

LÝ LỊCH TƯ PHÁP VÀ VIỆC LÀM

TỜ THÔNG TIN



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

Đạo luật Cơ hội Công bằng: giảm rào cản việc làm cho những người có tiền án, tiền sự

Đạo luật Cơ hội Công bằng hạn chế khả năng của người sử dụng lao động trong việc đưa ra các quyết định tuyển dụng dựa trên lịch sử tiền án, tiền sự (còn gọi là hồ sơ tư pháp) của người nộp đơn xin việc. Cũng như bất kỳ ai khác, những người có tiền án, tiền sự cần có cơ hội việc làm để nuôi sống bản thân và gia đình, cải thiện mối quan hệ cộng đồng và tạo cơ hội để tự lập. Đạo luật Cơ hội Công bằng là một phần của Đạo luật Việc làm và Nhà ở Công bằng của California, một đạo luật mà Cục Dân quyền có trách nhiệm thực thi. Các quy tắc áp dụng có thể được tìm thấy tại Mục 12952 của Bộ luật Chính phủ California và Mục 11017.1 Tiêu đề 2 của Bộ luật California.

Đạo luật Cơ hội Công bằng áp dụng với những ai?

Người lao động: Luật này áp dụng cho những người xin việc, những người bắt đầu làm việc trước khi người sử dụng lao động tiến hành kiểm tra lý lịch, nhân viên sắp được thăng chức và những nhân viên đang trong quá trình kiểm tra lý lịch.

Người sử dụng lao động: Đạo luật Cơ hội Công bằng áp dụng cho những người sử dụng lao động cả công và tư có năm nhân viên trở lên. Bao gồm cả các trung tâm giới thiệu việc làm của công đoàn, nhà thầu lao động và các công ty môi giới việc làm tạm thời.

- Các trường hợp ngoại lệ: Luật này không áp dụng cho các nhà thầu lao động nông nghiệp, cơ quan tư pháp hình sự của tiểu bang, một số vị trí tại các cơ sở chăm sóc sức khỏe hoặc bất kỳ vị trí nào mà theo luật, người sử dụng lao động phải tiến hành kiểm tra lý lịch hoặc hạn chế tuyển dụng dựa trên lý lịch tư pháp.

Nhưng lưu ý: Đạo luật Việc làm và Nhà ở Công bằng của California – quy định rằng bất kỳ người sử dụng lao động nào sử dụng lý lịch tư pháp để đưa ra quyết định tuyển dụng đều là bất hợp pháp nếu điều đó ảnh hưởng tiêu cực – hoặc có “tác động bất lợi” đến – những người do các đặc điểm được pháp luật bảo vệ của họ, chẳng hạn như chủng tộc, nếu không có mục đích kinh doanh hợp pháp. Ví dụ: khi tuyển dụng cho một công việc được miễn trừ theo Đạo luật Cơ hội Công bằng, người sử dụng lao động

không được từ chối ứng viên dựa trên lý lịch tư pháp nếu việc làm đó khiến các ứng viên thuộc một chủng tộc cụ thể bị từ chối nhiều hơn các ứng viên thuộc các chủng tộc khác, trừ phi người sử dụng lao động có thể chứng minh rằng việc làm đó là cần thiết cho hoạt động kinh doanh an toàn và hiệu quả.

Trước một lời mời làm việc

Đạo luật Cơ hội Công bằng nói chung quy định rằng việc người sử dụng lao động hỏi hoặc xem xét lý lịch tư pháp của người tìm việc trước khi đưa ra lời mời làm việc là bất hợp pháp.

Điều này có nghĩa là hầu hết người sử dụng lao động không được:

- Đưa ra các tuyên bố trong bài đăng tuyển dụng loại trừ những người có tiền án, tiền sự (chẳng hạn như quảng cáo việc làm có nội dung “Chưa từng phạm tội” hoặc “Phải có lý lịch trong sạch”)
- Hỏi về lý lịch tư pháp trong đơn xin việc
- Kiểm tra lý lịch hoặc tìm kiếm lý lịch tư pháp trên Internet trước khi đưa ra lời mời làm việc

Sau khi đưa ra lời mời làm việc: tắt các hạn chế thông tin

Sau khi đưa ra lời mời làm việc có điều kiện, người sử dụng lao động được phép tiến hành kiểm tra lý lịch. Tuy nhiên, có một số thông tin người sử dụng lao động không bao giờ được phép xem xét. Những thông tin này bao gồm:

LÝ LỊCH TƯ PHÁP VÀ VIỆC LÀM

TỜ THÔNG TIN



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

- Các vụ bắt giữ không dẫn đến kết án (có một số trường hợp ngoại lệ hạn chế)
- Các bản án đã được niêm phong, bác bỏ, xóa bỏ hoặc xóa bỏ theo luật định (như việc tự động niêm phong một số hồ sơ tòa án vị thành niên khi một người trở thành người trưởng thành)
- Các cáo buộc hoặc bản án đã bị bác bỏ, niêm phong hoặc xóa bỏ sau khi một người hoàn thành thành công các chương trình chuyển hướng trước hoặc sau xét xử (ví dụ: tòa án ma túy hoặc tòa án sức khỏe tâm thần)
- Tiền án đã hơn 7 năm tính từ ngày xử lý (ngày kết án), ngày ra tù hoặc ngày được ân xá

Quyết định có nên tiếp tục tuyển dụng hay không

Người sử dụng lao động không được từ chối tuyển dụng một người chỉ vì người đó có tiền án, tiền sự. Người sử dụng lao động cũng không được từ chối tuyển dụng ai đó chỉ vì họ có tiền án cụ thể, chẳng hạn như tội phạm bạo lực hoặc tội phạm tình dục.

Thay vào đó, nếu có điều gì đó xuất hiện trong quá trình kiểm tra lý lịch của một người gây lo ngại cho người sử dụng lao động, người sử dụng lao động phải tiến hành đánh giá cá nhân trước khi quyết định không tiếp tục tuyển dụng. Đánh giá cá nhân giúp người sử dụng lao động quyết định xem tiền án, tiền sự của người đó có mối quan hệ trực tiếp và bất lợi (tiêu cực) với nhiệm vụ công việc của vị trí cụ thể người đó đang ứng tuyển hay không. Là một phần của đánh giá cá nhân, người sử dụng lao động phải xem xét các yếu tố sau:

1. Bản chất và mức độ nghiêm trọng của bản án hoặc hành vi
 - Ví dụ: độ tuổi của người đó tại thời điểm bị kết án, hành vi cụ thể trong sự việc; liệu tài sản hoặc con người có bị tổn hại hay không; mức độ và tính lâu dài của tổn hại; và bối cảnh xung quanh bản án
 - Nếu khuyết tật góp phần vào bản án, liệu một

biện pháp hỗ trợ hợp lý có thể giúp giải quyết các sự việc trong tương lai hay không và liệu khuyết tật đó vẫn còn tồn tại hay đã được điều trị

- Nếu chấn thương tâm lý, bạo lực gia đình hoặc bạo lực trong hẹn hò, tấn công tình dục, đe dọa, buôn người, cưỡng ép hoặc các yếu tố tương tự đã góp phần dẫn đến việc kết án
2. Thời gian đã trôi qua kể từ khi hành vi đó xảy ra và/hoặc kể từ khi người đó được trả tự do khỏi nhà tù hoặc trại giam
 3. Bản chất công việc và nhiệm vụ cụ thể, bao gồm cả việc liệu bối cảnh hoặc loại tác hại liên quan đến bản án có khả năng xảy ra tại nơi làm việc hay không

Thu hồi lời mời làm việc

Nếu người sử dụng lao động phát hiện mối quan hệ trực tiếp và bất lợi (tiêu cực) giữa tiền án của người đó và công việc, và vì lý do đó quyết định từ chối tuyển dụng, họ phải thông báo cho người đó bằng văn bản về quyết định sơ bộ (không phải quyết định cuối cùng) của họ về việc rút lại lời mời làm việc. Thông báo phải bao gồm:

- Danh sách (các) tiền án dẫn đến việc thu hồi lời mời làm việc
- Bản sao báo cáo kiểm tra lý lịch
- Tuyên bố rằng người đó có quyền phản hồi thông báo bằng bằng chứng về việc cải tạo và giảm nhẹ hình phạt trước khi người sử dụng lao động đưa ra quyết định cuối cùng về việc rút lại lời mời làm việc
- Thời hạn trả lời thông báo kèm thêm bằng chứng hoặc thông tin: Ít nhất năm ngày làm việc kể từ ngày nhận được thông báo và ít nhất mười ngày nếu người tìm việc khiếu nại về tính chính xác của quá trình kiểm tra lý lịch¹

Thông báo có thể, nhưng không bắt buộc, giải thích lý do người sử dụng lao động muốn rút lại lời mời làm việc. CRD khuyến khích người sử dụng lao động chia sẻ lý do của mình với người xin việc.

1 Nếu thông báo không được gửi theo cách xác nhận đã nhận (như thư thông thường), thông báo được coi là đã nhận sau năm ngày dương lịch sau khi thư được gửi đi đối với các địa chỉ ở California, mười ngày dương lịch sau khi thư được gửi đi đối với các địa chỉ bên ngoài California và hai mươi ngày dương lịch sau khi gửi thư đối với các địa chỉ bên ngoài Hoa Kỳ. Xem 2 C.C.R mục 11017.01(c)(2)(E).

LÝ LỊCH TƯ PHÁP VÀ VIỆC LÀM

TỜ THÔNG TIN



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

Khiếu nại quyết định rút lại lời mời làm việc của người sử dụng lao động

Sau khi nhận được thông báo từ người sử dụng lao động, người xin việc có thể, nhưng không bắt buộc, chia sẻ thông tin có thể giúp người sử dụng lao động hiểu rõ hơn về họ, hoàn cảnh dẫn đến bản án và cuộc sống hoặc hoàn cảnh của họ đã thay đổi như thế nào. Đây được gọi là bằng chứng về sự cải tạo hoặc tình tiết giảm nhẹ. Bằng chứng về sự cải tạo hoặc tình tiết giảm nhẹ bao gồm thông tin về:

- Độ tuổi của người đó tại thời điểm xảy ra vụ việc dẫn đến bị kết án
- Hoàn cảnh xung quanh vụ việc
- Lịch sử làm việc của người đó và thực tế là họ đang tìm kiếm việc làm
- Tham gia vào các chương trình học tập, đào tạo nghề, tư vấn, dịch vụ cộng đồng, điều trị và/hoặc các chương trình cải tạo
- Thực hiện thành công các quy định về quản chế hoặc tạm tha
- Liệu người đó được bảo lãnh theo chương trình bảo lãnh của liên bang, tiểu bang hay địa phương
- Khả năng hành vi tương tự sẽ tái diễn
- Liệu chấn thương tâm lý, bạo lực gia đình hoặc bạo lực trong hẹn hò, tấn công tình dục, đeo bám, buôn người, cưỡng ép hoặc các yếu tố tương tự có góp phần dẫn đến việc kết án hay không
- Nếu khuyết tật góp phần vào bản án, liệu một biện pháp hỗ trợ hợp lý có thể giúp giải quyết các sự việc trong tương lai hay không và liệu khuyết tật đó vẫn còn tồn tại hay đã được điều trị

Để chứng minh thông tin này, người đó có thể cung cấp cho người sử dụng lao động các giấy chứng nhận cho thấy họ đã tham gia hoặc hoàn thành một chương trình (như đào tạo nghề, điều trị hoặc giáo dục); thư hỗ trợ; báo cáo của cảnh sát hoặc các tài liệu khác cho thấy họ đã trải qua bạo lực gia đình hoặc bạo lực trong hẹn hò, tấn công tình dục, đeo bám hoặc các hành vi phạm tội khác; tài liệu xác nhận tình trạng khuyết tật của họ; và/hoặc bất kỳ tài liệu nào khác cho thấy nỗ lực cải tạo hoặc các tình tiết giảm nhẹ.

Người xin việc cũng có thể khiếu nại về tính chính xác của thông tin mà người sử dụng lao động sử dụng. Điều này bao gồm việc chứng minh với người sử dụng lao động rằng có lỗi trong quá trình kiểm tra lý lịch.

Sau khi người xin việc nộp thông tin này, người sử dụng lao động phải xem xét nó khi quyết định liệu tiền án, tiền sự của người đó có mối quan hệ trực tiếp và bất lợi (tiêu cực) với nhiệm vụ công việc hay không. Đây được gọi là đánh giá lại.

Nếu người xin việc không cung cấp thêm thông tin hoặc sau khi đánh giá lại, người sử dụng lao động vẫn muốn rút lại lời mời làm việc thì người sử dụng lao động phải thực hiện một số bước nhất định. Người sử dụng lao động phải thông báo cho người tìm việc bằng văn bản, mô tả bất kỳ thủ tục nào họ có để khiếu nại hoặc kháng cáo quyết định và cho người đó biết rằng họ có quyền nộp đơn khiếu nại lên Cục Dân Quyền.

Những người tìm việc bị phân biệt đối xử trong việc làm theo Đạo luật Cơ hội Công bằng có thể liên hệ với CRD.

ĐỂ NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI LÊN

Cục Dân Quyền

calcivilrights.ca.gov

Số miễn cước: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

Người khuyết tật cần được áp dụng biện pháp hỗ trợ hợp lý? CRD có thể hỗ trợ quý vị về khiếu nại của mình.

Để xem bản dịch của hướng dẫn này, vui lòng truy cập: www.civilrights.ca.gov/posters/employment