

挑战差别：女性赋权——学习、劳动、领导地位

克里斯蒂娜·拉加德

国际货币基金组织总裁

全美国际事务民主学会，华盛顿特区，2014年5月19日

下午好。今天能与志同道合的朋友们在一起，我感到很高兴。全美国际事务民主学会积极倡导女性全面参与国家生活。我钦佩你们，赞赏你们，支持你们。

我首先要感谢马德琳·奥尔布赖特。她是一名杰出的公务员，给我们所有人，包括我个人，以极大鼓舞。我还要感谢肯尼斯·沃拉克会长，以及才华横溢的克莱尔·希普曼。

我还想对今天得到表彰的名为“妇女的声音”（Aswat Nisaa）的杰出组织及其主席伊克拉姆·本·赛德表示赞赏。在促进性别平等和提升女性领导地位方面，这个组织在突尼斯开展了令人瞩目的工作——我希望，这个组织成为其邻国乃至世界各地的一个标杆。这个世界需要更多他们这样的人。

我今天的演讲想从一个故事开始，一个著名的脑筋急转弯。一个小男孩出了交通事故，被立即送往医院进行紧急手术。

在医院的喧嚣忙乱之中，外科医生大步迈入手术室。大家想象的出，这是一位典型的外科医生——充满了信心和权威，真正的A型人格，在掌控局面方面得心应手。

可是，这位杰出的医生低头看了一下男孩，倒吸了一口气，然后说：“我没法给这个男孩做手术……他是我的儿子。”

男孩确实是这位外科医生的儿子。但医生不是男孩的父亲。那会是谁呢？

我知道，在座的每个人都能马上知道答案。很简单——外科医生是一位女性，是男孩的母亲。

但我也知道，很多受过良好教育的人、甚至博学之士——他们中还有很多是女性——都没能一下答出来。他们感到困惑不解，围着这个问题打转。他们猜是叔叔、爷爷、或者继父——所有答案都不合理。

不幸的是，这恰恰就是问题所在。对于身居高职的女性，我们往往被固有看法蒙蔽，被“思想病毒”感染，从而陷在了过去的偏见之中。

你们知道这一点。这也正是你们每天在世界各地奋力抗争的。我们知道，这个问题会损害全球经济，所以也成为了基金组织的关注领域。

我想传达的讯息很简单：我们需要以 21 世纪的心态来看待女性对经济生活的参与。我们需要消除根深蒂固的性别不平等。

正如我总爱说的，我们要“挑战差别”。“挑战”意味着承担风险，走出我们舒适的安乐窝，用希望来消灭恐惧，用勇气来战胜胆怯。

最终，挑战差别意味着，为女性开启一扇大门，让她们做出自己的贡献——她们的学习（learning），她们的劳动（labor），她们的领导地位（leadership）。以上统称为女性赋权的“3个L”。现在我就简单谈谈这三方面。

学习

我首先从学习开始。提到学习，我想指出的是，女性教育具有压倒一切的重要性，这是其他所有工作的立足基础。

教育发挥着电梯和跳板的作用。教育使人们提升自己，打破人与人之间的分隔。教育还能打破束缚——排斥和偏狭的束缚。

如果我们把生命看作一次长跑，那么教育能提供训练、营养和支撑。没有高质量的教育，你将输在起跑线上。

教育是通向机遇的宽广大道。美国的开创性教育政策促成了其在 20 世纪的经济领导地位，而性别平等是这一战略的关键组成部分。

现在，在我们面对 21 世纪的巨大挑战时，我们必须继续重视教育，特别是女性的教育。在这方面，我们仍有一些地方需要加强。例如，在美国，获得科学和工程博士学位的人中，有 41% 是女性，但在从事科学、技术、工程和数学的劳动力队伍中，只有不到四分之一是女性。我们能做得更好。我们必须做得更好。

但教育投资在发展中国家更为关键。在这些国家，女孩和妇女在获得教育后能够发挥巨大作用。

女孩将受益匪浅。一项研究显示，多接受一年初等教育，收入能力将提高 10-20%；多接受一年中等教育，收入能力将提高 25%。

最终，当女性获得成功时，整个社会就会获得成功。一项针对 60 个发展中国家的研究估计，因女童没有得到与男童相同水平的教育而产生的经济损失每年达 900 亿美元。

女性更有可能把资源花在医疗卫生和教育上，从而在整个社会和代际范围内产生强有力的连锁反应。一项研究显示，女性将高达 90% 的收入以这种方式投资出去，而男性的这一比例仅为 30-40%。

正如一句古老的非洲格言所说，“让一个男孩受教育，受教育的是一个人。让一个女孩受教育，受教育的是整个村庄。”

所以，我们必须高举女性教育的旗帜。女性教育不是一种威胁，而是一件幸事。我们必须使它成为全球重点，因为它是我们今天面临现状的主要原因之一。

也正是因为这个原因，巴基斯坦少女马拉拉·尤萨夫扎伊这样的女孩令人敬佩，她直面塔利班的暗杀枪手，要求受教育的权利。

也正是因为这个原因，尼日利亚“博科圣地”这样的组织令人憎恶，他们绑架年轻的女孩并把她们卖为奴隶，而这些女孩只是想去上学——这些组织的人就应该终生在学校接受教育。

从一个深层的意义上讲，“博科圣地”的行为站在了教育固有价值的完全对立面。这是因为，他们的行为损害了人的尊严，而教育能使人的精神得以提升、得以焕发、变得高尚。

所以，让我们与世界一同呼喊，发出热切的恳求：让我们的女孩回来，让我们的女孩回来。尊重我们的女孩。

劳动

我现在来谈谈我今天上午想说的第二个“L”——学习之后，是劳动。让女性在工作中蓬勃发展，实现她们真正的潜力。

女性占世界人口的一半。但是，在可统计的经济活动中，她们所占比例远远不到一半。

今天，世界各地大约 8.65 亿女性尚未充分参与劳动——几乎可以说是“被封闭的十亿人”。

在世界各地，男性的劳动参与度都大于女性。这种性别差距在经合组织国家是 12%，在中东和北非是 50%。

即使女性能够参与，她们也往往被困在低工资、低地位的工作岗位。从全球看，女性的收入仅为男性的四分之三——即使是同等教育程度、同样的职业，也是如此。显然，公平的最基本准则之一是“同工同酬”。

另外，在经济中的非正规部门，女性所占比例过高——得不到就业保护，从事低技能工作，收入不稳定。

她们经常承担没有报酬的、不被注意的、未被报告的、没有得到充分尊重的工作。从全球看，女性花在家务上的时间是男性的两倍，花在照顾孩子上的时间是男性的四倍。

在这个严峻的现实下，女孩和妇女是当今世界极度贫困的主要受害者，便不足为奇。全球有十亿人每天靠不足一美元维生，其中女性占 70%。经济危机袭来时，她们首当其冲。

我们必须做得比这更好。太多的妇女不被认可、没有充分释放潜力、被过度剥削。从道义上，从经济上，都应如此。证据再清楚不过——当女性更多参与时，经济就会更好。

基金组织对此做了研究。我们发现，消除经济参与的性别差距能够极大地提高人均收入，而人均收入是我们衡量经济福利的重要指标。世界各地都可因此获益，但在中东和北非地区以及南亚地区尤为显著，分别达到 27% 和 23%。

请记住，女人控制钱袋。她们在全球消费支出中占 70% 以上。所以，如果我们想要更多的支出、更多的经济增长，我们需要通过赋权于更多女性来促进总需求。

我们怎么能让女性更多参与？有时需要改变法律——例如，要确保财产和继承法不歧视妇女。

经济政策也能是强有力的改变手段。在发展中国家，为了提升妇女地位，首先要改善她们获得医疗保健的渠道，改善她们接受教育和培训的渠道。这还意味着，要让妇女有更多机会获得信贷，从而使她们摆脱对别人的依赖，播下希望的种子，收获更美好未来。

基金组织非常重视这一问题。我们在各国实施的规划都强调保护社会安全网——即使是在困难时期也应力保。有证据表明，在实施基金组织支持规划的发展中国家，医疗卫生和教育支出增长得更快。

我们还在研究那些不平等和不包容情况较为严重的经济体——妇女总是被排斥在外。我刚刚参加了在安曼举行的关于阿拉伯转型国家的会议，一个主要收获是，该地区需要更大程度的“包容型经济”。我想再次对我们今天的获奖组织“女性的声音”在该地区女性权利方面所开展的杰出工作表示赞赏。

在创造公平的劳动环境方面，富裕国家也有工作要做。它们需要实施更有利于妇女、有利于家庭的政策。这些政策包括：有公共资金支持育婴假；高质量、可负担的托儿服务；按个人而非家庭征收所得税；对低工资工人的税收减免或福利。

基金组织已经建议采取有关政策，提高日本和韩国等国的女性劳动力参与程度。在这些国家的劳动队伍中，应当更多地看到妇女的身影。

我们知道，这类政策是有效的。看一看巴西：由于实施了有利于家庭、有利于贫困人口的政策，女性参与率在二十年的时间里从 45% 上升到 60%。看一看瑞典：它是女性参与率最高的国家之一，主要是因为大量投资于儿童保育和早期教育，并且非常重视灵活的工作安排和育婴假政策。

当然，不仅仅是政策。还有文化——我们需要改变我们工作的方式，摒弃工作中依然盛行的大男子主义思维方式。

克劳迪娅·戈尔丁在她所称的性别趋同事业的“最后一章”中指出，如果公司不再坚持让员工长时间加班，换句话说，如果公司更看重创造性时间，而不是实际在办公室的时间，那么性别工资差距就可能消失。科学技术领域已经出现了改观，但法律、金融等领域（我亲身了解的两个职业）还是太拘泥于老习惯。

现在是完成这最后一章的时候了。我们不能停下休息，我们要一直坚持到实现工作中的性别平等。如果我们向所有有良好愿望的男人和女人发出呼吁，我们就能够做到这点。

领导地位

我下面就谈谈今天的第三个“L”。我已经讲了学习和劳动。这个链条中的最后一环是领导地位：让女性凭着她们天生的能力和才华，升到最高处。

我们都知道问题所在——在所有工作领域，你的位置升得越高，看到的女性就越少。

证据太明显了。看一看企业界——标准普尔 500 强公司的首席执行官只有 4% 是女性。另外，正如美国国际民主研究院记录的，全球议会席位只有五分之一由女性担任。拥有女性领导人的国家不到 10%。

但具有讽刺意味的是，当女性得到领导机会时，她们事实上领导得更好。我们有充分的证据来证明这一点。例如，我们的研究显示，在提拔女性到重要岗位方面做得最好的财富 500 强公司，比其所在行业的平均盈利能力高 18-69%。

女性也不太可能从事那种引发了国际金融危机的不计后果的冒险行为。例如，上世纪 90 年代投资界的一项实验显示，男性的交易量比女性多 45%，并且更有可能遭受巨大损失。

在男人带领大家欢呼喝彩时，女人对危机前金融部门的过度现象和不当行为忧心忡忡。这真的是一种巧合吗？我想到了希拉·拜尔、布鲁克斯利·伯恩、珍妮特·耶伦、伊丽莎白·沃伦等女性。很多时候，她们被忽视、不被接受，但后来证明她们的观点是正确的。

我们还知道，女人是优秀的管理者、优秀的危机领导者。例如，一项针对 7000 名领导者的研究显示，在 15 个行业中的 12 个，在 16 项资格能力中的 12 项上，女性做得更好。另一项研究显示，女人经常临危受命来拯救深陷困境的公司——而她们也更有可能从这些职位上被解雇，据说是因为在聘用她们的时候就承担了不少风险。

这些事实不会让你吃惊，当然，也不会让我吃惊。我们知道，女性更倾向于本着以下原则做出决定：建立共识、体现包容、富于同情、着眼于长期可持续性。她们具有深刻的智慧，以及从一生的动荡和磨难中所获得的坚韧精神。

正如我个人心中的英雄昂山素季说的：赋权于女性“势必给所有人带来更有爱心、更宽容、更公平、更和平的生活”。

因此我们需要再次疾呼，真正的改变必须从转变态度开始。我们需要摒弃“男人才是坚强的，坚强是最重要的”这样一种看法。

这一切往往归结到信心。阻碍女性的不是能力，她们通常具备能力；阻碍她们的是信心，她们往往缺乏信心。在资质不够、准备不足的男人大步跃进时，具备足够资格、准备充分的女人却躲在影子里，怀疑自己的能力，用不可能实现的完美标准来压抑自己的雄心。

这种状况必须改变。怎么改？清除这些使我们的情绪和情感变得麻木的心灵病毒。改变心态，重塑对世界的描述方法。

我现在持这样一种观点：性别指标和配额必须在这方面发挥作用。山太陡了，必须有一些帮助才能爬上去。我们必须强制改变，否则就会陷于自满的温柔乡里。

我也特别相信导师和榜样的作用。多次调查都显示，女性认为这方面的不足是阻碍进步的主要障碍。我们需要为彼此留意。

最终，我想看到这样一个世界：女性信心高涨；女性充满自信，游刃有余；女性的声音在权力顶峰回荡。

结语

让我用西尔维亚·普拉斯的一句话为我今天的演讲做个总结：“我们将在早晨继承地球——我们的脚已在门口”。

在实现两性平等方面，我们显然取得了长足的进步。但是，尽管我们的脚可能已经迈到门里，我们依然站在门外，站在冷风之中。

现在是履行诺言的时候了——创造一个美好的世界，让来自世界各大洲每个角落的每一个小女孩都能不受阻碍和不遭偏见地释放她们的潜力。没有人再会怀疑女人能够成为一流的外科医生，或成为她所选择从事行业的领导者。

如果我们敢于挑战差别，就能带来改变。

非常感谢。