

**Tim Phillips [00:00:00]:**

Oggi su VoxTalks Economics, la ricerca economica sta diventando più diversificata per genere? È importante che questo accada?

Benvenuti a VoxTalks Economics del Centre for Economic Policy Research. Mi chiamo Tim Phillips. Ogni settimana vi proponiamo le migliori novità della ricerca economica. Ricordate, iscrivetevi e seguitemi su Instagram a VoxTalksEconomics.

Spesso si ritiene che la diversità nei team sia positiva, per definizione. In questo caso, ciò significa una maggiore diversità di genere nei team di ricerca in economia. Ebbene, questo dovrebbe essere un bene. Ma è ciò che sta accadendo? E in realtà, è veramente meglio?

Anja Peruma dell'Università Johannes Kepler è una delle autrici di un nuovo studio sull'omofilia di genere nella ricerca e mi raggiunge ora. Anja, benvenuta a VoxTalks Economics.

**Anja Prummer [00:00:57]:**

Grazie per avermi ospitato. Ciao Tim.

**Tim Phillips [00:00:59]:**

Inizia allora con delle definizioni. Che cos'è l'omofilia di genere quando collaboriamo sul lavoro?

**Anja Prummer [00:01:06]:**

L'omofilia di genere misura sostanzialmente il numero di collaboratori dello stesso sesso, tenendo conto della composizione di genere sul lavoro. Quindi, per esempio, se il 10% dei potenziali collaboratori sono donne, nel mio caso, e se dovessi lavorare con il 20% di donne in tutti i team, allora mostrerei un'omofilia di genere, poiché questo 20% è superiore al 10% della popolazione. Se invece lavorassi solo con il 5% di donne, allora manifesterei l'eterofilia, cioè l'amore per l'altro, mentre l'omofilia significa l'amore per lo stesso.

**Tim Phillips [00:01:43]:**

Ho capito. Perché succede? Si tratta solo di una preferenza per il fatto che le persone preferiscono lavorare con altre persone dello stesso sesso o è più complicato?

**Anja Prummer [00:02:00]:**

Noi pensiamo che sia un po' più complicato. Lo consideriamo un fenomeno di equilibrio. Quindi può accadere che le donne preferiscano lavorare con altre donne, ma può anche accadere che, in quanto donna, sia più probabile incontrare altre donne, il che significa che c'è un'alta percentuale di donne che lavorano con tra di loro e che possono esserci tassi di interazione diversi all'interno e tra i generi. Per esempio, se una donna è interessata a temi diversi, ad argomenti di ricerca diversi, a domande diverse rispetto agli uomini, allora potrebbe essere più

propensa a parlare con altre donne e a formare collaborazioni con altre donne. Un'altra spiegazione potrebbe essere che le donne sono semplicemente escluse dai network maschili, giusto? I vecchi network maschili di cui spesso si sente parlare. E poi potrebbero anche finire per collaborare tra loro. E soprattutto, è sufficiente che un genere abbia un pregiudizio di genere in termini di persone con cui lavorare per generare l'omofilia anche per l'altro genere. Ed è anche per questo che sottolineiamo questa caratteristica di equilibrio che è l'omofilia.

**Tim Phillips [00:02:54]:**

Capisco. Quindi, se gli uomini preferiscono lavorare con gli uomini, le donne che cercano coautori finiscono per lavorare più spesso con le donne.

**Anja Prummer [00:03:06]:**

Esattamente. È un ottimo riassunto, sì.

**Tim Phillips [00:03:09]:**

Ora, in teoria, perché ci piacciono i team diversificati per genere in qualsiasi aspetto della ricerca, non solo in economia, è necessariamente una cosa positiva? O a volte è una cosa negativa?

**Anja Prummer [00:03:19]:**

Bene, prima di rispondere a questa domanda, vorrei sottolineare che distinguiamo tra omofilia e diversità di genere. L'omofilia di genere è una misura specifica per ogni persona, mentre la diversità si riferisce alla composizione di genere del team. E naturalmente le due cose sono collegate. Se un uomo ha più collaboratori di sesso femminile, lavorerà anche in team più diversificati. Tornando alla tua domanda sulla diversità, esiste l'idea generale che la diversità aiuti a generare previsioni migliori per valutare se i progetti sono promettenti. Ma d'altra parte, la somiglianza può essere utile se i contributi dei membri del team sono complementari. Ci possono essere meno attriti se i membri del team sono più simili. Da un punto di vista teorico, quindi, non è chiaro quale sia la composizione ottimale del team e se si debba puntare a team più diversificati o più omogenei.

**Tim Phillips [00:04:13]:**

Su VoxTalks, abbiamo fatto diversi episodi in cui abbiamo parlato del grande lavoro che si sta facendo in tutto il mondo per incoraggiare un maggior numero di donne a dedicarsi allo studio dell'economia ed a perseguirla come carriera professionale. Mi è venuto in mente quando parlavi di come gli uomini finiscono per lavorare con gli uomini perché non incontrano, forse non incontrano, molte donne economiste. Se un maggior numero di donne intraprende lo studio dell'economia e abbiamo una professione più equa dal punto di vista del genere, tutto questo può risolversi naturalmente?

**Anja Prummer [00:04:47]:**

Sì, purtroppo il nostro paper indica che non sarà così. Vediamo, sì, forti differenze tra autori di sesso femminile e maschile in economia secondo varie misure. Vediamo, ad esempio, che le donne pubblicano meno articoli, pubblicano in riviste mediamente peggiori, il che è legato anche a un minor numero di citazioni. Le donne hanno un minor numero di collaboratori diversi, il che è in realtà un importante fattore predittivo della produzione di ricerca. E questi modelli non sono cambiati dagli anni Ottanta. Semmai, secondo alcune misure, le discrepanze di genere sono peggiorate. Detto questo, c'è l'idea che una volta superata una certa soglia, per esempio il 50% di donne in economia, si assisterà ad una maggiore diversità di genere. E questo potrebbe essere vero. Tuttavia, le nostre teorie prevedono che i cambiamenti nella diversità dovrebbero essere gradualmente man mano che la quota di donne aumenta. E la quota di donne è aumentata drasticamente. E questo non è ciò che stiamo vedendo. Non vediamo cambiamenti gradualmente. Quindi, nel complesso, non sembra che ci stiamo dirigendo verso la diversità di genere.

**Voce fuori campo [00:06:01]:**

Se siete interessati alle origini e agli effetti del divario di genere, nel gennaio 2022 abbiamo parlato con Klaus Desmet di una ricerca che utilizza i dati di Facebook per stabilire se il divario di genere sia dovuto alla natura o all'educazione. Nel giugno 2022, abbiamo parlato con Sarah Smith delle prove che dimostrano come gli economisti maschi siano più a loro agio nell'esprimere opinioni forti nell'episodio intitolato Voci maschili e femminili in economia.

**Tim Phillips [00:06:30]:**

Voi avete misurato l'omofilia di genere nella ricerca economica. Che cosa state misurando nello specifico? Come procedete?

**Anja Prummer [00:06:36]:**

Abbiamo costruito una serie di dati sui coautori in base alle pubblicazioni. Abbiamo quindi praticamente tutte le riviste di economia che si possono immaginare. In questo modo forniamo una panoramica abbastanza completa delle pubblicazioni in economia. Sulla base di queste pubblicazioni, identifichiamo gli autori e il loro genere. Questo ci permette di costruire le reti di collaborazione e, in particolare, la composizione di genere tra i coautori per ogni autore del nostro campione. Su questa base, calcoliamo l'omofilia relativa, che confronta la quota di autori dello stesso sesso con la quota di autori dello stesso sesso all'interno della popolazione che abbiamo. Quindi l'omofilia di genere riguarda la composizione di genere dei coautori rispetto alla composizione di genere della popolazione.

**Tim Phillips [00:07:26]:**

Fino a quanto siete riusciti a ricostruire i tempi bui dell'economia, praticamente quando la professione era composta solo da uomini?

**Anja Prummer [00:07:34]:**

I nostri dati risalgono al 1970 e coprono quindi 48 anni di pubblicazioni in economia, per cui ritengo che abbiamo tracciato un quadro abbastanza completo dell'evoluzione dell'economia.

**Tim Phillips [00:07:45]:**

Quindi, quello che stai dicendo è che ora ci sono molte più donne in economia. Ci sono anche più documenti collaborativi oggi rispetto ai vecchi tempi?

**Anja Prummer [00:07:54]:**

Già. L'economia è cambiata radicalmente. Per esempio, il numero complessivo di economisti è aumentato, così come il numero di riviste, ma non nella stessa misura. Quindi è diventato più difficile pubblicare in economia. In particolare, vediamo che la quota di donne è aumentata drasticamente a partire dagli anni Settanta. Nel 1970, le donne in economia erano circa il 5%, in realtà un po' meno. Alla fine del nostro campione, nel 2017, siamo a un terzo di donne, il che è chiaramente un miglioramento sostanziale. Inoltre, le collaborazioni sono diventate molto più importanti. C'è stato quindi un aumento del numero di collaborazioni in generale.

**Tim Phillips [00:08:41]:**

E quindi, come hai detto, voi misurate l'omofilia relativa per assicurarvi di avere un confronto significativo, perché la struttura della ricerca economica è in qualche modo diversa. Si sta cercando di creare una misura che mostri se l'omofilia è cambiata o meno.

**Anja Prummer [00:09:05]:**

Giusto. Per esempio, per confrontare in modo significativo l'omofilia nel 1970 e nel 2017, calcoliamo una misura specifica dell'omofilia, chiamata omofilia di consanguineità. Si tratta di un concetto piuttosto diffuso in letteratura. Il vantaggio è che tiene esplicitamente conto della composizione di genere tra gli economisti in un determinato periodo di tempo. Quindi teniamo conto del fatto che nel 1970 c'erano poche donne e che alla fine del nostro campione ce n'erano molte di più. E ponderiamo la quota di collaboratori dello stesso sesso in base alla massima inclinazione di genere che un autore può mostrare in un determinato periodo. Tenendo conto di questo aspetto, riusciamo a fornire un confronto significativo nel corso degli anni.

**Tim Phillips [00:09:49]:**

E questo confronto significativo dimostra che ora c'è meno omofilia? Non sembra.

**Anja Prummer [00:09:55]:**

No. È interessante notare che l'omofilia di genere è rimasta notevolmente stabile nel corso dei 48 anni presi in considerazione, ovvero è più o meno la stessa oggi rispetto al 1970. Ma soprattutto a partire dagli anni Novanta, non vediamo alcun cambiamento nell'omofilia. Ora, questa stabilità potrebbe far pensare che non ci siano stati cambiamenti economici di fondo, ma

non è così. Ora, dato che la quota di donne è aumentata così tanto, significa che le collaborazioni sono diventate più parziali, il che significa che ora c'è una maggiore preferenza a lavorare con un autore dello stesso sesso o che un autore incontra più economisti dello stesso sesso. Questi cambiamenti significativi significano che in realtà non si va verso un maggiore equilibrio di genere. Al contrario, questi cambiamenti sono in realtà indicativi di un maggiore pregiudizio di genere, che potrebbe essere un po' nascosto dalla stabilità dell'omofilia. Ma in realtà vediamo una maggiore polarizzazione rispetto agli anni precedenti.

**Tim Phillips [00:10:57]:**

Vedi, ho dovuto rileggere questa frase circa 3 o 4 volte quando ho letto il tuo articolo. È stato così sorprendente per me. È stato sorprendente per voi?

**Anja Prummer [00:11:04]:**

Sì, siamo rimasti molto sorpresi da questo dato, soprattutto perché sembra essere diverso da quello che la letteratura ha rilevato. C'è un ottimo articolo di Econometrica di Quirini, Jackson e Pinn, che mostra come in un contesto più diversificato l'omofilia si deteriori. Quindi si trovano più collaboratori e così via. Noi troviamo l'esatto contrario. Sembra quindi che ci sia qualcosa di diverso nel genere, forse anche nell'economia, ma sì, siamo rimasti molto sorpresi da questa scoperta.

**Tim Phillips [00:11:39]:**

Ora, dal punto di vista sociale, questo sembra un risultato molto deludente, ma separiamo questo aspetto dalla qualità del risultato, che, tornando al punto in cui abbiamo iniziato questa conversazione, è una delle ragioni per cui si pensa che sia positivo che i team, siano essi di autori o di lavoro, siano diversificati per genere. La produzione è migliore o peggiore a seguito del risultato che avete trovato sull'omofilia?

**Anja Prummer [00:12:08]:**

Vogliamo quindi verificare se i team con diversità di genere superano le performance dei team omogenei, giusto? Per valutare questo aspetto, esaminiamo due misure per valutare la qualità della ricerca. La prima misura è il punteggio di influenza dell'articolo. Si tratta di una misura abbastanza elaborata della qualità delle riviste. È generalmente considerato il gold standard per valutare la qualità delle pubblicazioni. Ed è piuttosto complessa. Perciò lascio perdere. La seconda misura è quella delle citazioni. E scopriamo che i gruppi di lavoro maschili, tutti i team maschili, superano i team misti e femminili in base a questo punteggio di influenza degli articoli, il che significa che i team maschili pubblicano su riviste migliori. E poiché i team maschili pubblicano su riviste migliori, il loro lavoro attira anche citazioni grezze più elevate. Ora, se usiamo la qualità delle riviste come misura di controllo, i team femminili vengono associati ad un numero di citazioni più elevato, il che significa che, condizionale alla qualità delle riviste, le équipes di genere diverso e le équipes di soli uomini hanno citazioni più basse. Quindi vediamo queste discrepanze tra i team in termini di misure di ricerca che consideriamo, ma nel complesso i team dello stesso sesso performano meglio.

**Tim Phillips [00:13:17]:**

Possiamo spiegarlo in altro modo? Ad esempio, le reti sociali esistenti o l'elevato status di alcuni maschi nell'ambito dell'economia? È forse una spiegazione per questo risultato? Perché, ancora una volta, è sorprendente.

**Anja Prummer [00:13:34]:**

Sì, quindi controlliamo per l'anzianità dei coautori. Controlliamo per l'esperienza. Controlliamo per la produzione passata. Ma non siamo in grado di generare risultati causali. Si tratta quindi di correlazioni, ma abbiamo un gran numero di fattori di controllo e in qualche misura i nostri risultati sono in linea con quelli trovati da David Card e coautori per quattro riviste. Sembra quindi che le donne attraggano citazioni più alte a seconda della rivista in cui finiscono.

**Tim Phillips [00:14:04]:**

Ok, allora come dobbiamo interpretare questi risultati così sorprendenti? Sembra che per chiunque stia ascoltando e stia cercando coautori, non ci siano particolari vantaggi nella ricerca di un autore di sesso opposto, anzi, forse è addirittura il contrario. È corretto?

**Anja Prummer [00:14:23]:**

Sì, è esattamente così. Quindi, se scelgo di lavorare con una donna, la qualità della rivista in cui finisce il nostro progetto comune è la stessa che se lavorassi con un uomo, ma almeno se lavoro con un'altra donna, a parità di qualità di pubblicazione, il mio lavoro attira un numero maggiore di citazioni. E per un uomo, se scegliesse di lavorare con una donna, ridurrebbe la qualità della pubblicazione ma non guadagnerebbe in termini di citazioni rispetto al lavoro con un uomo. Nel complesso, quindi, non abbiamo riscontrato alcun vantaggio nel lavorare in un team eterogeneo dal punto di vista del genere.

**Tim Phillips [00:14:57]:**

In questo caso, Anja, hai sbagliato a scegliere il tuo coautore?

**Anja Prummer [00:15:03]:**

Sì, in effetti ho fatto lo stesso commento al mio coautore. Ma mi piace molto il mio coautore, Lorenzo Ductor. È davvero un coautore fantastico e siamo al nostro terzo progetto sulle pubblicazioni in economia. In generale, quello che mi preoccupa di più è il fatto che gli articoli scritti da una donna, sia che si tratti di un team di sole donne o di un team misto, sono associati a pubblicazioni di minore qualità. Quindi, il luogo di pubblicazione di un articolo è ancora cruciale per le decisioni riguardo assunzioni e promozioni. Trovare queste discrepanze tra le prime 100 riviste di economia per uomini e donne è, a mio avviso, molto preoccupante. Perché abbiamo visto in diversi lavori in cui si dice che, a seconda del record di pubblicazioni, le donne ottengono lo stesso risultato degli uomini, ma i nostri risultati indicano che non dovremmo aspettarci lo stesso record di pubblicazioni, e quindi se è lo stesso, probabilmente le donne

hanno fatto un lavoro migliore. Questo solleva una serie di interrogativi su come valutare la ricerca scientifica, su come le università dovrebbero pensare alle promozioni e alle assunzioni, e lascia davvero molte domande aperte.

**Tim Phillips [00:16:13]:**

È così. Continuerete a lavorare per cercare di rispondere ad alcune di queste domande?

**Anja Prummer [00:16:19]:**

Abbiamo altro lavoro, ma in realtà siamo più curiosi di capire come le collaborazioni si colleghino all'innovazione e se certe strategie di collaborazione possano essere vantaggiose per la carriera ma in realtà non generino la ricerca più innovativa o forse sì, non lo sappiamo ancora, ma questo è un progetto su cui stiamo lavorando.

**Tim Phillips [00:16:35]:**

È un lavoro molto interessante perché ci fa mettere in discussione alcune delle cose che riteniamo vere e alcuni dei progressi che riteniamo di aver fatto in economia. Anja, grazie per avercene parlato.

**Anja Prummer [00:16:54]:**

Sì, grazie mille per avermi invitato.

**Tim Phillips [00:16:56]:**

Il paper si chiama Gender Homophily Collaboration and Output (Omofilia di Genere in Collaborazioni e Risultati) e gli autori sono Lorenzo Ductor e Anja Prummer. È paper numero 18066 del CEPR, se volete cercarlo in questo modo.

**Voce fuori campo [00:17:30]:**

Questo è stato un VoxTalks del Center of Economic Policy Research. Ogni settimana vi portiamo le migliori novità in campo economico, quindi iscrivetevi e ci troverete ovunque abbiate i vostri podcast. La prossima volta su VoxTalks, un nuovo modo per stimare l'impatto delle sanzioni commerciali sulla Russia.