反歧視法草案總說明

人人生而自由，在尊嚴及權利上一律平等，為世界人權宣言第一條所揭示，強調自由與平等均為重要之人權價值。平等不歧視乃國際人權法之核心原則，強調每個人都應該在平等基礎上享有人權，包括在法律之前受到平等對待之權利，以及在經濟、社會、文化等領域免受歧視之權利。我國為落實人權保障並與國際標準接軌，陸續將「消除一切形式種族歧視國際公約」（ICERD）、「公民與政治權利國際公約」（ICCPR）、「經濟社會文化權利國際公約」（ICESCR）、「消除對婦女一切形式歧視公約」（CEDAW）、「兒童權利公約」（CRC）及「身心障礙者權利公約」（CRPD）國內法化。這六部國際人權公約或以批准公約之方式，或以施行法之方式，均經立法院審議，具有國內法之效力。依據此六部國際人權公約之平等不歧視相關規定，國家有義務尊重、保護及實現所有人平等不歧視之權利。

為落實平等不歧視原則，保障每個人都能在與其他人平等之基礎上享有、行使權利，我國現行法已有分散於不同法律之禁止歧視規定，各該法律因其規範目的及保障對象，對禁止歧視特徵及禁止歧視領域，各有不同規範。惟既有之禁止歧視規定涵蓋範圍仍有所不足，行政院一百十一年公布之國家人權行動計畫爰將研議制定綜合性平等法（反歧視法）列為重要行動項目。

參考外國定有綜合性反歧視法之立法例，各國立法之名稱雖然各異，例如英國為平等法（Equality Act）、瑞典為反歧視法（Antidiscrimination Act），德國為一般平等待遇法（Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz）、加拿大為加拿大人權法（Canadian Human Rights Act），惟不論名稱為何，其規範內容主要係禁止在特定領域基於所定受保護特徵為直接歧視或間接歧視所形成之差別待遇，及禁止基於受保護特徵為騷擾，並以民事救濟作為違反禁止歧視或騷擾規定時之救濟方式，以實質填補受歧視者所受之損害。經盤點我國既有分散於各法律之禁止歧視規定並參考前述外國立法例，現行法制有以下不足之處：

一、缺乏歧視定義

現行法缺乏歧視之定義，致各機關對於各種形式之歧視欠缺充分瞭解，且歧視概念中亦欠缺拒絕對身心障礙者提供合理調整等。

二、禁止歧視領域不足

現行定有禁止歧視規定且對違反者處行政罰之法律，例如就業服務法、大量解僱勞工保護法、中高齡者及高齡者就業促進法、勞動基準法、身心障礙者權益保障法、人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例、油症患者健康照護服務條例、住宅法、精神衛生法、傳染病防治法、長期照顧服務法、高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法、性別平等工作法、性別平等教育法、入出國及移民法等，個別法律禁止歧視規範情形不一，有針對特定領域明定其禁止歧視之各種受保護特徵者；亦有針對特定受保護特徵明定其禁止歧視之領域者。對照外國綜合性反歧視法立法例，其禁止歧視領域多涵蓋就業、教育及對公眾提供物品、設施或服務之大眾交易，且其所定之受保護特徵大多包括種族、身心障礙、性別、年齡、宗教信仰，而我國個別法律在對公眾提供物品、設施或服務之大眾交易之規範較為不足。此外，在就業領域，雖已有就業服務法、勞動基準法、性別平等工作法、中高齡者及高齡者就業促進法、身心障礙者權益保障法等相對完整之禁止歧視規定，惟就雇主歧視防治義務，僅有性別平等工作法課予雇主有防治性騷擾之義務，就其他禁止歧視特徵，則無防治義務之規定。至教育領域，有性別平等教育法禁止基於性別之歧視及騷擾，身心障礙者權益保障法、精神衛生法、人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例分別明定對身心障礙者、精神疾病病人、感染者接受教育、就學之權益，不得有歧視之對待，以及特殊教育法規範各級學校提供合理調整之規定，惟對於其他禁止歧視特徵則欠缺規範，且學校防治義務亦僅限於性騷擾之防治。故即便現行法對就業及教育已有禁止歧視之規定，對部分受保護特徵之規範仍有不足。

三、救濟方式多採行政罰，受歧視者難以獲得實質之損害填補

現行禁止歧視規定多採行政管制，對違反者處以行政罰，僅有少數法律明確規定行為人違反禁止歧視規定時，受歧視者得請求損害賠償（例如性別平等工作法第二十六條、中高齡者及高齡者就業促進法第十七條）。對照外國立法例以民事手段作為違反禁止歧視規定之救濟方式，現行法對違反禁止歧視規定者處以行政罰，欠缺相應之民事損害賠償機制，致使受歧視者難以獲得實質之損害填補。

四、缺乏不構成歧視之例外規定

歧視包括直接歧視或間接歧視所形成之不利差別待遇，惟並非所有的差別待遇均屬無正當理由，而需以法律禁止者。欠缺不構成歧視之例外規定，恐過度侵害人民之自由，且難以落實反歧視法之立法目的。

鑑於現行禁止歧視規定有前開不足之處，且參酌國家人權機構在國外綜合性反歧視法立法例中，有其重要功能與角色，爰擬具「反歧視法」草案，其要點如下：

一、第一章「總則」：說明本法立法目的，並就禁止行為、受保護特徵等為定義。

（一）本法立法目的及本法與其他法律之關係。（草案第一條）

（二）本法禁止行為之定義，包括歧視、騷擾及報復。（草案第二條）

（三）本法受保護特徵之相關定義或範圍。（草案第三條）

（四）其他用詞定義。（草案第四條）

二、第二章「大眾交易、就業、教育之禁止歧視、騷擾及報復」：規範大眾交易、就業、教育三領域，不得基於種族、身心障礙、性別、年齡、宗教信仰為歧視及騷擾，亦不得為報復；並規範雇主及學校之歧視防治及糾正補救義務。

（一）大眾交易歧視、騷擾之禁止。（草案第五條）

（二）就業歧視、騷擾之禁止。（草案第六條）

（三）雇主歧視防治及糾正補救義務。（草案第七條及第八條）

（四）第六條至第八條規定適用於公務人員、教育人員及軍職人員。（草案第九條）

（五）學校歧視、騷擾之禁止。（草案第十條）

（六）學校歧視防治及糾正補救義務。（草案第十一條）

（七）大眾交易提供者、雇主及學校之報復禁止。（草案第十二條）

三、第三章「不構成歧視之情形」：明定雖有差別待遇，但不構成歧視之情形。

（一）積極平權措施。（草案第十三條）

（二）依法令之行為。（草案第十四條）

（三）不構成歧視之一般性條款。（草案第十五條）

（四）宗教團體行為不構成歧視之情形。（草案第十六條）

（五）宗教研修學院及其法人行為不構成歧視之情形。（草案第十七條）

四、第四章「賠償及救濟」：規範違反本法相關規定或其他禁止歧視規定之賠償及救濟，並明定團體訴訟相關規定。

（一）違反禁止歧視、騷擾或報復規定之侵害除去及防止請求權。（草案第十八條）

（二）違反禁止歧視、騷擾或報復規定之損害賠償請求權。（草案第十九條）

（三）歧視事件被害人舉證責任之減輕。（草案第二十條）

（四）雇主、學校違反糾正補救義務之損害賠償責任。（草案第二十一條至第二十三條）

（五）損害賠償請求權時效。（草案第二十四條）

（六）團體訴訟之要件及相關程序規定，包括訴訟實施權之授與、訴訟實施權之撤回及相關配套、裁判費暫免徵、損害賠償請求權時效之分別計算、授與訴訟實施權者之權限、當事人得自行提起上訴之要件及時期、賠償金之交付及請求報酬之禁止、得訴請除去侵害，及得提起團體訴訟之財團法人或公益社團法人要件。（草案第二十五條至第三十二條）

（七）因本法所生民事上權利義務之爭議，當事人得按事件性質，依各該法律規定以訴訟外紛爭解決機制處理。（草案第三十三條）

（八）公務員執行職務，違反禁止歧視、騷擾或報復規定之損害賠償責任。（草案第三十四條）

五、第五章「政府義務」：規範政府於消弭歧視及促進實質平等之義務。

（一）各級政府就消弭歧視有培訓、教育、宣導、研究之義務。（草案第三十五條）

（二）各級政府辦理具受保護特徵者之生活調查，有將受歧視狀況納入調查項目並公開之義務。（草案第三十六條）

（三）各級政府得採行或獎補助積極平權措施，並有適時檢討及說明釋疑之責任。（草案第三十七條）

（四）勞動主管機關應將就業歧視禁止及防治納入勞動檢查項目。（草案第三十八條）

（五）教育主管機關與軍警及矯正學校主管機關有義務督導其所主管學校之歧視防治。（草案第三十九條）

（六）文化主管機關辦理消除平面媒體歧視相關宣導措施，及輔導平面媒體業者自律之義務。（草案第四十條）

（七）通訊傳播主管機關促請廣電業者及公學會辦理消除廣電業者歧視相關宣導措施，及促請廣電業者自律之義務。（草案第四十一條）

（八）第二章所定事項以外之禁止歧視規定，由各該中央目的事業主管機關另定之。（草案第四十二條）

六、第六章「國家人權委員會關於歧視事件之處理」：監察院國家人權委員會（下稱人權委員會）為我國依據巴黎原則所成立之獨立國家人權機構，本章規範人權委員會關於歧視事件之處理。

（一）人權委員會得對歧視事件進行調查，並依法處理及救濟。（草案第四十三條）

（二）人權委員會得對歧視事件進行調查之方式。（草案第四十四條）

（三）人權委員會得提供受歧視者法律諮詢及訴訟協助、促成和解或轉介等協助。（草案第四十五條）

反歧視法草案

條文	說明
第一章　總則	章名。
第一條　為保障人民不受歧視，獲得民事救濟之權利，以促進實質平等，建立友善與尊重差異之社會，特制定本法。 　　歧視、騷擾之民事責任，除民法以外之其他法律有特別規定者外，適用本法；本法未規定者，適用民法規定。 　　歧視、騷擾之處罰，適用其他法律之規定。	一、第一項揭示本法立法目的。 二、第二項說明本法與其他法律之關係。本法為民事特別法，民法以外之其他法律如就違反禁止歧視規定或禁止騷擾規定之民事責任，有特別規定者，為本法之特別規定，應適用其他法律規定；本法未規定者，則適用民法規定。以性別平等工作法為例，該法第二十六條已規定受僱者或求職者因該法第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任；第三十條則規定第二十六條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅，為本法之特別規定。惟性別平等工作法就雇主違反該法第七條至第十一條或第二十一條情事應負之賠償責任，並未有如本法第十九條懲罰性賠償金及不易證明實際損害額時之損害賠償額度規範，此部分仍應適用本法規定。 三、另因我國現行法中尚有其他多部法律定有禁止歧視規定並對違反者處行政罰，但未明定違反該禁止歧視規定之民事責任，例如就業服務法第五條第一項、大量解僱勞工保護法第十三條第一項有關就業歧視之禁止；身心障礙者權益保障法第十六條第一項對身心障礙者接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益歧視之禁止；人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例第四條第一項對感染者接受就學、就醫、就業、安養、居住等權益之歧視禁止；油症患者健康照護服務條例第六條第一項對油症患者接受教育、就業、醫療等權

	益之歧視禁止；住宅法第五十四條第一款及第二款禁止拒絕、妨礙住宅使用人從事必要之居住或公共空間無障礙修繕或因協助身心障礙者之需要飼養導盲犬、導聾犬及肢體輔助犬；精神衛生法第三十七條、第三十八條規定對精神疾病病人就醫、就學、應考、僱用、社區生活權益不得有不公平之對待，以及宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路或其他媒體之報導，不得對精神疾病病人使用歧視性稱呼或描述；傳染病防治法第十一條第一項規定對傳染病病人、施予照顧之醫事人員、接受隔離治療者、居家檢疫者、集中檢疫者及其家屬，不得予以歧視；長期照顧服務法第一條及第四十四條規定，長期照顧服務之提供，不得因服務對象有差別待遇之歧視行為；高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第二十六條第一項、第二十七條第一項規定，建教合作機構於建教生受訓期間不得給予不利之差別待遇；入出國及移民法第六十二條第一項規定，不得對居住於臺灣地區之人民為歧視之行為等。為使於違反其他法律禁止歧視規定情形，被害人亦能獲得實質之損害填補，本法爰賦予被害人於該等情形，有得依本法提請民事救濟之權利。至各該法律依其立法目的就所規範之受保護特徵，以及禁止歧視、騷擾之處罰（包括行政罰與刑罰），則依各該法律之規定辦理。
第二條　本法所稱歧視，指下列各款之一者： 一、直接歧視：基於受保護特徵對特定人為拒絕、禁止、排除、限制、區別等不利差別待遇。 二、間接歧視：與受保護特徵無關之中立措施或行為，使具受保護特徵者，實際上受有不成比例之不	一、本法禁止之行為包括歧視、騷擾及報復，本條參考英國二〇一〇年平等法第十三條、第十九條及第二十六條、瑞典反歧視法第一章第四條、德國一般平等待遇法第三條、身心障礙者權利公約第六號一般性意見第十八段、性別平等工作法第

利差別待遇。但該措施或行為有正當理由且必要者，不在此限。 拒絕依身心障礙者權益保障法規定提供合理調整者，為基於身心障礙之歧視。 本法所稱騷擾，指對特定人從事與受保護特徵相關且不受歡迎之言詞或行為，對其造成恐嚇、敵對、羞辱或冒犯之環境，致侵犯其人格尊嚴或不當影響其工作、教育、社會活動或日常生活之進行。 本法所稱報復，指對於因歧視及騷擾事件依本法或其他法律規定提出申訴、訴訟、作證或協助他人申訴之人，所為之不利待遇或其他損害行為。	三十六條規定等，明定歧視、騷擾及報復之定義。 二、第一項說明歧視之定義，包括直接歧視及間接歧視。惟一行為是否構成歧視，仍須視是否有本法第三章得為差別待遇而不構成歧視之情形而定。 (一)第一款規範直接歧視，直接歧視為歧視最典型之態樣，係指基於受保護特徵對特定人為不利差別待遇，其方式包括拒絕、禁止、排除、限制、區別等。本款所稱「基於」受保護特徵，除了指向受保護特徵本身以外，也包含具有該受保護特徵之相關因素。以視覺障礙為例，導盲犬即屬具有視覺障礙此一特徵之相關因素，故對攜帶導盲犬者為不利差別待遇，也屬「基於」身心障礙（視覺障礙）之不利差別待遇，而構成直接歧視。其次，本款「基於受保護特徵對特定人為……不利差別待遇」所稱之「特定人」，除具受保護特徵之人外，尚包含與具受保護特徵者有一定關聯之人，以及雖不具受保護特徵但被認為具受保護特徵之人，亦即關聯歧視(discrimination by association)與認知歧視（discrimination by perception）均為本款所規範之範圍。關聯歧視係指因與具受保護特徵者有一定關聯（如父母、子女、配偶等）而遭受不利差別待遇，例如雇主因求職者有身心障礙子女而拒絕聘用，即為基於身心障礙之關聯歧視。認知歧視係指雖不具受保護特徵，但因被認為具受保護特徵而遭受不利差別待遇，例如雇主因誤認求職者具同性性傾向而拒絕聘僱，該求職者即受到基於性傾向之認知歧視。 (二)第二款規範間接歧視，間接歧視亦稱為差別影響歧視(disparate impact discrimination)，已為我國憲法實務

	所肯認（司法院釋字第七六〇號解釋參照）；此外，相關國際人權公約之一般性意見或一般性建議亦指出，間接歧視為歧視之一種類型（消除對婦女一切形式歧視公約第二十八號一般性建議第十六段、身心障礙者權利公約第六號一般性意見第十八段參照）。規範間接歧視之目的，係為防止採取與保護特徵無關之中立措施或行為，但其實際適用結果卻對具受保護特徵者形成不成比例之不利差別待遇或影響之情形，例如以一百六十公分以上為僱用條件，此要件雖然表面上與性別無涉，但實際上不符合此要件之女性比例遠多於不符合此要件之男性比例，即形成對女性不成比例之不利差別待遇。其次，是否構成間接歧視，應視該措施或行為之結果於客觀上是否對具受保護特徵者構成不成比例之不利差別待遇而定，而不問行為人主觀上是否有差別待遇之意圖或動機。又考量間接歧視僅依客觀結果認定，為避免對行為人形成過度負擔，爰參考英國二〇一〇年平等法第十九條、瑞典反歧視法第一章第四條、德國一般平等待遇法第三條、澳洲維多利亞州平等機會法第九條規定，於第二款但書明定，該措施或行為有正當理由且必要者，不構成間接歧視。 (三)無障礙與間接歧視：身心障礙者權利公約第二號一般性意見第二十六段指出：「無障礙標準可以是一個指標，但不一定是規範性的，合理調整可做為確保身心障礙者在某一情況中的無障礙的一種手段。」就間接歧視而言，於法律對無障礙標準並無明確規範之情形，行為人可能因為未提供相關設備或設施，致使身心障礙者無法入店消費、就職、就學，而形成對身心障礙者之差別待遇，但其是否構成間接歧

	視，根據第二款但書，仍須進一步視行為人未能提供相關設備或設施是否有正當理由而定，而不必然構成間接歧視；決定是否有正當理由之因素包括行為人之規模及提供相關設備或設施之成本等。對身心障礙者而言，其仍可視情形依身心障礙者權益保障法相關規定提出合理調整之請求，如行為人拒絕依身心障礙者權益保障法為合理調整，則可能構成第二項之歧視。於法律已明確規範無障礙標準之情形，違反無障礙標準是否構成間接歧視，亦仍須依本款但書判斷；同樣地，身心障礙者亦可依身心障礙者權益保障法相關規定提出合理調整之請求。 （四）直接歧視、間接歧視不限於僅基於單一受保護特徵而受歧視之情形，也包括因為數個受保護特徵遭受差別待遇，而構成多重歧視（multiple discrimination）或交織歧視（intersectional discrimination）之情形。參照身心障礙者權利公約第六號一般性意見第十九段，多重歧視係指一個人受到基於兩個或更多受保護特徵之歧視，導致歧視加深或加重之情形；交織歧視是指多個受保護特徵同時以不可分割之方式相互作用，從而使相關個人遭受獨特類型之歧視。於多重歧視或交織歧視之情形，僅在所有受保護特徵均符合第三章不構成歧視之規定時，其不利差別待遇始不構成歧視。 三、依照身心障礙者權利公約第二條規定，合理調整（reasonable adjustment）係指根據具體需要，於不造成不成比例或過度負擔之情況下，進行必要及適當之修改與調整，以確保身心障礙者在與其他人平等基礎上享有或行使所有人權及基本自由。對於身心障礙者而言，拒絕對

	其依相關法律提供合理調整，亦構成歧視。依一百一十一年六月三十日行政院函送立法院審議之身心障礙者權益保障法部分條文修正草案第十六條第三項增訂「機關（構）、學校、事業機構、法人或團體辦理教育、招考、進用、就業、醫療服務、矯正措施等權益事項，應依身心障礙者個別障礙需求，於不造成不成比例或過度負擔之情況下，進行必要及適當之合理調整」規定，爰於第二項明定，拒絕依身心障礙者權益保障法規定提供合理調整者，為基於身心障礙之歧視。 四、由於基於受保護特徵之騷擾可能對具受保護特徵者之身心造成長期不利影響，並損害其應受平等對待及尊重之主體地位，另參考身心障礙者權利公約第六號一般性意見第十八段，以及外國綜合性反歧視法立法例（例如英國二〇一〇年平等法第二十六條、瑞典反歧視法第一章第四條、德國一般平等待遇法第三條）亦將騷擾作為該國綜合性反歧視法之禁止行為樣態之一，爰明定騷擾為本法禁止之行為，並於第三項明定騷擾之定義。 五、為避免因歧視及騷擾事件依本法或其他法律規定提出申訴、訴訟、作證或協助他人申訴之人，因此遭受不利待遇或其他損害，爰參考性別平等工作法第三十六條規定，明定報復為本法禁止之行為，並於第四項明定報復之定義。
第三條　本法所定受保護特徵，包括種族、身心障礙、性別、年齡、宗教信仰，及其他法律所定禁止歧視之特徵。 本法所定種族，包括種族、膚色、世系、原屬國、民族本源、原住民族。	一、參考國外定有綜合性反歧視法之立法例，各國反歧視法所規範之受保護特徵均採列舉而非例示規定。本法第二章規範大眾交易、就業及教育之領域，不得基於種族、身心障礙、性別、年齡、宗教信仰而為歧視或騷擾，其所定之五種受保護特徵，係基於下列考量：（一）於我

本法所稱身心障礙，指肢體、精神、智力或感官長期損傷者，其身體系統構造或功能之損傷或不全導致顯著偏離或喪失，與各種障礙相互作用，影響其活動及參與社會生活。 本法所定性別，包括性別、性別特質、性別認同及性傾向。 基於懷孕、分娩或哺乳之歧視，視為基於性別之歧視。	國社會中，特定群體基於種族、性別、身心障礙特徵，確有長期處於歷史性、系統性、結構性不利處境之情形，且我國已批准消除一切形式種族歧視國際公約，並制定有消除對婦女一切形式歧視公約施行法及身心障礙者權利公約施行法，故有就該等特徵進行規範之必要。（二）宗教信仰乃構成個人認同之要素，且內在信仰之自由，涉及思想、信念及精神之層次，應受絕對之保障，並參考外國綜合性反歧視法立法例均將宗教信仰列為受保護特徵，爰將其納為本法之受保護特徵。（三）鑑於中高齡者及高齡者於部分大眾交易、就業領域易遭受歧視，另參考外國綜合性反歧視法立法例亦均將年齡列為受保護特徵，爰將年齡亦納為本法之受保護特徵。其次，我國現行已有多部法律依其立法目的、規範領域定有禁止歧視條款，為使其他法律所定禁止歧視規定之受保護特徵與本法第二章所定之五種受保護特徵於本法能獲得同等之民事救濟保障，爰第一項規定受保護特徵包括「種族、身心障礙、性別、年齡、宗教信仰」及「其他法律所定禁止歧視之特徵」。 二、按消除一切形式種族歧視國際公約第一條第一項規定：「本公約稱：『種族歧視』者，謂基於種族(race)、膚色(color)、世系(descent)或原屬國(national origin)或民族本源(ethnic origin)之任何區別、排斥、限制或優惠，其目的或效果為取消或損害政治、經濟、社會、文化或公共生活任何其他方面人權及基本自由在平等地位上之承認、享受或行使。」又我國憲法已明文保障原住民族（憲法增修條文第十條第十一項及第十二項前段參照），爰於第二項明定種族此一受

	保護特徵涵蓋之範圍，包括種族、膚色、世系、原屬國、民族本源、原住民族。原住民族係指原住民族基本法第二條第一款所定既存於臺灣而為國家管轄內之傳統民族，復依憲法法庭一百十一年憲判字第十七號判決，憲法所保障之原住民族，應包括既存於臺灣之所有臺灣南島語系民族；舉凡其民族語言、習俗、傳統等文化特徵至今仍然存續，其成員仍維持族群認同，且有客觀歷史紀錄可稽之其他臺灣南島語系民族，亦均得依其民族意願，申請核定其為原住民族。另參考歐洲法院判決（Case C-668/15, Judgment of 6 April 2017），有共同之民族本源係指具有共同之語言、文化、歷史、傳統等特徵而可得特定之群體，惟是否具有共同之民族本源而屬同一民族，無法僅依單一因素（例如講同一種語言）而為判斷，應依前開要素為整體綜合判斷。 三、第三項身心障礙之定義係參酌身心障礙者權利公約第一條而定之。因本法之立法目的為消弭歧視，而非身心障礙者之全面權益保障，故本法身心障礙之定義，不以領有身心障礙證明者為限。又基於身心障礙之歧視，不限於對目前有身心障礙者之歧視，亦包含對目前雖無身心障礙但過去曾有身心障礙者之歧視（英國二〇一〇平等法第六條參照）。 四、第四項參考性別平等教育法第十三條及第十四條規定，明定性別之範圍，包括性別、性別特質、性別認同及性傾向。 五、為保護女性免於因懷孕、分娩或哺乳而受有歧視，爰參考英國二〇一〇年平等法第十七條規定，於第五項明定基於懷孕、分娩或哺乳之歧視，視為性別歧視。

第四條　本法其他用詞定義如下： 一、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第六條至第九條規定之雇主。 二、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致報酬者。 三、求職者：指向雇主應徵工作之人。 四、學校：指公私立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校。	本條參考性別平等工作法第三條及性別平等教育法第三條規定，就本法相關用詞為定義。
第二章　大眾交易、就業、教育之禁止歧視、騷擾及報復	章名。
第五條　依民事法律關係，對公眾提供物品、設施或服務之大眾交易，於決定是否提供及提供過程中，不得基於種族、身心障礙、性別、年齡、宗教信仰對特定人為歧視或騷擾。 前項大眾交易，指相對人之個人情況無關重要，通常以相同或類似交易條件，反覆與不特定多數人成立者。	一、基於契約自由與私法自治原則，在不違反公序良俗之情況下，原則上提供物品、設施或服務者，可自行決定其提供物品、設施或服務之對象及方式。惟如其物品、設施或服務係向公眾提供之大眾交易，為保障具種族、身心障礙、性別、年齡、宗教信仰之特徵者與其他人平等行使、享有權益，免於遭受不利差別待遇之權利，爰參考加拿大人權法第五條、瑞典反歧視法第二章第十二條、德國一般平等待遇法第十九條、英國二〇一〇年平等法第二十九條，於第一項規定，對公眾提供物品、設施或服務之大眾交易，不得基於前開特徵為歧視或騷擾。 二、本條禁止之歧視具體態樣包括拒絕提供物品、設施或服務，例如餐廳拒絕使用導盲犬之障礙者用餐；在提供物品、設施或服務時，為不利差別待遇，例如對使用導盲犬之障礙者收取額外之服務費。禁止之騷擾具體態樣，例如餐飲業於提供原住民顧客餐飲時，持續不斷模仿原住民之語調，形成對原住民顧客之

	敵意環境，而侵犯原住民顧客獲得平等對待及尊重之主體地位或迫使其不願意在此消費。 三、本條規範範圍為「依民事法律關係」、「對公眾提供物品、設施或服務之大眾交易」： （一）依民事法律關係：本條規範私法關係，公部門如係依民事法律關係對公眾提供物品、設施或服務，同受本條規範。 （二）物品、設施或服務：包含公私立醫院提供之醫療服務、專門職業技術人員執行業務、各種公私立機構、法人或團體等組織提供之物品、設施或服務等。 （三）大眾交易：指相對人之個人情況無關重要，通常以相同或類似交易條件，反覆與不特定多數人成立者。一交易如同時符合二條件，則屬本條所稱之大眾交易：1、交易相對人之個人情況無關重要，提供者係向大眾提供，僅考慮交易相對人有無支付能力與意願，並不因交易相對人之身分或其他情況，而有差異。如果一交易之提供與否，與交易相對人之情況有重要關聯，則非大眾交易，例如提供服務之性質涉及家庭私密領域且服務場所位於私人住宅者（如保母、家庭看護等）。至於交易相對人之個人情況之於交易是否重要，應依社會交易習慣或一般通念而定，而非交易提供者之主張。2、交易提供者通常以相同或類似交易條件，反覆與不特定多數人成立交易。即便一交易提供與否，與交易相對人之個人情況無涉，該類型之交易仍須以相同或類似交易條件，反覆與不特定多數人成立，始為大眾交易。如果僅為一次性之交易，例如在網拍出售個人二手物品，雖然交易相對人之個人

	情況對交易無關重要，但因其並非通常以相同或類似交易條件，反覆與不特定多數人成立之交易，故並非本條所定之大眾交易。綜合以上二條件，屬於本條所稱大眾交易者包括旅館、餐飲、電影院、公私立醫院提供之醫療服務、照護機構、專門職業技術人員執行業務、各種商品之零售、百貨、大眾運輸等。
第六條　雇主對求職者或受僱者，不得基於種族、身心障礙、性別、年齡、宗教信仰就下列事項為歧視。但基於職務需求或特性所必要之差別待遇，不在此限： 一、招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等。 二、教育、訓練或其他類似活動。 三、薪資之給付或各項福利措施。 四、退休、資遣、離職或解僱。 雇主不得基於前項所定特徵，對求職者或受僱者為騷擾。	一、為保障就業領域之平等，我國就業服務法第五條第一項已規定雇主對於求職人或所僱用員工，不得以種族等十八種特徵為由，予以歧視；中高齡者及高齡者就業促進法第十二條亦規定：「雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。前項所稱差別待遇，指雇主因年齡因素對求職者或受僱者為下列事項之直接或間接不利對待：一、招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等。二、教育、訓練或其他類似活動。三、薪資之給付或各項福利措施。四、退休、資遣、離職及解僱。」 二、第一項參考前開就業服務法及中高齡者及高齡者就業促進法規定，明定雇主對於求職者或受僱者不得基於種族、身心障礙、性別、年齡、宗教信仰，而於就業相關事項為差別待遇。另參考中高齡者及高齡者就業促進法第十三條第一款、加拿大人權法第十五條第一項第 a 款、瑞典反歧視法第二章第二條第一款、德國一般平等待遇法第八條第一項、英國二〇一〇年平等法附表九第一條規定，明定雇主所為之差別待遇，如係基於職務需求或特性所必要，則不構成歧視。 三、第二項則規定雇主亦不得基於第一項所定特徵，對求職者或受僱者為騷擾。本項並無如第一項有「基於

	職務需求或特性所必要」之例外規定。
第七條　雇主應防治求職者或受僱者免於遭受基於種族、身心障礙、性別、年齡、宗教信仰之歧視及騷擾，並應防治報復。 　　僱用一定人數以上之雇主，應訂定防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示，以落實前項之義務。 　　前項一定人數、防治範圍、措施、申訴及懲戒規範相關準則，由中央勞動主管機關定之。	一、性別平等工作法第十三條第一項規定雇主應防治性騷擾之發生。第一項參酌前開規定、德國一般平等待遇法第十二條及瑞典反歧視法第三章第六條，課予雇主有防治求職者或受僱者免於因其種族、身心障礙、性別、年齡、宗教信仰而遭受歧視及騷擾之義務，並明定雇主應防治報復。 二、第二項參酌性別平等工作法第十三條第一項，規定僱用一定人數以上之雇主，應訂定防治措施、申訴及懲戒規範，以落實第一項之義務。 三、為使雇主依第二項訂定防治措施、申訴及懲戒規範，有可遵循之準則，第三項爰授權中央勞動主管機關訂定第二項一定人數、防治範圍、措施、申訴及懲戒規範相關準則。
第八條　雇主於知悉有第六條或前條第一項歧視、騷擾或報復之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務上往來關係者，該行為人之雇主，亦同。	參酌性別平等工作法第十三條第二項規定，課予雇主於知悉第六條或第七條第一項歧視、騷擾或報復之情形時，有採取有效糾正及補救措施之義務。
第九條　前三條於公務人員、教育人員及軍職人員亦適用之。	參考性別平等工作法第二條第二項規定，明定本章第六條至第八條關於就業之規定，亦適用於公務人員、教育人員及軍職人員。
第十條　學校對學生或申請就學者，不得基於種族、身心障礙、性別、年齡、宗教信仰就下列事項為歧視： 一、招生及就學許可。但基於特定教育目標或其他正當理由，限定特定群體修讀，經該管主管機關核准者，不在此限。 二、教學、活動、服儀、評量、獎懲、福利、設施及服務。	一、性別平等教育法第十三條已明定學校之招生及就學許可不得有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇。第十四條則規定學校不得因學生之性別、性別特質、性別認同或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。 二、為保障具種族、身心障礙、性別、年齡、宗教信仰之特徵者平等接受

前項第一款限定特定群體修讀之情形，包括設定修讀人數之總額比例。 學校校長及教職員工不得基於第一項所定特徵，對學生或申請就學者為騷擾。	教育之權利，第一項參考前開規定、瑞典反歧視法第二章第五條、英國二〇一〇年平等法第八十五條、第九十一條至第九十三條，明定學校不得基於種族、身心障礙、性別、年齡、宗教信仰，就招生及就學許可、教學、活動、服儀、評量、獎懲、福利、設施及服務等事項而為歧視。惟考慮學校之招生政策有其特定教育目標或其他正當理由，故參考性別平等教育法第十三條但書規定，於第一款但書規定，學校於招生及就學許可事項，得基於特定教育目標或其他正當理由，經該管主管機關核准後，限定特定群體修讀。該款所稱之該管主管機關，於公私立各級學校，在中央為教育部，在直轄市為直轄市政府，在縣（市）為縣（市）政府；於軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校，則為其所屬主管機關。 三、第一項第一款限定特定群體修讀之情形，包括設定修讀人數之總額比例，爰於第二項明定之。 四、第三項規定學校校長及教職員工不得基於第一項所定特徵，對學生或申請就學者為騷擾。本項並無如第一項有例外規定。
第十一條　學校應防治校園免於發生基於種族、身心障礙、性別、年齡、宗教信仰之歧視及騷擾，並應防治報復。 校園有前條或前項歧視、騷擾或報復之情形時，學校應採取立即有效之糾正及補救措施。 第一項防治範圍、機制、處理程序及其他應遵行事項之準則，於公私立各級學校，由中央教育主管機關定之；於軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校，則由其所屬主管機關定之。	一、性別平等教育法第二十一條賦予學校有防治校園性別事件（含性騷擾、性霸凌等）之義務，其內容包括訂定處理機制、程序及救濟方法等。第一項參考前開規定，課予學校有防治校園免於發生基於種族、身心障礙、性別、年齡、宗教信仰之歧視及騷擾之義務，並應防治報復。 二、第二項課予學校於校園有第十條或本條第一項歧視、騷擾或報復之情形時，負有採取立即有效之糾正及補救措施之義務。

	三、鑑於校園歧視、騷擾及報復將影響學生之學習權、受教育權、人格發展權，甚至導致霸凌行為，造成學生身心之侵害，爰於第三項參考教育基本法第八條第五項之體例，授權中央教育主管機關與軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校之所屬主管機關，應訂定防治範圍、機制、處理程序及其他應遵行事項之準則，以供各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校遵循。
第十二條　第五條之大眾交易提供者、第六條之雇主、第十條之學校、學校校長及教職員工，不得為報復。	明定第五條之大眾交易提供者、第六條之雇主、第十條之學校、學校校長及教職員工，不得對因歧視及騷擾事件依本法或其他法律規定提出申訴、訴訟、作證或協助他人申訴之人，為不利待遇或其他損害行為。
第三章　不構成歧視之情形	章名。
第十三條　為加速或實現因種族、身心障礙、性別、年齡、宗教信仰而處於不利處境之個人或群體事實上之平等，所採行積極平權措施所生之差別待遇，不構成歧視。	參酌消除對婦女一切形式歧視公約第四條第一項規定、消除一切形式種族歧視國際公約第一條第四項規定及身心障礙者權利公約第五條第四項規定之意旨，明定目的在加速或實現因種族、身心障礙、性別、年齡、宗教信仰而處於不利處境之個人或群體事實上之平等，所採行之積極平權措施（消除對婦女一切形式歧視公約稱為暫行特別措施、消除一切形式種族歧視國際公約稱為特別措施、身心障礙者權利公約稱為具體措施），不構成歧視。一措施是否為積極平權措施，應檢視其欲保護之群體為何、其目的為何、所採取之手段是否適於達成該目的等。又積極平權措施既為實現特定目的而設，於達成既定之目的後，該措施則不再屬本條所稱之積極平權措施。
第十四條　依法令之行為，不構成歧視。	行為如係依照法令而為，則不應構成歧視，爰參考英國二〇一〇年平等法附表二十三第一條第一項，規定依法令之行為，不構成歧視。例如民法第十三條第

	一項規定，未滿七歲之未成年人無行為能力，拒絕將物品出售予未滿七歲者，因屬依法令之行為，不構成基於年齡之歧視。又例如菸害防制法第十七條第一項規定，任何人不得供應菸品、指定菸品必要之組合元件予未滿二十歲之人，故拒絕將菸品出售予未滿二十歲者，亦屬依法令之行為，不構成基於年齡之歧視。
第十五條　有下列情形之一者，不構成歧視： 一、為避免危險、防止損害或其他相類似目的所為。 二、為保護隱私或個人安全之目的所為。 三、為維護特殊利益，且禁止該行為無助於實現本法消弭歧視或促進平等之目的。 四、其他具有正當目的或合理事由，所為適當且必要之差別待遇。	一、本條參考德國一般平等待遇法第二十條第一項、加拿大人權法第十五條第一項及第二項，明定不構成歧視之一般性條款。 二、第一款規定為：為避免危險、防止損害或其他相類似目的所為。本款係指為避免受差別待遇者本人遭受危險或損害之情形，例如遊樂設施之年齡限制。 三、第二款規定為：為保護隱私或個人安全之目的所為，例如更衣室或澡堂限定單一性別。 四、第三款規定為：為維護特殊利益，且禁止該行為無助於實現本法消弭歧視或促進平等之目的。本款規定之特殊利益不限於為保護特定群體之利益，例如給予滿六十五歲者票價折扣之敬老票、為支持單親父親所提供之服務；亦包含營業利益，例如餐廳或酒吧設定女士之夜，給予女性較優惠之入場費等。 五、第四款規定為：其他具有正當目的或合理事由，所為適當且必要之差別待遇。本款所稱之正當目的亦包含避免成本之過度負擔（參照加拿大人權法第十五條第二項規定，得構成差別待遇例外之善意正當理由，係指為滿足特定人或特定團體之需求者，恐面臨健康、安全及成本上之重大阻礙），至差別待遇之手段方式必須是達成該目的所適當且必要者，自不待言。

第十六條　宗教團體於符合其宗教教義或組織目的之範圍內，就下列事項所為之差別待遇，不構成歧視： 一、選定執行宗教團體職權之人員。 二、選定接受宗教或神職教育或訓練，以培訓成為宗教或神職人員之對象。 三、求職者或受僱者之招募、甄試、進用或解僱。 四、提供物品、設施或服務。 前項第三款及第四款之差別待遇，限於基於宗教信仰所為，始不構成歧視。 第一項所定宗教團體，由中央宗教主管機關認定之。	一、按宗教信仰自由之範圍包含內在信仰之自由、宗教行為之自由與宗教結社之自由。內在信仰自由應受絕對保障，而宗教行為之自由與宗教結社之自由，在必要之最小限度內，仍應受國家相關法律之約束（司法院釋字第四九〇號解釋理由書第一段參照）。又「人民所從事之宗教行為及宗教結社組織，與其發乎內心之虔誠宗教信念無法截然二分，人民為實現內心之宗教信念而成立、參加之宗教性結社，就其內部組織結構、人事及財政管理應享有自主權，宗教性規範苟非出於維護宗教自由之必要或重大之公益，並於必要之最小限度內為之，即與憲法保障人民信仰自由之意旨有違」（司法院釋字第五七三號解釋理由書第三段參照）。 二、為避免侵害宗教自由，本條參考前開司法院解釋意旨、德國一般平等待遇法第九條、澳洲維多利亞州平等機會法第八十二條及第八十二條之 a，規範宗教團體於符合其宗教教義或組織目的之範圍內，所為差別待遇不構成歧視之情形：第一項第一款為選定執行宗教團體職權之人員，例如選定神父、住持、法師，亦包含除去執行宗教團體職權資格之情形；第一項第二款為選定接受宗教或神職教育或訓練，以培訓成為宗教或神職人員之對象，例如選定神父、住持、法師之培訓人員，亦包含除去培訓資格之情形；第一項第三款為求職者或受僱者之招募、甄試、進用或解僱，例如招募教會或寺廟之會計、清潔人員等；第一項第四款為提供宗教團體之物品、設施或服務，例如限定參與宗教團體舉辦或贊助活動之參加資格。基於前開司法院解釋意旨，第一項第一款及第二款事項屬於與宗教信仰核心有緊密關聯之宗教內

	部事務，宗教團體於符合其宗教教義或組織目的之範圍內，應有較大之自主空間，爰規定其就該二款事項所為之差別待遇，不構成歧視。至第一項第三款及第四款事項，因屬信仰宗教之外部行為，爰於第二項規定，宗教團體就此二款事項，限於基於宗教信仰而為差別待遇時，始不構成歧視。 三、考量人民結社組成團體，係基於成員間有共同志趣與理念，設定或限制團體成員資格條件本即不在本法禁止行為之列，故本條自無須再將限定宗教團體成員資格納為不構成歧視之情形。又本條並未排除宗教團體作為雇主之歧視防治義務，併予敘明。 四、第三項授權中央宗教主管機關就第一項所定宗教團體範圍為認定。
第十七條　宗教研修學院及其法人，於符合其宗教教義或組織目的之範圍內，就下列事項所為之差別待遇，不構成歧視： 一、宗教研修學院校長及教師之招募、甄試、遴選、聘任、停聘、不續聘、解聘或資遣。 二、前款以外宗教研修學院求職者或受僱者之招募、甄試、進用或解僱。 前項第二款之差別待遇，限於基於宗教信仰所為，始不構成歧視。	一、為避免侵害宗教自由，本條參考司法院釋字第四九〇號及第五七三號解釋意旨、德國一般平等待遇法第九條、澳洲維多利亞州平等機會法第八十三條及第八十三條之 a，規範宗教研修學院及其法人於符合其宗教教義或組織目的之範圍內，所為差別待遇不構成歧視之情形。宗教研修學院校長及教師之招募、甄試、遴選、聘任、停聘、不續聘、解聘或資遣事項，屬於與宗教信仰核心有緊密關聯之宗教內部事務，宗教研修學院於符合其宗教教義或組織目的之範圍內，應有較大之自主空間，爰於第一項第一款規定其就前開事項所為之差別待遇，不構成歧視。至前款以外宗教研修學院求職者或受僱者（例如職員）之招募、甄試、進用或解僱事項，因屬信仰宗教之外部行為，爰於第一項第二款及第二項規定，宗教研修學院就此事項，限於基於宗教信仰而為差別待遇時，始不構成歧視。

	二、宗教研修學院之定義，參考宗教研修學院設立辦法第二條：「本法第八條第一項所稱宗教研修學院，指專為培養特定宗教之神職人員及宗教人才，並授予宗教學位，經教育部……許可設立之私立大學或私立大學下設之學院。」另本條並未排除宗教研修學院及其法人作為雇主或學校之歧視防治義務，併予敘明。
第四章　賠償及救濟	章名。
第十八條　違反第五條、第六條、第十條、第十二條規定或其他法律禁止歧視之規定，致侵害他人權利者，被害人得請求除去之，依其情形，並得請求為不歧視之處置；有侵害之虞者，得請求防止之。 被害人不得依前項規定，向雇主請求進用或陞遷。	一、參考民法第十八條規定，於第一項明定違反第五條、第六條、第十條、第十二條規定或其他法律禁止歧視之規定，致侵害他人權利或有侵害之虞者，被害人有請求除去侵害、請求為不歧視之處置及請求防止侵害之權利。於第五條規定之大眾交易情形，被害人是否得依本項規定，請求提供者為強制締約，應視該商品、設施或服務之公共性、對於被害人之重要性、是否有替代可能性、提供者之規模及是否具壟斷性等因素而為綜合考量。 二、參考德國一般平等待遇法第十五條第六項，於第二項明定被害人不得依前項規定，向雇主請求進用或陞遷。
第十九條　違反第五條、第六條、第十條、第十二條規定或其他法律禁止歧視之規定，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。 前項情形，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。 因違反本法或其他法律禁止歧視規定應負損害賠償責任者，對於故意所致之損害，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額三倍以	一、參考民法第一百八十四條第二項、性別平等工作法第二十六條及中高齡者及高齡者就業促進法第十七條規定，於第一項明定違反第五條、第六條、第十條、第十二條規定或其他法律禁止歧視之規定，致生損害於他人者，應負賠償責任，行為人須舉證證明其行為無過失，始能免責。又本條為民法第一百八十四條第二項之特別規定，應優先適用。 二、另考量歧視事件被害人通常係遭受非財產上之損害，爰參考民法第一

下之懲罰性賠償金；因重大過失所致之損害，得酌定一倍以下之懲罰性賠償金。 第一項及第二項情形，如被害人不易或不能證明其實際損害額時，得請求法院依侵害情節，以每人每一事件新臺幣一千元以上三十萬元以下計算。 第二項請求權，不得讓與或繼承。但以金額賠償之請求權已依契約承諾或已起訴者，不在此限。	百九十五條第一項、性別平等工作法第二十九條規定，於第二項明定被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。 三、為保護具受保護特徵之人，不受他人之故意歧視，提供被害人更優惠之賠償並嚇阻惡性重大之歧視行為人，本條參酌美國法制之懲罰性賠償制度，並參考消費者保護法第五十一條規定，就行為人有故意或重大過失之情形，於第三項明定被害人得請求懲罰性賠償金及其範圍。 四、因歧視事件中，被害人通常係遭受非財產上之損害，恐不易或不能證明實際損害數額，爰參考個人資料保護法第二十八條第三項、食品安全衛生管理法第五十六條第三項規定，於第四項明定此種情形時得請求之損害賠償金額上下限。 五、第五項參考民法第一百九十五條第二項規定，明定第二項之非財產上損害賠償請求權，不得讓與或繼承。但以金額賠償之請求權已依契約承諾或已起訴者，不在此限。
第二十條　前二條情形，被害人於釋明基於受保護特徵而遭受不利差別待遇之事實後，行為人應就其未違反本法或其他法律禁止歧視規定之事實，負舉證責任。	鑑於歧視事件中，被害人就相關事實之舉證不易，爰參考性別平等工作法第三十一條及中高齡者及高齡者就業促進法第十四條規定，減輕被害人之舉證責任，規定被害人僅需釋明基於受保護特徵而遭受不利差別待遇之事實，於其釋明相關事實後，行為人應就其未違反本法或其他法律禁止歧視規定之事實，負舉證責任。例如行為人應就其所為之差別待遇非基於受保護特徵或符合本法第六條第一項但書、第十條第一項第一款但書、第十三條至第十七條不構成歧視之情形等為舉證。
第二十一條　雇主違反第八條之義務，致求職者或受僱者受有損害，負賠償	參考性別平等工作法第二十八條、瑞典反歧視法第五章第一條第一項，明定雇主違反第八條糾正補救義務，致求職者

責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。	或受僱者受有損害者，應負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。
第二十二條　學校違反第十一條第二項之義務，致學生或申請就學者受有損害，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。	本條明定學校違反第十一條第二項糾正補救義務，致學生或申請就學者受有損害者，應負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。
第二十三條　依前二條規定請求賠償者，適用第十九條第二項、第四項及第五項規定。	本條明定依前二條規定請求賠償者，適用第十九條第二項、第四項及第五項規定。
第二十四條　本法所定損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，因一年間不行使而消滅；自有違反本法或其他法律禁止歧視規定之行為時起，逾五年者，亦同。	一、明定本法所定損害賠償請求權時效。 二、由於歧視事件之屬性，時間越久越難舉證，加上本法已有減輕被害人舉證責任之規定，為衡平被害人與行為人間之權利義務關係，爰採短期時效。參考德國聯邦反歧視局於其對德國一般平等待遇法第二十一條第五項修法之倡議，將請求權時效定為自請求權人知有損害及賠償義務人時起一年（德國一般平等待遇法係規定請求權時效為二個月，惟因此時效過短，故於其修法倡議中，將時效修正為一年）。另因採主觀基準，時效起算將繫諸於請求權人是否知有損害及賠償義務人，為避免法律關係長期陷於不確定，爰兼採客觀基準，明定自有違反本法或其他法律禁止歧視規定之行為時起，逾五年者，亦罹於時效，以維護法秩序之安定。
第二十五條　對於同一原因事實造成多數當事人權利受侵害之事件，財團法人或公益社團法人經受有損害之當事人二十人以上以書面授與訴訟實施權者，得以自己之名義，提起損害賠償訴訟。當事人得於言詞辯論終結前以書面撤回訴訟實施權之授與，並通知法院。 前項訴訟，法院得依聲請或依職權公告曉示其他因同一原因事實受有損害之當事人，得於一定期間內向前	一、由於歧視事件之同一原因事實可能有多數被害人，爰參考個人資料保護法第三十四條規定，於本條設置團體訴訟制度。 二、第一項及第二項明定財團法人或公益社團法人須由二十人以上受有損害之當事人授與訴訟實施權後，得以自己之名義提起損害賠償訴訟，及在訴訟程序中，有關撤回訴訟實施權之授與、擴張應受判決事項之聲明與授與等事項之規定。

項起訴之財團法人或公益社團法人授與訴訟實施權，由該財團法人或公益社團法人於第一審言詞辯論終結前，擴張應受判決事項之聲明。 其他因同一原因事實受有損害之當事人未依前項規定授與訴訟實施權者，亦得於法院公告曉示之一定期間內起訴，由法院併案審理。 其他因同一原因事實受有損害之當事人，亦得聲請法院為前項之公告。 前二項公告，應揭示於法院公告處、資訊網路及其他適當處所；法院認為必要時，並得命登載於公報或新聞紙，或用其他方法公告之，其費用由國庫墊付。 依第一項規定提起訴訟之財團法人或公益社團法人，其標的價額超過新臺幣六十萬元者，超過部分暫免徵裁判費。	三、第三項建立公告曉示及併案審理機制，俾使團體訴訟制度確實發揮其應有之功能，並利於法院審理。 四、其他因同一原因事實受有損害之當事人，宜使其亦得聲請法院為公告曉示，俾維護其權益，爰為第四項規定。 五、公告方式及其費用負擔，宜有明文，俾免爭議，且為避免法院公告處不敷使用，爰仿消費者債務清理條例第十四條第一項規定，明定第五項。 六、第六項規定係為鼓勵民眾能多利用本條規定之團體訴訟機制，請求損害賠償，並落實保護當事人之立法意旨，爰參考民事訴訟法第七十七條之二十二第一項規定，明定提起團體訴訟裁判費之暫免徵收方式。
第二十六條　當事人依前條第一項規定撤回訴訟實施權之授與者，該部分訴訟程序當然停止，該當事人應即聲明承受訴訟，法院亦得依職權命該當事人承受訴訟。 財團法人或公益社團法人依前條規定起訴後，因部分當事人撤回訴訟實施權之授與，致其餘部分不足二十人者，仍得就其餘部分繼續進行。	參考個人資料保護法第三十五條規定，明定團體訴訟之情形，當事人如撤回訴訟實施權之相關配套，以兼顧當事人原已起訴之權益（如中斷時效），並維護訴訟安定。
第二十七條　各當事人於第二十五條第一項及第二項之損害賠償請求權，其時效應分別計算。	眾多之個人因遭受歧視、騷擾或報復，或因雇主、學校未善盡糾正補救義務而受有損害，各當事人之損害賠償請求權時效，不盡相同。爰參考個人資料保護法第三十六條規定，明定其時效應分別計算。
第二十八條　財團法人或公益社團法人就當事人授與訴訟實施權之事件，有為一切訴訟行為之權。但當事人得限制其為捨棄、撤回或和解。 前項當事人中一人所為之限制，其效力不及於其他當事人。	財團法人或公益社團法人為當事人提起團體訴訟時，原則上有為一切訴訟行為之權。但有關捨棄、撤回或和解事項，影響當事人權益甚鉅，當事人自得限制之。另當事人中一人所為之限制效力及其方式，亦有規範必要，以資明確。爰

第一項之限制，應於第二十五條第一項之文書內表明，或以書狀提出於法院。	參考個人資料保護法第三十七條，於本條明定之。
第二十九條　當事人對於第二十五條訴訟之判決不服者，得於財團法人或公益社團法人上訴期間屆滿前，撤回訴訟實施權之授與，依法提起上訴。 財團法人或公益社團法人於收受判決書正本後，應即將其結果通知當事人，並應於七日內將是否提起上訴之意旨以書面通知當事人。	參考個人資料保護法第三十八條於第一項明定當事人得自行提起上訴之要件及時期，並於第二項明定財團法人或公益社團法人應將訴訟結果及是否提起上訴之意旨，儘速以書面方式通知當事人，俾當事人及早採行因應措施。
第三十條　財團法人或公益社團法人應將第二十五條訴訟結果所得之賠償，扣除訴訟必要費用後，分別交付授與訴訟實施權之當事人。 提起第二十五條第一項訴訟之財團法人或公益社團法人，均不得請求報酬。	財團法人或公益社團法人為當事人提起團體訴訟，係為了多數受害人之利益，而非為其自身利益。故該訴訟如勝訴而得到賠償，扣除訴訟必要費用後，自應分別交付授與訴訟實施權之當事人，且不得請求報酬。爰參考個人資料保護法第三十九條，於本條明定之。
第三十一條　財團法人或公益社團法人，就重大違反第五條、第六條、第十條、第十二條規定或其他法律禁止歧視規定之行為，得向法院訴請除去侵害。 前項訴訟免繳裁判費。	一、為使財團法人或公益社團法人發揮其功能，應使其得以其自己名義獨立提起除去侵害訴訟，爰參考消費者保護法第五十三條、民事訴訟法第四十四條之三，於本條明定之。 二、團體訴訟係基於公益，故於第二項規定免繳裁判費。
第三十二條　依本章規定提起訴訟之財團法人或公益社團法人，應符合下列要件： 一、財團法人之登記財產總額達新臺幣一千萬元或社團法人之社員人數達一百人。 二、消弭歧視、促進平等或維護受保護特徵群體權益事項於其章程所定目的範圍內。 三、許可設立三年以上。 依本章規定提起訴訟之財團法人或公益社團法人，應委任律師代理訴訟。	參考個人資料保護法第三十二條及第四十條規定，於第一項明定得依本章規定提起團體訴訟之財團法人或公益社團法人要件，並於第二項規定依本章提起團體訴訟，應委任律師代理訴訟。
第三十三條　因本法所生民事上權利義務之爭議，當事人得按事件性質，依	本條規範因本法所生民事上權利義務之爭議（包含違反本法第五條、第六條、

各該法律規定申請調解、評議、調處或以其他訴訟外紛爭解決機制處理。	第八條、第十條、第十一條第二項、第十二條規定或其他法律禁止歧視規定之情形），得按事件性質依各該法律規定申請調解、評議、調處或以其他訴訟外紛爭解決機制處理，透過訴訟外紛爭解決機制先行磋商談判，尋求雙方均能接受之解決方案。例如關於企業經營者提供物品、設施或服務之消費爭議，得依消費者保護法之規定申請調；關於金融服務業提供金融商品或服務之爭議，得依金融消費者保護法之規定申請評議；關於雇主與求職者或受僱者間之爭議，得依勞資爭議處理法之規定申請調解，或依勞動事件法之規定聲請勞動調解；依鄉鎮市調解條例或民事訴訟法之規定聲請調解等。
第三十四條　公務員執行職務，違反第五條、第六條、第八條、第十條、第十一條第二項、第十二條規定或其他法律禁止歧視之規定，其損害賠償，除依本法規定外，適用國家賠償法之規定。	按國家賠償法第六條規定：「國家損害賠償，本法及民法以外其他法律有特別規定者，適用其他法律。」本條明定公務員執行職務，違反第五條、第六條、第八條、第十條、第十一條第二項、第十二條規定或其他法律禁止歧視之規定者，其損害賠償，除依本法規定外，如為國家賠償事件，程序上應先適用國家賠償法之規定，例如該法第十條第二項協議規定。
第五章　政府義務	章名。
第三十五條　各級政府應積極規劃與辦理消弭歧視、偏見、刻板印象之相關培訓、教育、宣導及研究，提升平等意識。 前項培訓與教育之對象，應包含各級政府辦理本法及其他禁止歧視法規相關業務之人員。	一、本條明定各級政府應辦理各種培訓、教育、宣導及研究，以增進民眾或其所屬人員對各種形式歧視及消除歧視方法之充分瞭解，並提升平等意識。 二、兩公約第三次國家報告國際審查結論性意見與建議第二十六點、身心障礙者權利公約第二次國家報告國際審查結論性意見第三十八點均指出，我國行政機關及法官對於各種形式之歧視以及消除歧視之方法欠缺充分瞭解，故於第二項明定前項培訓及教育對象，應納入辦理本法及其他禁止歧視法規相關業務之人

	員。
第三十六條　各級政府對具受保護特徵之個人或群體，辦理生活狀況調查時，應將其遭受歧視之狀況，納入調查項目，並對外公開。	本條明定各級政府對具受保護特徵之個人或群體，辦理生活狀況調查時（例如婦女生活狀況調查、兒童及少年生活狀況調查、多元性別者生活狀況調查、原住民就業狀況調查、身心障礙者生活狀況調查、老人生活狀況調查、新住民生活需求調查、特殊教育學生與幼兒狀況調查等），應將其遭受歧視之狀況，納入調查項目，並對外公開，以利瞭解具受保護特徵者遭受歧視情形，並作為政策制定或推動之參考。
第三十七條　各級政府為加速或實現因種族、身心障礙、性別、年齡、宗教信仰而處於不利處境之個人或群體事實上之平等，得採行積極平權措施，或獎補助學校、事業機構、法人或團體辦理之。 前項情形，各級政府應適時檢討積極平權措施之適用範圍及方式，確保其與加速或實現平等之目的相符，必要時並應善盡政策說明及釋疑責任。	一、第一項明定各級政府為加速或實現因種族、身心障礙、性別、年齡、宗教信仰而處於不利處境之個人或群體事實上之平等，得採行或透過獎補助等方式，推動及辦理積極平權措施。 二、依消除對婦女一切形式歧視公約第四條第一項、消除一切形式種族歧視國際公約第一條第四項，以及聯合國人權事務高級專員辦事處出版之綜合性反歧視法立法指南之意旨，積極平權措施應為暫時性措施，於達成其目的後即應停止。此外，司法院釋字第七一九號解釋對原住民族工作權保障法中定額進用規定，於肯定其合憲性之同時，亦指出國家對於原住民族工作權保障之積極平權措施，應定期檢討修正。故於第二項明定各級政府採行或獎補助積極平權措施者，應適時檢討積極平權措施之適用範圍及方式，包括是否已達成目的、所採取之方法是否能有效達成該目的、是否有其他更有效或侵害較小之方式可以實現該目的等。同時，為促進政策落實及社會溝通，本項亦規定，機關於必要時應善盡政策說明及釋疑責任。

第三十八條　勞動主管機關應將本法所定就業歧視、騷擾與報復之禁止及防治納入勞動檢查項目。	為落實本法就業歧視禁止相關規定，本條參考性別平等工作法第六條之一，明定勞動主管機關應將就業歧視、騷擾與報復之禁止及防治等相關措施納入勞動檢查項目。
第三十九條　教育主管機關應督導考核所主管公私立各級學校辦理本法所定歧視、騷擾及報復防治相關工作，並提供必要之協助；其績效優良者，應給予獎勵，績效不良者，應予糾正並輔導改進。 軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校之主管機關，對其主管學校，亦同。	一、為落實本法所定之學校歧視、騷擾及報復防治義務，第一項參考性別平等教育法第十一條規定，明定教育主管機關應督導及協助所主管公私立各級學校辦理本法所定歧視、騷擾及報復防治相關工作。 二、第二項明定軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校之主管機關，對其主管學校，亦有第一項之義務。
第四十條　文化主管機關應主動規劃與辦理消弭歧視、偏見、刻板印象之相關宣導措施，並輔導平面媒體業者對其從業人員辦理教育訓練，以加強自律。	鑑於媒體報導內容對民眾觀念及社會文化影響深遠，媒體應強化其識別並消弭歧視、偏見、刻板印象內容之能力及意識，爰明定文化主管機關應主動規劃與辦理消弭歧視、偏見、刻板印象之相關宣導措施，並輔導平面媒體業者對其從業人員辦理教育訓練，以加強自律。
第四十一條　通訊傳播主管機關應促請廣電業者及相關公學會辦理消弭歧視、偏見、刻板印象之相關宣導措施，並促請廣電業者對其從業人員辦理教育訓練，以加強自律。	鑑於媒體報導內容對民眾觀念及社會文化影響深遠，媒體應強化其識別並消弭歧視、偏見、刻板印象內容之能力及意識，爰明定通訊傳播主管機關應促請廣電業者及相關公學會辦理消弭歧視、偏見、刻板印象之相關宣導措施，並促請廣電業者對其從業人員辦理教育訓練，以加強自律。
第四十二條　第二章所定事項以外之禁止歧視規定，由各該中央目的事業主管機關另定之。	考量第二章所定事項以外之禁止歧視規定，例如房屋出租、保險，因其個別事項之特性，就禁止歧視之特徵、不構成歧視之情形、相關政策配套措施等，均有另為規範之必要，故明定第二章所定事項以外之禁止歧視規定，由各該中央目的事業主管機關另定之。
第六章　國家人權委員會關於歧視事件之處理	章名。

第四十三條　監察院國家人權委員會（以下簡稱人權委員會）得依職權或陳情，對情節重大之歧視事件進行調查，並依法處理及救濟。 人權委員會處理前項事件，得移請相關機關（構）、法人或團體依法處理，及通知受歧視者依法定程序提起救濟。 第一項之調查，應於調查完畢後提出調查報告，並送請相關機關（構）、法人或團體依調查意見於指定期間內回復。 前項調查報告得向相關機關提出法令或行政措施檢討修正之建議。	一、按監察院國家人權委員會組織法第二條第一款規定，人權委員會依職權或陳情，對涉及酷刑、侵害人權或構成各種形式歧視之事件進行調查，並依法處理及救濟。本法第四章就歧視事件之損害賠償及爭議處理已予明定，倘歧視事件情節重大，如涉及基於種族、膚色、性別、語言、宗教、民族本源或社會階級、財產、出生、身分、年齡、身心障礙或其他原因之系統性歧視等情形者，人權委員會得依法處理，爰為第一項規定。 二、參照《巴黎原則》附加原則（b）規定，國家人權機構得「向請願方告知其權利，特別是可得的救濟管道。」爰人權委員會受理陳情，得於立案調查前或調查進行中，移請相關機關（構）、法人或團體依法處理，及通知受歧視者依法定程序提起救濟，俾使其及時獲得應有之處理及救濟之機會，保障其權益，爰為第二項規定。 三、人權委員會於第一項事件調查完畢後，應提出調查報告，就調查中發現之問題或缺失，提出改善建議，送請相關機關（構）、法人或團體參採，並於指定期間內回復，以瞭解後續改善情形，達成促進及保障人權之目的，爰為第三項規定。 四、按監察院國家人權委員會組織法第二條第五款規定，人權委員會依據國際人權標準，針對國內憲法及法令作有系統之研究，以提出必要及可行修憲、立法及修法之建議；所稱國際人權標準，應包括國際人權公約及其條約機構之解釋等，爰為第四項規定。
第四十四條　人權委員會進行前條規定之調查時，得先以書面要求各政府機關（構）、法人及團體說明或提供相關資料；必要時，得由人權委員會委員或派員攜帶執行職務之證明文件，	一、為確保人權委員會得以順利實施調查，提出適當之建議或作有效之處理，經參考上開《巴黎原則》之規定、亞太地區國家人權機構論壇之說明、韓國及澳大利亞之立法例，

前往現場調查，並應事先以書面通知，敘明調查之目的及範圍。 前項情形，各該政府機關（構）、法人及團體，除其他法律另有規定或有正當理由得拒絕外，應即說明、提供相關資料或配合調查。 人權委員會依前二項規定取得之資料，得會同所委託之專業機關（構）、團體或專家學者，辦理鑑定、勘驗或其他專業協助。 前項受委託之專業機關（構）、團體或專家學者，對人權委員會交付之卷宗、資料或調查所得資訊，應負保密義務。	於第一項規定，人權委員會進行調查時，得先以書面要求各政府機關（構）、法人及團體說明或提供相關資料。必要時，得由人權委員會委員或派員攜帶執行職務之證明文件，前往現場調查，並應踐行正當法律程序，事先以書面通知，敘明調查之目的及範圍，且應顧及受調查對象之個人隱私及保護其營業秘密。 二、為達成調查之目的，經參考立法院職權行使法第四十七條第一項規定：「受要求調閱文件之機關，除依法律或其他正當理由得拒絕外，應……提供之。……」於第二項明定人權委員會依第一項規定進行調查時，各該政府機關（構）、法人及團體，除其他法律另有規定或有正當理由得拒絕（例如，配合已廢止之嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第七條所定應變措施而為拒絕）外，應即說明、提供相關資料或配合調查。 三、人權委員會為發現真實，遂行蒐集資料之調查目的，而有委託鑑定、勘驗或其他專業協助之必要，經參考監察院辦理調查案件注意事項第十三點第六款及第二十點，有關調查案件得委託專業機關辦理鑑定，或邀請學者專家諮詢之立法意旨，於本項明定人權委員會於調查程序中取得之資料，得會同所委託之專業機關（構）、團體或專家學者，辦理鑑定、勘驗或其他專業協助。 四、按人權委員會於調查過程中取得之資料，可能涉及人民之個人資料、營業秘密或其他應秘密之事項，依各該法令規定，例如個人資料保護法、營業秘密法、國家機密保護法等，本有保密之必要。另為確保調查過程之隱密性，避免因資料外洩，肇致受調查對象之隱私，遭受侵害，爰於第四項明定前項受委託

	之專業機關（構）、團體或專家學者，對於人權委員會交付之卷宗、資料或調查所得資訊，應負保密之義務。
第四十五條　人權委員會得提供受歧視者下列協助： 一、法律諮詢及訴訟協助。 二、促成當事人間之和解。 三、轉介其他機關（構）提供必要之協助。	一、明定人權委員會得提供受歧視者之協助。 二、參照《巴黎原則》附加原則（b）規定，國家人權機構得「協助請願方利用各種救濟方式。」為協助受歧視者利用各種可能之救濟方式，爰第一款明定得提供受歧視者法律諮詢及訴訟協助。 三、參照《巴黎原則》附加原則（a）規定，國家人權機構得「透過調解，或在法律規定的限度內做出有拘束力的決定，尋求讓案件達成和解。」為促成受歧視者等當事人間為訴訟外和解，人權委員會得邀集當事人協商，依民法第七百三十六條規定締結和解契約，以終止爭執或防止爭執發生，爰為第二款規定。 四、參照《巴黎原則》附加原則（c）規定，國家人權機構得「將申訴或請願轉交其他任何權責機關。」其他法律禁止歧視規定設有申訴機制者，例如性別平等工作法第三十二條之二、入出國及移民法第六十二條、特殊教育法第二十四條及消費者保護法第四十三條等，人權委員會得轉介各該主管機關提供受歧視者必要之協助，爰為第三款規定。
第七章　附則	章名。
第四十六條　本法施行日期，由行政院定之。	本條規定本法施行日期由行政院定之。