

Attention Discrimination: Theory and Field Experiments*

Vojtěch Bartoš[†], Michal Bauer^{†#}, Julie Chytilová[#], and Filip Matějka[†]

CERGE-EI in Prague[†]

Charles University in Prague[#]

Abstract

We link two important ideas: attention is scarce and a lack of information about an individual drives discrimination in selection decisions. We model how knowledge of ethnicity influences allocation of attention to available information about an applicant. When only a small share of applicants is accepted, negative stereotypes are predicted to lower attention, while the effect is opposite when most applicants are accepted. We test for such “attention discrimination” in two field experiments. We send emails responding to job offers and apartment-rental advertisements and monitor information acquisition, a new feature in this type of experiment. We vary the names of applicants to signal ethnicity and find that minority names are about half as likely to receive an invitation for an apartment viewing or a job interview. The novel finding is that minority names affect the likelihood of resumes being read on the labor market as well as an applicant’s personal website being inspected on the housing market, but the effects are opposite across the two markets. These results support the model’s assumption of endogenous attention, which magnifies the role of prior beliefs in discrimination. The model implies persistence of discrimination in selection decisions, even if information about individuals is available and there are no differences in preferences, lower returns to employment qualifications for negatively stereotyped groups, and for policy, the important role of the timing of when a group attribute is revealed.

JEL Classification: C93, D83, J15, J71

Keywords: inattention, discrimination, field experiment, information acquisition monitoring

* The research was supported by a grant from the CERGE-EI Foundation under a program of the Global Development Network and by the Czech Science Foundation (13-20217S). We thank Martin Gregor, Christian Hellwig, Štěpán Jurajda, Peter Katusčák, Marti Mestieri, Ron Oaxaca, Franck Portier, Chris Sims, Jakub Steiner, Matthias Sutter for valuable comments and Vít Hradil, Iva Pejsarová, Lenka Švejdová and Viktor Zeisel for excellent research assistance.

Corresponding author: CERGE-EI, Politických vězňů 7, 111 21 Prague 1, Czech Republic;
Fax: (+420) 224 005 333; Tel.: (+420) 605 808 435; Email: bauer@cerge-ei.cz

† CERGE-EI is a joint workplace of the Center for Economic Research and Graduate Education, Charles University, and the Economics Institute of Academy of Sciences of the Czech Republic.
Address: CERGE-EI, P.O. Box 882, Politických vězňů 7, Prague 1, 111 21, Czech Republic

Abstrakt

V této studii jsou propojeny dvě důležité myšlenky: pozornost je vzácná a zdrojem diskriminace ve výběrových řízeních může být nedostatek informací o daném uchazeči. Představujeme model, který ukazuje, jak je míra pozornosti k dostupným informacím o uchazeči ovlivněna jeho etnickým původem. Model predikuje, že je-li na daném trhu přijímána jen malá část uchazečů, negativní stereotypy vedou k nižší pozornosti. Efekt je opačný v případě, kdy je přijímána většina uchazečů. Tuto “diskriminaci ve věnované pozornosti” testujeme pomocí dvou terénních experimentů. Emailem jsme reagovali na nabídky práce a nabídky nájemního bydlení a současně využili nového prvku v tomto typu experimentů – měření míry akvizice informací. Použitá jména uchazečů signalizují různou etnicitu. K signalizaci původu uchazečů jsme použili jména s různým etnickým vyzněním. Výsledky ukazují, že jména typická pro etnické minority mají poloviční šanci získat pozvánku k prohlídce bytu nebo na pracovní pohovor. Novým poznatkem je, že příslušnost k minoritě ovlivňuje, zda na trhu práce budou zaměstnavatelé vůbec číst životopis uchazeče a na trhu s nájemním bydlením pronajímatelé otevřou jeho osobní internetové stránky. Efekty jsou na těchto dvou trzích opačné, což je v souladu s endogenní pozorností předpokládanou v našem modelu. Ta zesiluje roli stereotypů o charakteristikách jednotlivce z minoritní skupiny v diskriminačním chování vůči němu. Z modelu vyplývá, že diskriminace ve výběrových řízeních přetrvává i v případě, kdy jsou informace o jednotlivcích dostupné a neexistují rozdíly v preferencích. Model dále poukazuje na nižší výnosy z pracovní kvalifikace u skupin s negativními stereotypy a na důležitost načasování okamžiku, kdy je ve výběrovém řízení zveřejněna citlivá charakteristika uchazeče, například jeho etnický původ.