

職場面試

就業歧視常見問題與答案

1. 招聘人員在招聘時詢問我是否有殘疾，是合法的嗎？

不合法。美國殘障人法案 (ADA) 禁止在求職時和面試時詢問求職人的有關健康狀況；過去住院；殘疾的性質和嚴重程度；以及相關的問題。

不幸的是，有些雇主堅持提問那些 ADA 法案禁止問的問題。這一作法讓求職者的對答很尷尬。

2. 面試人允許提問哪些問題？

只要不涉及與殘疾有關的問題，雇主可以詢問你是否具有完成某種工作的能力。例如，如果駕駛車輛是職責必需具備的功能，雇主可以問你是否有駕照。但是，他們不應該問你是否有會妨礙駕駛的視力障礙，。

3. 我必需據實相告我有殘疾嗎？

我們，NYLPI，建議你在求職或面試時不要說謊。如果以後發現你說謊，雇主可以以正當的理由解雇你。有些法庭判定：在求職或面試時說謊，雇主可以合法地解雇該員工，即使有證據表明解雇員工 *也有* 非法歧視的動機，。

4. 面試人可以詢問我就業歷史有間斷的原因嗎，如果這種間斷是由于我有殘障？

依據美國殘障人法案 (ADA)，潛在的雇主在面試時不可以詢問某些將會導致申請人披露其有傷殘或傷殘性質的資料的問題。

詢問就業歷史上的間斷很可能牽涉申請人的傷殘信息，因此這種詢問可以說是非法的。可是，直至法庭或公平就業機會委員會（EEDC）明確這個問題，目前關於這個問題的法律還不確定。

5. 如果面試人詢問我不合法的有關我殘疾的問題，我該怎麼辦呢？

沒有一個容易的答案。如果在面試時要你回答被 ADA 所不允許問的問題而你又回答了這個問題，你可能披露了至少在求職階段，法律允許你保持私密的信息。

有兩個基本的問題你要考慮：a) 你想讓雇主改變這個非法的求職或面試程序，還是 b) 你想得到這份工作？同時達到兩者有困難。

如果你的主要目標是得到這份工作，你可選擇採用非對抗性的方式，拒絕回答。例如，你可以說你讀到過法律在面試時禁止提問這類問題。這可以使你避免回答這個問題，也不給雇主留下你是殘障人的印象。

如果你的目的是迫使雇主改變這種非法的面試程序，那你可以向 EEOC 投訴，或者向州或地方人權機構投訴，要求他們負責解決雇主違法提問的問題。

6. 如果工作申請表有違法的問題，我該怎麼作？

你可以不填，或者要求把表帶回家填寫。漁港允許你把表帶回去，你可以向公平就業委員會（ ），我們（ ），其它維護權利機構，或者州或當地的人權機構出示該表，要求他們負責解決雇主違法提問的問題。

如果你這樣作，你還可以要求這個機構看到這個的表格的人不要向雇主透露你的姓名。這樣或許使你在修改表格時，能繼續申請這個職位。

7. 如果我由于拒絕回答違法的問題而沒有得到這個職位，我該怎麼辦？

這位雇主就違法了法律。你可以向 EEOC 或者州或當地的人權機構提出行政申訴。

8. 如果我申請了工作但沒有被雇用，我怎麼能知道雇主是否因為我是殘障人而違法歧視我呢？

這沒辦法確定。尤其是當雇主沒有直接說因為你是殘障人而不雇用你，或者根本不給你任何不雇用你的原因。

9. 那麼，能做些什麼來證明我是因為殘障而沒被雇用呢？

- (a) 你必須證明你是有傷殘的人；你有資格勝任這個工作；你被拒絕了；而且這個職位還空缺著，或者被給予了一個沒有殘疾的人。
- (b) 雇主必須為沒雇用你的決定提供中立的或非歧視性的理由。例如你不合格做這個工作，或者你不如被雇用的申請人那樣合格。
- (c) 如果雇主能滿足要求，你就得證明雇主給出的中立理由並不是雇主不雇用你的理由，而你的傷殘才是真正的理由。起訴前你收集的任何相關資料都會對你的案子有幫助。

10. 如果我就雇主提出歧視殘障人的指控，我的勝算有多大？

即使你能證明雇主在求職或在面試時提問了違反的問題，而且你能證明你的未被雇用是由于你對違法問題的回應，你也不一定能在對雇主不錄用你的挑戰中贏得行政申訴。

為了贏得一項對抗不雇用你的行政訴訟或者法律訴訟，你還要證明，在合理的協助下或沒有協助的情況下，你具備完成這份工作的基本能力。

你需要有具體的證據證明雇主不雇用你是基于，或至少部分基于你是傷殘人。

11. 如果雇主給了我這份工作，但面試時問了我歧視性的問題，他違犯了 ADA 法案嗎？

即使雇主決定雇用你，或者在雇用決定作出之前，你決定不要這份工作並在雇用你的決定前撤銷了你的申請，雇主仍可能違犯了 ADA 法案。在這兩種情況下，你可以要求 EEOC，NYLPI 或者州或當地人權機構調查，要求雇主改正應聘和面試程序，以便今後其它申請人不再被問這類問題。

12. ADA 法案要求雇主優先雇用殘障人嗎？

不。ADA 法，州和地方的法案只保護殘障人士避免基于傷殘的歧視。它們不要求雇主雇用，或者推動雇主雇用傷殘人員超過雇用正常人。

這些法律禁止雇主因為某人的傷殘而拒絕，或者鼓動或采取其它惡意行為來阻止錄用某人，即使他/她能達到工作基本要求。

ADA 法案允許僱主選擇僱用一個更有經驗的正常人，而不僱用一個傷殘人，即使這個傷殘人也符合工作的要求。

僱主可以在兩個具有相同資質的人當中僱用正常人，而不僱用殘障人，只要這種選擇不是基于殘疾的考量。

-最新更新：2002 年 7 月 31 日

Translated by the Asian/American Center of Queens College with
funds provided by Queens Borough President Helen Marshall
(No alterations on this document are permitted)