

FAIR CHANCE Philly



ENSURING PEOPLE WITH CRIMINAL RECORDS

HAVE A FAIR CHANCE TO WORK

It is illegal in Philadelphia for employers to ask about your criminal background during the job application process. *(Some employers are exempt)*

This means that:

- Employers cannot ask about your criminal background on job applications or during any job interview.
- Employers can run your criminal background check **only after** you receive a conditional offer of employment (final hiring depends on the results of your background check).
 - Criminal convictions can only be considered if they occurred within 7 years from when you apply to a job (not counting time of incarceration).
 - Arrests that did not lead to conviction cannot be used at any time.
- Employers can reject you based on your criminal record **only** if you pose an unacceptable risk to the business or to other people.
- If your background check reveals a conviction, the employer must consider:
 - The type of offense and the time that has passed since it occurred;
 - The connection between the conviction and the job you are applying for; and
 - Your job history, character references, and any evidence of rehabilitation.
- If you are rejected, the employer must send the decision to you in writing with a copy of the background report used to make the decision.
 - You can contest the decision within 10 days by giving an explanation of your criminal record, proof that it is wrong, or proof of rehabilitation.

WE CAN HELP!

If you believe an employer has violated the law, you can file a complaint with the PCHR.

Philadelphia Commission on Human Relations
601 Walnut Street, Suite 300 South
Philadelphia, PA 19106

(p) (215) 686-4670

www.phila.gov/humanrelations

(e) pchr@phila.gov

FAIR CHANCE Philly



GARANTIZA QUE LAS PERSONS CON ANTECEDENTES PENALES

TENGAN UNA OPORTUNIDAD JUSTA PARA TRABAJAR

Es ilegal que los empleadores en Filadelfia pregunten sobre sus antecedentes penales durante el proceso de solicitud de empleo

(Algunos empleadores están exentos.)

Esto significa que:

- Los empleadores no pueden preguntar sobre sus antecedentes penales en las solicitudes de empleo o durante una entrevista de trabajo.
- Los empleadores pueden realizar una comprobación de antecedentes penales **SOLO DESPUÉS** de que realicen un ofrecimiento condicional de empleo (la contratación dependerá de los resultados de la comprobación de sus antecedentes).
 - SOLO** pueden considerarse las condenas que hayan ocurrido hace menos de 7 años del momento en que se solicita el empleo (sin contar el tiempo en prisión).
 - Los arrestos que no hayan conducido a una condena no pueden considerarse en una decisión de empleo.
- Los empleadores pueden rechazar su solicitud según sus antecedentes penales **SOLO** si usted representa un riesgo inaceptable para la empresa u otras personas.
- Si sus antecedentes revelan una condena, el empleador debe considerar:
 - El tipo de delito y el tiempo que ha pasado desde que ocurrió.
 - La relación de la condena con el empleo que está solicitando.
 - Su historial de empleo, sus referencias y cualquier evidencia de rehabilitación.
- Si lo rechazan, el empleador debe enviarle la decisión por escrito con una copia del informe de antecedentes que se usó para tomar la decisión.
 - Usted tiene 10 días para brindar una explicación de sus antecedentes, probar que son incorrectos o probar que está rehabilitado.

¡PODEMOS AYUDAR!

Si cree que un empleador ha violado la ley, puede presentar un reclamo a la Comisión de Relaciones Humanas de Filadelfia.

Comisión para las Relaciones Humanas en Filadelfia
Philadelphia Commission on Human Relations
601 Walnut Street, Suite 300 South
Philadelphia, PA 19106

(p) (215) 686-4670

www.phila.gov/humanrelations

(e) pchr@phila.gov