



**L'action des organismes de promotion de l'égalité contre le profilage ethnique :** le rôle des services de maintien de l'ordre en Europe



**EQUINET**  
European Network  
of Equality Bodies

## INFORMATIONS GÉNÉRALES



**Equinet**, le Réseau européen des organismes de promotion de l'égalité, regroupe **49 organisations dans 36 pays européens**. Présents sur l'ensemble du territoire européen, les organismes de promotion de l'égalité sont des institutions publiques œuvrant en faveur de la lutte contre les discriminations fondées sur le genre, la race, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions/croyances, le handicap et d'autres motifs. Ces organismes jouent un rôle capital dans la lutte contre les discriminations au niveau européen. En tant que premiers interlocuteurs pour les victimes de discriminations, les organismes de promotion de l'égalité ont une connaissance significative des conséquences de la discrimination sur les citoyens. En novembre 2018, Equinet, en collaboration avec l'Open Society Justice Initiative, a organisé à l'intention des organismes européens de promotion de l'égalité le tout premier séminaire sur le profilage ethnique.

CONTACTEZ-NOUS :



info@equineteurope.org



www.equineteurope.org



facebook.com/EquinetEurope



@equineteurope

## Le travail des organismes de promotion de l'égalité sur le profilage ethnique pratiqué par les forces de l'ordre

### QU'ENTEND-ON PAR PROFILAGE ETHNIQUE ?

Le profilage ethnique, dans le contexte des missions de la police, est une pratique consistant à considérer suspectes et à cibler de manière discrétionnaire certaines catégories de population en raison de leur origine raciale, de leur appartenance ethnique ou de leur nationalité, et non en raison de leur comportement individuel ou de l'existence d'éléments matériels les incriminant, comme le voudrait la loi. **On parle de profilage ethnique lorsque les individus sont inquiétés non pas sur la base de leurs faits et gestes mais en raison de qui ils sont.**

Le profilage ethnique peut caractériser certaines pratiques policières/de maintien de l'ordre (contrôles d'identité, interpellations et fouilles, contrôles aux douanes et aux frontières, amendes, descentes policières/perquisitions, inspections de véhicules, surveillance et extraction de données) et intervenir dans différents contextes (services de la police nationale, contrôles en matière d'immigration et services de contre-terrorisme). Le profilage ethnique relève tantôt de décisions arbitraires de la part de certains représentants des forces de l'ordre, tantôt de pratiques et de mesures mises en œuvre par les forces de l'ordre qui en viennent à concerner de manière disproportionnée certaines catégories de population en raison de leur origine ethnique et raciale, de leur nationalité ou de leur religion, même si, initialement, ce n'était pas l'intention première.

**Le profilage ethnique est illégal, injuste et inefficace. Il peut aboutir à la stigmatisation de certains individus et groupes de population, susciter la méfiance à l'égard des autorités**

### L'ENQUÊTE EU MIDIS II

En l'absence de statistiques officielles fiables et comparables, l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne a lancé une grande enquête sur le territoire de l'UE à laquelle ont participé 25.515 personnes issues de minorités, afin de mesurer leur expérience en matière de discrimination, notamment lors d'interactions avec les forces de l'ordre. Cette enquête EU MIDIS II s'est déroulée entre 2015 et 2016 sur base exclusive d'entretiens réalisés avec des personnes issues de minorités ethniques ou d'un parcours migratoire. L'enquête n'offre pas de données comparatives pour la population majoritaire.

→ **Les principaux résultats de EU MIDIS II sont consultables en ligne (en anglais) :**

[https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2017-eu-midis-ii-main-results\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-midis-ii-main-results_en.pdf)

**policières et détériorer les relations entre les forces de l'ordre et certaines parties de la population.**

Le profilage ethnique est une pratique discriminatoire qui enfreint les lois nationales, européennes et internationales relatives à la lutte contre les discriminations et qui peut aboutir à la violation d'autres droits fondamentaux importants tels que la libre circulation, la liberté de religion et le droit au

respect de la vie privée. Certaines institutions des Nations unies, du Conseil de l'Europe et de l'Union européenne ont fait part de leurs inquiétudes et ont rédigé des recommandations sur le profilage ethnique. En outre, le Conseil des droits de l'homme des Nations unies, la Cour européenne des droits de l'homme ainsi qu'une jurisprudence de plus en plus importante émanant des différents états européens ont assimilé le profilage ethnique à une forme de discrimination ethnique.

Le profilage ethnique est injuste et inefficace. Le ciblage de certaines catégories de population en raison de leurs origines raciales et ethniques amène les forces de l'ordre à accorder une attention excessive aux minorités et est à l'origine d'injustices pénales au sein de la société. Il est dommageable pour les victimes, les communautés auxquelles elles appartiennent et les autorités policières. Les victimes de profilage ethnique déclarent se sentir persécutées et harcelées par les forces de l'ordre. Cette pratique stigmatise les minorités car elle véhicule des stéréotypes dégradants, elle légitime le racisme et décrédibilise le système de justice pénale et les forces de l'ordre. Le profilage ethnique compromet l'efficacité de leur action car il engendre une mauvaise affectation de ressources limitées et véhicule une image dégradée de leurs services auprès de personnes et de communautés dont la coopération pourrait être précieuse dans la prévention et l'identification de la criminalité.

## LE MANDAT DES ORGANISMES DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ

En vertu de la législation européenne, chaque État membre est tenu de se doter d'un organisme de promotion de l'égalité en charge des questions liées à la race, à l'ethnie et au genre. De nombreux États membres en ont étendu le mandat pour y inclure la lutte contre les discriminations fondées sur la religion, les croyances, le handicap, la nationalité, l'origine, la langue et l'âge.

**DIFFÉRENCES EN FONCTION DES ORIGINES ETHNIQUES (ET LES PLUS EXPOSÉES)**

En moyenne, en ce qui concerne les interpellations les plus récentes au cours des cinq années précédant l'enquête EU-MIDIS II, **près d'un participant sur deux, qu'il soit d'origine asiatique (47%), sub-saharienne (41%), nord-africaine (38%) ou Rom (42%), estime que son interpellation est directement liée à son origine ethnique ou son statut de migrant.**

- EU MIDIS II

**SITUATION GÉNÉRALE**

**26%** des participants ont déclaré avoir subi un contrôle de police au cours des cinq années précédant l'enquête.

Parmi ces personnes, **33%** estiment que la dernière interpellation en date est en lien direct avec leur origine ethnique ou leur statut de migrant.

- EU MIDIS II



Partout en Europe, ces organismes publics, soucieux de promouvoir l'égalité en tant que valeur fondamentale et de combattre les discriminations, jouent un rôle croissant dans la lutte contre le profilage ethnique. Même s'il est rare que leur mandat couvre les activités de maintien de l'ordre, particulièrement d'un point de vue juridique, certains d'entre eux s'attaquent au problème du profilage ethnique avec une bonne dose de créativité par le truchement de déclarations publiques, de travaux de recherche et de campagnes de sensibilisation. De plus, les organismes de promotion de l'égalité sont généralement compétents pour venir en aide aux victimes de discriminations, indépendamment de leur statut migratoire ou de leur nationalité.

## DOMAINES D'INTERVENTION

Le présent document et le *Compendium of Promising Practices (Compendium de pratiques prometteuses)* mettent en valeur/à l'honneur le travail effectué par les organismes de promotion de l'égalité sur le profilage ethnique au travers de leurs activités de recherche, leur travail juridique, leur collaboration avec les autorités judiciaires, leurs campagnes de sensibilisation et leurs déclarations publiques. Ces publications s'attachent uniquement au travail que réalisent les organismes de promotion de l'égalité sur les pratiques de profilage ethnique observées dans le chef des forces de l'ordre. Par conséquent, les abus dont se rendraient coupables des acteurs privés, notamment les agents de sécurité employés par des sociétés de gardiennage ne sont pas concernés, à moins qu'ils n'aient été mandatés par les pouvoirs publics pour exercer leurs fonctions.



### DIFFÉRENCES EN FONCTION DU SEXE ET DE L'ÂGE

En examinant les différences en fonction du sexe, il apparaît que **les hommes sont interpellés plus souvent que les femmes**, quel que soit le groupe-cible étudié (par exemple, pour les immigrés et les descendants d'immigrés venus d'Afrique du Nord, le ratio est de 48% d'hommes contre 13% de femmes). **Les jeunes (16-34 ans) sont également plus souvent interpellés**. Le taux d'interpellations policières chez les personnes plus âgées se rapproche de la moyenne du groupe-cible examiné, et diminue au fur et à mesure qu'on remonte la pyramide des âges.

- EU MIDIS II

de tisser des relations avec les institutions et de mener un travail de plaidoyer et de sensibilisation auprès d'organismes publics. Enfin, certains organismes de promotion de l'égalité ont publié des conseils et des recommandations à l'intention des forces de l'ordre sur le recueil de données et le travail de recherche sur profilage ethnique effectués au sein de leurs équipes.

## RECHERCHE

Là où les données manquent, la recherche sur le profilage ethnique est indispensable au recensement des pratiques problématiques et à la compréhension de leurs conséquences. Elle contribue ainsi à fournir des éléments essentiels pour le travail de plaidoyer, les procédures en justice et l'adoption de réformes. Les organismes de promotion de l'égalité ont une expertise spécifique de la discrimination et disposent d'informations qui ne sont pas toujours publiques et peuvent dès lors apporter une contribution importante aux travaux de recherche sur les pratiques de profilage ethnique. Les études que ces organismes ont déjà pu effectuer sur cette problématique ont contribué à lui conférer davantage de visibilité et ont pu être utilisées dans le cadre de procédures judiciaires et de développement de propositions concrètes de réforme. Les organismes de promotion de l'égalité sont conscients de l'importance que revêt la prise en compte des intérêts et des opinions des personnes les plus concernées par le profilage dans le cadre de toute recherche sur le sujet. Certains d'entre eux se sont lancés dans des projets de recherche en collaboration avec les autorités policières et ont ainsi pu obtenir des informations auxquelles ils n'auraient jamais eu accès autrement. Un tel engagement leur a permis

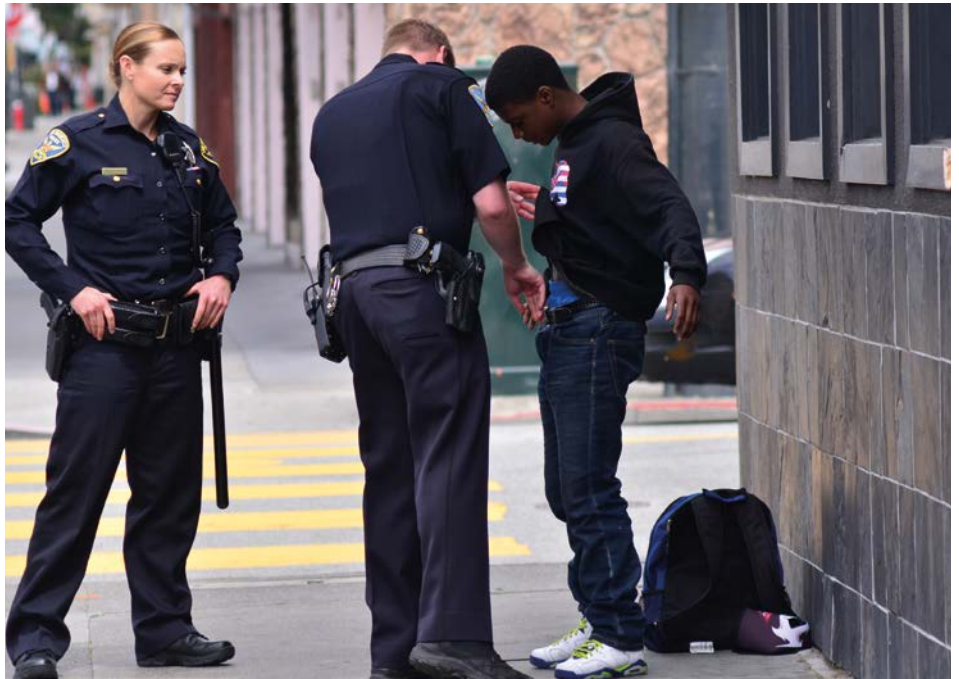
## TRAVAUX JURIDIQUES

Les organismes de promotion de l'égalité jouent un rôle de plus en plus important dans le recensement des cas de profilage ethnique en Europe. Ils ont examiné des plaintes et statué sur leur nature, demandé l'adoption de mesures et sont intervenus dans des contentieux. Les allégations portaient sur des interpellations discriminatoires, des contrôles d'identité, des perquisitions, l'existence d'un registre répertoriant les Roms et l'application d'amendes pour certains groupes minoritaires. L'élaboration de recommandations, la négociation d'accords et l'obtention de décisions de justice réitérant les obligations des forces de l'ordre et de l'État en matière de lutte contre les discriminations et de respect des principes d'équité sont quelques-uns des résultats obtenus par les organismes de promotion de l'égalité. Ceux-ci ont également évalué les progrès engrangés à la suite des jugements et des accords conclus. L'intervention des organismes de promotion de l'égalité dans des contentieux apporte une expertise unique en matière de discrimination et confère une meilleure légitimité aux arguments juridiques. Dans certains cas, elle peut également garantir l'accès aux informations et aux données grâce à des requêtes et recherches officielles ou encore, offrir des possibilités de coopération avec les forces de l'ordre.



## COOPÉRATION AVEC LES FORCES DE L'ORDRE

Les organismes de promotion de l'égalité entretiennent des relations avec les forces de l'ordre qui reposent tantôt sur une approche collaborative, tantôt sur une approche plus offensive. L'organisation de formations ciblées sur le profilage ethnique est une des formes les plus courantes de collaboration. Bien qu'elles puissent être utiles à l'instauration de normes de base, rien ne prouve qu'elles permettent de changer le comportement des agents ou les pratiques institutionnelles en matière de profilage ethnique. D'ailleurs, il est tout à fait possible que ces formations servent de paravent aux forces de l'ordre, qui donneraient ainsi l'impression de s'attaquer au problème sans pour autant changer leurs pratiques ou leurs politiques. Voilà qui témoigne de la nécessité d'associer les formations à des initiatives de plus longue haleine reposant sur la leadership, l'adoption de mesures fortes sur le profilage ethnique et le contrôle des actions policières. Certains organismes de promotion de l'égalité ont assuré un suivi sur les résultats des recherches, publié des recommandations ou des propositions et organisé des rencontres multipartites afin d'ouvrir le dialogue avec les services de maintien de l'ordre. D'autres organismes ont opté pour des méthodes plus radicales, en s'intéressant de près aux techniques policières ou en saisissant les tribunaux de cas de profilage ethnique.



## ACTIONS DE SENSIBILISATION

Bien que les organismes européens de promotion de l'égalité soient parfaitement légitimes pour effectuer des actions de sensibilisation auprès de l'opinion publique à la question du profilage ethnique, rares sont ceux qui ont déjà réalisé un tel travail. Or, celui-ci apparaît d'autant plus important que la plupart des pays européens ne possèdent pas de données ventilées selon l'origine ethnique qui seraient à même de mettre en exergue l'existence de pratiques discriminatoires dans le chef des forces de l'ordre. Certains organismes ont organisé sur cette thématique des conférences et des rencontres entre experts issus de la société civile (y compris des victimes), des services de maintien de l'ordre, du secteur de la recherche et de la classe politique. Les actions de sensibilisation, les campagnes « Connaissez vos droits », l'application de recommandations et de décisions communiquées dans les médias, les témoignages de l'impact sur les individus, les consultations avec les communautés sont quelques-unes des bonnes pratiques mises en œuvre dans d'autres domaines par les organismes de promotion de l'égalité et qui pourraient être transposées à la lutte contre le profilage ethnique. Renforcer la visibilité du problème contribuerait certainement à tisser des liens de confiance avec les minorités et à remédier au sous-signalement.

## DÉCLARATIONS PUBLIQUES

Les organismes de promotion de l'égalité sont habilités à s'exprimer publiquement sur la question du profilage ethnique même lorsqu'ils ne disposent que d'un mandat limité. Toute déclaration publique visant à pointer du doigt le problème et ses conséquences sur le plan des droits humains peut s'avérer très utile dès lors que les autorités en charge du maintien de l'ordre ferment les yeux sur le profilage ethnique ou l'attribuent à une poignée de « mauvais élèves » en leur sein. Que ce soit sous la forme de soumissions écrites adressées aux autorités policières ou à leurs instances de contrôle, de mises en garde adressées au législateur concernant des projets de lois ou de publications de conseils axés sur la prévention, les organismes de promotion de l'égalité ont exprimé à plusieurs reprises déjà leurs inquiétudes à l'égard de ce phénomène.



### COMPARATIF AVEC LA POPULATION MAJORITAIRE

En 2017/2018, on comptait **3 interpellations par 1000 personnes blanches. En comparaison, on comptait 29 interpellations par 1000 personnes noires et 8 interpellations par 1000 personnes asiatiques.**

Les personnes noires étaient donc 9 fois et demi plus susceptibles d'être interpellées que des personnes blanches et les personnes asiatiques près de trois fois plus.

- Statistiques du Home Office du Royaume-Uni

## PRINCIPAUX OBSTACLES ET RECOMMANDATIONS

Les organismes de promotion de l'égalité ont recensé les principaux obstacles réduisant l'impact de leur travail et plusieurs pistes ont été évoquées lors du séminaire afin de les surmonter :



**Contraintes institutionnelles** : Plusieurs organismes de promotion de l'égalité ont indiqué que l'absence de mandat, le manque de connaissances ou les obstacles politiques constituaient des freins à leur travail sur le profilage ethnique. Si on y ajoute la difficulté de concilier la mise en œuvre d'un mandat complexe avec des ressources limitées, il est facile de comprendre pourquoi la majorité de ces organismes n'ont pas inclus le profilage ethnique parmi leurs priorités stratégiques.

- *Restrictions imposées par le mandat* : certains organismes ont redoublé de créativité pour aborder le profilage ethnique via leurs compétences de recherche, d'information ou de communication avec le public.
- *Manque de connaissances* : Le présent document, le compendium qui l'accompagne ainsi que d'autres sources d'information peuvent être utilisés pour sensibiliser au sujet les personnes travaillant au sein des organismes et aider à sélectionner les pratiques les plus prometteuses afin de les adapter et les appliquer.
- *Obstacles politiques* : toute action contre le profilage ethnique peut se heurter à des oppositions, en particulier en ces temps où immigration et terrorisme sont des thèmes qui préoccupent de nombreux citoyens. Le profilage ethnique s'apparente à de la discrimination ethnique, une forme de discrimination condamnée par tous les États et interdite par la législation européenne. Articuler la lutte contre le profilage ethnique autour de la lutte contre la discrimination ethnique permettrait peut-être de contrer la résistance politique. Dans la même optique, les organismes de promotion de l'égalité auront tout intérêt à collaborer avec la société civile pour identifier des « alliés » parmi les élus politiques et les forces de l'ordre.



**Manque (de collecte) de données** : le profilage ethnique est souvent le résultat de discriminations indirectes et il ne saute aux yeux que lorsqu'on examine le déséquilibre disproportionné dans la répartition des actions des forces de l'ordre envers les différentes catégories de la population. Or, la collecte et la divulgation de données ethniques n'est pas pratiquée par la plupart des pays européens bien que les normes en matière de protection des données n'interdisent pas la collecte de statistiques ethniques. Certains organismes de lutte contre les discriminations ont appelé à plusieurs reprises à recueillir des statistiques ethniques sur les actions menées par les forces de l'ordre à des fins de contrôle et de lutte contre le profilage ethnique. En tant que principales autorités de lutte contre les discriminations au sein de leur juridiction respective, les organismes de promotion de l'égalité sont appelés à montrer l'exemple en matière de collecte de données : ils peuvent eux-mêmes effectuer ce travail et demander aux forces de l'ordre et aux autres autorités de fournir un accès aux données dont elles disposent déjà ou d'en récolter (par exemple, via l'utilisation de formulaires/applications dans lesquels les agents consignent leurs rapports).



**Manque de preuves** : l'absence de données ventilées selon l'origine ethnique complique la tâche des victimes de profilage ethnique et de leurs représentants légaux censés apporter la preuve de l'interpellation contestée. Considérées individuellement, les actions entreprises par les forces de l'ordre n'enfreignent pas systématiquement la légalité. Ce n'est qu'en les examinant dans leur ensemble et que l'on constate une certaine récurrence de pratiques ciblant de façon disproportionnée et illégitime les minorités que l'on pourra parler de discrimination. Dans certains dossiers de profilage ethnique, les tribunaux ont montré une certaine réticence à renverser la charge de la preuve (l'obligation, pour une partie, d'apporter la preuve de ses allégations). Or, si cette étape de la procédure est essentielle dans tous les dossiers de discrimination, elle l'est d'autant plus lorsque la victime n'a pas accès à des données pertinentes. Aussi, il est indispensable que les organismes de promotion de l'égalité plaident pour que les autorités publiques remplissent leurs obligations positives en matière de discrimination et pour que la charge de la preuve leur incombe en cas de discrimination présumée.



➔ **Difficultés liées aux activités de recherche** : les activités de recherche sur la pratique du profilage ethnique par les forces de l'ordre comportent certaines difficultés : il est possible que les victimes hésitent à témoigner, que les autorités nient l'existence même du problème et que l'absence de données compromette toute tentative de recherche quantitative sur le sujet. Afin de palier certaines difficultés méthodologiques ou de faciliter l'accès aux données, les organismes de promotion de l'égalité pourront se servir des travaux de recherche effectués par les organisations non gouvernementales ou constituer des groupes de recherche où seront représentés les forces de l'ordre et la société civile.

➔ **Questions liées au sous-signalement et aux relations avec les communautés concernées** : il peut arriver que les victimes du profilage ethnique refusent de partager leur expérience en raison du traumatisme subi, de la peur de représailles, ou parce qu'elles sont devenues "indifférentes" au phénomène et ne le considèrent pas comme une violation de leurs droits. Une telle situation peut les dissuader de porter plainte (le sous-signalement est régulièrement évoqué par les organismes de promotion de l'égalité) et entraver le travail de sensibilisation auprès des communautés concernées. Un intérêt plus marqué des autorités pour le sujet (via l'organisation de campagnes d'information), l'instauration d'un climat de confiance avec les communautés concernées, le recrutement de personnel issu de la diversité et doté de compétences culturelles, l'amélioration de la procédure de traitement des plaintes, voilà quelques initiatives qui pourraient contribuer à surmonter les obstacles rencontrés et à établir un climat de confiance entre les communautés concernées et les organismes de promotion de l'égalité.

➔ **Collaboration avec les forces de l'ordre** : il peut être délicat, pour les organismes de promotion de l'égalité, d'aborder la question du profilage ethnique avec les forces de l'ordre. La discrimination reste un sujet sensible et les services de maintien de l'ordre sont susceptibles de se montrer sur la défensive et peu enclins à la coopération. Et pourtant, une collaboration axée sur l'organisation de formations et de travaux de recherche pourrait déboucher sur des échanges fructueux. De même, l'élaboration d'interventions pratiques et l'application des bonnes pratiques mises en œuvre par d'autres services de maintien de l'ordre entraîneraient certainement des changements positifs.

#### AUTEURS

**Natasha Arnpriester**, Open Society Justice Initiative  
**Susheela Math**, Open Society Justice Initiative  
**Zsolt Bobis**, Open Society Justice Initiative

Contact: [zsolt.bobis@opensocietyfoundations.org](mailto:zsolt.bobis@opensocietyfoundations.org)

#### EDITEURS

**Axel Ruppert**, Equinet, European Network of Equality Bodies  
**Tamás Kádár**, Equinet, European Network of Equality Bodies

Contact: [info@equineteurope.org](mailto:info@equineteurope.org)

#### CRÉDITS PHOTOS

iStockphoto.com/ Barry Robinson, track5, justhavealook, chameleonseye | Pexels.com/ Spencer Selover  
| Pixabay.com/ suc

# ORGANISMES DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ MEMBRES D'EQUINET

## ALBANIA

Commissioner for the Protection from Discrimination  
[www.kmd.al](http://www.kmd.al)

## AUSTRIA

Austrian Disability Ombudsman  
[www.behindertenanwalt.gv.at](http://www.behindertenanwalt.gv.at)

## AUSTRIA

Ombud for Equal Treatment  
[www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at)

## BELGIUM

Institute for the Equality of Women and Men  
[www.igvm-iefh.belgium.be](http://www.igvm-iefh.belgium.be)

## BELGIUM

Unia (Interfederal Centre for Equal Opportunities)  
[www.unia.be](http://www.unia.be)

## BOSNIA AND HERZEGOVINA

Institution of Human Rights Ombudsman of Bosnia and Herzegovina  
[www.ombudsmen.gov.ba](http://www.ombudsmen.gov.ba)

## BULGARIA

Commission for Protection against Discrimination  
[www.kzd-nondiscrimination.com](http://www.kzd-nondiscrimination.com)

## CROATIA

Office of the Ombudsman  
[www.ombudsman.hr](http://www.ombudsman.hr)

## CROATIA

Ombudsperson for Gender Equality  
[www.prs.hr](http://www.prs.hr)

## CROATIA

Ombudswoman for Persons with Disabilities  
[www.posi.hr](http://www.posi.hr)

## CYPRUS

Commissioner for Administration and Human Rights (Ombudsman)  
[www.ombudsman.gov.cy](http://www.ombudsman.gov.cy)

## CZECH REPUBLIC

Public Defender of Rights  
[www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz)

## DENMARK

Board of Equal Treatment  
[www.ast.dk](http://www.ast.dk)

## DENMARK

Danish Institute for Human Rights  
[www.humanrights.dk](http://www.humanrights.dk)

## ESTONIA

Gender Equality and Equal Treatment Commissioner  
[www.volinik.ee](http://www.volinik.ee)

## FINLAND

Non-Discrimination Ombudsman  
[www.syrjinta.fi](http://www.syrjinta.fi)

## FINLAND

Ombudsman for Equality  
[www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi)

## FRANCE

Defender of Rights  
[www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr)

## GEORGIA

Public Defender of Georgia (Ombudsman)  
[www.ombudsman.ge](http://www.ombudsman.ge)

## GERMANY

Federal Anti-Discrimination Agency  
[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

## GREECE

Greek Ombudsman  
[www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr)

## HUNGARY

Equal Treatment Authority  
[www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu)

## HUNGARY

Office of the Commissioner for Fundamental Rights  
[www.ajbh.hu](http://www.ajbh.hu)

## IRELAND

Irish Human Rights and Equality Commission  
[www.ihrec.ie](http://www.ihrec.ie)

## ITALY

National Equality Councilor  
[www.lavoro.gov.it/ministro-e-ministero/Organigaranzia-e-osservatori/ConsiglieraNazionale/Consigliera-nazionale-di-parita](http://www.lavoro.gov.it/ministro-e-ministero/Organigaranzia-e-osservatori/ConsiglieraNazionale/Consigliera-nazionale-di-parita)

## ITALY

National Office against Racial Discrimination - UNAR  
[www.unar.it](http://www.unar.it)

## LATVIA

Office of the Ombudsman  
[www.tiesibsargs.lv](http://www.tiesibsargs.lv)

## LITHUANIA

Office of the Equal Opportunities Ombudsperson  
[www.lygybe.lt](http://www.lygybe.lt)

## LUXEMBURG

Centre for Equal Treatment  
[www.cet.lu](http://www.cet.lu)

## MALTA

Commission for the Rights of Persons with Disability  
[www.crpdp.org.mt](http://www.crpdp.org.mt)

## MALTA

National Commission for the Promotion of Equality  
[www.equality.gov.mt](http://www.equality.gov.mt)

## MOLDOVA

Council on Preventing and Eliminating Discrimination and Ensuring Equality  
[www.egalitate.md](http://www.egalitate.md)

## MONTENEGRO

Protector of Human Rights and Freedoms (Ombudsman)  
[www.ombudsman.co.me](http://www.ombudsman.co.me)

## NETHERLANDS

Netherlands Institute for Human Rights  
[www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl)

## NORTH MACEDONIA

Commission for the Protection against Discrimination  
[www.kzd.mk](http://www.kzd.mk)

## NORWAY

Equality and Anti-Discrimination Ombud  
[www.ldo.no](http://www.ldo.no)

## POLAND

Commissioner for Human Rights  
[www.rpo.gov.pl](http://www.rpo.gov.pl)

## PORTUGAL

Commission for Citizenship and Gender Equality  
[www.cig.gov.pt](http://www.cig.gov.pt)

## PORTUGAL

Commission for Equality in Labour and Employment  
[www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

## PORTUGAL

High Commission for Migration  
[www.acm.gov.pt](http://www.acm.gov.pt)

## ROMANIA

National Council for Combating Discrimination  
[www.cncd.org.ro](http://www.cncd.org.ro)

## SERBIA

Commissioner for Protection of Equality  
[www.ravnopravnost.gov.rs](http://www.ravnopravnost.gov.rs)

## SLOVAKIA

National Centre for Human Rights  
[www.snslp.sk](http://www.snslp.sk)

## SLOVENIA

Advocate of the Principle of Equality  
[www.zagovornik.si](http://www.zagovornik.si)

## SPAIN

Council for the Elimination of Ethnic or Racial Discrimination  
[www.igualdadynodiscriminacion.msssi.es](http://www.igualdadynodiscriminacion.msssi.es)

## SPAIN

Institute of Women and for Equal Opportunities  
[www.inmujer.es](http://www.inmujer.es)

## SWEDEN

Equality Ombudsman  
[www.do.se](http://www.do.se)

## UNITED KINGDOM - GREAT BRITAIN

Equality and Human Rights Commission  
[www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com)

## UNITED KINGDOM - NORTHERN IRELAND

Equality Commission for Northern Ireland  
[www.equalityni.org](http://www.equalityni.org)

ISBN 978-92-95112-24-7 | © 2019

[WWW.EQUINETEUROPE.ORG](http://WWW.EQUINETEUROPE.ORG)

[facebook.com/EquinetEurope](https://facebook.com/EquinetEurope)

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



This publication was supported through funding from the Open Society Foundations