

瞭解您的權利 身障權利

OFCCP 保護身障者免遭歧視

1. 什麼是因個人身障問題而產生的就業歧視？

根據個人身障問題而產生的聘雇歧視常發生在：僱主在就業的任何方面，基於個人的身障、一度身障或被視為有身障問題，未善待合格的求職者或員工。根據個人身障問題而產生的就業歧視也可能發生在：僱主表面公平的政策無意中讓身障者遭受歧視。

2. 我有哪些權利？

任何人都不能因為您的身障、曾經身障，或僱主認為您有心理或永久的身體損傷而拒絕僱用您、騷擾您、讓您降級、解僱您、降低您的薪資或惡劣待您。

若您是身障員工，您可要求「合理的彈性」，讓您履行工作職責，且僱主必須提供此等彈性。您的僱主必須向您提供合理彈性，除非僱主明顯難以做到或需支付大筆資金。

同樣的，若您是身障的求職者，僱主必須在申請流程期間向您提供合理彈性，讓您申請工作，並考慮是否僱用您。再次重申，僱主必須提供合理的彈性，除非太難做到或支出太高昂。

3. OFCCP 會根據身障而施行反歧視法嗎？

會。OFCCP 施行康復法案 (Rehabilitation Act) 第 503 節。在此法則下，與聯邦政府有業務往來的僱主若歧視身障求職者或員工，一律被認定為違法。也就是說：這些僱主在作出僱用、解僱、支薪、提供福利、指派工作、升級、裁員、訓練和其他就業相關活動的決策時，都不能歧視您。

4. OFCCP 保護哪些人？

OFCCP 保障聯邦政府承包商和分包商的求職者和員工的權益，包括銀行、資訊科技公司、肉品包裝工廠、零售商店、製造廠、會計事務所和建築公司等機構的員工。

身障的定義

5. 「身障」的定義是？

若您有下列情況，則可能被認定為身障者：

- 身體或精神損傷，進而明顯限制您一項或以上的主要生活活動；或
- 曾遭遇該等損傷。

若您被「認定」為擁有明顯限制您一項或以上主要生活活動的身體或精神損傷，或被「認定」為曾遭遇該等損傷（即使您沒有這樣的損傷），您也可能會被認定為身障者。

6. 可否舉出身障示例？

下列身體損傷通常被認定為身障：

糖尿病	癌症
癲癇	HIV 感染
失明	

通常被認定為身障的精神損傷包括但不限於：

嚴重的憂鬱症
躁鬱症
精神分裂症
創傷後壓力症候群
強迫症

7. 「顯著限制」是什麼意思？

「顯著限制」指的是：與大部份人相比，您的損傷在很大程度上限制您完成主要生活活動的能力。並非只有全面阻止、顯著或嚴重限制您完成主要生活活動的損傷才被認定為「顯著限制」。

例如：若您因躁鬱症每晚只睡兩小時，而一般人卻每晚睡八小時，您的睡眠就被顯著限制。要決定某人是否被「顯著限制」，可能還會考量藥物治療帶來的副作用。法律並未認定每種損傷都是身障。

8. 「主要生活活動」是什麼？

主要生活活動包括但不限於：

看	進食
走	提舉
說	學習
集中精神	溝通
自我照顧	睡眠
站立	彎腰
呼吸	閱讀
思考	手工做事

此外，主要生活活動也包括主要的身體運作，其中包括以下各項的功能：

免疫系統
特殊感官器官和皮膚
正常細胞生長
消化系統
泌尿生殖系統
腸道
膀胱
神經系統
大腦
呼吸系統
循環系統
心血管系統
內分泌系統
血液系統
淋巴系統
肌肉骨骼系統
生殖系統

9. 若我的障礙是偶發性的或正在緩解，我還會被認為身障者嗎？

會。偶發性或正在緩解的損傷，若發作時會顯著限制您從事主要生活活動，都將一律認為身障。

申請工作

10. 申請工作時，我需要披露我的身障情況，以便取得保護嗎？

不需要。無論您是否向相關單位披露此資訊，您都將備受保護。然而，要取得合理彈性，您必需向潛在僱主說明您需要他/她為您提供彈性。僱主可能需要您的某些身障資訊，才能為您提供彈性。

11. 我的僱主可要求我接受醫療檢查嗎？

若您在申請工作，僱主可能不會問您醫療問題，

或在聘請您之前要求您接受醫療檢查。僱主可能會問您能否履行工作，以及在有或沒有合理彈性的情況下，您能把工作做得多好。

為您提供工作機會後，您可能須符合特定情況和條件要求，例如：

- 通過醫療檢查，或
- 回答某些醫療問題。

所有職掌相同類型工作的新進員工都必須回答相同的問題，或接受相同的檢查，而不僅是身障的員工。

一般來說，一旦您受僱且開始工作，僱主可在下列情況下，提出醫療問題或要求您接受醫療檢查：

- 僱主需要醫療文件證明，支援您的彈性要求，或
- 僱主相信您因為醫療狀況而無法成功或安全履行工作職責。

12. 我的僱主如何處理我的醫療資訊？

法律要求保密所有醫療記錄和資訊，且醫療檔案須獨立存放，不得與其他僱用檔案合併存放。

尋求合理的彈性

13. 「合理的彈性」是什麼？

「合理的彈性」指的是調整或修改工作或工作場所，或慣用的工作方式或環境，以便讓身障求職者或員工成功申請工作、履行工作職責，或享用就業的福利和專屬權利。合理的彈性不會改變工作的本質。

您的「合理的彈性」也許和提供給其他員工或求職者的有所不同。因為彈性視身障的性質和工作類型而定。無論是怎樣的彈性，對僱主來說，其支出都不得過高，不得造成混亂局面。您的僱主可選擇適用的合理彈性類型，然而，彈性必須有效。例如：您的僱主可選擇用斜坡來取代電動手扶梯，解決通行問題。

14. 請舉例說明聘請流程，以及其後能協助我完成工作的「合理的彈性」。

合理的彈性可能包括許多形式。常見的彈性如下：

- 以無障礙格式提供書面資料，例如大字印刷、點字版或錄音內容。
- 調整或修改工作時程。
- 提供報讀人員或手語翻譯人員。

• 在設有無障礙通道的地點招募、面談、測試和完成申請流程的其他部份。

• 在設有無障礙通道的地點舉行員工會議。

• 提供或修正設備和裝置。

• 調整或修正政策和程序。

• 變更工作環境，以增進通行的便利。

15. 我如何要求僱主提供合理的彈性？

無論是員工或求職者，您都不需要為要求彈性而完成任何特別的流程。提出要求時無須使用類似「合理的彈性」的特別字眼，也無須提出書面要求。您只須告訴僱主您因為身障問題而需要調整或改變工作模式。您應準備好向僱主提供足夠的資訊，說明您是身障者。

若您在申請職務時需要彈性，您必須通知僱主，您因為身障問題而需要改變或調整申請或面談流程。您可口頭或書面提出要求，或由特定人士代您提出要求。例如：家人、朋友、保健專家，或其他類似工作教練的代表。提出要求後，僱主可能要求您填寫一些表格，或遵循其他程序。僱主要求您遵循的任何程序，都不得作為無法及時提供或解決彈性問題的藉口。

重要的是，切記您無須提供完整的醫療或精神健康病歷，即可獲得彈性。您只須提供彈性所需的相關資訊即可。

16. 我的僱主可以因為我需要合理彈性，而降低我的薪資，或支付比其他做相同工作的員工低的薪資給我嗎？

不可以。您的僱主不能透過降低您的薪資，或支付比其他做相同工作的員工更低之薪資的方式，讓您支付提供合理彈性的費用。

投訴

17. 若我認為僱主因為我的身障而歧視我，我該怎麼做？

您可向 OFCCP 提出投訴。就算不確定僱主是否為聯邦承包商或分包商，亦可提出投訴。

18. 如何向 OFCCP 提出投訴？

您可透過以下方式提出歧視投訴：

- 透過 OFCCP 網站填寫並提交線上表格；或
- 親自到 OFCCP 辦公室填寫表格；或
- 將填妥的表格郵寄、傳送電子郵件或傳真至負責據稱存在的歧視發生地點的 OFCCP 辦公室。

您可造訪網站 <https://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> 存取線上表格，或前往任何 OFCCP 辦公室，索取紙本格式的表格。欲搜尋您所在地附近的辦公室，請造訪網站：www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm。

填妥投訴表後請別忘了簽名。如果忘記簽名，OFCCP 仍會受理您的投訴，但 OFCCP 調查人員會在後續訪談時要求您補簽。欲投訴身障歧視，必須在據稱存在的歧視發生日起 300 天內提出，除非因充足理由延長提起投訴的期限。

19. 僱主可否因為我提出投訴而解僱我、降我的職，或不合理地對待我？

不可以。僱主若因您提出投訴或參與調查而報復您，即屬違法行為。OFCCP 法規保障您不因主張自身權利而受到騷擾、恐嚇、威脅、強迫或報復。

20. 我可以同時向 OFCCP 和平等就業機會委員會 / Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) 提出投訴嗎？

可以。如果您同時向 OFCCP 和 EEOC 提出投訴，將由適當的機構進行調查。在某些情況下，OFCCP 和 EEOC 可能會決定合作調查您的投訴。

OFCCP 一般會自行處理聲稱因身障受歧視，而對聯邦承包商提出的投訴。OFCCP 一般會自行處理聲稱因看似已形成影響某個員工或求職者群體的歧視模式，而對聯邦承包商提出的投訴。此外，OFCCP 也自行處理指向個人的性取向、性別認同或受保護的退伍軍人身份之歧視行為。OFCCP 一般會自行處理聲稱因討論、透露或詢問薪酬受歧視，而對聯邦承包商提出的投訴。

21. 如果發現我是就業歧視的受害者，會怎麼樣？

您有權獲得補償，獲得未發生歧視時您本可獲得的職位。您有權受雇、獲得晉升、復職或提供的合理彈性，包括重新派任。您也可能有權獲得欠薪、提前支薪、加薪，或上述補救的某種組合。此外，若 OFCCP 發現聯邦承包商或分包商違反第 503 節，OFCCP 未來可將其列入聯邦合約禁止或拒絕往來戶、要求取消公司目前合約，或取消合約之修改作業。

如需更多資訊，請洽：
THE U.S. DEPARTMENT OF LABOR
Office of Federal Contract Compliance Programs
200 Constitution Avenue, NW
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/ofccp

請注意：本資訊表提供的是一般資訊，無法取代文中所述計劃的實際相關法律與法規。