

犯罪记录与就业

情况说明书



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

《公平机会法案》：减少有定罪记录者的就业障碍

《公平机会法案》限制雇主基于求职者的定罪记录（又称犯罪记录）作出雇佣决定的权力。与其他人一样，有犯罪记录者需要获得工作机会以养活自己和家人、加强社区联系，并为独立生活创造机会。《公平机会法案》是《加州公平就业和住房法案》的组成部分，由民权部负责执行。相关规则可参见《加州政府法典》第12952条和《加州法规》第2篇第11017.1条。

《公平机会法案》适用于哪些人？

工人：本法适用于求职者、在雇主进行背景调查前已开始工作的人员、晋升候选人以及其他正在接受背景调查的员工。

雇主：《公平机会法案》适用于雇员人数达五人及以上的公共雇主和私营雇主。这包括工会招聘大厅、劳工承包商和临时职业介绍所。

- 例外情况：本法不适用于农业劳工承包商、州刑事司法机构、医疗保健机构的特定职位，或法律要求雇主基于犯罪记录进行背景调查或限制雇佣的任何职位。

但需注意：依据《加州公平就业和住房法案》，任何雇主在无合法商业目的的情况下，若基于犯罪记录作出雇佣决定时，因种族等受法律保护的特征对特定人群产生负面影响（或“不利影响”），则属非法。例如，对于《公平机会法案》豁免的职位，若雇主因犯罪记录拒绝录用申请人的做法，导致某一特定种族的求职者被拒绝的比例高于其他种族，则雇主不得采取该做法，除非其能证明该做法对安全有效的业务运营是必要的。

录用前

《公平机会法案》原则上禁止雇主在向求职者发出录用通知前，询问或考量其定罪记录。

这意味着大多数雇主不得：

- 在招聘启事中排除有犯罪记录者（如“不招重刑犯”或“须无犯罪记录”等招聘广告）
- 在求职申请表中询问定罪记录
- 在发出录用通知前进行背景调查或通过互联网搜索犯罪记录

录用后：禁止考量的信息

发出有条件录用通知后，雇主可进行背景调查。但某些信息雇主绝对不得考量。其中包括：

- 未导致定罪的逮捕记录（有限例外情况除外）
- 已封存、撤销、消除或依法抹除的定罪记录（例如部分少年法庭记录在当事人成年后自动封存）
- 当事人成功完成审前或审后分流计划（如毒品法庭或精神健康法庭）后被撤销、封存或抹除的指控或定罪记录
- 自处置日期（定罪日期）、出狱日期或假释日期起已超过7年的定罪记录

决定是否继续雇佣

雇主不得仅因求职者有犯罪记录而拒绝雇佣。雇主也不得仅因求职者有特定类型的定罪记录（如暴力犯罪或性犯罪）而拒绝雇佣。

相反，如果求职者背景调查中出现令雇主担忧的信息，雇主必须在决定不继续雇佣前进行个性化评

犯罪记录与就业

情况说明书



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

估。个性化评估旨在帮助雇主判断求职者的定罪记录是否与所申请职位的具体工作职责存在直接且不利的关联。作为个性化评估的一部分，雇主必须考虑以下因素：

1. 定罪或行为的性质及严重程度

- 例如，当事人定罪时的年龄、事件中的具体行为；是否造成财产或人员伤害；伤害的严重程度及持续性；定罪相关的背景情况
- 若残障是定罪的诱因，是否可通过合理便利措施预防未来事件，以及该残障是否仍存在或已得到治疗
- 若创伤、家庭暴力或恋爱暴力、性侵害、跟踪、人口贩卖、胁迫或类似因素是定罪的诱因

2. 自相关行为发生和/或当事人出狱之日起经过的时间

3. 工作性质及具体职责，包括与定罪相关的伤害背景或类型是否可能在工作场所出现

撤销录用

若雇主认定求职者的定罪记录与工作存在直接且不利（负面）的关联，并因此决定拒绝雇佣，必须以书面形式将撤销录用的初步（非最终）决定告知当事人。通知必须包含：

- 导致撤销录用的定罪记录清单
- 背景调查报告副本
- 一份声明，告知当事人有权在雇主作出最终撤销录用决定前，提交证明其已改过自新或减轻处罚情节的证据
- 提交更多证据或信息的截止日期：自收到通知起至少五个工作日；若求职者对背景调查的准确性提出质疑，则至少十天¹

通知可（但非必须）解释雇主撤销录用通知的理由。CRD鼓励雇主与求职者分享其决策依据。

对雇主撤销录用决定提出质疑

收到雇主通知后，求职者可（但非必须）提供相关信息，以帮助雇主更全面了解其个人情况、导致定罪的背景以及其生活或境遇的变化。此类信息称为改过自新或减轻处罚情节的证据。改过自新或减轻处罚情节的证据包括以下信息：

- 导致定罪的事件发生时当事人的年龄
- 事件相关背景情况
- 当事人的工作经历及正在求职的事实
- 参与学校学习、职业培训、心理咨询、社区服务、治疗和/或康复项目的情况
- 遵守缓刑或假释规定的情况
- 是否在联邦、州或地方担保计划下获得担保
- 类似行为再次发生的可能性
- 创伤、家庭暴力或恋爱暴力、性侵害、跟踪、人口贩卖、胁迫或类似因素是否为定罪诱因
- 若残障是定罪的诱因，是否可通过合理便利措施预防未来事件，以及该残障是否仍存在或已得到治疗

为证明相关信息，当事人可向雇主提供以下文件：参与或完成某个项目（如职业培训、治疗或教育项目）的证明；支持函；警方报告或其他证明其曾遭受家庭暴力、恋爱暴力、性侵害、跟踪或其他侵害的文件；残障证明文件；和/或任何其他证明其改过自新努力或减轻处罚情节的文件。

求职者也可对雇主使用的信息准确性提出质疑。这包括向雇主指出背景调查中存在的错误。

一旦求职者提交上述信息，雇主必须在判断其定罪记录是否与工作职责存在直接且不利关联时予以考量。这一过程称为重新评估。

¹ 若通知未通过可确认收到的方式（如普通邮件）送达，对于加州地址，通知视为在寄出后五个日历日送达；加州以外地址为十个日历日；美国以外地址为二十个日历日。请参见《加州法规》第2篇第11017.01(c)(2)(E)条。

犯罪记录与就业

情况说明书



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

若求职者未提供更多信息,或经重新评估后雇主仍决定撤销录用通知,雇主必须采取以下特定步骤。雇主必须以书面形式通知求职者,说明求职者可对该决定提出质疑或申诉的任何程序,并告知求职者有权向民权部提出投诉。

依据《公平机会法案》,遭遇就业歧视的求职者,可联系CRD。

如需投诉,请通过以下方式联系 民权部

网站: calcivilrights.ca.gov

免费电话: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

若因残障需要合理便利措施? CRD可协助您处理投诉。

有关本指南的翻译,请访问:
[www.calcivilrights.ca.gov/posters/
employment](http://www.calcivilrights.ca.gov/posters/employment)