



COUNTY OF LOS ANGELES FAIR CHANCE ORDINANCE FOR EMPLOYERS

(LOS ANGELES COUNTY CODE CHAPTER 8.300. EFFECTIVE SEPTEMBER 3, 2024)

The Ordinance prohibits employers from asking individuals about their criminal history until after a conditional job offer has been made and requires employers to engage in a Fair Chance process before taking adverse actions such as taking back job offers, denying promotions, or terminating employment due to criminal history.

Filing a Complaint. You may file a complaint with the DCBA, OLE for a violation of the FCOE within one year of the violation.

(800) 593-8222

Website: workers.lacounty.gov

Email: fairchance@dcba.lacounty.gov



LA COUNTY CODE CHAPTER 8.300 FAIR CHANCE ORDINANCE

This ordinance applies to any employer that employs 5 or more employees who perform or will perform at least 2 hours of work per week in the unincorporated areas of Los Angeles County. Certain ordinance requirements do not apply to job positions where an employer is required by any state, federal or local law to conduct criminal background checks.

Consideration of Criminal History by Employers.

Employers cannot ask applicants about their criminal history, including on a job application, during an interview, or through a criminal background check, until after a conditional job offer has been made.

Employers cannot consider criminal history information older than 7 years (with limited exceptions for positions relating to minors, dependents, or persons 65 years or older, or positions involving public funds/benefits). Employers also cannot consider the following information at any time: arrests not followed by a conviction (except for unresolved arrests); participation in a pretrial or posttrial diversion program or a deferral of judgment program; convictions that have been sealed, dismissed, expunged, pardoned or statutorily eradicated; juvenile court information; non-felony convictions for marijuana possession that are 2 or more years old; infractions, unless driving is part of the job duties; and decriminalized conduct.

Job Postings. Employers cannot include language in job postings that discourage individuals with criminal history from applying. Phrases such as **"No Felons,"** or **"Must Have a Clean Background"** are prohibited.

LA COUNTY CODE CHAPTER 8.300.050 FAIR CHANCE PROCESS

Fair Chance Process. An employer must take the following steps before making a final decision to take back a job offer or take any other adverse actions against an applicant or employee based on criminal history:

- Make a written individualized assessment of whether the person's criminal history has a direct, adverse and negative bearing on their ability to perform the job duties.
- Provide the applicant or employee: 1) written notice of its preliminary decision (Preliminary Notice of Adverse Action), 2) a copy of the Initial Individualized Assessment and criminal background report, and 3) information on how the applicant may respond by submitting evidence of errors on the criminal background check and/or evidence of rehabilitation or mitigating circumstances.
- Provide the applicant or employee at least 5 business days to respond to the Preliminary Notice of Adverse Action, and if they make a written request, an additional 10 business days.
- Conduct a written Second Individualized Assessment considering the applicant or employee's response to the preliminary notice.
- Provide written notice of any final decision to withdraw a job offer or other adverse action (Final Notice of Adverse Action), a copy of the second individualized assessment, and information on the right to file a complaint with the Los Angeles County Department of Consumer & Business Affairs ("DCBA"), Office of Labor Equity ("OLE") for violation of the Fair Chance Ordinance for Employers ("FCOE").

Right to Sue. You may file your own civil lawsuit against an employer under the FCOE. You are advised to consult an attorney on this process. Before filing a civil lawsuit, you must file an intent-to-sue notice with the DCBA, OLE.

Employer Posting Requirement. This poster must be displayed in a conspicuous and accessible place at every workplace or job site and must be made available in English and any other languages spoken by at least 10 percent of the employer's workforce.



LOS ANGELES COUNTY
CONSUMER &
BUSINESS AFFAIRS
OFFICE OF LABOR EQUITY



CONDADO DE LOS ÁNGELES ORDENANZA DE OPORTUNIDAD JUSTA PARA EMPLEADORES

(CÓDIGO DEL CONDADO DE LOS ÁNGELES, CAPÍTULO 8. ARTÍCULO 300. A PARTIR DEL 3 DE SEPTIEMBRE DE 2024)

La Ordenanza prohíbe que los empleadores hagan preguntas a los solicitantes sobre sus antecedentes penales hasta después de que se haya hecho una oferta de trabajo condicional y requiere que los empleadores participen en un proceso de Oportunidad Justa antes de tomar medidas adversas, como retirar ofertas de trabajo, negar ascensos o terminar el empleo debido a antecedentes penales.

(800) 593-8222

Sitio web: workers.lacounty.gov

Correo electrónico: fairchance@dcba.lacounty.gov



Presentación de una queja. Puede presentar una queja ante La Oficina de Equidad y Protección al Trabajador ("OLE"), dentro del Departamento de Servicios para Consumidores y Negocios en el Condado de Los Ángeles ("DCBA") por una violación de Ordenanza de Oportunidad Justa ("FCOE") para empleadores dentro de un año de que la violación haya ocurrido.

CÓDIGO DEL CONDADO DE LOS ÁNGELES CAPÍTULO 8.300 ORDENANZA DE OPORTUNIDAD JUSTA

Esta ordenanza se aplica a cualquier empleador que emplee a 5 o más empleados que realicen o realizarán un mínimo de 2 horas de trabajo por semana en las áreas no incorporadas del condado de Los Ángeles. Ciertos requisitos de la ordenanza no se aplican a los puestos de trabajo en los que una ley estatal, federal o local exige a un empleador que realice verificaciones de antecedentes penales.

Consideración de los antecedentes penales por parte de los empleadores.

Los empleadores no pueden preguntar a los solicitantes sobre sus antecedentes penales, incluso aplica durante una solicitud de empleo, durante una entrevista o a través de una verificación de antecedentes penales, hasta después de que se haya hecho una oferta de trabajo condicional.

Los empleadores no pueden considerar información de antecedentes penales de más de 7 años de antigüedad (con excepciones limitadas para puestos relacionados con menores, dependientes o personas de 65 años o más, o empleos con fondos o beneficios públicos). Los empleadores tampoco pueden considerar la siguiente información en ningún momento: arrestos no seguidos con una condena (excepto arrestos no resueltos); participación en un programa de desviación previa o posterior al juicio o un aplazamiento del juicio; condenas que han sido selladas, desestimadas, eliminadas, indultadas o perdonadas por ley; información sobre el tribunal de menores; condenas no graves por posesión de marihuana que tengan 2 o más años de antigüedad; infracciones menores, al menos que conducir sea parte de los deberes laborales; y conductas despenalizadas.

Ofertas de empleo. Los empleadores no pueden incluir lenguaje en las ofertas de trabajo que desaliente a las personas con antecedentes penales de postularse. Frases como **"No delincuentes"** o **"Debe tener registro criminal limpio"** están prohibidas.

Requisito de publicación del empleador. Este anuncio debe exhibirse en un lugar visible y accesible en cada lugar de trabajo o sitio de trabajo y debe estar disponible en inglés y cualquier otro idioma hablado por al menos el 10 por ciento de la fuerza laboral del empleador.

CÓDIGO DEL CONDADO DE LOS ÁNGELES CAPÍTULO 8.300.050 PROCESO DE OPORTUNIDAD JUSTA

Proceso de Oportunidad Justa. Un empleador debe tomar los siguientes pasos antes de tomar una decisión final de retirar una oferta de trabajo o tomar cualquier otra acción adversa contra un solicitante o empleado basado en antecedentes penales:

- Hacer una Evaluación Individualizada por escrito sobre los antecedentes penales de la persona y si tienen una relación directa, adversa y negativa con su capacidad para realizar las tareas laborales.
- Proporcionar al solicitante o empleado: 1) notificación por escrito de su decisión preliminar (Notificación Preliminar de Acción Adversa), 2) una copia de la Evaluación Individualizada Inicial y el informe de antecedentes penales, y 3) información sobre cómo el solicitante puede responder presentando evidencia de errores en la verificación de antecedentes penales y/o evidencia de rehabilitación o circunstancias atenuantes.
- Proporcionar al solicitante o empleado al menos 5 días hábiles para responder a la Notificación Preliminar de Acción Adversa, y si hacen una solicitud por escrito, 10 días hábiles adicionales.
- Llevar a cabo una Segunda Evaluación Individualizada por escrito considerando la respuesta del solicitante o empleado a la notificación preliminar.
- Proporcionar una notificación por escrito de cualquier decisión final de retirar una oferta de trabajo u otra acción adversa (Notificación Final de Acción Adversa), una copia de la segunda Evaluación Individualizada e información sobre el derecho a presentar una queja ante OLE, dentro de DCBA, por violación de la Ordenanza de Oportunidad Justa para Empleadores.

Derecho a demandar. Usted puede presentar su propia demanda civil contra un empleador bajo la FCOE. Se le aconseja que consulte a un abogado sobre este proceso. Antes de presentar una demanda civil, debe presentar un aviso de intención de demandar ante OLE, DCBA.



LOS ANGELES COUNTY
CONSUMER &
BUSINESS AFFAIRS
OFFICE OF LABOR EQUITY