

## 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禁止歧視特徵為直接歧視或間接歧視所形成之差別待遇，及禁止基於禁止歧視特徵為騷擾，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禁止歧視特徵者；亦有針對特定禁止歧視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，且其所定禁止歧視特徵大多包括種族、性別、身心障礙、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，對部分禁止歧視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」（以下簡稱本法）草案，其要點如下：

一、第一章「總則」：說明本法立法目的及本法與其他法律之關係，並定義本法用詞。

（一）本法立法目的。（草案第一條）

（二）本法與其他法律之關係。（草案第二條）

（三）本法所定歧視、騷擾、報復、身心障礙等之用詞定義。（草案第三條）

（四）基於種族、性別之歧視、騷擾之範圍，以及拒絕合理調整為基於身心障礙之歧視。（草案第四條）

二、第二章「教育、就業、大眾交易之禁止歧視、騷擾及報復」：規範教育、就業、大眾交易三領域，不得基於種族、性別、身心障礙、年齡、宗教信仰為歧視及騷擾，亦不得為報復；並規範雇主與學校之歧視防治及糾正補救義務。

（一）教育歧視、騷擾之禁止。（草案第五條）

（二）學校歧視、騷擾、報復防治及糾正補救義務。（草案第六條）

（三）就業歧視、騷擾之禁止。（草案第七條）

(四) 雇主歧視、騷擾、報復防治及糾正補救義務。(草案第八條及第九條)

(五) 大眾交易歧視、騷擾之禁止。(草案第十條)

(六) 學校、學校校長及教職員工、雇主及大眾交易提供者之報復禁止。(草案第十一條)

(七) 就業歧視、騷擾、報復之禁止規定及雇主之防治及糾正補救義務，適用於公務人員、教育人員及軍職人員。(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法律禁止歧視規定之賠償及救濟，並明定團體訴訟相關規定。

(一) 被害人之侵害除去及防止請求權。(草案第十八條)

(二) 被害人之損害賠償請求權。(草案第十九條)

(三) 學校、雇主違反糾正補救義務之損害賠償責任。(草案第二十條至第二十二條)

(四) 損害賠償請求權時效。(草案第二十三條)

(五) 歧視事件之舉證責任。(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，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三十一條)

(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。(草案第三十二條)

五、第五章「歧視及偏見之消弭」：規範政府辦理消弭歧視及偏見之事項。

(一) 各級政府應規劃辦理消弭歧視有關之培訓、教育、宣導、研究。(草案第三十三條)

(二) 辦理本法及其他禁止歧視法規相關業務人員，應接受平等不歧視課程及各公務人員訓練主管機關應於訓練計畫中納入平等不歧視教育。(草案第三十四條)

(三) 各級政府辦理具禁止歧視特徵者之生活狀況調查，應將受歧視狀況納入調查項目並公開調查之統計結果。(草案第三十五條)

(四) 中央機關應定期公開其主管法律禁止歧視規定之申訴案件統計資料。(草案第三十六條)。

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

(六) 勞動主管機關應將就業歧視、騷擾、報復之禁止及防治納入勞動檢查項目。(草案第三十八條)

(七) 教育主管機關與軍警及矯正學校主管機關應督導其所主管學校之歧視、騷擾、報復之防治。(草案第三十九條)

(八) 文化主管機關應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。(草案第四十條)

(九) 通訊傳播主管機關應促請廣播電視及公學會辦理消除廣播電視歧視相關宣導措施，及促請廣播電視自律。(草案第四十一條)

(十) 第二章所定事項以外之禁止歧視規定，另以法律定之。(草案第四十二條)

六、第六章「國家人權委員會對歧視事件之處理」：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對歧視事件之處理。

(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。
<p>第一條 為保障人民不受歧視，並確保其民事救濟之權利，以促進實質平等，建立友善並尊重差異之社會，特制定本法。</p>	<p>參考國外綜合性反歧視法立法例，違反禁止歧視規範係採民事救濟途徑，而我國雖已有多部法律定有禁止歧視規定，但多未明定違反該禁止歧視規定之民事責任，且部分領域禁止歧視規範仍有不足。為明定相關領域之禁止歧視規範，並賦予違反本法及其他法律禁止歧視規定情形之被害人提請民事救濟之權利，爰制定本法。</p>
<p>第二條 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。</p> <p style="padding-left: 2em;">歧視、騷擾之處罰，適用其他法律之規定。</p>	<p>一、第一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，該法第七條至第十一條規定雇主不得對求職者或受僱者為差別待遇之事項，並於第二十六條規定受僱者或求職者因該法第七條至第十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任；同法第三十條規定，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；自有違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同，為本法之特別規定，不受本法之影響。</p> <p>二、各該法律依其立法目的就所需規範之禁止歧視特徵，及違反禁止歧視、騷擾規定之處罰（包括行政罰與刑罰），則依各該法律之規定辦理，爰為第二項規定。</p>
<p>第三條 本法用詞定義如下：</p> <p>一、歧視，包括直接歧視及間接歧視：</p>	<p>一、明定本法用詞定義，第一款至第三款定義本法禁止之行為：歧視（包括直接歧視及間接歧視）、騷擾及</p>

- (一)直接歧視：指基於禁止歧視特徵對特定人為拒絕、禁止、排除、限制、區別、隔離等不利差別待遇。
- (二)間接歧視：指與禁止歧視特徵無關之中立措施或行為，使具禁止歧視特徵者，實際上受有不成比例之不利差別待遇。但該措施或行為有正當理由且必要者，不在此限。
- 二、騷擾：指對特定人從事與禁止歧視特徵相關且不受歡迎之言詞或行為，對其造成恐嚇、脅迫、敵對或羞辱之環境，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。
- 三、報復：指對於因歧視或騷擾事件，依本法或其他禁止歧視法律規定提出或協助他人提出申訴、訴訟、作證、陳情、申請調查、檢舉或其他相類行為之人，所為之不利待遇。
- 四、身心障礙：指肢體、精神、智力或感官長期損傷者，其損傷與各種障礙相互作用，影響其活動及參與社會生活。
- 五、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，視為第七條第一項第二款、第三款福利措施、第七條第二項、第八條、第九條及第十一條規定之雇主。
- 六、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
- 七、求職者：指向雇主應徵工作之人。
- 八、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。

報復；第四款定義身心障礙；第五款至第八款定義其他相關用詞。

- 二、第一款至第三款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、性別平等工作法第三十六條規定等，明定歧視、騷擾及報復之定義。

(一)第一款歧視之定義，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。

(二)第一款第一目規範直接歧視，係指基於禁止歧視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、隔離等。本款所稱「基於」禁止歧視特徵，除了指向禁止歧視特徵本身以外，也包含具有該禁止歧視特徵之相關因素。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，「基於禁止歧視特徵對特定人為……不利差別待遇」所定「特定人」，除了具有禁止歧視特徵之人外，尚包含與具有禁止歧視特徵者有一定關聯之人（關聯歧視），以及雖不具有禁止歧視特徵但被認為具有禁止歧視特徵之人（認知歧視），從而直接歧視也包括關聯歧視（discrimination by association）及認知歧視（discrimination by perception）之情形。關聯歧視係指因為與具有禁止歧視特徵者有一定關聯（如父母、子女、配偶等）而遭受不利差別待遇，例如

雇主因求職者育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；認知歧視則係指雖不具有禁止歧視特徵，但因被認為具有禁止歧視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。

(三) 第一款第二目規範間接歧視，亦稱為差別影響歧視 (disparate impact discrimination)。間接歧視已為我國憲法實務所承認 (司法院釋字第七六〇號解釋及憲法法庭一百一十三年憲判字第六號判決參照)；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禁止歧視特徵者形成不成比例之不利差別待遇或影響之情形，例如以身高須達一百六十公分為僱用條件，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，即可能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禁止歧視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。

(四) 歧視（包括直接歧視及間接歧視）不僅限於基於單一禁止歧視特徵而遭受不利差別待遇之情形，也包括基於數個禁止歧視特徵遭受不利差別待遇，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禁止歧視特徵之歧視，導致歧視加深或加重之情形；交織歧視是指多個禁止歧視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，僅在所有禁止歧視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。

(五) 按一般人格權係指個人基於權利主體地位，決定、形成與發展自我精神面之自由，為憲法第二十二條之保障之非明文權利；人格權保障個人在社會生活中應受平等對待及尊重之平等主體地位；對他人平等主體地位污辱，如同時涉及對結構性弱勢群體身分或資格之貶抑，更影響該群體及其成員之實質平等（憲法法庭一百一十三年憲判字第三號判決理由第三十七段、第四十四段及第四十五段參照）。有鑑於對特定人從事與禁止歧視特徵相關之騷擾，對其造成恐嚇、脅迫、敵對或羞辱之環境，可能損害其應受平等對待及尊重之平等主體地位，甚至不當影響其工作、教

	<p>育、社會活動或日常生活之進行，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，爰將騷擾定為本法禁止之行為，並於第二款明定騷擾之定義。至個案中是否構成騷擾之認定，應就個案審酌行為人之行為或言詞態樣、頻率、次數，以及事件背景、整體環境、當事人之關係等具體事實為之。</p> <p>(六) 為避免因歧視及騷擾事件依本法或其他禁止歧視法律規定提出救濟（申訴、訴訟、作證、陳情、申請調查、檢舉或依本法第四十三條第一項向國家人權委員會提出陳情）之人或協助他人提出救濟之人，因此遭受不利待遇，爰參考性別平等工作法第三十六條規定，將報復定為本法禁止之行為，並於第三款明定報復之定義。</p> <p>三、第四款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。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為身心障礙者之歧視（英國二〇一〇年平等法第六條參照）。</p> <p>四、第五款至第八款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，定義本法其他相關用詞。</p>
<p>第四條 本法所定基於種族之歧視，包括基於種族、膚色、世系、原屬國、民族本源、原住民族之歧視；基於種族之騷擾，亦同。</p> <p>本法所定基於性別之歧視，包括基於性別、性別特質、性別認同、性</p>	<p>一、第一項明定本法所稱基於種族之歧視、騷擾之範圍。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</p>

傾向，及基於懷孕、分娩、哺乳之歧視；基於性別之騷擾，亦同。

拒絕依身心障礙者權益保障法或特殊教育法等規定提供合理調整者，為基於身心障礙之歧視。

(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。」又我國憲法明文保障原住民族之地位（憲法增修條文第十條第十一項及第十二項前段參照），且憲法法庭業已肯認以是否具有原住民血統為分類，係屬以種族為分類（憲法法庭一百一十一年憲判字第四號判決理由第三十七段參照），爰第一項明定基於種族之歧視，包括基於種族、膚色、世系、原屬國、民族本源、原住民族之歧視；基於種族之騷擾，包括於基於種族、膚色、世系、原屬國、民族本源、原住民族之騷擾。依憲法法庭一百一十一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。

二、第二項參考性別平等教育法第十三條、第十四條規定，以及美國民權法（Civil Rights Act）42 U.S.C. § 2000e (k) 規定，明定基於性別之歧視、騷擾之範圍。基於性別之歧視包括基於性別、性別特質、性別認同、性傾向，以及基於懷孕、分

	<p>娩、哺乳之歧視；基於性別之騷擾，包括基於性別、性別特質、性別認同、性傾向，以及基於懷孕、分娩、哺乳之騷擾。</p> <p>三、依身心障礙者權利公約第二條規定，合理調整（reasonable accommodation）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；依同公約第六號一般性意見第十八段，拒絕提供合理調整亦為歧視之一種形式。復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；另特殊教育法第二十五條第二項規定：「各級學校及試務單位應提供考試適當服務及無障礙措施，且應考量身心障礙學生實際需要，提供合理調整，並由各級學校及試務單位公告之；其對象、資格、申請程序、考試服務內容、調整方式、無障礙措施及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」爰於第三項明定拒絕依身心障礙者權益保障法或特殊教育法等規定提供合理調整者，為基於身心障礙之歧視。至有關合理調整之概念、提供合理調整之具體規範，依身心障礙者權益保障法或特殊教育法等規定定之，併此敘明。</p>
<p>第二章 教育、就業、大眾交易之禁止歧視、騷擾及報復</p>	<p>章名。</p>

第五條 學校對學生或申請就學者，不得基於種族、性別、身心障礙、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。

前項第一款但書所定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。

一、第二章規範教育、就業及大眾交易領域，不得基於種族、性別、身心障礙、年齡、宗教信仰之特徵而為歧視或騷擾。本章所定禁止歧視特徵，係基於下列考量：（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禁止歧視特徵均採列舉而非例示規定。

（二）於我國社會中，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。（三）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禁止歧視特徵，爰將其納為本法之禁止歧視特徵。（四）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禁止歧視特徵，爰將年齡亦納為本章之禁止歧視特徵。

二、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。

三、為保障具種族、性別、身心障礙、年齡、宗教信仰之特徵者平等接受教育之權利，第一項參考前開性別平等教育法規定、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、

	<p>性別、身心障礙、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。但書所定該管主管機關，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。</p> <p>四、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。</p> <p>五、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。</p>
<p>第六條 學校應防治校園免於發生基於種族、性別、身心障礙、年齡、宗教信仰之歧視及騷擾，並應防治報復。</p> <p>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。</p> <p>第一項防治範圍、機制、處理程序及其他應遵行事項，於公私立各級學校，適用相關教育法規規定，或由中央教育主管機關於相關教育法規規定之；於軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校，由其所屬主管機關以準則定之。</p>	<p>一、性別平等教育法第二十一條課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。鑑於校園歧視、騷擾及報復將影響學生之人格發展及受教育權等，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、性別、身心障礙、年齡、宗教信仰之歧視及騷擾之義務，並應防治報復。</p> <p>二、第二項課予學校於校園有第五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，例如對歧視、騷擾或報復事件進行調查或釐清事實；提供適當心理諮商與輔導；採取適當管教措施；移送權責單位依法定程序予以懲處等。</p>

三、現行中央教育主管機關就學校場域定有相關可行之機制及處理程序之法規，並依對象、類型不同，定明學生遭受歧視或騷擾事件之防治及處理程序之規定。為落實第一項規定，爰於第三項前段規定，第一項防治範圍、機制、處理程序及其他應遵行事項，於公私立各級學校，適用相關教育法規規定，或由中央教育主管機關於相關教育法規定之。現行教育法規可資適用或須配合本法修正之教育法規如下：

(一) 基於性別之歧視、騷擾或報復：適用性別平等教育法及校園性別事件防治準則。前開法規已有規範學習環境與資源，以及行為人為校長、教職員工生之防治及處理機制。

(二) 基於種族、身心障礙、年齡、宗教信仰之歧視、騷擾或報復：

1. 學校措施所致者：因學校措施致受歧視，高級中等以下教育階段，依國民教育法第四十五條、高級中等教育法第五十四條、高級中等以下學校學生申訴及再申訴評議委員會組織及運作辦法及特殊教育法第二十四條第二項提出申訴，不服學校申訴決定者，得依法提起再申訴；其提起訴願者，受理訴願機關應依規定將該事件移送權責單位處理。高等教育階段，則依專科學校法第四十二條第四項、大學法第三十三條第四項、**大學及專科學校學生申訴案處理原則**及特殊教育法第二十四條第四項提出申訴，就學校所為之行政處分，不服其申訴決定者，得依法提起訴願；學校所為係行政處分以外之措施，得依法提起訴訟。

2. 自然人所為者：校園霸凌防制準則已規範各級學校生對生霸凌事件之審查、調和、調查及處理機

	<p>制，及師對生霸凌事件之調查及處理機制：(1)行為人為高級中等以下學校教職員工、教育實習人員及其他協助教學、輔導管教或研究之人員，依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法之規定調查及處理。(2)行為人為國民小學、國民中學校長或高級中等學校校長，依國民小學及國民中學校長不適任事實調查處理辦法之規定進行調查。(3)行為人為學生或專科以上學校校長及教師，應依該準則第五章規定處理。惟因霸凌之定義或樣態，與本法所定基於種族、身心障礙、年齡、宗教信仰所為之歧視、騷擾或本法所禁止之報復，未盡相同，中央教育主管機關應依本條規定修正相關教育法規，以完備防治校園歧視、騷擾、報復之相關規範。</p> <p>四、第三項後段參考教育基本法第八條第五項之體例，授權軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校之所屬主管機關，應訂定第一項防治範圍、機制、處理程序及其他應遵行事項之準則，以供軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校遵循，落實第一項所定義務。</p>
<p>第七條 雇主對求職者或受僱者，不得基於種族、性別、身心障礙、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：</p> <p>一、招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等。</p> <p>二、教育、訓練或其他類似活動。</p> <p>三、薪資之給付或各項福利措施。</p> <p>四、退休、資遣、離職或解僱。</p> <p>雇主不得基於前項本文所定特徵，對求職者或受僱者為騷擾。</p>	<p>一、第一項參考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、性別、身心障礙、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</p>

	<p>務需求或特性所必要，則不構成歧視。</p> <p>二、第二項規定雇主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。</p>
<p>第八條 雇主應防治求職者或受僱者免於遭受基於種族、性別、身心障礙、年齡、宗教信仰之歧視及騷擾，並應防治報復。</p> <p>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。</p> <p>前項一定人數、防治範圍、措施、申訴、懲戒規範及其他相關事項之準則，由中央勞動主管機關定之。</p>	<p>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、性別、身心障礙、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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>第九條 雇主於知悉有第七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。</p>	<p>參酌性別平等工作法第十三條第二項規定，課予雇主於知悉第七條或第八條第一項歧視、騷擾或報復之情形時，有採取立即有效之糾正及補救措施之義務，例如：對歧視、騷擾或報復事件進行調查或釐清事實；採行避免歧視、騷擾或報復再度發生之措施；提供或轉介諮詢等服務；對行為人為適當之處置等。另為避免受僱者於執行職務中，可能遭受具共同作業或業務往來關係之不同事業單位之人歧視、騷擾或報復，卻無法有效處理，爰參酌性別平等工作法第十三條第二項規定，定明該不同事業單位行為人之雇主應同負採行糾正及補救措施之義務。</p>

第十條 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、性別、身心障礙、年齡、宗教信仰對特定人為歧視或騷擾。

前項所稱大眾交易，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之交易。

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、性別、身心障礙、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，對公眾提供物品、設施或服務：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：包含公私立醫療機構提供之醫療服務、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。大眾交易之定義，係參考德國一般平等待遇法第十九條第一項第一款關於大眾（量）交易（Massengeschäfte）及準大眾（量）交易（massengeschäftsähnliche Geschäfte）之定義。前者係指通常不考慮相對人個人情況（Ansehen der Person），而以類似條件大量成立之債之關係；後者係指相對人個人情況依債之特性僅具次要意義，且以類似條件大量成立者。符合本法所定大眾交易者，須同時符合二條件：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，故並非本條所定大眾交易。綜合以上二條件，屬於本條所定大眾交易者包括旅館、餐飲、電

	影院、公私立醫療機構提供之醫療服務、照護機構、各種商品之零售、百貨、交通運輸等。
第十一條 第五條之學校、學校校長及教職員工、第七條之雇主、前條之大眾交易提供者，不得為報復。	明定第五條之學校、學校校長及教職員工、第七條之雇主、第十條之大眾交易提供者，不得對因歧視及騷擾事件依本法或其他禁止歧視法律規定提出救濟（申訴、訴訟、作證、申請調查、陳情、檢舉或依本法第四十三條第一項向國家人權委員會提出陳情）之人或協助他人提出救濟之人，為不利待遇。
第十二條 第七條至第九條及前條雇主不得為報復之規定，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，明定第七條至第九條關於就業歧視、騷擾之禁止、防治義務及第十一條關於雇主不得為報復之規定，亦適用於求職者或受僱者為公務人員、教育人員及軍職人員之情形。
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、性別、身心障礙、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、性別、身心障礙、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。	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，

	<p>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。</p>
<p>第十五條 有下列情形之一者，不構成歧視：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、為避免危險、防止損害或其他相類似目的所為。</li> <li>二、為保護隱私或個人安全之目的所為。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>一、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。是否符合各款所定不構成歧視之事由，例如有無第一款所定之危險或損害、第二款所定之隱私或安全、第三款所定之特殊利益、第四款所定之正當目的或合理事由，須依個案具體事實、證據或資料，以為審酌。</li> <li>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。</li> <li>三、第二款規定為：為保護隱私或個人安全之目的所為。例如無獨立隔間之更衣室、澡堂等空間，區別或限定單一生理性別使用。</li> <li>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。</li> <li>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或合理事由，例如為維護尊嚴、避免創傷、避免成本之過度負擔等（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</li> </ol>

	<p>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。</p>
<p>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：</p> <p>一、選定執行宗教團體職權之人員。</p> <p>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。</p> <p>宗教團體於符合其宗教教義或組織目的之範圍內，依第十條規定對公眾提供物品、設施或服務，以與該團體屬同一宗教信仰為由所為之差別待遇，不構成歧視。但其提供係接受政府補助者，不適用之。</p> <p>前二項所稱宗教團體，指依法完成登記之寺廟、宗教財團法人或核准立案之宗教社團。</p>	<p>一、按宗教信仰自由之保障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，而由之派生之宗教行為之自由與宗教結社之自由，則可能涉及他人之自由與權利，甚至可能影響公共秩序、善良風俗、社會道德與社會責任，僅受相對保障，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仰無法截然二分，人民為實現內心之宗教信仰而成立、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）。</p> <p>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。基於前開司法院解釋意旨，與宗教信仰有緊密關聯之宗教內部事務，於符合其宗教教義或組織目的之範圍內，宗教團體應有較大之自主空間，爰第一項及第二項分別規範宗教團體就內部事務及外部行為得為差別待遇之情形。</p> <p>三、第一項規定，宗教團體於符合其宗教教義或組織目的之範圍內，就下</p>

列事項所為之差別待遇，不構成歧視之情形：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。本項規範之事項為與宗教信念有緊密關聯之宗教內部事務，於符合其宗教教義或組織目的之範圍內，宗教團體應有較大之自主空間。至宗教團體得否於符合其宗教教義或組織目的之範圍內，對第一項以外人員之招募、甄試、進用或解僱而為差別待遇，例如招募教會或寺廟之行政、會計、清潔人員等，由於此等人員之職務內容及其招募等，非屬宗教信念有緊密關聯之宗教內部事務，應依具體情形，視其是否符合第七條第一項但書所定「基於職務需求或特性所為必要之差別待遇」之情形而為判斷。

四、第二項規定宗教團體外部行為不構成歧視之情形。本項規定，宗教團體於符合其宗教教義或組織目的內，依第十條提供物品、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得以與該團體屬同一宗教信仰為由而為差別待遇，不構成歧視。惟該提供如係接受政府補助者，應不得為任何差別待遇，故於但書規定，其提供係接受政府補助者，不適用本項規定。

五、為明定本條宗教團體之定義，爰為第三項規定。

六、另人民結社組成團體，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，並不在本法第二章禁止規範之列，故自無須將限定宗教團體成員資格納為不構成歧視之情形。又本條未排除宗教團體

	作為雇主之歧視防治義務，併予敘明。
<p>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，就其校長及教師之招募、甄試、遴選、聘任、停聘、不續聘、解聘或資遣，所為之差別待遇，不構成歧視。</p>	<p>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，爰規定其就前開事項所為之差別待遇，不構成歧視。至宗教研修學院及其法人得否於符合其宗教教義或組織目的之範圍內，對本條以外求職者或受僱者之招募、甄試、進用或解僱為差別待遇，例如招募職員、工友等，則依具體情形，視其是否符合第七條第一項但書所定「基於職務需求或特性所為必要之差別待遇」之情形而為判斷。</p> <p>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。</p>
第四章 賠償及救濟	章名。
<p>第十八條 違反第五條第一項、第三項、第七條、第十條第一項、第十一條規定或其他法律禁止歧視之規定，</p>	<p>一、參考民法第十八條規定，於第一項明定違反第五條第一項、第三項、第七條、第十條第一項、第十一條</p>

致侵害他人權利者，被害人得請求除去之；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。

第一項違反規定之情形屬公法上之爭議，被害人得依法提起行政爭訟者，不適用該項規定。

規定或其他法律禁止歧視之規定，致侵害他人權利者，被害人有請求除去侵害之權利；有侵害之虞者，有請求防止侵害之權利：

(一) 本條第一項及第十九條第一項所定「其他法律禁止歧視之規定」，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；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規定。

(二) 第一項除去侵害之方式，**包含「為不歧視之處置」**，依其情

形，被害人得請求行為人為一定之作為。例如行為人因拒絕依相關法律對身心障礙者提供合理調整而違反本法禁止歧視規定者，被害人請求不歧視之處置之方式即得為請求其所需之合理調整。又例如第十條規定之大眾交易領域，餐廳因視障者攜帶導盲犬拒絕其進入餐廳用餐或收取額外費用而違反本法禁止歧視規定，被害人得請求讓其進入餐廳用餐或不得收取額外費用。於第十條規定之大眾交易領域，不歧視之處置除去侵害之方式不排除請求強制締約，惟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、本法禁止就業歧視，目的在於保障求職者或受僱者在職場上的平等機會。若雇主違反禁止就業歧視規定時，允許被害人得直接請求雇主進用或陞遷，將過度干預雇主的人事決策及經營自主，甚至可能造成組織運作之困難，對雇主之財產權及營業自由形成過當之限制。爰參考德國一般平等待遇法第十五條第六項規定，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。

三、第三項明定第一項違反規定之情形屬公法上之爭議，被害人得依法提起行政爭訟者，應依相關法律提起行政爭訟以排除侵害，不適用第一項規定。例如各級學校學生認學校之教育或管理等公權力措施違反本法第五條第一項規定，致其權利遭受侵害時，得按相關措施之性質，依法提起相應之行政爭訟程序以為救濟(司法院釋字第七八四號解釋

	<p>參照)；人民因其公務人員身分，認其服務機關違反本法第七條規定，致其權利遭受侵害時，得按相關措施與爭議之性質，依法提起相應之行政爭訟（司法院釋字第七八五號解釋參照）。</p>
<p>第十九條 違反第五條第一項、第三項、第七條、第十條第一項、第十一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。</p> <p>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。</p> <p>前項請求權，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。</p>	<p>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一項、第三項、第七條、第十條第一項、第十一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，但行為人能舉證證明其行為無過失者，則不負賠償責任。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。</p> <p>二、考量歧視事件被害人通常係遭受人格法益之損害，爰參考民法第一百九十五條第一項、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。</p> <p>三、第三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。</p>
<p>第二十條 學校違反第六條第二項規定，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。</p>	<p>明定學校違反第六條第二項糾正補救義務，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，不負賠償責任。</p>
<p>第二十一條 雇主違反第九條規定，致求職者或受僱者受有損害，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。</p>	<p>明定雇主違反第九條糾正補救義務，致求職者或受僱者受有損害，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不負賠償責任。</p>

<p>第二十二條 依前二條規定請求賠償者，適用第十九條第二項及第三項規定。</p>	<p>明定學校或雇主違反糾正補救義務，被害人依第二十條或第二十一條規定請求賠償者，適用第十九條第二項及第三項規定。</p>
<p>第二十三條 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，因二年間不行使而消滅；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。但因大眾交易事件所生者，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，因六個月間不行使而消滅；自有違反本法或其他法律禁止歧視規定之行為時起，逾一年者，亦同。</p>	<p>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，加上本法已有調整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，參考<u>英國二〇一〇年平等法</u>及<u>德國一般平等待遇法</u>規定，採<u>六個月或二個月之短期時效</u>，及<u>衡酌我國民法時效規定之規定（第十五條第四項及第二十一條第五項規定時效為二個月）</u>，爰採二年之短期時效；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。惟考慮大眾交易涉及日常生活交易，時間經過更難舉證，為避免法律關係長期陷於不定，爰就大眾交易事件之時效為更短期之六個月時效規定，並規定自違反本法或其他法律禁止歧視規定之行為時起，逾一年者，亦罹於時效。</p>
<p>第二十四條 第十八條及第十九條之歧視事件，被害人主張遭受歧視時，於釋明基於禁止歧視特徵而遭受不利差別待遇之事實後，行為人主張其所為之差別待遇非基於禁止歧視特徵或符合本法或其他法律所定不構成歧視之情形者，就其主張之事實負舉證責任。</p>	<p>一、鑑於歧視事件中，被害人就遭受拒絕等差別待遇之原因是否係基於禁止歧視特徵，以及行為人是否有符合本法第五條第一項第一款但書、第七條第一項但書、第十三條至第十七條不構成歧視之情形等事實，不易舉證，爰參考性別平等工作法第三十一條、中高齡者及高齡者就業促進法第十四條，及德國一般平等待遇法第二十二條規定，明定歧視事件之舉證責任分配。  二、本條僅適用於歧視事件；騷擾、報</p>

	<p>復事件之舉證責任分配，不適用本條規定，應依民事訴訟法相關規定，併此敘明。</p>
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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，超過部分暫免徵收裁判費。</p>	<p>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，明定團體訴訟制度。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>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。</p> <p>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</p>	<p>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。</p>

<p>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。</p>	
<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>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。</p> <p>前項當事人中一人所為之限制，其效力不及於其他當事人。</p> <p>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。</p>	<p>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。爰參考個人資料保護法第三十七條，於本條明定之。</p>
<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>第三十一條 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：</p> <p>一、消弭歧視、促進平等或維護禁止歧視特徵群體權益事項於其章程所定目的範圍內。</p> <p>二、許可設立三年以上。</p>	<p>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。</p>

<p>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。</p>	
<p>第三十二條 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。</p>	<p>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<u>第一項及第三項</u>、第六條第二項、第七條、第九條、第十條<u>第一項</u>、第十一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<u>提起消費爭議申訴或</u>申請調解；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。</p>
<p>第五章 歧視及偏見之消弭</p>	<p>章名。</p>
<p>第三十三條 各級政府應積極規劃辦理消弭歧視、偏見、刻板印象之相關培訓、教育、宣導及研究，提升平等意識。</p>	<p>明定各級政府應辦理各種培訓、教育、宣導及研究，以增進其所屬公務員、雇主、業者、學校教職員工生及民眾等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。</p>
<p>第三十四條 各級政府辦理本法及其他禁止歧視法規相關業務人員，每年應接受平等不歧視課程，以提升其專業職能。 公務人員訓練進修法所定各主管機關應於訓練計畫中納入平等不歧視教育。</p>	<p>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。為強化公務員對於平等不歧視概念及實務運作之瞭解，爰於第一項明定各級政府辦理本法及其他禁止歧視法規相關業務人員，每年應接受平等不與歧視課程，以提升其專業職能；並於第二項明定公務人員訓練進修法所定各主管機關應於訓練計畫中納入平等不歧視教育。</p>

<p>第三十五條 各級政府對具禁止歧視特徵之群體，辦理生活狀況相關調查時，應將<u>群體其</u>遭受歧視等狀況納入調查項目並公開<u>調查之統計結果</u>。</p>	<p>明定各級政府對具禁止歧視特徵之群體，辦理生活狀況相關調查時（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<u>群體其</u>遭受歧視等狀況納入調查項目，例如遭受歧視的領域（職場）、是否遭受直接歧視、間接歧視或騷擾，並對外公開<u>調查之統計結果，包括數據及分析等</u>，以瞭解具禁止歧視特徵者遭受歧視情形及樣態，並作為政策制定或推動之參考。</p>
<p>第三十六條 中央機關應定期公開其主管法律禁止歧視規定之申訴案件統計資料。</p>	<p>明定中央機關應定期公開其主管法律涉及禁止歧視規定之申訴案件統計資料，例如就業服務法之中央主管機關應公開該法第五條歧視申訴案件之統計資料、身心障礙者權益保障法之中央主管機關應公開該法第十六條等歧視案件之統計資料。</p>
<p>第三十七條 各級政府為加速或實現因種族、性別、身心障礙、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。</p> <p>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。</p>	<p>一、第一項明定各級政府為加速或實現因種族、性別、身心障礙、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。</p> <p>二、依消除對婦女一切形式歧視公約第四條第一項及消除一切形式種族歧視國際公約第一條第四項規定之意旨，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</p>

	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，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 文化主管機關應規劃辦理消弭歧視、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。	鑑於平面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播電視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，並促請業者對其從業人員辦理教育訓練，以加強自律。	鑑於廣播電視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播電視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，並促請廣播電視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及不構成歧視之情形，各該主管機關應於其主管法律規範之。	考量第二章所定事項以外之禁止歧視規定，如房屋出租、保險、幼兒教育及照顧等事項所應禁止歧視之特徵、構成與不構成歧視之情形及其執行所需之配套措施，需由各該主管機關依其政策、資

	<p>源、實務需求而有另為規範之必要，故明定第二章所定事項以外之禁止歧視規定及不構成歧視之情形，各該主管機關應於其主管<u>法律</u>規範之。<u>如以法律授權主管機關發布命令為補充規定時，依司法院釋字第四四三號解釋，其授權應具體明確，始與法律保留原則無違，併此敘明。</u></p>
<p>第六章 國家人權委員會對歧視事件之處理</p>	<p>章名。</p>
<p>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。</p> <p>人權委員會處理前項事件，得移請相關機關（構）、學校、法人或團體依法處理，並通知受歧視者依法定程序提起救濟。</p> <p>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）、學校、法人或團體依調查意見於指定期間內回復。</p> <p>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。受歧視者依其他法令提起救濟者，相關機關得參考調查報告，作成決定。</p>	<p>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。</p> <p>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）、學校、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。</p> <p>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）、學校、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。</p>

	<p>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。</p>
<p>第四十四條 人權委員會進行前條規定之調查時，得先以書面要求相關機關（構）、學校、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，並應事先以書面通知，敘明調查之目的及範圍。</p> <p>前項情形，各該相關機關（構）、學校、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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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，於第一項規定，人權委員會進行調查時，得先以書面要求相關機關（構）、學校、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。</p> <p>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，各該相關機關（構）、學校、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。</p> <p>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，</p>

	<p>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。</p> <p>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，<u>或</u>依各該法令規定，例如<u>個人資料保護法</u>、<u>營業秘密法</u>、<u>國家機密保護法</u>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。</p>
<p>第四十五條 人權委員會得提供受歧視者下列協助：</p> <p>一、法律諮詢及訴訟協助。</p> <p>二、促成當事人間之和解。</p> <p>三、轉介其他機關（構）提供必要之協助。</p>	<p>一、明定人權委員會得提供受歧視者之協助。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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<u>及消費者保護法第四十三條</u>等，人權委員</p>

	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。	明定本法施行日期由行政院定之。