



INICIATIVA DE OPORTUNIDAD JUSTA PARA LA CONTRATACIÓN

HOJA INFORMATIVA

UN EMPLEADOR CON DIEZ (10) EMPLEADOS O MÁS DENTRO DE LA CIUDAD DE LOS ÁNGELES NO PUEDE PREGUNTAR SOBRE LOS ANTECEDENTES PENALES DE UN SOLICITANTE, POR CUALQUIER MEDIO, A MENOS QUE Y HASTA QUE SE LE HAYA HECHO UNA OFERTA CONDICIONAL DE EMPLEO AL SOLICITANTE.

SOLICITUD (Y LA ENTREVISTA si se desea)

Anuncios de Empleo y solicitudes deben informar a los Solicitantes que individuos cualificados con Antecedentes Penales serán considerados.

EXCEPCIONES A CIERTOS PROCEDIMIENTOS DE SOLICITUD DE EMPLEO PUEDEN APLICAR. VISITE NUESTRO SITO WEB PARA MÁS INFORMACIÓN.

OFERTA CONDICIONAL DE EMPLEO

Esta solo puede ser condicinada a base de una evaluación de Antecedentes Penales, si hay alguno, y los deberes y responsabilidades del puesto de Empleo.

INVESTIGACIÓN DE ANTECEDENTES (si se desea)

Un informe de Antecedentes Penales podra incluir información sobre expedientes de Condenas de delitos menores or delitos graves por cual el Solicitante fue puesto en libertad condicional, multado, encarcelado o puesto en libertad bajo palabra.

EVALUACIÓN INDIVIDUALIZADA (si corresponde)

Las cualificaciones del Solicitante deben ser examinados tomando en cuenta los "Factores Verdes" del la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC):

NATURALEZA Y GRAVEDAD	danos causados por la conducta criminal
TIEMPO	el tiempo que ha pasado desde la(s) ofensa(s) convicta(s)
DEBERES Y RESPONSABILIDADES	las funciones esenciales, circunstancias y ambiente laboral del puesto de Empleo
CONDENAS	los arrestos que no resulten en condena no pueden ser considerados en las decisiones de contratación de Empleo (Vea las reglas y regulaciones para más información.)

PROCESO DE OPORTUNIDAD JUSTA (si corresponde)

Un Empleador debe ejecutar una Evaluación Individualizada por escrito teniendo en cuenta las responsabilidades del puesto de Empleo y los Antecedentes Penales del Solicitante. Si la Evaluación encuentra un relación directa entre determinados aspectos de los Antecedentes Penales con riesgos inherentes a los deberes del puesto, un Empleador debe:

- ▶ proveer al Solicitante un aviso por escrito de la Acción Adversa propuesta, una copia de la evaluación por escrito, documentación de apoyo y la fecha que se le notifico al Solicitante.
- ▶ mantener el puesto abierto por lo menos cinco (5) dias laborales despues de que se le haya informado al Solicitante.
- ▶ permitir al Solicitante la oportunidad de someter documentación mientras se mantiene abierto el puesto.

La documentación del Solicitante debe incluir ejemplos de evidencia individualizada relevante (por ejemplo, una explicación de las circunstancias, comprobantes de rehabilitación, errores en el Antecedente Penal, referencias, etc.) y debe ser examinado por el Empleador.

VISITE EL SITO WEB DE EEOC (<http://www.eeoc.gov/>) PARA CONOCER MÁS SOBRE LOS "FACTORES VERDES" (GREEN FACTORS) Y DOCUMENTACIÓN.

REEVALUACIÓN Y DECISIÓN FINAL (si corresponde)

Un Empleador debe examinar toda documentación sometida por el Solicitante, reevaluar la Acción Adversa propuesta tomando en cuenta la información recibida, notificar al Solicitante de la decisión final, y - si corresponde - proporcionar un aviso por escrito de la Acción Adversa, una copia de la reevaluacion por escrito, documentación de apoyo y la fecha en que se le notifique al Solicitante. Un Empleador debe mantener copias de todos los registros relacionados por tres (3) anos.



PARA MAYOR INFORMACIÓN, CONTACTE LA OFICINA DE NORMAS DE SALARIO:

1-844-WAGESLA (924-3752) WAGESLA@LACITY.ORG BCA.LACITY.GOV/FAIR-CHANCE



En relación con el Artículo II de Acto de Americanos con Incapacidades, la Ciudad de Los Angeles no discrimina en base de incapacidad física y, si usted lo pide, la Ciudad proveerá en un nivel razonable igual acceso a sus programas, servicios y actividades.