

E Equinet
European network
of equality bodies



Annual **Report**

2012

Equinet at a Glance

Equinet is the **European Network of Equality Bodies**, a membership organisation bringing together 38 equality bodies from 31 European countries including all of the EU Member States.

Equality bodies are public organisations assisting victims of discrimination, monitoring and reporting on discrimination issues, and promoting equality. They are legally required to do so in relation to one, some, or all of the grounds of discrimination covered by European Union (EU) law – gender, race and ethnicity, age, sexual orientation, religion or belief, and disability.

Equinet **aims** to enhance the strategic capacity of its member equality bodies and to develop the skills and competences of their staff. Equinet also seeks to identify and communicate the learning from the work of equality bodies, and enhance their recognition and strategic positioning in relation to all stakeholders at European level.

To achieve its aims, Equinet:

- Organises regular **training events** for staff members of equality bodies, and **high-level seminars** on key topics relevant to the European agenda on equality and non-discrimination;

- Supports research and exchange of information, data and expertise from and among equality bodies through:

- » **Working Groups** structured around thematic work areas of relevance to equality bodies, such as Equality Law in Practice, Strategy Development, Communication Strategies and Practices, Policy Formation, and Gender Equality [from 2013];
- » **Reports, policy perspectives, and good practice guides** on relevant themes relating to the work of equality bodies and developments in the field of equality and non-discrimination in Europe;
- » **Communication channels** such as the Equinet website, online members' forum, social media profiles and groups, monthly newsletters and regular email updates.

The highest decision-making structure within Equinet is the General Assembly of Equinet Members. Every two years the Assembly elects an Executive Board responsible for the overall management and the strategic leadership of the network. The operational structure consists of Working Groups of equality bodies' experts, and a Secretariat based in Brussels.

TABLE OF CONTENTS

EQUINET TIMELINE OF 2012	1	OBJECTIVE 3 : Contributing to policy formation at European level	10
FOREWORD	2	OBJECTIVE 4 : Growth and positioning as a network	12
IN THE SPOTLIGHT : The need for standards to support equality bodies	3	EQUINET GOVERNANCE	14
IN THE SPOTLIGHT : Tackling under-reporting of discrimination	4	EQUINET FINANCES 2012	17
OBJECTIVES & METHODS	5	EQUINET MEMBER ORGANISATIONS	18
OBJECTIVE 1 : Providing peer support to enhance staff development within equality bodies	6	CHANNELS OF COMMUNICATION	19
OBJECTIVE 2 : Providing peer support to enhance institutional development of equality bodies	9		

Equinet Timeline of 2012

23 MARCH

1st meeting of the Working Group *Equality Law in Practice*, hosted in London by the UK's Equality and Human Rights Commission

26 APRIL

1st meeting of the Working Group *Strategy Development*, hosted in Dublin by Ireland's Equality Authority

09 MAY

Meeting of the Working Group *Policy Formation*, hosted in Brussels by Belgium's Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism

19 SEPTEMBER

Equinet's Annual Meeting with Stakeholders (civil society and social partners) in Brussels

26-27 SEPTEMBER

Equinet Training on *Using Communications to Tackle Under-Reporting of Discrimination*, hosted in Valetta by Malta's National Commission for the Promotion of Equality

19 OCTOBER

2nd meeting of the Working Group *Equality Law in Practice*, hosted in Brno by the Czech Republic's Public Defender of Rights

Equinet launches its main publications



28 MARCH

Equinet High-Level Legal Seminar in Brussels on *Discrimination cases in front of the European Courts and the role of national equality bodies*

27 APRIL

1st meeting of the Working Group *Communication Strategies and Practices*, hosted in Dublin by Ireland's Equality Authority

23-24 MAY

Equinet Legal Training on *Alternative Dispute Resolution: A Tool for Specialised Equality Bodies*, hosted in Vilnius by Lithuania's Office of the Equal Opportunities Ombudsperson

21 SEPTEMBER

2nd meeting of the Working Group *Strategy Development*, hosted in Lisbon by Portugal's Commission for Equality in Labour and Employment

28 SEPTEMBER

2nd meeting of the Working Group *Communication Strategies and Practices*, hosted in Valetta by Malta's National Commission for the Promotion of Equality

05 DECEMBER

EQUINET ANNUAL GENERAL MEETING IN BRUSSELS

Equinet celebrates its 5th anniversary

Equinet Members unanimously vote in favour of the incorporation of the work of the former Gender Equality Bodies' Network into Equinet

Equinet welcomes its 38th member, the Commission for Protection against Discrimination from the Former Yugoslav Republic of Macedonia

Foreword

2012 marked the fifth anniversary of the establishment of Equinet, the European Network of Equality Bodies. Our membership grew to 38 equality bodies from 31 countries¹, including all EU Member States, and we continued to offer a strong European platform for equality bodies.

Equinet provided peer support and capacity-building to enhance the work of our members and their staff in their mission as statutory bodies established under equal treatment legislation to promote equality and combat discrimination across Europe. This was achieved through training events, participation in thematic working groups with colleagues from other equality bodies, expert seminars, and participation in the members' forum of our website.

We enabled the learning from the work of our member equality bodies at national level to be identified and widely communicated. This was achieved through surveys of our members and the analysis and publication of survey results in our series of perspectives. It was also done through publications prepared by each of our thematic working groups. This body of literature supports our members in their work and provides a valued input to policymakers at EU level.

The independent evaluation of our work during 2012 highlighted the high value placed by our member equality bodies on the training, peer learning, policy influence and development opportunities offered by Equinet. We were encouraged by the extent to which our members reported a helpful impact on their work from their engagement with Equinet.

During 2012 Equinet had a particular focus on the challenges facing equality bodies in a time of economic crisis and the need for standards in the establishment, support and operations of equality bodies. Some equality bodies continue to benefit from a positive and supportive context, but many report challenges to their independence and effectiveness. In particular, changes to legal structure and cutbacks to resources have diminished the capacity of these equality bodies. The need for international standards to protect and promote independent and effective equality

bodies was highlighted and has been taken up by Equinet.

Equinet took on new responsibilities during 2012 with the incorporation of the work of the previous network of gender equality bodies. An enhanced gender specific focus has been developed in our work to be implemented from 2013. We hope that this will contribute to the advancement of gender equality and to a deepening of our work across the grounds of the equality agenda.

The achievements of Equinet, presented in this report, were only possible with the active participation and expert input of our member equality bodies, as well as the skill and commitment of our Executive Board. Particular thanks are due to our expert and dedicated staff team for their central contribution.

We are also grateful to the European Commission for its support through the PROGRESS programme and for its ongoing commitment to the work of Equinet and equality bodies.



Jozef De Witte
Chair of the Executive Board

Anne Gaspard
Executive Director

¹ In 2012 Equinet welcomed as a new member the recently established Commission for Protection against Discrimination from the Former Yugoslav Republic of Macedonia.

IN THE SPOTLIGHT

The Need for Standards to Support Equality Bodies



The provisions of the EU equal treatment Directives on the grounds of gender and racial or ethnic origin provide minimum standards for equality bodies. In a recent Equinet survey from 2012, a number of our member equality bodies pointed to the need to establish more detailed provisions on the standards required for the effectiveness and independence of equality bodies, and to give more detail on the functions currently set out in the Directives for equality bodies so that minimum standards across all Member States could be achieved for the operation of each function.

The joint report being prepared by the European Commission on the Application of Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC (expected at the end of 2013) provides an opportunity to further develop the provisions relating to equality bodies.

Equinet raised the following issues to be considered by the European Commission and the legislators:

I. Architecture: Some Member States have an equality body that is predominantly quasi-judicial, others have an equality body that primarily provides legal supports to those who experience discrimination and takes initiatives to promote equality and some have both types of equality body. There needs to be some assessment as to the most effective institutional architecture.

II. Legal structure: The legal structure of equality bodies varies from stand-alone structures to forming part of Government Ministries to being part of a body with a broader mandate. Consideration needs to be given to the most effective legal structure of, form of accountability for, and manner of making appointments to equality bodies.

III. Powers and functions: Deficits have been identified in the powers and functions of equality bodies. Equality bodies need to have a coherent set of powers and functions in relation to all grounds covered by the Directives. Support to victims of discrimination needs to be defined to include the provision of legal advice and support. Equality bodies

need to be able to take cases in their own name, implement inquiries, and quasi-judicial equality bodies need to be empowered to impose sanctions that are dissuasive and legally binding.

IV. Mergers: A number of equality bodies have recently been merged with human rights institutions or have taken on human rights responsibilities. How these merged bodies could best address discrimination issues needs to be determined.

V. Resources: Many equality bodies have experienced significant reductions in their resources. They need to have the resources necessary to implement all their powers effectively if they are to realise their potential.

VI. Regression: Equality bodies that go beyond the requirements of the Directives need to be protected from any regression in their powers, functions and legal structure.

VII. Standards: Standards for the independence, effectiveness and operation of equality bodies are key in ensuring they can realise their significant potential.

IN THE SPOTLIGHT

Tackling Under-Reporting of Discrimination

Under-reporting of discrimination is a widespread phenomenon in the EU. The results of a quantitative survey conducted in 2010 by the EU Agency for Fundamental Rights (FRA) revealed that 82% of all those who were discriminated against on the ground of racial or ethnic origin in the previous 12 months did not report their most recent experience of discrimination anywhere².

The reasons for this are numerous. They include fear of victimisation, lack of knowledge, and a sense that nothing will change. It is especially important for equality bodies to adequately respond to this challenge as they should be the first port of call for victims of discrimination to seek assistance in the Member States.

The FRA has developed a useful framework for examining the issue of under-reporting and has published this under the theme "Access to Justice"³. Equinet used this framework to look at under-reporting during a communications training event and in a report from its working group on communications. Good communication strategies and practices need to be at the heart of any adequate response to under-reporting.

Such a communications response should aim:

I. TO INFORM MEMBERS OF GROUPS EXPERIENCING DISCRIMINATION ABOUT THEIR RIGHTS AND HOW TO EXERCISE THEM. This includes finding the right channels of communication for different groups experiencing discrimination and conducting outreach activities to these groups.

II. TO BUILD CONFIDENCE AMONG MEMBERS OF GROUPS EXPERIENCING DISCRIMINATION IN EXERCISING THEIR RIGHTS. Trust needs to be built in the equality body. Equality body processes need to be accessible. Complainants need to know what will happen once they make a complaint and the process needs to be predictable. Groups experiencing discrimination need to hear about successful cases.

III. TO BUILD A CULTURE OF RIGHTS IN SOCIETY. Equality bodies need to contribute to a wider culture in society that is positively disposed to diversity and to people challenging discrimination.



² European Union Agency for Fundamental Rights: EU-MIDIS Data in Focus Report 2010, *Rights Awareness and Equality Bodies, Strengthening the fundamental rights architecture in the EU III*

³ European Union Agency for Fundamental Rights 2012 report on *Access to justice in cases of discrimination in the EU - Steps to further equality*

OUR MAIN OBJECTIVES

Objective

1

PROVIDING PEER SUPPORT TO ENHANCE STAFF DEVELOPMENT WITHIN EQUALITY BODIES

Objective

2

PROVIDING PEER SUPPORT TO ENHANCE INSTITUTIONAL DEVELOPMENT OF EQUALITY BODIES

Objective

3

CONTRIBUTING TO POLICY FORMATION AT EUROPEAN LEVEL

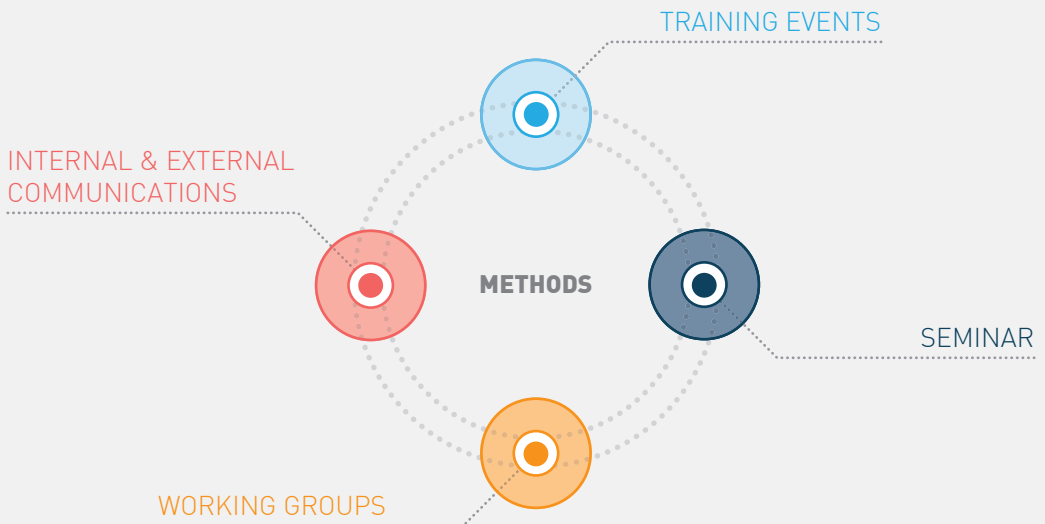
Objective

4

GROWTH AND POSITIONING AS A NETWORK

THE MAIN METHODS WE USE TO ACHIEVE OUR OBJECTIVES

Each method has a color code that you can follow in the next pages.



Objective 1

PROVIDING PEER SUPPORT TO ENHANCE STAFF DEVELOPMENT WITHIN EQUALITY BODIES



I. WORKING GROUP: EQUALITY LAW IN PRACTICE

Equinet’s Working Group on *Equality Law in Practice* brings together legal experts working at equality bodies. They analyse real-life cases to reveal how European and national equality legislation is implemented and interpreted and to share experiences related to case work, in order to contribute to effective legal work and uniform protection from discrimination across Europe.

The group analysed four cases in 2012. The first case related to alleged **discrimination by association on the gender ground** of the claimant on grounds of the pregnancy of his

partner. The second case concerned a claim of **discriminatory dismissal of older workers**. The third and fourth cases concerned **discrimination on the ground of nationality or citizenship**, allowing for an analysis of the limits of legal protection awarded to third-country nationals by EU and national legislation.

The findings for each case contain conclusions and lessons learned which are valuable for equality bodies, national governments, European institutions and other stakeholders in their work on European anti-discrimination law.

II. EQUINET HIGH-LEVEL LEGAL SEMINAR ON DISCRIMINATION CASES BEFORE EUROPEAN COURTS



Equinet organised its annual High-Level Legal Seminar in Brussels, focusing on discrimination cases before the Court of Justice of the European Union and the European Court of Human Rights. The aim of the seminar was to give senior legal experts from national equality bodies and other stakeholders working with the European anti-

discrimination legislation insights into recent case law of the European courts in the field of equality. It also focused on the role that national equality bodies could play before these courts as well as the procedural difficulties of influencing the law through such strategic litigation.



“I am exceedingly grateful to Equinet for encouraging me to reflect on the important CJEU’s Advocate General’s opinion in the Galina Meister case during the High-Level Legal Seminar. I was able to do this in front of a professional and committed audience who answered most of my outstanding questions and also proved a helpful sounding board to my criticism of the opinion. The experience inspired me to approach the subsequent CJEU judgment in a more complex manner in an article written for the European Anti-discrimination Law Review.”

Lilla Farkas, Associate Legal Policy Analyst, Migration Policy Group

III. EQUINET LEGAL TRAINING ON ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION

Equinet organised its annual Legal Training in Vilnius, hosted by the Office of the Lithuanian Equal Opportunities Ombudsperson, on the use of Alternative Dispute Resolution mechanisms (ADR) such as mediation or negotiation in cases of discrimination dealt with by equality bodies.

The keynote presentations by qualified experts and the workshop discussions explored the strategic use of ADR by equality bodies, examples of cases where it was successfully used, the

challenges of convincing parties to agree to negotiations and those related to the neutrality of an equality body acting as a mediator, ways of handling the power imbalance between the parties and the cases of discrimination in which ADR is and is not a good option.

Representatives of equality bodies with different mandates, practices and experiences regarding the use of ADR agreed on the importance of this tool and expressed their interest in a continued exchange on it.



IV. INTERNAL & EXTERNAL COMMUNICATIONS

- **Members' only information board and annual calendar:** all meetings, events, updates, requests, invitations and deadlines are highlighted on the homepage of the members-only area of the Equinet website
- **Dedicated subsections for each working group in the members-only area of the Equinet website:** the latest updates, working documents, member contributions and meeting logistics are available to members of Equinet working groups
- **Easy-to-use members' forum with specialized discussion categories:** staff members of equality bodies can exchange information relevant to their work and to the work of Equinet
- **Better dissemination of information:** in addition to regular mass-mailings of Equinet reports and perspectives to equality bodies and key national and European organisations and experts, 2012 also saw the launch of new and improved online communication channels, such as a fully revamped website, monthly e-newsletters, and social media profiles.



V. EQUINET TRAINING ON TACKLING UNDER-REPORTING OF DISCRIMINATION THROUGH BETTER COMMUNICATION

Equinet organised a training event in Malta hosted by the National Commission for the Promotion of Equality, aimed at equality bodies' staff members specialised in communications.

The event was structured around three main components needed for an equality body's communication strategy to be effective in tackling under-reporting:

- Building knowledge of rights in groups that experience discrimination
- Developing confidence to exercise these rights
- Contributing to a culture of rights in the wider society.

The issues explored included using the right language and channels to reach audiences, employing a "mutual education" approach to communication projects (i.e. equality bodies and vulnerable groups learning about one another), the communication potential of connectors (i.e. individuals/groups trusted by vulnerable communities and that could play a role in better connecting equality bodies with these communities), and building partnerships with civil society and other institutions to improve communication with potential victims of discrimination.



"FRA was invited to the training organised by Equinet on tackling under-reporting to present some preliminary findings of its sociological study "Access to justice in cases of discrimination in the EU – Steps to further equality" concerning concrete communication related practices to tackle under-reporting. The training employed various methodologies, such as world café discussions and different interactive workshops, including plenary discussion facilitated remotely via videoconferencing tools. In particular, a rich selection of various participatory formats of discussion was very refreshing. The learning occurred through our active involvement and allowed us – the participants – to be creative in providing our input and exchanging experiences and practices in the area under the focus, hence ensuring that our specific training needs were met. In addition, participants were able to interact and network with each other also informally during a very nice social event organised at the end of the first day. In sum, the event was very useful and certainly met its objectives."

Jana Gajdosova, Junior Research Officer, Freedoms and Justice Department, European Union Agency for Fundamental Rights (FRA)

Objective 2

PROVIDING PEER SUPPORT TO ENHANCE INSTITUTIONAL DEVELOPMENT OF EQUALITY BODIES



I. WORKING GROUP: STRATEGY DEVELOPMENT

Equinet's Working Group on *Strategy Development* involves staff members of equality bodies concerned with planning and strategy development. They conduct discussions and collect good practices in order to support equality bodies to use their mandates and powers in a strategic and effective manner.

In 2012 the group analysed equality bodies' role in relation to duty-bearers (employers and service-providers) in the field of non-discrimination, recognising that these actors

share an important responsibility in challenging discrimination and building a more equal society. Members of the group collected and analysed good practice examples and promising projects that might contribute to a strategy for equality bodies to cooperate with duty-bearers in order to improve their practices and help to build a culture of equality.

The work of the group will culminate in the organisation of an Equinet training event and a subsequent report on this topic in 2013.

II. WORKING GROUP: COMMUNICATION STRATEGIES AND PRACTICES

The Working Group on *Communication Strategies and Practices* involves staff members of equality bodies that are working on communications strategies and activities or have a strong interest in this area. It aims to enable discussion, reflection and action on the effective development of communication strategies and activities by equality bodies and to contribute to the work of members in raising awareness of equality, rights

and obligations among the general public, the groups experiencing discrimination and particular sectors of society.



In 2012 the working group used the insights and practices gathered from the training event on *Tackling Under-Reporting Through Communication* and the group's meetings to write a report on strategy around this topic. This was widely disseminated to communications specialists of equality bodies.

“Adequate communication strategies and practices play a crucial role in effectively combating inequality and discrimination. By discussing our own experiences as members of the Equinet Working Group on Communication Strategies and Practices, we as communications specialists exchange valuable knowledge and expertise and we improve our ability to efficiently use our resources - a skill particularly required in today's difficult economic circumstances.”

Thekla Demetriadou, Officer at the Ombudsman's Office of Cyprus

Objective 3

CONTRIBUTING TO POLICY FORMATION AT EUROPEAN LEVEL



WORKING GROUP: POLICY FORMATION

The Working Group on Policy Formation involves staff members of equality bodies concerned with issues of public policy. During 2012 they produced two perspectives:

EQUALITY BODIES – CURRENT CHALLENGES

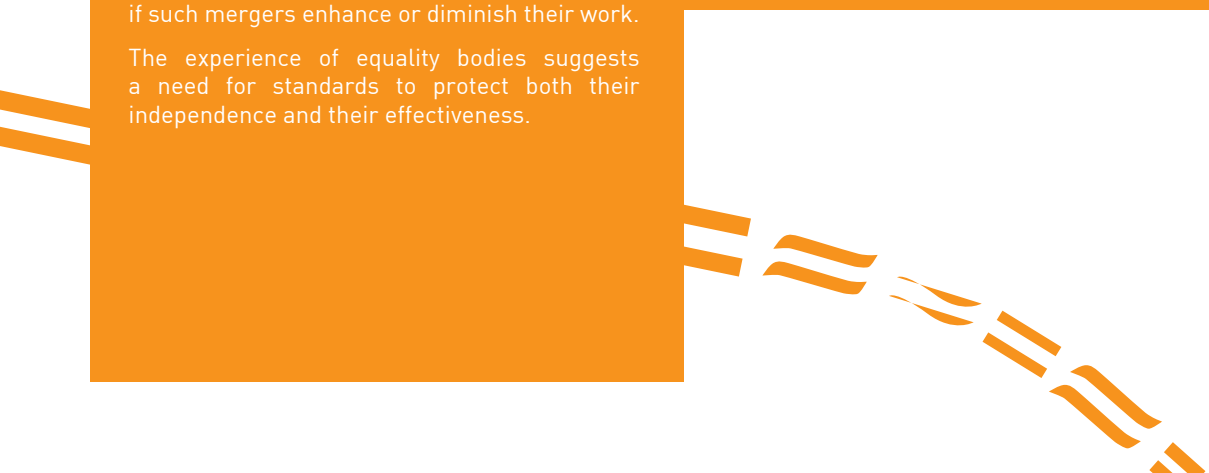
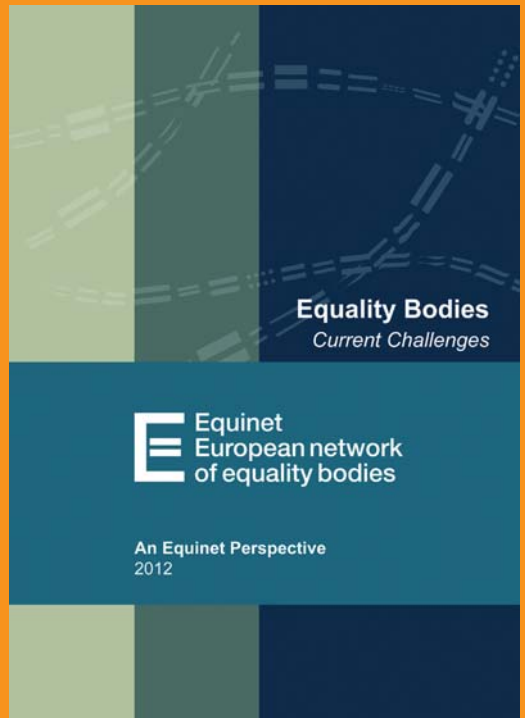
This perspective, based on a survey of twenty-seven equality bodies, explores the experience of equality bodies in the current context of economic crisis. Independence and effectiveness were the two key indicators used.

A mixed picture emerged. Some equality bodies reported improved circumstances, others reported no serious impact and a number reported being significantly diminished in this context.

The resources and effectiveness of equality bodies emerge as the key issue. Twelve equality bodies reported a significant reduction in their resources. Five of these identified the reductions as disproportionate compared to the wider public sector.

The issue of independence also emerges, especially in relation to decision making about equality bodies' legal structure. A number of mergers with other human rights mandated bodies were reported. It will take time to assess if such mergers enhance or diminish their work.

The experience of equality bodies suggests a need for standards to protect both their independence and their effectiveness.

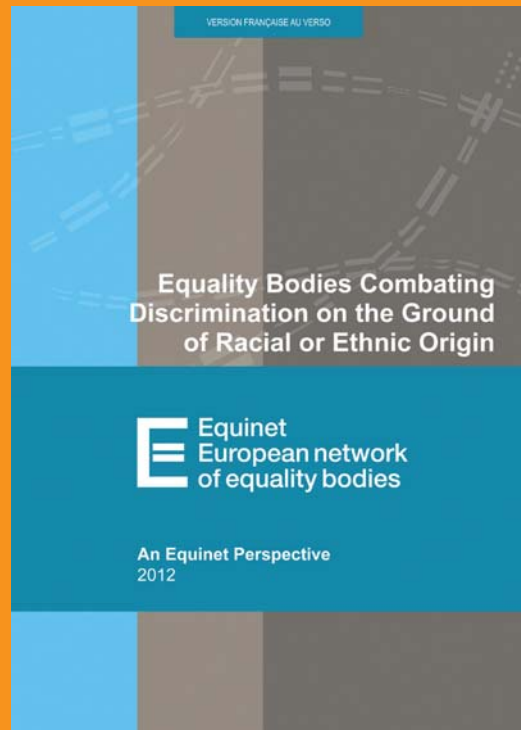


EQUALITY BODIES COMBATING DISCRIMINATION ON THE GROUND OF RACIAL OR ETHNIC ORIGIN

This perspective, based on a survey of twenty equality bodies, explores the work of equality bodies on the ground of racial or ethnic origin. Equality bodies deal with a broad range of discriminatory issues on this ground. In the field of employment discrimination is reported mostly in recruitment, discriminatory dismissals and harassment at the workplace. Beyond the field of employment discrimination is reported in restaurants, clubs, hotels and private rented housing but also in education and health services. Police operations, refugee and asylum issues and hate crime or speech are addressed by equality bodies that form part of a body with a broader mandate.

Under-reporting, low success rates in cases on this ground and sanctions emerge as particular problems. Twelve equality bodies reported shortcomings in the level of sanctions applied. Most quasi judicial equality bodies cannot make legally binding findings.

More detailed provisions on sanctions and on equality bodies; the inclusion of nationality as a ground of discrimination and a positive duty on public sector bodies to promote equality were suggested for developing the Race Directive.



“Learning and showing the way forward in combating discrimination and promoting equal treatment requires collecting data on the work of equality bodies in a systematic way. Equinet’s Working Group on Policy Formation is a very good platform for doing this, while at the same time providing invaluable insights through the group’s outputs for other stakeholders committed to equal treatment.”

Mandana Zarrehparvar, Working Group Member & Senior Adviser, Danish Institute for Human Rights

Objective 4

GROWTH AND POSITIONING AS A NETWORK

I. COOPERATION WITH EUROPEAN STAKEHOLDERS

Equinet has through the years become a point of reference at European level in the field of equality and non-discrimination, collecting and conveying the unique experience of equality bodies to policy-makers, legislators, civil society and other interested stakeholders. Equinet is indebted to the European Commission, in particular its Directorate for Equality in DG Justice, for their continued support to the network that has made this possible.

We are grateful for the excellent relationship and cooperation with our external partners and the support they provide to equality bodies and the network. These links are important in reinforcing the external legitimacy, status and standing of equality bodies as they operate in a volatile and on occasion unsupportive environment. This renders such collaboration and alliances ever more important. Equinet convened in 2012 its annual meeting with its partners from civil society and social partner organisations at European level. This provided a valuable opportunity to share and discuss our respective plans, priorities and concerns for the coming period.

Equinet was privileged to welcome representatives of the European Institutions, the

EU Agency for Fundamental Rights (FRA), the European Institute for Gender Equality (EIGE), social partners, civil society, anti-discrimination and equality think-tanks, academics as well as legal professionals as speakers and participants at its various events throughout 2012.

The Chair of the Executive Board and a number of equality bodies contributed to the Equality Summit organized by the European Commission and the Cypriot Presidency of the EU Council in November 2012. Participants at this important Summit made a strong and convincing case for equality bodies and a strong equality infrastructure as drivers for growth.

Equinet followed the work of the Coalition of NGOs set up in support of the European Year 2012 for Active Ageing and Solidarity between Generations, communicating the learning from equality bodies presented in the Equinet perspective published in 2011 on this topic.

Equinet continued to develop a mutually fruitful link and collaboration with the European Group of National Human Rights Institutions, building on the Equinet perspective on the conditions for and nature of these links published in 2011.

Members of the Executive Board and staff members of the Equinet Secretariat were invited to contribute to a large number of other events, conferences and workshops organised at European Union, United Nations, and Council of Europe level.



Mr. Aurel Ciobanu-Dordea, Director for Equality (DG Justice, European Commission), at the 2012 Equinet High-Level Legal Seminar on Discrimination Cases before European Courts.

II. MACEDONIAN EQUALITY BODY WELCOMED AS THE 38TH MEMBER OF EQUINET

At the 2012 Equinet Annual General Meeting, the Equinet members unanimously accepted the membership application presented by the *Commission for Protection against Discrimination of the Former Yugoslav Republic of Macedonia* (www.kzd.mk). The Commission is an equality body mandated to tackle discrimination on an open list of grounds. It has the power to issue opinions and recommendations on the basis of the complaints received.



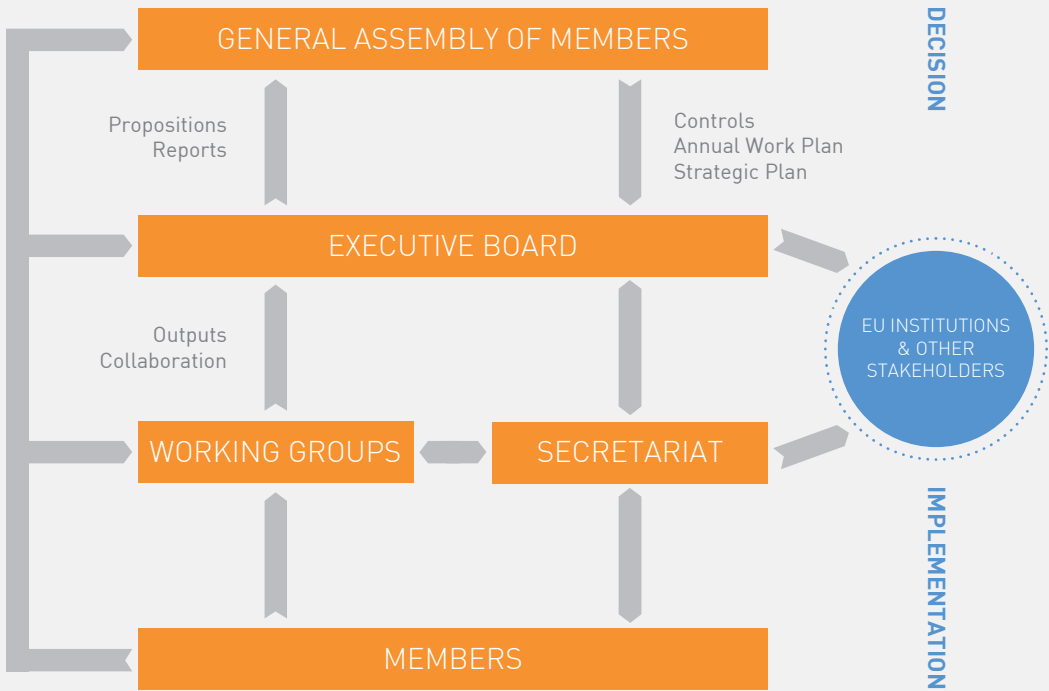
III. COMPREHENSIVE MEMBERS' PROFILES ON THE EQUINET WEBSITE

Each equality body that is a member of our network has a dedicated webpage on the Equinet website containing basic contact information, latest updates, as well as a detailed and easily downloadable profile with details on mandates, grounds and fields of discrimination covered, budget, management structure and other useful information. This is the main database at European level containing detailed information on equality bodies, and is an important source of information used by our partners and a multitude of national and European stakeholders in the field of equality and non-discrimination.



Equinet Governance

GOVERNANCE STRUCTURE



The main decisions concerning the general steering of Equinet are taken by the **General Assembly of Members (GA)** that is made up of all the current members of the network, and is convened at least once a year for an **Annual General Meeting (AGM)**. The GA :

- ratifies membership applications of new Members
- elects members of the Executive Board every two years
- takes decisions on the strategic direction of the network by participating in the development, reviewing and adoption of the annual Work Plan for the next year prepared by the Executive Board
- is entitled to amend the statutes of the organisation and to approve budgets and accounts.

During the course of the year, the GA delegates the management and the administration of the network to the **Executive Board**. The latter devises the strategy for implementing the work plan for the year, 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 Equinet Treasurer execute their tasks pro bono.

EXECUTIVE BOARD 2011-2013

- **Jozef De Witte (Chair)**, Executive Director, Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism, Belgium
- **Csaba Ferenc Asztalos**, President, National Council for Combating Discrimination, Romania
- **Evelyn Collins**, Chief Executive, Equality Commission for Northern Ireland, United Kingdom, Northern Ireland
- **Domenica Ghidei**, Commissioner, Equal Treatment Commission, the Netherlands
- **Elke Lujansky-Lammer**, Head of the Regional Office for Styria, Ombud for Equal Treatment, Austria
- **Julija Šartuch**, Adviser on international cooperation and project activities, Office of the Equal Opportunities Ombudsperson, Lithuania
- **Tena Šimonović Einwalter**, Coordinator for the Area of Non-discrimination, Office of the Ombudsman, Croatia
- **Therese Spiteri**, Manager, National Commission for the Promotion of Equality, Malta
- **Néphèli Yatropoulos**, Advisor to the Defender on European and International Affairs, Defender of Rights, France

Board Advisor: Niall Crowley, Independent Expert

Equinet Treasurer: Therese Spiteri, Manager, National Commission for the Promotion of Equality, Malta



2011-2013 Equinet 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 Néphèli Yatropoulos.

WORKING GROUPS

The **Equinet Working Groups** are essential parts of the inner functioning of the network. Composed only of staff persons from member organisations they are, along with the trainings and the legal seminar, the place where the sharing of expertise and the cooperation between the different member equality bodies happens. Each group is headed by a Moderator who, assisted by the Equinet Secretariat, is responsible for the organisation and the implementation of the work as planned in the annual Work Plans.

In 2012 the four Equinet Working Groups were:

- **Equality Law in Practice – supporting equality bodies in their legal work**
Moderator: Jayne Hardwick, Equality and Human Rights Commission, United Kingdom, Great Britain
- **Strategy Development – supporting the strategic use of equality bodies’ powers**
Moderator: Sandra Konstatzky, Ombud for Equal Treatment, Austria
- **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: Evelyn Collins, Equality Commission for Northern Ireland, United Kingdom, Northern Ireland

SECRETARIAT

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

In 2012 the Secretariat team included:

- **Anne Gaspard**, Executive Director
- **Tamás Kádár**, Policy Officer
- **Yannick Godin**, Administration & Finance Officer
- **Caroline Nsenda**, Communications Officer (January)
- **Cosmin Popa**, Communications Intern (January - February) and Communications Officer (March onwards)
- **Catharina Sahl**, Policy Intern (March - July) and Policy Assistant (September - December)
- **Raili Uibo**, Assistant Trainee (September - December)



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

Equinet Finances 2012

EXPENSES 2012

	Actuals	Budget for year	Balance	% Budget spent
STAFF COSTS	269,805	309,727	39,921	87.11%
TRAVEL AND SUBSISTENCE	151,812	142,547	-9,265	106.50%
SERVICES	156,256	141,927	-14,329	110.10%
ADMINISTRATION	13,516	11,798	-1,718	114.56%
MEMBERS' TIME CONTRIBUTIONS (EQUIVALENT IN €)	145,367	135,116	-10,251	107.59%
TOTAL	736,756	741,115	4,358	99.41%

INCOME 2012

EC GRANT 2012	532,389
MEMBERS' TIME CONTRIBUTIONS (EQUIVALENT IN €)	145,367
MEMBERSHIP FEES 2012	59,000
TOTAL	736,756

BALANCE 2012

TOTAL EXPENDITURES 2012	736,756
TOTAL INCOME 2012	736,756
BALANCE 2012	0

Equinet managed its finances well for the year and delivered its activities within budget.

About the budget headings:

Staff costs: covers the salary costs of the four staff in the secretariat and two traineeships (6 months each) 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 mission.

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 **€532,389** in 2012.
- Membership fees provide a valuable part of the matching funding required and came to **€59,000** in 2012.
- 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 **€145,367** in 2012 (reported as income and expenditure at the same time, since they have been contributed to Equinet and "spent" by Equinet).

The Executive 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.

Equinet Member Organisations

AUSTRIA

Ombud for Equal Treatment
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

BELGIUM

Centre for Equal Opportunities & Opposition to Racism
www.diversite.be and www.diversiteit.be

BELGIUM

Institute for the Equality of Women and Men
<http://igvm-iefh.belgium.be>

BULGARIA

Commission for Protection against Discrimination
www.kzd-nondiscrimination.com

CROATIA

Office of the Ombudsman
www.ombudsman.hr

CYPRUS

Office of the Commissioner for Administration (Ombudsman)
www.ombudsman.gov.cy

CZECH REPUBLIC

Office of the Public Defender of Rights
www.ochrance.cz

DENMARK

Board of Equal Treatment
www.ast.dk

DENMARK

Danish Institute for Human Rights
www.humanrights.dk

ESTONIA

Gender Equality and Equal Treatment Commissioner
www.svv.ee

FINLAND

Ombudsman for Equality
www.tasa-arvo.fi

FINLAND

Ombudsman for Minorities
www.ofm.fi

FRANCE

Defender of Rights
www.defenseurdesdroits.fr

GERMANY

Federal Anti-Discrimination Agency
www.antidiskriminierungsstelle.de

GREECE

Greek Ombudsman
www.synigoros.gr

HUNGARY

Equal Treatment Authority
www.egyenlobanasmod.hu

HUNGARY

Office of the Commissioner for Fundamental Rights
www.ajbh.hu

IRELAND

Equality Authority
www.equality.ie

ITALY

National Office against Racial Discrimination - UNAR
www.unar.it

LATVIA

Office of the Ombudsman
www.tiesibsargs.lv

LITHUANIA

Office of the Equal Opportunities Ombudsperson
www.lygybe.lt

LUXEMBURG

Centre for Equal Treatment
www.cet.lu

(FYRO) MACEDONIA

Commission for the Protection against Discrimination
www.kzd.mk/mk/

MALTA

National Commission for the Promotion of Equality
www.equality.gov.mt

NETHERLANDS

Netherlands Institute for Human Rights
www.mensenrechten.nl

NORWAY

Equality and Anti-Discrimination Ombud
www.ldo.no

POLAND

Human Rights Defender
www.rpo.gov.pl

PORTUGAL

Commission for Citizenship and Gender Equality
www.cig.gov.pt

PORTUGAL

Commission for Equality in Labour and Employment
www.cite.gov.pt

PORTUGAL

High Commission for Immigration and Intercultural Dialogue
www.acidi.gov.pt

ROMANIA

National Council for Combating Discrimination
www.cncd.org.ro

SERBIA

Commission for the Protection of Equality
www.ravnopravnost.gov.rs

SLOVAKIA

National Centre for Human Rights
www.snslp.sk

SLOVENIA

Advocate of the Principle of Equality
www.zagovornik.net

SPAIN

Spanish Race and Ethnic Equality Council
www.igualdadynodiscriminacion.org

SWEDEN

Equality Ombudsman
www.do.se

UNITED KINGDOM - GREAT BRITAIN

Equality and Human Rights Commission
www.equalityhumanrights.com

UNITED KINGDOM - NORTHERN IRELAND

Equality Commission for Northern Ireland
www.equalityni.org



Channels of Communication



www.equineteurope.org



facebook.com/EquinetEurope



[@equineteurope](https://twitter.com/@equineteurope)



EQUINET

THE EUROPEAN NETWORK OF EQUALITY BODIES

138 Rue Royale/Koningsstraat
1000 Brussels, Belgium

T : +32 (0) 2 212 3182

F : +32 (0) 2 212 3030

E : info@equineteurope.org

W : www.equineteurope.org

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

ISBN 978-92-95067-69-1

© Equinet 2013

Artwork & Design: www.vertige.org

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.



E Equinet
European network
of equality bodies



Rapport Annuel

2012

Equinet en Quelques Mots

Equinet est le Réseau européen des organismes de lutte contre les discriminations, regroupant 38 organismes adhérents issus de 31 pays européens, couvrant notamment l'entièreté de l'Union européenne.

Les Organismes de lutte contre les discriminations sont des organisations publiques dont la mission légale est d'apporter un soutien aux victimes de discrimination, d'observer et d'informer sur les problématiques liées aux discriminations et/ou de faire la promotion de l'égalité de traitement, que ce soit sur un seul, sur plusieurs ou sur l'ensemble des motifs de discrimination couverts par la législation européenne : le genre, la race et l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion ou les croyances et le handicap.

La mission d'Equinet est de renforcer les capacités stratégiques de ses membres et les compétences de leur personnel. Equinet essaie également de mettre en évidence et de communiquer le savoir et l'expérience acquis dans leur travail par les organismes de lutte contre les discriminations et de leur permettre une plus grande reconnaissance et un meilleur positionnement stratégique auprès de toutes les parties prenantes au niveau européen.

Dans cette optique, Equinet :

- organise régulièrement des **formations** pour le personnel des organismes de lutte contre les discriminations et des **séminaires de haut-niveau** portant sur des thèmes cruciaux liés à l'agenda européen en matière d'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations;

- soutient la recherche et l'échange d'informations, de données et d'expertise entre ses membres grâce à :

- » des **Groupes de travail** se concentrant sur des thématiques de recherche ayant un intérêt particulier pour les organismes de lutte contre les discriminations : Pratique du droit en matière d'égalité de traitement, Développement stratégique, Stratégies et pratiques de communication, Élaboration des politiques et Égalité de traitement en matière de genre.
- » des **rapports, des avis sur des politiques** et des **guides de bonnes pratiques** sur des thématiques relevant du travail des organismes de lutte contre les discriminations et des dernières évolutions en matière d'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations en Europe;
- » des **canaux et outils de communication** tels que le site internet d'Equinet et son forum réservé aux membres, des comptes et des groupes sur les médias sociaux, un bulletin mensuel d'informations et des emails d'informations réguliers.

La plus haute instance décisionnaire d'Equinet est l'Assemblée générale de ses membres. Tous les deux ans, cette assemblée élit un Conseil d'administration chargé de la gestion générale du réseau et de sa direction stratégique. La structure opérationnelle est composée des groupes de travail regroupant des experts issus des organismes membres et d'un Secrétariat établi à Bruxelles.

TABLE DES MATIÈRES

CALENDRIER EQUINET 2012	1	OBJECTIF 3 : Contribuer à l'élaboration de politiques au niveau européen	12
AVANT-PROPOS	2	OBJECTIF 4 : Croissance et positionnement en tant que réseau	14
À LA UNE : L'Adoption de normes concernant les organismes nationaux	3	GOVERNANCE D'EQUINET	16
À LA UNE : Contre la sous-déclaration de la Discrimination	5	BUDGET EQUINET 2012	19
OBJECTIFS & MÉTHODES	6	ORGANISATIONS MEMBRES D'EQUINET	20
OBJECTIF 1 : Permettre une collaboration entre pairs pour renforcer le développement du personnel au sein des organismes de lutte contre les discriminations	7	CANAU DE COMMUNICATION	21
OBJECTIF 2 : Permettre une collaboration entre pairs pour renforcer le développement institutionnel des organismes de lutte contre les discriminations	11		

Calendrier Equinet 2012

23 MARS

1ère réunion du Groupe de travail *Pratique du droit en matière d'égalité de traitement* à Londres à l'invitation de la Commission britannique pour l'égalité et les droits de l'homme

26 AVRIL

1ère réunion du Groupe de travail *Développement stratégique* à Dublin à l'invitation de l'Autorité irlandaise en charge de l'égalité

09 MAI

Réunion du Groupe de travail *Élaboration des politiques* à Bruxelles à l'invitation d'Equinet

19 SEPTEMBRE

Réunion annuelle entre Equinet et les autres parties prenantes (partenaires sociaux et société civile) à Bruxelles

26-27 SEPTEMBRE

Formation Equinet autour de l'*Utilisation des outils de communication afin de contrer la sous-déclaration de la discrimination* à La Valette à l'invitation de la Commission nationale maltaise pour la promotion de l'égalité

19 OCTOBRE

Réunion du Groupe de travail *Pratique du droit en matière d'égalité de traitement* à Brno à l'invitation du Défenseur public des droits de la République Tchèque

28 MARS

Séminaire juridique de haut niveau d'Equinet sur les *Cas de discrimination portés devant les cours européennes et le rôle des organismes nationaux de lutte contre les discriminations*

27 AVRIL

1ère réunion du Groupe de travail *Stratégies et pratiques de communication* à Dublin à l'invitation de l'Autorité irlandaise en charge de l'égalité

23-24 MAI

Formation juridique Equinet sur les *Modes Alternatifs de Résolution des Conflits: un outil pour les organismes de lutte contre les discriminations* à Vilnius à l'invitation du Bureau de l'Ombudsman lituanien pour l'égalité des chances

21 SEPTEMBRE

Réunion du Groupe de travail *Développement stratégique* à Lisbonne à l'invitation de la Commission portugaise pour l'égalité dans le travail et l'emploi

28 SEPTEMBRE

2ème réunion du Groupe de travail *Stratégies et pratiques de communication* à La Valette à l'invitation de la Commission nationale maltaise pour la promotion de l'égalité

05 DECEMBRE

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE À BRUXELLES

Equinet fête ses cinq ans

Les membres votent à l'unanimité l'intégration au sein des activités d'Equinet du travail du Réseau des organismes de lutte contre les discriminations liées au genre

Equinet accueille son 38ème membre, la Commission pour la protection contre la discrimination de l'Ancienne République yougoslave de Macédoine

Parution des principales publications Equinet



Avant-propos

2012 a marqué le cinquième anniversaire de la création d'Equinet, le Réseau européen des organismes de lutte contre les discriminations. Au cours de cette année, nous avons accueilli un membre supplémentaire, portant leur nombre total à 38, issus de 31 pays différents¹, couvrant notamment l'ensemble des pays membres de l'Union européenne. Nous avons continué de leur proposer une plateforme européenne efficace.

Grâce à Equinet, nos membres ont pu bénéficier d'un soutien par les pairs avec leurs homologues de différents pays et d'un travail de renforcement des capacités qui leur a permis d'améliorer les pratiques qu'ils mettent en œuvre pour exécuter leur mission légale en tant qu'organismes publics établis en vertu de la législation sur l'égalité de traitement dans le but de promouvoir l'égalité et faire reculer les discriminations en Europe. Cela fut accompli au cours de formations, de séminaires d'experts et dans les échanges avec des collègues d'autres organismes membres au sein des différents groupes de travail ou sur le forum du site internet.

Nous avons permis d'identifier et de diffuser largement le savoir particulier que les organismes de lutte contre les discriminations ont acquis dans leur travail. Pour ce faire, nous avons lancé des études auprès de nos membres et en avons publié les résultats et leur analyse dans nos avis. Chaque groupe de travail a également publié un rapport sur ses activités. Cet ensemble de textes s'avère aussi utile pour le travail de nos membres que pour l'information des instances politiques au niveau de l'UE.

L'étude indépendante de nos activités en 2012 a souligné le jugement très positif que nos membres portent aux formations, au soutien par les pairs, à l'influence sur les politiques et aux opportunités de développement offerts par Equinet. Ils sont très nombreux à relever l'impact positif de leur participation aux activités d'Equinet sur leur travail, ce qui est pour nous très encourageant.

Au cours de l'année, Equinet s'est penché en détail sur les défis que les organismes de lutte contre les discriminations doivent affronter en temps de crise économique et sur la nécessité

d'établir des normes encadrant leur création, leur soutien et leurs activités. Si certains d'entre eux continuent de profiter de conditions favorables, nombre d'organismes font état d'une remise en cause de leur indépendance et de leur efficacité. Leurs capacités ont été en particulier réduites sous l'effet de coupes budgétaires et de modifications de leur statut juridique. Equinet a mis en exergue la nécessité d'adopter des normes internationales afin de protéger et de promouvoir l'indépendance et l'efficacité des organismes de lutte contre les discriminations et en a fait une de ses grandes priorités.

L'année aura également vu Equinet étendre le champ de ses responsabilités avec l'intégration en son sein des activités du réseau des organismes de lutte contre les discriminations liées au genre. Nous avons développé un axe de travail spécifiquement dédié aux questions de genre qui sera mis en œuvre dès 2013. Nous espérons ainsi contribuer à une meilleure égalité entre les genres et à un renforcement de notre travail futur sur tous les motifs de discrimination.

Les résultats obtenus par Equinet et présentés dans ce rapport n'auraient pu être possibles sans la participation active et l'expertise de ses membres ni le professionnalisme et l'engagement de son Conseil d'administration. Nous tenons également à remercier chaleureusement le personnel du Secrétariat pour sa contribution tout à fait essentielle.

Nous exprimons également notre reconnaissance à la Commission européenne pour son soutien au travers du programme PROGRESS et pour son appui permanent au travail d'Equinet et des organismes de lutte contre les discriminations.



Jozef De Witte
Président du Conseil
d'Administration

Anne Gaspard
Directrice Exécutive

¹ En 2012, Equinet a accueilli parmi ses membres la toute nouvelle Commission pour la protection contre la discrimination de l'Ancienne République yougoslave de Macédoine.

À LA UNE

L'Adoption de Normes Concernant les Organismes Nationaux

Les dispositions des Directives de l'UE en matière d'égalité de traitement sur les motifs de discrimination liés au genre ou à l'origine ethnique ou raciale édictent des normes minimales concernant les organismes de lutte contre les discriminations. Dans une étude Equinet de 2012, certains de nos membres exprimaient le besoin de développer des dispositions plus détaillées sur les normes

indispensables à la préservation de l'efficacité et de l'indépendance des organismes et de davantage préciser les fonctions qui leur sont actuellement dévolues dans ces Directives afin de pouvoir élaborer pour chaque fonction des normes minimales qui seraient applicables à l'ensemble des États membres.

Le rapport conjoint préparé par la Commission européenne sur l'application des directives 2000/43/CE and 2000/78/CE (qui devrait être publié fin 2013) représente une opportunité pour mieux définir les dispositions concernant les organismes de lutte contre les discriminations.

Equinet a porté à l'attention de la Commission européenne et du législateur les problématiques suivantes :

I. Architecture :

Certains États membres possèdent un organisme de lutte contre les discriminations de type quasi judiciaire. Dans d'autres, l'organisme est principalement chargé d'offrir une assistance juridique aux victimes de discriminations et de promouvoir l'égalité de traitement. Enfin, certains pays disposent des deux types d'organisme. Il semblerait opportun de réaliser une évaluation afin d'identifier l'architecture institutionnelle la plus pertinente.

II. Forme juridique :

Les organismes de lutte contre les discriminations peuvent avoir une forme juridique qui les rend totalement autonomes ou qui les intègre au sein d'un ministère gouvernemental ou d'un autre organisme au mandat plus large. Il conviendrait, à propos des organismes de lutte contre les discriminations, d'engager une réflexion sur la forme juridique qui leur est la plus appropriée, sur la meilleure manière de leur faire rendre des comptes et sur la façon la plus adéquate de nommer leur personnel.



III. Pouvoirs et fonctions :

Des lacunes ont été identifiées dans les pouvoirs et les fonctions qu'exercent ces organismes. Ils ont besoin d'un ensemble cohérent de pouvoirs et de fonctions couvrant la totalité des motifs de discrimination repris dans les Directives. Le soutien aux victimes de discriminations doit être précisé afin d'inclure la provision d'avis et d'un soutien juridiques. Les organismes de lutte contre les discriminations doivent pouvoir se saisir d'un cas en leur propre nom et procéder à des enquêtes, et les organismes quasi judiciaires doivent pouvoir infliger des sanctions dissuasives et juridiquement contraignantes.

IV. Fusions :

Un certain nombre d'organismes ont été récemment fusionnés avec des institutions de protection des droits humains ou ont dû assumer de nouvelles responsabilités en la matière. La manière dont ces organismes fusionnés peuvent le plus efficacement lutter contre les problèmes liés aux discriminations reste à déterminer.

V. Moyens :

De nombreux organismes ont souffert d'importantes coupes budgétaires. Pour qu'ils puissent fonctionner au mieux de leur plein potentiel, il convient de leur assurer un niveau de financement leur permettant d'exercer efficacement l'ensemble de leurs pouvoirs.

VI. Régression :

Les organismes qui exercent un mandat plus large que celui défini par les Directives doivent être protégés contre toute tentative de réduire leurs pouvoirs, leurs fonctions ou leur forme juridique.

VII. Normes :

Il paraît essentiel d'établir des normes en matière d'indépendance, d'efficacité et de fonctionnement des organismes de lutte contre les discriminations afin qu'ils puissent atteindre et exercer leur plein potentiel.



À LA UNE

Contre la Sous-déclaration de la Discrimination

La sous-déclaration des cas de discrimination est un phénomène répandu au sein de l'UE. Une étude quantitative réalisée en 2010 par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) a révélé que, dans les douze mois précédents, 82% des personnes discriminées au motif de leur origine ethnique ou raciale n'ont rapporté à aucune instance leur expérience de discrimination la plus récente².

Parmi les nombreuses raisons qui expliquent ce phénomène, on trouve la peur des représailles,

un manque de connaissance et l'impression que cela n'aurait de toute manière aucun effet. Étant donné qu'ils sont censés être les premières institutions vers qui peuvent se tourner les victimes de discrimination dans les États membres, les organismes de lutte contre les discriminations doivent mettre tout en œuvre pour relever ce défi.

La FRA a mis au point un cadre utile pour l'analyse de la sous-déclaration et l'a publié sous la thématique de l'"Accès à la justice"³. Equinet a utilisé ce cadre pour étudier la sous-déclaration de la discrimination lors de sa formation en communication et dans le rapport produit par son Groupe de travail sur la communication.

Pour être efficace, toute initiative visant à lutter contre la sous-déclaration doit reposer sur des bonnes pratiques et des stratégies de communication qui devraient avoir pour objectifs :

I. D'INFORMER LES MEMBRES DES GROUPES SOUFFRANT DE DISCRIMINATION SUR LEURS DROITS ET LA MANIÈRE DE LES EXERCER. Cela implique de trouver les canaux de communication appropriés aux différents groupes discriminés et d'organiser des initiatives visant à communiquer avec eux.

II. DE CONVAINCRE LES MEMBRES DES GROUPES SOUFFRANT DE DISCRIMINATION DE L'UTILITÉ D'EXERCER LEURS DROITS. IL FAUT INSTAURER UN CLIMAT DE CONFIANCE AVEC LES ORGANISMES DE LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS. Leurs procédures doivent être ouvertes et prévisibles et les dépositaires de plaintes doivent être parfaitement informés de la suite des événements, une fois leur plainte enregistrée. Il conviendrait également de faire la publicité auprès de ces groupes des plaintes ayant trouvé une issue favorable.

III. DE RENFORCER LA CULTURE DES DROITS AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ. Les organismes de lutte contre les discriminations doivent contribuer à favoriser l'émergence au sein de la société d'une culture qui favorise la diversité et encourage les personnes qui remettent en cause la discrimination.



² Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne: EU-MIDIS Data in Focus Report 2010, Rights Awareness and Equality Bodies, Strengthening the fundamental rights architecture in the EU III

³ Rapport 2012 de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne sur l'accès à la justice en cas de discrimination dans l'UE : *Access to justice in cases of discrimination in the EU - Steps to further equality* (en anglais)

NOS OBJECTIFS PRINCIPAUX

Objectif

1

PERMETTRE UNE COLLABORATION ENTRE PAIRS POUR RENFORCER LE DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL AU SEIN DES ORGANISMES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Objectif

2

PERMETTRE UNE COLLABORATION ENTRE PAIRS POUR RENFORCER LE DÉVELOPPEMENT INSTITUTIONNEL DES ORGANISMES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Objectif

3

CONTRIBUER À L'ÉLABORATION DES POLITIQUES AU NIVEAU EUROPÉEN

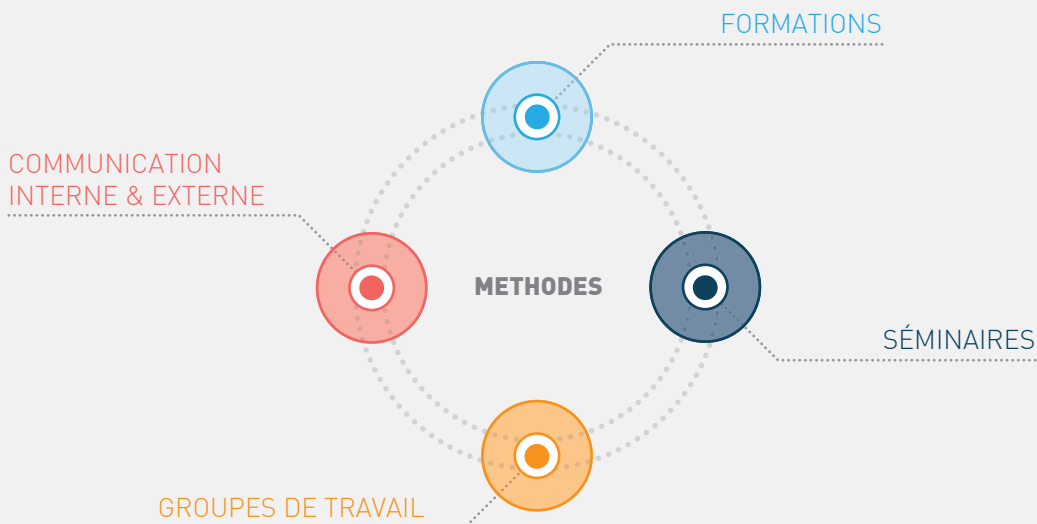
Objectif

4

CROISSANCE ET POSITIONNEMENT EN TANT QUE RÉSEAU

PRINCIPALES MÉTHODES UTILISÉES POUR REMPLIR NOS OBJECTIFS

Chaque méthode a un code de couleur que vous pouvez suivre dans les prochaines pages.



Objectif 1

PERMETTRE UNE COLLABORATION ENTRE PAIRS POUR RENFORCER LE DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL AU SEIN DES ORGANISMES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



I. GROUPE DE TRAVAIL : PRATIQUE DU DROIT EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Le Groupe de travail d'Equinet sur la *Pratique du droit en matière d'égalité de traitement* rassemble des experts travaillant au sein des organismes de lutte contre les discriminations. Ils étudient des dossiers concrets pour déterminer comment les législations nationales et européenne sont mises en œuvre et interprétées et pour partager leur expérience du traitement des dossiers, dans le but de contribuer au niveau européen à un meilleur travail juridique et à une protection uniforme contre la discrimination.

Le groupe a analysé quatre cas en 2012. Le premier avait trait à une **présomption de discrimination liée au genre par association** du fait de la grossesse de la partenaire du

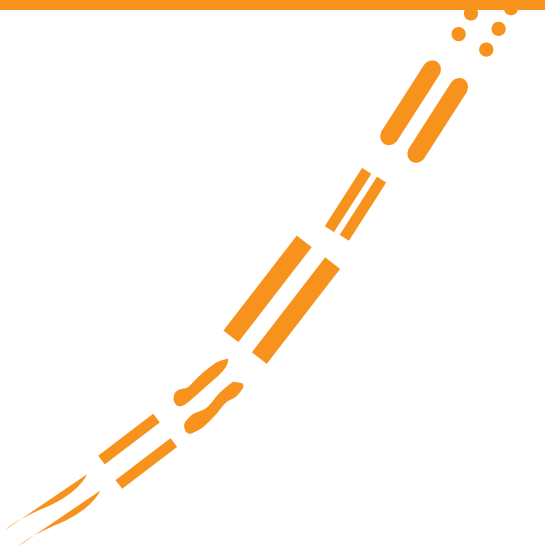
plaignant. Le second portait sur une plainte pour **licenciement discriminatoire d'employés âgés**. Les troisième et quatrième cas relevaient de la discrimination fondée sur la nationalité et permirent d'étudier les limites de la protection légale offerte par les législations nationales et européenne aux ressortissants de pays tiers.

Les attendus des différents cas contiennent des conclusions et des enseignements utiles au travail sur la législation européenne en matière de discrimination que les organismes de lutte contre les discriminations, les gouvernements nationaux, les institutions européennes et les autres parties prenantes effectuent.



E Equinet
European network
of equality bodies

An Equinet Report





II. SÉMINAIRE JURIDIQUE DE HAUT NIVEAU D'EQUINET SUR LES CAS DE DISCRIMINATION PORTÉS DEVANT LES COURS EUROPÉENNES

Equinet a organisé son Séminaire juridique annuel de haut niveau à Bruxelles pour étudier les cas de discrimination portés devant la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) et la Cour européenne des droits de l'homme. L'objectif était d'informer les participants, des experts juridiques confirmés travaillant pour les organismes nationaux de lutte contre les discriminations ou d'autres parties prenantes,

des dernières évolutions de la jurisprudence des cours européennes en matière d'égalité de traitement. Le rôle que pourraient endosser les organismes devant ces cours fut également abordé, ainsi que les difficultés procédurales qu'implique toute tentative d'influencer la législation au travers de cette stratégie du contentieux.



“Je voudrais exprimer ma grande gratitude envers Equinet pour m’avoir donné l’occasion de présenter mes réflexions sur les conclusions de l’Avocat général de la CJUE dans le cadre du dossier Galina Meister devant un public d’experts et de professionnels qui a pu répondre à la plupart des questions que je me posais encore et dont la consultation m’a permis d’enrichir ma critique de ces conclusions. Cette expérience m’a poussée à appréhender de manière plus complexe le jugement de la CJUE qui suit dans un article publié dans la Revue du droit européen relatif à la non-discrimination.”

Lilla Farkas, Chercheuse associée en politique juridique, Migration Policy Group

III. FORMATION JURIDIQUE EQUINET SUR LES MODES ALTERNATIFS DE RÉOLUTION DES CONFLITS

Equinet a organisé sa Formation juridique annuelle à Vilnius à l'invitation du Bureau de l'Ombudsman lituanien pour l'égalité des chances. Elle a porté sur le recours aux modes alternatifs de résolution des conflits (MARC), tels que la médiation et la négociation, dans des dossiers de discrimination traités par les organismes de lutte contre les discriminations.

Alliant présentations d'experts renommés et discussions en atelier, l'événement explora le recours stratégique aux MARC par les organismes de lutte contre les discriminations, des cas où leur application s'avéra fructueuse,

les difficultés à amener les parties à négocier et à maintenir la neutralité de l'organisme en tant que médiateur, les manières de prendre en compte les différences de moyens entre les parties et les cas de discrimination pour lesquels les MARC représentent ou non une option valable. Des représentants d'organismes de lutte contre les discriminations qui ont des pratiques, des expériences et des mandats différents quant à l'utilisation des MARC se sont accordés sur l'importance de cet outil et ont exprimé le souhait de maintenir un dialogue à ce sujet.



IV. COMMUNICATION INTERNE & EXTERNE

- **Une source d'informations et un calendrier annuel réservés aux membres** : toutes les différentes réunions, événements, informations, requêtes, invitations et dates-clés sont reprises bien en évidence sur la page de garde de la section réservée aux membres du site internet d'Equinet
- **Une sous-section dédiée spécifiquement à chaque groupe de travail dans la section réservée aux membres** : chaque groupe de travail bénéficie de son propre espace où sont diffusés les dernières nouvelles, les documents de travail, les contributions des membres et les détails logistiques des réunions
- **Un forum d'échange facile d'emploi organisé selon différents thèmes de discussion** : le personnel de nos membres peut échanger des informations concernant leurs activités et celles d'Equinet
- **Une meilleure diffusion de l'information** : tout en continuant la distribution postale auprès de ses membres et d'autres organisations et experts nationaux et européens de premier plan des différents rapports et avis qu'il produit, Equinet a inauguré en 2012 de nouveaux canaux de communication, à travers notamment la mise à niveau de son site internet, l'envoi par email de bulletins mensuels d'informations et la création de comptes sur les différents médias sociaux.



V. FORMATION EQUINET SUR UNE MEILLEURE UTILISATION DES OUTILS DE COMMUNICATION POUR CONTRER LA SOUS-DÉCLARATION DE LA DISCRIMINATION

À l'invitation de la Commission nationale maltaise pour la promotion de l'égalité, Equinet a organisé à Malte une formation à l'intention du personnel des organismes de lutte contre les discriminations en charge de la communication.

L'événement s'articulait autour des trois principaux éléments indispensables au développement d'une stratégie de communication efficace par les organismes dans leur lutte contre la sous-déclaration :

- Développer au sein des groupes subissant des discriminations la connaissance de leurs droits
- Convaincre de l'utilité d'exercer ces droits
- Contribuer à l'établissement au sein de la société d'une culture des droits.

Les thématiques abordées concernaient l'usage du langage et des canaux de communication adaptés aux différents publics, l'adoption d'une approche d'"éducation mutuelle" pour les projets de communication (qui permet aux organismes et aux publics vulnérables d'apprendre les uns des autres), le potentiel des connecteurs en matière de communication (il s'agit d'individus ou de groupes qui jouissent de la confiance des publics visés et qui pourraient contribuer à un meilleur dialogue entre ces communautés et les organismes) et l'établissement de partenariats avec la société civile et d'autres institutions afin d'améliorer la communication avec les victimes potentielles de discriminations.



“La FRA fut invitée à participer à la formation organisée par Equinet sur la lutte contre la sous-déclaration de la discrimination et à y contribuer par la présentation des résultats préliminaires de son étude sociologique “Access to justice in cases of discrimination in the EU – Steps to further equality” liée aux pratiques concrètes en matière de communication dans la lutte contre la sous-déclaration. La formation a fait appel à des méthodologies variées dont les discussions en « world café » et différents ateliers interactifs, ainsi que des séances plénières animées à distance au moyen de la visioconférence. L'acquisition des connaissances s'est faite au travers de la participation active des participants, qui ont pu faire preuve de créativité dans le partage de leur expertise et l'échange de leurs expériences et pratiques dans le domaine étudié, permettant ainsi de remplir les objectifs de cette formation. De plus, les participants purent interagir et nouer des contacts entre eux, notamment dans l'ambiance décontractée de la très belle soirée qui clôtura la première journée. En somme, ce fut un événement très utile qui a sans aucun doute rempli ses objectifs.”

Jana Gajdosova, Chercheuse, Département Libertés et justice, Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA)

Objectif 2

PERMETTRE UNE COLLABORATION ENTRE PAIRS POUR RENFORCER LE DÉVELOPPEMENT INSTITUTIONNEL DES ORGANISMES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



I. GROUPE DE TRAVAIL : DEVELOPPEMENT STRATEGIQUE

Le Groupe de travail sur le *Développement stratégique* rassemble des représentants responsables au sein des organismes de lutte contre les discriminations membres d'Equinet de la planification et du développement stratégique. Ils se rencontrent pour débattre et échanger des bonnes pratiques permettant d'aider les organismes à exercer leur mandat et leurs pouvoirs de manière efficace et stratégique.

En 2012, le groupe a étudié le rôle des organismes de lutte contre les discriminations envers les titulaires de droits dans le domaine de la non-discrimination, reconnaissant à ces acteurs

une importante responsabilité dans la remise en cause de la discrimination et la construction d'une société plus juste. Les membres de ce groupe ont rassemblé et étudié des exemples de bonnes pratiques et de projets prometteurs qui pourraient enrichir une stratégie visant à faire collaborer les organismes et les titulaires de droits afin d'en améliorer les pratiques et de contribuer à l'avènement d'une culture de l'égalité de traitement.

Le travail de ce groupe aboutira en 2013 par l'organisation d'une formation et la publication du rapport sur le sujet qui en découlera.

II. GROUPE DE TRAVAIL : STRATEGIES ET PRATIQUES DE COMMUNICATION

Le Groupe de travail *Stratégies et pratiques de communication* rassemble des représentants des organismes de lutte contre les discriminations membres d'Equinet responsables pour les stratégies et les activités de communication ou qui portent un grand intérêt à ce domaine. Il entend être un lieu de discussion, de réflexion et d'action autour de l'élaboration efficace par les organismes de stratégies et d'activités de communication et espère contribuer au travail de sensibilisation à l'égalité, aux droits et aux obligations qu'ils effectuent auprès du grand public, de groupes

subissant des discriminations et de certains secteurs de la société.

En 2012, le Groupe de travail a exploité les informations et les pratiques recueillies lors de la formation *Contre la sous-déclaration de la discrimination au moyen de la communication* et lors de ses réunions pour produire un rapport stratégique sur le sujet qui fut abondamment diffusé auprès des professionnels de la communication au sein des organismes de lutte contre les discriminations.



“L’emploi de stratégies et de pratiques adaptées jouent un rôle crucial dans une lutte efficace contre l’inégalité de traitement et la discrimination. En échangeant nos expériences en tant que membres du groupe de travail, nous partageons des connaissances et une expertise considérable et nous améliorons l’usage de nos ressources, ce qui s’avère particulièrement utile en ces temps de difficultés économiques.”

Thekla Demetriadou, Membre du groupe de travail sur la communication & Cadre au Bureau du Commissaire en charge de l'administration (Ombudsman), Chypre

Objectif 3

CONTRIBUER À L'ÉLABORATION DES POLITIQUES AU NIVEAU EUROPÉEN



GRUPE DE TRAVAIL : ÉLABORATION DES POLITIQUES

Le groupe de travail *Élaboration des politiques* rassemble des représentants des organismes de lutte contre les discriminations membres d'Equinet en charge des thématiques liées aux politiques publiques. En 2012, ce groupe a publié deux avis :

ORGANISMES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS - DIFFICULTÉS ET OPPORTUNITÉS ACTUELLES

Cet avis découle d'une enquête ayant impliqué vingt-sept organismes de lutte contre les discriminations et témoigne des difficultés qu'ils rencontrent à l'heure actuelle dans un contexte de crise économique. L'enquête s'est concentrée sur les deux indicateurs clés que sont l'indépendance et l'efficacité et a permis de dresser un état des lieux contrasté. Si plusieurs organismes déclarent avoir connu une amélioration de leurs conditions de travail, certains n'ont relevé aucun impact particulier et d'autres ont connu une détérioration significative.

Les principaux problèmes concernent les moyens alloués aux organismes et leur efficacité. Douze d'entre eux ont connu des réductions budgétaires. Parmi eux, cinq considèrent que les coupes claires qui les ont affectés sont disproportionnées par rapport au reste du secteur public.

L'indépendance de certains organismes est également remise en cause, principalement au travers de décisions affectant leur structure légale. Un certain nombre a dû fusionner avec d'autres institutions actives dans le domaine des droits humains. Il faudra du temps avant de pouvoir estimer l'impact positif ou négatif de ces fusions.



Au vu des conditions de travail dont témoignent les organismes de lutte contre les discriminations, il semble nécessaire d'établir des normes afin de protéger leur indépendance et leur efficacité.

TRAVAIL DES ORGANISMES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS SUR LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LA RACE OU L'ORIGINE ETHNIQUE

Cet avis découle d'une enquête ayant impliqué vingt organismes de lutte contre les discriminations et présente leur travail sur les motifs discriminatoires de l'origine raciale ou ethnique. Ces organismes rencontrent une grande variété de pratiques discriminatoires dans ce domaine, sur le lieu de travail, liées notamment aux embauches, aux licenciements et au harcèlement mais aussi dans les restaurants, les discothèques, les hôtels, les logements privés locatifs, l'enseignement et les services de santé. Certains organismes faisant partie d'une institution au mandat plus étendu s'occupent également des difficultés liés aux opérations de police, aux réfugiés et aux demandeurs d'asile.

Les principaux problèmes relevés concernent la sous-déclaration de la discrimination, les sanctions et le faible nombre de plaintes qui aboutissent favorablement dans ce domaine. Pour douze organismes interrogés, la sévérité des sanctions appliquées s'avère insuffisante et la plupart des organismes quasi judiciaires ne sont pas mandatés pour rendre des jugements juridiquement contraignants.

Parmi les suggestions visant à enrichir la directive sur la discrimination raciale figurent notamment le développement plus détaillé des provisions concernant les sanctions et les organismes de lutte contre les discriminations, l'inclusion du motif discriminatoire de la nationalité et l'attribution aux institutions du secteur public d'un devoir positif de promotion de l'égalité de traitement.



“Renforcer nos connaissances et montrer la voie à suivre dans la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité de traitement requièrent une collecte systématique des informations liées au travail des organismes de lutte contre les discriminations. À cet effet, le groupe de travail d'Equinet sur l'élaboration des politiques constitue une plateforme particulièrement adaptée, tout en fournissant dans ses publications des informations cruciales aux autres parties prenantes engagées en faveur de l'égalité de traitement.”

Mandana Zarrehparvar, Membre du groupe de travail & Conseillère principale à l'Institut danois des droits de l'homme, Danemark

Objectif 4

CROISSANCE ET POSITIONNEMENT EN TANT QUE RÉSEAU

I. COOPÉRATION AVEC D'AUTRES PARTIES PRENANTES AU NIVEAU EUROPÉEN

Au fil des années, Equinet est devenu un point de référence au niveau européen pour l'égalité de traitement et la non-discrimination, recueillant et communiquant l'expérience unique des organismes de lutte contre les discriminations au législateur, aux responsables politiques, aux organisations de la société civile et aux autres parties prenantes concernées. Equinet exprime sa gratitude envers la Commission européenne et particulièrement la Direction pour l'égalité au sein de la Direction générale de la justice, dont l'appui permanent a rendu cela possible.

Nous sommes également reconnaissants pour la fructueuse collaboration et les excellentes relations que nous entretenons avec nos partenaires externes et pour le soutien qu'ils apportent aux organismes et au réseau. Ces liens sont importants pour renforcer la légitimité, le statut et la réputation de ces organismes, qui opèrent souvent dans un contexte volatil et parfois hostile, rendant ce type de coopération et d'alliances encore plus crucial. En 2012, Equinet a invité des représentants d'organisations européennes de la société civile et des partenaires sociaux à son assemblée générale. Ce fut là une belle occasion d'échanger nos points de vue et de débattre de nos projets, priorités et préoccupations respectives pour l'année à venir.

Equinet a eu le privilège de compter parmi les intervenants et les participants aux différents événements qu'il a organisés en 2012 des professionnels du droit et des experts universitaires ainsi que des représentants des institutions européennes, de l'Agence pour les droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), des partenaires sociaux, de la société civile et de cercles de réflexion sur la non-discrimination et l'égalité de traitement.

Le Président du Conseil d'administration et plusieurs organismes de lutte contre les discriminations ont contribué au Sommet européen de l'égalité organisé en novembre 2012 par la Commission européenne et la Présidence chypriote du Conseil de l'UE. Les participants à cette importante rencontre ont souligné avec force et conviction la contribution des organismes de lutte contre les discriminations et d'une infrastructure solide en matière d'égalité à la croissance économique.

Equinet a suivi le travail de la Coalition d'ONG établie dans le cadre de l'année européenne 2012 du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations et lui a transmis les enseignements issus du travail des organismes de lutte contre les discriminations repris dans l'avis qu'Equinet a publié sur le sujet en 2011.

En 2011 également, Equinet avait publié un avis précisant la nature des liens qui pouvaient unir les organismes de lutte contre les discriminations et les institutions nationales des droits de l'homme et les conditions nécessaires à leur établissement. Sur cette base, Equinet et le Groupe



M. Aurel Ciobanu-Dordea, Directeur pour l'égalité (DG Justice, Commission européenne), intervenant au cours du Séminaire Juridique Annuel de Haut Niveau d'Equinet sur les cas de discrimination portés devant les cours européennes (2012)

européen des institutions nationales des droits de l'homme ont continué en 2012 à renforcer leur collaboration bénéfique.

À de nombreuses occasions au cours de l'année, les membres du Conseil d'administration et le

personnel du Secrétariat d'Equinet furent invités à intervenir lors d'événements, de conférences et d'ateliers organisés au niveau de l'Union européenne, des Nations unies et du Conseil de l'Europe.

II. L'ORGANISME DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DE L'ANCIENNE REPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACEDOINE DEVIENT LE 38EME MEMBRE D'EQUINET

Au cours de l'assemblée générale d'Equinet de 2012, les membres du réseau ont voté à l'unanimité en faveur de l'adhésion de la Commission pour la protection contre la discrimination de l'Ancienne République yougoslave de Macédoine (www.kzd.mk). La Commission est un organisme de lutte contre les discriminations dont le mandat ne limite pas la liste des motifs discriminatoires pour lesquels elle peut être saisie. Elle peut rendre des avis et des recommandations sur la base des plaintes qu'elle a enregistrées.



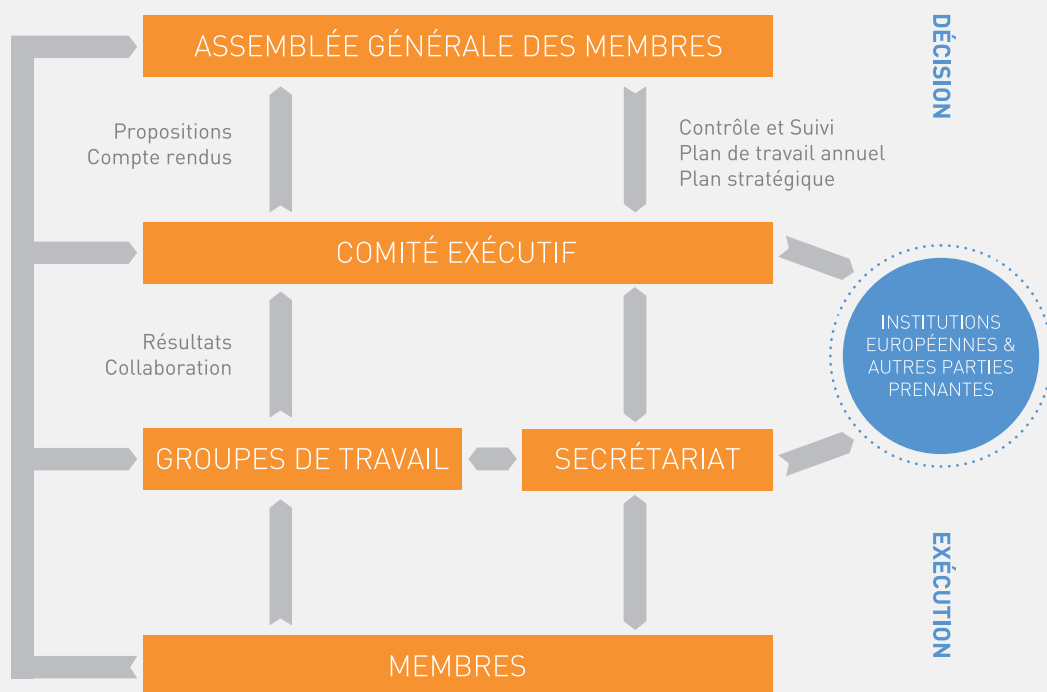
III. PROFILS COMPLETS DES MEMBRES D'EQUINET SUR LE SITE INTERNET

Chaque organisme membre de notre réseau possède sur notre site une page qui lui est spécifiquement consacrée et qui présente ses coordonnées générales, les dernières nouvelles le concernant ainsi qu'un profil détaillé et téléchargeable qui reprend ses mandats, les motifs de discrimination et les domaines pour lesquels il est habilité à agir, son budget, sa structure organisationnelle et d'autres informations utiles. Il s'agit de la base de données européenne la plus complète consacrée aux organismes de lutte contre les discriminations et elle constitue une importante source de renseignements pour nos partenaires et une multitude de parties prenantes nationales et européennes dans le domaine de l'égalité de traitement et de la non-discrimination.



Gouvernance d'Equinet

STRUCTURE DE GOUVERNANCE



Les principales décisions concernant la stratégie générale d'Equinet sont prises par l'**Assemblée Générale des Membres**, qui regroupe tous les membres et se réunit au moins une fois par an pour une **Assemblée Générale (AG)**. L'Assemblée Générale :

- approuve les nouvelles adhésions
- élit tous les deux ans ses représentants au Conseil d'administration
- prend des décisions pour le réseau au niveau stratégique, en participant à l'élaboration et à l'amélioration du plan d'action annuel préparé pour l'année suivante par le Conseil d'administration et en décidant de l'adopter ou non
- peut modifier les statuts de l'organisation. Elle approuve également le budget de l'année suivante et les comptes de l'année écoulée.

La gestion et l'administration effectives du réseau sont déléguées durant l'année au **Conseil d'administration**. Le Conseil élabore la stratégie de mise en œuvre du plan d'action annuel, s'assure que les moyens existent qui garantissent 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.

CONSEIL D'ADMINISTRATION 2011-2013

- **Jozef De Witte (Président)**, Directeur exécutif, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Belgique
- **Csaba Ferenc Aszталos**, Président, Conseil national de lutte contre les discriminations, Roumanie
- **Evelyn Collins**, Directrice générale, Commission pour l'égalité pour l'Irlande du Nord, Irlande du Nord, Royaume-Uni
- **Domenica Ghidei**, Commissaire, Institut néerlandais des droits de l'homme, Pays-Bas
- **Elke Lujansky-Lammer**, Directrice du bureau régional de Styrie, Barreau pour les affaires d'égalité de traitement, Autriche
- **Julija Šartuch**, Conseillère pour la coopération et les projets internationaux, Bureau de l'Ombudsman pour l'égalité des chances, Lituanie
- **Tena Šimonović Einwalter**, Coordinatrice pour la non-discrimination, Bureau du Médiateur, Croatie
- **Therese Spiteri**, Chef de projet, Commission nationale pour la promotion de l'égalité, Malte
- **Néphéli Yatropoulos**, Conseillère du Défenseur des droits sur les questions européennes et internationales, Défenseur des droits, France

Conseiller : Niall Crowley, Expert indépendant

Trésorier : Therese Spiteri, Chef de projet, Commission nationale pour la promotion de l'égalité, Malte



Le Conseil d'administration d'Equinet pour la période 2009-2011 de gauche à droite : Domenica Ghidei, Therese Spiteri, Csaba Ferenc Aszталos, Evelyn Collins, Julija Šartuch, Tena Šimonović Einwalter, Jozef De Witte, Elke Lujansky-Lammer et Néphéli Yatropoulos.

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(e) modérateur(trice). 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(trice) respectif est responsable, avec l'aide du Secrétariat, de l'organisation du travail en leur sein afin de remplir les objectifs fixés dans le Plan d'action annuel.

Les quatre groupes de travail d'Equinet pour 2012 étaient :

- Pratique du droit en matière d'égalité de traitement – soutien au travail juridique des organismes de lutte contre les discriminations**
Modératrice: Jayne Hardwick, Commission britannique 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**
Modératrice: Sandra Konstatzky, Barreau pour les affaires d'égalité de traitement, Autriche
- Stratégies et pratiques de communication – soutien au travail des organismes de lutte contre les discriminations en matière de communication**
Modératrice: Libby Kinney, Commission pour l'égalité pour l'Irlande du Nord, Irlande du Nord, Royaume-Uni
- Policy Formation – supporting a dialogue on the learning from the work of equality bodies**
Modératrice: Evelyn Collins, Commission pour l'égalité pour l'Irlande du Nord, Irlande du Nord, Royaume-Uni

SECRÉTARIAT

Le **Secrétariat** est supervisé par le Conseil d'administration et met en œuvre le Plan d'action annuel du réseau. Il organise et gère les activités régulières et propose une assistance aux membres dans leurs démarches. Il soutient et coordonne le travail des groupes de travail.

En 2012, le Secrétariat se composait de :

- Yannick Godin,** Responsable Finances & Administration
- Caroline Nsenda,** Responsable pour la Communication (janvier)
- Cosmin Popa,** Stagiaire pour la Communication (Janvier - février) et Responsable pour la communication (à partir de mars)
- Catharina Sahl,** Stagiaire pour les Politiques (Mars - Juillet) et Assistante pour les Politiques (Septembre - Décembre)
- Raili Uibo,** Stagiaire (Septembre - Décembre)
- Anne Gaspard,** Directrice Exécutive
- Tamás Kádár,** Responsable pour les Politiques



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

Budget Equinet 2012

DÉPENSES 2012	Coûts réels	Budget annuel	Solde	% Budget dépensé
FRAIS DE PERSONNEL	269,805	309,727	39,921	87.11%
VOYAGES	151,812	142,547	-9,265	106.50%
SERVICES	156,256	141,927	-14,329	110.10%
FRAIS DE FONCTIONNEMENT	13,516	11,798	-1,718	114.56%
TEMPS DE TRAVAIL CONTRIBUÉ PAR LES MEMBRES (ÉQUIVALENT EN €)	145,367	135,116	-10,251	107.59%
TOTAL	736,756	741,115	4,358	99.41%

RECETTES 2012

SUBSIDE 2012 DE LA CE	532,389
TEMPS DE TRAVAIL CONTRIBUÉ PAR LES MEMBRES (ÉQUIVALENT EN €)	145,367
COTISATIONS ANNUELLES DE 2012	59,000
TOTAL	736,756

SOLDE 2012

TOTAL DÉPENSES 2012	736,756
TOTAL RECETTES 2012	736,756
SOLDE 2012	0

Equinet a géré ses ressources de manière responsable et a terminé l'année en équilibre.

A propos des postes budgétaires :

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

Frais de voyage : 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.

Le Conseil d'administration poursuivra sa stricte supervision de la situation financière du réseau afin de garantir aux membres le meilleur rendement possible de leur investissement.

Equinet perçoit des revenus de trois sources différentes :

- les revenus principaux proviennent de la subvention accordée par la Commission Européenne dans le cadre du programme PROGRESS qui s'est élevé à **532.389 €** en 2012
- les cotisations des membres représentent une part non négligeable du cofinancement obligatoire du budget annuel et se sont élevées à **59.000 €** en 2012
- 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 2012, cela a correspondu à **145.367 €** (repris à la fois comme revenu et dépense car cette contribution est simultanément «reçue» et «dépensée» par Equinet)

Organisations Membres d'Equinet

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 des femmes et des hommes
<http://igvm-iefh.belgium.be>

BULGARIE

Commission pour la protection contre les discriminations
www.kzd-nondiscrimination.com

CHYPRE

Bureau du Commissaire chargé de l'administration
www.ombudsman.gov.cy

CROATIE

Bureau du Médiateur
www.ombudsman.hr

DANEMARK

Conseil pour l'égalité de traitement
www.ast.dk

DANEMARK

Institut danois pour les 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 des genres et de traitement
www.svv.ee

FINLANDE

Médiateur pour l'égalité
www.tasa-arvo.fi

FINLANDE

Ombudsman pour les minorités
www.ofm.fi

FRANCE

Défenseur des droits
www.defenseurdesdroits.fr

GRECE

Ombudsman grec
www.synigoros.gr

HONGRIE

Autorité pour l'égalité de traitement
www.egyenlobanasmod.hu

HONGRIE

Cabinet du Commissaire aux droits fondamentaux
www.kisebbségiombudsman.hu

IRLANDE

Autorité pour l'égalité
www.equality.ie

ITALIE

Bureau national de lutte contre la discrimination raciale
www.unar.it

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

(ARYD) MACEDOINE

Commission pour la protection contre la discrimination
www.kzd.mk/mk/

MALTE

Commission nationale pour la promotion de l'égalité
www.equality.gov.mt

NORVEGE

Médiateur en charge de l'égalité et de la lutte contre la discrimination
www.ldo.no

PAYS-BAS

Institut néerlandais des droits de l'homme
www.mensenrechten.nl

POLOGNE

Bureau du Défenseur des droits humains
www.rpo.gov.pl

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

PORTUGAL

Commission pour la citoyenneté et l'égalité des genres
www.cig.gov.pt

REPUBLIQUE TCHEQUE

Bureau du défenseur public des droits
www.ochrance.cz

ROUMANIE

Conseil national de lutte contre la discrimination
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 en Irlande du Nord
www.equalityni.org

SERBIE

Commission pour la protection de l'égalité
www.ravnopravnost.gov.rs

SLOVAQUIE

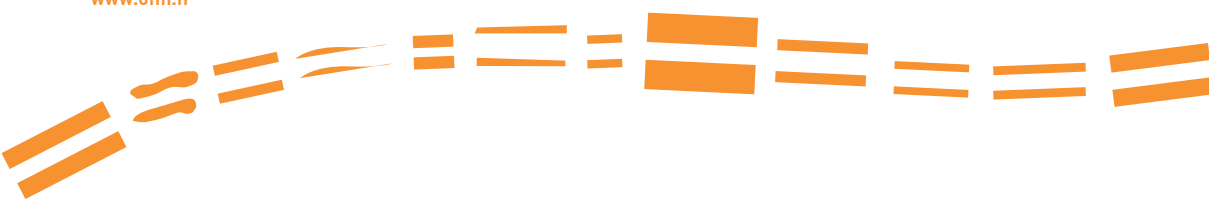
Centre national pour les droits de l'homme
www.snslp.sk

SLOVENIE

Défenseur du principe de l'égalité
www.zagovornik.net

SUEDE

Ombudsman pour l'égalité
www.do.se



Canaux de Communication



www.equineteurope.org



facebook.com/EquinetEurope



[@equineteurope](https://twitter.com/@equineteurope)



EQUINET

LE RÉSEAU EUROPÉEN DES ORGANISMES DE
LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

138 Rue Royale/Koningsstraat
1000 Brussels, Belgique

T : +32 (0) 2 212 3182

F : +32 (0) 2 212 3030

E : info@equineteurope.org

W : www.equineteurope.org

Equinet est une association internationale
sans but lucratif (AISBL)

ISBN 978-92-95067-69-1

© Equinet 2013

Artwork & Design: www.vertige.org

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.

