华盛顿公平机会法案

雇主与求职者指南

什么是 Washington Fair Chance Act?

Washington Fair Chance Act（华盛顿公平机会法案）（Revised Code of Washington（RCW，华盛顿法典修订版）第 49.94 章），旨在保护有犯罪记录的求职者和员工，使他们能够公平竞争工作机会。一般而言，该法律禁止雇主在确定求职者是否符合该职位所需的其他资格，并向其发出有条件录用通知之前，仅因其犯罪历史而自动或明确地将其排除在考虑范围之外。*
该法律于 2018 年 6 月生效，并于 2025 年 8 月进行了修订。对于拥有 15 名或以上员工的雇主，修订内容将于 2026 年 7 月 1 日起生效；对于拥有少于 15 名员工的雇主，修订内容将于 2027 年 1 月 1 日起生效。

Washington Fair Chance Act 禁止哪些行为?

招聘广告
招聘职位不得以排除有犯罪记录者申请的方式发布。招聘启事不得出现“重罪犯禁止申请”、“不得有犯罪背景”字样，或传达类似信息。
职位申请
职位申请不得包含任何询问求职者犯罪记录信息的问题。
招聘流程
在初步确定以下事项之前：(a) 求职者符合该职位所需的其他资格；以及 (b) 雇主已向其发出就业录用（该录用可以附带进行犯罪背景查询或核查的条件），华盛顿州雇主不得实施以下任何行为：

1. 口头或者书面询问求职者的犯罪记录；
2. 通过犯罪历史背景调查获取信息；
3. 以其他方式获取关于求职者犯罪记录的信息；
4. 执行自动或明确排除有犯罪记录的求职者的政策或措施，包括拒绝未披露犯罪记录的求职者；
5. 因求职者的未成年犯罪定罪记录而拒绝其求职申请，或因员工的未成年犯罪定罪记录而拒绝其晋升。
6. 基于求职者或员工的逮捕记录拒绝其求职申请或拒绝其晋升，但求职者或员工因成年逮捕而正在保释期间，或在审判前以个人保证方式获释的情况除外。
7. 仅基于求职者或员工的成年犯罪定罪记录拒绝其求职申请或拒绝其晋升，除非雇主具有实施上述行为的合法商业理由（定义请参见 RCW 49.94.005(6)）。
8. 不得基于求职者或员工的犯罪记录拒绝其求职申请或拒绝其晋升，除非事先：
    a. 向求职者或员工告知并明确指出雇主在评估是否具有合法商业理由时所依据的相关记录；以及
    b. 至少保留该职位两个工作日，以便给予求职者或员工合理机会更正或解释该记录，或提供有关其改过自新情况、良好行为、工作经历、教育背景和培训情况的相关信息。
9. 基于求职者或员工的犯罪记录拒绝其求职申请或拒绝其晋升，未向该求职者或员工提供书面决定；该书面决定必须包含具体书面依据，载明雇主作出该决定的理由，以及雇主根据 RCW 49.94.005(6)(b)(i)-(iv) 要求对各项相关因素所作的评估，包括但不限于：
    a. 该定罪对该职位或业务运营的影响；以及
    b. 雇主对求职者或员工的改过自新情况、良好行为、工作经历、教育背景和培训情况的考量。

华盛顿公平机会法案

雇主与求职者指南

10. 因员工本人或代表员工行事的人员以口头或书面形式，向雇主、总检察长、劳工组织或其他方善意报告违反或涉嫌违反 Washington Fair Chance Act 的情况，或以其他方式向他人告知该法律的要求，而对该员工予以解雇、停职、纪律处分、降职或拒绝晋升。

什么是犯罪记录？

Washington Fair Chance Act 中所用术语的定义请参见 RCW 49.94.005。
“犯罪记录”包括任何关于因犯罪行为而收到传票或被逮捕的记录或信息，包括与逮捕的合理依据有关的记录；还包括向任何法院提起的成年刑事案件或未成年案件的任何记录，无论该案件最终是否作出有罪认定。

如果求职者在面试中主动披露其犯罪记录怎么办？

如果求职者在面试中主动披露有关其犯罪记录的信息，且雇主未进行询问，雇主必须立即：

1. 向求职者提供本 Washington Fair Chance Act 雇主与求职者指南；以及
2. 以书面形式告知求职者：
   a. 在初步确定以下事项之前：(a) 求职者符合该职位所需的其他资格；以及 (b) 已向其发出有条件录用通知，雇主不得要求或接收有关求职者犯罪历史的相关信息；
   b. 雇主不得执行自动或明确排除有犯罪记录的求职者的政策或措施，包括因求职者在收到有条件录用通知之前未披露犯罪记录而拒绝其申请；
   c. 雇主不得基于求职者或员工的成年逮捕记录或未成年定罪记录采取实质性的不利就业措施，前提是该个人既未处于保释状态，也未在审判前以个人保证方式获释；以及
   d. 雇主不得仅基于求职者或员工的成年定罪记录采取实质性的不利就业措施，除非雇主具有采取此类措施的合法商业理由。

如何举报违反 Washington Fair Chance Act 的行为？

任何人均可根据 Washington Fair Chance Act 提出投诉，而不仅限于求职者。您可以就可能违反 Washington Fair Chance Act 的行为，向 Attorney General’s Office（总检察长办公室）提出投诉，方式包括发送电子邮件至 fairchancejobs@atg.wa.gov、拨打 (833) 660-4877 或填写我们的在线表格。会有工作人员与您联系。

*** *Washington Fair Chance Act* 不适用于以下职位：求职者或员工将会或可能在无人监督的情况下接触 *18* 岁以下儿童、法律定义的弱势成年人或弱势人员的职位；执法机构或刑事司法机构的职位；国家证券机构或注册证券机构的职位；非雇员志愿者职位；法律允许或要求雇主出于就业目的询问并考虑求职者犯罪记录信息的职位；或根据联邦合同开展工作，且该合同禁止有犯罪记录人员从事该合同项下工作的职位。**

此信息传单仅作为普通教育资源提供，并不用于提供任何形式的法律意见。残障人士可致电本办公室无障碍协调员（电话：*(360) 586-7696*），或填写 *www.atg.wa.gov/ago-accessibility-policy* 上的在线表格，要求以其他格式提供此材料。