

Post where readily accessible to job applicants and employees.

CITY AND COUNTY OF SAN FRANCISCO

EDWIN M. LEE, MAYOR



NOTICE TO JOB APPLICANTS AND EMPLOYEES

San Francisco Fair Chance Ordinance

Police Code, Article 49

Starting August 13, 2014, the Fair Chance Ordinance (San Francisco Police Code, Article 49) requires employers to follow strict rules regarding the use of arrest and conviction records in hiring and employment decisions. The ordinance covers job applicants and employees who would be or are performing work in whole, or in substantial part, in San Francisco and applies to employers who have 20 or more employees (regardless of the employees' locations).

Certain matters are off-limits. An employer may *never* ask about, require disclosure of, or consider: an arrest not leading to a conviction (other than an unresolved arrest that is still undergoing criminal investigation or trial); participation in a diversion or deferral of judgment program; a conviction that has been expunged or made inoperative; any determination in the juvenile justice system; a conviction more than 7 years old; and a criminal offense other than a felony/misdemeanor. Matters that are off-limits cannot be used by the employer for any reason at any stage of the hiring process.

An employer cannot ask about an individual's conviction history or unresolved arrests at the start of the hiring process. This includes through a job application form, informal conversation, or otherwise.

A mandatory interactive process for matters not off-limits. Only after a live interview has been conducted, or a conditional offer of employment made, is the employer allowed to ask about an individual's conviction history (except as to matters that are off-limits) and unresolved arrests. Only those convictions and unresolved arrests that *directly relate* to the individual's ability to do the job may be considered in making an employment decision.

Before the employer may take an adverse action such as failing/refusing to hire, discharging, or not promoting an individual based on a conviction history or unresolved arrest, the employer must give the individual an opportunity to present evidence that the information is inaccurate, the individual has been rehabilitated, or other mitigating factors. The individual has seven days to respond, at which point the employer must delay any adverse action for a reasonable time and reconsider the adverse action. The employer must notify the individual of any final adverse action.

Evidence of rehabilitation include satisfying parole/probation; receiving education/training; participating in alcohol/drug treatment programs; letters of recommendation; and age at which the individual was convicted. *Mitigating factors* include coercion, physical or emotional abuse, and untreated substance abuse/mental illness, that contributed to the conviction.

Preemption. Where federal or state law imposes a criminal history requirement that conflicts with a requirement of the Fair Chance Ordinance, the federal or state law will apply.

No Retaliation. An employer may not take an adverse action against an applicant or employee for exercising their rights under the ordinance or cooperating with the Office of Labor Standards Enforcement OLSE.

If you need more information, or wish to report an employer that you believe has violated this ordinance, please contact the OLSE at 415-554-5192 or email FCE@sfgov.org.

Publicar donde esté accesible para quienes solicitan el empleo y los empleados.

CIUDAD Y CONDADO DE SAN FRANCISCO



EDWIN M. LEE, ALCALDE

AVISO PARA LOS SOLICITANTES DE EMPLEO Y EMPLEADOS

Ordenanza de Oportunidades Equitativas de San Francisco

Código de Policía, Artículo 49

A partir del 13 de agosto de 2014, la Ordenanza de Oportunidades Equitativas (Código Policiaco de San Francisco, Artículo 49) requiere que los empleadores sigan reglas estrictas referentes al uso de los expedientes de arrestos y condenas al tomar decisiones de contratación y empleo. La ordenanza cubre a los solicitantes de empleos y empleados que estarían o están realizando su trabajo, o una parte sustancial del mismo, en San Francisco y se aplica a los empleadores que tengan 20 o más empleados (sin importar la ubicación de los empleados).

Está prohibido tocar ciertos asuntos. Un empleador nunca puede preguntar, requerir la divulgación de, o considerar: un arresto que no haya resultado en una condena (que no sea un arresto no resuelto que actualmente esté bajo investigación penal o juicio); participación en un programa de justicia alternativa o de fallo diferido; una condena que haya sido cancelada o declarada inoperante; cualquier determinación en el sistema de justicia juvenil; una condena de más de 7 años de antigüedad; y una infracción penal que no sea un delito mayor o delito menor. El empleador no puede utilizar los asuntos que están prohibidos para ningún propósito, en ninguna etapa del proceso de contratación.

Un empleador no puede preguntar sobre el historial de condenas o de arrestos no resueltos de una persona al inicio del proceso de contratación. Esto incluye preguntar mediante un formulario de solicitud de empleo, una conversación informal o de otra forma.

Un proceso interactivo obligatorio para asuntos que no estén prohibidos. Sólo después de que se haya hecho una entrevista en persona, o se haya hecho una oferta condicional de empleo, el empleador tiene permitido hacer preguntas sobre el historial de condenas de una persona (excepto sobre asuntos que estén prohibidos) y arrestos no resueltos. Sólo se pueden tomar en cuenta las condenas y los arrestos no resueltos que directamente se relacionen con la capacidad de la persona para hacer el trabajo al tomar la decisión del empleo.

Antes de que el empleador pueda tomar una acción adversa como no contratar, negarse a contratar, despedir, o no dar un ascenso a una persona con base en su historial de condenas o arrestos no resueltos, debe darle a la persona una oportunidad para presentar evidencia de que la información no es precisa, que la persona está rehabilitada, y otros factores atenuantes. La persona tiene 7 días para responder, en cuyo momento, el empleador debe posponer cualquier acción adversa durante un tiempo razonable y reconsiderar la acción adversa. El empleador debe avisar al individuo sobre cualquier acción adversa final.

La evidencia de rehabilitación incluye una libertad probatoria/bajo palabra satisfactoria; recibir educación/capacitación; participación en programas de tratamiento contra alcohol/drogas; cartas de recomendación; y la edad a la que la persona recibió la condena. Los factores atenuantes incluyen el chantaje, el maltrato físico o emocional, y la enfermedad no tratada mental o de consumo de sustancias que hayan contribuido con la condena.

Aplicación preferente. Cuando la ley federal o estatal impone un requisito de historial criminal que entra en conflicto con algún requisito de la Ordenanza de Oportunidades Equitativas, prevalecerá la ley federal o estatal.

Sin represalias. Un empleador no puede tomar una acción adversa contra un solicitante o empleado por ejercer sus derechos conforme a la ordenanza o por cooperar con la Oficina de Cumplimiento de los Estándares Laborales (Office of Labor Standards Enforcement, OLSE).

Si usted necesita más información, o si desea reportar a un empleador que usted crea que ha infringido esta ordenanza, por favor comuníquese con la OLSE al 415-554-5192 o por correo electrónico a FCE@sfgov.org.

OFFICE OF LABOR STANDARDS ENFORCMENT

City Hall, Room 430 1 Dr. Carlton B. Goodlett Place San Francisco CA 94102-4685 Tel. (415) 554-6235 Fax (415) 554-4791

張貼於求職者和雇員容易看到的地方。

三藩市縣



市長李孟賢

求職者和雇員通告

三藩市公平機會條例

《警察法規》第 49 條

2014 年 8 月 13 日起，《公平機會條例》（《三藩市員警法規》第 49 條）要求雇主做出招聘和雇用決定時嚴格遵守使用被捕和犯罪記錄相關的規定。本條例適用於將來或目前大部分時間在三藩市工作的求職者和雇員並適用於有 20 名或以上雇員的雇主（不考慮雇員的所在地）。

某些事項受到禁止。 雇主任何時候不得問及、要求披露或者考慮求職者或雇員相關的以下事項：（1）未導致定罪的逮捕（仍在進行刑事調查或審理的除外）；（2）參與判決程序轉移或延期；（3）被刪除或宣告無效的有罪判決；（4）青少年司法系統的決定；（5）7 年前的有罪判決；以及（6）重罪/輕罪以外的犯罪行為。

雇主在招聘過程開始時，不得問及個人的犯罪史或未定罪的逮捕。這包括透過職位申請表、非正式談話或其他方式的詢問。

不受禁止事項在聘用過程中必須遵守的規定。 僅可在進行現場面試或者提供有條件雇用之後，才准許雇主問及個人的定罪史（受到禁止的事項除外）和未定罪的逮捕。做出雇用決定時僅可考慮與個人從事該工作的能力直接相關的有罪判決和未定罪的逮捕。

雇主根據定罪史或未定罪的逮捕採取不/拒絕聘用、解雇或不晉升個人之前，雇主必須給予此人機會提交證據表明該資訊不準確、此人已改過自新或者其他減輕因素。此人有七天時間做出回應，在此期間雇主必須合理延遲時間並重新考慮該不聘用決定。雇主必須通知此人任何最終的決定。

改過自新的證據包括令人滿意的假釋/緩刑；接受教育/培訓；參加酒精/毒品治療項目；推薦信；以及個人被判有罪的年齡。減輕因素包括促成有罪判決的脅迫、身體或精神虐待以及未得到治療的藥物濫用/精神疾病。

優先適用。 如果聯邦或州法律規定的犯罪記錄要求與《公平機會條例》的要求互相衝突，則將適用聯邦或州法律。

禁止報復。 雇主不得因求職者或雇員行使條例規定的權利或者配合勞工標準執行辦公室（OLSE），而對求職者或雇員採取報復行動。

如果您需要更多資訊或者想要舉報您認為違反本條例的雇主，請撥打 415-554-5192 或者發送電子郵件到 FCE@sfgov.org 聯繫 OLSE。

勞工標準執行辦公室

City Hall, Room 430 1 Dr. Carlton B. Goodlett Place San Francisco CA 94102-4685 電話 (415) 554-6235 傳真 (415) 554-4791