

禁止基于个人实际存在或被认为的残障状况而进行就业歧视和骚扰

公平就业和住房部

公平就业和住房部的使命是保护加州人在就业、住房和公共设施场所方面免遭非法歧视，并且免遭仇恨暴力和人口贩运的犯罪行为。



加州法律禁止基于实际存在或被认为的残障状况进行歧视

可采取的补救措施

DFEH 担任客观的事实调查者，并努力帮助当事方自愿解决争端。如果 DFEH 找到足够的证据证明发生了歧视并且和解失败，在采取强制调节措施后，该部门可代表投诉方向民事法院提起法律诉讼。

如果法院认定存在歧视，则可下令采取补救措施，例如：

1. 违反法律规定的每个雇主或个人造成的精神损失赔偿
2. 雇佣或复职
3. 付清欠薪或晋升
4. 改变雇主政策或做法
5. 惩罚性损害赔偿
6. 合理的律师费用和成本

在向 DFEH 提出投诉并发布起诉权通知后，员工还可以就此事在民事法院提出私人诉讼。

提出投诉

如果您认为自己是歧视或骚扰的受害者，则可按下列方式联系 DFEH 提出投诉。投诉必须在最后一次歧视发生后的三年内提出。DFEH 会优先处理身患绝症者提出的投诉。

如需安排面谈，请联系下列沟通中心 (Communication Center)。

在向 DFEH 提出投诉并发布起诉权通知后，员工还可以就此事在民事法院提出私人诉讼。

如果您有需要合理便利安排的残障状况，DFEH 可通过电话协助记录您表达的内容；失聪、听力障碍或言语障碍者，可致电加州转接服务 (711)，或者您也可以以下方式联系我们。

联系我们

www.dfeh.ca.gov
免费电话：(800) 884-1684
TTY：(800) 700-2320
contact.center@dfeh.ca.gov

基于残障状况的就业歧视

《公平就业和住房法案》(Fair Employment and Housing Act, FEHA) 由加州公平就业和住房部 (Department of Fair Employment and Housing, DFEH) 执行，禁止基于个人实际存在或被认为的残障状况而进行就业歧视和骚扰。此外，FEHA 禁止对行使 FEHA 权利的行为 (例如提起与歧视有关的投诉) 进行报复。法律还要求雇主为有精神或身体残疾的个人提供合理便利安排，除非雇主能证明这样做会造成不必要的困难。

该法案涵盖精神或身体残疾，包括感染 HIV/AIDS，无论当前的残障状况是否会导致能力丧失。该法案还涵盖医疗状况 (定义为癌症或基因特征)。

残障状况不包括性行为障碍、赌博成瘾、盗窃癖、纵火狂或因当前非法使用药物而导致的精神活性物质滥用障碍。

基于残障状况的 就业歧视



FEHA 与《联邦美国残疾人法案》 (FEDERAL AMERICANS WITH DISABILITIES ACT):

与联邦法律相比，FEHA 可为残障人士提供更广泛的保护。雇员人数在五名或以上的加州雇主必须遵守 FEHA。加州对精神残疾、身体残疾和医疗状况的定义也比联邦法律更为宽泛。

根据加州法律，一种残障状况仅能“限制”一项主要生活活动。残障状况不必涉及“实质性限制”即可被认定为残障状况，而联邦法律对此有更严格的定义。判断疾病或残疾是否“限制”主要生命活动无需考虑任何缓解措施（如药物或假体），除非缓解措施本身限制了主要生命活动。

合理便利安排

在拒绝提供职位或做出任何与就业相关的决定之前，雇主需要与雇员进行沟通，探讨所有可能的合理便利安排。提供便利安排的需求可能来自缓解措施，如服用针对原发性残疾的药物。

如果便利安排不会给雇主的业务带来不必要的困难，则为合理便利安排。合理便利安排包括但不限于改变工作职责或工作时间、提供休假、重新安置工作区域和/或提供机械或电动辅助设备。雇主可向政府机构和外部专家寻求帮助，以确定是否可提供便利安排。

独立医学意见

如果对申请人是否能在有或无合理便利安排的情况下履行基本职能这一问题存在争议，雇主必须给予申请人机会来提交一份独立医学意见。拒绝允许申请人提交独立医疗意见可构成另一种违法行为。

歧视

雇主常用的以下两个原因并非歧视残障人士的合法借口：

- 该人员可能在未来受到伤害或对他人造成伤害
- 雇用残障人士将导致雇主的保险费增加

基于以下任何原因做出的任何与雇佣相关的决定或人事决定不具有歧视性：

- 该人员无法履行基本工作职能，且不存在能够使其履行工作“基本职能”的合理便利安排
- 该人员在执行工作时，会对自己或他人造成迫在眉睫的重大危险，且不存在能够消除或减少危险的合理便利安排

就业询问

FEHA 禁止雇主以口头或书面形式：

1. 在录用前要求任何申请人或雇员进行体检或心理检查或进行相关询问
2. 直接或间接询问申请人或雇员是否有精神或身体残疾或医疗状况
3. 询问精神或身体残疾或医疗状况的性质和严重程度

然而，雇主可询问申请人履行与工作相关职能的能力，并可对申请人的请求作出答复，确认是否可提供合理便利安排。

申请人收到录用通知后，在开始工作之前，雇主可要求申请人进行体检或心理检查。但是，检查或询问必须与工作有关并符合业务需要，所有同一工作类别的新雇员所接受的检查或询问必须相同。

雇主也可进行自愿体检（包括病史），将其作为雇员健康计划的一部分。这些信息必须与雇佣和人事记录分开保存。雇主不得因雇员拒绝参加自愿体检而对其进行惩罚。