

# 5 cosas que debe saber sobre la discriminación por origen nacional en el empleo

- 1 En Nueva Jersey, la discriminación y el acoso en el empleo por motivos de origen nacional son ilegales.** La Ley contra la Discriminación de Nueva Jersey (LAD, por sus siglas en inglés) le protege de la discriminación por origen nacional en el empleo y del acoso por origen nacional por parte de compañeros de trabajo, supervisores y clientes, aunque sea refugiado, inmigrante o no sea ciudadano estadounidense. Esto incluye el trato injusto debido a su etnia, país de nacimiento, cultura o lengua, reales o percibidos.
- 2 En general, su empleador no puede tomar decisiones laborales basadas en su origen nacional.** Los empleadores no pueden tomar decisiones laborales (como la contratación, el despido y el pago) basadas en su origen nacional. Por ejemplo, su empleador no puede despedirle por haber nacido en México ni pagarle menos por no ser ciudadano estadounidense. Los empleadores pueden verificar la elegibilidad de empleo de los empleados recién contratados de conformidad con el proceso del formulario federal I-9.
- 3 Su acento no puede impedirle triunfar en el trabajo.** Los empleadores no pueden negarle un puesto por su acento si puede comunicarse en inglés adecuadamente para el trabajo, aunque comunicarse en inglés sea una función laboral esencial. Por ejemplo, es ilegal que su empleador se niegue a ascenderle porque tiene acento criollo-haitiano y su empleador quiere que “hable más como un estadounidense”.
- 4 Otras personas no pueden acosarle en el trabajo por su origen nacional.** Cuando el acoso debido al origen nacional por parte de un cliente o de otros empleados interfiera con su capacidad para realizar su trabajo, su empleador debe abordar el acoso si tiene o debería haber tenido conocimiento del mismo. El acoso puede incluir el uso de insultos o comentarios despectivos o degradantes sobre su origen nacional.
- 5 Los empresarios no pueden utilizar políticas o normas neutrales para discriminar.** Se prohíben las políticas y normas laborales neutrales que afecten más gravemente a las personas de un origen nacional que a las de otro, a menos que sean necesarias para servir a un interés sustancial, legítimo y no discriminatorio. Por ejemplo, un requisito de dominio del inglés que no sea necesario para que un empleado desempeñe eficazmente sus funciones laborales puede afectar desproporcionadamente a los empleados por su origen nacional y puede infringir la LAD.

Nadie puede tomar represalias contra usted por denunciar infracciones de la LAD, presentar una denuncia por discriminación o ejercer otros derechos amparados por la LAD.

Para obtener más información o presentar una denuncia, visite [NJCivilRights.gov](http://NJCivilRights.gov) o llame al 1-833-NJDCR4U (1-833-653-2748). La División de Derechos Civiles (DCR, por sus siglas en inglés) hace cumplir la LAD, que protege a todas las personas contra la discriminación en Nueva Jersey, independientemente de su situación migratoria. Para más información, haga clic [aquí](#).

Para obtener más información o presentar una denuncia, visite [NJCivilRights.gov](http://NJCivilRights.gov) o llame al **1.833.NJDCR4U**.



Oficina del Fiscal General de NJ  
[NJCivilRights.gov](http://NJCivilRights.gov)



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

