

紀冠伶

台北晚晴婦女協會 律師

律師紀冠伶在大學畢業後即投身法律工作，1995年創立律師事務所後，因緣際會接觸到台北市晚晴婦女協會，其後便開始投身婦女權益運動，從推廣法治教育、受邀演講、到參與修法等，近年來更擔任公部門各項相關委員會的委員，希望能盡一己之力，落實真正的平權。

山
河
法
律
事
務
所



性別多元認同 個案處理更謹慎

在性別多元的現代，有許多人開始意識自身的生理性別與心理認同性別是不同的，性別平權已不再是單純的男女二分法。紀冠伶回憶，過去就曾經處理過一個生理男性、心理女性的勞工申訴案，當時那名勞工任職於大型教學醫院，因其性別認同，平時以穿著女性服裝為主，使用廁所的時候也會堅持要上女廁，遭到其他同仁和民眾的反映，導致雇主限制該勞工只能使用某一樓層內指定的某一間廁所，甚至更進一步將他調職為對內的檢查單位，避免他與民眾接觸。醫院的種種舉動更讓該名勞工感覺遭到不公平的對待，因此提出申訴。

紀冠伶表示，當時審查申訴案的委員花了很多的時間討論、也很仔細檢視每一個環節，才終於做出「違反性別平權」的結論。她解釋，雖然當時社會風氣不像現在對多元性別有較多的認識與包容，但雇主身為大型教學醫院，有比一般事業單位更多的資源可以運用，比如院內有心理師、

社工師等專業人員，所以其實可以有更謹慎、細緻的處理方式。在這歧視案成立之後，讓不少事業單位開始正視多元性別的趨勢，公部門也開始著手規劃並設立多元性別的場所。

清除既有標籤 需更多理解與包容

性別工作平等法上路 20 周年，雖然已逐步改善職場女性面臨生兒育女時的困境、企業也較懂得因應相關人力資源管理與調整，但還是有不少女性勞工反映，請產假回來就發現職場氣氛變得不一樣了、



▲ 紀律師（圖中）出席台灣家事法學會舉辦之學術研討會

彷彿被貼上標籤。當女性勞工申請育嬰留職停薪，她原本的工作量就必須由同事分攤，要是公司規模大一點，可能還能調配，「但台灣還是以中小型企業為主，很多公司人力容易吃不消，這就是我們現在遇到的困境。」紀冠伶解釋。

儘管性別工作平等法裡明定：「雇主不得因育嬰留職停薪視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分」，在實際的職場裡，女性勞工反映遭受歧視的事件仍舊頻傳，例如加薪或升遷等，常常都不會被優先考慮，隱形的不友善並未消除。紀冠伶說，其實直到近期也還是有類似的案例，有勞工先是請了2個月的產假，後再請了半年的育嬰假留職停薪（簡稱育嬰留停），結果回到職場後，竟發現自己該年度考績較差、也未被列入升遷名單。

紀冠伶說，很多女性勞工、甚至大部分的人都不知道，育嬰留停期間並不計入年資，所以若以同期進公司的員工相比，只要有請育嬰留停，年資就會硬生生比別人少了半年；如果請到2年，就會落差更大，在考慮升遷和資歷的時候，年資的落差就成了一個客觀的事實，並不能直接認定雇主有歧視，這部分也不可歸責於雇主，政府也不能去要求雇主要補足這塊缺口，「這就得靠大家去相互理解和包容」。

避免習慣盲從 適時反思自我平衡

傳統觀念中，女性總是被認為應該「相夫教子」、「以家庭為重」，該如何在工



▲ 參與新知基金會感恩茶會

作、家庭、生活之間取得平衡，是很多職場女性最常反思的問題。紀冠伶笑說，「現在的婚姻真的沒有想像中容易」。女性結婚之後，除了原本的女兒、員工的身分之外，又會增加妻子、媳婦等身分，若接著懷孕生子，還會成為一個母親，要做好每一個角色其實並不容易。

以自身為例，紀冠伶說，成立律師事務所之後，嫁作人妻、接著為人母，她就曾在當事人、先生、孩子之間拉扯，在這個可能充滿衝突的過程，是需要充分溝通和協調的，而且要從經濟面、家庭面等方向去仔細思考，「對你而言什麼才是最重要的」。

紀冠伶也期勉，女性不要只是「習慣過日子」、或是盲從於生活，一定要適時停下來問問自己：「是什麼在催促我前進？」倘若是被經濟壓力、親子壓力等重擔推著往前走，那就要經常反思自己因此犧牲了什麼？適時調整步伐，找回工作與生活的平衡，才能確實地掌握自己人生的節奏。