

應對歧視

收集重要資訊

良好的第一步就是收集適用您情況的反歧視法律。聯絡美國糖尿病協會 (ADA) 和其他資源，尋求工會的協助，或是向律師諮詢。保留所有涉及您索賠的文件，例如雇主的來信。索取適用的一般文件副本，例如人事政策。逐一寫下並紀錄您的遭遇，包括姓名和日期。

宣導與協商

糖尿病的歧視往往是由於無知。由於糖尿病通常不是「明顯的」殘障，因此很多雇主並不了解它的性質和治療。有時候可以透過解說糖尿病的性質以及您的醫療需求和能力來解決問題。您的雇主可能不熟悉反歧視法的條文，因此也應該向他們提供這些資訊。

提出訴訟

有時候需要採取法律行動來終止歧視。您必須先向適當的政府機構提出歧視控告。如果雇主是私人公司或是州政府或地方政府，請向公平就業機會委員會 (EEOC) 或您所在州的反歧視機構提出控告。(您可以向聯邦或州立機關提出控告，您的訴狀會被視為已向兩者發出。) 如果雇主是聯邦機構，請聯絡發生歧視的機構內的公平就業機會辦公室。您必須儘速採取行動，因為提出行動的時限通常很短。如果機構無法圓滿解決您的問題，您可以向聯邦法庭或州立法庭提出訴訟，主張基於殘障的歧視。

立法

美國糖尿病協會致力改變對於糖尿病患者不公平的法律和政策。一個近期的例子是《美國殘障人士法案 2008 年修正案》，使糖尿病員工更容易證明自己有殘障，並獲得法律的保障。

ADA 資源

ADA 有其他資料提供給面臨就業歧視的人。請致電 1-800 DIABETES (342-2383) 索取 ADA 有關就業歧視的資料袋，或是對於歧視問題的額外協助。

致電 1-800 DIABETES (342-2383)

有關糖尿病的一般資訊；

或是瀏覽我們的網站 www.diabetes.org。

致電 1-800-ADA-ORDER (232-6733)

訂購書籍或目錄。

致電 1-800-806-7801

訂閱以及會員問題。

其他有用的電話號碼和網站

殘障權利教育與防衛基金有限公司：
510-644-2555; www.dredf.org

全國就業律師協會：
415-296-7629; www.nela.org

美國平等就業機會委員會：
1-800-669-4000; www.eeoc.gov

美國司法部：
1-800-514-0301; www.ada.gov

美國勞工部：
1-866-487-9243; www.dol.gov/elaws/fmla.htm



您的工作和您的權利

對抗工作場所
的糖尿病歧視

糖尿病患者有時候會面臨工作場所的歧視。以下資訊有助於您了解糖尿病工作者的權利，以及您可以如何確保獲得公平的待遇。

法律

聯邦反歧視法律



幾項聯邦法律禁止工作場所的殘障歧視。《美國殘障人士法案》適用於私人雇主、勞工工會以及具有 15 名或更多員工的就業機構以及州政府和地方政府。《1973 年復健法案》一般涵蓋為聯邦政府行政部門工作的員工，或是接受聯邦資金的雇主。《國會責任法案》則涵蓋了國會員工以及大部分的立法部門機構。

為了受到聯邦反歧視法律的保護，勞工必須顯示自己是一個「有殘障的合格人士」。第一步是確立勞工具有一種殘障、



殘障的「紀錄」，或是「被視為具有」一種殘障。這些法律的殘障定義是一種精神或生理損傷，顯著限制一種或多種重要的生活活動—例如坐著、行走、目視或是照顧自己，或是一種重大的肢體機能，例如內分泌機能。為了做出這種認定，糖尿病人士會被

視為沒有胰島素等緩解措施的協助。此外，在工作上不需要任何改造的人士只需要顯示他或她有一種損傷（而不需要應對一種生活活動的顯著限制）。



勞工也必須確定他或她有資格從事所擔任的職務。合格的勞工是指滿足所從事或所欲從事職位的技能、經驗、教育和其他工作相關的要求，而且如果獲得合理的通融措施，可以從事該職位的主要職能。通融措施是指對於工作或工作環境做出任何變更或調整，使殘障人士能夠從事工作。

糖尿病歧視案的一個常見問題，是雇主宣稱糖尿病患者對其他員工造成安全風險。糖尿病勞工通常需要打破有關糖尿病的迷思和刻板印象，並且向雇主或法庭告知他或她有能力和負責的勞工。

州級反歧視法律

美國各州都有自己的反歧視法律以及負責執行這些法律的機構。有些州的反歧視法律提供的保護比聯邦法律更周全。

其他法律

雖然本資訊的重點在於反歧視法律，但是其他很多聯邦法和州法對糖尿病勞工也很有幫助。《家庭與醫療休假法案》（FMLA）規定，大部分具有 50 位以上員工的私人雇主以及大部分的政府機構為勞工或是直屬家人的嚴重健康狀況提供每年最多 12 週的休假。這種休假可以採取一次少量時間，以便處理血糖值導致的短期問題或是去看病。

您的權利和責任

反歧視法律禁止雇主因為某人的殘障而採取不利的就業行動。這是指雇主不能在雇用、開除、懲戒、付薪、升遷、工作訓練、額外福利，或是其他就業條款或條件上進行歧視。雇主也不可對於主張自己權利的員工採取報復行動。

個人通常不需要告訴雇主他們有糖尿病，但是反歧視法律只會在雇主知道殘障的情況下保護員工免受歧視。

通融措施

如果殘障員工有所要求，雇主必須做出「合理的通融措施」，除非該通融措施會因為顯著的困難或費用而對雇主造成「過度的困難」。糖尿病人士需要的通融措施通常很容易而且並不貴。例如，糖尿病患者可能要求以下的通融措施：

- 暫時休息以檢查血糖值，吃零食或是上廁所。
- 將糖尿病用品和食物放在附近。
- 採取修正的工作時間表，或是上標準班而非小夜班（下午四時至晚上十二時）。

