

Desarrollo Económico

Andrés Barrios Fernández

abarriosf@uandes.cl

Universidad de los Andes

May 25, 2026

Control Sorpresa (x2)

Seguro de desempleo óptimo:

En clases derivamos la siguiente fórmula para estudiar si la tasa de reemplazo del seguro de desempleo estaba sobre o bajo el óptimo:

$$\frac{u'(c^u) - v'(c^e)}{v'(c^e)} = \frac{\epsilon_{p,b}}{1 - p}$$

Explica qué fuerzas está balanceando esta expresión. Luego responde, ¿dónde esperarías que el nivel de b sea mayor: Chile o Finlandia? ¿Por qué?

Selección en migración: En un diagrama que ilustre los salarios (USD) asociados a distintos niveles productividad en el país de origen y en el país de destino, ilustra la relación que tendría que existir para que los migrantes estuvieran positivamente seleccionados (es decir, migren grupos más calificados).

Discute, ¿cómo afectaría un aumento en la progresividad de los impuestos a los flujos migratorios?

Mercados Laborales

En esta unidad estudiaremos:

- Efectos en empleo del salario mínimo (Chapter 4).
- Desafíos para el diseño de seguro de desempleo (Chapter 12)
- Efectos de la inmigración en el mercado laboral (Chapter 4, Chapter 8)
- **Modelos de discriminación (Chapter 9)**
- Desigualdad (Chapter 7, Chapter 5)

Labor Economics, Seventh Edition. Borjas, George.

Discriminación

“Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental ”(RAE)

Puede darse en distintos ámbitos:

- **Laboral**
- Controles policiales
- Educación
- Justicia
- Seguridad social (beneficios, educación, salud).
- Sistema bancario

Discriminación en Chile



Discriminación en el mercado laboral

Vamos a estudiar dos modelos de discriminación en el mercado laboral:

- Taste based discrimination (individual preferences).
- Statistical discrimination (information frictions).

Estos dos tipos de discriminación tienen orígenes muy diferentes y por lo mismo sus implicancias son también distintas...

Discriminación en el mercado laboral

Tasted based discrimination

Asumamos que en el mercado laboral hay dos tipos de trabajadores: negros y blancos.

- La firma produce de acuerdo a la siguiente función: $q = f(E_b + E_n)$.
- Negros y blancos son sustitos perfectos (i.e., tienen la misma productividad).
- El producto marginal del trabajo (MP_E) es el mismo independiente del tipo de trabajador.

¿Cómo actuaría una firma no discriminadora?

- En un mercado competitivo, las firmas contratan a trabajadores adicionales hasta que $w = VMP_E$.
- Si el salario es el mismo para negros y blancos, entonces una firma no-discriminadora es indiferente entre negros y blancos.
- Si el salario es menor para negros que para blancos, entonces una firma no-discriminadora prefiere contratar negros.

Discriminación en el mercado laboral

Tasted based discrimination

¿Cómo actuaría una firma discriminadora?

- Una firma discriminadora tiene preferencias por un tipo de trabajadores (ej. blancos):

Costo de contratar a un trabajador negro: $(1 + d) \times w_n$

- Estas firmas seguirán la siguiente regla de contratación:

Si $w_n \times (1 + d) < w_b$, entonces sólo contratan trabajadores negros.

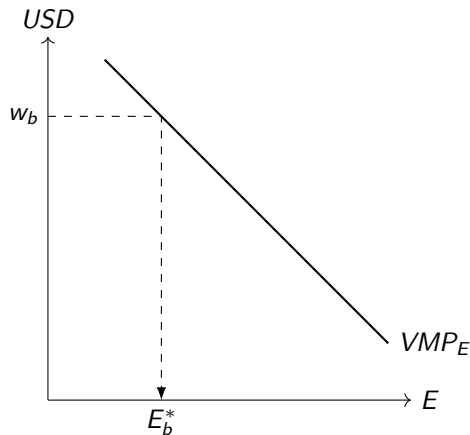
Si $w_n \times (1 + d) > w_b$, entonces sólo contratan trabajadores blancos.

d es el coeficiente de discriminación.

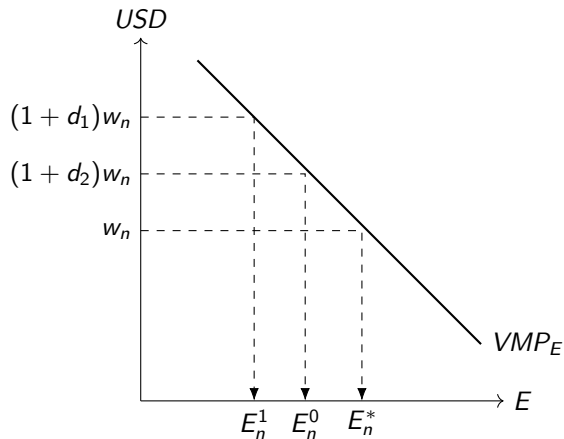
- Por lo tanto, las firmas discriminadoras contratarán a menos trabajadores que las no-discriminadoras.

Discriminación en el mercado laboral

Firma discriminadora



(a) "White" Firm

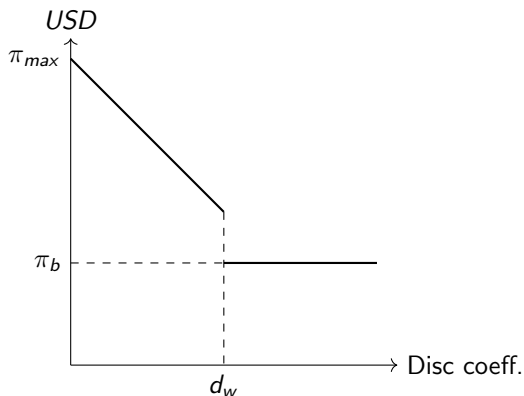


(b) "Black" Firm

Discriminación en el mercado laboral

Firma discriminadora

Discriminar es costoso...



En mercados competitivos con libre entrada de firmas, las firmas discriminatorias debiesen salir...

Discriminación en el mercado laboral

Hasta ahora hemos asumido que la discriminación viene del empleador, pero podría venir de otros agentes:

- Discriminación de trabajadores:
 - Al igual que discriminación del empleador, genera segregación en fuerza laboral: firmas “blancas” y “negras”.
 - Sin embargo, no genera diferencias de salarios. En equilibrio negros y blancos ganan lo mismo.
 - Por lo mismo, tampoco impacta las utilidades de las firmas.
- Discriminación de clientes:
 - Los efectos en empleo y salarios dependerán de la estructura de la industria.
 - La intensidad de las interacciones entre clientes y trabajadores será clave.
 - La estructura del proceso productivo también será importante: ¿es posible esconder trabajadores?

Discriminación en el mercado laboral

Statistical Discrimination

El proceso de reclutamiento de las firmas—CV, entrevistas, referencias—busca recolectar información sobre la productividad de un trabajador. ¿Es suficiente?

- Existen ciertas características de los individuos que no observamos (al menos no perfectamente).
- Para completar esos *gaps*, muchas veces usaremos ciertas categorías para completar esa información:
 - Género: ¿se ausentará del trabajo por labores de cuidado?
 - SES: ¿podrá desarrollar buenas relaciones con nuestros clientes?

Supongamos que la productividad de un trabajador puede ser expresada por:

$$w = \alpha T + (1 - \alpha) \bar{T}$$

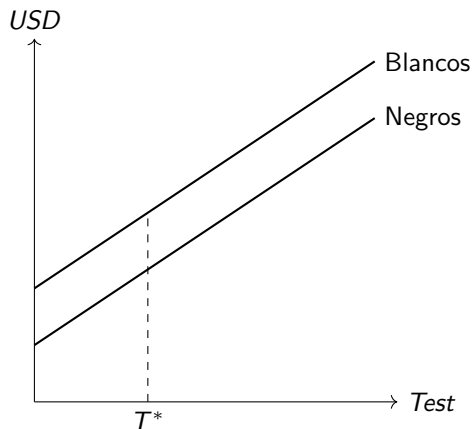
Donde:

T : medida de productividad extraída a partir de proceso de reclutamiento.

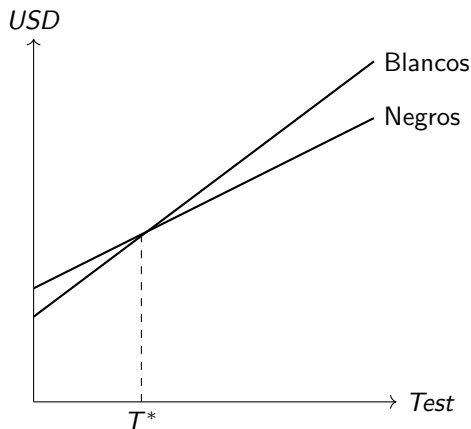
$\bar{T}$: promedio de T entre individuos del mismo grupo (e.g., género, raza, SES).

Discriminación en el mercado laboral

Statistical Discrimination



(a) Whites have a higher average score



(b) Test is better predictor for white workers

¿Quién puede resumir la diferencia entre taste-based
y statistical discrimination?

Discriminación en el mercado laboral

Evidencia Empírica

Estudiaremos cuatro papers que nos entregan evidencia sobre discriminación en los mercados laborales:

- Discriminación en la contratación (Goldin and Rouse, 2010)
- Discriminación en salarios y evaluaciones (Hamermesh and Biddle, 1994; Price and Wolfers, 2010)
- Unintended consequences of anti-discrimination policies (Doleac and Hansen, 2020)

Discriminación en el mercado laboral

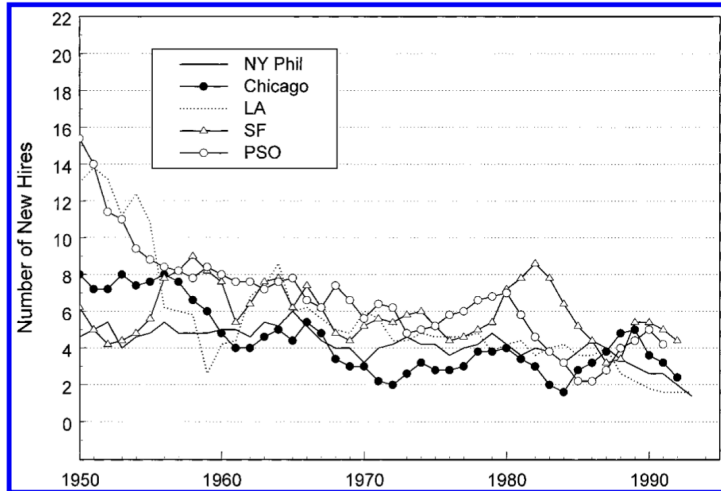
Orchestrating Impartiality (Golding and Rouse, 2010)

Este paper estudia discriminación en la contratación de trabajadores en orquestas sinfónicas de US:

- Hasta 1970, la mayoría de las contrataciones estaban completamente centralizadas en el director de la orquesta.
- En 1970 comienzan a introducirse una serie de reformas:
 - Posiciones comenzaron a publicarse en medios de circulación masiva.
 - Se formaron comités de selección (no sólo el director).
 - Comenzaron a introducirse **blind audits**.
- Este último cambio permite identificar el papel de la discriminación:

Discriminación en el mercado laboral

Orchestrating Impartiality (Golding and Rouse, 2010)



Orchestrating Impartiality (Golding and Rouse, 2010)

TABLE 1—ORCHESTRA AUDITION PROCEDURE SUMMARY TABLE

Orchestra	Preliminaries	Semifinals	Finals
A	Blind since 1973	Blind (varies) since 1973	Not blind
B	Blind since at least 1967	Use of screen varies	Blind 1967–1969; since winter 1994
C	Blind since at least 1979 (definitely after 1972)	Not blind: 1991–present Blind: 1984–1987	Not blind
D	Blind since 1986	Blind since 1986; varies until 1993	1st part blind since 1993; 2nd part not blind
E	Use of screen varies until 1981	Use of screen varies	Not blind
F	Blind since at least 1972	Blind since at least 1972	Blind since at least 1972
G	Blind since 1986	Use of screen varies	Not blind
H	Blind since 1970	Not blind	Not blind
I	Blind since 1979	Blind since 1979	Blind since fall 1983
J	Blind since 1952	Blind since 1952	Not blind
K	Not blind	Not blind	Not blind

Notes: The 11 orchestras (A through K) are those in the roster sample described in the text. A subset of eight form the audition sample (also described in the text). All orchestras in the sample are major big-city U.S. symphony orchestras and include the "Big Five."

Sources: Orchestra union contracts (from orchestra personnel managers and libraries), personal conversations with orchestra personnel managers, and our mail survey of current orchestra members who were hired during the probable period of screen adoption.

Orchestrating Impartiality (Golding and Rouse, 2010)

	Any blind auditions	Only blind preliminaries and/or semifinals vs. completely blind auditions
	(1)	(2)
Any blind auditions	0.238 (0.183) [0.075]	
Only blind preliminaries and/or semifinals		0.232 (0.184) [0.074]
Completely blind auditions		0.361 (0.438) [0.127]
Section:		
Woodwinds	-0.187 (0.114) [-0.058]	-0.188 (0.114) [-0.058]
Brass	-1.239 (0.157) [-0.284]	-1.237 (0.157) [-0.284]
Percussion	-1.162 (0.305) [-0.235]	-1.164 (0.305) [-0.235]
<i>p</i> -value of test: only blind preliminaries and/or semifinals = completely blind		0.756
pseudo R^2	0.106	0.106
Number of observations	1,128	1,128

Source: Eleven-orchestra roster sample. See text.

Discriminación en el mercado laboral

Orchestrating Impartiality (Golding and Rouse, 2010)

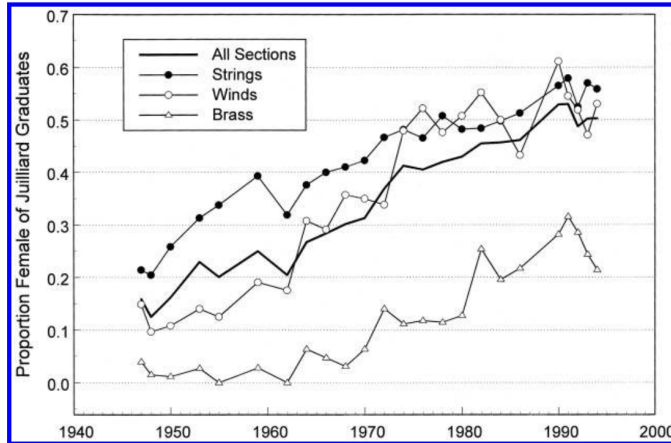


FIGURE 4. PROPORTION FEMALE OF JUILLIARD GRADUATES, TOTAL AND BY SECTION: 1947 TO 1995

Source: Juilliard Music School files.

Discriminación y Salarios

Hammermesh and Biddle, 1994

Este paper estudia diferencias en los ingresos de acuerdo a la belleza de los trabajadores:

- Diferencias en productividad: belleza de actores, modelos y vendedores podría hacerlos más productivos.
- Discriminación: empleadores podrían valorar la apariencia de trabajadores independientemente de su productividad.

He [Aristotle] used to say that personal beauty was a better introduction than any letter.

—Diogenes Laertius, *The Lives and Opinions of the Eminent Philosophers* (ca. 200 A.D.)

Discriminación y Salarios

Hammermesh and Biddle, 1994

¿Cómo medir belleza?

Encuestas en que se pide a trabajadores clasificar a individuos en cuatro categorías basados en fotos:

TABLE 2—DISTRIBUTION OF LOOKS: QUALITY OF EMPLOYMENT SURVEY (QES), 1977; QUALITY OF AMERICAN LIFE, (QAL), 1971; CANADIAN QUALITY OF LIFE (QOL), 1977, 1979, AND 1981 (PERCENTAGE DISTRIBUTIONS)

Category	QES		QAL		QOL (pooled)	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women
1) Strikingly beautiful or handsome	1.4	2.1	2.9	2.9	2.5	2.5
2) Above average for age (good looking)	26.5	30.4	24.2	28.1	32.0	31.7
3) Average for age	59.7	52.1	60.4	51.5	57.9	56.8
4) Below average for age (quite plain)	11.4	13.7	10.8	15.2	7.2	8.3
5) Homely	1.0	1.7	1.7	2.3	0.4	0.7
N:	959	539	864	1,194	3,804	5,464

Discriminación y Salarios

Hammermesh and Biddle, 1994

TABLE 6—STACKED ESTIMATES OF THE IMPACT OF LOOKS ON HOURLY EARNINGS

Sample	Penalty for below-average looks	Premium for above-average looks	$\hat{\beta}_{\text{above}} - \hat{\beta}_{\text{below}}$	p on F statistic for looks	p on intersample equality of looks effects
Men:					
All three samples	-0.091 (0.031)	0.053 (0.019)	0.144 (0.040)	0.0001	0.246
Two U.S. samples	-0.132 (0.039)	0.036 (0.027)	0.168 (0.051)	0.0003	0.443
Women:					
All three samples	-0.054 (0.038)	0.038 (0.022)	0.092 (0.048)	0.042	0.163
Two U.S. samples	-0.042 (0.049)	0.075 (0.037)	0.117 (0.069)	0.041	0.123
Men and women combined:					
All three samples	-0.072 (0.024)	0.048 (0.015)	0.120 (0.031)	0.0001	0.106
Two U.S. samples	-0.092 (0.031)	0.046 (0.022)	0.138 (0.041)	0.0002	0.051

Notes: The dependent variable is log(hourly earnings); standard errors are shown in parentheses.

Discriminación y Salarios

Hammermesh and Biddle, 1994

TABLE 7—THE IMPACT OF LOOKS ON MARRIED WOMEN’S LABOR-FORCE PARTICIPATION (QAL, 1971; QOL, 1981)
AND ON HUSBAND’S EDUCATION (QES, 1977)

Variable	Probits of participation				Regression of husband's education, QES
	QAL	QOL			
	(i)	(ii)	(iii)	(iv)	(v)
Looks below average: 1971 (or 1981 or 1977)	−0.168 (0.176)	−0.310 (0.153)	−0.429 (0.245)		−1.043 (0.369)
Average of three years in the QOL				−0.206 (0.318)	
Looks above average: 1971 (or 1981 or 1977)	−0.034 (0.131)	−0.010 (0.078)	0.020 (0.115)		0.077 (0.308)
Average of three years in the QOL				0.245 (0.169)	
Pseudo- R^2 or $\bar{R}^2$:	0.148	0.067	0.082	0.082	0.402
Mean of dependent variable:	0.401	0.524	0.514	0.514	12.63
N:	583	1,287	603	603	199

Notes: Numbers in parentheses are standard errors. In the QAL, the dependent variable equals 1 if the women was employed at the time of the interview. In the QOL, it is whether she stated she was in the labor force on the interview date. Also included in the probits in both samples are indicator variables measuring educational attainment, health status, and age. In the probits based on the QAL, indicator variables for race and the age of the youngest child are also included, as is a measure of family income less the woman’s income. In probits based on the QOL, indicator variables describing the number of children are included. In the regression on husband’s education from the QES, his age and the wife’s educational attainment, age, and health status are also included in the regression.

Discriminación y Salarios

Hammermesh and Biddle, 1994

TABLE 9—SORTING, LOOKS, AND THE DETERMINATION OF EARNINGS: QES, 1977; QAL, 1971

Sample and occupation index	Looks below average	Looks below average × occupation index	Looks above average	Looks above average × occupation index	Occupation index	$\bar{R}^2$	p on F statistic on main effects
QES, men:							
DOT	-0.177 (0.058)	-0.036 (0.095)	0.041 (0.042)	0.072 (0.069)	0.052 (0.041)	0.405	0.002
Subjective	-0.162 (0.049)	0.007 (0.127)	0.012 (0.035)	0.051 (0.097)	0.124 (0.072)	0.405	0.003
Employers	-0.187 (0.076)	-0.112 (0.107)	-0.095 (0.057)	0.103 (0.084)	-0.066 (0.049)	0.410	0.026
QES, women:							
DOT	-0.174 (0.075)	-0.218 (0.157)	0.023 (0.054)	-0.068 (0.119)	0.032 (0.085)	0.329	0.036
Subjective	-0.115 (0.074)	-0.037 (0.151)	0.050 (0.055)	-0.036 (0.096)	0.083 (0.093)	0.326	0.130
Employers	-0.078 (0.107)	-0.013 (0.158)	0.152 (0.076)	-0.312 (0.111)	0.216 (0.077)	0.315	0.064
QAL, men:							
DOT	-0.102 (0.107)	-0.057 (0.142)	0.070 (0.056)	0.011 (0.089)	0.093 (0.055)	0.373	0.224
Subjective	-0.097 (0.076)	0.078 (0.177)	0.045 (0.048)	0.089 (0.099)	0.085 (0.102)	0.371	0.223
Employers	0.145 (0.150)	-0.107 (0.250)	0.124 (0.121)	-0.072 (0.152)	-0.006 (0.095)	0.213	0.449
QAL, women:							
DOT	0.049 (0.088)	-0.056 (0.159)	0.166 (0.063)	0.175 (0.130)	-0.066 (0.088)	0.282	0.031
Subjective	0.130 (0.090)	-0.172 (0.152)	0.075 (0.068)	0.142 (0.099)	-0.053 (0.099)	0.287	0.266
Employers	0.253 (0.153)	-0.304 (0.229)	0.261 (0.127)	-0.355 (0.162)	0.218 (0.117)	0.272	0.058

Notes: The dependent variable is log(hourly earnings); standard errors are shown in parentheses. Each regression includes the same additional variables as in the corresponding regression in Table 3 or 4. Those using the occupational indexes based on the DOT and subjective measures also use the same samples. Those using the survey

Discriminación y Salarios

Hammermesh and Biddle, 1994

- Hay una relación significativa entre belleza e ingresos.
- Belleza impacta de manera similar los ingresos de hombres y mujeres, aunque la varianza de la distribución de belleza de mujeres es mayor.
- Hay *sorting* de trabajadores a ocupaciones según belleza.
- La relación entre belleza e ingresos persiste aún tras controlar por ocupación y por la relevancia de la belleza en un trabajo.
- La belleza afecta también otros outcomes:
 - Mujeres con menores niveles de belleza participan menos del mercado laboral.
 - Mujeres con mayores niveles de belleza, se casan con hombres más educados.

Discriminación y Evaluaciones

Price and Wolfers, 2010

Si hay discriminación en la forma en que los trabajadores son evaluados, sus carreras pueden verse seriamente afectadas (e.g., salarios, promociones). Este paper estudia discriminación racial en un setting muy particular:

- NBA: interacciones en ambiente de alta presión.
- Referees tienen que tomar decisiones en segundos.
- Referees son asignados a cada partido de manera aleatoria.
- ¿Existen sesgos raciales implícitos en los referees?

Discriminación y Evaluaciones

Price and Wolfers, 2010

TABLE II
SUMMARY STATISTICS (WEIGHTED BY MINUTES PLAYED)

	Black players	White players	
	Mean (SD)	Mean (SD)	Difference
Raw player statistics			
Minutes played	30.71 (9.98)	27.25 (10.33)	3.46***
Fouls	2.55 (1.51)	2.53 (1.54)	0.02***
Points	13.24 (8.37)	11.07 (7.54)	2.16***

Discriminación y Evaluaciones

Price and Wolfers, 2010

TABLE III
DIFFERENCES IN DIFFERENCES: FOUL RATE ($=48 \times \text{FOULS/MINUTES PLAYED}$)

	Black players	White players	Difference: black–white foul rate	Slope: $\Delta(\text{black–white})/\Delta\%\text{white refs}$
0% white refs ($n = 7,359$)	4.418 (0.043)	5.245 (0.094)	–0.827 (0.106)	
33% white ref ($n = 54,537$)	4.317 (0.016)	4.992 (0.035)	–0.675 (0.038)	0.455 (0.331)
67% white refs ($n = 126,317$)	4.335 (0.010)	4.989 (0.023)	–0.654 (0.025)	0.064 (0.137)
100% white refs ($n = 78,771$)	4.322 (0.013)	4.897 (0.029)	–0.574 (0.032)	0.240** (0.121)
Average slope: $\Delta\text{fouls}/\Delta\%\text{white refs}$	–0.022 (0.027)	–0.204*** (0.066)		Diff-in-diff 0.182*** (0.066) ($p = .006$)

Notes. Sample = 266,984 player–game observations, weighted by minutes played. Standard errors in parentheses.

***, **, and * Statistically significant at 1%, 5%, and 10%.

Discriminación y Evaluaciones

Price and Wolfers, 2010

TABLE IV
EFFECTS OF OPPOSITE-RACE REFEREES ON FOUL RATES

Independent variables	Dependent variable: foul rate (= 48 × fouls/minutes) (mean = 4.43; SD = 3.34)		
	(1)	(2)	(3)
Black player × %white refs	0.197** (0.061)	0.203** (0.072)	0.181** (0.080)
Control variables			
Age	-0.728*** (0.047)	-0.729*** (0.049)	
All-Star	-0.383*** (0.026)	-0.429*** (0.063)	
Starting five	-0.988** (0.016)	-1.004** (0.040)	-0.775*** (0.044)
Home team	-0.125*** (0.012)	-0.213*** (0.033)	
Attendance (1,000s)	0.008*** (0.002)	0.004 (0.005)	
Out of contention	-0.127** (0.027)	-0.136* (0.071)	
Black coach	-0.107*** (0.017)	-0.080** (0.040)	
R^2	.18	.18	.28
Other controls			
Referee, year, and player fixed effects	✓	✓	✓
Player characteristics × %white refs		✓	✓
Full set of fixed effects			✓

Notes. Sample = 266,984 player-game observations, weighted by minutes played (standard errors in

Discriminación y Evaluaciones

Price and Wolfers, 2010

TABLE VI
EFFECTS OF OPPOSITE-RACE REFEREES ON TEAM PERFORMANCE

	Mean (SD)	% Black playing time × % white referees		
		(1)	(2)	(3)
A. Total fouls by team (mean = 22.4)				
Total effect ($\beta_1 - \beta_2$)	22.4 (4.65)	2.154** (0.965)	1.899** (0.940)	1.687 (1.052)
Of which				
Direct effect (β_1) (fouls committed)		1.135 (0.768)	1.384* (0.737)	1.192 (0.817)
Indirect effect (β_2) (fouls awarded)		-1.019 (0.793)	-0.515 (0.762)	-0.495 (0.845)
B. Points scored by team (mean = 98.4)				
Total effect ($\beta_1 - \beta_2$)	98.4 (12.4)	-5.733*** (2.011)	-3.836** (1.953)	-6.185*** (2.245)
Of which				
Direct effect (β_1) (points scored)		-2.073 (1.924)	-2.339 (1.792)	-3.202 (2.012)
Indirect effect (β_2) (points conceded)		3.660* (1.914)	1.496 (1.800)	2.983 (2.013)
C. I (home team wins game)				
% white refs × (%black ^{home} - %black ^{away})		-0.195** (0.085)	-0.160* (0.084)	-0.226** (0.092)
% white refs × (black coach ^{home} - black coach ^{away})		-0.045 (0.028)	-0.055** (0.028)	-0.052* (0.028)
Control variables				
Observables; year, referees, team, and opponent fixed effects		✓	✓	✓
Full set of fixed effects			✓	✓
Model		OLS	OLS	IV

Discriminación y Evaluaciones

Price and Wolfers, 2010

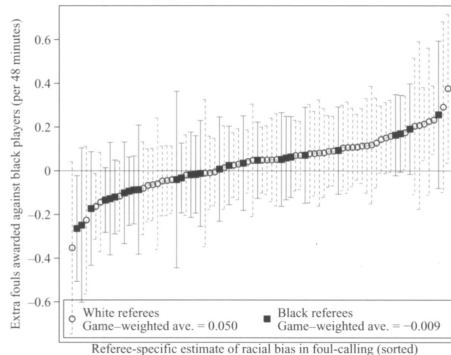


FIGURE II
Distribution of Racial Bias, by Referee Race

Each point represents an estimate of the number of extra fouls per 48 minutes an individual referee calls on black versus white players; the bars represent the 95% confidence interval around these estimates. Specifically, we run separate regressions for each referee, regressing the number of fouls earned per 48 minutes for each player-game observation in which the referee participated, against an indicator variable for whether the offending player is black, controlling for year fixed effects and the full set of player, team-game, and player-game controls and career statistics listed in the notes to Table IV. All regressions are weighted by minutes played. The figure only reports results for referees with at least 100 games in our data set.

Consecuencias Inesperadas de Programas Anti Discriminación

Doleac and Hansen (2020)

La reinserción laboral de personas que han cumplido penas de cárcel no es sencilla:

- Depreciación de capital humano.
- Experiencia laboral relevante.
- Discriminación.

Para reducir la potencial discriminación, EE.UU. ha aprobado una serie de políticas que buscan eliminar o al menos retardar la solicitud de antecedentes criminales en los procesos de reclutamiento...

The Unintended Consequences of “Ban the Box”

Doleac and Hansen, 2020

Las políticas anti-discriminación buscan hacer más fácil la inserción laboral de personas condenadas a penas de cárcel:

- Ex-convictos enfrentan serias dificultades para encontrar empleo.
- Statistical discrimination: menos educación, menos experiencia, más riesgo de comportamiento antisocial.
- Taste-based discrimination: incluso cuando todos los observables son iguales, existen diferencias (Pager, 2003).

The Unintended Consequences of “Ban the Box”

Doleac and Hansen, 2020

El paper explota variación generada por el timing de adopción de la política entre diferentes estados (Diff-in-diff):

- Datos a nivel individuals (2004-14).
- Hispanos, Negros y Blancos con bajos niveles de educación.

¿Alguna forma en que crean la política puede dañar a otros?

The Unintended Consequences of “Ban the Box”

Doleac and Hansen, 2020



FIG. 1.—Jurisdictions with ban the box (BTB) policies by December 2014. Jurisdictions with BTB policies are represented by light gray shading (state-level policies), dark gray shading (county-level policies), and circles (city-level policies). A color version of this figure is available online.

The Unintended Consequences of “Ban the Box”

Doleac and Hansen, 2020

Table 4
Effects on Employment for Men Aged 25–34 with No College Degree, Main Results

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
White × BTB	−.0501*** (.0088)	−.0420*** (.0089)	−.0100 (.0073)	−.0072 (.0058)	−.0028 (.0061)	−.0091 (.0064)	−.0048 (.0077)	−.0088 (.0061)
Black × BTB	−.0716*** (.0113)	−.0605*** (.0118)	−.0320*** (.0115)	−.0296*** (.0103)	−.0342** (.0149)	−.0291** (.0143)	−.0311** (.0136)	−.0306** (.0145)
Hispanic × BTB	−.0489*** (.0088)	−.0476*** (.0097)	−.0120 (.0113)	−.0046 (.0126)	−.0234* (.0130)	−.0228* (.0120)	−.0196 (.0147)	−.0229* (.0119)
N	503,419	503,419	503,419	503,419	503,419	336,641	231,933	336,641
Pre-BTB baseline:								
White	.8219	.8219	.8219	.8219	.8219	.8226	.8219	.8226
Black	.6770	.6770	.6770	.6770	.6770	.6770	.6770	.6770
Hispanic	.7994	.7994	.7994	.7994	.7994	.7985	.7994	.7985
Controls:								
MSA fixed effects	X	X	X	X	X	X	X	X
Demographics		X	X	X	X	X	X	X
Time × region fixed effects			X	X	X	X	X	X
MSA-specific trends				X	X	X	X	X
Fully interacted with race					X	X	X	X
MSA unemployment								X
Sample:								
Full sample	X	X	X	X	X			
MSAs only						X		X
BTB-adopting only							X	

SOURCE.—2004–14 Current Population Survey.

NOTE.—Standard errors are clustered at the state level. Coefficients show the effect (in percentage points) of ban the box (BTB) on the probability of employment.

* $p < .10$.

** $p < .05$.

*** $p < .01$.

The Unintended Consequences of “Ban the Box”

Doleac and Hansen, 2020

Table 5
Effects on Employment for Men Aged 25–34 with No College Degree,
by Region

	Northeast	Midwest	South	West
White × BTB	−.0163 (.0096)	.0140 (.0081)	.0089 (.0144)	−.0184 (.0104)
Black × BTB	−.0476** (.0183)	−.0492** (.0193)	−.0164 (.0301)	−.0598** (.0240)
Hispanic × BTB	−.0225 (.0171)	−.0467 (.0266)	−.0337 (.0376)	−.0087 (.0245)
N	87,326	126,064	164,962	125,067
Pre-BTB baseline:				
White	.8193	.8192	.8328	.8171
Black	.6447	.6390	.7094	.6780
Hispanic	.7605	.8170	.8357	.7978
Controls:				
MSA fixed effects	X	X	X	X
Demographics	X	X	X	X
Time fixed effects	X	X	X	X
MSA-specific trends	X	X	X	X

SOURCE.—2004–14 Current Population Survey.

NOTE.—Standard errors are clustered at the state level. Coefficients show the effect (in percentage points) of ban the box (BTB) on the probability of employment.

** p < .05

The Unintended Consequences of “Ban the Box”

Doleac and Hansen, 2020

Table 8
Effects on Employment for Men Aged 25–34 with No College Degree,
by Time since Policy Adoption

	White	Black	Hispanic
BTB: 0 to 1 year	−.0079 (.0063)	−.0265 (.0167)	−.0161 (.0144)
BTB: 1 to 2 years	.0006 (.0088)	−.0514*** (.0182)	−.0301* (.0154)
BTB: 2 to 3 years	.0089 (.0121)	−.0406* (.0216)	−.0257 (.0176)
BTB: 3 to 4 years	.0083 (.0150)	−.0839*** (.0261)	−.0017 (.0315)
BTB: ≥4 years	−.0004 (.0157)	−.0772** (.0328)	−.0039 (.0352)
<i>N</i>	373,237	59,872	70,310
Pre-BTB baseline	.8219	.6770	.7994
Controls:			
MSA fixed effects	X	X	X
Demographics	X	X	X
Time fixed effects	X	X	X
MSA-specific trends	X	X	X

SOURCE.—2004–14 Current Population Survey.

NOTE.—Standard errors are clustered at the state level. Coefficients show the effect (in percentage points) of ban the box (BTB) on the probability of employment.

* $p < .10$.

** $p < .05$.

Desarrollo Económico

Andrés Barrios Fernández

abarriosf@uandes.cl

Universidad de los Andes

May 25, 2026