

5 Cosas Que Debe Saber Sobre La Discriminación Por Discapacidad En El Empleo

- 1 La Ley contra la Discriminación (Law Against Discrimination, "LAD") de Nueva Jersey prohíbe la discriminación y el acoso laborales basados en una discapacidad.** Un empleador no puede discriminarlo por una discapacidad real o percibida durante la contratación, el empleo y al decidir despidos. Los compañeros de trabajo, supervisores y clientes no pueden discriminarlo ni acosarlo debido a su discapacidad real o percibida o la de un miembro de su familia.
- 2 El acoso por discapacidad es ilegal según la LAD.** El acoso por discapacidad puede incluir comentarios hostiles, irrespetuosos o intimidatorios, gestos ofensivos o el uso de insultos despectivos. Los empleadores deben tomar medidas para detener y corregir el acoso por discapacidad por parte de compañeros de trabajo y clientes si saben o deberían haber sabido que lo estaban acosando.
- 3 Su empleador no puede negarse a contratarlo, despedirlo, pagarle menos o reducir los beneficios en función de una discapacidad real o percibida.** Un empleador no puede tratarlo de manera diferente en función de una discapacidad real o percibida si puede realizar las funciones esenciales de su trabajo con una adaptación razonable o sin ella. Esto significa que tiene derecho a que se lo trate de la misma manera y a recibir el mismo tipo de asignaciones laborales, capacitación, ascensos y otros beneficios que otros empleados con el mismo puesto de trabajo o uno similar.
- 4 Los empleadores tienen prohibido exigir exámenes médicos antes de hacer una oferta de empleo.** Los empleadores solo pueden exigir un examen médico después de haber hecho una oferta y solo si todas las personas contratadas para el mismo trabajo deben someterse al examen. Los empleadores no pueden revocar una oferta de trabajo si un examen médico revela que tiene una discapacidad que no le impide realizar su trabajo.
- 5 Los empleadores están obligados a hacer adaptaciones razonables para su discapacidad si sabían o deberían haber sabido acerca de su discapacidad y las adaptaciones no causarán una dificultad excesiva para el negocio.** Las adaptaciones pueden incluir hacer que las áreas de trabajo sean accesibles y utilizables para personas con discapacidades, modificar los horarios de trabajo, cambiar la ubicación del trabajo, brindar tiempo libre para recibir tratamiento y proporcionar o cambiar el equipo necesario para realizar el trabajo. Las adaptaciones no pueden basarse en creencias o suposiciones obsoletas sobre una discapacidad.

Para obtener más información o para presentar una queja, visite NJCivilRights.gov o llame al 1.833.NJDCR4U. La División de Derechos Civiles (DCR) hace cumplir la LAD, que protege a todas las personas de la discriminación en Nueva Jersey, independientemente de su condición migratoria. Para obtener más información, haga clic [aquí](#).

La LAD lo protege contra represalias. Nadie puede tomar represalias contra usted por denunciar posibles incumplimientos de la LAD; por presentar internamente una queja por discriminación, ya sea ante la DCR o en los tribunales, o por ejercer cualquier otro derecho en virtud de la LAD.

Disponible en otros idiomas en la [sección Recursos](#) del sitio web de la DCR.

Para obtener más información o presentar una queja, visite NJCivilRights.gov o llame al **1.833.NJDCR4U**



Oficina del Fiscal General de NJ
NJCivilRights.gov



DIVISION ON
NJ CIVIL RIGHTS
@CivilRightsNJ #CivilRightsNJ #StandUpAgainstHate

