

ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਿਆਂ ਅਤੇ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਲਈ ਗਾਈਡ

Washington Fair Chance Act ਕੀ ਹੈ?

Washington Fair Chance Act (ਵਾਸ਼ਿੰਗਟਨ ਫੇਅਰ ਚਾਂਸ ਐਕਟ) (Revised Code of Washington (RCW), ਵਾਸ਼ਿੰਗਟਨ ਦਾ ਸੋਧਿਆ ਹੋਇਆ ਕੋਡ) 49.94) ਅਪਰਾਧਿਕ ਰਿਕਾਰਡ ਵਾਲੇ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਲਈ ਨਿਰਪੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕਰ ਸਕਣ। ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਕਾਨੂੰਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਹੋਰਨਾਂ ਪੱਖਾਂ ਤੋਂ ਯੋਗ ਹਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸ਼ਰਤੀਆ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਅਪਰਾਧਿਕ ਇਤਿਹਾਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਵੈਚਾਲਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਪੱਕੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਦਾ ਹੈ।*

ਕਾਨੂੰਨ ਜੂਨ 2018 ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਅਗਸਤ 2025 ਵਿੱਚ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਸੋਧਾਂ 15 ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ 1 ਜੁਲਾਈ, 2026 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੀਆਂ; ਅਤੇ 15 ਤੋਂ ਘੱਟ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ, ਇਹ ਸੋਧਾਂ 1 ਜਨਵਰੀ, 2027 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੀਆਂ।

Washington Fair Chance Act ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਹੜੇ ਅਭਿਆਸਾਂ 'ਤੇ ਪਾਬੰਦੀ ਹੈ?**ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ**

ਨੌਕਰੀ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦਾ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿ ਅਪਰਾਧਿਕ ਰਿਕਾਰਡ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਅਪਲਾਈ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ। ਕੋਈ ਨੌਕਰੀ ਦਾ ਐਲਾਨ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਹਿ ਸਕਦਾ "ਕੋਈ ਅਪਰਾਧੀ ਨਹੀਂ," "ਕੋਈ ਅਪਰਾਧਿਕ ਪਿਛੋਕੜ ਨਹੀਂ," ਜਾਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਕੋਈ ਹੋਰ ਸੁਨੇਹਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।

ਨੌਕਰੀ ਦੀਆਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ

ਨੌਕਰੀ ਦੀਆਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਵਿੱਚ ਬਿਨੈਕਾਰ ਦੇ ਅਪਰਾਧਿਕ ਰਿਕਾਰਡ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਮੰਗਣ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਵੀ ਸਵਾਲ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।

ਭਰਤੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ

ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਇਹ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਕਿ (a) ਬਿਨੈਕਾਰ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਹੋਰਨਾਂ ਪੱਖਾਂ ਤੋਂ ਯੋਗ ਹੈ ਅਤੇ (b) ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ ਉਸਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਹੈ (ਜੋ ਕਿ ਅਪਰਾਧਿਕ ਪਿਛੋਕੜ ਦੀ ਪੜਤਾਲ ਜਾਂ ਜਾਂਚ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ), ਵਾਸ਼ਿੰਗਟਨ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਹੇਠ ਲਿਖਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ:

1. ਬਿਨੈਕਾਰ ਦੇ ਅਪਰਾਧਿਕ ਰਿਕਾਰਡ ਬਾਰੇ ਜੁਬਾਨੀ ਜਾਂ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕਰਨਾ;
2. ਅਪਰਾਧਿਕ ਇਤਿਹਾਸ ਦੀ ਪੜਤਾਲ ਰਾਹੀਂ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ;
3. ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬਿਨੈਕਾਰ ਦੇ ਅਪਰਾਧਿਕ ਰਿਕਾਰਡ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ;
4. ਅਜਿਹੀਆਂ ਨੀਤੀਆਂ ਜਾਂ ਅਭਿਆਸਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਜੋ ਅਪਰਾਧਿਕ ਰਿਕਾਰਡ ਵਾਲੇ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸਵੈਚਾਲਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਾਹਰ ਰੱਖਦੇ ਹਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਅਪਰਾਧਿਕ ਰਿਕਾਰਡ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਨਾ ਕਰਨ 'ਤੇ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ;
5. ਕਿਸੇ ਬਿਨੈਕਾਰ ਨੂੰ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਘੱਟ ਉਮਰ ਦੇ ਅਪਰਾਧਿਕ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ।
6. ਕਿਸੇ ਬਿਨੈਕਾਰ ਨੂੰ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵੱਡੀ ਉਮਰ ਦੀ ਗ੍ਰਿਫ਼ਤਾਰੀ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਉਸਦੇ ਗ੍ਰਿਫ਼ਤਾਰੀ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਬਿਨੈਕਾਰ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੀ ਉਡੀਕ ਦੌਰਾਨ ਜ਼ਮਾਨਤ 'ਤੇ ਬਾਹਰ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਨਿੱਜੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ 'ਤੇ ਰਿਹਾਅ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ।
7. ਕਿਸੇ ਬਿਨੈਕਾਰ ਨੂੰ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਉਸਦੇ ਵੱਡੀ ਉਮਰ ਦੇ ਅਪਰਾਧਿਕ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਜਾਇਜ਼ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਕਾਰਨ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ RCW 49.94.005(6)) ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ) ਨਾ ਹੋਵੇ।
8. ਕਿਸੇ ਬਿਨੈਕਾਰ ਨੂੰ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਅਪਰਾਧਿਕ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਿਨਾਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਹ ਕੀਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ:
 - a. ਬਿਨੈਕਾਰ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਰਿਕਾਰਡ ਬਾਰੇ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਵਾਉਣਾ ਜਿਸ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਆਪਣੇ ਜਾਇਜ਼ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਕਾਰਨ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਭਰ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਅਤੇ
 - b. ਅਸਾਮੀ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਦੋ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਰੱਖਣਾ ਤਾਂ ਜੋ ਬਿਨੈਕਾਰ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰਨ ਜਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਨ, ਜਾਂ ਆਪਣੇ ਮੁੜ-ਵਸੇਬੇ, ਚੰਗੇ ਵਿਵਹਾਰ, ਕੰਮ ਦੇ ਤਜਰਬੇ, ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕੇ।
9. ਕਿਸੇ ਬਿਨੈਕਾਰ ਨੂੰ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਅਪਰਾਧਿਕ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ, ਬਿਨੈਕਾਰ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੋਈ ਲਿਖਤੀ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਤਰਕ ਅਤੇ RCW 49.94.005(6)(b)(i)-(iv) ਵੱਲੋਂ ਲੋੜੀਂਦੇ ਹਰੇਕ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਕ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਬਾਰੇ ਖ਼ਾਸ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ਪਰ ਇਹਨਾਂ ਤੱਕ ਸੀਮਿਤ ਨਹੀਂ ਹਨ:
 - a. ਅਪਰਾਧਿਕ ਸਜ਼ਾ ਦਾ ਅਹੁਦੇ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ 'ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ, ਅਤੇ
 - b. ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵੱਲੋਂ ਬਿਨੈਕਾਰ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮੁੜ-ਵਸੇਬੇ, ਚੰਗੇ ਵਿਵਹਾਰ, ਕੰਮ ਦੇ ਤਜਰਬੇ, ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ।

ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਿਆਂ ਅਤੇ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਲਈ ਗਾਈਡ

10. ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨਾ, ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨਾ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨਾ, ਅਹੁਦਾ ਘਟਾਉਣਾ, ਜਾਂ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੱਲੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੇ Washington Fair Chance Act ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਜਾਂ ਸ਼ੱਕੀ ਉਲੰਘਣਾ ਬਾਰੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ, ਅਟਾਰਨੀ ਜਨਰਲ, ਕਿਸੇ ਕਿਰਤ ਸੰਗਠਨ ਜਾਂ ਹੋਰਨਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ੁਬਾਨੀ ਜਾਂ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨੇਕਨੀਤੀ ਨਾਲ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਜਾਂ ਫਿਰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਬਾਰੇ ਦੂਜਿਆਂ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ।

ਅਪਰਾਧਿਕ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀ ਹੈ?

Washington Fair Chance Act ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਗਏ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦੀਆਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾਵਾਂ RCW 49.94.005 ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ। "ਅਪਰਾਧਿਕ ਰਿਕਾਰਡ" ਵਿੱਚ ਅਪਰਾਧਿਕ ਆਚਰਣ ਲਈ ਚਲਾਨ ਜਾਂ ਗ੍ਰਿਫਤਾਰੀ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਵੀ ਰਿਕਾਰਡ ਜਾਂ ਜਾਣਕਾਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਗ੍ਰਿਫਤਾਰੀ ਦੇ ਸੰਭਾਵੀ ਕਾਰਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਰਿਕਾਰਡ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਦਾਇਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੱਡੀ ਉਮਰ ਦੇ ਅਪਰਾਧਿਕ ਜਾਂ ਛੋਟੀ ਉਮਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਵੀ ਰਿਕਾਰਡ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਉਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ੀ ਸਾਬਤ ਹੋਣ ਦਾ ਫ਼ੈਸਲਾ ਆਇਆ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਨੌਕਰੀ ਦਾ ਬਿਨੈਕਾਰ ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਅਪਰਾਧਿਕ ਰਿਕਾਰਡ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰ ਦੇਵੇ ਤਾਂ ਕੀ ਹੋਵੇਗਾ?

ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਬਿਨੈਕਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਪੁੱਛੇ ਬਿਨਾਂ, ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣੇ ਅਪਰਾਧਿਕ ਰਿਕਾਰਡ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਸਾਂਝੀ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਇਹ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ:

1. ਬਿਨੈਕਾਰ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਲਈ Washington Fair Chance Act ਦੀ ਇਹ ਗਾਈਡ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ; ਅਤੇ
2. ਬਿਨੈਕਾਰ ਨੂੰ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨਾ ਕਿ:
 - a. ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਬਿਨੈਕਾਰ ਦੇ ਅਪਰਾਧਿਕ ਇਤਿਹਾਸ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨਹੀਂ ਮੰਗ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਇਹ ਸੁਰੂਆਤੀ ਫ਼ੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਲੈਂਦਾ ਕਿ (a) ਬਿਨੈਕਾਰ ਇਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਹੋਰਨਾਂ ਪੱਖਾਂ ਤੋਂ ਯੋਗ ਹੈ ਅਤੇ (b) ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸ਼ਰਤੀਆ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰ ਦਿੰਦਾ;
 - b. ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਜਿਹੀਆਂ ਨੀਤੀਆਂ ਜਾਂ ਅਭਿਆਸਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਜੋ ਅਪਰਾਧਿਕ ਰਿਕਾਰਡ ਵਾਲੇ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ-ਆਪ ਜਾਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਾਹਰ ਕਰ ਦੇਣ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸ਼ਰਤੀਆ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਪਰਾਧਿਕ ਰਿਕਾਰਡ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਨਾ ਕਰਨ 'ਤੇ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ;
 - c. ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਿਸੇ ਬਿਨੈਕਾਰ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵੱਡੀ ਉਮਰ ਦੇ ਗ੍ਰਿਫਤਾਰੀ ਰਿਕਾਰਡ ਜਾਂ ਛੋਟੀ ਉਮਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ੀ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਠੋਸ ਮਾੜੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਬਸ਼ਰਤ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੀ ਉਡੀਕ ਵਿੱਚ ਜ਼ਮਾਨਤ 'ਤੇ ਜਾਂ ਆਪਣੇ ਨਿੱਜੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ 'ਤੇ ਰਿਹਾਅ ਨਾ ਹੋਇਆ ਹੋਵੇ; ਅਤੇ
 - d. ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਿਸੇ ਬਿਨੈਕਾਰ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵੱਡੀ ਉਮਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ੀ ਹੋਣ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਿਰਫ਼ ਇਸੇ ਕਾਰਨ ਕੋਈ ਠੋਸ ਮਾੜੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਜਾਇਜ਼ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਕਾਰਨ ਨਾ ਹੋਵੇ।

Washington Fair Chance Act ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਿਵੇਂ ਕਰਨੀ ਹੈ?

Washington Fair Chance Act ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਬਿਨੈਕਾਰ, ਬਲਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਤੁਸੀਂ ਸਾਨੂੰ fairchancejobs@atg.wa.gov 'ਤੇ ਈਮੇਲ ਕਰਕੇ, (833) 660-4877 'ਤੇ ਕਾਲ ਕਰਕੇ ਜਾਂ ਸਾਡੇ ਆਨਲਾਈਨ ਫਾਰਮ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ Attorney General's Office (ਅਟਾਰਨੀ ਜਨਰਲ ਦੇ ਦਫ਼ਤਰ) ਕੋਲ Washington Fair Chance Act ਦੀ ਸੰਭਾਵੀ ਉਲੰਘਣਾ ਬਾਰੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਸਟਾਫ਼ ਮੈਂਬਰ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੇਗਾ।

* Washington Fair Chance Act ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਬਿਨੈਕਾਰ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨ ਵੱਲੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ 18 ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਉਮਰ ਦੇ ਬੱਚਿਆਂ, ਵੱਡੀ ਉਮਰ ਦੇ ਕਮਜ਼ੋਰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਜਾਂ ਕਮਜ਼ੋਰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਤੱਕ ਬਿਨਾਂ ਨਿਗਰਾਨੀ ਦੇ ਪਹੁੰਚ ਹੋਵੇਗੀ ਜਾਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ; ਕਾਨੂੰਨ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਜਾਂ ਅਪਰਾਧਿਕ ਨਿਆਂ ਏਜੰਸੀਆਂ; ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਜਾਂ ਰਾਜਸਥਾਨ ਪ੍ਰਤੀਭਾਤੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ; ਗੈਰ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੰਟੀਅਰ ਅਹੁਦੇ; ਉਹ ਅਹੁਦੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਵੱਲੋਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਬਿਨੈਕਾਰ ਦੇ ਅਪਰਾਧਿਕ ਰਿਕਾਰਡ ਬਾਰੇ ਪੁੱਛਣ ਅਤੇ ਇਸ ਉੱਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ ਜਾਂ ਲੋੜ ਹੈ; ਜਾਂ ਅਜਿਹੇ ਅਹੁਦੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੇ ਸੰਘੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਤਹਿਤ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇ ਜੋ ਅਪਰਾਧਿਕ ਇਤਿਹਾਸ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਉਸ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਤਹਿਤ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਦਾ ਹੈ।