



یک کارفرما با تعداد ده (10) نفر یا بیشتر کارمند در شهر لس آنجلس به هیچ وجه نمی‌تواند در مورد سابقه کیفری یک متقاضی کار استعلام بگیرد، مگر اینکه و تا زمانی که به متقاضی یک پیشنهاد به صورت مشروط ارائه شده باشد.

بررسی سابقه کیفری (در صورت تمایل)

گزارش سابقه کیفری ممکن است شامل اطلاعاتی در مورد سوابق محکومیت(های) ناشی از جرائم کوچک یا جنایتی باشد که متقاضی به دلیل آن محکوم به حکم تعلیقی، جریمه، زندان یا آزادی مشروط شده است.

پیشنهاد استخدام مشروط

چنین پیشنهادی ممکن است فقط مشروط به ارزیابی سابقه کیفری متقاضی، در صورت وجود، و وظایف و مسئولیت‌های مرتبط با جایگاه شغلی باشد.

درخواست (و مصاحبه در صورت تمایل)

در آگهی‌های شغلی و درخواست‌ها باید به متقاضیان اطلاع داده شود که افراد واجد شرایط با سابقه کیفری نیز در نظر گرفته خواهند شد.

ممکن است در رویه‌های معین درخواست استخدام استثنائاتی اعمال شود. برای اطلاعات بیشتر به وب سایت ما مراجعه کنید.

فرآیند شانس منصفانه (FAIR CHANCE PROCESS) (در صورت امکان)

یک کارفرما باید یک ارزیابی کتبی فردی را با توجه به مسئولیت‌های جایگاه شغلی و سابقه کیفری متقاضی انجام دهد. اگر در ارزیابی مشخص شود که جنبه‌های خاصی از سابقه کیفری به طور موثر با خطرات ذاتی وظایف شغلی مرتبط است، کارفرما باید:

- ⚠️ **اخطار کتبی در مورد اقدام نامطلوب پیشنهادی همراه با ارزیابی کتبی، اسناد پشتیبانی و تاریخی که به متقاضی اعلام شده است را به وی ارائه دهد.**
- ⚠️ **پس از اطلاع متقاضی، فرصت شغلی را حداقل به مدت پنج (5) روز کاری باز نگه دارد.**
- ⚠️ **به متقاضی این فرصت را بدهد که اسناد و مدارک خود را تا زمانی که فرصت شغلی هنوز وجود دارد، ارائه کند.**

اسناد متقاضی باید شامل نمونه‌هایی از شواهد فردی مرتبط (مانند توضیح شرایط، مدارک اعاده حیثیت، خطاهای سابقه کیفری، مراجع و غیره) باشد و باید توسط کارفرما بررسی شود.

ارزیابی فردی (در صورت امکان)

صلاحیت‌های متقاضی باید از منظر کمیسیون فرصت‌های شغلی برابر «عوامل سبز» در نظر گرفته شود:

- شدت و ماهیت
 - زمان
 - وظایف و مسئولیت‌های شغلی
 - محکومیت‌ها
- آسیب ناشی از رفتار مجرمانه
- مدت زمان سپری شده از جرم(های) عامل محکومیت
- عملکردهای اساسی، شرایط و محیط جایگاه شغلی
- بازداشت‌هایی که منجر به محکومیت نمی‌شود نباید در تصمیمات استخدامی لحاظ شود. (برای اطلاعات بیشتر به قسمت قوانین و مقررات مراجعه کنید.)

برای کسب اطلاعات بیشتر در مورد دستورالعمل اجرایی «عوامل سبز» و مستندات، به وب سایت EEOC (<http://www.eeoc.gov/>) مراجعه کنید.

ارزیابی مجدد و تصمیم نهایی (در صورت امکان)

یک کارفرما باید تمام اسناد ارائه شده توسط متقاضی را بررسی کند، اقدام نامطلوب پیشنهادی را با توجه به اطلاعات دریافتی مورد ارزیابی مجدد قرار دهد، تصمیم نهایی را به متقاضی اطلاع دهد، و - در صورت امکان- اخطار کتبی در مورد اقدام نامطلوب، کپی ارزیابی مجدد کتبی، اسناد پشتیبانی و تاریخی که به متقاضی اطلاع داده می‌شود را ارائه کند. یک کارفرما باید نسخه‌هایی از تمام سوابق مربوطه را به مدت سه (3) سال نگه دارد.

برای اطلاعات بیشتر با اداره استانداردهای دستمزد به آدرس

BCA.LACITY.GOV/FAIR-CHANCE



WAGESLA@LACITY.ORG



[WAGESLA \(924-3752\)-1-844](tel:924-3752-1-844)

