



EEOC - KNOW YOUR RIGHTS: WORKPLACE DISCRIMINATION IS ILLEGAL



Know Your Rights: Workplace Discrimination is Illegal

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) enforces Federal laws that protect you from discrimination in employment. If you believe you've been discriminated against at work or in applying for a job, the EEOC may be able to help.

Who is Protected?

- Employees (current and former), including managers and temporary employees
- Job applicants
- Union members and applicants for membership in a union

What Organizations are Covered?

- Most private employers
- State and local governments (as employers)
- Educational institutions (as employers)
- Staffing agencies

What Types of Employment Discrimination are Illegal?

Under the EEOC's laws, an employer may not

discriminate against you on the basis of your

immigration status, on the bases of:

- Race
- Religion
- National origin

• Sex (including pregnancy, childbirth, and related

medical conditions, sexual orientation, or

gender identity)

• Age (40 and older)

• Disability

Genetic information (including employer

requests for, or purchase, use, or disclosure

of genetic tests, genetic services, or

family medical history)

- Retaliation for filing a charge, reasonably opposing

discrimination, or participating in a discrimination

suit, investigation, or proceeding

• Interference, coercion, or threats related

to exercising rights regarding disability

discrimination or pregnancy accommodation

• Assignment

• Pay (unequal wages or compensation)

• Failure to provide reasonable accommodation

for a disability; pregnancy, childbirth, or related

medical condition; or a sincerely-held religious

belief, observance or practice

• Benefits

• Job training

• Classification

• Referral

• Obtaining or disclosing genetic information

of employees

• Requesting or disclosing medical information

of employees

• Conduct that might reasonably discourage

someone from opposing discrimination, filing a

charge, or participating in an investigation

or proceeding

What Can You Do If You Believe Discrimination

has Occurred? Contact the EEOC promptly if you

suspect discrimination. Do not delay, because

there are strict time limits for filing a charge of

discrimination (180 or 300 days, depending on

where you live/work). You can reach the EEOC in

any of the following ways:

• Submit an inquiry through the EEOC's public portal:

<https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

• Call 1-800-669-4000 (toll free)

• 1-800-669-6820 (TTY)

• 1-844-234-5122 (ASL video phone)

• Visit an EEOC field office (information at

www.eeoc.gov/field-office)

• E-Mail info@eeoc.gov

Additional information

about the EEOC, including

information about filing a

charge of discrimination, is

available at www.eeoc.gov.



EMPLOYERS HOLDING FEDERAL CONTRACTS OR SUBCONTRACTS

The Department of Labor's Office of Federal Contract Compliance

Programs (OFCPP) enforces the nondiscrimination and affirmative action

commitments of companies doing business with the Federal Government.

If you are applying for a job with, or are an employee of, a company with a

Federal contract or subcontract, you are protected under Federal law from

discrimination on the following bases:

Race, Color, Religion, Sex, Sexual Orientation, Gender Identity, National

Origin Executive Order 12968, as amended, prohibits employment

discrimination by Federal contractors based on race, color, religion, sex, sexual

orientation, gender identity, or national origin, and requires affirmative action

to ensure equality of opportunity in all aspects of employment.

Asking About, Disclosing, or Discussing Pay Executive Order 12466, as

amended, protects applicants and employees of Federal contractors from

discrimination based on inquiring about, disclosing, or discussing their

compensation or the compensation of other applicants or employees.

Disability Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, protects

qualified individuals with disabilities from discrimination in hiring, promotion,

discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other

aspects of employment by Federal contractors. Disability discrimination

includes not making reasonable accommodation to the known physical or

mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is

an applicant or employee, barring undue hardship to the employer. Section

503 also requires that Federal contractors take affirmative action to employ

and advance in employment qualified individuals with disabilities at all levels

of employment, including the executive level.

Protected Veteran Status The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance

Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits employment discrimination

against, and requires affirmative action to recruit, employ, and advance in

employment, disabled veterans, recently separated veterans (i.e., within

three years of discharge or release from active duty), active duty wartime or

campaign badge veterans, or Armed Forces service medical veterans.

Retaliation Retaliation is prohibited against a person who files a complaint

of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise opposes

discrimination by Federal contractors under these Federal laws. Any person

who believes a contractor has violated its nondiscrimination or affirmative

action obligations under OFCCP's authorities should contact immediately:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)

U.S. Department of Labor

200 Constitution Avenue, N.W.

Washington, D.C. 20210

1-800-397-6251 (toll-free)

If you are deaf, hard of hearing, or have a speech disability, please dial 7-1-1

to access telecommunications relay services. OFCCP may also be contacted by

submitting a question online to OFCCP's Help Desk at

<https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/> or by calling an OFCCP regional or district

office, listed in most telephone directories under U.S. Government,

Department of Labor and an OFCCP's Contact US webpage at

<https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

PROGRAMS OR ACTIVITIES RECEIVING FEDERAL FINANCIAL ASSISTANCE

Race, Color, National Origin, Sex In addition to the protections of Title VII of

the Civil Rights Act of 1964, as amended, Title VII of the Civil Rights Act

of 1964, as amended, prohibits discrimination on the basis of race, color or

national origin in programs and activities receiving Federal financial assistance.

Employment discrimination is covered by Title VII if the primary objective of

the financial assistance is provision of employment, or where employment

discrimination causes or may cause discrimination in providing services

under such programs. Title VII of the Education Amendments of 1972 prohibits

employment discrimination on the basis of sex in educational programs or

activities which receive Federal financial assistance.

(Revised 6/27/2023)

WORKERS' COMPENSATION

This notice must be posted and maintained by the employer in one or more conspicuous places.

Workers Compensation Rights and Responsibilities

Your employer is subject to the Kansas Workers Compensation Law which provides compensation for job-related injuries.

This notice applies to dates of accidents on or after July 1, 2024.

Este aviso aplica a las fechas de los accidentes a partir de Julio 1, 2024.

WHAT TO DO IF AN INJURY OCCURS ON THE JOB

NOTIFY YOUR EMPLOYER IMMEDIATELY. Per K.S.A. 44-520, a claim

may be denied if an employee fails to notify their employer within the

earliest of the following dates: (A) **30 calendar days** from the date of

accident or the date of injury by repetitive trauma; (B) if the employee no

longer reports the injury to their employer; (C) if the employee reports the

injury to the employer after the date of the injury. **20 calendar days** after the

employer's last day of actual work for the employee.

Notice may be given orally or in writing. Where notice is provided orally,

if the employer has designated an individual or department to whom

notice must be given such designation has been communicated in

writing to the employee, notice to any other individual or department

shall be insufficient under this section. If the employer has not designated

an individual or department to whom notice must be given, notice must

be provided to a supervisor or manager.

Where notice is provided in writing, notice must be sent to a supervisor

or manager at the employer's principal location of employment.

The notice, whether provided orally or in writing, shall include the time,

date, place, person injured and particulars of such injury. It must be

apparent from the content of the notice that the employee is claiming

benefits under the workers compensation act as it suffered a work-related

injury.

BENEFITS. Benefits are paid by the employer's insurance carrier or

self insurance program. Benefits include medical treatment, partial

wage replacement for lost time and additional benefits if the injury

results in permanent disability. An employer is required to furnish all

necessary medical treatment and has the right to designate the treating

physician. If the employee seeks treatment from a doctor not authorized

by the employer, the employer or its insurance carrier is only liable up to

\$800.00 dollars for the unauthorized medical treatment.

QUE HACER SI UNA LESIÓN OCURRE EN EL TRABAJO

NOTIFIQUE A SU EMPLEADOR INMEDIATAMENTE. De acuerdo con el

artículo de ley K.S.A. 44-520, un reclamo puede ser negado si el empleado

no notifica a su empleador dentro del antes de las siguientes fechas: (A) **30 días** a

partir de la fecha del accidente o la fecha de la lesión debido a

trauma por movimientos repetitivos; (B) si el empleado está trabajando con

el empleador en contra del cual si el empleado ya no trabaja para el empleador

en contra del cual se están buscando beneficios, 20 días después del último

día de trabajo para dicho empleador.

El aviso puede darse oralmente o por escrito. Donde el aviso se da

oralmente, si el empleador ha designado un individuo o departamento a

quien el aviso se debe dar y tal designación ha sido comunicada por escrito al

empleado, aviso a cualquier otro individuo o departamento deberá ser

insuficiente bajo esta sección. Si el empleador no ha designado a un

individuo o departamento a quien se debe dar el aviso, el aviso puede darse

a un supervisor o gerente.

Donde el aviso se hace por escrito, el aviso debe ser enviado a un

supervisor o gerente de la oficina principal de empleo del trabajador.

El aviso, sea que se haga oralmente o por escrito, debe incluir la hora,

fecha, lugar, persona lesionada y detalles de tal lesión. Debe ser visible a

quien el aviso se debe dar y tal designación ha sido comunicada por escrito al

empleado, aviso a cualquier otro individuo o departamento deberá ser

insuficiente bajo esta sección. Si el empleado busca tratamiento con el

empleador que no ha sido autorizado por el empleador, el

empleador o su compañía aseguradora serán responsables de pagar solamente

los primeros \$800.00 dólares para tratamiento médico no autorizado.

WHERE TO GET HELP WITH YOUR CLAIM (DÓNDE CONSEGUIR AYUDA CON SU RECLAMO):

Employer's Insurance Carrier (Compañía Aseguradora del Empleador)

Telephone (Teléfono de la Aseguradora)

Address (Dirección de la Aseguradora)

For questions about Workers Compensation Law, contact (Para preguntas acerca de la Ley de Compensación del Trabajador):

KANSAS DEPARTMENT OF LABOR

Workers Compensation Division/Ombudsman

401 SW Topeka Blvd., Suite 2, Topeka, KS 66603-3105

Website: dols.gov/workers-compensation/overview

Email: KDOL.wc@ks.gov

Phone: (800) 332-0353 or (785) 296-4000

Persons with impaired hearing or speech utilizing a telecommunications device may access the above number(s) by using the Kansas Relay Center at (800) 766-3777.

KANSAS DEPARTMENT OF LABOR | 401 SW TOPEKA BLVD TOPEKA, KS 66603 | www.dols.ks.gov

KWC 404 (10-24)

DISCRIMINATION

KANSAS LAW PROVIDES

Equal opportunity in employment without regard to race, religion, color, sex, disability, national origin, ancestry, or age. Genetic testing and screening is also prohibited.

Sex includes LGBTQ+, all derivatives of sex, and pregnancy. Age is 40 or more years.

If you have suffered discrimination in recruitment, hiring, placement, promotion, transfer, training, compensation, layoff, or termination contact...

KANSAS HUMAN RIGHTS COMMISSION AREA OFFICES:

MAIN OFFICE TOPEKA:

900 S.W. JACKSON

SUITE 568-SOUTH

TOPEKA, KANSAS 66612-1258

Voice (785) 296-3206

Fax (785) 296-0589

TTY (785) 296-0245

Toll-Free (888) 793-6874

E-mail khrc@ks.gov

DODGE CITY OFFICE:

MILITARY PLAZA OFFICES

SUITE 220

100 MILITARY PLAZA

DODGE CITY, KS 67801-4945

Voice (620) 371-5681

Fax (620) 371-5682

WICHITA OFFICE:

300 W. DOUGLAS

SUITE 220

WICHITA, KS 67202

Voice (316) 337-6270

Fax (316) 337-7376

ANTI-DISCRIMINATION NOTICE

It is illegal to discriminate against work-authorized individuals. Employers CANNOT specify which document(s) they will accept from an employee. The refusal to hire an individual because the documents have a future expiration date may also constitute illegal discrimination.

For information, please contact The Office of Special Counsel for Immigration Related Unfair

Employment Practices Office at 800-255-7688.

FEDERAL MINIMUM WAGE

EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

FEDERAL MINIMUM WAGE \$7.25 PER HOUR BEGINNING JULY 24, 2009

The law requires employers to display this poster where employees

can readily see it.

OVERTIME PAY At least 1 ½ times your regular rate of pay for all hours

worked over 40 in a workweek.

CHILD LABOR An employee must be at least 16 years old to work in most

non-farm jobs and at least 18 to work in non-farm jobs declared

hazardous by the Secretary of Labor. Youths 14 and 15 years old may

work outside school hours in various non-manufacturing, non-mining,

non-hazardous jobs with certain work hours restrictions. Different rules

apply in agricultural employment.

TIP CREDIT Employers of "tipped employees" who meet certain conditions

may claim a tip credit based on tips received by their employees.

Employers must pay tipped employees a cash wage of at least \$2.13 per

hour if they claim a tip credit against their minimum wage obligation. If

an employee's tips combined with the employer's cash wage of at least

\$2.13 per hour do not equal the minimum hourly wage, the employer

must make up the difference.

PUMP AT WORK The FLSA requires employers to provide reasonable

break time for a nursing employee to express breast milk for their

nursing child for one year after the child's birth each time the

employee needs to express breast milk. Employers must provide a

place, other than a bathroom, that is shielded from view and free from

discursion from coworkers and the public, which may be used by the

employee to express breast milk.

ENFORCEMENT The Department has authority to recover back wages

and an equal amount in liquidated damages in instances of minimum

wage, overtime, and other violations. The Department may

Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo Es Ilegal
La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE.UU. hace cumplir las leyes federales que lo prohíben contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- "Despidos"
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignación de tareas
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad
- Embarazo o parto
- Información genética
- Discriminación por presentar un cargo, quejarse o participar en la discriminación
- Participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coacción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignación de tareas
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad
- Embarazo o parto
- Información genética
- Discriminación por presentar un cargo, quejarse o participar en la discriminación
- Participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coacción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC:
<https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

Llame 1-800-669-4000 (número gratuito)
1-844-234-5122 (Video Telefoon de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información www.eeoc.gov/field-office)

Corre Electrónico info@eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación que los solicitantes y empleados de contratos federales con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, emendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntas, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, emendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según emendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despidos, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, capacitación, referencias y otros aspectos del empleo. Los solicitantes y empleados de contratos federales con el gobierno federal no hacen adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría a quien es un solicitante o empleado, a menos que haya una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, emendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

Workers Compensation Rights and Responsibilities

Your employer is subject to the Kansas Workers Compensation Law which provides compensation for job-related injuries.

This notice applies to dates of accidents on or after July 1, 2024.

Este aviso aplica a las fechas de los accidentes a partir de Julio 1, 2024.

WHAT TO DO IF AN INJURY OCCURS ON THE JOB

NOTIFY YOUR EMPLOYER IMMEDIATELY. Per K.S.A. 44-520, a claim may be denied if an employee fails to notify their employer within the earliest of the following dates: (A) 30 calendar days from the date of accident or the date of injury by repetitive trauma; (B) if the employee, no longer works for the employer against whom benefits are being sought, 20 calendar days after the employee's last day of actual work for the employer.

Notice may be given orally or in writing. Where notice is provided orally, if the employer has designated an individual or department to whom notice must be given and such designation has been communicated in writing to the employee, notice to any other individual or department shall be insufficient under this section. If the employer has not designated an individual or department to whom notice must be given, notice must be provided to a supervisor or manager.

Where notice is provided in writing, notice must be sent to a supervisor or manager at the employee's principal location of employment.

The notice, whether provided orally or in writing, shall include the time, date, place, person injured and details of the injury. If the injury is apparent from the content of the notice that the employee is claiming benefits under the workers compensation act or has suffered a work-related injury.

BENEFITS. Benefits are paid by the employer's insurance carrier or self insurance program. Benefits include medical treatment, partial wage replacement for lost time and additional benefits if the injury results in permanent disability. An employer is required to furnish all necessary medical treatment and has the right to designate the treating physician. If the employee seeks treatment from a doctor not authorized by the employer, the employer or its insurance carrier is only liable up to \$800.00 dollars for the unauthorized medical treatment.

QUE HACER SI UNA LESIÓN OCURRE EN EL TRABAJO

NOTIFIQUE A SU EMPLEADOR INMEDIATAMENTE. De acuerdo con el artículo de ley K.S.A. 44-520, un reclamo puede ser negado si el empleado no notifica a su empleador dentro de los siguientes plazos: (A) 30 días a partir de la fecha del accidente o la fecha de la lesión debido a trauma por movimientos repetitivos; (B) si el empleado está trabajando con el empleador cuando el día de su último día de trabajo en el trabajo en contra del cual se están buscando beneficios, 20 días después del último día de trabajo para dicho empleado.

El aviso puede darse oralmente o por escrito. Donde el aviso se da oralmente, si el empleador ha designado un individuo o departamento a quien el aviso se debe dar y tal designación ha sido comunicada por escrito al empleado, aviso a cualquier otro individuo o departamento deberá ser insuficiente bajo esta sección. Si el empleador no ha designado a un individuo o departamento a quien se debe dar el aviso, el aviso puede darse a un supervisor o gerente.

Donde el aviso se hace por escrito, el aviso debe ser enviado a un supervisor o gerente de la oficina principal del empleado o departamento.

El aviso, sea que se haga oralmente o por escrito, debe incluir la hora, fecha, lugar, persona lesionada y detalles de la lesión. Debe ser visible a partir del contenido del aviso, que el empleado está reclamando beneficios bajo la ley de compensación del trabajador o que ha sufrido una lesión relacionada con el trabajo.

BENEFICIOS. Los beneficios son pagados por la compañía aseguradora del empleador o programa de seguro propio. Los beneficios incluyen tratamiento médico, reemplazo de sueldo parcial por tiempo perdido y beneficios adicionales si la lesión resulta en incapacidad permanente. El empleador debe proporcionar todo el tratamiento médico necesario y tiene el derecho de designar el doctor para dicho tratamiento. Si el empleado busca tratamiento con un doctor que no ha sido autorizado por el empleador, el empleador o su compañía aseguradora serán responsables de pagar solamente los primeros \$800.00 dólares para tratamiento médico no autorizado.

WHERE TO GET HELP WITH YOUR CLAIM (DÓNDE CONSEGUIR AYUDA CON SU RECLAMO):

Employer's Insurance Carrier (Compañía Aseguradora del Empleador) Telephone (Teléfono de la Aseguradora)

Address (Dirección de la Aseguradora)

For questions about Workers Compensation Law, contact (Para preguntas acerca de la Ley de Compensación del Trabajador):

KANSAS DEPARTMENT OF LABOR Website: www.dols.gov/workers-compensation/overview
Workers Compensation Division/Ombudsman Email: KOL_Web@dols.gov
401 SW Topeka Blvd., Suite 2, Topeka, KS 66603-3105 Phone: (800) 332-0353 or (785) 296-4000

Persons with impaired hearing or speech utilizing a telecommunications device may access the above number(s) by using the Kansas Relay Center at (800) 766-3777.

www.dols.gov **KANSAS DEPARTMENT OF LABOR** **K-WC 40-A (Rev. 01-24)**

Notice to Workers About UNEMPLOYMENT INSURANCE

Our organization participates in the Kansas Unemployment Insurance Program. Should you become unemployed, you can learn about unemployment benefits and apply online at www.GetKansasBenefits.gov. If you are unable to apply online, you can apply for benefits by calling the Kansas Unemployment Contact Center.

Kansas Unemployment Contact Center

Kansas City Area: (913) 596-3500
Topeka Area: (785) 575-1460
Wichita Area: (316) 383-9947
Toll free outside these areas: (800) 292-6333
Speech and/or hearing disabled Kansans can access the Kansas Relay Center by calling toll free: (800) 766-3777

Claims specialists are available: (Closed state holidays)
Mon. - Wed. 8 a.m. to 4 p.m.
Thursday 8 a.m. to 3:15 p.m.
Friday 8 a.m. to 4 p.m.
The Kansas Unemployment Insurance Program is administered by: **KANSAS DEPARTMENT OF LABOR**
401 SW Topeka Blvd. Topeka, KS 66603-3182

C-KNS 40S (Rev. 04-24)

Aviso Para el Trabajador Sobre EL SEGURO DE DESEMPLEO

Nuestra organización participa en el programa del Seguro de Desempleo de Kansas. Si acaso llega ser desempleado, usted puede aprender sobre los beneficios de desempleo y aplicar en www.GetKansasBenefits.gov. Si no puede aplicar por la Internet, usted puede aplicar por beneficios de desempleo al llamar al Centro de Contacto de Desempleo de Kansas.

Centro de Contacto de Desempleo de Kansas

Área de Kansas City: (913) 596-3500
Área de Topeka: (785) 575-1460
Wichita: (316) 383-9947
Si vive fuera de las áreas de llamadas: (800) 292-6333
Para ayuda con el habla y el audio llame al Kansas Relay Center: (800) 766-3777

Disponibilidad de Especialistas de Reclamo: (Cerrado días festivos)
Lunes - Miércoles: 8 a.m. a 4 p.m.
Jueves: 8 a.m. a 3:15 p.m.
Viernes: 8 a.m. a 4 p.m.
El programa de Seguro de Desempleo de Kansas es administrado por: **KANSAS DEPARTMENT OF LABOR**
401 SW Topeka Blvd. Topeka, KS 66603-3182

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA-siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETREMPLO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CREDITO POR PROPIAS Los empleadores de "empleados que reciben propias" que cumplen con ciertas condiciones, pueden reducir el monto de salario parcial basado en las propias recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propias un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propias contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propias recibidas por el empleado exceden el salario mínimo en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleado no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante el tiempo de descanso. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad adicional de daños y perjuicios en casos de incumplimientos con la ley mínima, sobretiempos y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores

les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempos. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas excepciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.
- Se aplican disposiciones especiales a las Marianas del Sur, Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores que los empleadores que cumplen con la ley.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempos bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo para extraer leche materna.

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad adicional de daños y perjuicios en casos de incumplimientos con la ley mínima, sobretiempos y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores

NO FUME

Es prohibido fumar proveído por la ley estatal

www.KSmokeFree.org
1-877-416-8547

SE BUSCA: VIVIENDA JUSTA

Si no tener en cuenta raza, religión, color, sexo, raza por asociación, origen nacional, ascendencia, estado familiar, discapacidades, retención en las áreas de ventas, arriendos, financiación y otros términos y condiciones.

KANSAS COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LAS OFICINAS DE ZONA:

MAIN OFFICE TOPEKA: 900 S.W. Jackson Suite 568-South Topeka, KS 66612 Voice (785) 296-3206 Fax (785) 296-0589 TTY (785) 296-0245 Toll-Free (888) 793-6874

DODGE CITY OFFICE: Military Plaza Office Suite 220 100 Military Plaza Dodge City, KS 67801 (620) 225-4804 Fax (620) 225-4986

WICHITA OFFICE: 300 W. Douglas Suite 220 Wichita, KS 67202 Voice (316) 337-6270 Fax (316) 337-7376

AVISO DE DÍA DE COBRO
Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

☐ Semana ☐ Revista Bimensual ☐ Mensualmente ☐ Otros

Por: _____ Titulo: _____

ES POSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...

- Se caso o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?
- Hubo grandes cambios en...
- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?
- Si su respuesta es "Sí"...

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reclamo, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4.

Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919. Como Ajusto mi impuesto por Retención en la Fuente, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en www.irs.gov/individuals en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.

IRS
Department of the Treasury
Internal Revenue Service www.irs.gov

Publication 213 (Rev.8-2009)
Cat. No. 11047P

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración
Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

LA LEY DE KANSAS ESTABLECE

Oportunidad Equitativa en el empleo sin tener en cuenta raza, religión, color, sexo, discapacidad, nacionalidad, ascendencia, o edad. Las pruebas y muestras genéticas también están prohibidas.

El sexo incluye LGBTQ+, todos los derivados relacionados con el sexo, y el embarazo. La edad es de 40 años o más.

Si usted ha sufrido de discriminación durante reclutamiento, contratación, ubicación, ascensos, transferencias, capacitación, compensación, o despido contacte a...

OFICINAS REGIONALES DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE KANSAS:

MAIN OFFICE TOPEKA: 900 S.W. JACKSON SUITE 568-SOUTH TOPEKA, KANSAS 66612-1258 Voice (785) 296-3206 Fax (785) 296-0589 TTY (785) 296-0245 Toll-Free (888) 793-6874 E-mail khrc@ks.gov

DODGE CITY OFFICE: MILITARY PLAZA OFFICES SUITE 220 100 MILITARY PLAZA DODGE CITY, KS 67801-4945 Voice (620) 371-5681 Fax (620) 371-5682

WICHITA OFFICE: 300 W. DOUGLAS SUITE 220 WICHITA, KS 67202 Voice (316) 337-6270 Fax (316) 337-7376

Are you or someone you know being sold for sex or forced to work for little or no pay and cannot leave? There is a way out. Here's how:

Contact the National Human Trafficking Resource Center
Call 1-888-373-7888
toll free and confidential or text HELP or INFO to BeFree (233733)

The Hotline and Text line can be used to:

- Get help, report a tip, connect with anti-trafficking services in your area, and to request training and technical assistance, general information or specific anti-trafficking resources.

The National Human Trafficking Resource Center is a national, toll-free hotline available to answer calls and texts from anywhere in the country, in English, Spanish, and more than 200 additional languages through an interpreter, 24 hours a day, 7 days a week, every day of the year.

Human trafficking situations can be dangerous to you and to victims if you attempt to intervene. If you suspect human trafficking, call the Hotline or 1-800-KS-CRIME. If it is an emergency situation, call 911.

Comuníquese con el Centro Nacional de Recursos contra la Trata de Personas

Llame al 1-800-373-7888. Es gratis y confidencial.

O envíe un mensaje de texto con la palabra "AYUDA" o "INFO" al número BeFree (233733)

Puede usar la línea directa y la línea de mensaje de texto para: obtener ayuda, informar de una pista, comunicarse con los servicios contra la trata de sexo y pedir capacitación y asistencia técnica, información general o recursos específicos contra la trata.

El Centro Nacional de Recursos contra la Trata de Personas es una línea directa nacional gratis disponible para responder llamadas y mensajes de texto desde cualquier lugar del país, en inglés, español y más de 200 idiomas adicionales a través de un intérprete, las 24 horas del día, los 7 días de la semana, todos los días del año.

Las situaciones de trata de personas pueden ser peligrosas tanto para usted como para las víctimas si intenta intervenir. Si sospecha de un caso de trata de personas, llame a la línea directa o al 1-800-KS-CRIME. Si es una situación de emergencia, llame al 911.

Provided by: **Kansas Attorney General Derek Schmidt**
1-800-828-9745 (8 a.m. - 5 p.m., Central Time)
Propanado por: **Fiscal general de Kansas, Derek Schmidt**
1-800-828-9745 (de 8:00 a. m. a 5:00 p. m., hora central)

DETENER LA TRATA DE PERSONAS EN KANSAS

1-888-373-7888

LLAMA 1-888-373-7888 "BeFree" al 233733

ENVÍA "BeFree" al 233733

CHAT EN VIVO HumanTraffickingHotline.org

ESCANEA visitor el sitio web

Conozca las señales

- ¿Te obligan a trabajar en contra de tu voluntad?
- ¿Estás amenazado o engañado por tu jefe?
- ¿Estás obligado a vivir con tu empleador?

Reportar actividades sospechosas

- Menor acompañamiento de un adulto mayor no emparentado que el normal
- Un control excesivo o parece demasiado posesivo.
- Falta de libertad personal.
- Tatuaes o marcas que sugieran propiedad.
- Signos de miedo, sumisión o paranoia en torno a la autoridad.
- Se requiere ganar una cierta cantidad de dinero por día.

Comuníquese con la Línea Directa Nacional contra la Trata de Personas para:

- ✓ Obtener ayuda
- ✓ Encontrar servicios
- ✓ Reportar una denuncia
- ✓ Conozca sus opciones

Si usted o alguien que conoce está en peligro inmediato, llame al 911.

Tus acciones pueden marcar una diferencia en la vida de alguien.

Departamento de Trabajo de Kansas | 401 SW TOPEKA BLVD TOPEKA, KS 66603 | www.dols.gov KESD-P 541 (2-24)

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una licencia con protección laboral por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados. Los empleados elegibles pueden tomar hasta 12 semanas laborales de licencia FMLA en un periodo de 12 meses para:

- El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida.
- Su condición de salud mental o física grave que le impida trabajar o cuidar a un hijo.
- Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave puede tomar hasta 26 semanas laborales de licencia FMLA en un solo periodo de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas. Tiene derecho a usar la licencia FMLA en un bloque de tiempo. Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA intermitentemente en bloques de tiempo separados o en un horario reducido trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa F2880(a) para obtener más información. La licencia FMLA es una licencia paga, pero usted puede elegir, o su empleador puede pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿Se puede elegir para la licencia FMLA? Usted es un empleado elegible si todas las siguientes condiciones aplican en su caso:

- Usted trabaja para un empleador cubierto.
- Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses;
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia;
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo. Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de horas de servicio.

Usted puede elegir para el empleo cubierto si se aplica una de las siguientes condiciones:

- Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante el menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior.
- Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título I de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

Como solicitar la licencia FMLA? En general, para solicitar una licencia FMLA debe:

- Seguir las políticas de licencia de su empleador.
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
- Si no es posible avisar con antelación, notifique lo antes posible.

DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el periodo de pre empleo durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despidió, disciplinó, o discriminó de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la ley.

EXCEPCIONES Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federales, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el gobierno federal le administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad pública, sistemas de alarma y quince (15) días antes de que se les permite el uso a estas compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que están bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratados colectivos que son más rigurosos con respecto a los trabajos de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas que son más rigurosas con respecto a los trabajos de polígrafo.

¿Cómo puede encontrar más información? Llame al 1-866-487-9243 o visite dols.gov/fmla para obtener más información.

¿Qué puede esperar más información? Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda directa contra su empleador en la corte. Escane el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.

ESCANEEM

DIVISION DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dols.gov/agencias/vets
WH1825-EN REV 02/22

CHILD LABOR LAWS

AVISO SOBRE LAS LEYES LABORALES PARA MENORES
Restricciones de Horarios para Menores en Kansas

Este aviso es requerido únicamente si emplea a jóvenes menores de 18 años y NO está sujeto a la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA) federal. Los empleadores no cubiertos por la FLSA deben leer este aviso y asegurarse de que cumplen con las leyes de Kansas. Si tiene alguna pregunta sobre qué ley (federal o estatal) es aplicable, comuníquese con la Oficina Federal de Salarios y Horas. La mayoría de los empleadores están bajo la cobertura de la FLSA y cumplen con las leyes federales sobre la protección de los menores en el trabajo.

Los jóvenes de 16 y 17 años pueden trabajar sin restricciones en sus horarios.

Restricciones de horarios para jóvenes de 14 y 15 años:

No pueden trabajar antes de las 7 a.m.
No pueden trabajar después de las 10 p.m. (excepto en noches que no precedan a un día escolar)

Horas máximas hasta 8 horas por día
40 horas por semana

Ningún menor de 18 años puede ser empleado en ocupaciones consideradas peligrosas por el Secretario de Trabajo de los EE.UU. Existen excepciones limitadas. Para más información, visite dols.gov/agencias/vhld-child-labor.

Ocupaciones Peligosas

FEDERAL
Para más información sobre las leyes y regulaciones federales, comuníquese con la Oficina del Departamento de Trabajo de EE. UU. Oficina Federal de Salarios y Horas, Gateway Tower I, 400 State Ave., Suite 1010 Kansas City, KS 64101 (913) 551-5721 Llamada Gratuita (866) 487-9243 www.dols.gov/agencias/vhld-federal

ESTATAL
Para más información o detalles sobre la ley estatal de Kansas, comuníquese con la Oficina de Trabajo de Kansas, Departamento de Trabajo de Kansas, Normas de Empleo, 401 SW Topeka Blvd., Topeka, KS 66603-3182 (785) 296-5000, opt 5 (800) 660-3182

Departamento de Trabajo de Kansas | 401 SW TOPEKA BLVD TOPEKA, KS 66603 | www.dols.gov KESL100-S (10-24)

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA

LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLAZO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantarse a servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Militar de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que ataquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLAZO

Usted tiene derecho a ser reemplazado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reemplazado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por desecho deshonroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplazado(a), debe ser reemplazado(a) en el trabajo y los beneficios de licencia, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que están bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratados colectivos que son más rigurosos con respecto a los trabajos de polígrafo.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted es un miembro del servicio uniformado, usted tiene el derecho de ejercer el servicio uniformado o está obligado(a) a servir en el servicio uniformado, entonces el empleador no puede discriminarle por haberse alistado o haberse alistado en el servicio, o cualquier beneficio del empleo debido a esta estadía.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MÉDICO

Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras esté en el servicio militar.

Si usted no continúa con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstalado(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplazado(a), por lo general sin tiempo de espera o exclusiones del plan. Condiciones de exclusión preexistentes (como enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio).

CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la USERRA.
- Para obtener asistencia en la presentación de un reclamo, o hacer cualquier otra información de la USERRA, comuníquese con la VETS en dols.gov/agencias/vets o visite su página web en: www.dols.gov/agencias/vets o un asesor virtual de USERRA en: webapps.dols.gov/laws/vets/userra
- Usted también puede presentar una queja ante el Departamento de Justicia, Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede salir el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRA cometidas por el empleador.

Fecha de publicación – Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en internet en esta dirección: <http://www.dols.gov/agencias/vets/programs/userra/poster>. La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en su lugar de trabajo.

U.S. Department of Labor 1-866-487-9243 U.S. Department of Justice Office of Special Counsel Employee Support Out The Guard And Reserve 1-800-336-4590

LA LEY DE KANSAS ESTABLECE OPORTUNIDAD EQUITATIVA EN LOS ALOJAMIENTOS PÚBLICOS

Sin tomar en cuenta RAZA, RELIGIÓN, COLOR, SEXO, DISCAPACIDAD, NACIONALIDAD, O ASCENDENCIA. EN EL USO TOTAL Y EQUITATIVO Y EL DESPUÉS DE BIENES, SERVICIOS, INSTALACIONES OFRECIDAS POR INSTALACIONES DE ALOJAMIENTO PÚBLICO DENTRO DEL ESTADO DE KANSAS

"Protegiendo sus derechos bajo la Ley"
Reporte la discriminación a:
LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE KANSAS

MAIN OFFICE TOPEKA: 900 S.W. JACKSON SUITE 568-SOUTH TOPEKA, KANSAS 66612 Voice (785) 296-3206 Fax



Please post in a conspicuous place. **Date Posted:**
Labor laws change frequently. Contact your distributor to ensure that you are in full compliance with required State and Federal posting requirements at least once a year. © LaborLawCenter, Inc. All rights reserved.

WORKERS' COMPENSATION

This notice must be posted and maintained by the employer in one or more conspicuous places.

Workers Compensation Rights and Responsibilities

Your employer is subject to the Kansas Workers Compensation Law which provides compensation for job related injuries.

This notice applies to dates of accidents on or after July 1, 2024.

Este aviso aplica a las fechas de los accidentes a partir de Julio 1, 2024.

WHAT TO DO IF AN INJURY OCCURS ON THE JOB

NOTIFY YOUR EMPLOYER IMMEDIATELY. Per K.S.A. 44-520, a claim may be denied if an employee fails to notify their employer within the earliest of the following dates: (A) **30 calendar days** from the date of accident or the date of injury by repetitive trauma; (B) if the employee no longer works for the employer against whom benefits are being sought, **20 calendar days** after the employee's last day of actual work for the employer.

Notice may be given orally or in writing. Where notice is provided orally, if the employer has designated an individual or department to whom notice must be given and such designation has been communicated in writing to the employee, notice to any other individual or department shall be insufficient under this section. If the employer has not designated an individual or department to whom notice must be given, notice must be provided to a supervisor or manager.

Where notice is provided in writing, notice must be sent to a supervisor or manager at the employee's principal location of employment.

The notice, whether provided orally or in writing, shall include the time, date, place, person injured and particulars of such injury. It must be apparent from the content of the notice that the employee is claiming benefits under the workers compensation act or has suffered a work-related injury.

BENEFITS. Benefits are paid by the employer's insurance carrier or self insurance program. Benefits include medical treatment, partial wage replacement for lost time and additional benefits if the injury results in permanent disability. An employer is required to furnish all necessary medical treatment and has the right to designate the treating physician. If the employee seeks treatment from a doctor not authorized by the employer, the employer or its insurance carrier is only liable up to \$800.00 dollars for the unauthorized medical treatment.

QUE HACER SI UNA LESIÓN OCURRE EN EL TRABAJO

NOTIFIQUE A SU EMPLEADOR INMEDIATAMENTE. De acuerdo con el artículo de ley K.S.A. 44-520, un reclamo puede ser negado si el empleado no notifica a su empleador dentro del antes de las siguientes fechas: (A) **30 días** a partir de la fecha del accidente o la fecha de la lesión debido a trauma por movimientos repetitivos; (B) si el empleado está trabajando con el empleador en contra del cual el empleado ya no trabaja para el empleador en contra del cual se están buscando beneficios, **20 días** después del último día de trabajo para dicho empleador.

El aviso puede darse oralmente o por escrito. Donde el aviso se da oralmente, si el empleador ha designado un individuo o departamento a quien el aviso se debe dar y tal designación ha sido comunicada por escrito al empleado, aviso a cualquier otro individuo o departamento deberá ser insuficiente bajo esta sección. Si el empleador no ha designado a un individuo o departamento a quien se debe dar el aviso, el aviso puede darse a un supervisor o gerente.

Donde el aviso se hace por escrito, el aviso debe ser enviado a un supervisor o gerente de la oficina principal de empleo del trabajador.

El aviso, sea que se haga oralmente o por escrito, debe incluir la hora, fecha, lugar, persona lesionada y detalles de tal lesión. Debe ser visible a partir del contenido del aviso, que el empleado está reclamando beneficios bajo la ley de compensación del trabajador o que ha sufrido una lesión relacionada con el trabajo.

BENEFICIOS. Los beneficios son pagados por la compañía aseguradora del empleador o programa de seguro propio. Los beneficios incluyen tratamiento médico, reemplazo de sueldo parcial por tiempo perdido y beneficios adicionales si la lesión resulta en incapacidad permanente. El empleador debe proporcionar todo el tratamiento médico necesario y tiene el derecho de designar el doctor para dicho tratamiento. Si el empleado busca tratamiento con un doctor que no ha sido autorizado por el empleador, el empleador o su compañía aseguradora serán responsables de pagar solamente los primeros \$800.00 dólares para tratamiento médico no autorizado.

WHERE TO GET HELP WITH YOUR CLAIM (DÓNDE CONSEGUIR AYUDA CON SU RECLAMO):

Employer's Insurance Carrier (Compañía Aseguradora del Empleador)

Telephone (Teléfono de la Aseguradora)

Address (Dirección de la Aseguradora)

**For Questions about Workers Compensation Law, contact
(Para preguntas acerca de la Ley de Compensación del Trabajador):**

KANSAS DEPARTMENT OF LABOR

Workers Compensation Division/Ombudsman
401 SW Topeka Blvd., Suite 2, Topeka, KS 66603-3105

Website: dol.ks.gov/workers-compensation/overview

E-mail: KDOL.wc@ks.gov

Phone: (800) 332-0353 or (785) 296-4000

Persons with impaired hearing or speech utilizing a telecommunications device may access the above number(s) by using the Kansas Relay Center at (800) 766-3777.

Kansas Department of Labor | 401 SW Topeka Blvd, Topeka, KS 66603 | www.dol.ks.gov

K-WC 40-A (10-24)

EQUAL OPPORTUNITY IN PUBLIC ACCOMMODATIONS

KANSAS LAW PROVIDES EQUAL OPPORTUNITY IN PUBLIC ACCOMMODATIONS

Without regard to:
RACE, RELIGION, COLOR, SEX, DISABILITY, NATIONAL ORIGIN, OR ANCESTRY IN THE FULL AND EQUAL USE AND ENJOYMENT OF GOODS, SERVICES, AND FACILITIES OFFERED BY PLACES OF PUBLIC ACCOMMODATIONS WITHIN THE STATE OF KANSAS

"Protecting your rights under the law"
report discrimination to: KANSAS HUMAN RIGHTS COMMISSION AREA OFFICES:

MAIN OFFICE TOPEKA:
900 S.W. Jackson Suite 568
South Topeka, Kansas 66612
Voice (785) 296-3206 Fax (785) 296-0589
TTY (785) 296-0245 Toll-Free (888) 793-6874

DODGE CITY OFFICE:
Military Plaza Offices Suite 220
100 Military Plaza
Dodge City, Kansas 67801
Voice (620) 225-4804 Fax (620) 225-4986

WICHITA OFFICE:
300 W. Douglas, Suite 220
Wichita, Kansas 67202
Voice (316) 337-6270
Fax (316) 337-7376



CHILD LABOR LAWS

CHILD LABOR LAWS NOTICE

Kansas Hour Restrictions

This poster is only required to be displayed if you employ youth under 18 years of age and are NOT covered under the federal Fair Labor Standards Act (FLSA). Employers not covered by the FLSA are required to follow Kansas child labor laws. If you have a question as to which law (federal or state) applies, contact the Federal Wage and Hour office.
Most employers are covered by the FLSA and follow federal child labor laws.

There are no hour restrictions for minors ages 16 and 17.

Hour Restrictions for minors ages 14 and 15:



May not work before

7 a.m.



May not work after

10 p.m.

(except on nights that do not precede a school day)



Maximum Hours

8 hours per day

40 hours per week



Hazardous Occupations

FEDERAL
For information on federal laws and guidelines, contact:
U.S. Department of Labor Office
Wage and Hour Division
Gateway Tower II
400 State Ave., Suite 1010
Kansas City, KS 66101
(913) 551-5721
Toll Free (866) 487-9243
dol.gov/agencies/whd/flsa

STATE
For information or answers regarding Kansas state law, contact:
Kansas Department of Labor
Employment Standards
401 SW Topeka Blvd.
Topeka, KS 66603-3182
(785) 296-5000, opt. 5
dol.ks.gov



KANSAS DEPARTMENT OF LABOR | 401 SW TOPEKA BLVD TOPEKA, KS 66603 | www.dol.ks.gov

K-ESLR 100 (10-24)

DISCRIMINATION

KANSAS LAW PROVIDES

Equal opportunity in employment without regard to race, religion, color, sex, disability, national origin, ancestry, or age. Genetic testing and screening is also prohibited.

Sex includes LGBTQ+, all derivatives of sex, and pregnancy. Age is 40 or more years.

If you have suffered discrimination in recruitment, hiring, placement, promotion, transfer, training, compensation, layoff, or termination contact...

KANSAS HUMAN RIGHTS COMMISSION AREA OFFICES:

MAIN OFFICE TOPEKA:
900 S.W. JACKSON, SUITE 568-SOUTH
TOPEKA, KANSAS 66612-1258
Voice (785) 296-3206 • Fax (785) 296-0589
TTY (785) 296-0245 • Toll-Free (888) 793-6874
E-mail khrc@ks.gov
DODGE CITY OFFICE:
MILITARY PLAZA OFFICES, SUITE 220
100 MILITARY PLAZA
DODGE CITY, KS 67801-4945
Voice (620) 371-5681 • Fax (620) 371-5682
WICHITA OFFICE:
300 W. DOUGLAS, SUITE 220
WICHITA, KS 67202
Voice (316) 337-6270 • Fax (316) 337-7376

SEXUAL HARASSMENT

Are you or someone you know being sold for sex or forced to work for little or no pay and cannot leave? There is a way out. Here's how:

Contact the National Human Trafficking Resource Center
Call 1-888-373-7888
toll free and confidential or text HELP or INFO to BeFree (233733)

The Hotline and Text line can be used to:
Get help, report a tip, connect with anti-trafficking services in your area, and to request training and technical assistance, general information or specific anti-trafficking resources.

The National Human Trafficking Resource Center is a national, toll-free hotline available to answer calls and texts from anywhere in the country, in English, Spanish, and more than 200 additional languages through an interpreter, 24 hours a day, 7 days a week, every day of the year.

Human trafficking situations can be dangerous to you and to victims if you attempt to intervene.
If you suspect human trafficking, call the Hotline or 1-800-KS-CRIME.
If it is an emergency situation, call 911.

Comuníquese con el Centro Nacional de Recursos contra la Trata de Personas
Lláme al 1-888-373-7888.
Es gratis y confidencial.
O envíe un mensaje de texto con la palabra "AYUDA" o "INFO" al número BeFree (233733)

Puede usar la línea directa y la línea de mensaje de texto para: obtener ayuda, informar de una pista, comunicarse con los servicios contra la trata de su zona y pedir capacitación y asistencia técnica, información general o recursos específicos contra la trata.

El Centro Nacional de Recursos contra la Trata de Personas es una línea directa nacional gratis disponible para responder llamadas y mensajes de texto desde cualquier lugar del país, en inglés, español y más de 200 idiomas adicionales a través de un intérprete, las 24 horas del día, los 7 días de la semana, todos los días del año.

Las situaciones de trata de personas pueden ser peligrosas tanto para usted como para las víctimas si intenta intervenir. Si sospecha de un caso de trata de personas, llame a la línea directa o al 1-800-KS-CRIME.
Si es una situación de emergencia, llame al 911.



Rev. 12/2021

Provided by
Kansas Attorney General Derek Schmidt 1-800-828-9745 (8 a.m. - 5 p.m. Central Time)

Proporcionado por
Fiscal general de Kansas, Derek Schmidt 1-800-828-9745 (de 8:00 a. m. a 5:00 p. m., hora central)



KANSAS DEPARTMENT OF LABOR
401 SW TOPEKA BLVD TOPEKA, KS 66603
www.dol.ks.gov

KESD-P 541 (10-24)

FAIR HOUSING ACT

WANTED: FAIR HOUSING

Without regard to race, religion, color, sex, race by association, national origin, ancestry, familial status, disabilities, retaliation in the areas of sales, rentals, financing and other terms and conditions.

KANSAS HUMAN RIGHTS COMMISSION AREA OFFICES:

MAIN OFFICE TOPEKA:
900 S.W. Jackson, Suite 568-South
Topeka, KS 66612
Voice (785) 296-3206
Fax (785) 296-0589
TTY (785) 296-0245
Toll-Free (888) 793-6874

DODGE CITY OFFICE:
Military Plaza Office, Suite 220
100 Military Plaza
Dodge City, KS 67801
(620) 225-4804
Fax (620) 225-4986

WICHITA OFFICE:
130 S. Market, Suite 7050
Wichita, KS 67202
Voice (316) 337-6270
Fax (316) 337-7376

TTY (316) 337-6272

NO SMOKING NOTICE



NO SMOKING

Smoking prohibited by state law.

www.KSsmokefree.org
1-877-416-8547



Por favor publique en un lugar visible. **Fecha de Publicación:**
Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una vez al año. © LaborLawCenter, Inc. All rights reserved.

This notice must be posted and maintained by the employer in one or more conspicuous places.

Workers Compensation Rights and Responsibilities

Your employer is subject to the Kansas Workers Compensation Law which provides compensation for job related injuries.

This notice applies to dates of accidents on or after July 1, 2024.
Este aviso aplica a las fechas de los accidentes a partir de Julio 1, 2024.

WHAT TO DO IF AN INJURY OCCURS ON THE JOB

NOTIFY YOUR EMPLOYER IMMEDIATELY. Per K.S.A. 44-520, a claim may be denied if an employee fails to notify their employer within the earliest of the following dates: (A) **30 calendar days** from the date of accident or the date of injury by repetitive trauma; (B) if the employee no longer works for the employer against whom benefits are being sought, **20 calendar days** after the employee's last day of actual work for the employer.

Notice may be given orally or in writing. Where notice is provided orally, if the employer has designated an individual or department to whom notice must be given and such designation has been communicated in writing to the employee, notice to any other individual or department shall be insufficient under this section. If the employer has not designated an individual or department to whom notice must be given, notice must be provided to a supervisor or manager.

Where notice is provided in writing, notice must be sent to a supervisor or manager at the employee's principal location of employment.

The notice, whether provided orally or in writing, shall include the time, date, place, person injured and particulars of such injury. It must be apparent from the content of the notice that the employee is claiming benefits under the workers compensation act or has suffered a work-related injury.

BENEFITS. Benefits are paid by the employer's insurance carrier or self insurance program. Benefits include medical treatment, partial wage replacement for lost time and additional benefits if the injury results in permanent disability. An employer is required to furnish all necessary medical treatment and has the right to designate the treating physician. If the employee seeks treatment from a doctor not authorized by the employer, the employer or its insurance carrier is only liable up to \$800.00 dollars for the unauthorized medical treatment.

QUE HACER SI UNA LESIÓN OCURRE EN EL TRABAJO

NOTIFIQUE A SU EMPLEADOR INMEDIATAMENTE. De acuerdo con el artículo de ley K.S.A. 44-520, un reclamo puede ser negado si el empleado no notifica a su empleador dentro del antes de las siguientes fechas: (A) **30 días** a partir de la fecha del accidente o la fecha de la lesión debido a trauma por movimientos repetitivos; (B) si el empleado está trabajando con el empleador en contra del cu si el empleado ya no trabaja para el empleador en contra del cual se están buscando beneficios, **20 días** después del último día de trabajo para dicho empleador.

El aviso puede darse oralmente o por escrito. Donde el aviso se da oralmente, si el empleador ha designado un individuo o departamento a quien el aviso se debe dar y tal designación ha sido comunicada por escrito al empleado, aviso a cualquier otro individuo o departamento deberá ser insuficiente bajo esta sección. Si el empleador no ha designado a un individuo o departamento a quien se debe dar el aviso, el aviso puede darse a un supervisor o gerente.

Donde el aviso se hace por escrito, el aviso debe ser enviado a un supervisor o gerente de la oficina principal de empleo del trabajador.

El aviso, sea que se haga oralmente o por escrito, debe incluir la hora, fecha, lugar, persona lesionada y detalles de tal lesión. Debe ser visible a partir del contenido del aviso, que el empleado está reclamando beneficios bajo la ley de compensación del trabajador o que ha sufrido una lesión relacionada con el trabajo.

BENEFICIOS. Los beneficios son pagados por la compañía aseguradora del empleador o programa de seguro propio. Los beneficios incluyen tratamiento médico, reemplazo de sueldo parcial por tiempo perdido y beneficios adicionales si la lesión resulta en incapacidad permanente. El empleador debe proporcionar todo el tratamiento médico necesario y tiene el derecho de designar el doctor para dicho tratamiento. Si el empleado busca tratamiento con un doctor que no ha sido autorizado por el empleador, el empleador o su compañía aseguradora serán responsables de pagar solamente los primeros \$800.00 dólares para tratamiento médico no autorizado.

WHERE TO GET HELP WITH YOUR CLAIM (DÓNDE CONSEGUIR AYUDA CON SU RECLAMO):

Employer's Insurance Carrier (Compañía Aseguradora del Empleador)

Telephone (Teléfono de la Aseguradora)

Address (Dirección de la Aseguradora)

For Questions about Workers Compensation Law, contact
(Para preguntas acerca de la Ley de Compensación del Trabajador):

KANSAS DEPARTMENT OF LABOR

Workers Compensation Division/Ombudsman

401 SW Topeka Blvd., Suite 2, Topeka, KS 66603-3105

Website: dol.ks.gov/workers-compensation/overview

E-mail: KDOL.wc@ks.gov

Phone: (800) 332-0353 or (785) 296-4000

Persons with impaired hearing or speech utilizing a telecommunications device may access the above number(s) by using the Kansas Relay Center at (800) 766-3777.

Kansas Department of Labor | 401 SW Topeka Blvd, Topeka, KS 66603 | www.dol.ks.gov

K-WC 40-A (10-24)



NO FUME

Es prohibido fumar proveído por la ley estatal

www.KSmokefree.org
1-877-416-8547

AVISO SOBRE LAS LEYES LABORALES PARA MENORES

Restricciones de Horarios para Menores en Kansas

Este aviso es requerido únicamente si emplea a jóvenes menores de 18 años y NO está sujeto a la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA) federal. Los empleadores no cubiertos por la FLSA deben cumplir con las leyes laborales para menores en Kansas. Si tiene alguna pregunta sobre qué ley (federal o estatal) es aplicable, comuníquese con la Oficina Federal de Salarios y Horas. La mayoría de los empleadores están bajo la cobertura de la FLSA y cumplen con las leyes federales sobre la protección de los menores en el trabajo.

Los jóvenes de 16 y 17 años pueden trabajar sin restricciones en sus horarios.

Restricciones de horarios para jóvenes de 14 y 15 años:



No pueden trabajar antes
de las 7 a.m.



Ocupaciones Peligrosas



FEDERAL
Para más información sobre las leyes y regulaciones federales, comuníquese con la Oficina del Departamento de Trabajo de EE. UU. Oficina Federal de Salarios y Horas

Gateway Tower II
400 State Ave., Suite 1010
Kansas City, KS 66101

(913) 551-5721
Llamada Gratuita (866) 487-9243
dol.gov/agencies/whd/flsa

Departamento de Trabajo de Kansas | 401 SW TOPEKA BLVD TOPEKA, KS 66603 | www.dol.ks.gov

K-ESLR 100-S (10-24)



No pueden trabajar después
de las 10 p.m.

(excepto en noches que no preceden a un día escolar)

Ningún menor de 18 años puede ser empleado en ocupaciones consideradas peligrosas por el Secretario de Trabajo de los EE. UU. Existen excepciones limitadas. Para más información, visite dol.gov/agencies/whd/child-labor.



Horas máximas hasta
8 horas por día
40 horas por semana

ESTATAL
Para más información o detalles sobre la ley estatal de Kansas, comuníquese con el Departamento de Trabajo de Kansas. Departamento de Trabajo de Kansas
Normas de Empleo
401 SW Topeka Blvd.
Topeka, KS 66603-3182

(785) 296-5000, opt. 5
dol.ks.gov

Are you or someone you know
being sold for sex
or forced to work for
little or no pay
and cannot leave?
There is a way out.
Here's how:

Contact the National Human Trafficking Resource Center

Call 1-888-373-7888

toll free and confidential or text HELP or INFO to Befree (233733)

The Hotline and Text line can be used to:

Get help, report a tip, connect with anti-trafficking services in your area, and to request training and technical assistance, general information or specific anti-trafficking resources.

The National Human Trafficking Resource Center is a national, toll-free hotline available to answer calls and texts from anywhere in the country, in English, Spanish, and more than 200 additional languages through an interpreter, 24 hours a day, 7 days a week, every day of the year.

Human trafficking situations can be dangerous to you and to victims if you attempt to intervene. If you suspect human trafficking, call the Hotline or 1-800-KS-CRIME.

If it is an emergency situation, call 911.

Comuníquese con el Centro Nacional de Recursos contra la Trata de Personas

Llame al 1-888-373-7888.

Es gratis y confidencial. O envíe un mensaje de texto con la palabra "AYUDA" o "INFO" al número BeFree (233733)

Puede usar la línea directa y la línea de mensaje de texto para:

obtener ayuda, informar de una pista, comunicarse con los servicios contra la trata de su zona y pedir capacitación y asistencia técnica, información general o recursos específicos contra la trata.

El Centro Nacional de Recursos contra la Trata de Personas es una línea directa nacional gratis disponible para responder llamadas y mensajes de texto desde cualquier lugar del país, en inglés, español y más de 200 idiomas adicionales a través de un intérprete, las 24 horas del día, los 7 días de la semana, todos los días del año.

Las situaciones de trata de personas pueden ser peligrosas tanto para usted como para las víctimas si intenta intervenir. Si sospecha de un caso de trata de personas, llame a la línea directa o al 1-800-KS-CRIME. Si es una situación de emergencia, llame al 911.



Provided by
Kansas Attorney General Derek Schmidt 1-800-828-97 45 (8 a.m. - 5 p.m. Central Time)
Proporcionado por
Fiscal general de Kansas, Derek Schmidt 1-800-828-9745 (de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., hora central)



Departamento de Trabajo de Kansas
401 SW TOPEKA BLVD TOPEKA, KS 66603
www.dol.ks.gov

KESD-P 541 (10-24)

SE BUSCA: VIVIENDA JUSTA

Sin tener en cuenta raza, religión, color, sexo, raza por asociación, origen nacional, ascendencia, estado familiar, discapacidades, retaliación en las áreas de ventas, arriendos, financiación y otros términos y condiciones.

KANSAS COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LAS OFICINAS DE ZONA:

MAIN OFFICE TOPEKA:

900 S.W. Jackson, Suite 568-South
Topeka, KS 66612
Voice (785) 296-3206 Fax (785) 296-0589
TTY (785) 296-0245 Toll-Free (888) 793-6874

DODGE CITY OFFICE:

Military Plaza Office, Suite 220
100 Military Plaza
Dodge City, KS 67801
(620) 225-4804 Fax (620) 225-4986

WICHITA OFFICE:

130 S. Market, Suite 7050
Wichita, KS 67202
Voice (316) 337-6270 Fax (316) 337-7376
TTY (316) 337-6272

LA LEY DE KANSAS ESTABLECE OPORTUNIDAD EQUITATIVA EN LOS ALOJAMIENTOS PÚBLICOS

Sin tomar en cuenta RAZA, RELIGIÓN, COLOR, SEXO, DISCAPACIDAD, NACIONALIDAD, O ASCENDENCIA. EN EL USO TOTAL Y EQUITATIVO Y EL DISFRUTE DE BIENES, SERVICIOS, INSTALACIONES OFRECIDAS POR INSTALACIONES DE ALOJAMIENTO PÚBLICO DENTRO DEL ESTADO DE KANSAS

"Protegiendo sus derechos bajo la Ley"

Reporte la discriminación a:

LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE KANSAS

MAIN OFFICE TOPEKA:

900 S.W. Jackson Suite 568
South Topeka, Kansas 66612
Voice (785) 296-3206 Fax (785) 296-0589
TTY (785) 296-0245 Toll-Free (888) 793-6874

DODGE CITY OFFICE:

Military Plaza Offices Suite 220
100 Military Plaza
Dodge City, Kansas 67801
Voice (620) 225-4804 Fax (620) 225-4986

WICHITA OFFICE:

300 W. Douglas
Suite 220
Wichita, Kansas 67202
Voice (316) 337-6270 Fax (316) 337-7376



LA LEY DE KANSAS ESTABLECE

Oportunidad Equitativa en el empleo sin tener en cuenta raza, religión, color, sexo, discapacidad, nacionalidad, ascendencia, o edad. Las pruebas y muestras genéticas también están prohibidas.

El sexo incluye LGBTQ+, todos los derivados relacionados con el sexo, y el embarazo. La edad es de 40 años o más.

Si usted ha sufrido de discriminación durante reclutamiento, contratación, ubicación, ascensos, transferencias, capacitación, compensación, o despido contacte a...

OFICINAS REGIONALES DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE KANSAS:

MAIN OFFICE TOPEKA:

900 S.W. JACKSON, SUITE 568-SOUTH
TOPEKA, KANSAS 66612-1258
Voice (785) 296-3206 • Fax (785) 296-0589
TTY (785) 296-0245 • Toll-Free (888) 793-6874
E-mail khrc@ks.gov

DODGE CITY OFFICE:

MILITARY PLAZA OFFICES, SUITE 220
100 MILITARY PLAZA
DODGE CITY, KS 67801-4945
Voice (620) 371-5681 • Fax (620) 371-5682

WICHITA OFFICE:

300 W. DOUGLAS, SUITE 220
WICHITA, KS 67202
Voice (316) 337-6270 • Fax (316) 337-7376

Notice to Workers About UNEMPLOYMENT INSURANCE



Our organization participates in the Kansas Unemployment Insurance Program. Should you become unemployed, you can learn about unemployment benefits and apply online at www.GetKansasBenefits.gov.

If you are unable to apply online, you can apply for benefits by calling the Kansas Unemployment Contact Center.

Kansas Unemployment Contact Center

Kansas City Area..... (913) 596-3500
Topeka Area..... (785) 575-1460
Wichita Area..... (316) 383-9947
Toll free outside these areas..... (800) 292-6333
Speech and/or hearing disabled Kansans can access the Kansas Relay Center by calling toll free..... (800) 766-3777

Claims specialists are available: (Closed state holidays)

Mon. - Wed8 a.m. to 4 p.m.

Thursday8 a.m. to 3:15 p.m.

Friday8 a.m. to 4 p.m.

The Kansas Unemployment Insurance Program is administered by:

KANSAS DEPARTMENT OF LABOR

401 SW Topeka Blvd. Topeka, KS 66603-3182

Aviso Para el Trabajador Sobre EL SEGURO DE DESEMPEÑO

Nuestra organización participa en el programa del Seguro de Desempleo de Kansas. Si acaso llega ser desempleado puede aprender más sobre los beneficios de desempleo y aplicar en www.GetKansasBenefits.gov.

Si no puede aplicar por la Internet, usted puede aplicar por beneficios de desempleo al llamar al Centro de Contacto de Desempleo de Kansas.

Centro de Contacto de Desempleo de Kansas

Área de Kansas City..... (913) 596-3500
Área de Topeka..... (785) 575-1460
Área de Wichita..... (316) 383-9947
Si vive fuera de las áreas de llamadas..... (800) 292-6333
Para ayuda con el habla y el audio llame al Kansas Relay Center..... (800) 766-3777

Disponibilidad de Especialistas de Reclamo: (Cerrado días festivos)

Lunes - Miércoles.....8 a.m. a 4 p.m.

Jueves.....8 a.m. a 3:15 p.m.

Viernes.....8 a.m. a 4 p.m.

El programa de Seguro de Desempleo de Kansas es administrado por:

KANSAS DEPARTMENT OF LABOR

401 SW Topeka Blvd. Topeka, KS 66603-3182

K-CNS 405 (Rev. 04-24)