



性別工作平等法 施行 20 周年之變革及挑戰

鄭津津 | 國立中正大學法律系教授

► 壹、前言

性別平等雖早為我國憲法第 7 條所保障，但過去我國女性不論是在求職或是就業時，因其性別受到差別待遇的情形相當普遍。為促使我國女性在職場中獲得平等之工作權益，「男女工作平等法」草案於 1990 年被送交立法院審議，但該草案成為正式立法已是 11 年後。「兩性工作平等法」於 2001 年 12 月 21 日由立法院三讀通過，並於 2002 年 1 月 16 日公布，同年

3 月 8 日正式施行，該法於 2008 年 1 月 16 日更名為性別工作平等法（以下簡稱性工法）。

性工法施行迄今正好 20 年，其間歷經 8 次修法。性工法旨在消弭職場中的性別與性傾向歧視、防治工作場所性騷擾及建立性別友善之工作環境。性工法立法之初，適用對象雖涵蓋公教人員及軍職人員，但僅限求職者與受僱者，之後適用對象擴

及建教生、實習生及派遣勞工，保障範圍更加周全。性工法的施行對促進我國職場性別平等有非常重要的貢獻與影響，施行 20 年來亦有相當顯著之成效。本文從性別/性傾向歧視禁止、職場性騷擾防治、促進工作平等措施以及申訴、賠償與罰則機制等方面，探討性工法之施行現況與挑戰，並展望未來發展。

◎ 貳、性別／性傾向歧視禁止

一、施行現況

性工法以專章(第二章)方式規範「性別/性傾向歧視禁止」，原則上禁止雇主在招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、教育訓練、福利措施、薪資給付、退休、資遣、離職及解僱等方面，因求職者或受僱者之性別或性傾向而有差別待遇；並禁止禁婚與禁孕條款。

禁止職場性別歧視是當年制訂性工法之主要目的。傳統性別價值文化，加上性別刻板印象，造成過去許多雇主在主觀上常認定某些工作僅適合特定性別者，因而在招募常出現「限男性」、「限女性」等字眼；或是在職場中因受僱者之性別而給予差別待遇。隨著性工法的施行，愈來愈多雇主認知到此種不具正當理由的性別差別待遇是違法的，因此「明目張膽」的性別歧視個案愈來愈少見。根據統計，2021 年我國事業單位辦理各項業務多數已無性別考量，部分有考量性別之事業單位以「工作分配」17.5% 最高；「薪資給付標準」

4.6%、「育嬰留職停薪」4.4% 次之；其他各項原因皆未達 4%；且各項原因之比率均較 2020 年為低，顯見工作場所之性別平等已有顯著的進步。

另，為因應多元性別的世界潮流，性工法 2007 年修法時增加性傾向禁止的規定，使性工法之規定更能對接性別多元平等之普世價值。

二、當前挑戰

性工法施行 20 年確實在職場中建立了相當普及的性平觀念，大多數的雇主、求職者與受僱者皆已知悉在職場中無正當理由地偏待特定性別是違法的，但因性別刻板印象而造成的性別差別待遇仍不少見。2022 年 6 月高雄一家餐飲店因在店門口張貼「誠徵洗碗歐巴桑」徵才訊息，以及另一家工程業者因以「搬重男性佳」為條件徵人，皆被評議為性別歧視成立，各遭勞工局開罰新台幣 30 萬元。此種違法雇主通常沒有惡意歧視特定性別之意圖，而是因為受到性別刻板印象的影響，主觀認為特定工作需要特定性別者方能勝任，例如司機與保全工作應由男性來擔任；秘書與專櫃工作則適合女性，此種根深蒂固的性別刻板印象很難因法律之制定施行即可快速消失。

男女同工不同酬過去在我國也是相當普遍的現象，為消弭此種現象，性工法不僅禁止同工不同酬，更進一步禁止同值不同酬。然而，工作價值難以量化，致使禁止同值不同酬的規定在我國一直難以落實。

懷孕歧視是另一個目前在我國職場中仍相當嚴重的性別歧視問題，然而這個問題並非起於我國雇主普遍對女性懷孕有「真正的不友善」，而是因為在性工法與勞動基準法的規範下，懷孕、生產之受僱者享有諸多權利，包括：改調較輕易之工作、安胎休養、產檢假、產假、育嬰留職停薪等，這些權利所衍生的經濟成本幾乎都是由雇主吸收；再加上性工法之適用並未因事業單位規模大小而有所區別，亦即微型/小型事業單位所承擔的雇主責任與大型事業單位是完全相同的。對大型事業單位而言，要承擔女性受僱者因懷孕所衍生之經濟與人力調配成本，相對輕省許多，但對微型/小型事業單位而言，不僅經濟成本負擔困難，人力的調配更是不易。

「混合動機」的懷孕歧視是另一個棘手問題。有些雇主在僱用女性受僱者之後，可能對該受僱者的工作表現與能力不甚滿意，但尚可接受，然而當發現受僱者懷孕後，考量該受僱者的工作表現與其懷孕對事業單位可能帶來的成本負擔，即會想方設法解僱該受僱者或給予不利對待。在此種個案中，雇主多會提出該懷孕受僱者的種種工作過失或不能勝任工作的事證，甚至還會進一步提出該事業單位內有其他懷孕受僱者皆有在該事業單位順利生產、請產假或留職停薪等事實，來證明該事業單位並無懷孕歧視之行為。

三、未來發展

性工法施行 20 年來對我國職場性別平等的促進有相當顯著的成效，職場性別

平權也已成普遍意識，但性別刻板印象仍需長期的教育與宣導方得有效消弭。性別平權的觀念應從幼兒園階段即開始灌輸，官方的宣導活動也應盡可能普及至所有事業單位，尤其是僱用人數 30 人以下的小型或微型事業單位，因為僱用人數 30 人以下的小型或微型事業單位一般資本額小，缺乏專職的人資法務人員，倘若因不諳性工法相關規定而觸法，往往因無承擔罰鍰之能力，造成後續經營的困難。

同值同酬的落實，不僅在我國相當困難，在其他國家也少有成功經驗，畢竟工作價值難以量化，即使要量化，仍需要透過人的評價，一旦需要人的評價，就難以完全客觀。未來除非能發展出可以客觀量化工作價值的工具，否則同值同酬似無規範之必要。

如前所述，大多數雇主並非對女性懷孕有真正的敵意，而是出於經濟與人力調配各項成本的考量。針對此項議題，未來或可考慮兩種作法，一是修法，使女性受僱者懷孕、生產等諸多權利僅適用於受僱於一定規模以上之事業單位，免除小型/微型事業單位此項負擔。然而，考量我國以中小企業居大多數，一旦做此限制，定會影響許多女性享有母性保護之權利，似不可行。另一種作法則是將懷孕受僱者享有諸多權利所衍生的成本，完全由保險機制吸收，亦即由勞、資、政共同承擔相關成本，如此作法較能在母性保護與雇主經營負擔之間找到規範的平衡點。

在「混合動機」懷孕歧視方面，很難建立一個一致性的認定標準，還是要透過個

案事實去認定。雖然在某些個案中，懷孕受僱者確實有工作不力之處，但如果雇主對該受僱者的不利對待確實有考量懷孕的因素，仍應予以處罰。換言之，雇主若要正當化此種疑似混合動機的懷孕歧視，即必須提出堅強事證來證明系爭不利對待與受僱者懷孕完全無關。



▶ 參、職場性騷擾防治

一、施行現況

性工法是我國第一個明文定義性騷擾並規定相關雇主責任的法律，對職場性騷擾之防治有相當重要之貢獻。性工法在第三章「性騷擾之防治」僅有兩個條文，第 12 條定義「性騷擾」，將職場性騷擾分為「敵意環境性騷擾」與「交換式性騷擾」；第 13 條則規範雇主責任，包括僱用人數 30 人以上之事業單位應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法；以及在知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施的責任。根據統計，2021 年我國僱用人數 30 人以上之事業單位已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」者占 89%，比率相當高，顯示大多數僱用人數 30 人以上之事業單位對性騷擾防治機制的建立皆已有相當之認知。由於工作場所係由雇主所提供，雇主有責任維持管理工作場所的環境與秩序，使受僱者與求職者免於受到性騷擾，因此性工法在「性騷擾之防治」專章中，僅規定雇主之防治責任，而未針對行為人之責任作規範。

二、當前挑戰

性工法立法之初在定義「性騷擾」時相當程度地參考美國法對職場性騷擾的定義，「敵意環境性騷擾」僅適用於執行職務之受僱者，但事實上求職者在求職時，亦有可能遭遇性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，因而感受敵意、脅迫或冒犯，以致其人格尊嚴、人身自由受到侵犯或干擾；但此種情形若無法該當「交換式性騷擾」之定義，求職者即無法依性工法之規定進行救濟。

另一項挑戰是性工法第 13 條第 2 項規定「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施」，許多雇主在性騷擾申訴案中都是因為「未在知悉性騷擾之情形時採取『立即有效』之糾正及補救措施」而被處罰。「立即有效之糾正及補救措施」是一個不確定的法律概念，在欠缺具體明確之規定下，雇主應有何種作為方能滿足前述規定，性別工作平等會或就業歧視評議委員會又應如何判斷雇主之作為或不作為是否違反該項規定，時有爭議。

再加上我國有性騷擾三法，性工法規範職場性騷擾，性別平等教育法規範校園性騷擾，性騷擾防治法規範職場與校園以外的性騷擾。對一般事業單位而言，發生職場性騷擾或是員工在職場外對他人進行性騷擾，雇主依性工法與性騷擾防治法之相關規定皆須採取立即有效之糾正及補救措施；對學校而言，前述三種性騷擾皆有可能發生，在處理相關個案的困難度與複雜度更大。性騷擾三法對性騷擾之定義不同、主管機關不同、救濟管道不同，三法糾結之問題有時複雜到連主管機關都不確定該如何處理，更遑論一般事業單位。

三、未來發展

當求職者在求職時遭到敵意環境性騷擾，目前依性工法之規定的確無法進行救濟。為解決此項問題，或可修正性工法第12條有關敵意環境性騷擾之定義，加入求職者在求職時受到敵意環境性騷擾之情形。然而，敵意環境性騷擾主要是著眼於受僱者在執行職務時所受到的敵意、脅迫、冒犯性騷擾行為，求職者在求職時尚未在職場中執行職務，要將此種性騷擾融入現行敵意環境性騷擾的定義中，會影響既有之規範體系，較不理想。修法雖是一個解決方式，但若不修正性工法，依性騷擾防治法之相關規定應可解決此項問題；亦即依性騷擾防治法第13條第1項之規定，求職人在求職時若受到敵意環境性騷擾，可向行為人之僱用人（亦即求職之事業單位）提出申訴。此外，依性騷擾防治法第21條之規定，對於因教育、訓練、醫療、公

務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。基此，求職者在求職時若遇到濫用職權之面試人員，對求職者有敵意環境性騷擾之行為時，直轄市、縣（市）主管機關得對該行為人加重科處罰鍰至二分之一。

雖然工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則規定雇主接獲性騷擾申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益；申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助；性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理；雇主亦應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生等。然而，這些原則性的規定在遇到不同事實之個案時，雇主應如何處理方能滿足「立即有效之糾正及補救措施」規定，確實並不明確。再加上性騷擾三法在適用上有諸



多複雜問題，中央主管機關確實有必要制定相關「指引」、「指導原則」與「問答集」等方式，提供事業單位具體明確的原則與標準以有效處理性騷擾之個案。

◎ 肆、促進工作平等措施

一、施行現況

「促進工作平等措施」本身與消弭職場性別歧視並無直接關係，但國人女性長久以來因無法兼顧工作與家庭，而被迫離開職場的情形相當多見，以致於我國女性勞動參與率相當程度地低於男性。2021年我國女性勞動參與率為51.49%，男性勞動參與率則為66.93%，有相當之差距。此種非來自雇主的性別差別待遇因素，長久以來普遍地成為女性持續參與勞動的阻力。雖然在我國傳統性別文化的影響下，因無法兼顧工作與家庭被迫離開職場者多為女性，但性工法在制定「促進工作平等措施」專章規定時，並非僅針對女性之需要，而是導入性別主流化的觀念與價值，使所有受僱者不分性別，皆可因該專章的規定兼顧工作與家庭，以間接促進職場性別平等。相較於其他國家之類似立法，「促進工作平等措施」專章可謂是我國性工法的特色。

在「促進工作平等措施」專章中，有些規定涉及女性與母性保護，僅有女性受僱者可以享有，包括生理假、安胎休養、產檢假、產假與哺(集)乳時間(「親自哺乳」雖不限於女性受僱者，但集乳係女性受僱者將母乳

擠出以容器貯存以供育兒食用之情形，基本上男性無法進行集乳，故此項規定主要是針對女性受僱者之需求而定)。根據統計，2021年事業單位實施促進工作平等措施各項假別之比率，除了家庭照顧假為79%，其餘均達8成以上；對於大部分母性保護相關假別，事業單位同意之比率則達9成以上，其中以「產假」之95.1%最高，「流產假」、「安胎休養」各為92.7%。

在「促進工作平等措施」相關規定中，生理假在大多數國家皆未被法律特別保障，基於國人女性因生理期不適而工作有困難的情形相當普遍，性工法規定生理假併入病假計算，使國人女性全年病假合併生理假不超過33天的部分皆可領取半薪。另，基於有些國人女性在懷孕期間，因有胎象不穩或其他不適現象，難以兼顧工作，因此有安胎休養之規定，懷孕受僱者只要經醫師診斷需安胎休養者，即可依相關規定申請安胎休養。基於受僱者在妊娠期間定期產檢對母體胎兒的重要性，性工法規定雇主必須給予懷孕受僱者7日全薪之產檢假，以免懷孕受僱者因雇主不准假或因薪資考量而未定期產檢，影響了母體與胎兒的健康。性工法原先規定5日之產檢假，之後修法時修改為7日，但雇主依前述新規定給付產檢假後，超過5日的部分得向勞動部申請補助。為鼓勵國人母親餵養胎兒母乳，性工法規定受僱者在子女未滿二歲須親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給有給的哺(集)乳時間60分鐘；受僱者若於每日正常工作時間以

外之延長工作時間達 1 小時以上者，雇主還須另給予哺（集）乳時間 30 分鐘。

在「促進工作平等措施」專章中，有些規定係專屬於男性受僱者，包括陪產檢及陪產假。受僱者陪伴其配偶進行妊娠產檢或分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假共 7 日。性工法原先僅規定陪產假，但為達「生養子女、父母一起」之政策目的，產檢不應由女性單獨面對，男性受僱者亦得陪同產檢，爰將陪產假更名為陪產檢及陪產假。雇主若因前述新規定給付 7 天之陪產檢及陪產假，超過 5 日的部分亦得向勞動部申請補助。

受僱者在申請上述規定以外之其他「促進工作平等措施」時，則是無分性別，包括育嬰留職停薪、復職、彈性工時、家庭照顧假等。

二、當前挑戰

如前所述，「促進工作平等措施」專章是我國性工法的特色，其中的許多規定在其他國家類似法律中是較為少見的。整體而言，「促進工作平等措施」的適用範圍極廣，除了少數規定外，大多數規定都是不分事業規模大小，適用於所有事業單位；且「促進工作平等措施」專章所規定的以有給假居多，對受僱者之保障亦是較周全的。

對受僱者提供周全的促進工作平等措施立意固然良好，但這些規定所衍生的成本與負擔大多是由事業單位承擔，而且不分事業性質與規模，所有事業單位的責任都是相同的。對大型事業單位而言，其不論是在經濟成本或是人力替代安排方面，

皆是較有能力承擔的。然而，我國企業以中小企業居大多數，對於中小企業，尤其是微型企業而言，給予受僱者促進工作平等措施，常不僅是經濟成本難以負擔，人力的替代調整上更是困難。

三、未來發展

「促進工作平等措施」專章所提供的種種保障確實可以有效協助受僱者兼顧工作與家庭，但性工法未考量事業單位的承擔能力以及受僱者對事業單位的貢獻度，因而在落實相關規定時，是有失公平的。目前僅有育嬰留停的規定有考量受僱者應對事業單位有一定的貢獻度才能享有相關權利，因此限制「受僱者需任職滿六個月」才有權申請育嬰留職停薪，其他規定則未考量受僱者對事業單位的貢獻度，只要是受僱者皆可享有相關權利，未來宜參考育嬰留停規定之精神，限制受僱者對事業單位有一定之貢獻，亦即受僱滿一定之日數後，方得享有相關權利，較為合理。

另外，「促進工作平等措施」專章之規定，除了彈性工作時間外，都是一體適用於所有事業單位，此種規範方式猶如提供相同尺寸的衣服給大人小孩穿一樣地不合理。不同性質、不同規模的事業單位在遵守「促進工作平等措施」相關規定的能力上是有相當差異的，未來宜依事業單位之性質與規模做不同之規範，以免有些事業單位因無法承擔某些促進工作平等措施之負擔，刻意避開僱用有可能懷孕之女性或是家有幼兒之求職者等，反而對此種受僱者造成愛之適足以害之的結果。

► 伍、申訴、賠償與罰則

一、施行現況

在申訴方面，性工法訂有內部申訴與外部申訴制度。內部申訴為雇主針對受僱者之申訴所建立之制度；當受僱者發現雇主違反性工法第 14 條至 20 條或受僱者、求職者發現雇主違反性工法第 7 至 11、13、21 或 36 條時，受僱者或求職者則得向地方主管機關提出外部申訴。受僱者在申訴後有時會受到雇主的報復，因此性工法禁止雇主因受僱者提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分。確實在若干個案中，受僱者因提出內部或外部申訴而受到雇主的不利對待，前述「雇主不得為不利處分」之規定對於此種個案之受僱者可以提供有效之保障。

在損害賠償方面，受僱者或求職者因受到雇主的性別或性傾向歧視、請求促進工作平等措施被雇主拒絕，而受有損害者，雇主應負賠償責任；受僱者或求職者因職場性騷擾受有損害者，雇主及行為人原則上連帶負損害賠償責任；雇主知悉受僱者或求職者在職場中受到性騷擾之情事，而未採取立即有效之糾正及補救措施，致受僱者或求職者受有損害時，雇主亦應負賠償責任。前述各種情形，即便受僱者或求職者未受到財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。受僱者或求職者不論是受到性別歧視或是性騷擾，即便沒有財產上之損害，卻可能因此受到精神上的痛苦，前述規定確可有效保障此種受害者。



在罰則部分，雇主若有性別或性傾向行為，可被處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下之罰鍰。僱用人數 30 人以上之雇主若未訂定性騷擾防治措施、申訴懲戒辦法並公開揭示者；或是在知悉性騷擾後未採取立即有效之糾正、補救措施者，可各被處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下之罰鍰；拒絕給予受僱者促進工作平等措施之雇主則可被處以新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下之罰鍰。

二、當前挑戰

在申訴制度方面，尤其是在性騷擾內部申訴方面，當性騷擾的被申訴人是機關首長、部隊主官、學校校長或是機構之最高負責人時，對申訴人而言，在事業單位內部提出性騷擾申訴非但壓力極大，也很難期待此種申訴可以提供有效的糾正與補救措施。畢竟內部申訴是在事業單位內部進行，即便內部申訴有承辦人員與處理機制，但承辦人員仍是受僱於事業單位，並受機關首長、部隊主官、學校校長或是機構之最高負責人等之指揮管理，承辦人很

難在處理性騷擾申訴案時，完全不受到機關首長、部隊主官、學校校長或是機構之最高負責人等的干擾或影響。基於上述，現行性工法針對此種性騷擾個案的內部申訴設計確實較難提供一個有效的防治與救濟機制。

在損害賠償方面，性工法為使性騷擾求職者或受僱者獲得周全的損害賠償，即使性騷擾行為人是雇主無法管理監督者，例如餐廳之顧客或醫院之病人，原則上雇主仍須與行為人連帶負損害賠償責任。雇主雖可依性工法第 27 條第 1 項但書之規定主張免責，惟被害人若因此不能受損害賠償，法院仍得因受害人之聲請，斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。性工法不區分性騷擾行為人與雇主的關係，使雇主負擔相同的損害賠償責任，實不合理。

在罰則方面，雇主因其性別或性傾向行為可被處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下之罰鍰，此種高額的罰鍰雖可產生相當之嚇阻作用，促使雇主遵守相關規定，以有效保障求職者或受僱者的相關權益。



然而，我國以中小企業居大多數，自性工法施行以來，上自中央下自地方政府無不戮力宣導，但宣導之對象多為僱用人數 30 人以上之事業單位，許多僱用人數 30 人以下之小型或微型事業單位常因未曾聽過宣導，對相關法令陌生，再加上此種事業單位往往沒有足夠的資力僱用專業的法務或人資員工，因而更容易觸法。現行罰則並未區分事業規模而有不同之罰鍰額度，亦無行政指導之空間。對於一個資本額只有數十萬甚至數萬元的事業單位，一旦違反性工法之規定，動輒數十萬之罰鍰，似不符合比例原則。

三、未來發展

在申訴制度方面，當性騷擾的被申訴人是機關首長、部隊主官、學校校長或是機構之最高負責人時，若要修改性工法，會影響既有的規範體系，較不理想。或可修改性騷擾防治法，在性騷擾防治法第 1 條增加第 3 項，使同法第 1 條第 2 項但書中適用性工法者，當被申訴人是機關首長、部隊主官、學校校長或是機構之最高負責人時，適用性騷擾防治法之規定，如此即可解決當性騷擾的被申訴人是機關首長、部隊主官、學校校長或是機構之最高負責人，內部申訴機制效率不彰的問題。

在損害賠償方面，性工法課事業單位相當大的防治責任與損害賠償責任，以促使事業單位確實遵守性工法之相關規定，確有其效益。但在性騷擾之損害賠償方面，倘若性騷擾行為人非雇主可以監督管理者，似不應使雇主負擔連帶損害賠償責

任。未來宜修法使雇主僅在行為人為雇主所能監督管理者，方使雇主負擔性工法第 27 條之連帶損害賠償責任以及因被害人不能受損害賠償向法院提出聲請後雇主可能負擔之責任。

在罰則方面，性工法未來宜以「改善職場性別/性傾向歧視、防治性騷擾、建立友善工作環境」為落實目標，而非以重罰違法雇主為手段。畢竟違反性工法相關規定中有不少雇主並無惡意，而是因為不知相關規定或是出於性別刻板印象，重罰此種雇主雖可產生威嚇效果，但往往不符比例原則。今年 6 月高雄一家餐飲店因在店門口張貼「誠徵洗碗歐巴桑」徵才訊息即被處新台幣 30 萬元之罰鍰，即是一例。前述餐飲店之行為固然違反性別歧視禁止之規定，但因為張貼此種徵才訊息就被罰 30 萬元，遠高於酒駕或其他更嚴重行為之罰則，顯不合理。事實上，許多違反性工法之情形，主管機關若能予以行政指導，雇主大多會警醒改善，雇主若能改善，進而遵守性工法相關規定，性工法之立法目的

還是達成了。基此，建議未來針對首次違反性工法規定之事業單位，賦予主管機關行政指導之權限，以兼顧處罰之合理公平性與性工法之落實效果。

► 陸、結語

性工法施行至今已 20 年，我國雇主、受僱者與求職者對於性別/性傾向歧視、工作場所性騷擾、促進工作平等措施等議題，從普遍的缺乏正確認知，到漸成一般常識，性工法之相關規定與主管機關的努力宣導，功不可沒。雖然我國在推動性別工作平權一事，起步較其他先進國家為晚，但進步與成效相當亮眼。在 20 年內能有如此長足的進步，相當值得驕傲。現階段的性工法雖仍有一些需要精進之處，基於過去 20 年的基底，相信這些問題在不久的將來都會獲得有效之解決，使我國的性別友善職場政策目標更上一層樓。

參考文獻

- 1.《110 年僱用管理就業平等概況調查統計結果摘要》，〈性別統計專區〉，勞動部。2022 年 7 月 18 日。<https://www.mol.gov.tw/1607/2458/2480/2486/lpsimplelist>。
- 2.〈徵洗碗歐巴桑 涉就業歧視罰 30 萬〉，中時新聞網，2022 年 7 月 18 日。<https://www.chinatimes.com/newspapers/20220611000534-260107?chdtv>。
- 3.《11102- 人力發展統計分析圖表彙編 勞動統計》，〈統計分析圖表彙編〉，國家發展委員會。2022 年 7 月 18 日。https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=EE524147271F5E72。