

2016

DE

**Erarbeitung von
Standards für
Gleichbehandlungs-
stellen**

EIN ARBEITSPAPIER VON EQUINET

EINFÜHRUNG

EQUINET, DAS EUROPÄISCHE NETZWERK DER GLEICHBEHANDLUNGSSTELLEN

Equinet, das europäische Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen, versammelt 46 Organisationen aus 34 europäischen Ländern, deren Auftrag es ist, als nationale Gleichbehandlungsstellen Diskriminierung wegen einer Bandbreite von Gründen zu bekämpfen, zu denen Alter, Behinderungen, Geschlecht, Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung und sexuelle Orientierung gehören.

Equinet fördert die Gleichbehandlung in Europa, indem es die Arbeit der nationalen Gleichbehandlungsstellen unterstützt und erleichtert. Das Netzwerk hilft Gleichbehandlungsstellen dabei, unabhängig und effektiv als wertvolle Katalysatoren für gleichberechtigtere Gesellschaften zu wirken.

Mehr Informationen über Equinet und Gleichbehandlungsstellen finden Sie auf unserer Website (equineteurope.org)

WAS SIND GLEICHBEHANDLUNGSSTELLEN?

Gleichbehandlungsstellen tragen zu bedeutenden und wertvollen Veränderungen für den Einzelnen, für Institutionen und für die Gesellschaft als Ganzes bei. Sie können unter anderem:

- einzelne Personen, die diskriminiert werden, ermächtigen und unterstützen, um eine Änderung ihrer Situation herbeizuführen,
- zu einer verbindlichen Klärung der rechtlichen Rahmenbedingungen beitragen,
- die organisatorische Effizienz durch Unterstützung durchdachter und systematischer Konzepte zur Förderung der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung in staatlichen, privaten und zivilgesellschaftlichen Organisationen verbessern und verbindliche Richtlinien für bewährte Verfahrensweisen in diesem Zusammenhang entwickeln,
- die Politik mit Empfehlungen hinsichtlich der öffentlichen Ordnung und Versorgung und in Fragen der Gleichbehandlung, Vielfalt und Nichtdiskriminierung mit Beiträgen zu politischen Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung bereichern,
- eine große Bandbreite an Institutionen ermöglichen und leiten, die die Gleichbehandlung fördern und im Falle von Diskriminierung Zugangswege zu Gerichten vorsehen, und
- über gesellschaftliche Haltungen zur Gleichbehandlung, Vielfalt und Nichtdiskriminierung informieren sowie die öffentliche Diskussion darüber fördern und das Bewusstsein dafür schärfen.

Im Vergleich zu anderen Institutionen mit Mandaten auf dem Gebiet der Rechte nehmen Gleichbehandlungsstellen eine besondere Stellung ein. Dieser Unterschied zeigt sich in der Förderung einer vollen Gleichbehandlung in der Praxis, die über die eigentlichen Rechte hinausgeht. Er zeigt sich in dem Fokus auf merkmalsbasierter Diskriminierung, bei der das Individuum mit seinen Rechten als Mitglied einer bestimmten Gruppe angesehen wird. Er zeigt sich in der Kombination von Umsetzungs- und Entwicklungskonzepten für ihr jeweiliges Mandat sowie in der Unterstützung von Einzelpersonen im Falle von Diskriminierung.

WARUM EIN ARBEITSPAPIER ÜBER STANDARDS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSSTELLEN?

Mehrere EU-Richtlinien¹ schreiben vor, dass alle EU-Mitgliedstaaten, Beitrittsländer und EWR-Länder zur Förderung der Gleichbehandlung eine Gleichbehandlungsstelle benennen. Diese Richtlinien sehen jedoch im Hinblick auf die Kompetenzen nur Mindeststandards sowie eine begrenzte funktionale Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsstellen vor und garantieren diesen keine vollständige Unabhängigkeit, Effektivität, ausreichenden Befugnisse und angemessenen Ressourcen.

Mit dem vorliegenden Arbeitspapier sollen Positionen erarbeitet werden, die Gleichbehandlungsstellen gegenüber europäischen und nationalen Verwaltungen bei der Entwicklung von Standards auf europäischer Ebene und bei deren Umsetzung auf nationaler Ebene befürworten, verhandeln und vorantreiben könnten.

Die Einbeziehung grundlegender Mindeststandards, die sicherstellen sollen, dass das volle Potenzial einer Gleichbehandlungsstelle ausgeschöpft wird, ist ebenfalls Ziel dieses Arbeitspapiers. Damit soll gewährleistet werden, dass die Standards:

- die besondere Rolle, die Kompetenzen und das Potenzial von Gleichbehandlungsstellen berücksichtigen und ermöglichen,
- der breiteren institutionellen Architektur Rechnung tragen, in die die Gleichbehandlungsstellen eingebettet sind, und
- auf die veränderten Bedingungen für Gleichbehandlungsstellen sowie auf neue Entwicklungen bei deren Einrichtung, Mandaten und Betrieb reagieren.

¹ Richtlinie 2000/43/EG, Richtlinie 2004/113/EG, Richtlinie 2006/54/EG, Richtlinie 2010/41/EU

STANDARDS

STANDARDS sind erforderlich, um:

- die Europäische Kommission bei der Überwachung der vollständigen und effektiven Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinien der EU zu unterstützen,
- Regierungen bei der Schaffung geeigneter Bedingungen für Gleichbehandlungsstellen zu unterstützen,
- Gleichbehandlungsstellen in die Lage zu versetzen, ihr gesamtes Potenzial zur Ermutigung und Unterstützung der Realisierung einer vollen Gleichbehandlung in der Praxis und der Beseitigung von Diskriminierung auszuschöpfen,
- Gleichbehandlungsstellen Autorität und Ansehen zu verleihen und ihnen eine gemeinsame Plattform zur Darstellung ihrer Themen zu geben,
- sicherzustellen, dass Gleichbehandlungsstellen alle ihre Aufgaben und Befugnisse effektiv umsetzen können, und
- Gleichbehandlungsstellen zu schützen, um zu verhindern, dass sie in der Ausübung ihrer Aufgaben oder in der Realisierung ihres Potenzial geschwächt oder geschmälert werden.

STANDARDS sollten:

- Gleichbehandlungsstellen im Hinblick auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung das umfassendste Mandat garantieren,
- die Bedingungen, die für die Unabhängigkeit und Effektivität der Gleichbehandlungsstellen erforderlich sind, festlegen und stärken,
- zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Bekämpfung von Diskriminierung Gleichbehandlungsstellen geeigneterweise innerhalb einer breiteren institutionellen Infrastruktur ansiedeln,
- Gleichbehandlungsstellen dazu befähigen, ihr Potenzial auszuschöpfen, und
- sicherstellen, dass es bei keiner Gleichbehandlungsstelle zu Rückschritten kommt.

RAHMEN FÜR STANDARDS

Die STANDARDS müssen sich insbesondere mit Folgendem befassen:

1. MANDAT

Gleichbehandlungsstellen sind unabhängige Körperschaften zur Umsetzung der Gleichbehandlungsgesetze und müssen über ein breites Mandat zur Förderung und Unterstützung der Erlangung einer vollen Gleichbehandlung in der Praxis sowie zur Bekämpfung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung in allen Bereichen der Gesellschaft verfügen.

2. VOLLSTÄNDIGE UNABHÄNGIGKEIT

Gleichbehandlungsstellen müssen vollkommen unabhängig sein, damit sie ohne jegliche Einmischung gemäß ihrem gesetzlichen Mandat in der Lage sind:

- ihre Befugnisse in der ihnen angemessen erscheinenden Weise auszuführen,
- Prioritäten selbst festzusetzen und zu diesen Themen Stellung zu beziehen und nach eigenem Ermessen zu reagieren,
- entsprechend ihrer eigenen Analyse ein Verständnis von Gleichbehandlung, Vielfalt und Nichtdiskriminierung zu kommunizieren
- und zu entscheiden, wie sie ihre personellen und finanziellen Ressourcen unter Einhaltung der geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften und der Anforderungen an eine wirtschaftliche Haushaltsführung verwalten und einsetzen.

3. EFFEKTIVITÄT

Gleichbehandlungsstellen müssen mit den Befugnissen und den personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet sein, die notwendig sind, um ihre Aufgaben und Befugnisse entsprechend ihrem gesetzlichen Mandat in einem Umfang und einer Art und Weise auszuüben, dass eine Wirkung erzielt und ihr volles Potential realisiert werden kann.

4. INSTITUTIONELLE ARCHITEKTUR

Gleichbehandlungsstellen arbeiten in einer breiteren institutionellen Infrastruktur zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Förderung der Gleichbehandlung auf nationaler Ebene und müssen sich an einem geeigneten Standort befinden, der innerhalb der Infrastruktur für Personen, die einer Form von Diskriminierung ausgesetzt sind und die Zugang zu Gerichten suchen, gut erreichbar ist, um volle Gleichbehandlung in der Praxis zu erlangen.

INHALT

1. MANDAT

Die STANDARDS müssen Folgendes berücksichtigen und sicherstellen:

- a. Ein Mandat, das die Themen Gleichbehandlung, Vielfalt und Nichtdiskriminierung sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor umfasst und mindestens die Bereiche Beschäftigung, Berufsausbildung, Waren und Dienstleistungen, Bildung, Unterbringung, sozialer Schutz und soziale Vergünstigungen abdeckt.
- b. Ein Mandat, das mindestens sicherstellt, dass sämtliche im Vertrag genannten Gründe (Artikel 19) von der Gleichbehandlungsstelle bzw. den Gleichbehandlungsstellen im Zuständigkeitsbereich abgedeckt werden, das die Probleme der Mehrfachdiskriminierung erfasst und das gesamte Spektrum der in der Charta der Grundrechte (Artikel 21) genannten Gründe gebührend berücksichtigt.

2. VOLLSTÄNDIGE UNABHÄNGIGKEIT

Die STANDARDS müssen Folgendes berücksichtigen und sicherstellen:

- a. Gleichbehandlungsstellen werden mit eigener Rechtspersönlichkeit, mit einer rechtlichen Struktur, die eigenständig, getrennt und regierungsunabhängig ist, sowie mit einem gesetzlich festgelegten Mandat eingerichtet.
- b. Eine Führungsstruktur, die die Vielfalt der Menschen und der sozialen Kräfte innerhalb der Gesellschaft widerspiegelt und in der alle Führungspositionen in einem transparenten, kompetenzorientierten und unabhängigen Verfahren besetzt werden.
- c. Systeme der Rechenschaftspflicht, die die Unabhängigkeit und Effektivität von Gleichbehandlungsstellen widerspiegeln und sicherstellen.
- d. Das Nichtvorhandensein von oder die Fähigkeit zur Zurückweisung von jeglichem direkten oder indirekten äußeren Druck oder unangemessener Einmischung seitens der Regierung und des Staates bei strategischen Entscheidungen, der Entscheidungsfindung, der Auswahl gerichtlicher Interventionen, bei Stellungnahmen und bei Maßnahmen, die der

Gleichbehandlung, Vielfalt und Nichtdiskriminierung Bedeutung verschaffen.

- e. Verwaltung und Verwendung von personellen und finanziellen Ressourcen allein auf der Basis von Entscheidungen des Führungspersonals unter Berücksichtigung der geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften und der Anforderungen an eine solide Haushaltsführung.
- f. Die Fähigkeit von Gleichbehandlungsstellen:
 - i. zum Handeln in Gerichtsverfahren und Netzwerken auf internationaler Ebene,
 - ii. zur Mobilisierung und Verwendung anderer Finanzierungsquellen als staatlicher Mittel,
 - iii. zum Treffen von Vereinbarungen mit anderen Organisationen, um die Arbeit an gemeinsamen Zielsetzungen voranzutreiben und
 - iv. zur Schaffung von Bedingungen, die notwendig sind, um bei Personengruppen, die Diskriminierung und Ungleichbehandlung erfahren, Vertrauen aufzubauen.

3. EFFEKTIVITÄT

Die STANDARDS müssen Folgendes berücksichtigen und sicherstellen:

- a. Ausreichende finanzielle Ressourcen, damit die Gleichbehandlungsstelle in der Lage ist, alle ihre Aufgaben und Befugnisse in einem Umfang und in einer Art und Weise auszuüben, dass sie erfolgreich und effektiv ist. Die Gleichbehandlungsstelle sollte hinsichtlich der für die betreffende Einrichtung erforderlichen Ressourcen Vorschläge unterbreiten können.
- b. Ausreichende personelle Ressourcen zur uneingeschränkten Ausübung des Mandats der Gleichbehandlungsstelle im Rahmen der vereinbarten finanziellen Ressourcen. Gleichbehandlungsstellen sollten in der Lage sein, entsprechend der erforderlichen Anzahl, Kompetenzen und Fähigkeiten die benötigten Mitarbeiter auszuwählen und einzustellen.
- c. Materielle Ressourcen, insbesondere Räumlichkeiten, die für die Ausübung des Mandats der Gleichbehandlungsstelle und für ihr Personal und ihre betrieblichen Bedürfnisse geeignet sind.

- d.** Allgemeine Befugnisse von Gleichbehandlungsstellen, wie zum Beispiel:
- i.** Förderung und Unterstützung bewährter Vorgehensweisen im Hinblick auf Gleichbehandlung und Vielfalt durch Arbeitgeber, Dienstleister und Politiker.
 - ii.** Beauftragung und Durchführung von Forschungsarbeiten zu Themen, die für ihr Mandat von Bedeutung sind.
 - iii.** Aussprechen von Empfehlungen an Gesetzgeber und Politiker in Bezug auf Themen im Zusammenhang mit Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung.
 - iv.** Kontaktaufnahme mit Akteuren und Teilnahme an der öffentlichen Debatte zu Themen der Gleichbehandlung, Vielfalt und Nichtdiskriminierung.
 - v.** Durchführung allgemeiner Untersuchungen und Ermittlungen und Aussprechen von Empfehlungen zu Themen der Ungleichbehandlung und Diskriminierung, einschließlich insbesondere struktureller Diskriminierung.
 - vi.** Infragestellen nationaler Gesetze und Verwaltungsvorschriften, die mit den Nichtdiskriminierungsbestimmungen in den Gleichbehandlungsrichtlinien der EU, in nationalen Gleichbehandlungsgesetzen oder nationalen Verfassungen unvereinbar sind.
 - vii.** Vermittlung zwischen den Parteien in Fällen von Diskriminierung, soweit angemessen und vereinbart.
 - viii.** Untersuchung oder Überprüfung von Diskriminierungsfällen und Beschaffung von Informationen von mutmaßlichen Urhebern diskriminierender Straftaten.
- e.** Spezielle Befugnisse zur Stärkung der Aufgaben der Gleichbehandlungsförderung, wie zum Beispiel:
- i.** Bereitstellung von Rechtsberatung und Unterstützung von Personen, die diskriminiert werden, und Angeboten zur persönlichen und moralischen Unterstützung, soweit erforderlich.
 - ii.** Übernahme von Fällen in eigenem Namen, Erscheinen vor Gericht und Auftreten als „amicus curiae“.
 - iii.** Unterstützung und Überwachung der Umsetzung positiver Pflichten von Behörden hinsichtlich der Berücksichtigung der Gleichbehandlung bei der Durchführung ihrer Aufgaben sowie von Privatunternehmen und zivilgesellschaftlichen Organisationen, damit sie bei ihren Gleichbehandlungs- und Nichtdiskriminierungs-Konzepten planvoll und systematisch vorgehen.
- f.** Spezielle Befugnisse zur Stärkung der Aufgaben der Entscheidung von Gleichbehandlungsfragen, wie zum Beispiel:

- i. Feststellung von Tatsachen in Fällen von Diskriminierung.
 - ii. Anwendung von Sanktionen und Gewährung von Entschädigungen, die angemessen, effektiv und abschreckend sind.
 - iii. Treffen rechtsgültiger Entscheidungen in Fällen von Diskriminierung.
 - iv. Aufforderung an Personen, die nachweislich Diskriminierungen begangen haben, zur Ergreifung einer Reihe von Maßnahmen im Zusammenhang mit der begangenen Diskriminierung, um eine Wiederholung in Zukunft zu verhindern.
 - v. Nachverfolgung von erlangten Erkenntnissen, um die Umsetzung von Entscheidungen sicherzustellen.
- g.** Jede Erweiterung des Mandats von Gleichbehandlungsstellen auf der Grundlage neuer nationaler Gesetze, europäischer Richtlinien oder internationaler Instrumente sollte mit dem ursprünglichen Mandat der Gleichbehandlungsstelle im Einklang stehen und die Zuweisung ausreichender zusätzlicher Mittel für die angemessene und effektive Umsetzung jedes zusätzlichen Mandats beinhalten.

4. INSTITUTIONELLE ARCHITEKTUR

Die STANDARDS müssen Folgendes berücksichtigen und sicherstellen:

- a.** Werden getrennte Gleichbehandlungsstellen für besondere Diskriminierungsgründe eingerichtet, sollten Verknüpfungen geschaffen werden, um eine einheitliche Anwendung der Grundsätze der Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung sowie eine Berücksichtigung der Bedürfnisse jener Menschen sicherzustellen, bei denen eine Überschneidung von Diskriminierungsgründen vorliegt.
- b.** Die gesamte institutionelle Architektur eines Landes sollte sowohl Aufgaben der Entscheidung von Gleichbehandlungsfragen als auch Aufgaben der Gleichbehandlungsförderung umfassen.
- c.** Sind Gleichbehandlungsstellen in Bezug auf ihre Mandate mit Gremien wie nationalen Menschenrechtsinstitutionen oder Ombudsstellen verbunden, müssen sie über Folgendes verfügen:
 - i. eine einheitliche rechtliche Grundlage und Befugnisse für alle Teilbereiche des Mandats,
 - ii. eine angemessene Ausstattung mit Ressourcen zur Umsetzung aller Teilbereiche des Mandats und zur Gewährleistung einer angemessenen und gleichmäßigen Verteilung der Ressourcen, um allen Teilbereichen des Mandats gleiche Bedeutung beizumessen,

- iii. eine interne Struktur, durch die sichergestellt werden kann, dass auf alle Teilbereiche des Mandats das gleiche Augenmerk gelegt wird,
 - iv. Kapazitäten zur Entwicklung eines integrierten Ansatzes für alle Teilbereiche des Mandats, soweit dies möglich und sachgerecht ist, und
 - v. Personal mit fachübergreifenden Kompetenzen.
- d. Gleichbehandlungsstellen sollten die erste Anlaufstelle für Personen sein, die einen leichten und kohärenten Zugang zu Gerichten suchen, um eine Klage wegen Diskriminierung einzureichen. Die Gleichbehandlungsstellen sollten über die notwendigen Befugnisse und Ressourcen verfügen, um die Kläger in die Lage zu versetzen, sich auf dem gesamten Zugangsweg zur Justiz zurechtzufinden, und sie dabei zu unterstützen und um diese Zugangswege zu beobachten und Empfehlungen für eine sichere Zugänglichkeit auszusprechen.
- e. Gleichbehandlungsstellen sollten ermächtigt werden, zur Förderung der Gleichbehandlung die Leitung und Unterstützung der breiteren Infrastruktur zu übernehmen. Sie sollten über die notwendigen Befugnisse und Ressourcen zur Teilnahme an von den Regierungen einberufenen Foren, Ausschüssen und Verhandlungen zwischen Sozialpartnern verfügen, um über staatliche Pläne, politische Maßnahmen und Programme zu beraten und zu deren Entwicklung beizutragen.

Das vorliegende Arbeitspapier beruht auf Diskussionen, die 2015 während des Equinet Cluster on Standards stattfanden, sowie auf Beiträgen und Stellungnahmen, die seither von Equinet-Mitgliedern vorgelegt wurden. Als Arbeitspapier unterliegt das vorliegende Dokument möglicherweise weiteren Änderungen. Die hierin enthaltenen Informationen spiegeln die Ansichten von Gleichbehandlungsstellen wider und entsprechen nicht notwendigerweise dem Standpunkt oder der Meinung der Europäischen Kommission.

EQUINET MEMBER EQUALITY BODIES

ALBANIA

Commissioner for the Protection from Discrimination
www.kmd.al

AUSTRIA

Austrian Disability Ombudsman
www.behindertenanwalt.gv.at

AUSTRIA

Ombud for Equal Treatment
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

BELGIUM

Institute for the Equality of Women and Men
www.igvm-iefh.belgium.be

BELGIUM

Unia (Interfederal Centre for Equal Opportunities)
www.unia.be

BOSNIA AND HERZEGOVINA

Institution of Human Rights Ombudsman of Bosnia and Herzegovina
www.ombudsmen.gov.ba

BULGARIA

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

CROATIA

Office of the Ombudsman
www.ombudsman.hr

CROATIA

Ombudsperson for Gender Equality
www.prs.hr

CROATIA

Ombudswoman for Persons with Disabilities
www.posi.hr

CYPRUS

Commissioner for Administration and Human Rights (Ombudsman)
www.ombudsman.gov.cy

CZECH REPUBLIC

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

Non-Discrimination Ombudsman
www.syrjinta.fi

FINLAND

Ombudsman for Equality
www.tasa-arvo.fi

FRANCE

Defence 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

Irish Human Rights and Equality Commission
www.ihrec.ie

ITALY

National Equality Councillor
www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale

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

MALTA

National Commission for Persons with Disability
www.knprd.org

MALTA

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

MONTENEGRO

Protector of Human Rights and Freedoms (Ombudsman)
www.ombudsman.co.me

NETHERLANDS

Netherlands Institute for Human Rights
www.mensenrechten.nl

NORWAY

Equality and Anti-Discrimination Ombud
www.ldo.no

POLAND

Commissioner for Human Rights
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 Migration
www.acm.gov.pt

ROMANIA

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

SERBIA

Commissioner for 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

Council for the Elimination of Ethnic or Racial Discrimination
www.igualdadynodiscriminacion.msssi.es

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

www.equineteurope.org

ISBN 978-92-990080-3-4

Equinet 2016



Facebook.com/EquinetEurope



@EquinetEurope



Kofinanziert durch das Programm „Rechte, Gleichbehandlung und Unionsbürgerschaft“ der Europäischen Union, 2014-2020