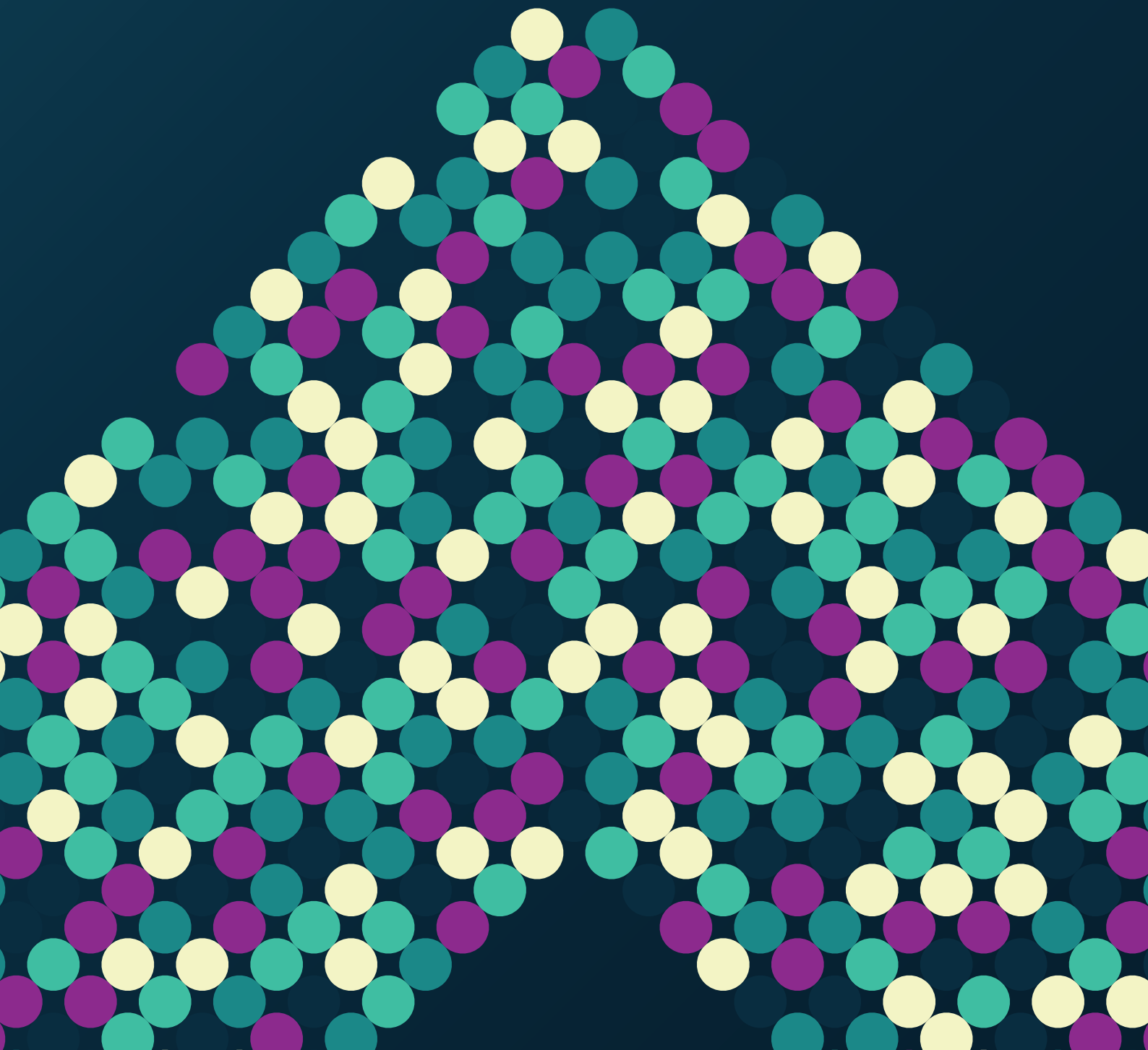
The Executive Office

对 1997年《（北爱尔兰）种族关系法令》的复审

咨询文件



目录

前言 6

介绍 7

咨询 8

对咨询的回复 9

投诉 10

隐私、保密和查阅对咨询的回复 10

第一节： 建议对1997年《（北爱尔兰）种族关系法令》进行修订 11

影响多个条款的修改 12

第3条 种族歧视 12

第4条 以加害方式产生的歧视 12

第4A条 骚扰 13

第41条 维护国家安全的行为 13

教育 15

第4条 以加害方式产生的歧视 15

第18条 教育机构的主管部门 15

第18条第（1）款（a）项和（b）项 负责教育机构的部门 16

第18条第（1）款（c）项和（i）项 负责教育机构的部门 16

第54条第（5）款 根据第三部分提出的主张 16

就业 17

第6条 申请人和雇员 17

第7A条 真正的职业要求的例外情况 18
第8条 真正的职业资格的例外情况 18
第9条第（2）款 合同工 18
第12条 合伙关系 19
第14条 资格认证机构 19
第15条 与提供职业培训有关的人员 20
第16条 职业介绍所 20
第26条第（2）款 大律师 21
第32条 雇主和委托人的责任 21
第37条 歧视性培训 22
第40条 根据法定授权进行的行为 22
第72ZA条 其他公职人员 23
第72A条 北爱尔兰警察署和北爱尔兰后备警察署 23

对货物、设施、服务和场所的提供 24
第20A条第（1）款 公共权力机构 24
第23条第（7）款 第21条第（1）款和第22条的例外情况： 小型住宅 24
第25条 歧视： 不属于第13条的社团 25
第27A条第（2）款 已经终止的关系 26
第38条 体育和比赛 26

北爱尔兰平等委员会 27
第29条 歧视性广告 27
第30条 指示他人实施违法行为 28
第43/44条 协助组织/研究和教育 28
第45条 行使职能守则 28
第46/47条 进行正式调查的权力/职权范围 29
第50条第（3）款 对信息披露的限制 29
第59条 持续歧视 30
第60条 对第29条至第31条的执行 30
第61条 处理就业案件时的初步行动 30
第62条 违反本法令人员的承诺 31
新增内容 - 北爱尔兰平等委员会有权以自己的名义提起诉讼 31

执法 33
第52/53条 工业裁判所的管辖权/根据第52条对申诉的补救措施 33
第52A条 举证责任： 工业裁判庭 34
第63条 帮助受害人获取信息 34
第64条第（3）款和第（4）款 平等委员会的协助 35
第65条 提起诉讼的期限 35

其他事宜 36
计划引入种族平等监督制度 36
志愿者 36
血统和种姓 37

第二节： 支持信息 38
词汇表 38
影响评估 41
信息自由 42
隐私声明 43
审核政策 47

前言

执行办公室坚信其改善我们全体人民福祉的目标。
我们致力于确保这次对种族平等立法的审查充分反映和满足我们少数族裔社区的需求，并在他们生活和工作的环境中为他们提供最好的保护，使他们免受种族主义和歧视的伤害。

本部审查现行的《（北爱尔兰）种族关系法令》的工作是通过首先审查本法令与（大不列颠）2010年《平等法》之间的差异以及本法令与爱尔兰的相关规定之间的差异开始的。 然后，我们继续与种族平等小组和其他利益相关者接触，如北爱尔兰平等委员会。 现在，我们想借此机会感谢所有参与者与我们分享他们的想法、精力和专业知识。

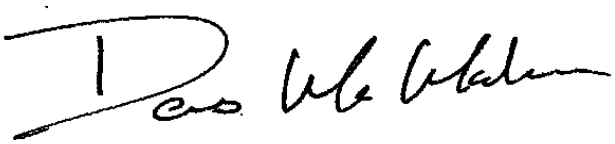
现在，我们想听听您对这些提案的看法，这对我们的行动将具有指导意义，因为我们在下一个指令中为部长们制定政策选择，使他们能够引入这项重要的立法。

这次法令审核工作可为我们的少数民族社区提供强有力的保护，使其免受种族主义和歧视的伤害。我们在这次咨询中收到的信息将有助于我们确保执行办公室将此立法活动的结果纳入法律，我们需要您的帮助才能做到这一点。

请告诉我们您认为需要优先处理的事项是什么，与我们分享您的知识，并与我们一起进行创造和创新，以帮助制定立法，建立和维持一个更美好、更平等的社会。

尽管我们全球经历了100年来最严重的新冠病毒大流行，但我们开始看到并认识到，在困难和挑战中我们也迎来了新的机会。 世界需要成为一个更加宽容和平等的地方，没有种族主义和歧视行为，我们看到人们正在觉醒并接受这一必要。 我们认为，在开展这项工作时，我们离这一目标就更近了一步。

签署：



丹尼斯·麦克马洪 (DENIS MCMAHON)
常任秘书
执行办公室

介绍

背景 - 我们现在所处的位置

现行的《种族关系法令》是于1997年生效的，随后于2003年和2009年通过修订条例进行了修改。

该法令禁止基于种族原因的歧视。 这里所说的种族包括肤色、种族、国籍、族裔或民族血统。

该法涵盖以下关键领域的种族歧视：

- 影响多个条款的更改
- 教育
- 就业
- 对货物、设施、服务和场所的提供
- 北爱尔兰平等委员会
- 执法
- 其他事宜

我们认识到，随着时间的流逝和其他地区的发展，包括通过2010年在大不列颠引入的《平等法》，有必要修改我们自己的立法，以最大限度地保护那些已经在此安家并将在此生活下去的少数民族群体。

因此，执行办公室的《2015-2025年种族平等战略》规定，在该战略的有效期内，应努力审核和修订我们的种族平等法令，使其与其他司法体系提供的保护保持一致，并在可能的情况下超前发展，以帮助它适应未来。

具体的操作方法是审查我们的立法与整个英国和爱尔兰的对等立法或部分立法之间的差异。 这项分析促进了与各利益攸关方和同事的接触，使我们能够从宏观上了解立法中需要改革的领域和条款，以及新立法应寻求解决的领域。

我们认识到，这里可能存在未考虑到的领域或疏漏，因此，我们将我们的提案提交公众咨询是很有必要的。

这次咨询将使我们能够收集更多我们忽略的任何潜在领域的信息，或者对手头的可能需要进一步考虑解决方案的问题提供更好的启发。

咨询

本咨询从开始到结束将持续12周。 然后，我们将对答复进行分析，并直接为立法程序提供信息，以便提出新的种族平等法案以取代目前的法令。

立法就其本质而言是复杂的，特别是对于没有直接参与编纂或日常使用它的所有人来说。 我们希望倾听那些直接参与立法的人员的意见，但也希望鼓励那些不熟悉立法的人士分享自己宝贵的见解。 在本文档中，我们将尽力用日常用语对相关条款进行解释：它们是什么意思，我们又想怎样对其进行修改。 以下部分包含在线调查问卷的链接，以帮助您提交意见。

虽然我们希望尽可能多的人对尽可能多的修改发表意见，但要对多少修改之处进行评论，则由您自己根据情况而定。 对于许多条款，我们在“考虑”标题下添加了一些可令人深思的建议，这可能有助于您思考您的评论。

替代格式

本文档的电子版本可在 www.executiveoffice-ni.gov.uk/consultations 查阅

其他语言和格式（包括盲文、大字体等）的副本可应要求提供。 如果以英语以外的其他格式或语言做出的本文档的易读版或儿童版对您会有所帮助，请使用电子邮件或背面的地址与我们联系。

对咨询的回复

回应此咨询的最佳方式是在线进行，我们的调查问卷可在此处查阅：
https://consultations.nidirect.gov.uk/

您也可以通过以下链接下载调查问卷的副本：
www.executiveoffice-ni.gov.uk/consultations

填妥的纸质调查问卷（第2部分）及一般书面回复可通过以下途径发送给我们：
电子邮件： racerelationsorderreview@executiveoffice-ni.gov.uk
或
邮寄至： The Racial Equality Legislation Team
The Executive Office
E3.15, Castle Buildings
Stormont Estate
Belfast
BT4 3SR

请区分易读版和儿童版的咨询文件，儿童版的调查问卷可在此处获得：
易读版咨询文件：
www.executiveoffice-ni.gov.uk/consultations
儿童版咨询文件：
www.executiveoffice-ni.gov.uk/consultations
儿童版调查问卷：
https://consultations.nidirect.gov.uk/

请在咨询启动后的12周内对此作出回应。 我们期待收到您的来信，并渴望与您互动。 如果您想联系团队了解有关该法令的进展或者如果您或您所涉及的团体希望参加这次咨询互动活动，请使用提供的电子邮件地址联系我们。

投诉

如果您对此咨询过程的处理方式有任何疑问，应将其发送到以下地址：
Machinery of Government
Room SD03
Stormont Castle
Belfast
BT4 3TT
电子邮件： info@executiveoffice-ni.gov.uk
电话： 028 9037 8055

请注意，如果您选择以书面形式发送投诉，则应在电子邮件的“主题”栏或信件顶部明确说明投诉的原因。

隐私、保密和查阅对咨询的回复

本部拟公布一份对谘询的回应概要（根据我们的审核政策）。 这可能包括回复的组织名称列表，但不包括个人姓名、地址或其他联系方式。

第一节： 对1997年《（北爱尔兰）种族关系法令》的建议修正案

完整的法令条文可以在1997年《（北爱尔兰）种族关系法令》找到。
审查该法令所依据的立法包括：

- 2010年《平等法》（大不列颠）
- 1998年《就业平等法》（爱尔兰）
- 2000年《平等地位法》（爱尔兰）

以下是我们确定的需要更新或修改的领域。 由于该法令涉及领域繁多，为了便于参考，我们将这些内容分为若干领域。

- 影响多个条款的更改
- 教育
- 就业
- 对货物、设施、服务和场所的提供
- 北爱尔兰平等委员会
- 执法
- 其他事宜

影响多个条款的更改

该法令第一部分含有一般定义和解释。 我们建议修改部分定义，以扩大新法案涵盖的范围，以提供更好的整体保护。 其中一些修改将对其他条款产生连锁反应。

第3条 – 种族歧视

第3条规定了种族歧视的理由，特别是肤色、种族、国籍、族裔或民族血统。 在整个法令中，这些均没有得到反映，例如第6条第（3）款目前允许在私人家庭中基于肤色和国籍的歧视（但同时不允许基于种族、族裔血统和民族血统的歧视）。 我们打算确保新法案涵盖所有领域。

由于这项改革而引入的任何新规定，例如允许歧视性做法或非正式政策，也应适用于所有五项理由，前提是这些理由必须是为实现合法目标而使用的相称手段。

第4条 – 以加害方式产生的歧视

建议对第4条作两处修改：

i. 我们打算将加害的定义限制为仅涵盖个人。 2010年《平等法》第27条第（4）款将加害条款仅限于个人。 在实践中，在大多数情况下，做出这种行为的人是一个自然的 法人，即相对于虚拟的法人（例如公司）的个人。 我们 很难设想有这样一种情况：一个虚拟法人（例如一家公司） 会遭受原本提供给个人的保护所不涵盖的 伤害。

该法令第4条提供的保护要比2000年《平等地位法》（爱尔兰）的保护范围略广一些， 例如，它扩展到提供与诉讼有关的信息的人， 而这个2000年法令的第3节第(2)款的(j)项则限于 提供证据的人。

ii. 除了上述内容之外，我们还想修改加害的定义， 取消申诉人须证明该待遇不如给予另一个人（比较对象） 的待遇好的必要。 英国政府 在对《平等法案》（2008年）的咨询进行回应时表示， 取消对比较对象的要求 *“提供了一个更有效、更可行的系统 - 而不是一个必然更容 易打赢官司的系统，而是一个把注意力（正确地）集中在 考虑“受害者”是否遭受了绝对伤害， 无论其他人在相同情况下是如何受到对待的。”*

进行这一修改将导致第4条与北爱尔兰其他 相关立法中的相应规定不一致。 如果第4条被修改， 则根据多项立法因受害而提出权利主张的人，例如，该法令的第4条 和《公平就业和待遇》的第3条第(4)款，出于相同的事实情况，必须为《公平就业和待遇》而不是该法令建立一个比较对象。

考虑：

i. 您能想到任何公司可能遭受伤害的例子吗？

ii. 如果不需要一个“比较对象”，情况是否会有所改善？ 这一改变意味着 新立法可能与其他立法不一致，这一点重要吗？

第4A条 – 骚扰

我们打算将种族骚扰的定义从“基于”扩大到“与… …相关”。 我们被告知，从立法的角度来看，这一措辞提供了更广泛的保护范围。

第41条 – 维护国家安全的行为

建议对第41条作两处修改：

i. 我们正在考虑取消第41条中关于“保护公共安全或公共秩序” 的豁免。 “国家安全”是现代用语，而“保护公共安全” 是一个行之有效且经过验证的用语。 这两个用词都不再必要。

第41条包括“保护公共安全或公共秩序”以及“维护国家安全”， 而《平等法》第192节仅包括后者。 在爱尔兰的立法中没有相应的规定。

ii. 此外，第41条目前要求“行为是正当的”，而《平等法》第192条的用词则是“（行为）是相称的”。 相称性不是一个 独立的概念，而是一个需要根据具体情况进行评估的概念。 因此， 在立法中提及它通常表示为与要达到的目标是相称的，这允许在最终目标的背景下衡量任何给定步骤的相称性， 在考虑到最终目标的基础上，确保该步骤不会超出必要范围。 证明合法是一个略有不同的概念，因为它不需要在上下文中进行评估，尽管两者之间通常存在高度重叠。 我们倾向于使用“相称”（proportionate）。

考虑：

i. 根据本地的情况，您认为删除“公共安全/公共秩序”一词会有什么问题吗？

ii. 如果上法庭，你觉得添加“相称”一词是否有助于理解任何主张 的背景？

教育

我们希望保护我们所有的儿童和年轻人，从申请过程到他们的第一所学校，然后到中学教育，再然后到高等教育。 我们希望他们在这些环境中是安全的，但如果出现问题，儿童、年轻人和他们的家人需要知道他们将得到支持并得到公平的倾听。

我们希望以下所有内容均适用于当前法令中列出的所有教育机构。

关键领域

第4条 – 以加害方式产生的歧视
如果投诉是由父母或监护人提出的，我们希望修改立法，以确保与投诉有关的任何儿童或年轻人（包括兄弟姐妹）都受到保护，不会受到伤害。 其目的是防止父母因为担心他们的孩子可能因此而受到报复而缺乏勇气向学校或教育机构提出歧视指控。

这可能会对与教育有关的其他立法产生影响，例如2005年《特殊教育需要和残疾令》和教育部《关于特殊教育需要和残疾的执业守则》。

第18条 – 教育机构的主管部门
我们希望在提供娱乐和培训设施方面引入不歧视的义务。
2010年《平等法》第93节（娱乐或培训设施）规定，“负责机构”有义务不歧视、骚扰或伤害他人。
本法令中没有直接的与第93节相对应的条款。

考虑：
这可能包括运动场或网球场等。

第18条第（1）款（a）项和（b）项 – 教育机构的主管部门
教育部为学校提供申请流程指导，但它们并没有义务遵守。我们认为加强立法以确保申请过程中不会出现与种族相关的歧视是非常重要的。

《平等法》第85节第（1）款的范围稍广，因为它提到了第18条中没有的“安排”。

我们的建议是，添加“安排”以涵盖申请流程。

第18条第（1）款（c）项（i）目 – 教育机构的主管部门
为了确保我们已经涵盖了所有可能发生的情况，我们希望包含一个“无所不包”类型的条款。这将确保我们涵盖诸如学校制服要求之类的理由，这可能会禁止某些类型的头发，例如传统的非洲辫子；或基于歧视性假设阻止吉普赛儿童参加大学开放日的学校。

这是在对大不列颠的立法进行审查时发现的问题。2010年《平等法》第85节第（2）款列出了学校不得歧视的六种方式。这些情况大多与第18条第（1）款重叠，但第85节第（2）款（a）项除外 – *“以它为学生提供教育的方式”*。这似乎是一种“无所不包”类型的概括性条款，也是我们打算采用的。

考虑：
您能想到任何可能没有涵盖的例子吗？

第54条第（5）款 – 根据第III部分提出的权利主张
目前，在向教育部提出歧视指控之前，必须提前两个月通知该部门。在对货物、设施、服务和场所的提供方面，关于种族歧视的权利主张没有相等的通知期。我们打算取消对通知期的要求。

就业

劳有所酬是许多人生活的一个重要方面。 这对自尊、支持您的家人和为社区做出贡献的感觉很重要。 每个人在申请工作时都应该有平等的机会，一旦就业，就希望与同事一起得到公平的待遇。 每个人都应该在工作环境中感到舒适，不应该感到孤立或受排斥。 如果出现问题，北爱尔兰平等委员会和本法令都可以提供帮助和补救。

主要优先领域

第6条 – 申请人和雇员
在法律术语中，雇员的定义是非常复杂的。 我们希望确保所有形式的雇员和就业都受到保护，例如零工经济、零工时合同和自雇。

第6条涵盖在“零工经济”中工作的个人，由于其具体情况，可能被归类为雇员或工人。 但不清楚是否涵盖其他类别的合同，例如自雇人员或零工时合同，因为这将取决于合同的性质和所从事的工作（在期限、监督/从属程度等方面）。

第6条相当于1998年《就业平等法》的第8节（雇主的歧视）；两者的规定基本相同，尽管第8节也涵盖中介工作人员。

此外，由于对上述第3条的修改，我们打算删除第6条第（3）款中基于肤色或国籍的例外。

考虑：
我们是否涵盖了所有内容？ 您能想到任何其他类型的就业吗？

第7A条 – 真正的职业要求的例外情况
这意味着属于特定种族、特定族裔或民族血统是一项真实且决定性的职业要求。

我们希望修改第7A条，使其符合2010年《平等法》附表9，要求雇主在考虑就业性质时设置一个合法的目标。

爱尔兰的同等立法是1998年的法令（《就业平等法》）第37节第（2）款（排除某些就业中基于特定理由的歧视），两者基本相同。

要求制定一个合法的目的有助于裁判所将“相称”置于具体情况之中，创建一个两阶段的过程来衡量雇主行为的原因和影响，为权利主张人提供更有力的保护。

这也将改变，以包括上述第3条提到的肤色和国籍。

考虑：
这方面的一个例子可能是一家意大利餐厅宣传自己拥有真正的意大利厨师。
雇主是否应该能够基于这些理由进行歧视？ 他们这种做法是公平的吗？

第8条 – 真正的职业要求的例外情况
我们打算删除因欧盟《种族指令》SR 2003/341而插入的第8条。实际上，第8条和第7A条涵盖了同样的理由，并将通过修正第7A条以包括肤色和国籍来加强（见上文第3条）。

第9条第（2）款 – 合同工
如果雇主未能采取合理可行的步骤防止第三方骚扰雇员，我们希望追究雇主的责任。

2010年《平等法》中引入了同等条款，但随后在2013年，作为减少雇主官僚主义的倡议的一部分被废除。 消除种族歧视委员会（CERD）对这种以削减繁文缛节的名义来削弱该条款的效力进行了批评。

1998年的法令（《就业平等法》）第8节（被描述为“中介工作人员”）中包含相关规定。

考虑：
这方面的一个例子可能是员工受到了客户实施的种族歧视。 雇主应该如何“合理地”作为以保护自己的雇员？

第12条 – 合伙关系
第12条规定，由六个或六个以上合伙人组成的公司歧视一个人（这里指的是一名雇员）是非法的。

我们打算删除拥有六个或更多合作伙伴的组织这一例外情况。

为了确保肤色和国籍在整个新法案中得到相同保护而进行的修改（见上文第3条），不允许保留最低数量的合作伙伴，因为这将违反欧盟法律。

这相当于爱尔兰1998年的法令（《就业平等法》）第13A节（合伙企业），并不像第12条那样将保护限制在由六个或更多合伙人组成的合伙企业。

考虑：
如果保留它是有益的，您能想出任何理由吗？

第14条 – 资格认证机构
我们希望引入更有力的保护，防止来自资格认证机构的歧视。

2010年《平等法》似乎比该法令中的相应条款更进一步，前者不仅将一个人为决定向谁授予相关资格而做出的“安排”中进行歧视定性为非法，而且对于在准备授予该人相关资格的条件方面进行歧视也定性为非法。

本部的法律建议还解释说，该法令与2010年《平等法》在保护方面也存在差距，因为第14条没有规定“任何其他损害”（而这涵盖了更广泛的事项）。

我们打算同时添加“安排”和“任何其他损害”。

考虑：
虽然我们建议增加“安排”，但可能没有必要，因为不清楚需要涵盖什么。 您能想到这可能涵盖什么的例子吗？

第15条 – 提供职业培训有关的人员
建议对第15条作两处修改：我们希望扩大这一范围，为就业服务提供者提供更有力的保护：

i. 于此相对应的大不列颠的法律是《平等法》第55节（就业领域的服务提供者） 2010. 第15条仅涉及职业培训，而第55节 涉及范围更广的就业领域的服务提供者，其中之一就是提供职业培训。

2010年《平等法》第56节列出了九类就业领域的服务提供者。 第15条只涵盖其中的一些类别。我们打算确保这些 在此处适用的内容被添加到新法案中。
第15条相当于1998年《就业平等法》（爱尔兰）的第12节（职业培训）， 涵盖的规定基本相同。

ii. 此外，第15条没有对加害进行明确规定，这与2010年《平等法》第55节第(3)款形成鲜明对比， 尽管这可能包含在第4条中。我们打算 确保涵盖加害这一情况。

第16条 – 职业介绍所
我们希望加强对某些类别的中介工作人员的保护，使其免受最终用户的种族歧视和骚扰。 这将使新法案与2010年《平等法》的第41节保持一致。第16条相当于1998年《就业平等法》（爱尔兰）第12节（职业培训），基本上覆盖了同样的规定。

该法令目前保护那些正申请成为或已受雇于某中介机构的工作人员。 对于那些容易受到最终用户歧视的中介工作人员，（该法令）并未给以保护（除非案件的具体事实表明中介工作人员与最终用户之间存在雇用合同）。 这一直是判例法的主题。

考虑：
能够说明这一修改的一个例子可能是，代表北爱尔兰公务员系统开展工作的中介工作人员受到保护，免受该系统工作人员的虐待。 目前的规定只在有合同的双方之间提供保护，即工人和中介机构或中介机构和雇主。

第26条第（2）款 – 大律

2010年《平等法》第47节第（5）款涉及大律师对学徒或客座大律师的伤害。爱尔兰立法或现行的法令中没有规定来涵盖这一点。

我们打算在新的草案中增加这项条文。

第32条 – 雇主和委托人的责任

我们希望规定雇员/代理人对自己的非法行为承担责任。目前的立法规定，如果雇员在工作时做了违法的事情，那么雇员和老板都有责任。

这一修改意味着，如果雇员做错了什么，他们自己应该承担责任，除非是他们的老板告诉他们这样做的。

2010年《平等法》第109节规定，雇员和/或代理人对其在受雇和/或代理合同期间的非法行为负有个人责任，但根据第109节第（3）款的辩护理由除外，即合理相信雇主/委托人的声明，认为该行为是合法的。

该法令中没有明确的与第109节相对应的规定。尽管第109节不要求确定雇员或代理人知道该行为是非法的，与我们认为应该这样做的第33条相反，但存在与第33条重叠的元素（协助非法行为）。

第32条相当于1998年《就业平等法》（爱尔兰）第15节（雇主和委托人的责任）和2000年《平等地位法》（爱尔兰）第42节（替代责任），两者的规定基本相同。

考虑：

您同意雇员应该承担责任吗？ 或者您认为雇主应该对雇员的行为承担部分责任吗？

第37条 – 歧视性培训

为了促进种族平等，我们希望扩大雇主、服务提供者和公共机构可以合法采取的自愿且积极的行动的范围。这一变化将允许雇主迅速采取行动，针对特定群体进行培训，并允许服务提供者提供额外的服务或单独的设施。

为促进种族平等，扩大雇主、服务提供者和公共机构可合法采取的自愿且积极的行动的范围，将与2010年《平等法》（第159节）和北爱尔兰关于平等议题的其他立法保持一致。该法令目前仅限于培训的设施和对机会的鼓励，并允许在某人“合理地认为”需要时采取行动（目前的措辞要求在12个月内收集统计信息以证明需要）。

第32条相当于1998年《就业平等法》（爱尔兰）第12节第（7）款（职业培训）。

考虑：

现行规定不包括就业，您觉得是否应该将其包括在内？

目前提出的在12个月内收集信息的要求是否合理？ 如果不合理，那么是否有更好的办法取代它？

第40条 – 根据法定授权进行的行为

我们打算修改或取消第40条中对受雇为皇室或某些公共机构服务的人员的限制。

（本法令的）第40条与2010年《平等法》附表22第5段（皇室雇用）之间的实质性区别在于，第40条保留了基于种族理由对禁令的不适用，而第5段的重点则在移民身份上（过去和现在）。如果第3条中的各种理由与2010年《平等法》中的理由保持一致，即增加肤色和国籍作为歧视的理由，这一差别就可以得到解决。

考虑：

雇用是否应该基于移民身份而不是国籍？

第72ZA – 其他公职人员

对第72ZA条有两处修改建议：

i. 我们希望引入一项新的保护措施，使议员免受地方议会的种族歧视和骚扰，因为目前该法令中未包括这一点。

ii. 此外，对部长或部门任命的保护将进行扩展以便包括加害行为。

第72ZA条没有对加害行为予以规定，这与《平等法》的第49节和第50节不同。第72ZA条仅适用于种族、族裔或民族血统之情景，如上文第3条所述，（新的法令）将增加肤色和国籍。对此爱尔兰立法中没有相应的规定。

第72A条 – 北爱尔兰警察署和北爱尔兰后备警察署

本条规定该法令如何涵盖北爱尔兰警察署的官员，包括那些被视为警察局长（Chief Constable）雇员的人。但它不包括可能在这里工作的任何其他执法代理机构。因此，我们打算对其进行修订，以涵盖在这里工作的特定执法代理机构，例如反严重欺诈办公室。

我们还被告知，该法令不包括警察学员。司法部要求我们将学员纳入新的法案。

对货物、设施、服务和场所的提供

我们都希望能够获得我们有权获得的服务，受到尊重并获得最佳结果。任何人都不应因其外表或对其产生的成见而获得劣质服务。社会保障、医疗保健和社会保护等服务应向所有人开放。俱乐部和社团也有责任确保成员不会因其种族原因而处于不利地位或被排斥。

主要优先领域

第20A条第（1）款 – 公共权力机构
我们希望取消将公共机构针对种族歧视和骚扰的保护仅限于四个领域（社会保障、医疗保健、社会保护或社会优势）的限制。

本法令目前的“公共职能”职权范围的有限范围反映了对相关《欧盟指令》2000/43/EC范围的限制。

2000年《平等地位法》（爱尔兰）对此没有相应的具体规定。本法令禁止某“人”的歧视行为，（2000年《平等地位法》）第2节对“人”这一概念进行了定义，以便包括公共机构（诠释），因此公共权力机构已经默示包括在内。

2010年《平等法》的范围更广，目的是与大不列颠的方法相一致。

考虑：
您能想到应该涵盖或可以涵盖的其他领域的例子吗？

第23条第（7）款 - 第21条第（1）款和第22条的例外： 小型住宅
某些关系未涵盖在本条中。我们打算扩大保障范围，以包括未婚伴侣、私生子和领养子女等。

第25条 – 歧视： 不属于第13条的社团

建议对第25条作两处修改：

i. 本条规定，由若干人员组成的协会在入会条款方面歧视非会员或拒绝或故意不接受入会申请均属违法行为。

我们希望确保这些协会的潜在宾客也包含在本立法中。本部门的法律建议解释说，目前没有直接等同于2010年《平等法》第102节（关于宾客）的规定，但第25条第（3）款是否涵盖宾客是有争议的。目前还没有这方面的判例法，因此在法院对此做出判决之前，这一立场无法确定。

2000年《平等地位法》（爱尔兰）第8节与第25条具有实质上相同的效力。第9节对例外情况进行了规定，相当于第25条第（6）款。

ii. 为了使第25条第(2)款(a)项与2010年《平等法》具有同等的保护水平，我们打算在“条款”之外添加“安排”一词。本法令同时使用两者。很可能安排会包括前期的事宜，即在授予成员资格或拒绝授予成员资格之前，因此将包括（相关事宜），例如，如何宣传或促进会员申请，以及如何进行面试。

第27A条第（2）款 – 已经终止的关系
我们希望确保新立法涵盖会员俱乐部，例如，当与投诉人的关系不再存在时，（即）他们已不再是俱乐部的会员。

这种情况是在对大不列颠的立法进行审查时发现的问题。2010年《平等法》第108节第（1）款适用于*“构成歧视的描述的行为（如果发生在关系期间）将违反本法。”* – 因此它涵盖了任何非法歧视。它旨在确保该法案规定，对于因一种关系的存在而存在，而且与其有紧密关系的对待行为，即使这种关系不再存在，这种行为仍然是非法的。

第38条 – 体育和比赛
我们希望扩大第38条的范围，以确保涵盖“其他具有竞争性质的活动”，例如数字体育。

2010年《平等法》第195节第（6）款包括“或其他具有竞争性质的活动”和“或其他此类活动”，但没有具体的定义或澄清说明。该文字可能指的是非传统体育。例如，舞蹈或啦啦队比赛可能是也可能不是“运动或游戏”，但可能是“其他具有竞争性质的活动”。另一个例子可能是国际电子游戏和电子竞技比赛，它们都不属于最初设想的体育或游戏的范围，因此也不太可能属于第38条的范围。“游戏”很可能包括桥牌或国际象棋等游戏。

考虑：
您能想到任何其他可能未涵盖但应该包括的类别吗？

北爱尔兰平等委员会（ECNI）

北爱尔兰平等委员会是根据1998年《北爱尔兰法》设立的非部门公共机构。它的权力和职责来自若干法规，旨在防止那些基于年龄、残疾、种族、宗教和政治见解、性别和性取向的歧视行为。它还具有1998年《北爱尔兰法》在适用于公共权力部门的法定平等和良好关系义务方面产生的责任。
《种族关系法令》是规定北爱尔兰平等委员会的职责的法规之一。

委员会的职责是：

a) 努力消除歧视和骚扰；
b) 促进不同种族群体之间的机会平等和良好关系；以及
c) 持续审查本法令的实施情况，并在该部要求或认为有必要时，起草并向该部提交修改本法令的建议。

在审查本命令的过程中，我们与北爱尔兰平等委员会密切合作，特别是在赋予法令的权力方面。我们希望北爱尔兰平等委员会能够处于最佳位置，以支持投诉人，并帮助需要建议的企业了解他们的职责。

第29条 – 歧视性广告
本条允许北爱尔兰平等委员会在认为广告具有歧视性时提出投诉。歧视有时可能不是针对某个人的，在这种情况下，北爱尔兰平等委员会就应当出面采取行动。
目前没有与2010年《平等法》第29条等效的规定。但这项规定似乎已列入禁止直接和间接歧视的一般禁令，可由个人投诉人依法执行。所不同都是，大不列颠（平等）委员会（类似于我们北爱尔兰平等委员会）根据2006年《平等法》对那些根据2010年法令（《平等法》）的规定属于非法的行为拥有执法权。

考虑：
您是否认为有必要让北爱尔兰平等委员会在没有人提出投诉的情况下代表社区提出公诉？ 您能想象在什么情况下应该允许广告具有歧视性吗？ （例如，为了对代表性不足的社区进行的有积极意义的区别对待）

第30条 – 指示他人实施违法行为

建议对第30条作两处修改：

i. 我们被告知，第30条仅意味着包括间接诱导。我们打算更清楚地说明这一点。

第30条规定，任何人（对他人拥有命令的权力或根据其通常的行事方式所显示出的意愿）指示、促成或试图促成他人歧视或骚扰他人的行为均属违法。

ii. 我们还打算为已经结束的关系提供保护。

考虑：

i. 这方面的一个例子可能是店主指示她的员工不要让游居者（Travellers）进入商店或拒绝为他们服务。

ii. 关系结束的一个例子可能是学校或雇主拒绝为前学生或前雇员进行推荐。

第43/44条 - 协助组织/研究和教育

第43条和第44条允许北爱尔兰平等委员会在某些情况下提供资金，但其他关于平等的立法在可以资助什么以及如何资助方面存在着不一致的规定。在北爱尔兰平等委员会的帮助下，我们打算研究如何采取更一致的方法。

考虑：

北爱尔兰平等委员会是否适合资助其他组织？ 如果适合的话，政府应该如何监督？

第45条 – 行使职能守则

我们希望增加北爱尔兰平等委员会的权力，以便在比目前允许的范围更广的领域发布有关种族平等的《行使职能守则》，包括商品、设施和服务、公共职能的行使和教育（北爱尔兰平等委员会发布《行使职能守则》的权力目前仅限于就业和住房）。

第45条类似于2014年《爱尔兰人权与平等委员会法》的第31节，但第31节适用于就业、商品和服务的提供、场所的处置以及对住宿、教育和俱乐部的提供。

考虑：
增加更多领域是一个积极的举措吗？
您能想到不应该添加它们的任何理由吗？
这会给雇主带来负担吗？
是否有任何其他领域可以涵盖？

第46/47条 – 进行正式调查的权力/职权范围
我们希望通过消除程序障碍来增加北爱尔兰平等委员会进行正式调查的权力。这意味着赋予北爱尔兰平等委员会与1998年《（北爱尔兰）公平就业和待遇法令》（FETO）所赋予的相同的权力，以便在两个层面上进行调查，普通人员和命名人员。该特定部分的主要问题与北爱尔兰平等委员会的要求有关，这意味着没有必要像大不列颠和其他北爱尔兰的立法那样测试是否存在非法行为的“信念”。

本法令的权力是由出现问题的迹象触发的，而《（北爱尔兰）公平就业和待遇法令》的权力是由对事情可以改进的反思触发的。

这一变动将使北爱尔兰平等委员会的权力与《（北爱尔兰）公平就业和待遇法令》下的权力相匹配，也与大不列颠的平等与人权委员会拥有的权力相匹配。它还使得北爱尔兰平等委员会的权力与爱尔兰人权和平等委员会根据2014年《爱尔兰人权与平等委员会法》第3部分得到的权力更加一致。

考虑：
北爱尔兰平等委员会是否应该能够在没有证据的情况下进行调查？ 这是否会给雇主带来额外的负担，并被视为无缘无故地“玷污”公司的名誉？
当引入种族平等监督制度时，这可能有助于突出那些存在着不平等对待的领域，并提供北爱尔兰平等委员会需要调查的证据。

第50条第（3）款 – 对信息披露的限制
根据第50条第（3）款规定的披露信息的范围比2010年《平等法》第6节第（3）款（e）项所允许的范围要广泛得多。我们的法律建议是，《平等法》应允许在《通用数据保护条例》中使用“网关”，尽管这些网关仍在合规性范围内，但将使北爱尔兰平等委员会更容易进行行政运作。因此，我们打算起草该领域以便与《平等法》保持一致。

第59条 – 持续歧视
第59条涉及北爱尔兰平等委员会如何处理惯犯。北爱尔兰平等委员会目前有权向县法院申请禁止令，如果它认为某人已经是裁判所调查结果的对象，（而且）可能会做一些非法的事情。

北爱尔兰立法的某些部分有类似的规定，但在其他立法中没有，因此没有一致性。

由于大不列颠、爱尔兰或某些北爱尔兰立法中没有相应的规定，因此正在考虑将本条删除。

考虑：
您认为北爱尔兰平等委员会应该保留这种权力吗？

第60条 – 第29条至第31条的执行
第60条涉及第29条至第31条，涵盖了北爱尔兰平等委员会对这三项特定条款的权力。这些条款涵盖不涉及对特定个人的歧视。例如，招聘广告推断不欢迎来自吉普赛人的申请。第60条赋予北爱尔兰平等委员会将雇主诉诸法庭的权利。

2006年或2010年《平等法》中都没有与第60条直接对应的条款。2006年法案中的对应条款在2010年的版本中被废除。

在爱尔兰的立法中没有相应的规定。

我们正在考虑删除本条，就像在大不列颠所做的那样。

考虑：
您认为北爱尔兰平等委员会应该保留这种权力吗？

第61条 – 处理就业案件时的初步行动
第61条涉及北爱尔兰平等委员会在就业案件提交县法院之前可以采取的初步行动。

第60条第（4）款规定，如果北爱尔兰平等委员会认为某人已经做出了非法行为

（根据第29、30或31条），而且除非受到限制，此人可能会继续实施其他非法行为，那么该委员会可以通过该条款向县法院申请禁制令。第60条第（5）款规定，对于工业裁判所管辖范围内的诉讼，除非工业裁判所作出终局裁决，否则北爱尔兰平等委员会不得宣称某企业/机构存在非法行为。2006年或2010年《平等法》中都没有与第61条直接对应的条款。2006年法案中的对应条款在2010年的版本中被废除。

在爱尔兰的立法中没有相应的规定。

我们正在考虑删除此条，就像在大不列颠所做的那样。

考虑：
您认为北爱尔兰平等委员会应该保留这种权力吗？

第62条 – 违反本法令人员的承诺
如果北爱尔兰平等委员会确信某人正在或已经犯下违反法令的行为，北爱尔兰平等委员会可以从该人那里获取他将停止这些行为的承诺。第62条类似于2006年《平等法》的第23节（协议）。关于北爱尔兰平等委员会的这些执法权力，在平等议题上的不同立法之间，可用权力的性质和范围并不一致。

在爱尔兰的立法中没有相应的规定。

我们正在考虑将本条废除。

考虑：
北爱尔兰平等委员会是否应该保留这些权力？

新增内容 - 北爱尔兰平等委员会有权以自己的名义提起诉讼
我们还在考虑北爱尔兰平等委员会的建议，即该委员会应该能够以自己的名义为个人提起诉讼，而不必提该人的名字。

北爱尔兰平等委员会有权以自己的名义就歧视性广告（第29条）、歧视指示（第30条）和施加歧视压力（第31条）提起诉讼。北爱尔兰平等委员会也有 进行正式调查的权力（第46条）。但是，他们认为他们应该能够受理与个人遭受歧视有关的案件。

考虑：
您能想到为什么作为个人会觉得这样做并没有什么好处吗？
这是否有可能导致个人与北爱尔兰平等委员会之间的冲突？

执法

第52/53条 – 工业裁判所的管辖权/根据第52条对申诉的补救措施

建议对第52/53条作两处修改：

i. 有关部门正在考虑增加裁判所的权力，以提出有利于全体员工队伍的建议，而不仅仅是提出歧视投诉的个人。这与《公平就业和待遇》是一致的，但在2010年《平等法》（第124节第（2）款（c））中引入的同样的规定随后却被2015年《放松管制法》废除。首先被纳入大不列颠的法律随后却又将其移除，这其中相互冲突的原因需要考虑。

ii. 此外，我们打算对不遵守裁判所建议的行为实施有效制裁。2010年《平等法》第124节未规定强制执行措施，而我们的《公平就业和待遇》第39条第（8）款对强制执行进行了规定。因此，我们可以在新法案中反映这一点。

处理顽固不改或特别恶劣的违法者的另一种方法
就是北爱尔兰平等委员会执行相关程序： 第46条允许
北爱尔兰平等委员会进行正式调查，并根据结果，第55条授权
北爱尔兰平等委员会发布非歧视通知，这可能促使
雇主有效地履行遵纪守法的义务，从而惠及
劳动力队伍。

考虑：

i. 关于此事的某些非正式证据表明，在大不列颠的大多数案例中，特别法庭最常建议的是进行培训，很少有人建议更多的事情，即使有权这样做。我们了解到，培训可能很昂贵，而且最终对改变态度并没有明显的帮助。既然给大不列颠赋予这种权力似乎并没有产生积极的变化，您认为它还应该包括在本法令中吗？这会给雇主带来不可接受的负担吗？

ii. 您认为反映《公平就业和待遇》所提供的制裁很重要吗？或者说，您认为我们应该更多地利用北爱尔兰平等委员会的权力来处理不合规行为吗？

第52A条 – 举证责任： 工业裁判所
在大多数诉讼案件中，举证责任由投诉方/控方承担，他们必须按照要求的举证标准证明他/她的指控，这取决于是民事案件（对各种可能性的平衡）还是刑事（排除合理怀疑）案件。在适用《平等待遇指令》（和其他类似的欧盟指令）的情况下，这一责任颠倒了过来。在这种情况下，如果投诉人证明了裁判所在没有充分解释的情况下便可得出结论，即被告犯有歧视行为的事实，法庭应支持投诉，除非被告证明他/她没有实施该行为。

反向举证责任仅适用于根据本法令提出的某些权利主张，这种情况是我们打算纠正的异常现象。

考虑：
目前，投诉人必须证明他们受到了恶劣的对待。
这种变化将意味着被投诉的人必须证明他们没有做错任何事。您认为这样做公平吗？

第63条 – 帮助受害人获取信息
大不列颠之前的相关规定是2010年法案的第66节（获取信息）。作为减轻监管负担的一部分，第66节被2013年《企业与监管改革法案》废除。相应的规定包括在爱尔兰的立法（1998年的法令第76节）中。我们打算仔细审视那些首先被纳入法律但随后却又被删除的相互冲突的情况。

考虑：
本条提到了一份调查问卷，我们被告知它起源于对平等议题进行立法的早期，旨在帮助那些不熟悉法律的人为他们的案件获取证据。随着时间的推移，问卷调查的使用范围扩大了，也变得更长、更详细。这被认为给受访者带来了太大的负担，我们认为，这是该节从2010年《平等法》中被废除的原因。
问卷调查表是否应予保留？ 是否应该允许权力主张人随意提出任何要求？ 是否应该对问卷调查进行相应规定，或对问题的数量进行限制？ 我们特别有兴趣听取任何已经完成当前问卷或有参与此过程经验的人的意见，以及它对个人和企业的影响。

第64条第（3）款和第（4）款 – 平等委员会的协助

第64条第（3）款和第（4）款规定了北爱尔兰平等委员会处理援助申请的期限的各种变化。我们的建议是，其他相关立法之间存在不一致，有些立法没有设置期限。我们在考虑将其删除。

第65条 – 提起诉讼的期限

这与上边的第64条有关，其他立法之间也有类似的不一致之处。同样，我们正在考虑将其删除。

考虑：

您认为有充分的理由保持时间限制吗？

其他事宜

计划引入种族平等监督制度

通过《2015-2025年种族平等战略》咨询，我们发现这里需要进行种族平等监督，以便为更好地制定与少数民族社区的需求相关的政策提供证据。然后，《战略》利用从咨询中获得的信息商定了前进的计划。该计划的一部分是聘请一名研究人员开展一项工作，就如何最好地推进监督工作进行调查并进行广泛的咨询。

本部于2020年11月收到该报告。主要成果之一是达成的共识，即任何新的种族关系法令都应成为实施监督的立法工具。

出于这个原因，在稍后的日期，我们首先要在公共部门推行对种族平等的监督工作，以此作为向私营部门提供良好实践和建议的一种方式，然后，我们打算在这项新立法的起草阶段，通过二级立法机构，专设一个部分，以颁布《对种族平等工作进行监督》的法令。

我们欢迎您对任何领域提出任何意见或想法，特别是您认为在尝试收集这些信息时我们应该重点关注的领域。

考虑：

您认为我们应该首先关注公共部门的哪些领域，例如住房或教育？

志愿者

本法令目前没有条文覆盖志愿者。

我们被告知，考虑到该术语所包含的广泛角色，涵盖所有的志愿者将非常复杂。简单地将一项安排命名为“自愿安排”并不能决定其地位。提供更正式的安排可能比较容易，但重要的是保持其非正式和容易做到的特点。我们不想阻止个人参与志愿服务，也不愿意让组织，尤其是较小的组织，不得不处理不必要的繁文缛节。

根据与相关组织的关系，一些志愿者可能已经作为雇员被纳入保护范围。有人指出，允许法院就歧视自愿工作的具体案件的定义作出裁决可能更为有效。

2010年《平等法》中没有关于志愿者的规定。

考虑：
我们的法律建议是，由于存在多种形式的志愿工作和协议，这个问题非常复杂。如果您认为我们应该包括志愿者，您认为在没有详尽定义清单的领域如何运作此事？

血统和种姓
我们也在考虑将血统和种姓包括在内。

这两个术语目前都没有普遍接受的定义。有人认为种姓根本不属于“种族”的范畴。不过，在有些情况下，人们已经接受它与血统有关，因此可被认为是“族裔血统”的一个子部分。

考虑：
有人认为种姓与种族无关，而是与社会环境有关。您同意吗？ 如果把种姓与种族（及其肤色、种族、国籍或族裔或民族血统的类别）联系起来，我们如何对种姓进行定义？
我们如何定义血统？
您认为我们应该为血统和种姓提供保护吗？ 这应该通过族裔血统来运作吗？

第二节：
支持信息

词汇表

消除种族歧视委员会（CERD）
消除种族歧视委员会是一个由独立专家组成的机构，负责监督《消除一切形式种族歧视公约》缔约国对该条约的执行情况。

教育部《特殊教育需要执行职能守则》
教育部以《识别及评估特殊教育需要执行职能守则》的形式，为教育负责部门和学校提供指导。学校、董事会以及卫生和社会服务负责部门在决定为有特殊教育需要的儿童做些什么时，必须考虑《执行职能守则》中给出的建议。

2105年《放松管制法》（大不列颠）A52
该法令旨在减轻立法给企业或其他组织或个人造成的负担；规定废除不再具有实际用途的立法；就监管职能的行使作出规定；以及用于连接目的。

1998年《平等法》（爱尔兰）
1998-2015《就业平等法》禁止在广泛的就业领域和与就业相关的领域进行歧视。其中包括招聘和晋升、同工同酬、工作环境、培训或经验、解雇和骚扰（包括性骚扰）。

2013年《企业与监管改革法案》
2013年《企业与监管改革法案》（ERRA），是英国议会通过的一项主要法案，旨在改革中小企业面临的监管环境。

2000年《平等地位法》（爱尔兰）
2000-2018《平等地位法》禁止在提供商品和服务、住宿和教育方面的歧视。它们涵盖了性别、婚姻状况、家庭状况、年龄、残疾、性取向、种族、宗教和游居者社区成员资格这九个方面。

《平等待遇指令》2000/43/EC
《种族平等指令》2000/43/EC是欧盟关于欧洲劳动法的法律文件。该法令规定的原则是，无论是哪一个种族或族裔群体，人与人之间应当平等对待。

2006年《平等法》（大不列颠）
本法规定设立平等和人权委员会；对基于宗教或信仰的歧视作出规定；允许对基于性取向的歧视作出规定；规定履行公职的人员与性别歧视有关的义务；修订1995年《残疾歧视法》；并用于相关目的。

2010年《平等法》（大不列颠）
2010年《平等法》是英国议会通过的一项法案，其主要目的是巩固、更新和补充众多先前的法案和条例，这些法案和条例构成了英格兰、苏格兰和威尔士反歧视法的基础。

（大不列颠）平等和人权委员会
平等和人权委员会是大不列颠国家层面的关于平等待遇的机构。作为根据2006年《平等法》设立的法定非部门公共机构，该委员会独立运作。

北爱尔兰平等委员会
北爱尔兰平等委员会是根据1998年《北爱尔兰法》设立的非部门公共机构。它的权力和职责来自若干法规，旨在防止那些基于年龄、残疾、种族、宗教和政治见解、性别和性取向的歧视行为。它还具有1998年《北爱尔兰法》在适用于公共权力部门的法定平等和良好关系义务方面产生的责任。

《欧盟种族指令》2000/43/EC
该指令的目的是为打击基于种族或族裔血统的歧视制定一个框架，以期在成员国实施平等待遇原则。

1998年《（北爱尔兰）公平就业和待遇法令》(FETO)
该法令规定，在就业、商品、设施和服务、土地或财产的销售或管理以及继续教育和高等教育方面，基于宗教信仰和政治见解的歧视是非法的。

2014年《（爱尔兰）人权与平等委员会法》
该法案规定设立一个名为爱尔兰人权与平等委员会的机构。

爱尔兰人权与平等委员会（IHREC）
该委员会是爱尔兰国家层面的关于人权与平等待遇的机构。它是一个独立的公共机构，对爱尔兰议会负责，根据2014年《（爱尔兰）人权与平等委员会法》的授权而设立。

1998年《北爱尔兰法》
1998年《北爱尔兰法》是英国议会通过的一项法案，为北爱尔兰建立的一个权力下放的立法机构。

1997年《（北爱尔兰）种族关系法令》的复审
本法令对基于种族原因的歧视作出了规定。它还规定了北爱尔兰种族平等委员会（现为“北爱尔兰平等委员会”）的设立和职能。

2015-2025年种族平等战略
《2015-2025年种族平等战略》为政府部门（和其他部门）建立了一个框架，以解决种族不平等问题，消除种族主义和仇恨犯罪，并与有关机构合作： Together: Building a United Community（共同努力，建立一个团结的社区），以促进良好的种族关系和社会凝聚力。
www.executiveoffice-ni.gov.uk/publications/racial-equality-strategy-2015-2025

种族平等小组
一个少数族裔社区代表小组，支持执行种族平等战略，积极宣传和支持政府的行动。
www.executiveoffice-ni.gov.uk/the-racial-equality-subgroup

2005年《（北爱尔兰）特殊教育需要和残疾令》（SENDO）
该法令将反对歧视残疾的法律引入教育部门，并加强有特殊教育需要的儿童在主流教育中接受教育的权利。

影响评估

执行办公室对战略草案进行了农村需求影响评估和平等待遇审查工作。

新法案旨在支持其针对的社区代表的一系列跨领域身份的机会平等和准入。该法案将确保为骚扰和加害的受害者和那些因种族原因而受到不平等对待的人提供更广泛和更有力的保护。我们都有责任平等对待他人，努力建设一个能够证明这一（优秀品质）的社会。雇主和那些处于权力或责任地位的人员，应当以身作则，不搞特殊化，公平对待周围的每一个人。因此，我们得出的结论是，不需要进行全面的平等影响评估。

如果咨询回复表明需要进行重大修改，必要时将重新审核这些筛查评估。

信息自由

2000年《信息自由法》– 咨询过程中的保密问题

本部打算在咨询工作完成后公布一份答复摘要。

您的回复以及对咨询的所有其他回复也可能应要求进行披露。本部只有在特殊情况下才能拒绝披露资料。

在您提交回复之前，请阅读以下有关咨询过程中的保密问题的段落，它们将就您在回应本次公共咨询时提供的任何信息的法律问题为您提供指导。

除某些有限的限制条件外，《信息自由法》赋予公众访问公共权力部门（这里指的是本部）掌握的任何信息的权利。这种获取信息的权利包括为回应咨询而提供的信息。

本部不能自动将针对咨询而向其提供的资料视为机密资料。但是，它确实有责任决定您为响应此咨询而提供的任何信息，包括有关您的身份的信息是否应公开或被视为机密。

这意味着您为响应咨询而提供的信息不太可能被视为机密信息，除非在非常特殊的情况下。大法官的《针对信息自由的行使职能守则》规定：

- 本部只应接受来自第三方的“保密”资料，而该资料的获得必须是为了行使本部的相关职能，而该等资料却又无法以其他方式获得；
- 该部不应同意对从第三方收到的非机密信息进行“保密”；
- 该部接受保密规定必须有充分的理由，必须能够向信息专员证明是合理的。

有关咨询过程中的保密问题的更多信息，请联系信息专员办公室
（或 www.informationcommissioner.gov.uk）。

隐私声明

数据控制者名称：	The Executive Office
地址：	The Executive Office, E5.19, Castle Buildings, Stormont Estate, Belfast BT4 3SR
电子邮件：	racerelationsorderreview@executiveoffice-ni.gov.uk
数据保护官：	David Moore Room E3.08, Castle Buildings Stormont Estate Belfast BT4 3SR
电话：	028 9052 6123（分机 26123)
电子邮件：	DPO@executiveoffice-ni.gov.uk

介绍

种族平等立法小组致力于保护您的隐私。本隐私声明解释了我们如何使用您的个人信息，以及我们将如何保护这些信息。

它旨在满足英国《通用数据保护条例》（UK GDPR）和2018年《数据保护法》（DPA 2018）的要求，即您个人有权随时了解我们如何以及为何收集和使用有关您的信息。

我们是谁

执行办公室的种族平等立法小组（RELT）的作用是审查现行的1997年《（北爱尔兰）种族关系法令》。

目的 – 你们为什么要处理我的个人信息?

- 作为其关于审查1997年《（北爱尔兰）种族关系法令》的公众咨询的一部，分种族平等立法小组正在征求有关各方的意见。该小组不会在咨询过程中寻求个人数据，但可能会收到作为被咨询者回复的一部分的姓名和地址/电子邮件地址。
- 咨询是制定公共政策和战略的必要组成部分。

类型 – 你们正在处理哪些类别的个人数据?

- 对咨询的回复将包括姓名和地址和/或电子邮件地址。
- 从咨询回复中收集的个人数据将包括您的名字、姓氏、地址和电子邮件地址。
- 收到的个人数据不会与任何外部方共享。数据将根据用户提交的对咨询的回复进行处理，并且仅出于该原因。收到的数据将由种族平等立法小组内部的相关人员处理。

法律问题 – 你们收集个人信息的合法依据是什么?

- 为了遵守英国数据保护法规，我们必须有合法的依据来处理任何个人信息。关于处理潜在咨询的信息，执行办公室依赖于以下事实： 英国《通用数据保护条例》第6条第（1）款（e）项规定，“数据处理是为了公共利益而执行任务所必需的。”

来源 – 你们是从哪里获得我的个人数据的?

- 个人数据将来自回复咨询的人，例如（但不限于）电子邮件或硬拷贝。

收件人 – 你们会与其他人共享我的个人信息吗?

- 我们不会与其他组织共享您的个人数据。
- 对处理的任何个人信息的访问将仅限于参与咨询的人员。

你们会把我的个人数据转移到其他国家吗?

- 所处理的任何个人信息都不会转移到任何其他国家或国际组织。

安全和保留 – 我们如何保存您的个人信息?

- 本部将确保个人资料的保存时间不超过必要时间。
- 您提供的信息将保存在本部的官方认可的记录管理系统中，并将受到保护，防止未经授权或非法的处理，并防止意外丢失、破坏或损坏。
- 只有直接参与咨询的工作人员才能查阅这些信息。

你们是如何使用我的个人数据来做出有关我的决定的?

- 对于这次咨询的回复文件，执行办公室（TEO）不会使用自动处理的方法。

我有什么权利?

- 您有权被告知，同时，您也可以获得您的个人信息正在被处理的确认。
- 您有权查阅您的个人信息。
- 如果您的个人信息不准确或不完整，您有权将其更正。
- 您有权要求删除个人信息，在特定情况下亦可阻止对其进行处理。
- 在特定情况下，您有权限制对个人信息的处理。
- 在特定情况下，您有权进行数据转移。
- 在特定情况下，您有权反对对个人信息进行处理。
- 您拥有与自动决策和分析相关的权利。请注意，您提供的任何个人信息都不会用于自动决策和分析。
- 如果您对您的个人权利有任何疑问，请访问信息专员办公室网站 https://ico.org.uk/。

替代格式/一般查询

- 如果您对本隐私声明有任何疑问，需要其他格式或语言的副本，或希望行使您作为数据主体的任何权利，请通过上面提供的电子邮件地址与我们联系。

投诉

- 如果您对个人数据的处理方式不满意，您可以向本部门的数据保护官员提出您的疑虑（请参阅本隐私声明开头的联系方式）。

如果您仍然不满意，您有权向信息专员办公室（ICO）提出投诉：

Information Commissioner's Office
Wycliffe House
Water Lane
Wilmslow
Cheshire
SK9 5AF

电话： 0303 123 1113
https://ico.org.uk/Global/contact-us/

对本隐私声明的变更
我们会定期审查本隐私声明，并将在本部门的网站上发布任何更新。

本隐私声明最后更新于2023年3月2日。

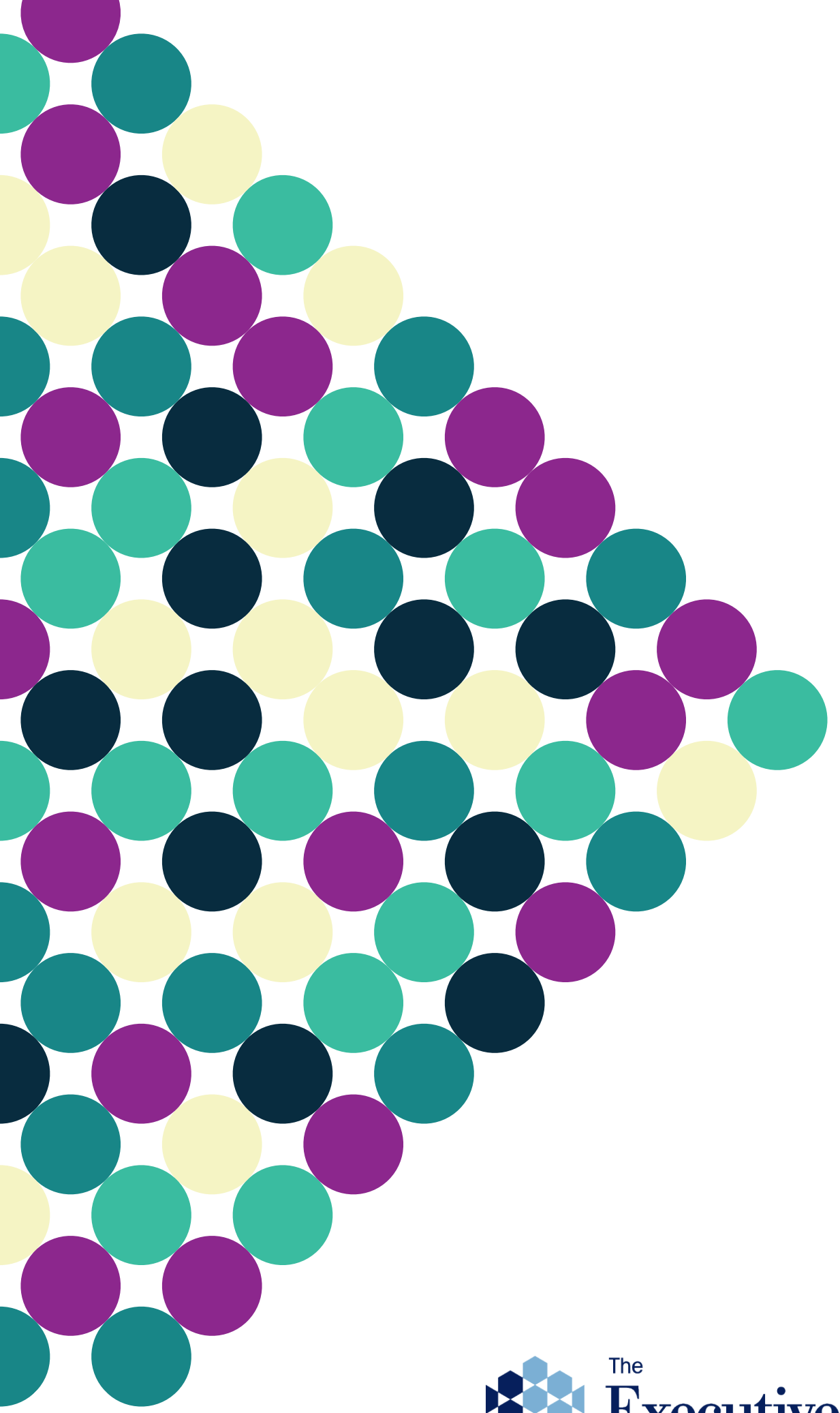
审核政策

对于咨询的任何回复以及可能发布的任何回复，我们将实行审核政策，以确保这些回复是适当的且不会对他人造成伤害。审核将按照以下条款进行。
包含以下任何一项的回复可能会被删除：

- 威胁或煽动暴力；
- 使用淫秽内容；
- 来自同一人或实体的重复的或基本上是重复的邮件；
- 寻求就业或包含商业产品或服务广告的邮件；或
- 发布的信息违反法律，包括诽谤、纵容或鼓励非法活动、泄露机密信息或侵犯版权或商标。

我们珍惜您的时间和投入，我们的目标是接受尽可能多的回复，同时确保咨询工作重点突出且有建设性。为了解决可能需要的其他事项，本审核政策可能会有一些调整。如果您对本网站上用户生成的内容有任何投诉，或者认为您自己的内容已被错误删除，请通过以下方式与我们联系：

电子邮件： racerelationsorderreview@executiveoffice-ni.gov.uk



The Executive Office