在职期间的残障配合安排

资料页

Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

加州就业保护

加州法律保护残障人士在工作中免受歧视。该法律保护:

- 求职者
- 雇员
- 实习生
- 志愿者

这些保护适用于拥有五名或更多雇员的私人雇主，以及所有公共雇主。

残障人士有权在职期间申请合理配合安排。合理配合安排是指作出某种改变，使残障人士能够完成工作或在职业中获得发展。这可以包括改变工作地点或工作场所规则。

展示需要配合安排

需要合理配合安排的人必须表明其具有法律承认的残障。[1] 一般而言，要在工作中获得合理配合安排，一个人必须有精神或身体损伤，并且该损伤限制其从事主要生活活动的能力.

主要生活活动包括身体、精神和社会活动，包括影响一个人工作能力或职业发展能力的活动。例如:

- 思考
- 沟通
- 行走
- 抬举物品，以及
- 集中注意力

即使一个人的残障属于以下情况，也可以申请合理配合安排:

- 处于缓解期（如癌症）
- 只是有时发生（如哮喘或偏头痛）
- 可通过药物治疗（如使用胰岛素治疗糖尿病）
- 临时性的（背部受伤、手臂骨折）

申请合理配合安排和互动过程

雇主不得要求人们以书面形式申请合理配合安排，也不得要求他们使用特定措辞。如果残障人士为了能够履行其工作的基本职能而请求改变工作场所或工作条件，这就是合理配合安排请求。一个人何时可以申请合理配合安排或可以申请多少项合理配合安排没有限制。合理配合安排可在雇佣期间的任何时间提出。

在申请合理配合安排时，求职者和雇员必须说明其与残障相关的需要和所请求合理配合安排之间的联系。这意味着要说明该合理配合安排将如何帮助他们完成工作。

雇主必须及时回应合理配合安排请求。收到配合安排请求后，雇主必须启动互动过程。[2] 这是雇主和残障人士讨论请求的机会。无论是否能够按请求批准配合安排，所有人都必须以诚信方式参与互动过程，并且不得以会拖延配合安排程序的方式参与。

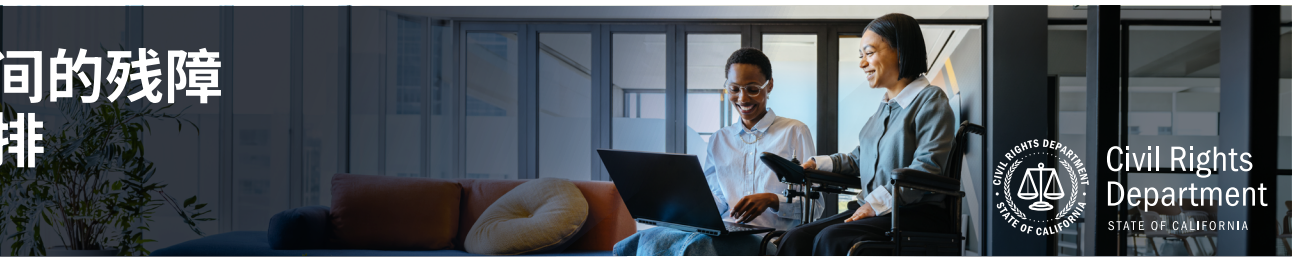
合理配合安排可以是独特且具有创造性的，因为它们回应的是个人具体的、与残障相关的需要。配合安排可以包括:

1 法律不涵盖的状况示例包括不限制主要生活活动的状况、盗窃癖（无法控制的偷窃冲动），以及因当前非法使用毒品导致的物质使用障碍。但是，如果一个人因过去使用毒品而患有精神活性物质使用障碍，并且该障碍限制主要生活活动，但其已不再使用非法毒品，则可能被视为残障人士。

2 Cal. Code Regs., tit. 2, § 11069

在职期间的残障配合安排

资料页



Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

- 允许服务动物进入工作场所，例如导盲犬
- 提供朗读人员或口译员
- 将雇员调到不同的工作地点
- 重组工作任务
- 改变工作时间表
- 调整考试、培训材料或政策
- 提供额外培训
- 允许雇员在家工作

医疗文件

雇主有时可以在互动过程中要求提供医疗文件。多种医疗保健提供者可以提供医疗文件，包括:

- 医生
- 外科医生
- 牙医
- 临床心理学家s
- 婚姻和家庭治疗师
- 针灸师
- 助产护士
- 临床社会工作者
- 其他医疗保健提供者[3]

当雇主不知道该残障和/或该残障不明显时，他们可以要求提供医疗文件，其中可包括:

- 医疗保健提供者出具的信函或说明
- 详细认证表 [4]
- 简明认证表 [5]
- 在提出请求后由医疗保健提供者填写的医疗询问表

如果雇主使用自己的医疗认证表或询问表，这些表格不得要求提供超过法律允许雇主获得的信息。这包括要求提供医疗记录、具体诊断或关于残障成因的信息。如果医疗文件不清楚，或雇主需要更多信息，互动过程将继续。

当残障或合理配合安排的需要很明显时，雇主不得要求提供医疗文件。例如，一名办公室工作人员有明显的行动障碍，并需要可调节桌子来使用其工作空间，雇主不得要求其提供医疗文件。

批准配合安排

在可能的情况下，雇主应当不拖延地批准并实施合理配合安排。.

在互动过程中，雇主和申请合理配合安排的人可能会找到多种能够帮助该人完成工作的合理配合安排。

雇主必须考虑申请配合安排者的偏好。但在存在多种有效配合安排时，雇主可以选择最适合其需要的配合安排。[6] 雇主不得要求人们接受不能解决其与残障相关需要的配合安排。

拒绝配合安排

雇主只能在以下情形之一拒绝配合安排请求:

1. 求职者或雇员没有法律承认的残障，
2. 批准该配合安排会取消该工作的基本职能，[7]
3. 该配合安排会给雇主造成重大困难和费用（过度困难），或
4. 该配合安排会危及请求者和工作场所其他人的健康与安全。

---

3 Cal. Code Regs., tit. 2, § 11065(i)

4 参见 CRD 的合理配合安排申请资料包 (https://bit.ly/RApackage)

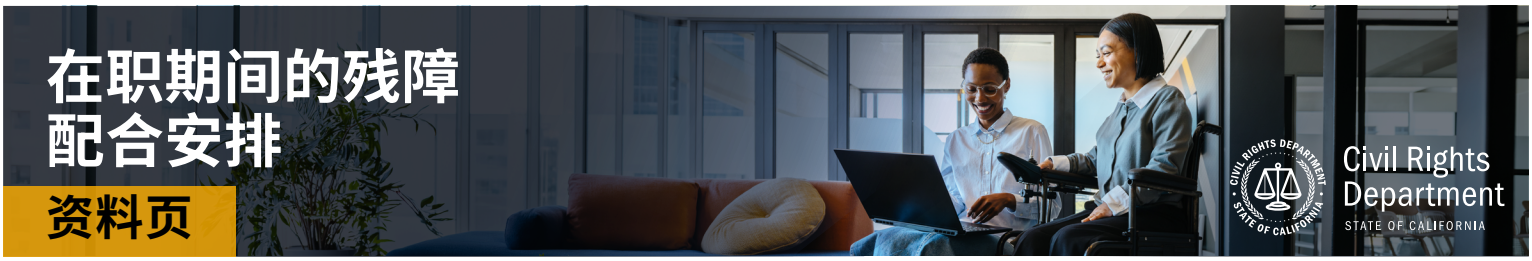
5 参见 CRD 的医疗保健提供者认证表样本，涉及 California Family Rights Act 或 Federal Medical Leave Act 下的休假 (https://bit.ly/cfraforms) 以及妊娠残障休假、调岗或其他合理配合安排 (https://bit.ly/pregcert).

6 Cal. Code Regs., tit. 2, § 11068(e)

7 基本职能是特定工作的主要和/或基础性任务。例如，如果某项工作存在的唯一目的就是执行该任务、该任务高度专业化，或只有有限数量的雇员可以执行该任务，则该任务属于基本职能。Gov. Code § 12926(f).

在职期间的残障配合安排

资料页



雇主在决定合理配合安排是否造成过度困难时，应考虑其可用的具体资源。其他因素包括:

- 企业规模
- 雇员人数
- 企业功能
- 配合安排的成本

如果雇主能够证明该配合安排会造成过度困难，仍必须继续互动过程。雇主必须与雇员或求职者合作，寻找对所有人都可行的配合安排。雇主不得通过忽视或拖延回应请求来避免批准请求。雇主也不得为了避免批准请求而说服或施压雇员另找工作。如果雇主在求职者或雇员申请配合安排后对其作出负面或不公平对待，这可能构成非法报复。[8] 无论配合安排是否获批，报复都可能发生。

遭遇暴力后的工作休假

加州法律要求雇主提供合理配合安排和保障该雇员在工作时的安全，如该员工本人或其家庭成员是特定暴力行为的受害者。

合理配合安排可以包括实施安全措施、重新分配工作、修改时间表，或为应对家庭暴力、性侵犯、跟踪、暴力威胁、涉及危险武器的行为或其他符合条件的暴力行为而采取的各种其他配合安排。[9]

提交投诉

如果您认为自己因残障而遭受歧视，可以向 CRD 提交投诉。

民权局

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

免费电话: 800.884.1684
加州中继服务 (711)

您是否有需要合理配合安排的残障?CRD 可以协助您处理投诉。

如需本指南的翻译，请访问
calcivilrights.ca.gov/posters/employment

8 如需了解更多关于报复的信息，请参见 CRD 的工作场所报复情况说明 (https://bit.ly/emp-retaliation)
9 Gov. Code § 12945.8(e)(1)-(8).

本指南仅供参考,不确立实质性政策或权利,也不构成法律建议。