



# 兩性工作平等法的政策意涵及實施成效

李應元

## 壹、前言

隨著社會的快速變遷，家庭型態愈趨核心化以及「男主內，女主外」傳統觀念的改變，女性積極投入就業市場，生兒育女問題不再僅是家庭的責任，必須以國家、社會的力量來承擔嬰幼兒的照顧責任，凸顯出兩性如何兼顧職場工作及家庭照顧的重要性。

91年3月8日施行之「兩性工作平等法」究其內容，標舉著『兩性』、『工作』與『平等』多重意涵的新境界，通過此法實具有以下幾項深遠的影響，包括：如何由過去的父權主義社會的角度，轉為以兩性平等的觀點來看待社會及家庭關係的建構，也就是將婦女日常生活的課題，從以往的私人領域轉換成為社會、公共領域的範疇來討論，這應該是今後兩性平權的研究課題；至於婦女福利的保障也不再侷限於婦女個人，而應提升到社會福利的層面，作整體的考量；再者，未來的關懷旨趣，勢必也要從「女性、婦權」跨躍到「兩性、平權」的分析架構上。換言之，當人們面對婦女問題不再只是女性單一性別

的問題，而是一種兩性間共同的問題時，兩性關係才可能會邁向新的里程碑。

根據主計處的統計，2006年10月台灣女性勞動力人口數為451萬9千人，較10年前增加24%，平均年增率2.4%，且增加之幅度大於男性（增7%，年增率0.7%）。儘管女性之勞動力參與率不及男性，但近年來國內女性勞動力參與率明顯提高則是不爭的事實。進一步檢視女性非勞動力人口未參與勞動力的原因，以料理家務、求學及準備升學為主要因素，分別佔58%及23.1%。過去家庭主婦育嬰、照護老幼、洗衣、燒飯等家事處理，幾乎是獨立承擔。隨著經濟成長與所得增加，家庭事務的經營日趨專業分工，托兒、托老機構的設置及彈性工時的推廣，女性勞動力參與率持上升的趨勢，如何透過相關立法，排除女性就業的障礙，打造兩性平權的社會，進而扭轉傳統父權社會的迷思，建立兩性共治的社會價值觀，是「兩性工作平等法」頒布施行的價值所在。

## 貳、實施「兩性工作平等法」的政策意涵及促進婦女權益之相關規定

### 一、「兩性工作平等法」的政策意涵

「兩性工作平等法」施行迄今已近5年，雖然仍有人對其實施成效存疑，但不容諱言，此法之訂頒不但符合職場上禁止性別歧視之國際潮流，也將我國日益重視的性別主流化觀念，落實於政府各項政策及立法上，使兩性平等（又稱性別正義）理念的實現向前邁進一大步。

「兩性工作平等法」的立法精神，在於明示家庭照顧與工作上兩性平等且共同負擔。就立法目的而言，旨在促進兩性間的經濟平權。隨著教育機會的普及化，縮短了兩性間知識的差距。惟兩性生理上的差異，非人為力量所能改變，故藉立法規範平衡兩性之差異，而勞動參與，不僅是才能的展現，也是經濟獨立的機會。傳統操持家務與生兒育女是國內女性勞參率低於男性勞參率的兩大因素。隨著時代的發展，要提升國家競爭力，任何可能的人力資源都應充分運用，「兩性工作平等法」的政策意涵，便是在於弭平生理差異的障礙，進而提升女性勞參率，促進經濟獨立，營造有利的生育環境，建構兩性共治的社會。

無論是已開發國家或開發中國家，女性積極投入勞動市場是不爭的事實。以歐洲聯盟東擴後之25個會員國為例，根據歐體執委會在今95年9月所公布的資料顯示，過去幾年來，各會員國每年有近80萬名女性首度投入勞動市場，占新增職位三分之二以上，雖然在2003年至2004年間，歐盟會員國之整體勞動力參與率因男性逐漸退出勞動市場，而跌至63.3%，卻因女性勞動力參與率之普遍提升，反而要較過去幾年表現為佳（註：95.8焦興鑽「從歐洲聯盟及美國兩性工作平等法令發展看我國兩性平等法進程」）。

截至95年9月止（1至9月平均），我國女性勞參率為48.53%，低於日本的49%（95年7月），韓國的49.2%（95年8月）與新加坡的54.2%，香港的52.9%相比，差距更大。近10年來，由於國內新興服務業興起，提供女性較多的工作機會，雖然國內外經濟不景氣，但國內女性勞參率由83年之45.4%逐年提升至95年9月之48.53%，增加了3.13個百分點。在25-39歲之壯年期，我國女性勞參率略高於日、韓，雖然10年來我國45-49歲及50-54歲年齡組之女性勞參率各上升7.13及4.09個百分點，但整體而言中高齡女性勞參率仍低於日本、韓國。由於我國女性因職場上薪資、職位與男性相比，有略為偏低之現象，導致料理家務及高齡化社





會家庭照顧等家庭照顧負擔多落於女性身上，以及婚後因生育因素，復出職場比率較低，不像韓、日等國婦女有「二度就業」之現象，是國人仍需努力的地方。

「兩性工作平等法」之政策內涵以及兩平法對於職場婦女權益之促進，可以分為建立友善工作環境（如性別歧視之禁止與性騷擾防制等）、保護母性與促進工作平等措施（如生理假、育嬰假、家庭照顧假、托兒設施之規定等）分別說明。

### （一）建立友善工作環境

「兩性工作平等法」之時代意義，在於幫助職場婦女透過公權力，走出過去職場層出不窮的「性騷擾」、「單身條款」「禁孕條例」等父權機制下不平等的工作待遇，自由主義女性主義所強調政府責任應保障公民自由、提供全民均等機會，與規制市場提供女性最起碼的經濟正義（economic justice）的命題上，扭轉了過去女性受僱者在招募、聘僱、報酬、配置、

陞遷、退職、退休及解僱過程中所遭受的差別待遇，或相較於男性，只能從事發展較有限或工作報酬較微薄的工作上，而達到追求兩性平權、同工同酬的目標。

### （二）保護母性與促進工作平等措施

另一政策意涵，為透過「兩性工作平等法」，提供社會向來被忽略的「公領域與私領域平權的兩性關係」及「職場與家庭照顧兼顧困境」更多討論及實踐的空間。唯有父權主義下所賦予女性私領域的角色及社會關係被改變，社會認同育嬰、家庭照顧等責任應是兩性共同承擔，甚至整體社會、國家應擔負的議題，才是兩性平權真正的開端。

### 二、「兩性工作平等法」促進婦女權益之相關規定

兩性工作平等法共有七章四十條，自第五章第二十六條至第七章第四十條，是屬於行政救濟、申訴與罰則、附則的規定，其實質內容，包括（一）第五條規定各級主管機關應設兩性工作平等委員會；（二）第六條規定直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進兩性工作平等；（三）第二章第七條至第十一條乃性別歧視之禁止規定。包括雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等不得因性別而有差別待遇。雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別而有差異；其工作或價值相同者，應給付同等薪

資；（四）第十二、十三條為性騷擾防制條款，包括雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示；（五）第四章促進工作平等措施，如第十四條、十五條係生理假、陪產假與哺乳時間的規定；（六）第十六條至第二十二條，規定僱用三十人以上之事業單位，勞工可請求育嬰留職停薪、育嬰彈性工時及家庭照顧假；（七）第二十三條則限定受僱者二百五十人以上之事業單位，應提供托兒服務；（八）第二十四條、二十五條為協助及獎助因婚育離職者再就業之規定。

事實上，上述之（三）除已見於勞動基準法第二十五條，工資不得有性別上的差別待遇外，兩性工作平等法更將之擴充至任免、陞遷、職業訓練、教育訓練、勞工福利措施、退休、解雇、與工作規則等，皆不得有性別上及婚育期的差別待遇。上述之（五）產假已見於勞基法第五十條，哺乳時間也於勞基法第五十二條中有規定，但是「兩性工作平等法」多了兩天的有給陪產假。

### （一）性別歧視之禁止

我國憲法、勞動基準法、就業服務法，皆已明訂不分性別一律平等，倡議兩性工作平權及禁止歧視精神，然而，由於傳統社會價值使然，雇主漠視女性，忽視其權益之案例時有所聞，因此，學術界往往以「玻璃天花板」之比喻，說明女性於職場中遭受看不見、摸不著卻確實存在於招募、進用、分

發、配置、考績或升遷等過程中因性別歧視形成的不公平升遷障礙困境。「兩性工作平等法」性別歧視之禁止具有以下重要意義，一、明確保障職場中，避免因先天生物性別加上後天之社會建構，形成職場性別不平等待遇，賦予兩性職場上公平立足點，並肯定各於職場中各以真才實學，一展長才機會，不因性別有差別待遇；二、避免因性別身分衍生職場不公平對待，例如單親婦女、單身女性等，不得透過進用篩選或降低薪資行間接、直接之社會歧視；三、源自傳統父權價值，多將女性等同於家庭照顧（私領域），而對女性職場（公領域）之工作能力亦抱持歧視態度，甚至推論已婚、懷孕女性必然影響工作表現的偏見觀念應扭轉。本法針對職場性別歧視有禁止規定，企業對員工應建立明確的人事說明與紀錄，不得以抽象理由或性別刻板印象決定考績或升遷。經由公平、具體及透明化的制度設計是避免性別歧視的不二法門。

### （二）性騷擾之防制

職場婦女的「性騷擾」問題層出不窮，受害者為了顧及顏面或保住飯碗往往隱忍下來，不僅個人人格尊嚴受侵犯，也凸顯出職場無法適切保障女性人身安全的缺失，即使當事人鼓足勇氣揭發事件，最後還必須獨自承擔工作場所閒言閒語，甚至被迫離職等情事，身心受創之外也影響其工作權益。本法針對性騷擾防制之規範，主要在保障受僱者於執行工作時，避免遭受他人任意以具有性



要求、性意味或性別歧視語言或行為所形成敵意、不友善工作環境，同時，上司亦不得以其優勢地位，對下屬運用言語、行為或與性相關之要求以要脅與影響其升遷。

「兩性工作平等法」施行後，在公權力的介入下，企業主必須擔負起防制與處置職場性騷擾工作的責任；企業主應有的具體作為，除了消極的發布公開杜絕且嚴懲工作場所性騷擾的嚴正聲明外，並應擬定符合程序正義及保護隱私權的申訴及處理流程，同時，施以積極的防範處置措施，包括加強管理階層與受僱員工認知教育、協助瞭解性騷擾行為與法律責任，以及加強自我權益保障認知與可採取之內部申訴途徑說明。另外，依據本法第十三條規定，僱用三十人以上之雇主，如未依規定建立性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法時，一旦發生員工申訴職場性騷擾情事時，如經過兩性工作平等委員會評議屬實，則雇主與加害者負連帶損害賠償責任。所以，雇主若想免責，均應訂定相關辦法，除避免公司因無此申訴管道而申訴無門，更避免因本法第三十八條規定，雇主未為員工妥適處理職場性騷擾情事而受罰。

### （三）促進工作平等之措施

在母性保護的相關規定方面，許多企業會擔心各名目的假期會造成成本負擔，事實上，該法將生理假併入病假、家庭照顧假併入事假，產假則是勞動基準法既有的規定，與現行勞動基準法相較並未增加太大的負擔。此外，有關設置哺乳室、托兒措施、設

施等規範也引起廣泛討論，有助於提升國人重視女性兼顧工作與家庭的相關議題。

「兩性工作平等法」第二十三條規定：「僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。有關托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。」根據本會統計處調查顯示，從91年至94年，申請設置托兒設施或措施補助的企業，共303家，核准數為262家，共補助金額為5598萬元。若育嬰留職停薪津貼和企業提供托育措施的政策，都能確實執行，必能對婦女勞參率有正面功效，使女性勞工能在職場有更多發揮空間。另外，「兩性工作平等法」第16條第1項規定：「受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。」同條第3項規定：「育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。」但本法自91年3月8日施行至今已超過4年半，育嬰留職停薪津貼仍未有著落，本會基於落實法律規定，維護政府威信之立場，自94年11月即著手相關準備事宜，除召集本會勞保處、勞保局、勞動條件處、統計處及綜規處等部門深入研商，並由統計處以94年請領勞保生育給付者為對象進行調查，在發給育嬰留職停薪津貼的情況下，有意申請育嬰留職停薪之族群分布（如薪資、年齡、教育程度）、給付水準之意

向、給付期間之意向，並預估所需經費之額度。由於育嬰托兒問題牽涉兩性平權、兒童福利、經濟發展、就業機會與社會公平正義，本會經過審慎評估與規劃，初步確認其可行性及政府的財政承擔能力後，再由經建會自94年起多次邀集相關部會及工商團體進行討論，形成初步共識後，再提送經續會座談會及大會討論並列為經續會共同意見，其過程至為嚴謹。尤其，育嬰留職停薪津貼的發放，是政府健全國內托育體系眾多措施中的一環，其他相關措施尚包括：教育部的幼托整合政策，以營造有利生育、養育、教育的環境；內政部「社區保母支持系統」、建構保母管理法制作業，以利未來保母證照制度之落實，對未工作之婦女，並將進一步發放托育津貼；勞委會且研議修正勞工保險條例，將產假薪資納入勞保給付，生育給付由1個月提高為3個月，排除產假工資由雇主給付之不公平現象，可以有效排除雇主對僱用婦女的障礙；國防部及銓敘部修正「軍人保險條例」、「公教人員保險法」，將育嬰留職津貼納入軍、公、教員工之保險給付項目，以推動國家與社會分擔嬰幼兒照顧責任。以上種種措施，均是政府建構完善托育環境中重要的環節，育嬰留職停薪津貼的發放，只是政府建構友善的生育與職場環境之一環。目前本會各相關單位已依據經續會的決議，積極著手修訂「兩性工作平等法」、「就業保險法」期望育嬰留職停薪津貼能早日發放。

### （四）救濟與申訴管道

本法規定之申訴管道，主要為各地方政府依法應設置「兩性工作平等委員會」以審議、諮詢及促進兩性工作平等事項。

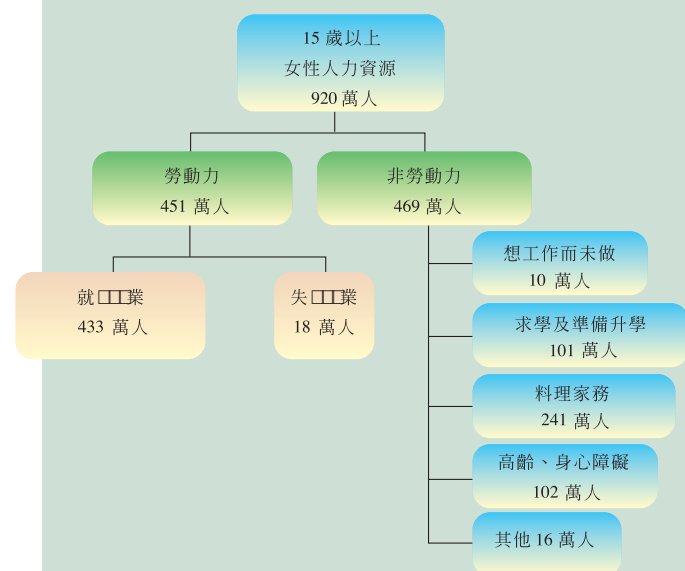
與勞基法相比較，兩性工作平等法較具特色的規定可以歸納為：一、事業單位對待員工不得有性別與婚育期的差別待遇；如有爭議，雇主須負舉證責任；二、禁止性騷擾行為；三、兩日的有給陪產假；四、得領取津貼之育嬰假；五、一年不得超過七日的家事照顧假。此外，還有托兒設施的設置規定。換言之，本法的重點，在於減少因生育問題，而影響女性的工作權，並藉公權力的介入平衡兩性因生理差異，所可能引發的不公平對待。

### 參、兩性工作平等法的施行成效

「兩性工作平等法」施行以來，究竟成效如何？對於打造兩性平權的社會，是否已達到立法之初的期待？透過本會統計處自94年12月16日至95年1月15日，以台灣地區參加勞工保險之事業單位（不含僱用三人以下之事業單位）為抽樣母體，完成有效樣本4149份之調查，針對性騷擾概況（有無訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、性騷擾事件處理。）各項假別及照顧措施（生理假、產假、流產假、陪產假、哺乳室或擠乳室、為撫育未滿3歲子女得減少或調整工作時間、家庭照顧假、托兒設施或托兒措施、留職停薪概況、對懷孕婦女員工特別照顧等措施實施

情形。)茲析述如下：

### 一、女性人力資源架構 (95年9月)



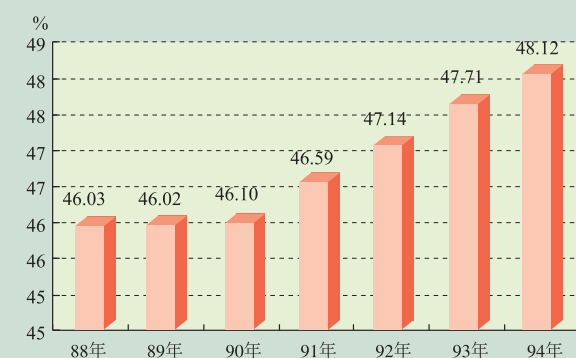
### 二、就業者：

兩平法實施以來，女性就業者由91年之390.7萬人增至94年之419.0萬人，計增加28.3萬人或增7.2%，較兩平法實施前四年之增加率3.9%為高。95年9月就業者人數已達433萬人。

### 三、勞參率：

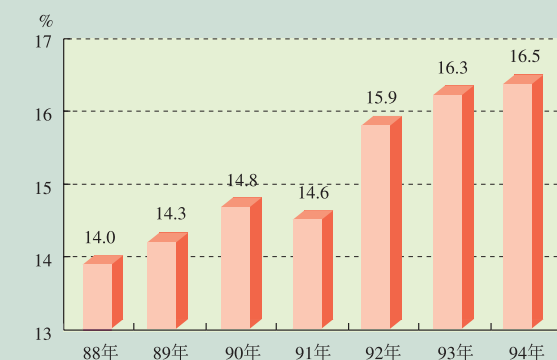
女性勞動參與率由91年之46.59%增至94年之48.12%，計增加1.53個百分點，較兩平

法實施前四年增加0.56個百分點為高。95年9月勞參率為48.98%。



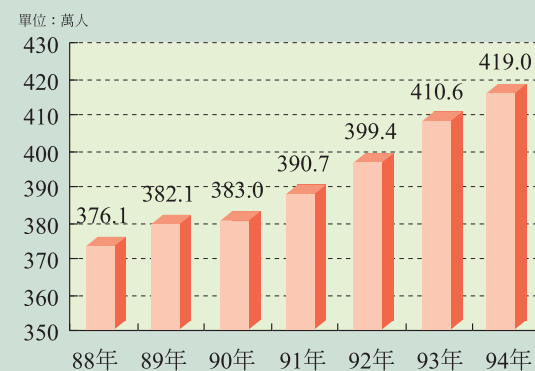
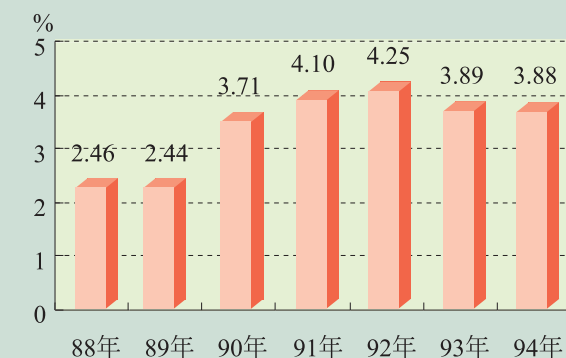
### 四、女性主管比率：

企業經理主管中，女性所占比重由91年之14.6%升至94年之16.5%



### 五、失業率：

兩平法實施後四年失業率下降0.22個百分點，兩平法實施前四年失業率上升1.64個百分點。95年9月之失業率為3.89%。



### 六、促進工作平等措施 (事業單位面)

項目別	調查時間			較91年 增減百分點
	91年5月	93年12月	94年12月	
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 (30人以上)	35.5	55.0	56.7	21.2
生理假	17.3	27.5	27.2	9.9
產假	78.1	83.5	88.2	10.1
陪產假	29.0	42.8	48.1	19.1
流產假	41.6	39.5	49.5	7.9
家庭照顧假 (30人以上)	34.0	35.4	34.6	0.6
育嬰留職停薪 (30人以上)	38.9	55.6	54.2	15.3
設置「托兒設施」或提供「托兒措施」(250人以上)	36.3	38.1	38.1	1.8
為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間 (30人以上)	23.0	28.9	27.4	4.4
設置「哺乳室或擠乳室」(非兩平法規定措施)	2.4	2.8	6.6	4.2

註：事業單位「無女性員工」、「女性皆未婚」或「員工年齡層偏高，不再生產者」排除不計，則有提供產假之事業單位占95.1%。

### 七、婦女在職場上遭遇不平等待遇情形 (勞工面)

年別	女性勞工在職場因性別而遭受不平等待遇情形						
	調薪	陞遷	考績	工作配置	員工福利	訓練進修	懷孕
92年	6.2	13.0	7.0	11.5	7.2	6.3	1.6
93年	9.5	8.2	6.3	6.0	4.8	3.7	1.9
94年	9.3	6.0	3.5	8.7	1.8	2.1	1.9
較上年增減(百分點)	-0.2	-2.2	-2.8	2.7	-2.9	-1.7	0.0

資料來源：勞委會「婦女勞動政策滿意度及就業需求調查」及「94年勞工生活及就業狀況調查」。樣本數：92年1570份、93年2508份、94年2602份。

### 八、育嬰留職停薪人數

單位：人

年月別	合計	勞保身分者	軍保身分者	公保身分者
91年 (3月~12月)	3,150	1,219	21	1,910
92年	2,607	1,415	34	1,158
93年	2,942	1,645	30	1,267
94年	3,481	1,989	34	1,458
95年 (1~8月)	2,915	1,848	26	1,041
自91年3月實施起至95年8月止	15,095	8,116	145	6,834



### 九、各縣市執行兩平法之情形

各縣市兩性工作平等評議委員會評議件數							
年別	總計 <sup>1</sup>	性別歧視			工作平等措施		
		離職或解僱或資遣	婚育歧視 <sup>2</sup>	性騷擾	產假	育嬰假	其他
91年	58	31	21	2	27	0	0
92年	35	22	12	6	14	0	0
93年	59	40	28	9	15	19	17
94年	94	62	43	10	33	18	14
91年-94年	246	155	104	27	89	37	31

說明：1. 每一申訴案件容許二項以上申訴類別，故細項合計不等於總計。

2. 婚育歧視指規定或事先約定因結婚、懷孕、分娩或育兒時，應行離職或留職停薪。

### 肆、未來之期許

1924年日內瓦兒童權利宣言、1959年聯合國兒童權利宣言，到1989年國際簽署兒童權利公約，均載明對兒童應給予特別之照顧與協助。特別是1989年的聯合國兒童權利公約（UN Convention on the Rights of The Child），更將兒童的權利由目的上的宣示變為有約束力的立法條文，是一項國際性對兒童權益保障最直接明白的重要法條規範，明白規定兒童照顧的國家責任與家庭的親職責任，父母對兒童雖有扶養權，但當父母無力扶養或兒童權益遭受損害時，國家就有權進行干預或提供必要的支援。在國際間均表明要重視照顧兒童的福祉時，我國政府為能加入聯合國兒童基金會，更於2000年提出了「兒童人權報告書」，以期我國的兒童福利能達到聯合國兒童權利公約所規範之內涵（91年6月詹文生「我國兒童照顧政策分析」）。

在社會變遷之下，台灣面臨社會經濟環境

快速轉變，婦女勞動參與率逐年增加（尤其是有年幼子女的婦女）、生育比率逐年下降，以及家庭組成結構的變遷、轉型，使得「雙薪家庭」（dual-earner family）、「單親家庭」（single-parent family）的數量增加，而非正式的社會支持網絡卻不如從前的緊密，親屬、鄰居協助照顧兒童的比例日益減少，結果造成家庭照顧兒童負擔愈見沈重。由於以往養育

兒童的議題一直被定位為私領域（private sphere）的概念，屬於家庭的責任，而這樣的概念預設的是，男性在公領域（public sphere）賺取薪資，而女性則留在私領域的家庭中，扮演著照顧者、支持性的角色。可是當女性參與公領域的事務愈來愈多時（特別是勞動市場的工作），在私領域中的兒童照顧已不再是婦女可以獨立承擔與面對的問題。兒童照顧需求的提出與婦女福利是息息相關的，也藉由近年來婦女團體積極的投入以及社會壓力，促使兒童照顧問題可以擺到檯面上深入討論，當婦女主動要求國家分擔兒童照顧責任時，意謂著國家對家庭育兒問題應有更多的干預。

不論是因應聯合國兒童權利公約、高齡少子女化的社會變遷或是對婦女照顧兒童的福利需求回應，兒童被視為國家未來的資本，因此一個高度發展的國家，必須體會到育兒的重要性，不僅因為其未來可能的貢獻

與生產力，更是基於保護弱勢族群的生存、維護社會公平與正義的立場，給予保護與提供相關福利服務，期盼「兩性工作平等法」各項假別及照顧措施（生理假、產假、流產假、陪產假、哺乳室或擠乳室、為撫育未滿3歲子女得減少或調整工作時間、家庭照顧假、托兒設施或托兒措施、育嬰留職停薪、對懷孕婦女員工特別照顧等），有助於讓國內婦女能兼顧家庭與工作，並建立生育問題是超越兩性的社會問題之觀念。

### 伍、結語

徒法不足以自行，如何凝聚社會共識，打造以往欠缺的兩性平權觀念，進而透過集體實踐，共同創造出符合性別正義與合理的生活環境更是落實的關鍵。除了上述關於性騷擾防治、育嬰留職停薪津貼及托兒設施的問題外，其它關於兩性薪資平等、假期福利（生理假、產假、陪產假、家庭照顧假）等部分，政府都應該要積極監督，讓企業遵守規範，否則，一般員工不太可能主動向政府申訴這些問題，而讓工作有負面影響。如果依賴員工投訴自己的公司去實踐「兩性工作平等法」，那無異於緣木求魚。總之，觀念的灌輸極為重要，法律的目的不在

### 聯合國兒童權利宣言摘錄

兒童最佳利益原則	
第三條一項	國家的行政、立法、司法機關及公私立福利機構處理事務應遵循兒童最佳利益原則。
第十八條一項	父母或監護人養育兒童應以兒童之最佳利益為依歸。
國家責任	
第三條二項	保障兒童福利並兼顧親權人、監護人之權利義務。
第三條三項	訂定標準監督兒童福利機關機構。確保兒童
第十八條第二項	照顧機構、設備及服務的發展。
第四條	國家應採取適當的立法、行政及其他措施實踐公約所認定的各項兒童權利。
第六條	國家應盡最大可能確保兒童的生存與發展。
第十八條第二項	國家應給予父母在擔負養育兒童責任時給予協助。
第十八條第三項	國家應保障父母均在工作的兒童享有托育服務權益。
第二十六條第一項	兒童應享有包括社會保險在內的社會安全制度之權益。
第二十七條第三項	國家應協助父母確保兒童之生活水準。
家庭的責任	
第十八條第一項	養育兒童是父母共同責任。
第二十七條第二項	父母應在其能力與財力許可範圍內，確保兒童之生活水準。

資料來源：兒童局網站

於懲罰，而是要讓尊重兩性的觀念深植人心。兩性相互尊重的觀念若能從小培養起，便能降低性騷擾案件的發生。因此「兩性工作平等法」的罰則僅是宣示性作用，積極作法應從教育做起，除了在「兩性工作平等法」的努力外，「性別平等教育法」、「性騷擾防治法」的落實也相當重要。若這些與性別平等相關的法律能夠充分搭配，並由政府積極督導，兩性平權社會的落實將指日可待。✿

