

Entrevista con Stefania Albanesi



Stefania Albanesi (New York Fed, previamente Columbia University, PhD de Northwestern University) fue la conferenciante invitada de COSME en el Simposio de Análisis Económico de 2012. También tuvo la amabilidad de concedernos esta entrevista (*traducción del inglés*).

Pregunta: Hola Stefania, gracias por acceder a esta entrevista. Nos gustaría empezar con un par de preguntas sobre tu carrera y tu investigación. ¿Cómo te decidiste a hacer Economía?

Respuesta: Me introdujo a la Economía mi profesor de filosofía e historia en el instituto. Ella pensaba que sería un área perfecta para mí, ya que yo era muy analítica y me gustaban las matemáticas, pero me preocupaban sobre todo problemas de tipo social. Cuando empecé a estudiar Economía en la Universidad, en seguida me quedó claro que sería fascinante hacer investigación en esos temas. Así que empecé a pensar en hacer un doctorado en Economía bastante pronto durante la carrera.

P: ¿Qué es lo que más y lo que menos te gusta de tu trabajo como investigadora en Economía?

R: Lo que menos me gusta de este trabajo es no hacer investigación. Cuando estaba en la universidad, esto implicaba comités y trabajo administrativo, mientras que ahora que estoy en un banco central, implica “management”. Disfruto todas las dimensiones de la investigación económica, desde recoger datos históricos hasta trabajar en “dynamic recursive contracting”.

P: ¿Cuál consideras que es tu mejor trabajo, y por qué?

R: Es difícil responder a esta pregunta. Creo que mi mejor trabajo en teoría macroeconómica es el paper conjunto con Roc Armenter sobre “Intertemporal Distortions in the Second Best.” En este trabajo, proporcionamos una perspectiva unificada sobre el tipo de fricciones que hacen que sea óptimo que haya algún tipo de impuesto sobre el capital (distorsiones intertemporales). Hay muchos resultados referentes a esta importante pregunta en distintos contextos. Nuestro trabajo proporciona un principio teórico amplio que aplica a un amplio conjunto de economías estudiadas en macro.

Al mismo nivel, creo que mi trabajo sobre la reducción en la mortalidad maternal, fertilidad, y educación femenina, es también muy importante. En concreto, mi paper internacional, para el cual recogí datos originales de mortalidad maternal para más de 20

países durante los últimos 150 años. Nadie había estudiado la mortalidad maternal en economía, los economistas se habían centrado en la mortalidad juvenil y adulta. Mi trabajo demuestra que la caída en la mortalidad maternal puede explicar tanto los patrones de “baby-booms” internacionales de mediados del siglo XX, como el aumento en la diferencia de nivel educativo entre hombres y mujeres.

P: Ahora nos gustaría hablar de tu experiencia respecto a la composición de género en la profesión. En los departamentos donde has trabajado, ¿cuál era la representación de mujeres entre el profesorado?

R: Las mujeres han sido siempre una minoría muy reducida. Esto empezó ya en el doctorado, donde yo era la única mujer en mi año empezando el doctorado en Northwestern University en 1996, con sólo un par de mujeres por año en los cursos superiores al mío. Rosa Matzkin era entonces la única profesora en “tenure-track” mujer en Northwestern. Entonces me dí cuenta de que hay una gran diferencia entre ser parte de una minoría (en mi universidad, las mujeres también estaban subrepresentadas en economía), y ser la única. Esta fue la primera vez que percibí el género como un problema potencial. En todos los sitios donde he trabajado, siempre había muy pocas mujeres, una o dos en todo el departamento. La Reserva Federal de Nueva York es el único sitio donde he trabajado donde hay un número importante de economistas mujeres, aunque seguimos siendo una minoría.

P: ¿Cuál es la composición de género de tus coautores? ¿Crees que el género juega un papel, bien en términos de cómo trabajas con distintos colegas, o bien respecto al reconocimiento de tu trabajo (o en alguna otra dimensión)?

R: He tenido 3 coautoras mujeres y 5 hombres. No creo que el género juegue un papel en términos de trabajar con colegas. Aunque podría importar para el reconocimiento profesional. Por ejemplo, mi trabajo sobre género y mercado de trabajo, con coautoras mujeres, es con frecuencia ridiculizado o se le resta importancia por parte de muchos economistas “mainstream”, debido al tema pero también a nuestro género. Hay algunos economistas varones que también trabajan en temas relacionados con fertilidad y género, y me da la impresión de que son tomados más en serio. Al mismo tiempo, hay pocas mujeres trabajando en teoría macroeconómica, aunque la situación ha venido mejorando poco a poco. Los congresos y oportunidades de “networking” en esta área suelen parecer un “boys club”.

P: ¿Has tenido alguna mentora o “role model” mujer? ¿Y varón?

R: No tuve ninguna mentora mujer. Hay muchas mujeres economistas más senior que yo a las que ahora admiro, pero no jugaron ningún papel de mentoras al principio de mi carrera. Considero a mis directores de tesis, especialmente a Larry Christiano, mis mentores.

P: ¿Eres mentora de economistas mujeres junior? ¿Consideras que esto es importante? ¿Cuál es la composición de género de los estudiantes de doctorado a quienes has dirigido?

R: Intento hacer de mentora con estudiantes de doctorado mujeres y economistas jóvenes, pero también para estudiantes de la carrera, que suelen tener profesores varones en los cursos avanzados, cuando se acerca el momento de tomar las primeras decisiones sobre su futuro profesional. He supervisado a muchos estudiantes de doctorado en Columbia University, tanto hombres como mujeres.

P: ¿Qué consejo le darías a economistas que comienzan su carrera en investigación, en particular a mujeres?

R: Ten determinación, trabaja duro y no te pierdas ninguna oportunidad.

P: Ahora un par de preguntas sobre política. ¿Qué piensas sobre la política de algunos departamentos de extender el “tenure clock” a mujeres, o a hombres y mujeres, cuando tienen hijos?

R: Creo que desde luego son útiles, aunque los hombres con frecuencia abusan de ellas. Esta posibilidad de baja por maternidad en principio sólo está disponible si el otro miembro de la pareja trabaja a tiempo completo. Este suele ser el caso para profesoras mujeres, pero no tanto para los varones. Así que para los hombres, al final se trata de reducciones de docencia, sin que dediquen el tiempo liberado a cuidar de los hijos. Mientras que las profesoras mujeres no tienen más remedio que usar el tiempo de baja para cuidar de los hijos (ya que son las que dan el pecho, etc). Como están las cosas, estas políticas pueden acabar beneficiando a los hombres más que a las mujeres. Canadá intentó impedir este tipo de abuso hace unos años, verificando el estatus laboral de las parejas, para intentar igualar las posibilidades de profesores hombres y mujeres. No se ha hecho ningún intento de remediar esta situación en las universidades de EEUU que conozco.

P: ¿Y qué piensas de la introducción de cuotas de género en distintos comités y asociaciones universitarios?

R: Esto puede tener consecuencias negativas. Dado que hay pocas mujeres, éstas tienen que dedicar más tiempo a trabajo administrativo, lo que resta tiempo para investigación. Incluso sin cuotas, esto ya ocurre, ya que a las profesoras mujeres se les pide desproporcionadamente que formen parte de este o aquel comité, o asistir a este evento con estudiantes, para que la representación del profesorado aparezca como más neutral en términos de género ante los estudiantes y observadores externos.

Por desgracia, no tengo una buena solución para este problema. Creo que las mujeres profesoras deberían defenderse y presionar para formar parte de comités con poder real, y pedir algo a cambio cuando se las invita a comités que implican exclusivamente trabajo administrativo o de “servicio”.

P: Para terminar, ¿cuáles crees que son las preguntas más interesantes que nos quedan por responder respecto a los comportamientos económicos de hombres y mujeres?

R: Yo creo que todos respondemos a incentivos similares de manera muy similar. La tradición, la presión social y otros factores culturales muchas veces dan forma de manera implícita a los incentivos que hombres y mujeres enfrentamos en nuestra vida profesional. Esto es lo que principalmente justifica las diferencias de género en comportamiento.