

5 Bagay na Dapat Mong Malaman Tungkol sa Diskriminasyon Dahil sa Kapansanan sa Trabaho

- 1 Ipinagbabawal ng Batas Laban sa Diskriminasyon (Law Against Discrimination, “LAD”) ng New Jersey ang diskriminasyon dahil sa kapansanan at panliligalig batay sa kapansanan sa trabaho.** Hindi ka maaaring idiskrimina ng isang employer batay sa isang aktuwal o pinaghihinalaang kapansanan sa panahon ng pag-hire, pagtatrabaho, at kapag nagpapasya ng mga pagtanggap sa trabaho. Hindi ka maaaring i-diskrimina o ligaligin ng mga katrabaho, superbisor, at mga customer dahil sa aktuwal o nakikitang kapansanan mo o ng iyong miyembro ng pamilya.
- 2 Ang panliligalig na batay sa kapansanan ay labag sa batas sa ilalim ng LAD.** Maaaring kabilang sa panliligalig na batay sa kapansanan ang mga komentong pagalit, walang galang, o nambu-bully, nakakasakit na mga galaw, o paggamit ng mga mapanlait na paninira. Dapat gumawa ang mga employer ng mga hakbang upang ihinto at itama ang panliligalig na batay sa kapansanan mula sa mga katrabaho at customer kung alam nila o nalaman nilang ikaw ay nililigalig.
- 3 Ang iyong employer ay hindi maaaring tumanggap i-hire ka, tanggalin ka, bayaran ka ng mas mababa, o bawasan ang mga benepisyo batay sa isang aktuwal o pinaghihinalaang kapansanan.** Hindi ka maaaring tratuhin ng isang employer nang naiiba batay sa isang aktuwal o pinaghihinalaang kapansanan kung magagawa mo ang mahahalagang tungkulin ng iyong trabaho nang mayroon o walang makatuwirang kaluwagan. Nangangahulugan ito na may karapatan kang matrato nang pareho at makatanggap ng parehong uri ng mga gawain sa trabaho, pagsasanay, promosyon, at iba pang mga benepisyo gaya ng ibang mga empleyado na may pareho o katulad na posisyon sa trabaho.
- 4 Pinagbabawalan ang mga employer na mangailangan ng medikal na pagsusuri bago mag-alok ng trabaho.** Ang mga employer ay maaari lamang humiling ng medikal na pagsusuri pagkatapos maisagawa ang isang alok at kung ang lahat ng taong kinuha para sa parehong trabaho ay kailangang sumailalim sa pagsusulit. Hindi maaaring bawiin ng mga employer ang isang alok sa trabaho kung ipinapakita ng isang medikal na pagsusuri na mayroon kang kapansanan na hindi pumipigil sa iyo sa pagganap ng iyong trabaho.
- 5 Ang mga employer ay kinakailangang gumawa ng mga makatuwirang kaluwagan para sa iyong kapansanan kung alam o nalaman ng employer ang tungkol sa iyong kapansanan at ang kaluwagan ay hindi magdudulot ng labis na paghihirap sa negosyo.** Maaaring kabilang sa mga kaluwagan ang paggawa ng mga lugar ng trabaho na naa-access at magagamit ng mga taong may mga kapansanan, pagbabago ng mga iskedyul ng trabaho, pagbabago ng mga lokasyon ng trabaho, pagbibigay ng oras para sa paggamot, at pagbibigay o pagpapalit ng kagamitan na kailangan upang maisagawa ang trabaho. Maaaring hindi nakabatay ang mga kaluwagan sa mga lumang paniniwala o mga pagpapalagay tungkol sa isang kapansanan.

Upang malaman ang higit pa o upang maghain ng reklamo, pumunta sa NJCivilRights.gov o tumawag sa 1.833.NJDCR4U. Ipinapatupad ng Dibisyon sa Mga Karapatang Sibil (Division on Civil Rights, DCR) ang LAD, na nagpoprotekta sa lahat ng tao mula sa diskriminasyon sa NJ anuman ang katayuan sa imigrasyon. Upang malaman ang higit pa, i-click [dito](#).

Pinoprotektahan ka ng LAD laban sa paghihiganti. Walang sinuman ang maaaring gumanti sa iyo para sa pag-uulat ng mga posibleng paglabag sa LAD; paghahain ng reklamo sa diskriminasyon sa loob, sa DCR, o sa korte; o paggamit ng anumang iba pang mga karapatan sa ilalim ng LAD.

Available sa iba pang mga wika sa [Seksiyon ng mga mapagkukunan](#) ng website ng DCR.

Upang malaman ang higit pa o upang maghain ng reklamo, pumunta sa NJCivilRights.gov o tumawag sa **1.833.NJDCR4U**



Tanggapan ng Abogadong Heneral ng NJ

NJCivilRights.gov



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



03/11/2024