



Does labor mobility affect top management gender choices?
Evidence from non-competition agreements.

Rui Pinto Duarte

Dissertation submitted in partial fulfilment of requirements for the degree of MSc
in Economics at Universidade Católica Portuguesa, January 2017

Supervisor:

Prof. Geraldo Cerqueiro

Abstract

Rui Pinto Duarte

The phenomenon of discrimination is understood as having different causes, one of them being information-based. This theory suggests that the lack of individual-specific information leads people to judge others based on the perceived (and potentially biased) characteristics of the groups they belong to. Exploiting the fact that companies possess more accurate information about their current employees than about outside prospective ones, we utilize changes to non-competition agreement law, which determine the viability of hiring external employees, to assess the existence of gender discrimination in top management positions. We find results consistent with information based discrimination theory.

Portuguese Version

São apontadas diversas causas para o fenómeno da discriminação, consistindo uma delas na informação disponível. Tal teoria defende que a falta de informação específica sobre indivíduos conduz a julgamentos com base nas características (potencialmente enviesadas) que se imputam aos grupos a que pertencem. Explorando o facto de as empresas terem informação mais exata sobre os trabalhadores ao seu serviço do que sobre os que potencialmente podem contratar, usámos alterações a leis dos EUA sobre os acordos de não concorrência (que determinam a viabilidade de contratar trabalhadores no mercado) para avaliar a existência de discriminação de género em lugares de gestão de primeira linha. Chegámos a resultados consistentes com a teoria da discriminação baseada na informação disponível.