City & County of San Francisco
Fair Chance Ordinance

Post Where Employees Can Read Easily. Failure to post this notice may result in penalties.

OFFICIAL NOTICE

Under the San Francisco Fair Chance Ordinance, employers must follow strict rules regarding criminal records. Employers with 5 or more employees must comply.

- Employers MAY NOT ask about arrests or convictions on a job application.
- Employers MAY NOT conduct a background check or ask about criminal records until AFTER making a conditional offer of employment.
- Employers may only consider convictions that are directly related to the job, and may never consider certain types of arrests or convictions, including convictions that are more than 7 years old (see www.sfgov.org/olse-fco).
- Before an employer rejects an applicant based on a background check, the employer must: notify the applicant and provide a copy of the background check; give the applicant 7 days to respond; reconsider based on evidence the applicant provides; notify applicant of any final Action 30 days from the first notification or after receiving information from the applicant.

For more information, contact:

San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)

(415) 554-5192 fco@sfgov.org www.sf.gov/olse-fco

AVISO OFICIAL - Ordenanza de Oportunidades Equitativas de San Francisco

Publicar donde los empleados pueden leer fácilmente. La falta de publicación de este aviso puede resultar en sanciones.

Según la Ordenanza de Oportunidades Equitativas de San Francisco, los empleadores deben seguir reglas estrictas con respecto a los antecedentes penales. Los empleadores con 5 o más empleados en todo el mundo deben cumplir con estas reglas.

- Los empleadores NO DEBEN preguntar sobre arrestos o condenas en una solicitud de empleo.
- Los empleadores NO DEBEN realizar una revisión de antecedentes ni preguntar acerca de antecedentes penales hasta DESPUÉS de hacer una oferta condicional de empleo.
- Los empleadores sólo pueden considerar las condenas que estén directamente relacionadas con el trabajo, y nunca deben considerar ciertos tipos de arrestos o condenas, incluyendo las condenas que tienen más de 7 años de antigüedad (véase www.sf.gov/olse-fco).
- Antes de rechazar a un candidato en base a una verificación de antecedentes, el empleador debe: notificar al candidato y proporcionarle una copia de la verificación de antecedentes; darle al candidato 7 días para responder; reconsiderar en base a la evidencia que el candidato presente; notificar al candidato de cualquier acción final 30 días después de la primera notificación o después de recibir información del candidato.

Para obtener más información, comuníquese con:

Oficina de Normas Laborales (OLSE) de San Francisco

(415) 554-5192 fco@sfgov.org www.sf.gov/olse-fco

正式通告 - 三藩市公平機會條例

請張貼在僱員容易看到的地方。未張貼此通知將會受到處罰。

根據三藩市《公平機會條例》(San Francisco Fair Chance Ordinance)，雇主在處理犯罪紀錄相關事宜時必須遵守嚴格規定。全球擁有5名或以上員工的雇主必須遵守此條例。

- 雇主不可以在求職申請表中詢問有關逮捕或定罪記錄的問題。
- 雇主不可以在提供有條件的錄用 (conditional offer of employment) 之前進行背景調查或詢問有關犯罪記錄的問題。
- 雇主僅可考慮與工作直接相關的定罪記錄，且不可以考慮特定類型的逮捕或定罪記錄，包括已超過7年的定罪記錄（請見www.sf.gov/olse-fco)。
- 若雇主根據背景調查結果拒絕錄用某申請人時必須：通知申請人並提供背景調查報告副本；給予申請人7天時間進行回應；根據申請人提供的證據重新考慮決定；在發出首次通知之日起30天內，或在收到申請人提供的資訊後，通知申請人最終決定。

如需更多資訊，請聯絡：

三藩市勞工標準執行辦公室 (OLSE)

(415) 554-5192 fco@sfgov.org www.sf.gov/olse-fco

City & County of San Francisco
Fair Chance Ordinance

Post Where Employees Can Read Easily. Failure to post this notice may result in penalties.

OPISYAL NA ABISO - Ang Ordinansa ng Makatarungang Pagkakataon ng San Francisco

Post Saan empleyado Puwede Basahin Madaling. Ang pagkabigong mag-post ng paunawang ito ay maaaring magresulta sa mga multa.

Sa ilalim ng Ordinansa para sa Patas na Pagkakataon (Fair Chance Ordinance) ng San Francisco, ang mga taga-empleyo ay dapat sumunod sa mahigpit na alituntunin hinggil sa mga rekord ng kriminalidad. Ang mga taga-empleyo na may 5 o higit pang empleyado sa buong mundo ay dapat sumunod.

- HINDI MAAARING magtanong ang mga taga-empleyo tungkol sa mga pag-aresto o hatol ng pagkakasala sa isang aplikasyon sa trabaho.
- HINDI MAAARING magsagawa ang mga taga-empleyo ng isang pagsusuri sa nakaraan (background check) o magtanong tungkol sa mga rekord ng kriminalidad hanggang PAGKATAPOS makagawa ng isang may kondisyon na alok sa trabaho.
- Maaari lamang isaalang-alang ng mga taga-empleyo ang mga hatol sa pagkakasala na direktang may kaugnayan sa trabaho, at maaaring hindi kailanman isaalang-alang ang ilang uri ng mga pag-aresto o hatol sa pagkakasala, kabilang ang mga paghatol na mahigit sa 7 taon nang nakalipas (tingnan ang www.sf.gov/olse-fco).
- Bago tanggihan ng taga-empleyo ang isang aplikante batay sa pagsusuri sa nakaraan (background check), ang taga-empleyo ay dapat: ipagbigay-alam sa aplikante at magbigay ng kopya ng pagsusuri sa nakaraan; bigyan ang aplikante ng 7 araw upang tumugon; muling isaalang-alang batay sa ebidensiya na ipinagkaloob ng aplikante; ipagbigay-alam sa aplikante ang anumang pinal na Aksyon 30 araw mula sa unang abiso o pagkatapos matanggap ang impormasyon mula sa aplikante.

Para sa Karagdagang Impormasyon, kontakin ang:

San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)

(415) 554-5192 fco@sfgov.org www.sf.gov/olse-fco

THÔNG BÁO CHÍNH THỨC - Thành Phố và Quận San Francisco, Luật Cơ Hội Công Bằng

Đăng Ở Những Nơi Nhân Viên Dễ Đọc Được. Việc không đăng thông báo này có thể bị phạt.

Theo Luật Cơ hội Công bằng (Fair Chance Ordinance) của San Francisco, các nhà tuyển dụng phải tuân thủ những quy định nghiêm ngặt liên quan đến hồ sơ tư pháp (tiền án, tiền sự). Những quy định của luật này áp dụng cho các nhà tuyển dụng và các nhà thầu của Thành phố có trên toàn thế giới từ 5 nhân viên trở lên.

- Nhà tuyển dụng KHÔNG ĐƯỢC hỏi về việc từng bị bắt giữ hoặc bị kết án trong đơn xin việc.
- Nhà tuyển dụng KHÔNG ĐƯỢC tiến hành kiểm tra lý lịch hoặc hỏi về hồ sơ tư pháp cho đến khi ĐÃ đưa ra lời mời làm việc có điều kiện.
- Nhà tuyển dụng chỉ được xem xét các bản án có liên quan trực tiếp đến công việc, và tuyệt đối không được xem xét một số loại vụ việc bắt giữ hoặc kết án nhất định, bao gồm các bản án đã có từ hơn 7 năm trước (xem www.sf.gov/olse-fco).
- Trước khi từ chối ứng viên dựa trên kết quả kiểm tra lý lịch, nhà tuyển dụng phải: thông báo cho ứng viên và cung cấp bản sao kết quả kiểm tra lý lịch; cho phép ứng viên có 7 ngày để phản hồi; xem xét lại dựa trên các bằng chứng do ứng viên cung cấp; và thông báo cho ứng viên về quyết định cuối cùng trong vòng 30 ngày kể từ thông báo ban đầu hoặc sau khi nhận được thông tin từ ứng viên.

Để biết thêm thông tin, vui lòng liên hệ:

Văn Phòng Thực Thi Tiêu Chuẩn Lao Động San Francisco (OLSE)

(415) 554-5192 fco@sfgov.org www.sf.gov/olse-fco