

女性掌权



印度斯利那加，在地方选举中妇女排队投票。

罗希尼·潘德、皮提阿·托帕拉瓦

印度的政策
尝试表明，
让女性担任
领导职务可
引发公众态
度的大改变

1995年第四届联合国世界妇女大会在北京举行，昂山素姬（Aung San Suu Kyi）在开幕式演讲时说：“‘雄鸡报晓黎明才会来临’，这句过时的缅甸谚语仍然被那些不愿承认女性在社会进步和变迁中发挥作用的缅甸男人们引用着。而今，缅甸人清楚地认识到黎明、黄昏的科学道理。聪明的雄鸡也当然明白黎明来临它们才报晓，而不是因为它们鸣叫，黎明才出现”。

这次大会产生的《1995年北京行动纲领》激发了各国政府采取立法行动，让妇女参与包括议会在内的各级政府的政策决策。

印度的政策尝试便是这样做的，各级地方政府大大增加了女性代表的配额。经过对该政策实验的考察，我们认为，妇女参政会使得公众的态度发生巨大变化，黎明因鸡鸣而至的旧观念会消除。

性别差异

2012年的世界经济论坛《全球性别差异报告》表明，虽然在人力资本投入和经济机会方面的性别差异情况有了较大改善，但在领导岗位和高薪工作方面，女性的比例仍不足。联合国妇女署（2011年）报告称，2011年全球各国国家议会中女议员只占19%，以女性为首脑的国家政府有19个。该数字在大企业中更低，2012世界500强企业中，女性CEO仅占4.2%（见图1）。

供求两方面都给出了理由。固有的社会准则和陈旧的性别观使老板和选民反对女性执政（Huddy和Terkildsen，1993年；Eagly和Karau，2002年）。缺乏对女性领导者的了解，使人们长期以来对妇女的领导力持有偏见。可能女性本身也不信任自己的领导能力，因为很少见到成功的女性领导者。此外，



她们因肩负养育子女的责任而舍弃对辉煌事业的追求 (Bertrand、Goldin 和 Katz, 2010 年)。

配额制度

今天, 为应对政界的性别歧视问题, 有百余个国家通过了妇女配额立法。挪威开展的一次新兴运动在欧洲广为传播, 其倡导公司董事会的女性名额配置。这些倡议引发了许多争论, 主要集中在女性配额是否会降低工作效率方面。而政界的争论实际上是在排斥那些弱势群体, 这些人的政治倾向往往有别于男性, 而改变男女配额现状会导致部分群体的特权利益受到损害。

赞成提高女性配额的人看到了纠正性别畸形现象能带来短期的社会利益。他们希望通过正视女性的领导能力, 实现长期改变女性社会地位的现状。当女性成为领导者后, 使得父母和子女对她们刮目相看, 相信她们的成就, 这更有助于缩小其他各方面的性别差异。然而, 目前我们对配额的效果如何知之甚少。公共政策是否能强制实行性别平等, 真正影响选民的信仰体系? 一位女性领导者是否能被接受? 这能否鼓励女孩子从小树立信心, 好好上学, 有所作为, 成为一名女性领导者?

政策尝试

印度为增加妇女政治话语权付出了前所未有的努力, 于 1993 年修订宪法, 规定各级地方政府保留 1/3 的妇女席位。这项配额制度大幅度地增加了地方女性

领导的数目, 从 1992 年的不足 5% 增加到 2005 年的近 40%。我们的调研组对这一配额的实施情况进行了透明的体系效率评估, 主要集中在西孟加拉邦地区, 这一地区与印度大部分邦相似, 每次各村委会选举, 通过随机投票选出 1/3 的村委会, 这些村委会要预留一个首席村干部或普拉丹 (Pradhan) 的位置给女性。

事实上, 随机选择村庄, 对在实施配额制度之后, 预留和非预留的村委会所出现的不同情况, 就可以理所当然地解释为有一位女性领导者出现的原因。此外, 为照顾弱势种性和少数民族, 历史上有过几次这样的举措。这表明, 在 1998 年实施该制度到 2007 年采集数据期间, 一个村委会可以保证一位女性村干部任期一次 (1998 年或 2003 年一期)、两次 (1998 年和 2003 年两期), 或者一期都没有, 这给我们研究女性干部任期长短的影响提供了机会。

女性走上领导岗位有助于使选民了解女性也能成为称职的领导者。

距加尔各答 200 多公里的比尔普姆地区偏远落后, 我们随机挑选了 495 个村庄, 对约 7000 户家庭进行抽样调查, 对象是每个家庭的一名成年男性、一名成年女性及所有青少年 (11—15 岁)。调查的问题是, 他们的受教育情况和平时如何打发时间。此外还有, 如何评价他们的普拉丹以及一系列假设的领导。调查时, 父母有机会谈论他们对子女的期望, 青少年也有机会表达自己对未来的憧憬。通过这次调查, 我们记录了西孟加拉邦六个区 2008 年 5 月选出的普拉丹以及所调查的比尔普姆地区的村委会成员。

转变观念

我们首先发现, 女性领导者极大地改变了选民对女性领导力的看法, 不过这只会在女性领导者反复出现的情况下才能产生这种变化。

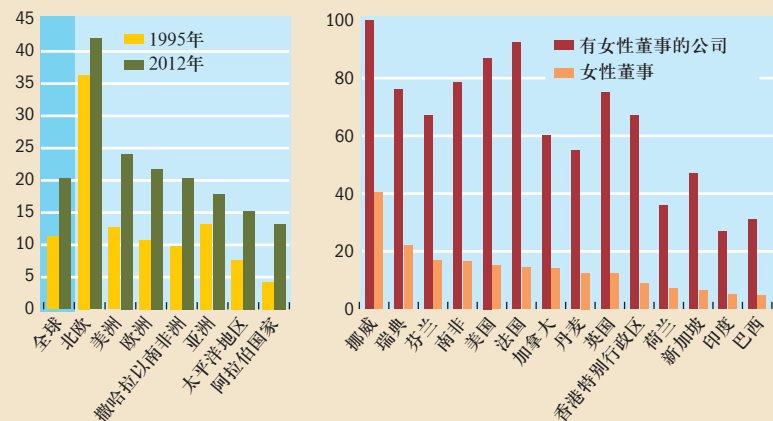
在一篇与合著者共同发表的、刊登在《经济学季刊》的文章 (Beaman 等人, 2009 年) 中, 我们指出, 强制执行的女性领导者配额制度的做法让选民了解到女性也能成为称职的领导者。为搞清选民对女性领导者的基本态度, 我们让他们听了一段某村委会村干部的发言录音。其中, 一半的受

图1

女性领导者

在政界领导岗位和高薪岗位中, 女性所占比例持续很低。

(国家议会中女性所占席位的百分比) (百分比)



资料来源: 各国议会联盟 (2012年), 表2; 企业女董事国际, 2010年, “加速董事会多元化”, 于纳蒂维达 (2010年)。

访者听到的是女性发言，另一半听到的则是男性发言。然后，我们要求受访者给这些普拉丹的发言打分。同时，我们还给每位受访者展示了一段虚构领导者对未来投资所做的决策的情景模拟，同样地，我们随机改变了这位领导者的性别。

在领导者能力方面，选民简单地基于性别进行判断，其结果差别很大。对于那些没有过女性普拉丹的村庄，对假定女性领导者的评分明显低于男性（见图2）。然而，在配额制下，至少有过一位女性普拉丹的村庄，这时，在男性选民中，这一差别就不存在了。事实上，即使有差别，在相同条件下，男性选民给虚构的女性领导者的打分要高于同一虚构的男性领导者。

调查数据显示，选民对各自领导者的看法也遵循了类似的规律。当村民第一次经历一位女性领导者时，对她的苛刻度要高于对男性。这反映了对女性领导者角色固有的一种偏见，不论怎样衡量，她们的工作表现即便超不过男性领导者，至少也不亚于男性。然而，当再次经历一位女性普拉丹时，村民会用同一标准评价男女领导者。

尽管选民对领导力的观念经常变化，对男性领导者领导力的观念却保持不变。以普遍运用的社会心理学文献中的工具为手段，我们进行了一系列用计算机进行的不明确的联想测试。我们测试了职业受陈腐的性别观念的影响程度，以及性别偏好。与上述聆听录音发言和情景模拟的结果相似，男性选民认为领导力与男性有很强的关联性，然而通过接触女性领导者，其古板的性别观念有所改进。但他们对领导者性别的偏好变化很小。不论隐含的或外在的，男人都表现出对男性领导者的偏好，即使经历了女性普拉丹，也没

使其对女性领导者的厌恶程度降低。即便公鸡懂得了黎明和黄昏的科学原理，男人依然视自己为那只唯一的报晓雄鸡。

尽管深层次的社会规范尚有不足，配额制度所带来的面向男女开放的选举模式对于女性而言，其前景光明。2008年村委会选举时，在那些原来为女性预留了席位，而今这一职位不再预留给女性的地方，妇女们更有可能去竞选普拉丹一职。在前两次选举中，在那些为女性预留了普拉丹一职的地方，参与角逐并成功获得该职位的妇女数量是从未预留该席位的地方的两倍。在那些没有为女性预留席位的地方，村委会中的女性普拉丹仅占为11%，1998—2007年间为女性持续预留了席位的地方，女性普拉丹的占比为18.5%。选举结果表明，即使根深蒂固的性别偏好和社会规范可能很难改变，强制确保女性成为领导者的做法有利于选民了解到女性也能胜任领导者一职。随后，选民们将会基于已发生改变的新的观念进行投票，而非性别偏好。

期望值提高

第三点，可能也是最重要的一点，女性领导者的出现使父母对女儿抱有了更大期望，女孩们自己也有了远大抱负。

我们从四个方面进行调查，证实了这一观点：所期望的受教育程度、所期望的结婚年龄、25岁的首选职业，还有当选女普拉丹的渴望。发表在《科学》杂志（Beaman等人，2012年）的调查显示，在从未出过女性领导者的地区，父母对儿子和女儿的期望大有不同。例如，这些家长希望自己的女儿高中毕业或毕业后继续深造的人比对自己的儿子有同样期待的人几乎少了50%。然而，在有过连任两届的女性领导者的村庄，人们对男女所持有的期望的差距明显减小（见图3）。家长对男孩的期望依然如故，因而对女孩抱有更大期望是促使整个差距缩短的原因。同样，女性领导者的连任也让青少年对自己的未来充满期望。在没有给女性预留领导者席位的村庄，男孩表现得比女孩更加雄心勃勃，尽管这种差别并没有比反映在其父母身上的差别来得明显。反复目睹女性领导者参政，增加了女孩们的抱负，因而缩小了男女间的差距。1998年和2003年，实行预留制的村庄，少女们更倾向于推迟婚龄并拥有一份事业。

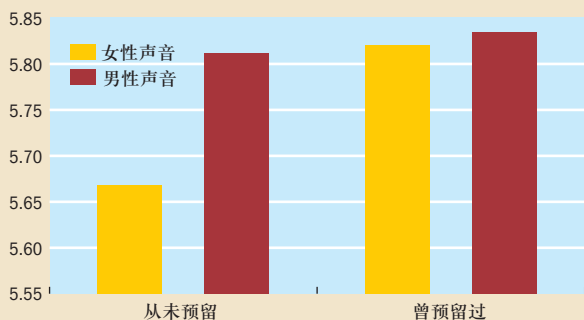
对女孩期望值的提升，伴随着现实世界中受教育程度和时间的改善。男孩在入学几率、阅读能力和完成学业的年数方面，在一开始会比女孩稍有优势，但在女性领导者连任两届的地区，这种差距完全不存在了。女孩花在做家务上的时间也在减少。在没有预留制的村庄，女孩花在家务活上的时间比男孩多了大约

图2

转变思想

印度选民认为女性领导者的能力不佳，但这种偏见随着女性领导者的出现而消除。

（在随机听取男女发言后，对普拉丹的评分；1—10分）



资料来源：作者的计算以及Beaman等人（2009年）。

注：“从未预留”指那些从未为女性预留过普拉丹一职的村庄。“曾预留过”指在1998年和/或2003年的地方政府选举中为女性预留过普拉丹一职的村庄。

80分钟，而在曾两次为女性预留领导职位的村庄，男女花在家务上的时间相差一小时。

女性领导者有两种可能的途径去改变人们对女孩的期望：采取各种令女性更易取得成功的政策，或者仅仅是树立一个成功女性的榜样。两种效果很可能并存，而且经验证明，两者很难区分。仅就印度一国来看，有合理的证据表明，女性普拉丹并没有足够的权力，不足以深刻影响自己村庄里女性的教育和职业前景。因此，榜样效应可能是女性领导者影响家长和女孩期望的最重要的途径。

汲取教训

印度的经验表明，让妇女担任领导职务可以催生变革。虽然第一代女性领导可能会遭遇严重的偏见，但她们的出现终究使选民认识到，妇女有能力实施有效的领导，从而为其他人更长远的发展铺平道路。此外，女性领导者的影响力超出了她们通过直接的政策

措施改变现状的能力，这可能导致人们对两性期望的持久变化。女性领导者能为后人树立榜样，为父母和孩子塑造女性也能有所成就的信念。这种榜样效应有助于缩小其他范畴中的性别差距，正如我们已经看到的，更高的期望值转化为父母对女孩、女孩对自己更大的实际投资。

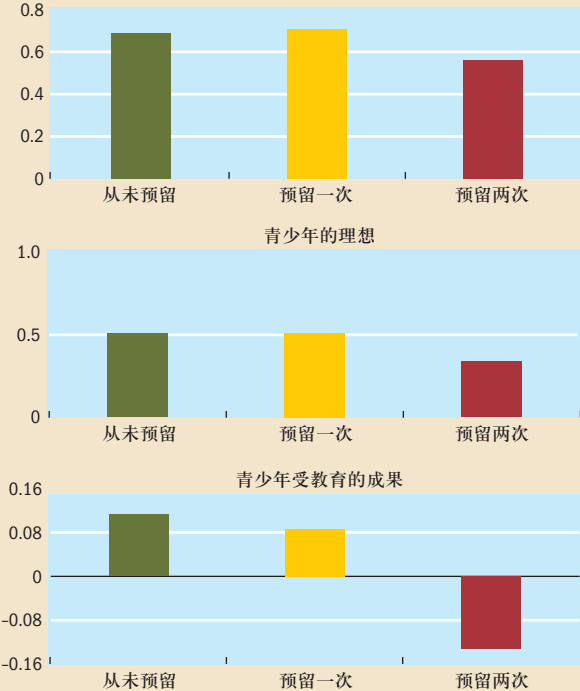
可是，改变社会规范并不能快速证明太阳升起不因公鸡晓鸣而至，也不能永远摒弃错误的信念。为女性预留领导职位的制度强制实施了10年才带来我们看到的改变。经过一个选举周期，并不能引起某些变化，或几乎察觉不到某些变化。政策若不到位，可能会失去对人口的控制，会回到旧有偏见的老路。我们的研究表明，实现领导层和劳动力上的性别平等，需要长期有利于妇女的持续的政策措施。■

罗希尼·潘德 (Rohini Pande) 是哈佛大学肯尼迪学院公共政策 Mohammed Kamal 教授。皮提亚·托帕洛娃 (Petia Topalova) 是IMF的高级经济学家、哈佛大学肯尼迪学院公共政策助理讲师。

图3
更大的梦想

目睹女性领导者掌权能激发家长和女孩的理想，激励女孩取得成就，减少男孩和女孩间的差异。

(男孩和女孩在理想抱负/受教育程度方面的差距，标准偏差)



资料来源：Beaman 等人 (2012年)。

注：“从未预留”指从未为女性预留普拉丹一职的村庄。“预留一次”指在1998年或2003年的地方政府选举中为女性预留过一次普拉丹职位的村庄。“预留两次”指在1998年和2003年的地方政府选举中都为女性预留了普拉丹一职的村庄。

本文基于作者与 Lori Beaman、Raghab Chattopadhyay 和 Esther Duflo (Beaman 等人, 2009年) 以及与 Lori Beaman 和 Esther Duflo (Beaman 等人, 2012年) 共同合作进行的研究。

参考文献：

- Beaman, Lori, Raghab Chattopadhyay, Esther Duflo, Rohini Pande, and Petia Topalova, 2009, “Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias?” *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 124, No. 4, pp. 1497–540.
- Beaman, Lori, Esther Duflo, Rohini Pande, and Petia Topalova, 2012, “Female Leaders Raise Aspirations of Girls,” *Science*, Vol. 335, No. 6068, pp. 582–86.
- Bertrand, Marianne, Claudia Goldin, and Lawrence Katz, 2010, “Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors,” *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 2, No. 3, pp. 228–55.
- Dahlerup, Drude (ed.), 2006, *Women, Quotas and Politics* (New York: Routledge).
- Duflo, Esther, 2012, “Women’s Empowerment and Economic Development,” *Journal of Economic Literature*, Vol. 50, No. 4, pp. 1051–79.
- Eagly, Alice H., and Steven J. Karau, 2002, “Role Congruity Theory of Prejudice toward Female Leaders,” *Psychological Review*, Vol. 109, No. 3, pp. 573–98.
- Huddy, Leonie, and Nayda Terkildsen, 1993, “Gender Stereotypes and the Perception of Male and Female Candidates,” *American Journal of Political Science*, Vol. 37, No. 1, pp. 119–47.
- Inter-Parliamentary Union, 2012, “Women in Parliament in 2012” (Geneva).
- Natividad, Irene, 2010, “There Is No Denying the Effectiveness of Quotas,” *Directors & Boards*, Vol. 34, No. 5, pp. 24–26.
- UN Women, 2011, 2011–2012 Progress of the World’s Women: In Pursuit of Justice.
- World Economic Forum, 2012, *The Global Gender Gap Report 2012* (Geneva: World Economic Forum).