

"BAN THE BOX"

HACIA LA REDUCCIÓN DE LOS EFECTOS NEGATIVOS DE LOS ANTECEDENTES PENALES EN LOS ESTADOS UNIDOS

11

Caroline Buhse¹ and Adam Schaffer²

"*Ban the Box*" es una iniciativa en EE.UU. que anima a los estados y municipios a adoptar legislación para evitar que los empleadores soliciten información sobre antecedentes penales a las personas candidatas a un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección. La iniciativa se basa en el hecho de que, si una persona llega al final de un proceso de selección, es más probable que sea contratada, a pesar de que tenga antecedentes penales. Por lo tanto, la iniciativa "*Ban the Box*" facilita que personas con antecedentes pueden encontrar un empleo después de salir de prisión.

Contexto y descripción

Se estima que en el 2014 había un total de 70 millones de personas en los Estados Unidos con antecedentes penales, lo cual limita considerablemente la posibilidad de conseguir trabajo y alojamiento. Este problema también está presente en América Latina y otras regiones del mundo. Varios estudios han confirmado que hay una fuerte correlación entre el desempleo y la reincidencia, específicamente que la mitad de las personas excarceladas no tienen empleo tras su primer año en libertad y que la discriminación contra las personas que han cometido delitos no ayuda a mejorar la seguridad pública³.

En los últimos 15 años, el labor de activistas ha llevado a avances para facilitar el periodo de transición después de la excarcelación, ofreciendo a las personas que han sido liberadas oportunidades justas para encontrar empleo. Debido a este trabajo de incidencia política, más de 100 jurisdicciones –ciudades, condados y estados– en EE.UU. han cambiado

sus leyes para prohibir preguntas acerca de los antecedentes penales durante los procesos de entrevista y selección para encontrar empleo. En noviembre de 2015, el Presidente Obama anunció también una nueva regla que buscaría limitar las preguntas sobre antecedentes penales para empleos en el gobierno federal⁴.

Las iniciativas han utilizado eslóganes como "*Ban the Box*" (Prohibir la casilla – que hace referencia a los formularios para conseguir empleo en los cuales se pide marcar una casilla si se tiene antecedentes penales) y "*Fair Chance*" (Oportunidad Justa). Aunque hay diferencias entre las distintas leyes locales y estatales, la mayoría coincide en posponer cualquier pregunta acerca de

los antecedentes penales hasta la etapa final de la entrevista (con ciertas excepciones para sectores de seguridad pública y de educación). En algunos casos, solo se pregunta sobre

"Ban the Box" ofrece una oportunidad justa de encontrar empleo a las personas que han sido excarceladas.

antecedentes penales si una condena pudiera tener un efecto claro y negativo en la capacidad de cumplir los requisitos de trabajo. En estos casos, la pregunta sobre los antecedentes se haría al final del proceso de solicitud, después de una revisión profunda de las calificaciones de la persona. Posponer la verificación de antecedentes penales hasta después del proceso de entrevistas ayuda a asegurarse de que las personas candidatas sean evaluadas principalmente en relación a sus competencias y tengan una oportunidad justa de conseguir empleo⁵.



Vocal-NY, un grupo de incidencia política, twitteó fotos en apoyo a la adopción del Fair Chance Act, Oct. 2015. Fuente: Vocal-NY

Resultados e impacto

En el 2016, 24 estados y más de 150 ciudades y condados a través de EE.UU. habían aprobado medidas de “*Ban the Box*” o “*Fair Chance*”, beneficiando a más de 206 millones de estadounidenses⁶. El gobierno municipal de Durham, en Carolina del Norte, es uno de los cuales que implementó un programa de este tipo en 2011. Un estudio realizado por el *Southern Coalition for Social Justice* en Durham probó que las medidas de “*Ban the Box*” aumentaron significativamente la tasa de personas con antecedentes penales que fueron empleadas. Desde su implementación, la proporción de personas con antecedentes penales empleadas por la ciudad de Durham aumentó en un 700%⁷. Bajo el programa, no se investiga el historial criminal de la persona

candidata hasta que haya sido recomendada para el empleo, tras lo cual el departamento de recursos humanos puede hacer una revisión de sus antecedentes penales. En Durham, el 96% de las personas postulantes que recibieron recomendaciones para un empleo fueron contratadas a pesar de presentar antecedentes penales⁸.

En otro estudio relacionado, un profesor de Sociología de la Universidad de Princeton, Devah Pager, encontró que las personas que tienen la oportunidad de interactuar con un potencial empleador tienen mayor probabilidad de ser contratadas⁹. Sin embargo, muchos empleadores no están dispuestos a contratar a una persona si se enteran de sus antecedentes penales antes de entrevistarle¹⁰. Las personas postulantes que revelan sus antecedentes penales en la solicitud de empleo tienen una mayor probabilidad de recibir una respuesta negativa del empleador (es decir, un rechazo inmediato sin recibir una invitación para la entrevista). Sin la oferta de entrevista, la persona no puede conocer e interactuar con el empleador, lo que reduce la probabilidad de recibir una oferta de empleo¹¹.

Estos resultados demuestran que las políticas que no requieren a las personas postulantes revelar sus antecedentes penales inmediatamente tienen un efecto muy positivo en las personas que fueron privadas de libertad¹². El empleo es uno de los factores más determinantes sobre la reincidencia¹³ e implementar iniciativas como las de “*Ban the Box*” y “*Fair Chance*” tiene un impacto significativo en la contratación de personas con antecedentes penales¹⁴. A pesar de que estas iniciativas no se enfoquen específicamente en mujeres privadas de libertad por delitos relacionados con drogas, podrían tener un potencial inestimable para reducir el alto nivel de estigma y discriminación en contra de las mujeres excarceladas por aquellos delitos.

Recursos claves

National Employment Law Project, *Research Supports Fair Chance Policies*, marzo de 2016, <http://www.nelp.org/content/uploads/Fair-Chance-Ban-the-Box-Research.pdf>

Natividad Rodriguez, M. & Christman, A., *Fair Chance – Ban the Box Toolkit: Opening Job Opportunities for People with Records*, marzo de 2015, p. 9, <http://www.nelp.org/content/uploads/NELP-Fair-Chance-Ban-the-Box-Toolkit.pdf>

Southern Coalition for Social Justice, *The Benefits of Ban the Box: A Case Study of Durham, North Carolina*, 2014, https://www.southerncoalition.org/wp-content/uploads/2014/10/BantheBox_WhitePaper-2.pdf

Agradecimientos

Los autores desean agradecer a Isabel Blas (Equis Justicia para las Mujeres) por su trabajo de revisión editorial de este informe.

Notas finales

1. Asistente de Programa, WOLA.
2. Ex-Oficial de Programa, WOLA.
3. Natividad Rodriguez, M. & Christman, A., *Fair Chance – Ban the Box Toolkit: Opening Job Opportunities for People with Records*, marzo de 2015, p. 9, <http://www.nelp.org/content/uploads/NELP-Fair-Chance-Ban-the-Box-Toolkit.pdf>
4. Duran, L.A., Plotkin, M., Potter, P. & Rosen, H.

5. “Integrated Reentry and Employment Strategies: Reducing Recidivism and Promoting Job Readiness,” *The Council of State Governments Justice Center*, 2013, https://csgjusticecenter.org/wp-content/uploads/2013/09/Final.Reentry-and-Employment.pp_.pdf
5. The White House, Office of the Press Secretary, *FACT SHEET: President Obama Announces New Actions to Promote Rehabilitation and Reintegration for the Formerly- Incarcerated*, 2 de noviembre de 2015, <https://www.whitehouse.gov/the-press-office/2015/11/02/fact-sheet-president-obama-announces-new-actions-promote-rehabilitation>
6. Natividad Rodriguez, M. & Avery, B., *Ban the Box: U.S. Cities, Counties, and States Adopt Fair Hiring Policies*, National Employment Law Project, 1 de diciembre de 2016.
7. Southern Coalition for Social Justice, *The Benefits of Ban the Box: A Case Study of Durham, North Carolina*, 2014, https://www.southerncoalition.org/wp-content/uploads/2014/10/BantheBox_WhitePaper-2.pdf
8. *Ibid.*
9. Pager, D., *Sequencing Disadvantage: The Effects of Race and Criminal Backgrounds for Low Wage Job Seekers*, U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 2008, <https://www.eeoc.gov/eeoc/meetings/11-20-08/pager.cfm>
10. *Ibid.*
11. *Ibid.*
12. *Ibid.*
13. Berg, M.T. & Huebner, B.M., “Reentry and the Ties that Bind: An Examination of Social Ties, Employment, and Recidivism,” *Justice Quarterly*, vol 28, 2011, pp. 382-410, <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07418825.2010.498383?journalCode=rjyq20#preview>
14. National Employment Law Project, *Research Supports Fair Chance Policies*, marzo de 2016, <http://www.nelp.org/content/uploads/Fair-Chance-Ban-the-Box-Research.pdf>

Descargo de responsabilidad: Las opiniones expuestas en este informe son las del autor y no reflejan necesariamente la posición oficial de la CIM/OEA.

*El objetivo de esta serie es compartir ejemplos de enfoques innovadores que incorporan en las políticas de drogas una perspectiva de género y los principios de salud pública y derechos humanos. Estas experiencias brindarán los mejores resultados posibles solo cuando vayan acompañadas de una reforma más sustantiva de las leyes y políticas de drogas. Sin embargo, a falta de reformas más amplias o de que se desplieguen junto a ellas, estas experiencias pueden ayudar a romper el círculo vicioso de pobreza, exclusión social, consumo de drogas, participación en el tráfico de drogas y encarcelamiento que afecta a muchas comunidades pobres de todo el continente americano hoy en día. Experiencias de referencia globales es una herramienta que acompaña a la publicación *Mujeres, políticas de drogas y encarcelamiento: Una guía para la reforma de políticas en América Latina y el Caribe*.*