

# 5 Mga Bagay na Dapat Mong Malaman Tungkol sa Diskriminasyon sa Trabaho Dahil sa Bansang Pinagmulan

- 1 Sa New Jersey, ang diskriminasyon at panliligalig sa trabaho batay sa bansang pinagmulan ay ilegal.** Pinoprotektahan ka ng New Jersey Law Against Discrimination (LAD) mula sa diskriminasyon sa trabaho batay sa bansang pinagmulan at panliligalig batay sa bansang pinagmulan mula sa mga katrabaho, superbisor, at mga patron, kahit na ikaw ay isang refugee, migrante, o hindi mamamayan ng U.S. Kabilang dito ang hindi patas na pagtrato batay sa iyong aktuwal o nakikitang etnisidad, bansang sinilangan, kultura, o wika.
- 2 Ang iyong amo ay karaniwang hindi maaaring gumawa ng mga desisyon sa trabaho batay sa iyong bansang pinagmulan.** Ang mga amo ay hindi maaaring gumawa ng mga desisyon sa trabaho (tulad ng pagtanggap, pagtanggap, at pagpapasahod) batay sa iyong bansang pinagmulan. Halimbawa, hindi ka maaaring tanggalin ng iyong amo dahil ipinanganak ka sa Mexico o mas mababa ang sahod sa iyo dahil hindi ka mamamayan ng U.S. Maaaring patunayan ng mga amo ang pagiging karapat-dapat sa pagtatrabaho ng mga bagong-tanggap na empleyado alinsunod sa proseso ng Federal Form I-9.
- 3 Ang iyong accent ay hindi makakapigil sa iyo na magtagumpay sa trabaho.** Hindi ka maaaring tanggihan ng mga amo ng posisyon dahil sa iyong accent, kung nakapagsalita ka ng Ingles nang sapat para sa trabaho, kahit na ang pakikipag-usap sa Ingles ay isang mahalagang tungkulin sa trabaho. Halimbawa, labag sa batas para sa iyong amo na tumangging i-promote ka dahil mayroon kang accent na Haitian-Creole at gusto ng iyong amo na "magsalita ka nang mas parang isang Amerikano."
- 4 Hindi ka maaaring guluhin ng iba sa trabaho dahil sa iyong bansang pinagmulan.** Kung ang panliligalig na nakabatay sa bansang pinagmulan ng isang kustomer o ibang mga empleyado ay nakakasagabal sa iyong kakayahan na gampanan ang iyong trabaho, dapat tugunan ng iyong amo ang panliligalig kung alam nila o dapat na alam nila ang tungkol dito. Maaaring kabilang sa panliligalig ang paggamit ng mga paninira o mapanlait o mapanghamak na komento tungkol sa iyong bansang pinagmulan.
- 5 Ang mga amo ay hindi maaaring gumamit ng mga neutral na patakaran o tuntunin upang magdiskrimina.** Ipinagbabawal ang mga neutral na patakaran at tuntunin sa trabaho na higit na nakakaapekto sa mga taong may isang bansang pinagmulan kaysa sa iba maliban kung kinakailangan upang maghatid ng malaki, lehitimo, walang diskriminasyong interes. Halimbawa, ang kahilingan sa kasanayan sa Ingles na hindi kinakailangan para mabisang gampanan ng isang empleyado ang kanyang mga tungkulin sa trabaho ay maaaring makaapekto sa mga empleyado ayon sa bansang pinagmulan at maaaring lumabag sa LAD.

Walang sinuman ang maaaring gumanti laban sa iyo para sa pag-uulat ng mga paglabag sa LAD, paghahain ng reklamo sa diskriminasyon, o paggamit ng iba pang mga karapatan sa ilalim ng LAD.

Upang malaman ang higit pa, o maghain ng reklamo, pumunta sa [NJCivilRights.gov](http://NJCivilRights.gov) o tumawag sa 1-833-NJDCR4U (1-833-653-2748). Ipinapatupad ng DCR ang LAD, na nagpoprotekta sa lahat ng tao mula sa diskriminasyon sa New Jersey anuman ang katayuan sa imigrasyon.

Upang matuto ng higit pa, i-click [dito](#).

Upang malaman ang higit pa o maghain ng reklamo, pumunta sa [NJCivilRights.gov](http://NJCivilRights.gov) o tumawag sa **1.833.NJDCR4U**



NJ Office of the Attorney General  
[NJCivilRights.gov](http://NJCivilRights.gov)

