

挪威性別平等發展 及其社會文化限制的圖像

■ 李淑菁 國立政治大學教育系副教授

在2017年8月底我參與在挪威舉辦有關於性別的研討會，不管在之前的社會觀察與研討會中得到的數據與訊息，都讓我重新思索性別平等發展與社會文化限制的問題，特別是在一個公認性別發展相對先進的北歐國家之一。

我提早一周到挪威，拜訪一位之前網路上認識的朋友，同時也進行性別與社會觀察。朋友是華人女性、先生是瑞典人，夫妻倆任職於同一跨國高科技公司。夫婦兩人一起在挪威工作已經五年，目前有兩個小朋友，分別為五歲及十個月，已經是挪威的新住民。朋友是一位很具性別意識的高科技女性，那一周筆者經常到她家、跟著她去幼兒園接孩子、去工作場所、去看房子、聊挪威的性別、教育及各種社會現象。

此會議由挪威奧斯陸大學舉辦，全名為〈第六屆中國——挪威婦女與性別

研究：年齡、能動性與模糊性：在變遷時代的性別與世代〉(6th Sino-Nordic Women and Gender Studies Conference : AGE, AGENCY, AMBIGUITY—gender and generation in times of change)。幾天下來性別研討會再加上跟與會者許多非正式的對話，對於北歐性別樣態以及教育輪廓更為清楚。倘若作為享有全球性別平等盛名的北歐，性別關係仍顯困難重重，走在路上的臺灣到底要如何才能改變父權結構？還是臺灣社會還存在著哪些不同的社會元素，或許可讓臺灣的性別發展開展出不一樣的面貌？以下，筆者整理在挪威所見所思，也拋出一些臺灣可能的方向。

男性育嬰假很多爸爸 只拿最基本 10 週

北歐男性的育嬰假全球稱羨，但

政策與文化的拉扯一直存在著。依挪威政府規定，育嬰假分成三部分——父親、母親的基本配額（paternal quota、maternal quota），以及雙親協商由誰繼續照顧的期間（shared period），以此來保障雙親之中一方的基本照顧責任。母親、父親皆至少要請育嬰假十週，雙方協商的 shared period 因此至少為 26-36 周。此規定也適用於同志雙親（資料來源：挪威政府內政部官網）。

育嬰假也有一個特別規定，母親可以一開始就申請 12 周，但在男性育嬰假則無此規定，也難怪朋友及許多挪威人誤會「媽媽是最開始的 12 週，爸爸最基本卻只有 10 週」！如果願意的話，媽媽 10-12 週後可以回去上班，接下來全由爸爸承擔也可以；然而，實際情況是很多爸爸都只拿最基本的 10 週，之後大都是媽媽的責任了。我留在挪威那兩周多，適逢選舉期間，左派正提議要讓爸爸假增加，提高父親的照顧責任。

家庭主義與性別

以上的性別文化其實跟家庭主義有關。同時待過挪威和瑞典的朋友提供她十多年來待在北歐兩個國家的細微觀察。她認為挪威比起瑞典更家庭主義、

挪威人也更喜歡窩在家裡，也因此讓他們更珍惜一個人的時光。她剛從瑞典到挪威時，就有挪威同事告誡說：「在公車上不要跟挪威人聊天，他會覺得很受打擾，因為那是他們難得的清閒時間。」

常常，都是我主動跟鄰座攀談起來。一次在火車上，因時間較長，我看鄰座有些無聊，於是主動跟她聊天，原來是要去奧斯陸看孫女的奶奶，她那一代英文不太好，我就拿起手機，使用 google translate（挪威——英語翻譯）跟她聊。看得出她是很傳統的挪威女性，她說自己不喜歡一個人出門的，一定要跟著先生或兒女！

不可否認，家庭型態與性別文化在世代之間存在著差距。研討會的主軸是世代與改變，因此好幾場都在談家庭型態的改變、性別與世代之間的差異，及其跟教育的關係。其中一場由奧斯陸大學性別研究中心教授 Harriet Bjerrum Nielsen 介紹她的 2017 年出版新書《感受性別：世代與心理取向》（Feeling Gender. A Generational and Psychosocial Approach）讓我印象特別深刻。此書呈現出挪威三個不同世代在不同社會變遷的動態過程中，產生對性／別的不同感受方式，因而影響到不同世代的

性別實踐。

第二天由奧斯陸大學性別與社會學教授 Helene Aarseth 進行的主題演講也談到挪威家庭型態的轉變與性別關係。家庭與個人之間的擺盪，在高度社會福利制度下個人主義的北歐社會似乎有些緊張關係。Aarseth 認為挪威不同於「個人主義」(individualism)，她稱之為「關係性的個人化」(relational individualization)，因此在家庭的相關政策中，所有成員的責任都必須被思考進來，尤其近年來一個很重要的價值是家庭中的自我投資，在身心整全的前提下，讓家庭的活動與教育方式更符合人性。

挪威科技業的性別問題

在挪威跨國高科技公司工作的女性友人經常談及在男性陽剛工作文化之下，作為女性勞工的壓力，談及自己創發的點子常不受男性上司青睞，可能因為性別，也可能是亞洲人之故。高科技公司女性比例少，友人談及女性往往需要更多的努力才有機會受到肯定，她往往感覺沒有自信，並有力不從心之感。

為了鼓勵更多女學生進入科技業，每年都有學校安排上百高中女生參觀

該高科技公司，讓她們生涯可以有不同的選擇，但職涯性別化的情況在挪威依然明顯。在教育場域中，幼兒園、小學中，女性教師仍佔多數；中學之後，男性教師則佔了一半，在高等教育中，男性教授佔的比例則更高了。在幼兒園等較低薪工作，還是女生為主。北歐女性勞動參與率雖高，在研討會中，我聽到的一個數字是二分之一北歐女性為兼職工作。還有一些片段的訊息，例如一些教會依然堅持不為同志證婚等，都讓我進一步理解北歐性別的問題及未來努力的方向。

挪威紅鈕鉗運動

研討會主辦單位邀請挪威最大的婦女組織「挪威婦女公共健康協會」(The Norwegian Women's Public Health Association) 談挪威婦女概況以及她們正在做的努力。機構負責人談到挪威家庭暴力的廣大問題，她說「十分之一的女性都曾有受暴經驗」，當時我聽到時嚇了一跳，後來機構解釋，她們把黑數的部分算進來，具體通報的比例其實沒那麼高！但 18 歲以下被強暴比例卻占其中 50%。不過，根據聯合國統計，在全球有超過 6 億婦女所在的國家不認

為家庭暴力是一種犯罪行為；高達 70% 的女性一生中曾遭遇過身體暴力或性暴力；將近 1/2 的性侵犯受害者是未滿 16 歲的女童。

她們談到挪威的性別暴力有 1/5 是來自熟悉的親友，但因文化的關係，受暴者反而會覺得內疚與羞愧，因此選擇沉默不說，這也是「紅鈕釦運動」(red button campaign) 發起的緣由，「只要團結起來，我們就能打破這樣的沉默！」(Together, we can break the silence!) 紅色同時代表「愛」與「恐懼」，因此該運動以「紅鈕釦」為名。

當機構談到以上數字與挪威性別暴力的情況，我很震驚，因此也好奇的問工作人員學校是否進行性別教育。她一開始還聽不懂「性別教育」一詞，就像當初我在英國的指導教授一樣，後來瞭解後才說「學校內沒有這樣的課程安排」。英文中不常見到「性別教育」(gender education) 這個辭彙，最常使用的語彙有「性別與教育」(gender and

education)，用「性別」的概念來檢視「教育」，包括教育場域作為一個組織、課程、教學、教師、行政體系與政策等。中文翻譯成「性別教育」，把「性別」當成形容詞來修飾名詞「教育」，概念聚焦於有關性別的教育。

性別教育，臺灣有別於北歐且在地發展的模式

我可以理解在北歐學校內沒有性別教育的課程，因為北歐的教育上課時數不多，充滿彈性、為不同學生量身訂做，因此每個孩子有不同課表。臺灣性別教育的發展，從教育上奠性命別素養的努力，成為有別於北歐性別發展的另一種有效途徑。性別研究者通常以北歐的性別平等發展作為圭臬。這次走訪挪威，我看到了各種社會結構傳統文化的限制，一開始覺得沮喪，也開始瞭解性別運動是一條很長的道路，並且在教育層面是性別運動不可棄守的堡壘。教育總是慢的，但慢慢走，比較快！♥

參考文獻

- 有關挪威育嬰假的規定，可參見挪威政府官網：
<https://www.nav.no/en/Home/Benefits+and+services/Family+related+benefits>
- Nielsen, Harriet Bjerrum (2017). Feeling Gender. A Generational and Psychosocial Approach. Palgrave Macmillan. ISBN 978-1-349-95081-2.