

環保團體的女性參與及代表性初探

■ 彭滄雯 國立中山大學公共事務管理研究所副教授、涂孟好 國立中山大學公共事務管理研究所碩士生

美國生態女性主義者 Rosemary R. Ruether 曾經說：女人應當了解如果一個社會的基本關係模式持續是宰制的，那麼她們不會獲得解放，生態的危機也沒有出路；婦女運動必須與生態運動結合提出訴求，想像一種社會經濟關係及其背後價值的激進改變。Karen J. Warren 進一步引申指出：樹木、水、食物生產、動物、毒物、自然等，都是女性主義的議題，因為了解這些議題，有助於我們了解女性和其他人類所受的支配，以及自然所受的支配（Warren，2000）。這些論述指出了性別與環境運動可以從反支配關係的概念上，相互連結支援。

就經驗層面而言，女性與環境間也確實有某些連結是在國際間常被提出的。例如因為社會配置的角色與位置，而使得她們在面對環境危機時有較高的敏感度或脆弱性，或是因為對生活環境的熟悉，讓女性可以發展出創新的策略與生活、消費行為，來調適或減緩氣候變遷的危機（Eaton & Lorentzen，引自彭滄雯，2010）。也因此，納入更多女性參與環境決策過程，從 1992 年里約地球高峰會以來，就一直是國際環境領域的重點工作之一。

那麼女性在環境領域的參與情況究竟如何呢？她們是否真的較熱衷於環保工作？有沒有扮演環保運動的發言位置？儘管鼓勵女性參與環境議題、培育環境領域的女性領導人才等，現已明訂於行政院《性別平等政策綱領》之內，成為國家背書的施政方向；但是從政府到民間，我們對於環境議題——特別是環保運動——的男女參與情形、決策層級的性別比例等，仍缺乏實證資料，遑論進一步的



解釋和主張。

基此，本研究希望以民間環保團體為起點，了解女性在環境領域的參與情形，回答幾個實證層次的基本問題：女性參與環保團體（加入會員或專職工作者）的比例如何？女性擔任環保團體董（理）監事或秘書長（執行長）的比例如何？女性承擔決策的比例是否符合其組成代表性？作者相信，唯有在掌握這些基本資料之後，我們才能進一步針對女性與環境在臺灣脈絡下的交織樣貌，有較為精確的診斷。

研究方法

為了回答前述提問，本研究採取雖然花費時間成本高但最為精確的方式——普查，以電話聯繫方式逐一詢問個別團體的成員及董／理監事人數，以獲得第一手資料。研究者先從行政院環境保護署網站所公布之民間環保團體清冊（註1），取得最新立案的環保團體清單，其中包括財團法人46個及社團法人235個。接著透過清冊上提供之各團體電話，逐一撥打電話訪問；若遇到電話號碼有問題或未登記時，則上網搜尋該團體資料，以求盡量聯繫所有立案團體。

電話調查期間為2013年2至4月，若遇上主管人員不在或電話未接等無法成功訪問之情形時，再留至下次的撥打循環做訪問，若經4次無法聯絡上團體，即放棄該團體的資料取得。每通電話進行時間約2-3分鐘，多數團體願意接受訪問，少數團體則以團體資料隱私、主管人員不在、不方便提供等原因拒絕回答。其中，社團法人團體有較高比例（32.3%）無法聯絡上，也無法從網站上找到其他聯絡方式，而無法完成訪問。總計最後完成調查的團體個數為155個，佔所有登記有案團體的55.2%。

表1 本研究母體數量與達成率

	財團法人環保團體	社團法人環保團體	全部
經內政部核准成立之數目	46	235	281
本研究成功訪問之團體數	34	121	155
達成率	73.9%	51.5%	55.2%

研究者在電話中說明研究主題（環保團體中的成員性別比例）及主持人身分之後，若對方同意受訪，隨即逐一詢問以下問題：

- 一、請問貴團體有多少位董／理監事？其中女性多少位？
- 二、請問貴團體董／理事長是男性或女性？
- 三、請問貴團體有多少專職工作人員？其中女性多少位？
- 四、請問貴團體執行長或秘書長的性別？
- 五、（針對社團法人）請問貴團體有多少會員？其中女性多少位（或比例大約多少）？

在訪問的過程中，多數團體對於前述題目皆可快速回答，只有一些社團法人團體對於會員人數及其中女性人數缺乏精確統計，僅能約略表示比例，甚至有些團體對於女性會員比例不清楚。

最後在資料分析上可分兩部分說明。研究者根據所蒐集到的 155 份資料，首先進行整體描述性統計，這部分特別參考 Kanter 以組織內人口組成比例所建構的組織分類，特別關注女性比例小於 15% 的偏斜群體（skewed group）（Nakao Eki 譯，2008）。至於男女比例介於 40-60% 之間，則是均勢團體（balanced group），符合本研究定義之性別平等（註 2）。此一標準不僅用於檢視整體會員組成，也將用以檢視各層級（如董／理監事、董／理監事長）之女性比例。

除了總體統計之外，本研究還將環保團體分為倡議型和非倡議型兩類，進行交叉分析，其背後假設為：倡議型團體因為改革訴求較為鮮明，因此對其他社會運動訴求（在本研究中指的即是性別平權）也較有意識，因此在內部組成的女性代表性應較高。分類的方式是由研究者（第一作者）根據本身多年參與環境運動的經驗，同時另外邀請一位資深環保工作者，分別過濾名單清冊，選出具有較明確社會運動改革性格的團體，再將兩人選擇的名單對照後討論定案，共計選出有 12 個倡議型團體，其中財團法人 5 個，社團法人 7 個；其餘 143 個團體則歸類為「非倡議型」團體。表 2 為倡議型團體清單及其女性參與概況。



表 2 本研究中倡議型團體清單及調查概況 (註 3)

		女性會員	女性董／ 理監事	女性專職 人員	董／ 理事長	秘書長／ 執行長
財 團 法 人	主婦聯盟環境保護基金會	n/a	14(100.0%)	6(85.7%)	女	女
	環保媽媽環境保護基金會		13(100.0%)	2(100.0%)	女	女
	開拓環境保護基金會		4(57.1%)	2(100.0%)	女	男
	人禾環境倫理發展基金會		6(60.0%)	18(94.7%)	女	女
	地球公民基金會		2(20.0%)	8(61.5%)	男	男
社 團 法 人	社團法人中華民國荒野保護協會	9600 (60.0%)	3(27.3%)	33(84.6%)	男	男
	國際珍古德教育及保育協會 中華民國總會	48(40.0%)	3(25.0%)	4(80.0%)	男	女
	看守臺灣協會	22(39.3%)	2(19.2%)	1(50.0%)	男	男
	臺灣綠色公民行動聯盟協會	52(65.0%)	2(11.8%)	6(75.0%)	男	女
	臺灣蠻野心足生態協會	17(65.4%)	7(58.3%)	6(85.7%)	女	女
	臺灣電磁輻射公害防治協會	10(33.3%)	4(33.3%)	2(100.0%)	男	女
	臺灣青年氣候聯盟	12(50.0%)	6(54.5%)	0	男	男

第二部分則是代表性的檢驗，了解組織內的垂直性別隔離（玻璃天花板）狀態。此處參考余致力（2007）提出的女性主管代表性指數（Representation Index）之計算方式，分別針對個別團體董／理監事組成的女性代表性（是否反映會員性別比例）、全部團體合計女性董／理事長的代表性（是否反映全部女性董／理監事比例）、以及全部團體合計女性執行／秘書長的代表性（是否反映全部女性專職人員之比例），進行分析。此一代表性指數公式及意涵如下圖 1。不過，相對於余致力認為指數一旦大於 100% 就是代表性過高、小於 100% 即是代表性過低；本研究則採取較彈性定義，界定指數 80-120% 之內都算充分代表性，而低於 80% 才是代表性過低。

圖 1：代表性指數公式
(余致力，2007：70)

$$\text{Representation Index} = \frac{\text{女性主管}}{\text{全體主管}} \bigg/ \frac{\text{女性職員}}{\text{全體職員}}$$

>100% 代表性過高 (over representation)
 =100% 充分代表性 (perfect representation)
 <100% 代表性不足 (under representation)

研究發現

一、女性參與環保團體概況

表 3 呈現女性在環保團體內不同層級的參與情形，計算方式是將所有團體的女性組成人數加總，除以所有團體的男女組成人數，例如在董／理事長層級，就是將所有團體的女性董／理事長人數，除以所有團體的董／理事長總人數。整體而言，女性參與環保團體比例以擔任「專職人員」最高（60.3%），比例還超過男性；但其餘各層級皆不到 40%，未達性別均勢狀態；最低的則是擔任董／理事長的女性，只有 16.1%。

表 3 女性在環保團體內不同層級之人數及比例

身分類別	團體類型	財團法人	社團法人	合計
女性／所有董理事長	全部	8/34 (23.5%)	17/121 (14.0%)	25/155(16.1%)
	倡議型	4/5 (80.0%)	1/7 (14.3%)	5/12 (41.7%)
	非倡議型	4/29 (13.8%)	16/114 (14.0%)	20/143 (14%)
女性／所有董理監事	全部	115/393 (29.3%)	575/2250 (25.6%)	690/2643 (26.1%)
	倡議型	39/54 (72.2%)	27/87 (31.4%)	66/141 (46.8%)
	非倡議型	76/339 (22.4%)	548/2163 (25.3%)	624/2502 (24.9%)
女性／所有執行長	全部	8/25 (32.0%)	39/108 (36.1%)	47/133 (35.3%)
	倡議型	3/5 (60.0%)	4/7 (57.1%)	7/12 (58.3%)
	非倡議型	5/20 (25.0%)	35/101 (34.7%)	40/121 (33.1%)
女性／所有專職工作人員	全部	98/168 (58.3%)	207/338 (61.2%)	305/506 (60.3%)
	倡議型	36/43 (83.7%)	52/63 (82.5%)	88/106 (83.0%)
	非倡議型	62/125 (49.6%)	155/275 (56.4%)	217/400 (54.3%)
女性／所有會員	全部	n/a	19692/68239 (28.9%)	19692/68239 (28.9%)
	倡議型	n/a	9761/16336 (59.8%)	9761/16336 (59.8%)
	非倡議型	n/a	9931/51903 (19.1%)	9931/51903 (19.1%)

但若將倡議型與非倡議型類型分開統計，可發現前述性別不平等的情形主要是非倡議團體所造成。倡議型與非倡議型團體的性別比例差異，經過卡方檢定後達顯



著程度 ($p < 0.05$)。整體而言，倡議型團體的女性董／理事長、董／理監事和執行長／秘書長之人數比例，均超過「均勢團體」的 40% 門檻，其中女性專職人員、女性會員的比例更是遠高於男性。相對的，非倡議型團體的女性董／理事長、董／理監事、執行長／秘書長、會員人數，均未達 40% 的門檻，因此仍是以男性為多數的傾斜團體 (tilted group)，僅有專職人員的女性勉強過半。此一統計結果證明了本研究之假設，也就是社會運動性格較強的環保團體，相對有較高的女性參與。不過也需要補充說明的是，此一結果多少受到主婦聯盟、環保媽媽基金會等「全女性」的倡議型環保團體之影響，而拉開了倡議型與非倡議型團體的性別比例差距。

二、女性代表性指數

第二部分檢驗女性在環保團體各層級參與之比例，是否反映其組成人口之代表性，有無垂直隔離情形。首先，表 4 呈現的是個別團體 (社團法人)「女性理監事」相對於「女性會員」組成比例之代表性指數。整體而言，仍有近半 (47.6%) 環保社團的理監事女性代表性指數偏低 (低於 80%)，且此現象在倡議團體中比非倡議團體又似乎更嚴重：倡議團體中有 57.1% 的女性代表性過低，非倡議團體則為 46.9%。不過，這個結果若對照前面表 3 當中的非倡議團體之女性會員比例 (19.1%) 就並不意外。亦即，非倡議團體的女性理監事代表性儘管相對較高，但是因為其女性會員比例太低，所以理監事女性比例仍比倡議型團體低許多。也就是說，未來倡議團體還需突破的是提高理監事女性比例；非倡議團體則應優先致力於女性會員人數的提升。

表 4 環保社團法人理監事之女性代表性指數

	女性理監事代表性 過低之團體 (<80%)	女性理監事代表性 充分之團體 (80-120%)	女性理監事代表性 過高之團體 (>120%)
社團法人—倡議型	4/7(57.1%)	3/7 (42.9%)	0/7(0%)
社團法人—非倡議型	45/ 96(46.9%)	34/96 (35.4%)	17/96 (17.7%)
全部	49/ 103(47.6%)	37/ 103 (35.9%)	17/ 103 (16.5%)

其次，表 5 呈現了所有環保團體中，女性董／理事長的代表性指數 (是否反映全部董／理監事女性比例)。平均而言，女性董／理事長的代表性指數僅有 61.7%，屬偏低數字；而其中倡議型團體的代表性指數達 88.7%，還算具有充分代

表性；非倡議型團體則僅有 56.2%。也就是非倡議團體不僅女性董／理事比例已然偏低，其女性要能當選董／理事長的機率更不成比例地低，組織內部的玻璃天花板現象實值得關切。

表 5 環保團體女性董／理事長代表性指數

	女性董／ 理事長比例	女性董／ 理監事比例	女性董／ 理事長代表性指數
財團法人——倡議型	80%	72.2%	110.8%
財團法人——非倡議型	13.8%	22.4%	61.6%
財團法人總計	23.5%	29.3%	80.2%
社團法人——倡議型	14.3%	31.4%	45.5%
社團法人——非倡議型	14%	25.3%	55.3%
社團法人總計	14%	25.6%	54.7%
倡議型團體總計	41.7%	47%	88.7%
非倡議型團體總計	14%	24.9%	56.2%
全部團體總計	16.1%	26.1%	61.7%

最後，表 6 呈現環保團體中女性執行長／秘書長的代表性指數（是否反映女性專職人員之比例）。結果發現女性執行長／秘書長的代表性指數平均僅有 58.8%，比前述女性董／理事長又稍低。與董／理事長的情形一樣，倡議型團體的女性執行長代表性指數（70.2%）略高於非倡議型團體（61.0%），再次證明倡議型團體在性別代表性的平權實踐上是比非倡議型團體稍微進步的，不過仍未達充分代表性。

表 6 環保團體女性執行長／秘書長代表性指數

	女性執行長／ 秘書長／總幹事比例	女性專職人員比例	女性執行長／秘書長／ 總幹事代表性指數
財團法人——倡議型	60%	83.7%	71.7%
財團法人——非倡議型	25%	49.6%	50.4%
社團法人總計	32%	58.3%	54.9%
社團法人——倡議型	57.1%	82.5%	69.2%
社團法人——非倡議型	34.7%	56.4%	61.5%
財團法人總計	36.1%	61.2%	59.0%
倡議型團體總計	58.3%	83%	70.2%
非倡議型團體總計	33.1%	54.3%	61.0%
全部團體總計	35.3%	60%	58.8%



討論與結論

減少男女在各公共政策領域內的性別隔離現象、提高女性在決策層次上的參與比例，是目前受到全球政府肯認的性別平權策略，在環保領域也不例外。但在追求此一目標之前，我們應當先清楚目前性別隔離的情形有多嚴重、男女性參與的比例落差多高，方能進一步探討其原因及解方。

本研究透過直接聯繫各環保團體的方式蒐集第一手資料，發現目前國內環保團體的女性參與仍有偏低現象，進一步更發現此一問題主要存在於「非倡議型」的環保團體（以技術、研究、服務為導向的協會、學會或基金會）之內，其不論是會員、董／理事、董／理事長、秘書長等各層級，女性參與比例都不到 40%，僅有專職工作人員的女性過半；從代表性指數加以檢視，非倡議型環團的垂直隔離現象也頗嚴重，有明顯的玻璃天花板現象。

相對的，「倡議型」環團在各階層（從會員、工作人員、執行長、董／理監事、到董／理監事長）的女性參與人數，都超過 40%，甚至超越男性，女性工作人員比例更達到 83.0% 之多；但是女性理監事比例以及女性秘書長／執行長比例，則尚存垂直隔離問題，在比例代表性上仍有努力空間。由於一般所謂「環保運動」其實指的就是倡議型環保團體，因此透過本研究的發現，我們可以總結：臺灣環保運動界的女性參與程度高於男性，但決策層級仍存有玻璃天花板現象。

如前言所述，本研究以民間環保團體的性別參與為起點，後續研究者可以針對政府環境相關部門的性別比例、決策參與情形；高等教育環境相關科系的教師與學生性別比例；以及環境規劃、研發、工程等私人公司或單位的男女參與情形做一調查。這些量化的統計數字，可以讓我們對於女性在環境領域內的參與程度和參與趨勢，有基本的掌握。另一方面，由於臺灣尚無研究者針對其他公共議題或社運領域的男女參與情形進行全面的統計了解，因此本研究無法回答環境領域的女性參與趨勢，究竟是因女性特別關心環境，還是女性公共參與的普遍狀況。因此建議後續研究者可考慮進行跨議題的比較。

而除了數人頭式的平等之外，生態女性主義期待的是注入更多反支配的「女性觀點」，造成環境領域內實質議程的改變。因此，在了解比例（數量）的狀況之

後，後續研究者可繼續針對女性參與（是否）帶來「質變」進行研究，了解女性能在多大程度上、為環保運動論述或社運組織文化帶來什麼樣的改變：（哪些）女性如何因其社會角色與位置而有較高的環境風險脆弱性？（哪些）女性可以如何為環境管理帶來更多元的經驗、知識觀點或論述？女性環運者對組織的領導或運動策略與男性有無（哪些）不同？這些後續研究將更能彰顯性別與環境的交織作用，延續生態女性主義的關切，不因女性人數達到三分之一後就劃上句點。♥

註 1：行政院環保署（2013）。〈民間環保團體清冊〉，參見：<http://www.epa.gov.tw/ch/WebConnection.aspx?WebClassID=351&Path=5706/>。瀏覽日期：2013 年 2 月 1 日。共分為環保署核准成立之財團法人，與內政部核准成立之社團法人兩份清冊。

註 2：Kanter 定義的四種類型團體如下：（一）一致群體（uniform group），組織內只有一種主要的社會類屬，如全男性或全白人的組織；（二）偏斜群體（skewed group），某一屬性（如男性、白種人）的人數具有 85% 以上的壓倒性比例，成為組織人口組成的「支配者」（dominants），而群體內的「樣板」（tokens）可能少至僅有 1 人，多則不超過 15%；（三）傾斜群體（tilted group），其中的「多數」比例可能在 60% 到 85% 之間，身為「少數」者則為 15% 至 40% 之間；（四）均勢群體（balanced group），在當中多數與少數的比例均在 40% 至 60% 之間，因此已經看不出多數與少數之分（引自彭滄雯、林依依、葉靜宜，2009）。

註 3：本研究範圍係根據前述環保署網站之清冊而定，有些知名倡議型環保／生態團體如臺灣環境保護聯盟、自然步道協會、環境資訊協會等，並未登錄在清冊內，因此未能列為本研究調查對象，此亦為本研究之限制。

參考文獻

- 余致力（2007）。〈性別差異對公共管理者任用之影響：代表性文官體系的理論省思與實證探索〉。《國家菁英季刊》，3（4）：61-84。
- 彭滄雯、林依依、葉靜宜（2009）。〈女性在陽剛職場內的樣板處境：以海巡與消防單位為例〉。《東吳政治學報》，27（4）：115-169。
- 彭滄雯（2010）。〈性別與氣候變遷〉。《性別平等教育季刊》，51：41-47。
- Kanter, R. M. 著，Nakao Eki 譯（2008）。《公司男女》。臺北：群學。
- Braidotti, R., Charkiewicz, E., Hausler, S., Wieringa, S. (1994). *Women, the environment and sustainable development: Towards a theoretical synthesis*. Zed Books.
- Warren, K. J. (2000). *Ecofeminist philosophy: A western perspective on what it is and why it matters*. Rowman & Littlefield Publishers.