

# 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 5 or more employees worldwide and all City contractors 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 7 types of arrests or convictions, including convictions that are more than 7 years old (see [www.sfgov.org/olse/fco](http://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.

**For more information, visit [www.sfgov.org/olse/fco](http://www.sfgov.org/olse/fco) or call the San Francisco Fair Chance hotline at (415) 554-5192.**

## AVISO OFICIAL - Ordenanza de Oportunidades Equitativas de San Francisco

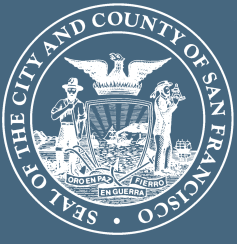
Correo donde los empleados pueden leer fácilmente. La falta de publicación de este aviso puede resultar en sanciones.

**De conformidad a 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 y todos los contratistas de la Ciudad deben cumplir con las 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 7 tipos de arrestos o condenas, incluyendo las condenas que tienen más de 7 años de antigüedad (véase [www.sfgov.org/olse/fco](http://www.sfgov.org/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.

**Para obtener más información visite [www.sfgov.org/olse/fco](http://www.sfgov.org/olse/fco) o llame a la línea directa de Oportunidades Equitativas de San Francisco al (415) 554-5192.**



# City & County of San Francisco Fair Chance Ordinance

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

## 正式通告 - 舊金山公平機會條例

請張貼在僱員容易看到的地方。未張貼此通知可能會導致徵罰。

根據舊金山公平機會條例，僱主必須遵守關於犯罪紀錄的嚴格規定。於全球各地擁有五位或以上員工的僱主以及所有市府承包商，皆必須遵守規定。

- 僱主不得於應徵申請表格里詢問是否有拘捕或刑事有罪判決紀錄。
- 僱主僅可以在提供有條件錄取求職者後詢問是否有犯罪紀錄或進行背景調查。
- 僱主僅能考量與個人從事該工作直接相關的刑事有罪判決，而且不得考慮七種類型的拘捕或刑事有罪判決包括七年以前的刑事有罪判決（請見[www.sfgov.org/olse/fco](http://www.sfgov.org/olse/fco)）。
- 僱主根據背景調查拒絕求職者之前必須：通知求職者並提供背景調查結果的副本；給予求職者七天的時間做出回應；依據求職者提供的證據重新考量。

欲查詢更多資訊，請瀏覽 [www.sfgov.org/olse/fco](http://www.sfgov.org/olse/fco) 或致電舊金山公平機會條例專線 (415) 554-5192.

## 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 Batas para sa Patas na Pagkakataon (Fair Chance Ordinance), kailangang sundin ng mga taga-empleyo ang mahihigpit na patakaran ukol sa mga kriminal na rekord.** Kailangang sumunod ang mga employer may 5 o higit pang empleyado sa buong mundo at kailangan ding sumunod ng lahat ng kontratista ng Lungsod.

- HINDI PUWEDENG magtanong ang mga employer tungkol sa mga pagka-aresto o hatol ng korte sa aplikasyon para sa trabaho.
- HINDI PUWEDENG magsagawa ang mga employer ng background check (pag-iimbestiga sa nakaraan), o magtanong tungkol sa mga kriminal na rekord hanggang sa MATAPOS ang pagbibigay ng kondisyonal na alok ng trabaho.
- Ang mga hatol ng korte na may direktang kinalaman lamang sa trabaho ang posibleng isaalang-alang ng mga employer at hindi kailanman dapat isaalang-alang ang 7 uri ng pag-aresto o hatol ng korte, kasama na ang mga hatol na 7 taong gulang na (tingnan ang [www.sfgov.org/olse/fco](http://www.sfgov.org/olse/fco)).
- Bago tanggihan ng employer ang aplikante batay sa background check, kailangan muna nilang gawin ang mga sumusunod: abisuhan ang aplikante at magbigay ng kopya ng background check; bigyan ang aplikante ng 7 araw para sumagot; muling pag-isipan ito batay sa ebidensiyang ipagkakaloob ng aplikante.

**Para sa iba pang impormasyon, bisitahin ang [www.sfgov.org/olse/fco](http://www.sfgov.org/olse/fco) o tawagan ang San Francisco Fair Chance sa teleponong (415) 554-5192.**