

“EEO is the Law” Poster Supplement

Employers Holding Federal Contracts or Subcontracts Section Revisions

The Executive Order 11246 section is revised as follows:

RACE, COLOR, RELIGION, SEX, SEXUAL ORIENTATION, GENDER IDENTITY, NATIONAL ORIGIN

Executive Order 11246, as amended, prohibits employment discrimination 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.

PAY SECRECY

Executive Order 11246, as amended, protects applicants and employees from discrimination based on inquiring about, disclosing, or discussing their compensation or the compensation of other applicants or employees.

The Individuals with Disabilities section is revised as follows:

INDIVIDUALS WITH DISABILITIES

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. 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.

The Vietnam Era, Special Disabled Veterans section is revised as follows:

PROTECTED VETERANS

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 medal veterans.

Mandatory Supplement to EEOC P/E-1 (Revised 11/09) “EEO is the Law” Poster.

If you believe that you have experienced discrimination contact OFCCP: 1-800-397-6251 | TTY 1-877-889-5627 | www.dol.gov.

“平等就業機會就是法律”海報修訂

雇主進行聯邦合同或分包合同條款的修訂

這項11246條行政命令修訂如下：

種族、膚色、宗教、性別、性取向、性別認同、民族血統

修改後的11246條行政命令禁止就業方面在種族、膚色、宗教、性別、性取向、性別認同，或民族血統方面的歧視，並要求採取扶持性行動，確保在就業機會的所有方面機會平等。

薪酬保密

修改後的11246條行政命令保護申請人及雇員免於在 詢、披露，或討論其補償或其他申請人或雇員的賠償時受到不公平對待。

殘疾人章節修訂如下：

殘疾人士

修改後的1973年康復法第503節保護有資格的殘疾人士不受雇用、晉升、解雇、工資、福利、就業培訓、分類、詢、和其他就業機會方面的歧視。
對殘疾人的歧視包括對已知肢體或心智有行為限制的人士、
或合格的殘疾申請人或雇員做出不合理的工作安排，雇主雇傭非常困難的除外。
第503節還要求，聯邦承建商採取積極的行動，雇傭並促進合格殘疾人在各個層級，包括管理層的就業。

越南戰爭期間，特殊殘疾退伍軍人章節修訂如下：

保護退伍軍人

修改後的《1974年越南戰爭期間退伍軍人調整援助法》38 U.S.C. 4212 條，禁止就業歧視，並要求採取扶持性行動征聘、雇用、和促進雇用傷殘軍人、最近退伍的軍人(即，在三年內退伍或離開現役)戰時現役或隨軍記者退伍人員、或武裝部隊服役獎章獲得者退伍軍人。

《EEOC P/E-1(Revised 11/09)補充條例》“平等就業機會就是法律”海報。

如果你認為你已經受到歧視請聯絡 OFCCP: 1-800-397-6251 | TTY 1-877-889-5627 | www.dol.gov.

“IOE es la Ley” Cartel Suplementario

Sección revisada de empleadores que mantienen contratos o subcontratos federales

La sección del Decreto Ejecutivo 11246 está revisada de la siguiente manera:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, NACIONALIDAD

El Decreto Ejecutivo 11246, en su forma enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo por motivo de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género o nacionalidad y requiere programas de acción afirmativa para asegurar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de empleo.

SECRETO DE PAGO

El Decreto Ejecutivo 11246, en su forma enmendada, protege a los solicitantes y empleados de la discriminación por motivo de investigar, revelar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes y empleados.

La sección de Personas con Discapacidades está revisada de la siguiente manera:

PERSONAS CON DISCAPACIDADES

La sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, en su forma enmendada, protege a personas calificadas con discapacidades de la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo.

La discriminación por discapacidad incluye, el no realizar una adaptación razonable a las limitaciones físicas o mentales conocidas de un individuo calificado con discapacidad, ya sea un solicitante o empleado, salvo una carga excesiva para el empleador.

La sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen acción afirmativa para contratar y ayudar a progresar a individuos calificados con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluido el nivel ejecutivo.

La sección Veteranos con Discapacidades Especiales, de la Era de Vietnam está revisada de la siguiente manera:

VETERANOS PROTEGIDOS

La Ley de Asistencia de Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, en su forma enmendada, 38 USC 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere la acción afirmativa para reclutar, contratar, y progresar en el empleo, a favor de los veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años de la descarga o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempos de guerra, veteranos insignia de campaña y veteranos de las fuerzas armadas con medalla de servicio.

Suplemento Obligatorio para la CIOE P/E-1 (Revisado el 11/09) “IOE es la Ley” Cartel.

Si usted cree que ha experimentado discriminación, contáctese con la OFCCP: 1-800-397-6251 | TTY 1-877-889-5627 | www.dol.gov.

平等的就業機會奠基於

法律

民營企業雇主、州政府/地方政府、教育機構、就業服務中心及勞工組織

大多數民營企業雇主、州政府/地方政府、教育機構、就業服務中心及勞工組織的求職者及員工受聯邦法律關於以下方面相關歧視的保護：

種族、膚色、宗教、性別、原始國籍

1964 年民權法案第七章修訂禁止在雇用、晉升、解雇、支薪、津貼補助、工作培訓、分級、推薦以及其他就業方面對種族、膚色、宗教、性別（包括懷孕）或原始國籍等予以歧視。宗教歧視包括未能合理包容不會造成過度重負的員工宗教信仰。

殘障

1990 年美國殘障法案第一章及第五章修訂保護合格的殘障求職者及員工免受雇用、晉升、解雇、支薪、津貼補助、工作培訓、分級、推薦以及其他就業方面的殘障歧視。法律同時要求所述機構為合格的殘障求職者及員工提供合理包容，除非這類包容會對雇主造成過度重負時則不適用。

年齡

1967 年就業年齡歧視法修訂保護年滿 40 歲以上的求職者及員工免受雇用、晉升、解雇、支薪、津貼補助、工作培訓、分級、推薦以及其他就業方面的年齡歧視。

性別（工資）

除 1964 年民權法案第七章修訂禁止性別歧視外，1963 年平等薪資法案修訂禁止執行大致上同等工作、需要同等技能、心力及責任的工作、在相同地點的類似工作條件下依據性別支付不同薪資的性別歧視。

遺傳基因

2008 年遺傳基因歧視防治法第二章保護求職者及員工免受雇用、晉升、解雇、支薪、津貼補助、工作培訓、分級、推薦以及其他就業方面的遺傳基因資訊歧視。GINA 也限制雇主取得遺傳基因資訊，並嚴格限制公開遺傳基因資訊。遺傳基因資訊包括求職者、員工及其家屬的遺傳基因測試資訊、家屬病症文件（家屬病歷），以及求職者、員工或其家屬要求或接受遺傳基因檢測的服務。

報復

所有聯邦法律皆禁止報復控告歧視、參與歧視訴訟或以其他方式反對歧視的個人。您認為遭受歧視時可採取的措施

控告就業歧視有其嚴格的時間限制。為了使 EEOC 能夠代表您採取行動，並維護您個人最終需要訴諸的法律追訴權，在疑似出現歧視的狀況下，您應該主動聯絡 EEOC：

美國平等就業機會委員會（EEOC），電話為 1-800-669-4000（免付費）或 1-800-669-6820（聽力殘障人士免付費 TTY 號碼），www.eeoc.gov 或美國政府/聯邦政府部門大部分的電話簿均提供 EEOC 現場辦事處的相關資訊，如需有關提出控告之類其他關於 EEOC 的資訊，請造訪 www.eeoc.gov。

持有聯邦契約或分包契約的雇主

持有聯邦政府契約或分包契約的公司求職者及員工受聯邦法律關於以下方面相關歧視的保護：

種族、膚色、宗教、性別、原始國籍

第 11246 號行政命令修訂禁止種族、膚色、宗教、性別或原始國籍等工作歧視，並要求採取平權措施，以確保就業所有層面達到機會平等。

殘障人士

1973 年復健法案修訂第 503 節保護合格的殘障求職者及員工免受雇用、晉升、解雇、支薪、津貼補助、工作培訓、分級、推薦以及其他就業方面的殘障歧視。法律同時要求所述機構為合格的殘障求職者及員工提供合理包容，除非這類包容會對雇主造成過度重負時則不適用。第 503 節也要求聯邦政府承包商在就業所有層面（包括執行層面）積極雇用及晉升合格的殘障員工。

殘障、最近分居、受其他方面保護，及功勳卓著之退伍軍人

1974 年越戰退伍軍人調整援助法案修訂 38 U.S.C. 4212 禁止工作歧視，並要求採取平權措施以雇用及晉升殘障退伍軍人、最近分居的退伍軍人（自退伍或除役之日起

三年內）、受其他方面保護的退伍軍人（戰爭期間或戰役出征期間服役且獲頒戰役獎章的退伍軍人），以及功勳卓著之退伍軍人（服役期間參與美國軍事行動而獲頒軍隊服役獎章的退伍軍人）。

報復

禁止報復控告歧視、參與 OFCCP 訴訟或以其他方式反對歧視的個人。

任何認為簽訂契約的一方違反上述主管機關非歧視或平權措施義務的個人應該立即聯絡：

美國勞工部聯邦契約規範計畫辦公室 (OFCCP) 地址: 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, 電話: 1-800-397-6251 (免付費) 或 (202) 693-1337 (TTY)。
寄送電子郵件至 OFCCP-Public@dol.gov，或者撥打電話簿上列出之美國政府勞工部大部分電話諮詢 OFCCP 區域或地區辦事處，均可聯絡 OFCCP。

接受聯邦財務援助的計畫或活動

種族、膚色、原始國籍、性別

除 1964 年民權法案第七章修訂的保護外，民權法案第六章禁止接受聯邦財務援助的計畫或活動出現種族、膚色或原始國籍歧視。如果財務援助的主要宗旨是提供就業，或者就業歧視導致或可能導致在這類計畫下提供服務時造成歧視，則就業歧視受第六章所規範。1972 年教育修正案第九章禁止接受聯邦財務援助的計畫或活動出現性別方面的就業歧視。

殘障人士

1973 年復健法案修訂第 504 節禁止接受聯邦財務援助的任何計畫或活動出現殘障方面的就業歧視。禁止在就業所有層面歧視經過或未經合理包容並且可以執行必要工作職責的殘障人士。

如果您認為自己在任何接受聯邦財務援助的機構所提出的計畫中遭受歧視，您應該立即聯絡提供這類援助的聯邦機構。

La igualdad de oportunidades de empleo es **LA LEY**

Empleadores privados, gobiernos locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones de trabajo

Los postulantes y empleados de la mayoría de los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las instituciones educativas, las agencias de empleo y las organizaciones de trabajo están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964, con sus modificaciones, protege a los postulantes y a los empleados contra la discriminación en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo, en función de raza, color, religión, sexo (incluidas las embarazadas) o procedencia. La discriminación religiosa se refiere a la falta de adaptación razonable a las prácticas religiosas de un empleado, siempre y cuando dicha adaptación no provoque una dificultad económica desmedida para la compañía.

DISCAPACIDAD

Los Títulos I y V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía.

EDAD

La Ley contra la Discriminación Laboral por Edad (Age Discrimination in Employment Act) de 1967, con sus modificaciones, protege a los postulantes y empleados de 40 años o más contra la discriminación por cuestiones de edad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo.

SEXO (SALARIOS)

Además de lo establecido en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, con sus modificaciones, la Ley de Igualdad en las Remuneraciones (Equal Pay Act) de 1963, con sus modificaciones, también prohíbe la discriminación sexual en el pago de los salarios a las mujeres y los hombres que realicen básicamente el mismo trabajo, en empleos que requieran las mismas habilidades, esfuerzo y responsabilidad, en condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

GENÉTICA

El Título II de la Ley de No Discriminación por Información Genética (Genetic Information Nondiscrimination Act, GINA) de 2008 protege a los postulantes y empleados contra la discriminación basada en la información genética en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La GINA también limita la adquisición de información genética por parte de los empleadores y condiciona de manera estricta su divulgación. La información genética incluye las pruebas genéticas de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias, la manifestación de enfermedades o trastornos de los miembros de la familia (historia médica familiar) y las solicitudes o la recepción de servicios genéticos por parte de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias.

REPRESALIAS

Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas que tomen represalias en contra de una persona que presenta una carga por discriminación, participa en un procedimiento por discriminación o que, de algún otro modo, se opone a una práctica laboral ilícita.

QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE ES VÍCTIMA DE LA DISCRIMINACIÓN

Existen plazos estrictos para presentar cargos por discriminación laboral. A fin de preservar la capacidad de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) de actuar en representación suya y proteger su derecho a iniciar una demanda privada si fuese necesario en última instancia, debe comunicarse con la EEOC apenas sospeche que se produjo un hecho de discriminación: Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, 1-800-669-4000 (línea gratuita) o 1-800-669-6820 (línea gratuita TTY para las personas con problemas auditivos). Puede encontrar información sobre las sucursales de la EEOC en www.eeoc.gov o en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno Federal o Gobierno de los Estados Unidos. También puede obtener información adicional sobre la EEOC, incluso cómo presentar un cargo, en www.eeoc.gov.

Empleadores que tengan contratos o subcontratos con el gobierno federal

Los postulantes y empleados de las compañías que tengan un contrato o subcontrato con el gobierno federal están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA

El Decreto Ejecutivo 11246, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación en el trabajo en función de raza, color, religión, sexo o procedencia y exige que se implementen acciones afirmativas para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos laborales.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES

La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación (*Rehabilitation Act*) de 1973, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía. La Sección 503 también exige que los contratistas federales implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de personas idóneas con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

VETERANOS DISCAPACITADOS, RECIÉN RETIRADOS, BAJO PROTECCIÓN Y CON MEDALLA POR SERVICIO A LAS FUERZAS ARMADAS

La Ley de Asistencia a la Readaptación de Veteranos de Vietnam (*Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act*) de 1974, con sus modificaciones, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y exige que se implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de los veteranos discapacitados, recién retirados

(en el plazo de los tres años posteriores a la baja o al cese del servicio activo), otros veteranos bajo protección (los veteranos que prestaron servicio durante una guerra o en una campaña o expedición para la cual se les autorizó una insignia de campaña) y los veteranos con medalla por servicio a las Fuerzas Armadas (aquellos que durante el servicio activo, participaron en una operación militar de los Estados Unidos por la cual se los reconoció con una medalla por servicio a las Fuerzas Armadas).

REPRESALIAS

Quedan prohibidas las represalias contra una persona que presenta una demanda por discriminación, participa en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (*Office of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP*) o que se oponga, de algún otro modo, a la discriminación según estas leyes federales.

Toda persona que considere que un contratista violó sus obligaciones de acción afirmativa o no discriminación según las autoridades mencionadas anteriormente debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, teléfono 1-800-397-6251 (línea gratuita) o (202) 693-1337 (línea TTY). También puede enviar un mensaje de correo electrónico a la OFCCP (OFCCP-Public@dol.gov) o bien, llamar a una de sus oficinas regionales o del distrito, las cuales aparecen en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno de los Estados Unidos, Departamento de Trabajo.

Programas o actividades que reciben asistencia financiera federal

RAZA, COLOR, PROCEDENCIA, SEXO

Además de las protecciones establecidas en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y sus modificaciones, el Título VI de dicha ley, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación por raza, color o procedencia en los programas o las actividades que reciban asistencia financiera federal. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es brindar empleo, o si la discriminación laboral provoca o puede provocar discriminación cuando se proporcionan los servicios de dichos programas. El Título IX de las Reformas Educativas de 1972 prohíbe la discriminación laboral según el sexo en los programas o las actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES

La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación laboral por discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Queda prohibida la discriminación en todos los aspectos laborales contra las personas discapacitadas que, con o sin adaptaciones razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido víctima de discriminación en algún programa de una institución que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

Equal Employment Opportunity is **THE LAW**

Private Employers, State and Local Governments, Educational Institutions, Employment Agencies and Labor Organizations

Applicants to and employees of most private employers, state and local governments, educational institutions, employment agencies and labor organizations are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

RACE, COLOR, RELIGION, SEX, NATIONAL ORIGIN

Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, protects applicants and employees from discrimination in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment, on the basis of race, color, religion, sex (including pregnancy), or national origin. Religious discrimination includes failing to reasonably accommodate an employee's religious practices where the accommodation does not impose undue hardship.

DISABILITY

Title I and Title V of the Americans with Disabilities Act of 1990, as amended, protect qualified individuals from discrimination on the basis of disability in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. 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.

AGE

The Age Discrimination in Employment Act of 1967, as amended, protects applicants and employees 40 years of age or older from discrimination based on age in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment.

SEX (WAGES)

In addition to sex discrimination prohibited by Title VII of the Civil Rights Act, as amended, the Equal Pay Act of 1963, as amended, prohibits sex discrimination in the payment of wages to women and men performing substantially equal work, in jobs that require equal skill, effort, and responsibility, under similar working conditions, in the same establishment.

GENETICS

Title II of the Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 protects applicants and employees from discrimination based on genetic information in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. GINA also restricts employers' acquisition of genetic information and strictly limits disclosure of genetic information. Genetic information includes information about genetic tests of applicants, employees, or their family members; the manifestation of diseases or disorders in family members (family medical history); and requests for or receipt of genetic services by applicants, employees, or their family members.

RETALIATION

All of these Federal laws prohibit covered entities from retaliating against a person who files a charge of discrimination, participates in a discrimination proceeding, or otherwise opposes an unlawful employment practice.

WHAT TO DO IF YOU BELIEVE DISCRIMINATION HAS OCCURRED

There are strict time limits for filing charges of employment discrimination. To preserve the ability of EEOC to act on your behalf and to protect your right to file a private lawsuit, should you ultimately need to, you should contact EEOC promptly when discrimination is suspected:

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), 1-800-669-4000 (toll-free) or 1-800-669-6820 (toll-free TTY number for individuals with hearing impairments). EEOC field office information is available at www.eeoc.gov or in most telephone directories in the U.S. Government or Federal Government section. Additional information about EEOC, including information about charge filing, is available at www.eeoc.gov.

Employers Holding Federal Contracts or Subcontracts

Applicants to and employees of companies with a Federal government contract or subcontract are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

RACE, COLOR, RELIGION, SEX, NATIONAL ORIGIN

Executive Order 11246, as amended, prohibits job discrimination on the basis of race, color, religion, sex or national origin, and requires affirmative action to ensure equality of opportunity in all aspects of employment.

INDIVIDUALS WITH DISABILITIES

Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, protects qualified individuals from discrimination on the basis of disability in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. 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. 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.

DISABLED, RECENTLY SEPARATED, OTHER PROTECTED, AND ARMED FORCES SERVICE MEDAL VETERANS

The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits job discrimination and requires affirmative action to employ and advance in employment disabled veterans, recently separated veterans (within

three years of discharge or release from active duty), other protected veterans (veterans who served during a war or in a campaign or expedition for which a campaign badge has been authorized), and Armed Forces service medal veterans (veterans who, while on active duty, participated in a U.S. military operation for which an Armed Forces service medal was awarded).

RETALIATION

Retaliation is prohibited against a person who files a complaint of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise opposes discrimination under these Federal laws.

Any person who believes a contractor has violated its nondiscrimination or affirmative action obligations under the authorities above 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) or (202) 693-1337 (TTY). OFCCP may also be contacted by e-mail at OFCCP-Public@dol.gov, or by calling an OFCCP regional or district office, listed in most telephone directories under U.S. Government, Department of Labor.

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 VI of the Civil Rights Act of 1964, as amended, prohibits discrimination on the basis of race, color or national origin in programs or activities receiving Federal financial assistance. Employment discrimination is covered by Title VI 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 IX of the Education Amendments of 1972 prohibits employment discrimination on the basis of sex in educational programs or activities which receive Federal financial assistance.

INDIVIDUALS WITH DISABILITIES

Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, prohibits employment discrimination on the basis of disability in any program or activity which receives Federal financial assistance. Discrimination is prohibited in all aspects of employment against persons with disabilities who, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of the job.

If you believe you have been discriminated against in a program of any institution which receives Federal financial assistance, you should immediately contact the Federal agency providing such assistance.

NOTICE TO ALL EMPLOYEES

Working on Federal or Federally Financed Construction Projects

MINIMUM WAGES

You must be paid not less than the wage rate in the schedule posted with this Notice for the kind of work you perform.

OVERTIME

You must be paid not less than one and one-half times your basic rate of pay for all hours worked over 40 a week. There are some exceptions.

APPRENTICES

Apprentice rates apply only to apprentices properly registered under approved Federal or State apprenticeship programs.

PROPER PAY

If you do not receive proper pay, contact the Contracting Officer listed below:

Yolanda Velasquez
Kennie Downing
(520) 458-3315

or you may contact the nearest office of the Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor. The Wage and Hour Division has offices in several hundred communities throughout the country. They are listed in the U.S. Government section of most telephone directories under:

**U.S. Department of Labor
Employment Standards Administration**

EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE DAVIS-BACON ACT

FOR LABORERS AND MECHANICS EMPLOYED ON FEDERAL OR FEDERALLY ASSISTED CONSTRUCTION PROJECTS

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR WAGE AND HOUR DIVISION

PREVAILING WAGES

You must be paid not less than the wage rate listed in the Davis-Bacon Wage Decision posted with this Notice for the work you perform.

OVERTIME

You must be paid not less than one and one-half times your basic rate of pay for all hours worked over 40 in a work week. There are few exceptions.

ENFORCEMENT

Contract payments can be withheld to ensure workers receive wages and overtime pay due, and liquidated damages may apply if overtime pay requirements are not met. Davis-Bacon contract clauses allow contract termination and debarment of contractors from future federal contracts for up to three years. A contractor who falsifies certified payroll records or induces wage kickbacks may be subject to civil or criminal prosecution, fines and/or imprisonment.

APPRENTICES

Apprentice rates apply only to apprentices properly registered under approved Federal or State apprenticeship programs.

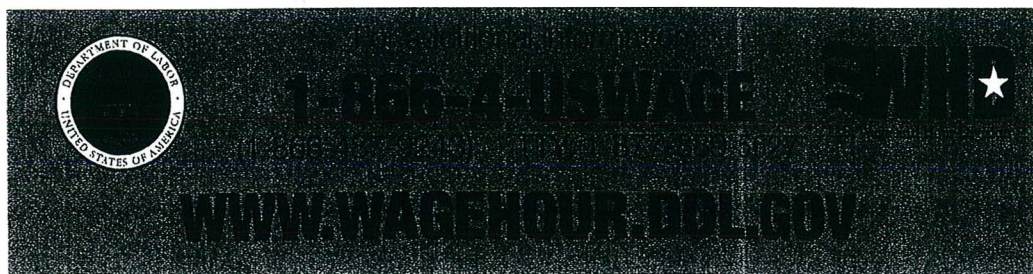
PROPER PAY

If you do not receive proper pay, or require further information on the applicable wages, contact the Contracting Officer listed below:

CITY OF SIERRA VISTA, ARIZONA

Yolanda Velasquez,
Grants Administrator, (520) 439-2169
Kennie Downing
Chief Procurement Officer, (520) 458-3315

or contact the U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division.



DERECHOS DEL EMPLEADO

BAJO LA LEY DAVIS-BACON

PARA OBREROS Y MECÁNICOS EMPLEADOS EN PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN FEDERAL O CON ASISTENCIA FEDERAL

LA SECCIÓN DE HORAS Y SUELDOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU

SALARIOS PREVALECIENTES

No se le puede pagar menos de la tasa de pago indicada en la Decisión de Salarios Davis-Bacon fijada con este Aviso para el trabajo que Ud. desempeña.

SOBRETIEMPO

Se le ha de pagar no menos de tiempo y medio de su tasa básica de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral. Existen pocas excepciones.

CUMPLIMIENTO

Se pueden retener pagos por contratos para asegurarse que los obreros reciban los salarios y el pago de sobretiempo debidos, y se podría aplicar daños y perjuicios si no se cumple con las exigencias del pago de sobretiempo. Las cláusulas contractuales de Davis-Bacon permiten la terminación y exclusión de contratistas para efectuar futuros contratos federales hasta tres años. El contratista que falsifique los registros certificados de las nóminas de pago o induzca devoluciones de salarios puede ser sujeto a procesamiento civil o criminal, multas y/o encarcelamiento.

APRENDICES

Las tasas de aprendices sólo se aplican a aprendices correctamente inscritos bajo programas federales o estatales aprobados.

PAGO APROPIADO

Si Ud. no recibe el pago apropiado, o precisa de información adicional sobre los salarios aplicables, póngase en contacto con el Contratista Oficial que aparece abajo:

Yolanda Velasquez, Grants Administrator
(520) 439-2169

Kennie Downing, Chief Procurement Officer
(520) 458-3315

o póngase en contacto con la Sección de Horas y Sueldos del Departamento de Trabajo de EEUU.

