

Ipaskil kung saan madaling mabasa ng mga aplikante ng trabaho at mga kawani.

LUNGSOD AT COUNTY NG SAN FRANCISCO



EDWIN M. LEE, MAYOR

PASABI SA MGA APLIKANTE NG TRABAHO AT MGA KAWANI

Ordinansa ng Makatarungang Pagkakataon ng San Francisco (San Francisco Fair Chance Ordinance) Police Code, Article 49

Simula ng Agosto 13, 2014, ang Ordinansa ng Makatarungang Pagkakataon (Fair Chance Ordinance) (San Francisco Police Code, Article 49) ay nag-uutos sa mga may-ari ng negosyo na mahigpit na sundin ang mga alituntunin tungkol sa paggamit ng mga talaan sa pagdakip at paghatol ng pagkakasala sa mga desisyon sa pagtanggap ng kawani at pagtatrabaho. Ang ordinansa ay sumasakop sa mga aplikante ng trabaho at mga kawani na magtatrabaho o nagtatrabaho sa kabuuan, o sa mahalagang bahagi, sa San Francisco at umiiral sa mga may-ari ng negosyo na may 20 o higit pang kawani (sa kabila ng mga lugar na kinaroroonan ng mga kawani).

Ang ilang mga bagay ay pinagbabawal. Ang may-ari ng negosyo ay hindi kailanman maaaring magtanong, mangailangan ng pagbubunyag, o isaalang-alang ang tungkol sa: pagdakip na hindi nagresulta sa paghatol ng pagkakasala (maliban sa hindi pa nalulutas na pagdakip na sumasailalim pa ng kriminal na imbestigasyon o paglilitis); paglahok sa programa ng isang paglihis o pagliban ng paghatol; paghatol ng pagkakasala na binura o hindi ipinatupad; anumang pagpapasiya sa sistema ng katarungang pangkabataan; paghatol ng pagkakasala na mahigit sa 7 taon; at kriminal na pagkakasala maliban sa krimen/maliit na kasalanan. Ang mga bagay na pinagbabawal ay hindi maaaring gamitin ng employer para sa anumang dahilan at anumang bahagi ng proseso ng pagtanggap ng kawani.

Ang may-ari ng negosyo ay hindi maaaring magtanong sa indibiduwal tungkol sa kasaysayan ng paghatol ng pagkakasala o hindi pa nalulutas na mga pagdakip sa simula ng proseso ng pagtanggap ng kawani. Kabilang dito ang paggamit sa pormularyo ng aplikasyon sa trabaho, hindi pormal na pakikipag-usap, o ng iba pang paraan.

Ang inuutos na interaktibong proseso para sa mga bagay na hindi pinagbabawal. Pagkatapos lamang na magsagawa ng personal na panayam, o magbigay ng may-kondisyong alok ng pagtatrabaho, ang employer ay pinapahintulutan magtanong sa indibiduwal tungkol sa kasaysayan ng paghatol ng pagkakasala (maliban sa mga bagay na pinagbabawal) at hindi pa nalulutas na mga pagdakip. Iyon lamang mga paghatol ng pagkakasala at hindi pa nalulutas na mga pagdakip na *tuwirang may-kaugnayan* sa kakayahan ng indibiduwal na gawin ang trabaho ang maaaring isaalang-alang sa paggawa ng desisyon sa pagtatrabaho.

Bago maaaring gumawa ng kasalungat na aksiyon ang employer gaya ng pagbagsak/pagtanggong tanggapin sa trabaho, pagpapaalis, o hindi pagtataas ng tungkulin ng indibiduwal batay sa kasaysayan ng paghatol ng pagkakasala o hindi pa nalulutas na pagdakip, ang employer ay dapat bigyan ng pagkakataon ang indibiduwal na magharap ng ebidensiya na ang impormasyon ay hindi wasto, na ang indibiduwal ay dumaan na sa rehabilitasyon, o iba pang nakakababang mga dahilan. Ang indibiduwal ay may pitong araw upang tumugon, na kung saan ang employer ay dapat ipagpaliban ang anumang kasalungat na aksiyon sa loob ng makatwirang panahon at muling isaalang-alang ang kasalungat na aksiyon. Ang employer ay dapat ipabatid sa indibiduwal ang anumang panghuling kasalungat na aksiyon.

Kabilang sa *ebidensiya ng rehabilitasyon* ay ang kasiya-siyang parol/pansamantalang pagpapalaya (probation); pagtanggap ng edukasyon/pagsasanay; paglahok sa mga programa ng paggamot ng alkohol/druga; mga sulat ng rekomendasyon; at edad nang nahatulan ang indibiduwal. Kabilang sa *nakakababang mga dahilan* ay pananakot, pisikal o emosyonal na pag-abuso, at hindi pa nagagamot na pag-abuso sa substansiya/sakit pangkaisipan, na naging dahilan sa paghatol ng pagkakasala.

Paghadlang. Kapag ang batas ng pederal o estado ay nag-uutos ng isang pangangailangan ng kasaysayan ng krimen na sumasalungat sa isang pangangailangan ng Ordinansa ng Makatarungang Pagkakataon (Fair Chance Ordinance), ang batas ng pederal o estado ang iiral.

Walang Pagganti. Ang may-ari ng negosyo ay hindi maaaring gumawa ng kasalungat na aksiyon laban sa aplikante o kawani dahil sa pagganap ng kanilang mga karapatan sa ilalim ng ordinansa o pakikipag-tulungan sa Office of Labor Standards Enforcement (OLSE).

Kung kailangan pa ninyo ng higit na impormasyon, o nais mag-ulat ng employer na sa palagay ninyo ay lumabag sa ordinansang ito, mangyaring kontak ang OLSE sa 415-554-5192 o email FCE@sfgov.org.