

# INDIANA



## INDIANA & FEDERAL LABOR LAW POSTER

LaborLawCenter.com  
1-800-745-9970 • Product ID: IN50



### 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 Practices are Covered?

• Most private employers

• State and local governments (as employers)

• Educational institutions (as employers)

• Unions

• Staffing agencies

##### What Types of Employment Discrimination are Illegally?

Under the EEOC's laws, an employer may not discriminate against you, regardless of your immigration status, on the bases of:

• Race

• Color

• 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)

• Harassment for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding

• Interference, coercion, or threats related to exercising rights regarding disability discrimination or pregnancy accommodation

• Conduct that coerces, intimidates, threatens, or interferes with someone exercising their rights, or someone assisting or encouraging someone else to exercise rights, regarding disability discrimination (including accommodation) or pregnancy accommodation

• What Practices can be Challenged as Discriminatory?

All aspects of employment, including:

• Discharge, firing, or lay-off

• Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct)

• Hiring or promotion

• Assignment

• 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

• Harassment for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding

• Conduct that coerces, intimidates, threatens, or interferes with someone exercising their rights, or someone assisting or encouraging someone else to exercise rights, regarding disability discrimination (including accommodation) or pregnancy accommodation

• What Practices can be Challenged as Discriminatory?

All aspects of employment, including:

• Discharge, firing, or lay-off

• Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct)

• Hiring or promotion

• Assignment

• 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

• Harassment for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding

• Conduct that coerces, intimidates, threatens, or interferes with someone exercising their rights, or someone assisting or encouraging someone else to exercise rights, regarding disability discrimination (including accommodation) or pregnancy accommodation

• What Practices can be Challenged as Discriminatory?

All aspects of employment, including:

• Discharge, firing, or lay-off

• Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct)

• Hiring or promotion

• Assignment

• 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

• Harassment for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding

• Conduct that coerces, intimidates, threatens, or interferes with someone exercising their rights, or someone assisting or encouraging someone else to exercise rights, regarding disability discrimination (including accommodation) or pregnancy accommodation

• What Practices can be Challenged as Discriminatory?

All aspects of employment, including:

• Discharge, firing, or lay-off

• Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct)

• Hiring or promotion

• Assignment

• 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

• Harassment for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding

• Conduct that coerces, intimidates, threatens, or interferes with someone exercising their rights, or someone assisting or encouraging someone else to exercise rights, regarding disability discrimination (including accommodation) or pregnancy accommodation

• What Practices can be Challenged as Discriminatory?

All aspects of employment, including:

• Discharge, firing, or lay-off

• Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct)

• Hiring or promotion

• Assignment

• 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

• Harassment for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding

• Conduct that coerces, intimidates, threatens, or interferes with someone exercising their rights, or someone assisting or encouraging someone else to exercise rights, regarding disability discrimination (including accommodation) or pregnancy accommodation

• What Practices can be Challenged as Discriminatory?

All aspects of employment, including:

• Discharge, firing, or lay-off

• Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct)

• Hiring or promotion

• Assignment

• 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

• Harassment for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding

• Conduct that coerces, intimidates, threatens, or interferes with someone exercising their rights, or someone assisting or encouraging someone else to exercise rights, regarding disability discrimination (including accommodation) or pregnancy accommodation

• What Practices can be Challenged as Discriminatory?

All aspects of employment, including:

• Discharge, firing, or lay-off

• Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct)

• Hiring or promotion

• Assignment

• 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

• Harassment for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding

• Conduct that coerces, intimidates, threatens, or interferes with someone exercising their rights, or someone assisting or encouraging someone else to exercise rights, regarding disability discrimination (including accommodation) or pregnancy accommodation

• What Practices can be Challenged as Discriminatory?

All aspects of employment, including:

• Discharge, firing, or lay-off

• Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct)

• Hiring or promotion

• Assignment

• 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

• Harassment for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding

• Conduct that coerces, intimidates, threatens, or interferes with someone exercising their rights, or someone assisting or encouraging someone else to exercise rights, regarding disability discrimination (including accommodation) or pregnancy accommodation

• What Practices can be Challenged as Discriminatory?

All aspects of employment, including:

• Discharge, firing, or lay-off

• Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct)

• Hiring or promotion

• Assignment

• 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

• Harassment for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding</

# INDIANA



## INDIANA & FEDERAL LABOR LAW POSTER

LaborLawCenter.com  
1-800-745-9970 • Product ID: IN50SP

Compliance Code: IN-0724-F04 • Check Compliance By Scanning Here ▶



Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es ilegal  
La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EOC, por sus siglas en inglés) de los EE.UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el trabajo o a tal efecto. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o a tal efecto, la EEOC puede ayudarla.

### ¿Qué es esta Protección?

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

### ¿Qué No Es Discriminación Laboral son legales?

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

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, paro y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)

• Edad (40 años o más)

• Discapacidad (incluyendo limitaciones de salud)

• Orientación genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)

• Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación;

• Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad u la acomodación por embarazo

• Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embargo, paro o condición médica relacionada al embarazo o paro; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera

• Beneficios de empleo;

• Formación profesional

• Clasificación

• Referencias

• Obtención o divulgación de información genética de los empleados;

• Solicitud o divulgación de información médica de los empleados;

• Conducta que podría desearable razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento

• Represalias contra una persona por presentar un reclamo, testificar en una audiencia o colaborar en una investigación.

El no contratar a un aplicante basándose en su condición de veterano.

### EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

Estatus: Protegido. Como Veterano. El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1972, modificada, USC § 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en la fuerza laboral a los empleados veteranos y a los empleados que han servido en el servicio activo o que han servido en el servicio activo en tiempos de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medios de servicio de las fuerzas armadas.

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

Proteger, Dirigir y Discutir Salarios: La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por despido incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con discapacidad.

Discapacidad: La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género o origen nacional, y requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tengan 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

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo: Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género o origen nacional, y requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidades.

Protección de los Derechos de los Estudiantes de Educación de 1972: La Sección 503 también requiere que las agencias federales provean de igualdad

# INDIANA

## OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROTECTION

### SAFETY AND HEALTH PROTECTION ON THE JOB

#### INTRODUCTION:

The intent of the Indiana Occupational Safety and Health Act of 1974, Indiana Code 22-8-1.1, is to assure, so far as possible, safe and healthful working conditions for the workers in the State.

The Indiana Department of Labor has primary responsibility for administering and enforcing the Act and the safety and health standards promulgated under its provisions.

Requirements of the Act include the following:

#### EMPLOYERS:

Each employer shall establish and maintain conditions of work which are reasonably safe and healthful for employees and free from recognized hazards that are causing or likely to cause death or serious physical harm to employees. The Act further requires that employers comply with the Occupational Safety and Health Standards, Rules, and Regulations.

#### EMPLOYEES:

All employees shall comply with Occupational Safety and Health Standards and all rules, regulations, and orders issued under the Act, which are applicable to their own actions and conduct.

#### INSPECTION:

The Act requires that an opportunity be provided for employees and their representatives to bring possible safety and health violations to the attention of the Department of Labor inspector in order to aid the inspection. This requirement may be fulfilled by allowing a representative of the employees and a representative of the employer to accompany the inspector during inspection. Where there is no employee representative, the inspector shall consult with a reasonable number of employees.

#### COMPLAINT:

Employees have the right to file a complaint with the Department of Labor. There shall be an inspection where reasonable grounds exist for the Department of Labor to believe there may be a hazard. Unless permission is given by the employees complaining to release their names, they will be withheld from the employer. Telephone Number (317) 232-2693.

The Act provides that no employer shall discharge, suspend, or otherwise discriminate in terms of conditions of employment against any employees for their failure or refusal to engage in unsafe practices or for filing a complaint, testifying, or otherwise acting to exercise their rights under the Act.

Employees who believe they have been discriminated against may file a complaint with the Department of Labor within 30 days of the alleged discrimination. Please note that extensions of the 30-day filing requirement may be granted under certain special circumstances, such as where the employer has concealed or misled the employee regarding the grounds for discharge. However, a grievance-arbitration proceeding, which is pending, would not be considered justification for an extension of the 30-day filing period. The Commissioner of Labor shall investigate said complaint and upon finding discrimination in violation of the Act, shall order the employer to provide necessary relief to the employees. This relief may include rehiring, reinstatement to the job with back pay, and restoration of seniority.

All employees are also afforded protection from discrimination under Federal Occupational Safety and Health Act and may file a complaint with the U.S. Secretary of Labor within 30 days of the alleged discrimination.

#### VIOLATION NOTICE:

When an alleged violation of any provision of the Act has occurred, the Department of Labor shall promptly issue a written order to the employer, who shall be required to post it prominently at or near the place where the alleged violation occurred until it is made safe and required safeguards are provided or 3 days, whichever is longer.

#### PROPOSED PENALTIES:

The Act provides for CIVIL penalties of not more than \$7,000 for each serious violation and CIVIL penalties of up to \$7,000 for each non-serious violation. Any employer who fails to correct a violation within the prescribed abatement period may be assessed a CIVIL penalty of not more than \$7,000 for each day beyond the abatement date during which such violation continues. Except as otherwise provided below involving a worker fatality, any employer who knowingly or repeatedly violates the Act may be assessed CIVIL penalties of not more than \$70,000 for each violation and a penalty of not less than \$5,000 shall be imposed for each knowing violation. A violation of posting requirements can bring a penalty of up to \$7,000.

#### Proposed Penalties in Conjunction with a Worker Fatality

An employer who knowingly violates the Act and where any such violation can reasonably be determined to have contributed to an employee fatality, shall be assessed a civil penalty of not less than \$9,472 for each violation and may be assessed a civil penalty of up to \$132,998 for each violation.

#### VOLUNTARY ACTIVITY:

The Act encourages efforts by labor and management, before the Department of Labor inspections, to reduce injuries and illnesses arising out of employment.

The Act encourages employers and employees to reduce workplace hazards voluntarily and to develop and improve safety and health programs in all workplaces and industries.

Such cooperative action would initially focus on the identification and elimination of hazards that could cause death, injury, or illness to employees and supervisors.

The Act provides a consultation service to assist in voluntary compliance and give recommendations for the abatement of cited violations. This service is available upon a written request from the employer to INSafe. Telephone Number (317) 232-2688.

#### COVERAGE:

The Act does not cover those hired for domestic service in or about a private home and those covered by a federal agency. Those exempted from the Act's coverage include employees in maritime services, who are covered by the U.S. Department of Labor, and employees in atomic energy activities who are covered by the Atomic Energy Commission.

#### NOTE:

Under a plan approved March 6, 1974, by the U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration (OSHA), the State of Indiana is providing job safety and health protection for workers throughout the State. OSHA will monitor the operation of this plan to assure that continued approval is merited. Any person may make a complaint regarding the State administration of this plan directly to the OSHA Regional Office, Regional Administrator, Region V, U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration, 230 South Dearborn Street, Chicago, Illinois 60604, Telephone Number (312) 353-2220.

#### MORE INFORMATION:

INDIANA DEPARTMENT OF LABOR  
402 West Washington Street, Room W195  
Indianapolis, Indiana 46204

Telephone: (317) 232-2655  
TT/Voice: (800) 743-3333  
Fax: (317) 233-3790  
Internet: <http://www.in.gov/labor>

**EMPLOYERS:** This poster must be displayed prominently in the workplace.

## DISCRIMINATION



### Equal Employment Opportunity is the Law

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

Race | Color | Sex | Disability | Ancestry | Religion  
National Origin | Veteran Status

#### This includes:

Discriminatory hiring, firing, training, discipline, compensation, promotion and other terms or conditions of employment

Denial of equal benefits or privileges

Denying a reasonable accommodation to a qualified individual with a disability or an employee with deeply held religious beliefs

Conducting medical examinations (except in limited circumstances)

Harassing employees because of their membership in a protected class

Retaliating against a person for filing a complaint, testifying at a hearing or assisting in an investigation

Failing to hire an applicant based on their status as a veteran



#### Contact Us

Indiana Civil Rights Commission  
100 North Senate Avenue, Room N103  
Indianapolis, IN 46204

Office: (317) 232-2600 | Toll Free: (800) 628-2909  
Hearing Impaired: (800) 743-3333 | Fax: (317) 232-6580  
E-mail: icrc@crc.in.gov | Website: [www.in.gov/icrc](http://www.in.gov/icrc)



## LABOR LAW POSTER

## INDIANA MINIMUM WAGE

### INDIANA'S MINIMUM WAGE LAW

\$7.25 per hour



Indiana law requires this poster to be displayed in a conspicuous place in the area where employees are employed.

Most Indiana employers and employees are covered by the minimum wage and overtime provisions of the federal Fair Labor Standards Act (FLSA); however those not covered under federal law may still be covered by the Indiana Minimum Wage Law.

Both the federal and Indiana state minimum wage will increase from \$6.55 per hour to \$7.25 per hour, effective July 24, 2009.

The Indiana Minimum Wage Law generally requires employers to pay employees at least the minimum wage for all hours worked and to pay employees 1 1/2 times their regular rate of pay ("Overtime compensation") when employees work more than forty (40) hours during a work week. However, there are many exceptions to the overtime pay requirement. Most of those exceptions can be found at Indiana Code § 22-2-3 (a) – (p).

Indiana law requires every employer subject to the Indiana Minimum Wage Law to furnish each employee a statement of the hours worked by the employee, the wages paid to the employee, and a listing of the deductions made. The Indiana Minimum Wage Law also prohibits pay discrimination on the basis of sex.

#### Tipped Employees

Generally, employers must pay tipped employees at least \$2.13 per hour if the employer claims a tip credit. If the employee's tips combined with the hourly wage do not equal the minimum wage, the employer must make up the difference.

#### Training Wage

Indiana employers may pay \$4.25 per hour to employees under 20 years of age for the first 90 consecutive calendar days after the employee is initially employed by the employer.

#### Violations

Indiana law provides for both civil and criminal penalties for violation of the Indiana Minimum Wage Law.

#### For Additional Information

For additional information, please contact the Indiana Department of Labor's Wage and Hour Division by email at [wagehour@dol.in.gov](mailto:wagehour@dol.in.gov) or phone (317) 232-2655.

402 West Washington Street, Room W195 • Indianapolis, Indiana 46204  
(317) 232-2655 • [www.in.gov/dol](http://www.in.gov/dol)

## CHILD LABOR LAWS

### Teen Work Hour Restrictions

Employers of minors who are 14, 15, 16 or 17 years of age are required by law to post the maximum number of hours minors may be permitted to work each day of the week. The information must be posted in a conspicuous place or in places where notices are customarily posted. For additional copies please visit [www.in.gov/dol/youthemployment.htm](http://www.in.gov/dol/youthemployment.htm).

#### 14- and 15-year-old minors

3 hours per school day  
8 hours per non-school day  
18 hours per school week  
40 hours per non-school weeks

May not work before 7:00 a.m. or after 7:00 p.m. but may work until 9:00 p.m. from June 1 through Labor Day, except on a night followed by a school day

May only work outside of school hours,  
(Not during normal school hours)

#### With written parental permission 16- and 17-year-old minors may work until 11:00 p.m. on nights followed by a school day

No restricted end time on nights not followed by a school day  
May not work in an establishment open to the public after 10:00 p.m. or before 6:00 a.m. unless another employee at least 18 years of age also works during the same hours as the minor.

Indiana Department of Labor/Bureau of Child Labor

402 West Washington Street, Room W195, Indianapolis, Indiana 46204

Phone: (317) 232-2655 • Fax: (317) 233-3790 • TT Voice: 1-800-743-3333

E-Mail: [youthemployment@dol.in.gov](mailto:youthemployment@dol.in.gov) • Web: [www.in.gov/dol/youthemployment.htm](http://www.in.gov/dol/youthemployment.htm)



## UNEMPLOYMENT COMPENSATION

### This Business is Subject to Indiana's Unemployment Insurance Laws



If you lose your job or work less than full time, you may be eligible for unemployment insurance benefits. Information is available on-line at [www.in.gov/dwd](http://www.in.gov/dwd).

Computers are available at any Indiana WorkOne Center.

No deductions are made from employees' pay for unemployment insurance. This employer pays for unemployment insurance.

**www.in.gov/dwd | 1-800-891-6499**

For TDD/TYY: 317-232-7560

X-11 1-2024

## WORKERS' COMPENSATION

### WORKERS' COMPENSATION NOTICE

Your employer is required to provide for payment of benefits under the Worker's Compensation Act of the State of Indiana. Any employee who is injured while at work should report the injury immediately to their supervisor, employer, or designated representative. The worker's compensation insurance carrier or the administrator for

\_\_\_\_\_ is \_\_\_\_\_  
(name of company)

\_\_\_\_\_ is \_\_\_\_\_  
(name of insurance carrier or administrator)

\_\_\_\_\_ is \_\_\_\_\_  
(name of carrier/administrator)

\_\_\_\_\_ is \_\_\_\_\_  
(mailing address) (city, state, zip)

\_\_\_\_\_ is \_\_\_\_\_  
(telephone number) (contact person)

For more information about rights or procedures under the Indiana Worker's Compensation system, call or write:

Worker's Compensation Board of Indiana - Ombudsman Division

402 W. Washington St., RM W196, Indianapolis, IN 46204

(317) 232-3808 - 1-800-824-2667

Indiana Worker's Compensation Board

03/01/10

## VETERAN BENEFITS AND SERVICES

### Did you Serve in the U.S. Military? Are you Still Serving?

Active Duty  Reserves  National Guard

#### VETERAN BENEFITS & SERVICES

##### Substance Abuse & Mental Health Treatment

VA has a variety of mental health resources, information, treatment options and more, all accessible to Veterans, Veterans' supporters and the general public.

[mentalhealth.va.gov](http://mentalhealth.va.gov)



[va.gov/education](http://va.gov/education)



##### Federal Educational Resources

VA education benefits help Veterans, service members, and their qualified family member with needs like paying college tuition, finding the right school or training program, and getting career counseling.

[va.gov/education](http://va.gov/education)



