

Wisconsin Fair Employment Law

Section 111.31-111.395 Wisconsin Statutes and DWD 218 Wisconsin Administrative Code requires that all employers prominently display this Poster in all places of employment.

It is unlawful to discriminate against employees and job applicants because of their:

- Sex
- Color
- Ancestry
- Disability
- Marital Status
- Race
- Creed (Religion)
- Age (40 or Over)
- Declining to Attend a Meeting or Participate in any Communication About Religious or Political Matters
- Use of Lawful Products
- Arrest or Conviction
- Honesty Testing
- National Origin
- Pregnancy or Childbirth
- Sexual Orientation
- Genetic Testing
- Military Service

This law applies to employers, employment agencies, labor unions and licensing agencies.

Employers may not require certain types of honesty testing or genetic testing as a condition of employment, nor discipline an employee because of the results.

Employees may not be harassed in the workplace based on their protected status nor retaliated against for filing a complaint, for assisting with a complaint, or for opposing discrimination in the workplace.

There is a 300-day time limit for filing a discrimination complaint.

For more information or a copy of the law and the administrative rules contact:

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION**

201 E WASHINGTON AVE ROOM A100
PO BOX 8928
MADISON WI 53708

Telephone: (608) 266-6860

819 N 6TH ST
ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203

Telephone: (414) 227-4384

Website: <https://dwd.wisconsin.gov/er/>

The Department of Workforce Development is an equal opportunity employer and service provider. If you have a disability and need to access this information in an alternate format or need it translated to another language, please contact us.

Ley De Empleo Justo De Wisconsin

Sección 111.31-111.395 estatutos de Wisconsin y el código administrativo de DWD 218 Wisconsin requiere que todos los patrones exhiban prominente este cartel en todos los lugares del empleo.

Es contra la ley el discriminar contra trabajadores(as) o personas que solicitan empleo debido a su:

- Sexo
- Color
- Ascendencia
- Impedimento Físico o Mental
- Estado Civil
- Raza
- Credo (Religión)
- Edad (40 Y Mayor)
- Negarse a asistir a una reunión o participar en cualquier comunicación ("sobre" o "en relación" con) asuntos religiosos o políticos
- Uso De Productos Legales
- Antecedentes De Arresto O Convicción
- Exámenes De Honestidad
- Nacionalidad De Origen
- Embarazo O Nacimiento
- Orientación Sexual
- Examen Genético
- Participación En La Reserva Militar O Guardia Nacional

Las empresas o patrones no pueden requerir ciertos tipos de exámenes como condición de empleo, ni pueden disciplinar a un empleado basándose solamente en los resultados de esos exámenes.

Los trabajadores no pueden ser hostigados o amedrentados en su lugar de trabajo, ni ser sometidos a represalias como resultado de presentar una queja, o ayudar con una queja, o por oponerse al discrimen en el lugar de empleo.

Esta ley aplica a patrones, lugares de trabajo, agencias de empleo, uniones laborales (gremios), y agencias que certifican o dan licencias. Existe un período límite de 300 días para presentar una queja.

Para mayor información, o para obtener una copia de la ley o del reglamento administrativo, póngase en contacto con:

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION**

201 E WASHINGTON AVE ROOM A100
PO BOX 8928
MADISON WI 53708

819 N 6th ST
ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203

Telephone: (608) 266-6860

Telephone: (414) 227-4384

Website: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>

El Departamento de Workforce Development (Desarrollo de la Fuerza Laboral) no discrimina con respecto a incapacidad en la provisión de servicios o en el empleo. Si usted necesita la información de este folleto en un formato diferente, o que se la interpreten, o necesita ayuda para usar el servicio, por favor póngase en contacto con nosotros. Las personas que son sordas, o tienen dificultad para oír o hablar, pueden comunicarse usando los números de TTY dados arriba

WISCONSIN TXOJ CAI NCAJ NCEES TXOG KEV UA HAUJ LWM (Wisconsin Fair Employment Law) -- in Hmong

Sec. 111.31-111.395 Statutes and DWD 218 Wisconsin Administrative Code tau kom cov tswv hauj lwm muab tej ntaub ntawv no dai cia rau txhua qhov chaw ua hauj lwm.

Nws tsis yog txoj cai ntxub ntxaug cov neeg ua hauj lwm thiab cov neeg nrhiav hauj lwm vim lawv muaj cov yeeb yam raws li nram no:

- **POJ NIAM/TXIV NEEJ (sex)**
- **XIM NQAIJ (color)**
- **CAJ CES (ancestry)**
- **XIAM OOB QHAB (handicap)**
- **MUAJ POJ NIAM/MUAJ TXIV**
- **HAIV NEEG (race) NYUAM**
- **KEV NTSEEG (creed/religion)**
- **HNUB NYOOG (40 xyoo rov saud)**

- **SIV KHOOM RAUG CAI**
- **RAUG NTES THIAB RAU TXIM**
- **TWV/SIM SIAB DAWB PAUG**
- **KEEB KWM (national origin)**
- **CEV XEEB TUB LOS PUAS TAU ME**

- **NYIAM KEV PLEES TXAWV**
- **SIM KOM PAUB TXOG CAJ CES**
- **ZWM RAU PAWG TUB ROG TWG**

Cov tswv hauj lwm yuav tsis tas muaj kev twv/sim ua ntej tso mam yuav ua hauj lwm, los yog muab tus neeg ua hauj lwm rau txim vim qhov pom los ntawm kev twv/sim ntawd.

Cov tswv hauj lwm yuav tsis quab yuam los yog hem nyob hauv qhov chaw ua hauj lwm los yog ua phem paj rau ib tus neeg uas nws tau ua daim ntawv tsis txaus siab, pab lwm tus tsis txaus siab, los yog tawm tsam txoj kev ntxub ntxaug nyob hauv qhov chaw ua hauj lwm.

Txoj cai no raug siv rau cov tswv hauj lwm, cov chaw nrhiav hauj lwm, cov koom txoos (unions) ntawm tsoom neeg tawm dag zog thiab cov chaw ua kam uas muaj daim ntawv pov thawj (license).

Nws muaj 300 hnuv rau koj ua koj daim ntawv tsis txaus siab.

Yog xav paub ntxiv los yog xav tau tsab cai no thiab lwm yam cai uas tau ua tawm hu rau:

DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT EQUAL RIGHTS DIVISION

201 E. WASHINGTON AVE ROOM A300
PO BOX 8928
MADISON WI 53708
Telephone: (608) 266-6860
TDD (608) 264-8752

819 N. 6TH STREET
ROOM 255
MILWAUKEE WI 53203
Telephone: (414) 227-4384
TDD (608) 227-4081

Fab Kam Tsim Hauj Lwm (Department of Workforce Development) yuav tsis ntxub ntxaug/cais leej tib neeg uas muaj kev tsis zoo nyob rau kev nrhiav ua hauj lwm. Yog koj xav tau cov ntaub ntawv txhais no, los yog koj xav tau kev pab txog cov hauj lwm no, thov hu rau peb. Cov tsis hnov lus los yog hais tsis tau lus, nej yuav tau hu rau tus TDD uas teev los saum no.

Notice of Nondiscrimination Title VI of the Civil Rights Act of 1964



The Wisconsin Department of Transportation (WisDOT) complies with Title VI of the Civil Rights Act of 1964 and other related nondiscrimination statutes. Title VI and other related nondiscrimination statutes prohibit unfair and inequitable treatment of any person based on race, color, national origin, sex, age or disability.

➡ If you believe that while accessing WisDOT's programs, activities or services, you have been discriminated against because of your race, color, national origin, sex, age or disability, you may file a complaint by mail, fax or email with:

Taqwanya Smith
Senior Title VI and ADA Coordinator
Office of Business Opportunity
and Equity Compliance
Wisconsin Department of Transportation
4822 Madison Yards Way,
5th Floor-South
Madison, Wisconsin 53705
Phone: (608) 266-8129
TTY: (800) 947-3529
Fax: (608) 267-3641
Email: taqwanya.smith@dot.wi.gov
Website: <https://wisconsindot.gov/Pages/doing-bus/civil-rights/titlevi-ada/filingcomplaint.aspx>

➡ You may also file a complaint with the U.S. DOT, Federal Highway Administration, Office of Civil Rights, by email or mail at:

Federal Highway Administration
U.S. Department of Transportation
Office of Civil Rights
1200 New Jersey Avenue, SE
8th Floor E81-105
Washington, DC 20590
Phone: (202) 366-0693
Email:
FHWA.TitleVIcomplaints@dot.gov
Website: <https://www.fhwa.dot.gov/civilrights/file/>



Título VI – Aviso de No Discriminación

(Title VI – Non-Discrimination Notice)

El Departamento de Transporte de Wisconsin (WisDOT por sus siglas en el idioma inglés) cumple por lo dispuesto en el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y en otras leyes relativas a la no discriminación. Dichas leyes prohíben la discriminación y el trato desigual por motivos de: raza, color de piel, nacionalidad, sexo, edad o discapacidad.



Si usted considera que ha sido discriminado por cualquiera de las razones anteriormente mencionada al solicitar acceso a programas, actividades o servicios ofrecidos por WisDOT, usted puede presentar una querrela por correo regular, correo electrónico o Fax a:

Taqwanya Smith

Senior Title VI and ADA Coordinator
Office of Business Opportunity and Equity Compliance
Wisconsin Department of Transportation
4822 Madison Yards Way, 5th Floor-South
Madison, Wisconsin 53705

Teléfono: (608) 266-8129

TTY: (800) 947-3529; WI Relay 7-1-1

Fax: (608) 267-3641

Correo electrónico:
taqwanya.smith@dot.wi.gov

Sitio Web: <https://wisconsin.gov/pages/doing-bus/civil-rights/titlevi-ada/filingcomplaint.aspx>



También puede presentar una querrela a:



U.S. Department of Transportation (Departamento de transporte de los Estados Unidos)



Federal Highway Administration

U.S. Department of Transportation
Office of Civil Rights
1200 New Jersey Avenue, SE, 8th Floor E81-105
Washington, DC 20590

Teléfono: (202) 366-0693

Correo electrónico: FHWA.TitleVIcomplaints@dot.gov

Sitio web: <https://www.fhwa.dot.gov/civilrights/file/>



Federal Transit Administration

U.S. Department of Transportation
Office of Civil Rights
1200 New Jersey Avenue, SE, East Building, 5th Floor – TCR
Washington, DC 20590

Teléfono: (888) 446-4511 or 711 (retransmisión)

Correo electrónico:

FTACivilRightsCommunications@dot.gov

Sitio web: <https://www.transit.dot.gov/regulations-and-guidance/civil-rights-ada/file-complaint-fta>

Para obtener más información acceda el área de búsqueda, de www.wisconsin.gov y escriba Título VI (Title VI).

Lub Xeev Phab Saib Xyuas Cov Kev Mus Los

Xov Xwm Txog Kev Tsis Xaiv Ntsej Muag Title VI ntawm Civil Rights Act xyoo 1964



Phab Wisconsin Department of Transportation (WisDOT) koom tes nrog rau cov kev cai tsis pub xaiv ntsej muag rau cov neeg tsis taus hu ua Title VI ntawm Civil Rights Act xyoo 1964 thiab lwm cov kev cai lij choj uas tsis pub muaj kev xaiv ntsej muag. Title VI thiab lwm cov kev cai uas tsis pub xaiv ntsej muag txwv tsis pub muaj kev tsis ncaj ncees thiab kev ua phem tsis ncaj rau cov neeg raws lawv haiv neeg, xim tawv nqaij, tuaj txawv teb chaws, poj niam los sis yog txiv neej, hnuv nyoog los sis yog cov neeg tsis taus.

➡ Yog koj ntseeg tias thaum koj xav tuaj txais cov kev pab cuam los sis haujlwm ntawm WisDOT, koj tau raug kev xaiv ntsej muag vim koj kev haiv neeg, xim tawv nqaij, tuaj txawv teb chaws, poj niam los sis txiv neej, hnuv nyoog, los sis koj yog tus neeg tsis taus, koj ua tau daim ntawv tsis txaus siab sau ntawv xa, fax, los sis email rau:

Taqwanya Smith
Senior Title VI and ADA Coordinator
Office of Business Opportunity
and Equity Compliance
Wisconsin Department of Transportation
4822 Madison Yards Way, 5th Floor-South
Madison, Wisconsin 53705
Teléfono: (608) 266-8129
TTY: (800) 947-3529
Fax: (608) 267-3641
Correo electrónico:
taqwanya.smith@dot.wi.gov
Sitio web: <https://wisconsindot.gov/Pages/doing-bus/civil-rights/titlevi-ada/filingcomplaint.aspx>

➡ Thiab koj ua sau daim ntawv tsis txaus siab los tau mus rau U.S. DOT, Federal Highway Administration, Office of Civil Rights, sau ntaw email los sis muab xa rau:

Federal Highway Administration
U.S. Department of Transportation
Office of Civil Rights
1200 New Jersey Avenue, SE
8th Floor E81-105
Washington, DC 20590
Teléfono: (202) 366-0693
Correo electrónico:
FHWA.TitleVIcomplaints@dot.gov
Sitio web: <https://www.fhwa.dot.gov/civilrights/file/>

Employee Rights under Wisconsin's Business Closing/Mass Layoff Notification Law

Under Wisconsin law, employees have certain rights and employers have certain obligations to give proper notice to their employees and others before taking certain actions.

What is a "business closing" or "mass layoff?"

A "business closing" requires notice if there is a permanent or temporary shutdown of an employment site or of one or more facilities or operating units at an employment site or within a single municipality that affects 25 or more employees (not including "new" or "low-hour" employees).

A "mass layoff" requires notice if there is a reduction in the workforce that is not a "business closing" and which affects the following number of employees (excluding new or low hour employees) at an employment site or within a single municipality:

1. At least 25% of the employer's workforce or 25 employees, whichever is greater or
2. At least 500 employees.

Employees are counted if their employment is terminated (not including discharges for cause, voluntary departures, or retirements), if they are laid off for more than 6 months, or if their hours are reduced more than 50 percent during each month of any 6-month period, as the result of a business closing or mass layoff. New or low-hour employees - who have been employed for fewer than 6 of the 12 months preceding the date on which a notice is required or who average fewer than 20 hours of work per week - are **not** counted.

Who must provide notice and when?

With certain exceptions, businesses employing 50 or more persons in the State of Wisconsin must provide written notice 60 days before implementing a "business closing" or "mass layoff" in this state. The federal or state government (and their political subdivisions), charitable or tax exempt institutions and organizations, and independent contractors are not covered under this law and do not have to provide notice. Additional exceptions exist in various situations involving strikes or lockouts, sales, relocations, temporary or seasonal employment, unforeseeable circumstances, natural or man-made disasters, temporary cessation in operations, or businesses in financial trouble.

What employees are entitled to receive notice?

Employees are entitled to receive notice if they are counted as part of "business closing" or "mass layoff." New or low-hour employees may also be entitled to receive notice in situations where there is a "business closing" or "mass layoff."

What can employees recover if notice is required and not given?

If an employer implements a "business closing" or "mass layoff" without providing required notice, an affected employee may recover back pay and benefits for each day that required notice was not provided (up to a maximum of 60 days). An affected employee may also recover attorney fees and costs in a lawsuit.

If you have questions regarding this law or wish to file a complaint, call or write us at:

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION**

201 E WASHINGTON AVE ROOM A100
PO BOX 8928
MADISON WI 53708

Telephone: (608) 266-6860

819 N 6th ST
ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203

Telephone: (414) 227-4384

Website: <https://dwd.wisconsin.gov/er/>

The Department of Workforce Development is an equal opportunity employer and service provider. If you have a disability and need to access this information in an alternate format or need it translated to another language, please contact us.

Derechos de los Empleados a Recibir Notificación de un Cierre de Negocios y de Despido en Masa bajo la Ley de Wisconsin

La Ley de Wisconsin (Wis. Stat. § 109.07) otorga ciertos derechos a las personas que trabajan en este estado y ciertas responsabilidades a los negocios que los emplean. Ciertos negocios tienen la obligación de notificar a los empleados afectados por escrito antes de implementar un "cierre de negocio" o despido en masa, y esos empleados afectados tienen derecho a recibir esa notificación

¿Qué constituye un "cierre de negocio"?

"Cierre de negocio" es la cesación, permanente o temporaria, de trabajo en una o más fábricas, plantas o locales de operación en un lugar de empleo o dentro de los límites de una municipalidad, la cual afecta a 25 o más empleados*.

¿Qué constituye un "despido en masa"?

"Despido en masa" es una reducción de la fuerza laboral que no constituye un "cierre de negocios" de acuerdo a su definición, la cual afecta, en un lugar de trabajo o dentro de los límites de una municipalidad:

1. A por lo menos 25 por ciento de la fuerza laboral del empleador o patrono, o 25 empleados, cualquiera sea la cantidad más grande*, O
2. A por lo menos 500 empleados*.

¿Cuáles son los empleados que el negocio debe contar?

El negocio debe contar a los empleados que despedirá o dejará cesantes por más de 6 meses. También debe contar a aquellos empleados cuyas horas serán reducidas más del 50 por ciento durante cada mes de cualquier período de 6 meses como resultado de un cierre de negocio o despido en masa.

¿Cuáles son los empleados que el negocio no debe contar?

Empleados nuevos, o sea aquellos que han estado empleados durante menos de 6 meses durante los 12 meses que preceden a la fecha en la cual la notificación es requerida.

Empleados con un número bajo de horas de trabajo, o sea aquellos que trabajan un promedio de menos de 20 horas por semana.

¿Qué tipo de negocios deben proveer la notificación requerida por esta ley? ¿Cuándo deben hacerlo?

Con ciertas excepciones, los negocios que emplean 50 o más personas en el Estado de Wisconsin deben proveer una notificación por escrito 60 días antes de implementar un "cierre de negocio" o un "despido en masa" en este estado.

Excepciones existen en situaciones que envuelven huelgas o paros, ventas, traslados, empleo de temporada o temporal, circunstancias imprevistas, desastres naturales o de causa humana, cese temporal de operaciones, o negocios en dificultades financieras.

¿Qué tipo de organizaciones están exentas del requisito de proveer notificación?

El gobierno federal o estatal (y sus subdivisiones políticas), instituciones y organizaciones de caridad y las que están exentas de impuestos, y los contratistas independientes no están sujetos a ley y no tienen que dar notificación.

¿Cuáles son los empleados que tienen derecho a ser notificados?

Para tener derecho a recibir una notificación, un empleado debe haber sido contado como parte del "cierre de negocio" o "despido en masa". Los empleados nuevos o aquellos con un número bajo de horas de trabajo pueden tener derecho a la notificación en ciertas ocasiones

¿Qué pueden recobrar los empleados si la notificación es requerida pero no es provista?

Si un negocio implementa un "cierre de negocio" o un "despido en masa" sin proveer la notificación requerida, los empleados afectados pueden recobrar su paga retrasada y beneficios por cada día en que la notificación requerida no fue provista hasta un máximo de 60 días. Los empleados afectados también pueden recobrar honorarios de abogado o procurador y costos de litigio o juicio.

Si tiene preguntas acerca de esta ley o desea presentar una queja, llámenos o escribanos a:

201 E WASHINGTON AVE ROOM A100
PO BOX 8928
MADISON WI 53708

Telephone: (608) 266-6860

Website: <https://dwd.wisconsin.gov/er/>

Las oficinas están abiertas al público de las 7:45 a.m. a las 4:30 p.m. de lunes a viernes.

El Departamento de Desarrollo Laboral provee oportunidades iguales en sus servicios. Si usted necesita asistencia para tener acceso a los servicios, o necesita materiales en otro formato, por favor póngase en contacto con nosotros. Las personas sordas o con impedimentos auditivos o del habla pueden llamarnos usando los números de TTY provistos.

Wisconsin Family and Medical Leave Act

Section 103.10, Wisconsin Statutes, requires that all employers with 50 or more employees display a copy of this poster in the workplace. Employers with 25 or more employees are required to post their particular leave policy

Under state law all employers with 50 or more permanent employees must allow employees of either sex:

- **Up to six (6) weeks leave in a calendar year for the birth or adoption of the employee's child, providing the leave begins within sixteen (16) weeks of the birth or placement of that child.**
- **Up to two (2) weeks of leave in a calendar year for the care of a child, spouse, domestic partner, as defined in § 40.02(21c) or 770.01(1) or parent or a parent of a domestic partner with a serious health condition.**
- **Up to two (2) weeks leave in a calendar year for the employee's own serious health condition.**

This law only applies to an employee who has worked for the employer more than 52 consecutive weeks and for at least 1000 hours during that 52-week period. The law also requires that employees be allowed to substitute paid or unpaid leave provided by the employer for Wisconsin Family and Medical Leave. Employers may have leave policies, which are more generous than leaves required by the law.

A complaint concerning a denial of rights under this law **must be filed within 30 days** after the violation occurs or the employee should have reasonably known that the violation occurred, whichever is later.

For answers to questions about the law, a complete copy of the law, or to make a complaint about a denial of rights under the law contact:

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION**

201 E WASHINGTON AVE ROOM A100
PO BOX 8928
MADISON WI 53708

Telephone: (608) 266-6860

819 N 6th ST
ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203

Telephone: (414) 227-4384

Website: <https://dwd.wisconsin.gov/er/>

The Department of Workforce Development is an equal opportunity employer and service provider. If you have a disability and need to access this information in an alternate format or need it translated to another language, please contact us.

Ley De Derecho De Ausencia Familiar Y Médica De Wisconsin

La Sección 103.10 de la Ley estatal requiere que todas las compañías/agencias con más de cincuenta (50) empleados pongan este aviso en un sitio visible en el área de trabajo. Las compañías/agencias con más de veinticinco (25) empleados también tienen la obligación de poner a la vista un aviso de sus propias reglas para ausencias.

Bajo la ley estatal, todas las compañías/agencias con más de cincuenta (50) empleados permanentes tienen que darles a sus empleados de cualquier sexo:

- hasta seis (6) semanas de derecho de ausencia debida al nacimiento o adopción de un niño(a) del empleado. La ausencia tiene que empezar en las primeras dieciséis (16) semanas del nacimiento o adopción del niño(a).
- hasta dos (2) semanas de derecho de ausencia para cuidar a un hijo(a), esposo(a), pareja de hecho o padre/madre que sufren de una enfermedad seria.
- hasta dos (2) semanas de derecho de ausencia si el empleado(a) sufre de una enfermedad seria.

Esta ley es aplicable solamente si el empleado(a) ha trabajado para la misma compañía/agencia por más de cincuenta y dos (52) semanas consecutivas y por lo menos mil (1000) horas durante esas 52 semanas. La ley también requiere que se permita a los empleados sustituir licencia con paga o impago provista por el empleador o patrono para el propósito de Ausencia Familiar y Médica de Wisconsin. Las compañías/agencias pueden tener reglas propias que ofrecen períodos de ausencia más generosos que los que son requeridos por la ley.

Una queja referente a que le hayan negado los derechos otorgados por esta ley debe presentarse dentro de treinta (30) días después de que haya ocurrido la violación, o de que el empleado(a) debería haber sabido, dentro de lo razonable, que la violación ocurrió, cualquiera de las dos situaciones haya ocurrido ultima.

Para obtener respuestas a sus preguntas acerca de esta Ley, obtener una copia completa de la Ley, o para hacer una queja acerca de una violación de derechos bajo la Ley, póngase en contacto con:

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION**

201 E WASHINGTON AVE, ROOM A100
PO BOX 8928
MADISON WI 53708

819 N 6th ST
ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203

Telephone: (608) 266-6860

Telephone: (414) 227-4384

Website: <https://dwd.wisconsin.gov/er/>

El Departamento de Workforce Development (Desarrollo de la Fuerza Laboral) no discrimina con respecto a incapacidad en la provisión de servicios o en el empleo. Si usted necesita la información de este folleto en un formato diferente, o que se la interpreten, o necesita ayuda para usar el servicio, por favor póngase en contacto con nosotros. Las personas que son sordas, o tienen dificultad para oír o hablar, pueden comunicarse usando los números de TTY dados arriba.

Advance Notice Required When Employers Decide to Cease Providing a Health Care Benefit Plan

Wisconsin law (Wis. Stat. § 109.075) requires employers who plan to discontinue health care benefits to current employees, retirees, and dependents of employees or retirees in some instances to provide the affected individuals with 60 days' notice of the cessation of benefits.

Q: Which employers must comply with this requirement?

A: An employer who operates a business enterprise in Wisconsin that employs 50 or more persons in the state must provide written notice of its intention to cease providing health care benefits to affected parties.

Q: Who is an affected individual entitled to this notice?

A: Employees, any union representing employees of the business, retirees, and dependents of employees and retirees currently covered by the health care plan are entitled to receive 60 days' written notice that the benefits will cease.

Q: Why should an affected person file a complaint about not receiving 60 days' notice of the cessation of a health care benefit plan?

A: A person who did not receive proper notice may receive either the value of the insurance premium(s) for the period without notice or the actual value of medical expenses incurred during the non-notification period (maximum of 60 days).

Q: If I have questions concerning this requirement or if I wish to file a complaint about not receiving notice, whom should I contact?

A: Contact either the Equal Rights Division in Milwaukee or Madison listed below.

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION**

201 E WASHINGTON AVE, ROOM A100
PO BOX 8928
MADISON WI 53708

Telephone: (608) 266-6860

819 N 6th ST
ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203

Telephone: (414) 227-4384

Website: <https://dwd.wisconsin.gov/er/>

The Department of Workforce Development is an equal opportunity employer and service provider. If you have a disability and need to access this information in an alternate format or need it translated to another language, please contact us.

Notice to Employees About Applying for WISCONSIN UNEMPLOYMENT BENEFITS



dwd.wisconsin.gov/uiiben/handbook/apply.htm

When To Apply

- You are totally unemployed,
- Your weekly earnings are reduced,
- You expect to be laid off within the next 13 weeks, or
- You are participating in the Trade Adjustment Assistance (TAA) program.

Unsure if you will qualify? Apply to find out if you are eligible. Only DWD can determine if you will qualify.

IMPORTANT: You must file an initial claim application within seven days of the end of the calendar week in which you want to receive a UI benefit payment.

Information You Need To Apply

- A username and password (for filing online).
- A valid email address or mobile phone number.
- Your current address.
- Your social security number.
- Your Wisconsin driver license or identification number (if you have one).
- Your work history for the last 18 months, including:
 - Employers' business names.
 - Employers' addresses (including zip code).
 - Employers' phone number.
 - First and last dates of work with each employer.
 - Reason for no longer working with each employer.
- If you are not a U.S. citizen, your alien registration number, document number and expiration date.
- If you served in the military in the last 18 months, Form DD-214.
- If you are a federal civilian employee, Form SF-50 or SF-8.
- If you are a union member, the name and local number of your union hall.
- If you want UI benefit payments by direct deposit, your bank's routing number and your account number.

DWD is an equal opportunity employer and service provider. If you have a disability and need assistance with this information, please dial 7-1-1 for Wisconsin Relay Service. Please contact the Unemployment Insurance Division at (414) 435-7069 or toll-free at (844) 910-3661 to request information in an alternate format, including translated to another language.

How To Apply

1. Go to **my.unemployment.wisconsin.gov**
2. Read and accept terms and conditions.
3. Create a username and password.
Note: When you authorize to use online services, you may be mailed an identity verification letter with a code that **must** be entered within seven days.
4. Log on to access your claimant portal.
5. Complete your initial claim application.

Apply online during these times:

Sunday	9:00 AM – Midnight
Monday – Friday	Available 24 Hours
Saturday	Midnight – 3:00 PM

Need Help?

For access to a computer and workforce services:

- Visit your closest Job Center
wisconsinjobcenter.org/directory

For help using online services or if you are unable to go online:

- Call Unemployment Insurance (UI) at (414) 435-7069 or toll-free (844) 910-3661 during business hours.

STATE OF WISCONSIN



Department of Workforce Development

dwd.wisconsin.gov/ui

Notice to Employers: All employers covered by Wisconsin's Unemployment Insurance law are required to prominently display this poster where employees will easily see it. If employers do not have a permanent work site regularly accessed by employees, an individual copy is to be provided to each employee. For additional copies, visit: dwd.wisconsin.gov/dwd/publications/ui/notice.htm or call (414) 438-7705.

Notice to Employees: The federal Social Security Act requires that you give us your social security number. It will be used to verify your identity and determine your eligibility. If you do not provide your social security number, we cannot take your claim.

Aviso para Empleados Sobre cómo aplicar para BENEFICIOS POR DESEMPLEO EN WISCONSIN



dwd.wisconsin.gov/uiben/handbook/spanish/apply.htm

Cuando Aplicar

- Está totalmente desempleado/a,
- Sus ganancias semanales son reducidas,
- Espera que lo descansen dentro de las próximas 13 semanas, o
- Este participando en el programa de Asistencia de Ajuste de Profesión (TAA).

¿En duda si califica? Presenta la solicitud para darse cuenta si usted es elegible. Sólo DWD puede determinar si usted calificará.

IMPORTANTE: Debe hacer una solicitud de reclamo inicial dentro de siete días del fin de la semana calendario en el cual desea recibir un pago de los beneficios de UI.

Información Que Necesitas Para Aplicar

- Un nombre usuario y contraseña (para presentar en línea).
- Una dirección de correo electrónico válida o un número de teléfono móvil.
- Su dirección actual.
- Su número de seguro social.
- Su licencia de conducir de Wisconsin o número de identificación (si tiene uno).
- Su historial laboral durante los últimos 18 meses, que incluye:
 - Nombres comerciales de los empleadores.
 - Direcciones de los empleadores (incluido el código postal).
 - Número de teléfono de los empleadores.
 - Primera y última fecha de trabajo con cada empleador.
 - Razón por la que ya no trabaja con cada empleador.
- Si no es ciudadano estadounidense, su número de registro de extranjero, número de documento y fecha de vencimiento.
- El formulario DD-214 si sirvió en el ejército militar en los últimos 18 meses.
- El formulario SF-50 o SF-8 si es un empleado civil federal.
- Si es miembro de un sindicato, el nombre y el número local de su salón sindical.
- Si desea los pagos de beneficios UI por medio de depósito directo, el número de ruta bancario y el número de su cuenta bancaria.

DWD es un proveedor de servicios de igual oportunidad. Si usted tiene una discapacidad y necesita ayuda con esta información, marque 7-1-1 para comunicarse con el Wisconsin Relay Service (Servicio de Retransmisión de Wisconsin). Comuníquese con el Departamento de Beneficios Del Desempleo al (414) 435-7069 o al número gratis (844) 910-3661 para pedir información en un formato alternativo, incluso traducciones a otro idioma.

Cómo Aplicar

1. Vaya a **my.unemployment.wisconsin.gov**
2. Lea y acepte los términos y condiciones.
3. Crear un nombre de usuario y una contraseña.

Nota: Cuando autoriza para usar los servicios en línea, puede que le envíen por correo una carta de verificación de identidad con un código que se **debe** ingresar dentro de 7 días.
4. Inicie sesión para acceder a su portal de reclamante.
5. Complete su solicitud de reclamo inicial.

Presente la solicitud en línea durante estos tiempos:

domingo	9:00 AM – Medianoche
lunes - viernes	Disponibles las 24 Horas
sábado	Medianoche – 3:00 PM

¿Necesita Ayuda?

Para acceder a una computadora y servicios de fuerza laboral:

- Visite su Centro de Empleo más cercano wisconsinjobcenter.org/directory

Para ayuda utilizando los servicios en línea o si no puede conectarse en línea:

- Llame al Seguro de Desempleo (UI) al (414) 435-7069 o al número gratis (844) 910-3661 durante las horas de oficina.

STATE OF WISCONSIN



Department of Workforce Development

dwd.wisconsin.gov/ui

Aviso a los Empleadores: Se requiere que todo empleador cubierto bajo la ley del Desempleo del Estado de Wisconsin, expongan prominentemente este cartel, donde se pueda ver fácilmente por los empleados. Si el empleador no tiene una localidad permanente de trabajo a la cual los empleados tienen acceso regularmente, una copia de este cartel debe ser distribuido a cada empleado. Para obtener copias adicionales vaya en línea a: dwd.wi.gov/dwd/publications/ui/notice.htm o llame (414) 438-7705 para pedir copias.

Aviso a los Empleados: La Ley federal del Seguro Social requiere que usted nos dé su número de seguro social. Éste será usado para verificar su identidad y determinar su elegibilidad. Si usted no nos provee con su número de seguro social, no podremos tomar su reclamo.

Lus Qhia Cov Neeg Ua Haujlwm Txog Kev Thov

WISCONSIN COV NYIAJ POOB HAUJLWM



dwd.wisconsin.gov/uiben/handbook/hmong/apply.htm

Thaumtwg Thiaj Thov Tau

- Koj poob haujlwm tag nrho,
- Koj cov nyiaj ua haujlwm tau los txhua lub limtiam raug txo,
- Koj yeej npaj tias yuav raug tshem tawm haujlwm tom ntej hauv 13 lub limtiam, losyog
- Koj tau koom nrog hauv txoj Trade Adjustment Assistance (TAA) Program.

Tsis paub meej tias koj yuav tsim nyog tau kev pab? Mus thov kom paub seb koj puas tsim nyog tau. DWD yog cov tuaj yeem txiav txim siab seb koj puas tau kev pab.

TSEEM CEEB: Koj yuav tsum ua daim ntawv thov thawj zaug tsis pub dhau 7 hnuv ntawm qhov kawg ntawm lub listiam uas yog Hnuv Sunday rau Hnuv Saturday (calendar week) uas koj xav tau cov nyiaj UI pab.

Yam Yuav Tsum Paub Thiaj Thov Tau

- Lub npe siv nkag (username) thiab tus lus zais nkag (password) (rau kev ua ntawv thov online).
- Ib tug email chaw nyob siv tau losyog tus lej xovtooj ntawm tes.
- Koj tus chaw nyob tam sim no.
- Koj tus lej xaus saus.
- Koj daim ntawv tsav tshem Wisconsin lossis tus lej ntawm koj daim npav ID (yog koj muaj ib tug).
- Koj cov keebkwm ua haujlwm rau 18 lub hlis dhau los, kuj muaj:
 - Cov tswv lag luam lub npe.
 - Cov tswv ntiav haujlwm chaw nyob (kuj muaj zip code).
 - Cov tswv ntiav haujlwm lej xovtooj.
 - Thawj hnuv thiab hnuv kawg ntawm kev ua haujlwm nrog txhua tus tswv ntiav haujlwm.
 - Yog vim li cas tsis ua haujlwm nrog txhua tus tswv ntiav haujlwm.
- Yog tias koj tsis yog neeg xam xaj Asmeskas (U.S. citizen), koj tus lej sau npe neeg txawv tebchaws (alien registration number), daim ntawv naj npawb, thiab hnuv tas sijhawm
- Yog tias koj ua tub rog hauv 18 lub hlis dhau los, Form DD-214.
- Yog tias koj yog ib tug neeg ua haujlwm hauv tsoomfww, Form SF-50 losyog SF-8.
- Yog koj yog ib tug tswv cuab ntawm lub union, lub npe thiab tus naj npawb hauv cheeb tsam ntawm koj lub union hall.
- Yog tias koj xav tau Nyiaj Pab Povhwm Poob Haujlwm (UI) them los ntawm kev tso nyiaj ncaj qha, koj lub txhab nyiaj, koj tus lej routing thiab koj tus lej account.

DWD yog ib tus tswv num haujlwm thiab muab kev pab muaj vaj huam sib luag rau sawv daws. Yog koj muaj ib tus mob xiam hoob khab tsis taus thiab xav tau kev pab rau daim ntawv no, thov hu rau 7-1-1 rau Wisconsin Relay Service. Thov hu rau Fab Saib Xyuas Kev Them Nyiaj Thaum Poob Haujlwm ntawm (414) 435-7069 lossis hu dawb ntawm (844) 910-3661 mus thov kom muab daim ntawv no kho ua lwm hom kom koj nyeem tau, nrog rau qhov kom muab txhais ua lwm hom lus.

Yuav Thov Licas

1. Mus rau my.unemployment.wisconsin.gov
2. Mus nyeem thiab txais cov lus thiab txoj cai (terms and conditions).
3. Tsim ib lub username thiab password.
Nco Tseg: Thaum koj tso cai siv cov kev pabcuam online, koj tuaj yeem tau txais tsab ntawv txheeb xyuas tus kheej nrog ib tus lej xa tuaj uas **yuav tsum** tau siv hauv xya hnuv.
4. Nkag mus rau thiab qhib kev pab (benefit services) nyob online.
5. Ua koj daim ntawv thov thawj zaug kom tiav.

Thov online thaum lub sijhawm no:

Sunday	9:00 AM – Ib tag hmo
Monday – Friday	Ncav Cuag (reachable) 24 xuab moos
Saturday	Ib tag hmo – 3:00 PM

Xav Tau Kev Pab?

Rau kev mus siv lub computer thiab kev pabcuam neeg ua haujlwm (workforce services):

- Mus xyuas koj qhov Job Center ze tshaj plaws wisconsinjobcenter.org/directory

Mus nrhiav kev pab siv cov kev pab online no, losyog koj mus tsis tau online tiag, hu:

- Hu rau Kev Thov Nyiaj Povhwm Poob Haujlwm (UI) ntawm (414) 435-7069 lossis hu dawb ntawm (844) 910-3661 rau cov sijhawm ua haujlwm no.

STATE OF WISCONSIN



Department of Workforce Development

dwd.wisconsin.gov/ui

Hais Rau Cov Tswv Num: Tag nrho cov tswv num es nyob rau hauv qab lub lav Wisconsin's Nyiaj Povhwm Poob Haujlwm kev cai lij choj yuav tsum tso saib daim ntawv no rau tej thaj tsam es tibneeg ua haujlwm yuav pom nyob rau ntawm txiag ntsia tawv. Yog cov tswv num tsis muaj ib lub chaws ua haujlwm rau lawv cov tibneeg mus tas li, lawv yuav tsum muab ib daim ntawv no rau txhua tus tibneeg ua haujlwm. Mus nrhiav kom tau daim ntawv no ntau ntxiv, mus online rau ntawm: dwd.wi.gov/dwd/publications/ui/notice.htm losyog hu xovtooj rau (414) 438-7705 thov cov ntawv luam.

Lus Ceebtoom Rau Cov Tibneeg Ua Haujlwm: Txoj cai los ntawm Federal Social Security hais tias koj yuav tsum muab koj tus Social Security nwaj npawb rau peb. Koj tus nwaj npawb no yuav qhia hais tias yog koj tiag thiab yuav siv qhia seb koj puas yuav txais tau nyiaj poob haujlwm. Yog koj tsis muab koj tus Social Security nwaj npawb thaum koj thov cov nyiaj no, peb yuav pab tsis tau koj.

WISCONSIN BONE MARROW AND ORGAN DONATION LEAVE ACT

Section 103.11, Wisconsin Statutes, requires all employers with 50 or more employees to display a copy of this poster in the workplace. Employers with 25 or more employees are required to post their particular leave policies.

Under state law all employers with 50 or more permanent employees must allow employees of either sex:

- ▶ Up to six (6) weeks leave in a 12-month period for the purpose of serving as a bone marrow or organ donor, provided that the employee provides his or her employer with written verification that the employee is to serve as a bone marrow or organ donor and so long as the leave is only for the period necessary for the employee to undergo the bone marrow or organ donation procedure and to recover from the procedure.

This law applies only to an employee who has worked for the employer more than 52 consecutive weeks and for at least 1000 hours during that 52-week period. The law also requires that employees be allowed to substitute paid or unpaid leave provided by the employer for Wisconsin Bone Marrow or Organ Donation Leave. Employers may have leave policies, which are more generous than leaves required by the law.

A complaint concerning a denial of rights under this law must be filed within 30 days after the violation occurs or the employee should have reasonably known that the violation occurred, whichever is later.

For answers to questions about the law, a complete copy of the law, or to make a complaint about a denial of rights under the law contact:



STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION



PO BOX 8928
MADISON WI 53708

Telephone: (608) 266-6860

819 N 6TH ST, ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203

Telephone: (414) 227-4384

Website: <https://dwd.wisconsin.gov/er/>

The Department of Workforce Development is an equal opportunity employer and service provider. If you have a disability and need to access this information in an alternate format or need it translated to another language, please contact us.

LEY DE LICENCIA POR DONACIÓN DE MÉDULA ÓSEA Y ÓRGANOS DE WISCONSIN

La sección 103.11 de la ley de Wisconsin requiere que todos los empleadores con 50 o más empleados pongan una copia de este aviso en un sitio visible en el lugar de trabajo. Los empleadores con 25 empleados o más también deben poner a la vista sus propias políticas sobre licencias.

Según la ley estatal, todos los empleadores con 50 empleados permanentes o más deben permitir a los empleados de cualquier sexo:

- ▶ Hasta seis (6) semanas de licencia en un período de 12 meses por ser donante de médula ósea u órgano, siempre que el empleado le dé a su empleador una verificación por escrito de que el empleado será donante de médula ósea o de un órgano y siempre que la licencia sea por el período necesario para que el empleado se someta al procedimiento de donación de médula ósea u órgano y para recuperarse del procedimiento.

Esta ley es aplicable solamente si un empleado ha trabajado para el empleador más de 52 semanas consecutivas y por lo menos 1000 horas durante ese período de 52 semanas. La ley también requiere que se permita a los empleados sustituir licencia paga o impaga proporcionada por el empleador por licencia por donación de médula ósea u órganos de Wisconsin. Los empleadores pueden tener políticas de licencia que son más generosas que las licencias requeridas por la ley.

Una queja referente a la denegación de los derechos según esta ley se debe presentar dentro de los 30 días después de que ocurra la violación o de que el empleado deba haber sabido, dentro de lo razonable, que la violación ocurrió, lo que haya ocurrido último.

Para obtener respuestas a las preguntas acerca de la ley, una copia completa de la ley o para hacer una queja sobre la denegación de derechos según la ley, comuníquese con:



STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION



PO BOX 8928
MADISON WI 53708

Teléfono: (608) 266-6860

819 N 6TH ST, ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203

Teléfono: (414) 227-4384

Sitio web: <https://dwd.wisconsin.gov/er/>

El Department of Workforce Development (Desarrollo de la Fuerza Laboral) es un empleador y proveedor de servicios que ofrece igualdad de oportunidades. Si usted tiene una discapacidad, necesita la información de este folleto en un formato diferente o la necesita traducida a otro idioma, por favor póngase en contacto con nosotros.

Wisconsin's Contract Compliance Law

Wisconsin Statute 16.765 interpreted by the Department of Administration in Administrative Rules, Ch. Adm. 50

Wisconsin's Contract Compliance Law protects the rights of all employees and applicants for employment with entities that do business with the State of Wisconsin. The law requires these entities to conduct their employment programs free from unlawful discrimination to fully utilize their human resources.

ORGANIZATIONS CONTRACTING WITH THE STATE OF WISCONSIN AGREE THAT:

- It is illegal when under contract with state agencies to treat persons unequally or otherwise discriminate in employment because of age, race, religion, color, handicap, sex, physical condition, developmental disability, sexual orientation or national origin.
- Contractors agree not to discriminate against job applicants and employees in recruitment, promotion, training, apprenticeship, demotion or transfer, termination and compensation.
- Contractors agree to take affirmative action to develop a balanced workforce.

COMPLAINT PROCEDURE:

- Any complaint authorized by s.16.765 (6), Stats., shall be filed with the contract compliance office of the department at 101 E. Wilson St., Madison, Wisconsin, 53703.
- The complaint shall be in writing and shall state the basis for the complaint. The department shall offer to assist the complainant in drafting the complaint.
- The complainant and the contractor shall be kept informed of the status of the matter by the department after a complaint is filed. A copy of the investigative report and notice of final disposition of the complaint shall be given to the complainant and the contractor.

EVERY CONTRACTOR WITH THE STATE OF WISCONSIN MUST POST NOTICES IN CONSPICUOUS PLACES WHICH ARE AVAILABLE TO EMPLOYEES AND APPLICANTS FOR EMPLOYMENT WHICH EXPLAIN WISCONSIN'S CONTRACT COMPLIANCE LAW (s. 16.765, WIS. STAT.)

ALL WISCONSIN EMPLOYERS ALSO ARE REQUIRED TO POST COPIES OF THE WISCONSIN FAIR EMPLOYMENT LAW. (s. 111.31, WIS. STAT.)

This Poster is available in alternate formats to individuals with disabilities upon request. Please call the Wisconsin Contract Compliance Program at (608) 266-5462 (voice) or (608) 267-9629 (TTY), or write to Wisconsin Contract Compliance Program, 101 E. Wilson St., 6th floor, Madison WI 53703-3405

Ley de Cumplimiento de Contratos de Wisconsin

Estatuto de Wisconsin 16.765 interpretado por el Departamento de Administración en las Normas Administrativas, Cap. Adm. 50.

La Ley de Cumplimiento de Contratos de Wisconsin protege los derechos de todos los empleados y los solicitantes de empleo con entidades que hacen negocios con el Estado de Wisconsin. La ley les exige a estas entidades que lleven a cabo sus programas de empleo sin discriminación ilegal para utilizar la totalidad de sus recursos humanos.

LAS ORGANIZACIONES QUE CONTRATAN CON EL ESTADO DE WISCONSIN ACEPTAN QUE:

- Al trabajar con organismos estatales, es ilegal tratar a las personas de forma desigual o discriminarlas para el empleo por motivos de edad, raza, religión, color, discapacidad, sexo, condición física, discapacidad de desarrollo, orientación sexual u origen nacional.
- Los contratistas se comprometen a no discriminar a los solicitantes de empleo y los empleados durante la contratación, la promoción, la formación, el aprendizaje, el descenso o traslado, el despido y la indemnización.
- Los contratistas se comprometen a adoptar medidas afirmativas para desarrollar una plantilla equilibrada.

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN:

- Toda reclamación autorizada por el estatuto 16.765 (6), deberá presentarse ante la oficina de cumplimiento de contratos del departamento, en 101 E. Wilson St., Madison, Wisconsin, 53703.
- La reclamación se hará por escrito y deberá presentarse su fundamento. El departamento le ofrecerá asistencia al demandante en la redacción de la reclamación.
- El departamento les informará al demandante y al contratista sobre el estado de la reclamación asunto tras la presentación de la misma. Se les entregará al demandante y al contratista una copia del informe de investigación y una notificación de la resolución final de la reclamación.

TODOS LOS CONTRATISTAS DEL ESTADO DE WISCONSIN DEBEN PUBLICAR ANUNCIOS EN LUGARES VISIBLES QUE ESTÉN A DISPOSICIÓN DE LOS EMPLEADOS Y DE LOS SOLICITANTES DE EMPLEO EN LOS QUE SE EXPLIQUE LA LEY DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATOS DE WISCONSIN (e. 16.765, E. WIS.).

TODOS LOS EMPLEADORES DE WISCONSIN TAMBIÉN ESTÁN OBLIGADOS A PUBLICAR COPIAS DE LA LEY DE EMPLEO JUSTO DE WISCONSIN. (e. 111.31, E. WIS.).

Este cartel está disponible en formatos alternativos para las personas con discapacidad que lo soliciten. Llame al Programa de Cumplimiento de Contratos de Wisconsin al (608) 266-5462 (voz) o al (608) 267-9629 (TTY), o escriba al Programa de Cumplimiento de Contratos de Wisconsin, 101 E. Wilson St., 6th floor, Madison WI 53703-3405.

NOTICE TO EMPLOYEES

WORKERS' COMPENSATION

Employer Name: A.L.M. HOLDING COMPANY

The above named employer, an employer within the meaning of the Workers' Compensation Law of the State of Wisconsin, hereby gives notice to employees that the employer has secured the payment of Compensation to its employees and their dependents in accordance with the provision of said law, by insuring with:

Insurance Company: **Zurich American Insurance Company**
1299 Zurich Way
Schaumburg, IL 60196-5870
800-987-3373

Policy Effective Dates: 12/1/2024 to 12/1/2025

Policy Number: WC-5944716-16

If you are injured on the job, or contract an occupational disease, notify your employer immediately.

Claims Administered By: **Zurich Claims Services**
PO Box 49547
Colorado Springs, CO 80949-9537
Telephone 800-987-3373

Collecting Workers' Compensation benefits by intentionally misrepresenting, misstating, or failing to disclose any material fact is **fraud**. Fraudulent claims are subject to prosecution. All suspected violations will be investigated. Anyone may report a potentially fraudulent claim by contacting the Workers' Compensation Division or Attorney General's office.