

了解您的权利 残疾人权利

OFCCP 保护残疾人免受歧视

1. 什么是针对残疾人的就业歧视？

针对残疾人的就业歧视通常指：雇主因有资格的求职者或雇员患有、曾经患有或被认为患有某种残疾，而在招聘的某一环节给予其不合理的对待。针对残疾人的就业歧视还指：雇主看似公平的政策或程序对残疾人造成了无意的歧视性影响。

2. 我有哪些权利？

雇主不能因您患有残疾、曾患有残疾、或认为您患有某种永久性的精神或身体缺陷而拒绝雇用您，或使您遭受骚扰、降职、解雇、减薪或恶劣对待。

如果您是身患残疾的雇员，您可以要求，且雇主必须提供“合理的便利条件”帮助您完成工作。雇主必须为您提供合理的便利条件，除非这样做会给雇主带来重大困难或高额开支。

同样，如果您是身患残疾的求职者，雇主必须在求职过程中为您提供合理的便利条件，便于您申请职位并被纳入考虑范围。雇主必须为您提供合理的便利条件，除非这样做过于困难或太昂贵。

3. OFCCP 是否施行针对残疾人的反歧视法规？

是的。OFCCP 执行《康复法》第 503 条规定。该法将与联邦政府有业务往来的雇主因残疾而歧视求职者和员工的行为视为违法。这意味着这些雇主在决定雇用、解雇、付薪、福利、工作分配、晋升、裁员、培训和其他就业相关的活动中不得歧视您。

4. OFCCP 的保护对象有哪些？

OFCCP 保护联邦政府承包商和分包商的求职者和雇员的权利，包括银行、IT 公司、肉类包装厂、零售店、制造厂、会计师事务所和建筑公司等机构的雇员。

残疾的定义

5. “残疾”的定义是什么？

如果您具备以下条件，则可能被视为残疾人：

- 身体或精神缺陷大幅限制您的一种或多种主要生活活动；或
- 曾身患此类缺陷。

如果您被“视为”患有大幅限制您的一种或多种主要生活活动的身体或精神缺陷，或被“视为”曾身患此类缺陷，即便您并没有这种缺陷，也可能被视为残疾人。

6. 残疾的例子有哪些？

以下列示的身体缺陷通常被视为残疾：

糖尿病 癌症
癫痫 艾滋病病毒（HIV）感染
失明

通常被视为残疾的精神缺陷包括但不限于：

重度抑郁症
躁郁症
精神分裂症
创伤后压力症候群
强迫症

7. 什么是“大幅限制”？

“大幅限制”意味着与大多数人相比，缺陷在很大程度上限制了您进行某项主要生活活动的的能力。但并非完全阻止或大幅/严重妨碍您进行某项主要生活活动的损伤才能被视为“大幅限制”。

例如：如果您因躁郁症每晚只睡两个小时，而一般人每晚睡八个小时，那么您的睡眠受到大幅影响。在判定一个人是否受到“大幅限制”时，可以考虑药物的副作用。根据法律规定，并非每一种缺陷都被视为残疾。



8. 什么是“主要生活活动”？

以下列示为部分主要生活活动：

看	进食
走	搭车
说	学习
集中注意力	交流
自我照顾	睡觉
站立	弯曲
呼吸	阅读
思考	手工作业

此外，主要生活活动还包括主要身体机能的运作，包括以下各项的机能：

免疫系统
特殊的感觉器官和皮肤
正常的细胞生长
消化系统
泌尿生殖系统
肠
膀胱
神经系统
大脑
呼吸系统
循环系统
心血管系统
内分泌系统
血液系统
淋巴系统
肌肉骨骼系统
生殖系统

9. 如果缺陷是偶发性的或处于缓解期，是仍被视为残疾？

是的。如果不定期、偶发性或处于缓解期的缺陷在发作期大幅限制一项主要生活活动，则被视为残疾。

申请工作

10. 为了获得保护，是否需要在申请工作时透露个人残疾情况？

不需要。无论是否透露这一信息，您都将受到保护，不会被歧视。但是，为了获得合理的便利条件，您必须将所需便利条件告诉未来雇主。雇主可能需要了解您的残疾情况，以便提供便利条件。

11. 雇主可否要求我体检？

如果您正在申请工作，雇主不能在雇用前要求您回答医疗问题或体检。但雇主可以询问：在提供或不提供合理的便利条件的情况下，您能否以及如何完成工作。

录用可能附带一些条件，如：

- 通过体检；或
- 回答某些医疗问题。

从事同类工作的所有新员工都必须回答同样的问题或参加同样的体检，不仅是残疾雇员需如此。

通常，一旦您被雇用并开始工作，雇主只能在以下情况下询问医疗问题或要求体检：

- 雇主需要医学文件为您的便利条件请求提供证据；或
- 雇主认为您因健康状况无法顺利或安全地完成工作。

12. 雇主怎样处理个人医疗信息？

法律规定所有医疗记录和信息都需要保密，并与其它就业档案分开存放。

寻求合理的便利条件

13. 什么是“合理的便利条件”？

“合理的便利条件”是对工作、工作场所或开展工作的常规方式或环境进行调整或修改，从而使患有残疾的求职者或雇员能够顺利申请到工作、履行这一工作的职责或享受就业的福利和特权。合理的便利条件并没有改变基本工作职能。

您的“合理的便利条件”可能不同于提供给其他员工或求职者的便利条件。这是因为便利条件取决于残疾性质和工作类型。不管是什么便利条件，都不能过于昂贵或对雇主造成过度干扰。雇主可以选择为您提供合理的便利条件的类型。但是，这种便利条件必须是有效的。例如，雇主可以选择提供一个斜坡而不是电梯来解决通行问题。

14. 在招聘过程中及随后提供的协助残疾人完成工作的“合理的便利条件”有哪些例子？

合理的便利条件有诸多形式。下面列出一些常见的便利条件。

- 以可查阅的格式提供书面材料，如采用大号字体、盲文或录影带。
- 调整或修改工作日程。
- 提供诵读者或手语翻译。
- 在设有无障碍通道的地点举行招聘、面试、测试和其他申请过程。
- 在设有无障碍通道的地点召开员工会议。
- 提供或修改设备和装置。
- 调整或修改政策和程序。
- 改善无障碍工作环境。

15. 如何请求合理的便利条件？

无论是雇员还是求职者，都无需通过特殊程序申请便利条件。提出请求时，您无需使用特殊词语或“合理的便利条件”一词，也不需要以书面形式提出请求。您只需要告诉雇主由于残疾，您需要调整或改变工作模式。您应该准备好向雇主提供足够的信息，证明您身患残疾。

如果您在申请工作的过程中需要便利条件，必须告知雇主由于身患残疾，您需要改变或调整申请或面试流程。您可以以口头或书面形式提出请求，也可以请其他人代您提出请求，如您的家人、朋友、健康专家或工作教练等其他代表。提出请求后，雇主可能会要求您填写表格或完成其他程序。任何此等程序都不得用于阻止及时为您提供便利条件或解决需求。

重要的是，您无需提供完整的医疗或精神健康记录以获取便利条件。您只需要提供为获得便利条件所需的相关信息。

16. 雇主能否因我需要合理的便利条件而降低我的薪酬或向我支付低于从事同样工作的其他员工的薪酬？

不能。雇主不得通过降低薪酬或支付低于从事同样工作的其他员工的薪酬来弥补提供合理的便利条件的成本。

投诉

17. 如果雇主歧视我身患残疾，我该怎么办？

可以向 OFCCP 投诉。即使不确定雇主是否是联邦承包商或分包商，也可提出投诉。

18. 如何向 OFCCP 投诉？

您可以通过以下方式提交投诉：

- 在 OFCCP 的网站在线填写并提交表格；或
- 亲自到 OFCCP 办公室填写表格；或
- 通过邮寄、邮件或传真的方式将填写完整的表格交至歧视发生地的 OFCCP 地区办公室。

可访问 <https://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> 下载表格，或在任一 OFCCP 办公室领取纸质表格。如需寻找最近的办公室，请查看 OFCCP 办公室清单，网址为 www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm。

务必在填写完整的投诉表格上签名。如未签

名，OFCCP 仍会受理您的投诉，但调查员会在后续面谈中要求您在表格中签名。指控歧视残疾的投诉需在指控后的 300 天内提出，出于正当理由延迟提出的情况除外。

19. 雇主可以因为我的投诉而解雇、降职或差别对待我吗？

不能。雇主因您投诉或配合调查而进行打击报复的行为是违法的。OFCCP 的规定能保护您免受骚扰、恐吓、威胁、胁迫或报复，从而维护您的权利。

20. 能否同时向 OFCCP 及美国公平就业机会委员会 / Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) 投诉？

可以。如果您同时向 OFCCP 及 EEOC 投诉，将由合适的机构展开调查。在某些情况下，OFCCP 及 EEOC 可能会决定联手进行调查。

OFCCP 一般会保留针对联邦承包商的因残疾而歧视员工的投诉。如果联邦承包商的歧视影响了一群雇员或求职者，且该歧视是针对性取向、性别认同或受保护的退伍军人身份，OFCCP 也会保留投诉。一般来说，OFCCP 会保留针对联邦承包商歧视询问、讨论或披露工资的员工的投诉。

21. 如果发现我是就业歧视受害者会怎样？

您将有权获得补偿，被分配在应有的职位（如果没有发生歧视，已经就职的职位）。您将有权被雇用、升职、复职或调岗。您也会有权获取欠薪、预支工资、加薪或上述补偿中的多项。此外，如果 OFCCP 裁定联邦承包商或分包商违反第 503 条规定，OFCCP 可将相关企业从后续联邦合同的考虑范围中排除或移除，或取消相关企业的当前合同或合同修订内容。

如需其它信息，请联系
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

请注意，本情况说明书仅提供基本信息，无法取代与此处所述项目相关的现行法律和法规。