

5 Rzeczy, o których należy wiedzieć

Dyskryminacja osób niepełnosprawnych w kwestii zatrudnienia

- 1 Ustawa o przeciwdziałaniu dyskryminacji w stanie New Jersey (Law Against Discrimination, LAD) zakazuje dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność i nękania ze względu na niepełnosprawność w zatrudnieniu.** Pracodawca nie może dyskryminować pracownika ze względu na faktyczną lub domniemaną niepełnosprawność podczas rekrutacji, zatrudnienia i podejmowania decyzji o zwolnieniu. Współpracownicy, przełożeni i klienci nie mogą dyskryminować ani nękać pracownika z powodu jego/jej faktycznej lub domniemanej niepełnosprawności.
- 2 Nękanie ze względu na niepełnosprawność jest niezgodne z prawem na mocy LAD.** Nękanie ze względu na niepełnosprawność może obejmować wrogie, lekceważące lub zastraszające komentarze, obraźliwe gesty lub używanie obraźliwych obelg. Pracodawcy muszą podjąć kroki w celu powstrzymania i skorygowania nękania opartego na niepełnosprawności ze strony współpracowników i klientów, jeśli wiedzą lub powinni wiedzieć, że pracownik jest nękaną.
- 3 Pracodawca nie może odmówić zatrudnienia, zwolnienia, obniżenia wynagrodzenia lub zmniejszenia świadczeń ze względu na faktyczną lub domniemaną niepełnosprawność.** Pracodawca nie może traktować pracownika w odmienny sposób ze względu na faktyczną lub domniemaną niepełnosprawność, jeśli może on wykonywać podstawowe funkcje swojego stanowiska pracy z rozsądnymi udogodnieniami lub bez nich. Oznacza to, że pracownik ma prawo być traktowany tak samo i otrzymywać takie same zadania, szkolenia, awanse i inne świadczenia, jak inni pracownicy na tym samym lub podobnym stanowisku.
- 4 Pracodawcom nie wolno wymagać badań lekarskich przed złożeniem oferty zatrudnienia.** Pracodawcy mogą wymagać badań lekarskich dopiero po złożeniu oferty i tylko wtedy, gdy wszystkie osoby zatrudnione na tym samym stanowisku będą musiały przejść badania. Pracodawcy nie mogą cofnąć oferty pracy, jeśli badanie lekarskie wykaże niepełnosprawność, która nie uniemożliwia wykonywania pracy.
- 5 Pracodawcy są zobowiązani do wprowadzenia rozsądnych udogodnień w związku z niepełnosprawnością, jeśli pracodawca wiedział lub powinien był wiedzieć o niepełnosprawności, a udogodnienie nie spowoduje nadmiernych trudności dla przedsiębiorstwa.** Udogodnienia mogą obejmować zapewnienie dostępności i użyteczności miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, modyfikację harmonogramów pracy, zmianę miejsca pracy, zapewnienie czasu wolnego na leczenie oraz zapewnienie lub zmianę sprzętu wymaganego do wykonywania pracy. Udogodnienia nie mogą opierać się na przestarzałych przekonaniach lub założeniach dotyczących niepełnosprawności.

Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej lub złożyć skargę, odwiedź stronę NJCivilRights.gov lub zadzwoń pod numer 1.833.NJDCR4U Oddział ds. praw obywatelskich (Division on Civil Rights, DCR) egzekwuje LAD, która chroni wszystkie osoby przed dyskryminacją w stanie New Jersey, niezależnie od statusu imigracyjnego. Aby dowiedzieć się więcej, kliknij [tutaj](#).

LAD chroni Cię przed działaniami odwetowymi. Nikt nie może podejmować działań odwetowych w związku ze zgłaszaniem możliwych naruszeń LAD, składaniem skarg dotyczących dyskryminacji wewnętrznie, w DCR lub w sądzie, ani korzystaniem z innych praw wynikających z LAD.

Dostępne w innych językach w [rozdziale Źródła](#) na stronie internetowej DCR.

Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej lub złożyć skargę, odwiedź stronę NJCivilRights.gov lub zadzwoń pod numer **1.833.NJDCR4U**



Biuro Prokuratora Generalnego stanu NJ

NJCivilRights.gov



**DIVISION ON
NJ CIVIL RIGHTS**
@CivilRightsNJ #CivilRightsNJ #StandUpAgainstHate



11.03.2024