

# Женщины у власти



Женщины стоят в очереди для голосования на выборах в местные органы власти.

**Проведенный в Индии политический эксперимент показывает, что назначение женщин на руководящие посты может радикально изменить настроения в обществе**

*Рохини Панде и Петя Топалова*

**В**оступительной речи на 4-й Всемирной конференции ООН по положению женщин в 1995 году Аун Сан Су Чжи рассказала следующую историю: «Есть старая бирманская пословица, которую по-прежнему повторяют мужчины, пытающиеся отрицать тот факт, что женщины тоже могут участвовать в проведении необходимых преобразований и развитии общества: «Солнце встает только тогда, когда петух пропоет». Но сегодня бирманцы хорошо знают о научных причинах восхода и захода солнца. И умный петух наверняка понимает, что он поет именно потому, что солнце встает, а не наоборот».

Итогом конференции стала Пекинская платформа действий 1995 года, заставившая государство принять законодательство, которое предусматривало привлечение женщин на все уровни власти и принятия решений, включая парламенты.

Именно это и продемонстрировал политический эксперимент в Индии, когда было резко увеличено политическое представительство женщин в местных органах власти за счет квот. Мы проанализировали этот опыт и пришли к выводу, что когда женщины становятся руководителями, они могут кардинально изменить настроения в обществе и развеять представления о том, что если петух не пропоет, то солнце не взойдет.

## **Гендерное неравенство**

Несмотря на то что в «Докладе о глобальном гендерном неравенстве», сделанном на Всемирном экономическом форуме в 2012 году, был отмечен более высокий уровень равенства между полами с точки зрения инвестиций в человеческий капитал и экономических возможностей, на политических руководящих постах и наиболее высокооплачиваемых должностях женщины по-прежнему представлены недостаточно. По данным структуры «ООН-женщины» (2011 год), в 2011 году женщины составляли всего 19 процентов парламентариев в мире, и только в 19 странах правительство возглавляли женщины. В крупном бизнесе показатели еще ниже: в списке Fortune 500 2012 года среди главных исполнительных директоров лишь 4,2 процента женщин (см. рис. 1).

Объяснения этому даются как с точки зрения предложения, так и с точки зрения спроса. Устоявшиеся социальные нормы и гендерные стереотипы определяют предвзятость руководства и избирателей в отношении назначения женщин на руководящие посты (см. Huddy and Terkildsen, 1993; Eagly and Karau, 2002). Отсутствие опыта взаимодействия с женщинами-руководителями, в свою очередь, укрепляет искаженные представления об эффективности женщин в роли лидеров. Сами женщины могут не верить в свои способности к руководству, поскольку они редко видят успехи других женщин



на этих постах. Они могут также отказываться от карьерного роста на руководящих должностях ради детей (Bertrand, Goldin, and Katz, 2010).

### Система квот

В настоящее время более ста стран приняли решение бороться с гендерным неравенством на политической арене, введя квоты для женщин, а зародившееся в Норвегии движение за установление квот для женщин в правлениях корпораций распространилось на другие европейские страны. Обе инициативы были восприняты неоднозначно. Дебаты в отношении членства женщин в правлении корпораций касаются в основном вопроса о том, приведут ли квоты к снижению эффективности, тогда как в дискуссии на политической арене основное внимание уделено опасениям, что квоты для женщин могут на самом деле вытеснить другие ущемленные в правах группы и что политические предпочтения женщин, которые могут отличаться от предпочтений мужчин, могут привести к изменению статус-кво, задев привилегии тех или иных групп в обществе.

Сторонники квот видят в них пользу для общества, которая оправдывает некоторые кратковременные искажения. Они надеются, что женщины-руководители обеспечат долговременное изменение статуса женщин в обществе, заставив поменять представления об их способностях. Первые женщины, ставшие руководителями, могут также формировать убеждения родителей и детей о том, чего могут добиться женщины, помогая устранить гендерное неравенство в других сферах жизни. Тем не менее мы все еще очень мало знаем о том, насколько эффективны квоты. Может ли государственная политика, которая принудительно меняет гендерный баланс в руководстве, по-настоящему повлиять на систему убеждений избирателей? Может ли она привести к тому, что женщин будут воспринимать как руководителей? И сможет ли она укрепить уверенность девочек и стимулировать их стремление учиться, делать карьеру и становиться лидером?

### Политический эксперимент

Беспрецедентным шагом по усилению политического голоса женщин в Индии стала внесенная в 1993 году поправка в конституцию, гарантирующая женщинам треть мест на каждом уровне местных органов власти. Квота резко увеличила число

женщин в местном руководстве — менее чем с 5 процентов в 1992 году до почти 40 процентов в 2005 году. Способ введения квоты позволил нашей исследовательской группе провести весьма достоверную оценку эффективности системы. Исследование проводилось в Западной Бенгалии, где, как и в большинстве штатов Индии, треть деревенских советов на каждых выборах случайным образом отбирали так, чтобы закрепить пост главы совета, или *прадхана*, за женщиной.

Тот факт, что деревни отбирали случайным образом, гарантировал, что любые различия между советами с закрепленными и незакрепленными местами после внесения поправки можно было надежно интерпретировать как причинно-следственный эффект назначения женщины-руководителя. Более того, одновременно резервировались места для ущемленных в прошлом каст и этнических групп. Это означало, что за период с внедрения системы в 1998 году до сбора наших данных в 2007 году места в деревенском совете можно было зарезервировать для женщины-руководителя один раз (в 1998 году или в 2003 году), дважды (и в 1998 году, и в 2003 году) или ни разу. Это позволяло изучать воздействие различных по продолжительности периодов времени взаимодействия с женщиной-руководителем.

Мы провели обследование домашних хозяйств в 495 случайно выбранных деревнях в Бирбхуме, преимущественно бедном сельском районе примерно в 200 километрах от Калькутты. Мы проводили отдельные опросы одного взрослого мужчины, одной взрослой женщины и всех подростков (в возрасте от 11 до 15 лет) в каждом из примерно 7000 домашних хозяйств. Мы задавали респондентам подробные вопросы об их образовательном уровне, а также спрашивали о том, каким образом они используют свое время. Мы также предлагали им оценить своих прадаханов и ряд гипотетических руководителей. У родителей была возможность поделиться надеждами, которые они возлагают на детей, тогда как подростки рассказывали о собственных надеждах. В настоящем исследовании мы собирали данные о том, кто был избран прадаханом в шести округах Западной Бенгалии в мае 2008 года, а также о тех, кто был избран в деревенские советы в исследуемом округе Бирбхум.

### Смена представлений

Наш первый вывод заключается в том, что женщины-руководители коренным образом меняли представления избирателей об эффективности женщин в роли лидеров, однако такие изменения происходили только после того, как женщины избирались несколько раз.

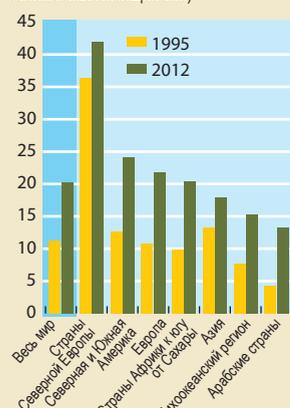
В работе, опубликованной с соавторами в *The Quarterly Journal of Economics* (Veaman et al., 2009), мы показываем, что закрепленное в законодательстве присутствие женщин-руководителей помогло избирателям понять, что женщины могут быть компетентными лидерами. Чтобы выяснить отношение избирателей к женщинам-руководителям в целом, мы предложили деревенским жителям прослушать запись речи, произнесенной деревенским советником во время деревенского схода. Половина респондентов слушала женский голос, произносящий речь, а вторая половина — мужской. Затем мы попросили респондентов оценить прадахана на основании этой речи. Мы также прочитали каждому респонденту небольшой рассказ о том, как гипотетический руководитель принимает решения о будущих капиталовложениях, и опять произвольным образом меняли пол руководителя, упоминаемого в рассказе.

Рисунок 1

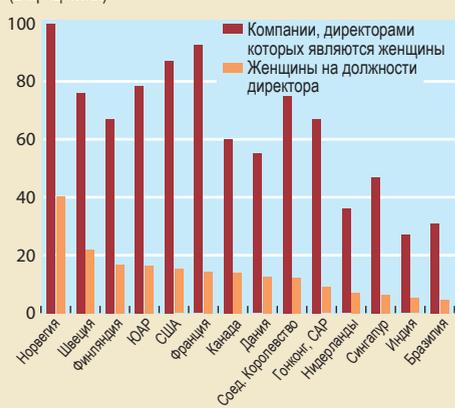
### Женщины на руководящих постах

На руководящих постах в политике и на наиболее высокооплачиваемых должностях женщины по-прежнему представлены недостаточно.

(Процент мест в парламенте, занимаемых женщинами)



(В процентах)



Источники: Inter-Parliamentary Union (2012), таблица 2; Corporate Women Directors International, 2010, "Accelerating Board Diversity", в Natividad (2010).

Были отмечены существенные расхождения в том, как избиратели воспринимали эффективность лидера, исходя только из признака пола. В деревнях, где прадаханом никогда не была женщина, гипотетические женщины-руководители оценивались как значительно менее эффективные по сравнению с мужчинами (см. рис. 2). Однако среди избирателей-мужчин, которые сталкивались по крайней мере с одной женщиной-руководителем благодаря введению системы квот, такие расхождения исчезали — более того, эти мужчины оценивали гипотетическую женщину-руководителя выше, чем такого же мужчину-руководителя.

Данные исследования показали, что восприятие избирателями собственного руководителя демонстрировало аналогичную тенденцию. При первом появлении женщины-руководителя деревенские жители относились к ней более критично, чем к ее коллегам-мужчинам. Это с большой вероятностью отражает неотъемлемую предвзятость по отношению к женщинам на руководящих должностях, поскольку по всем объективным показателям женщины демонстрировали такие же результаты, что и мужчины, или даже лучшие. Ко времени второго раунда деревенские жители оценивали женщину-прадахана на уровне ее коллег-мужчин.

Однако, несмотря на то что убеждения избирателей в отношении эффективности могли меняться, их предпочтения в отношении мужчин-руководителей оставались неизменными. Применяя широко используемый инструмент из социально-психологической литературы, мы провели серию компьютерных имплицитных ассоциативных тестов. Для этого оценивался масштаб гендерных стереотипов в сфере занятости, а также предпочтения в отношении руководителей обоих полов. Аналогично результатам экспериментов с речами и гипотетическими рассказами опыт взаимодействия с женщинами-руководителями значительно размывал гендерные стереотипы у деревенских мужчин, что нашло отражение в силе их ассоциаций руководящих постов с мужчинами. Однако при этом не наблюдалось влияния на предпочтение респондентов в отношении пола их руководителя. Мужчины демонстрировали скрытые и явные предпочтения в отношении мужчин-руководителей, и их неприязнь в отношении женщин-руководителей не ослабла в свете опыта общения с женщинами-прадаханами.

Даже петух, понимающий научные основы восхода и заката, может хотеть оставаться единственным, кто поет.

Несмотря на отсутствие изменений в глубоко укоренившихся социальных нормах, при наличии квот у женщин были гораздо более благоприятные перспективы на выборах, когда могли баллотироваться оба пола. Женщины с гораздо большей вероятностью конкурировали на выборах в деревенские советы в 2008 году в тех местах, где пост прадахана ранее был закреплен за женщинами, но в данный момент резервирование было отменено. Почти в два раза больше женщин было избрано и выиграло выборы на тех постах, где должность прадахана была закреплена за женщинами во время двух предыдущих выборов, по сравнению с советами, где резервирования мест никогда не было. Доля женщин-прадаханов составляла 11 процентов в советах, где пост прадахана никогда не резервировался, и 18,5 процента в советах, где в период с 1998 по 2007 год должность постоянно резервировалась для женщины-прадахана. Такие результаты выборов показывают, что даже при том, что укоренившиеся предпочтения и социальные нормы может быть сложно изменить, закрепленное в законодательстве присутствие женщин-руководителей помогало избирателям понять, что женщины могут быть компетентными лидерами, и поэтому они голосовали, опираясь на изменившееся восприятие, а не на предпочтения.

### Вселяя надежды

Наш третий и, возможно, наиболее важный вывод заключался в том, что женщины-руководители укрепляли надежды, которые родители возлагали на своих дочерей, и надежды, которые питали сами девочки-подростки.

Мы использовали вопросы исследования для оценки надежд по четырем направлениям: желаемый уровень образования, желаемый возраст замужества, предпочтительный род занятий в возрасте 25 лет и желание когда-либо быть выбранной прадаханом. Наши результаты, опубликованные в *Science* (Beaman et al., 2012), показывают, что в тех регионах, где никогда не было женщины-руководителя, отмечено значительное расхождение между надеждами, которые родители возлагали на сыновей и дочерей. Например, родители с вероятностью 50 процентов утверждали, что хотели бы, чтобы их дочери окончили высшее учебное заведение или продолжили обучение после средней школы, чем их сыновья. Однако в деревнях, где в течение двух избирательных циклов руководителем была женщина, различия в надеждах между полами ощутило снижалось (см. рис. 3). Надежды родителей, возлагаемые на мальчиков, не изменились, поэтому общее сокращение несоответствия определяется растущими надеждами на девочек. Аналогичным образом, на надежды самих подростков влияло присутствие женщины-руководителя во втором избирательном цикле. В деревнях, где посты для женщин-руководителей не резервировались, мальчики были более амбициозными, чем девочки, хотя различия между полами здесь были менее выраженными, чем среди родителей. Повторное взаимодействие с женщинами-руководителями сокращало разрыв благодаря растущим надеждам девочек. В деревнях, где резервирование производилось и в 1998, и в 2003 годах, девочки-подростки с большей вероятностью стремились сделать карьеру и откладывали замужество.

Растущие надежды девочек сопровождалась реальными улучшениями уровня образования и использования времени. Мальчики начинали с незначительным преимуществом перед девочками с точки зрения вероятности обучения в школе, умения читать и завершения образования, однако расхождение полностью исчезло в тех регионах, где в течение двух избирательных циклов руководителями были женщины. Девочки также тратили меньше времени на работу по дому. В деревнях, где никогда не осуществлялось резервирование, девочки тратили на работу по дому почти на 80 минут больше мальчиков, тогда

Рисунок 2

### Смена представлений

Избиратели в Индии считают женщин-руководителей менее эффективными, но это предубеждение снижается после взаимодействия с женщинами-руководителями.

(Оценка прадахана по шкале от 1 до 10; респондентам случайным образом давали прослушать речь, произнесенную мужским или женским голосом)



Источник: расчеты авторов и Beaman et al. (2009).

Примечание. К варианту «никогда не резервировались» относятся деревни, в которых никогда не осуществляли резервирование поста для женщины-прадахана. К варианту «когда-либо резервировались» относятся деревни, в которых резервирование поста для женщины-прадахана осуществлялось в 1998 году и (или) в 2003 году во время выборов в местные органы власти.

как в деревнях, где резервирование осуществлялось дважды, разница между девочками и мальчиками составляла один час.

Существует два возможных направления, по которым женщины-руководители могут влиять на надежды девочек: проводя политику, которая открывает дорогу для успеха женщин, или просто становясь ролевой моделью успешной женщины. Такие два эффекта с большой вероятностью сосуществуют, и практически невозможно провести различия между ними эмпирическим путем. На конкретном примере в Индии мы сформулировали обоснованные выводы, позволяющие предположить, что женщины-прадханы не обладают достаточными возможностями существенно влиять на образовательные и карьерные перспективы женщин в своих деревнях. Поэтому наиболее важным направлением, по которому женщины-руководители воздействовали на надежды родителей и девочек, скорее всего, является эффект ролевой модели.

### Извлеченные уроки

Опыт Индии показывает, что назначение женщин на руководящие посты может ускорить процесс изменений. Несмотря на то что первое поколение женщин-руководителей может сталкиваться с серьезным предубеждением, их присутствие заставляет избирателей осознавать, что женщины способны эффективно руководить, тем самым прокладывая дорогу для дальнейшего

продвижения других. Кроме того, воздействие женщин-руководителей выходит за рамки их способности менять ситуацию путем непосредственных политических мер в вопросах, связанных с надеждами населения, что может определять непреходящие изменения. Женщины-руководители могут служить ролевыми моделями для будущих поколений, укрепляя уверенность родителей и детей в том, чего могут достичь женщины. Такая ролевая модель может способствовать устранению гендерного неравенства в других сферах, поскольку, как мы видели, растущие надежды трансформируются в более высокие реальные инвестиции в девочек со стороны родителей и их самих.

Однако изменение общественных норм — не тот случай, когда можно сразу доказать, что пение петуха не является причиной восхода солнца, и навсегда отказаться от ложных представлений. Чтобы добиться изменений, которые мы наблюдали, потребовалось 10 лет обязательного резервирования мест для женщин. После одного избирательного цикла некоторые из таких изменений исчезли или были едва ощутимы. Непостоянство политики может приводить к прекращению воздействия на население, уступая дорогу предубеждениям прошлого. Наши результаты показывают, что для достижения гендерного равенства в руководстве — а, возможно, и в рабочей силе — потребуются непрерывные политические меры, которые в течение продолжительного времени будут обеспечивать предпочтение для женщин. ■

*Рохини Панде — профессор государственной политики на кафедре им. Мохаммеда Камала в Гарвардском институте государственного управления им. Дж.Ф. Кеннеди. Петя Топалова — старший экономист Международного Валютного Фонда и внештатный преподаватель публичной политики в Гарвардском институте государственного управления им. Дж.Ф. Кеннеди.*

*В основе настоящей статьи лежат исследования, которые авторы проводили совместно с Лори Бимен, Рагхабом Чаттопадхия и Эстер Дуфо (Beaman et al., 2009), а также с Лори Бимен и Эстер Дуфо (Beaman et al., 2012).*

#### Литература:

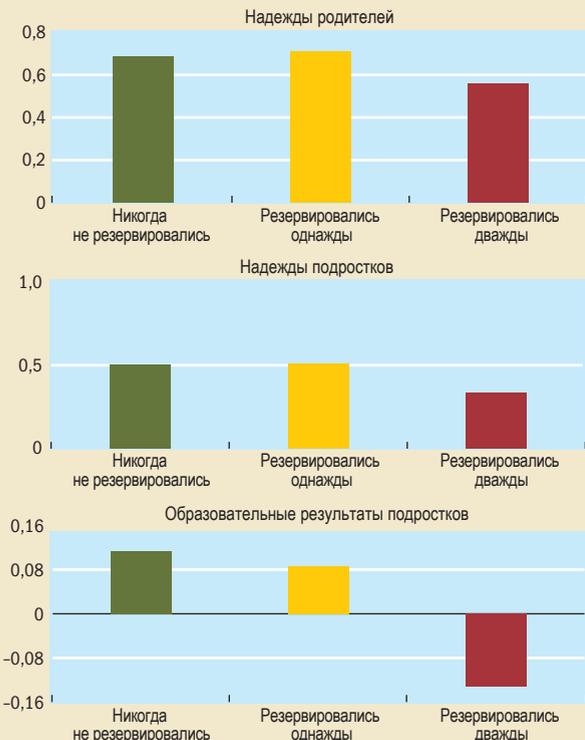
- Beaman, Lori, Raghav Chattopadhyay, Esther Duflo, Rohini Pande, and Petia Topalova, 2009, "Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias?" *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 124, No. 4, pp. 1497–540.
- Beaman, Lori, Esther Duflo, Rohini Pande, and Petia Topalova, 2012, "Female Leaders Raise Aspirations 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).

Рисунок 3

### Мечтая о большем

Взаимодействие с женщинами-руководителями укрепляет надежды родителей и девочек, а также достижения девочек, сокращая различия между мальчиками и девочками.

(Различия между надеждами/достижениями в образовании мальчиков и девочек, стандартное отклонение)



Источник: Beaman et al. (2012).

Примечание. К варианту «никогда не резервировались» относятся селения, где никогда не производилось резервирование поста для женщины-прадхана. К варианту «резервировались однажды» относятся деревни, в которых резервирование поста для женщины-прадхана осуществлялось в 1998 году или в 2003 году в ходе выборов в местные органы власти. К варианту «резервировались дважды» относятся деревни, в которых резервирование поста для женщины-прадхана осуществлялось в 1998 году и в 2003 году в ходе выборов в местные органы власти.