



5 cosas que debe saber sobre los derechos civiles y el COVID-19

- 1 La Ley Contra la Discriminación (Law Against Discrimination, LAD) de Nueva Jersey lo protege contra la discriminación y el acoso** basados en la raza, nacionalidad, religión, discapacidad y otras características protegidas, reales o percibidas, en el empleo, la vivienda y los lugares de alojamiento público (lugares abiertos al público, incluidas empresas, escuelas, proveedores de servicios médicos, etc.), incluso cuando la conducta en cuestión está relacionada con el COVID-19.
- 2 Las protecciones de la LAD en el empleo significan, por ejemplo,** que su empleador no puede despedirlo porque usted tosió en el trabajo y percibieron que usted tenía COVID-19. Y si usted es de origen asiático y un compañero de trabajo lo acosa repetidamente llamándolo «el virus chino» o alegando que los chinos «causaron» el COVID-19 o fueron responsables de su propagación, su empleador debe tomar medidas razonables para detener el acoso si lo supiera o debería haberlo sabido. Por último, si su empleador despide a los trabajadores a causa del COVID-19, no puede seleccionar a los empleados para despedirlos basándose en la raza, nacionalidad, religión, edad, discapacidad o cualquier otra característica protegida por la LAD.
- 3 Los lugares de alojamiento público, como las tiendas y las instalaciones médicas,** no pueden discriminar por motivos de raza, discapacidad, religión, identidad o expresión de género u otras características protegidas por la LAD en la prestación de sus servicios. Por ejemplo, es ilegal que un centro médico proporcione diferentes niveles de pruebas o tratamiento para el COVID-19 a pacientes de raza negra y blanca debido a su raza. Además, el LAD requiere que establecimientos de servicio público proporcionen adaptaciones razonables para los clientes que tienen alguna discapacidad, a menos que hacerlo constituiría una carga sobre sus actividades. En el caso de un supermercado o una farmacia, eso significa proporcionar una modalidad en que una persona que no puede usar un tapabocas debido a alguna discapacidad pueda obtener los productos sin contacto físico. Para otros establecimientos de servicio público como gimnasios y cines, donde no es posible que el establecimiento haga una adaptación razonable que reduzca el riesgo de transmisión de COVID-19 para su personal y para otros clientes, sin que fuera una carga excesiva sobre sus actividades, les es permitido denegar la entrada de personas que no pueden utilizar un tapabocas debido a alguna discapacidad.
- 4 La prohibición de la discriminación y el acoso por prejuicios en la vivienda significa,** por ejemplo, que un propietario no puede pedir a un inquilino que se mude porque tiene COVID-19 o porque el propietario cree que tiene COVID-19. Del mismo modo, un propietario no puede negarse a alquilarle una propiedad porque usted es judío y se dice que los judíos son responsables de la difusión del COVID-19.
- 5 Es posible que pueda tomar una licencia con protección del empleo en virtud de la Ley de Licencias Familiares de Nueva Jersey (New Jersey Family Leave Act, NJFLA)** para cuidar a un miembro de la familia, o a alguien que sea el equivalente de la familia, que tenga una afección de salud grave, incluyendo un diagnóstico de COVID-19, o que haya sido aislado o puesto en cuarentena debido a una supuesta exposición al COVID-19. Es posible que también tenga derecho a tomar una licencia con protección de empleo para cuidar a su hijo si se ordenó el cierre de su escuela o lugar de cuidado debido al COVID-19.

Para más información, o para presentar una denuncia, visite la página [NJ.gov/oag/dcr/covid.html](https://www.nj.gov/oag/dcr/covid.html) o llame al **973-648-2700**



NJ Office of the Attorney General

[NJCivilRights.gov](https://www.njcivilrights.gov)

DIVISION ON

CIVIL RIGHTS