

División de Derechos Humanos

Human Rights

Lo que usted necesita saber.



700 Governors Drive
Pierre, SD 57501-2291
Tel: 605.773.4493 • Fax: 605.773.4211

www.sdjobs.org

Historia y propósito

La Legislatura de Dakota del Sur aprobó la Ley de Relaciones Humanas de Dakota del Sur en 1972. Esta ley, publicada en las Leyes Compiladas de Dakota del Sur como Capítulo 20-13, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, credo, religión, sexo, ancestros, discapacidad u origen nacional.



La misma cubre prácticas de empleo, asociación a sindicatos y servicios sindicales, espacios públicos, servicios públicos y derechos de propiedad. La Ley también declara ilegal que una persona discrimine a otra porque ha presentado una queja ante la División de Derechos Humanos, ha testificado sobre un asunto ante la División, o ha ayudado a la División a llevar a cumplir con los propósitos de la Ley. La ley entró en vigor el 1 de julio de 1972.

La ley creó la Comisión de Derechos Humanos de Dakota del Sur. La Comisión está compuesta por cinco miembros, todos nombrados por el gobernador con la confirmación del Senado por períodos de cuatro años.

La División de Derechos Humanos maneja asuntos administrativos diarios, conduce investigaciones, e intenta que las quejas se resuelvan voluntariamente.

Publicaciones y recursos

El Departamento de Trabajo y Regulación brinda todos estos materiales de manera gratuita.

- **Ley de Relaciones Humanas de Dakota del Sur de 1972, SDCL 20-13.** Texto completo del estatuto cuyo cumplimiento está a cargo de la División de Derechos Humanos y de la Comisión de Derechos Humanos.
- **Normas de la Comisión de Derechos Humanos de Dakota del Sur.** Interpreta e implementa la Ley de Relaciones Humanas de Dakota del Sur en las áreas de procedimientos relativos a las quejas y discriminación.
- **Guía de preguntas previas a la contratación.** Preguntas a realizar y a evitar realizar a un postulante.
- **Guía para las partes actoras / Guía para las partes contrarias.** Delinea los procedimientos y los derechos y obligaciones de las partes actoras/ contrarias al presentar una queja ante la División de Derechos Humanos.
- **Acoso sexual.** Define el acoso sexual, delinea planes de acción para las víctimas y explica cuáles son las responsabilidades del empleador, cómo presentar una queja, y qué constituye una represalia.



Las ayudas auxiliares y los servicios están disponibles a petición para los individuos con inhabilidades. El estado y las leyes federales requieren el Departamento de Trabajo y Regulación proporcionar servicios a todas las personas calificadas sin consideración alguna de la raza, color, religión, edad, sexo, ascendencia, afiliación o creencia política, origen nacional, inhabilidad, o estado marital o económico.



Agencias relacionadas

Comisión de Oportunidad Equitativa en el trabajo de EE.UU.

La EEOC hace cumplir el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. La EEOC también hace cumplir la Ley de Pago Equitativo y la Ley sobre Discriminación en el Trabajo. El Título VII cubre a quienes emplean a 15 personas o más, incluyendo a los gobiernos estatales y locales, a los sindicatos, a los programas de formación profesional y a las agencias de colocación.

Oficina Federal de Cumplimiento de los Contratos

Ubicada dentro del Departamento de Trabajo de EE.UU., la OFCC administra las Órdenes Ejecutivas Presidenciales que requieren acción afirmativa para las mujeres, las minorías, los veteranos de Vietnam y los discapacitados por parte de los contratistas y subcontratistas federales. EEOC y OFCC trabajan estrechamente, y una demanda por discriminación presentada ante una de ellas se considera presentada ante ambas.

Oficina de Gestión de Personal

Según las disposiciones de la Orden Ejecutiva 11478 y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, la Oficina de Gestión de Personal promueve y hace cumplir oportunidades de empleo equitativas en el gobierno federal. Las quejas de discriminación son investigadas por cada una de las agencias federales pero pueden ser apeladas ante la Oficina de Gestión de Personal.

Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de Estados Unidos

La Oficina de Oportunidad Equitativa administra La Ley de Vivienda Equitativa de 1968, la cual prohíbe la discriminación por motivos de raza, color o credo en la venta o alquiler de viviendas.

Comisión Federal de Comercio

La FTC hace cumplir la Ley de Igual Oportunidad de Crédito, la cual prohíbe a los acreedores discriminar por motivos de raza, color, sexo, religión, origen nacional, edad o estado civil.

Departamento de Educación de EE.UU.

Este departamento hace cumplir las disposiciones del Título IX de la Ley de Derechos Civiles de 1964 que prohíbe la discriminación sexual en cualquier programa o actividad educativa que reciba asistencia financiera federal.

Alcance

La Ley de Relaciones Humanas de Dakota del Sur de 1972 es aplicable a toda persona. Las únicas excepciones a esta amplia cobertura son las concesiones hechas a las instituciones religiosas en las áreas de empleo y educación, así como las exenciones en relación a la discriminación sexual para las organizaciones voluntarias de servicios para jóvenes, organizaciones de veteranos, fraternidades, hermandades y actividades padre-hijo, madre-hija.

Además, la Comisión, como todas las otras agencias del estado, no puede hacer cumplir la ley contra el gobierno federal, ni puede imponer su jurisdicción sobre las tribus indígenas ni sobre ninguna empresa que sea propiedad de alguna tribu indígena.

Derechos Humanos en Acción

La responsabilidad básica de la División es promover oportunidades equitativas administrando y haciendo cumplir la Ley de Relaciones Humanas. Esto lo hace mediante diferentes enfoques:

- La División investiga quejas presentadas por personas que creen haber sido víctimas de discriminación. Si encuentra que la queja está justificada, la División busca resolver la queja a través de conferencias y conciliaciones y corregir permanentemente cualquier práctica discriminatoria.
- La Comisión, un Comisionado, el Fiscal General o un abogado del estado pueden iniciar una demanda o investigación cuando tengan razones para creer que una persona ha violado la Ley de Relaciones Humanas de Dakota del Sur.

Represalia

Cualquier persona que presenta una denuncia por discriminación, testifica, asiste o participa de alguna forma en una investigación, audiencia o cualquier otro proceso llevado por la División de Derechos Humanos de Dakota del Sur está protegida por la ley contra cualquier represalia de parte de cualquier persona, empleador, agencia de colocación, sindicato, propietario u otro individuo u organización asegurados.



- La Comisión realiza audiencias públicas sobre las quejas donde se ha determinado causa probable y el arreglo voluntario no ha tenido éxito. Cuando la Comisión halla una violación de la Ley como resultado de la audiencia, emite dictámenes finales para corregir cualquier práctica discriminatoria y para prevenir su recurrencia.
- La División ofrece asistencia técnica a los empleadores, agentes de bienes raíces y propietarios, sindicatos y otros interesados en la acción afirmativa y en el cumplimiento voluntario de la Ley de Relaciones Humanas de Dakota del Sur.
- La División brinda información pública y trabaja con los individuos, las organizaciones civiles y profesionales y los grupos de derechos civiles para promover oportunidades equitativas para todos los habitantes de Dakota del Sur.

Empleo

Es ilegal que:

- Un empleador se niegue a contratar a una persona, despida o suspenda a un empleado, acose o trate de manera diferente en cuanto a los términos y condiciones laborales debido a la raza, el color, el credo, la religión, el sexo (incluyendo embarazo), la ascendencia, la discapacidad o el origen nacional;
- Un sindicato niegue la posibilidad de asociación o niegue cualquier derecho dado a otro miembro del sindicato debido a la raza, el color, el credo, la religión, el sexo (incluyendo embarazo), la ascendencia, la discapacidad o el origen nacional;
- Una agencia de colocaciones rechace a un postulante o le niegue cualquier derecho otorgado a otros postulantes por motivos de la raza, el color, el credo, la religión, el sexo (incluyendo embarazo), la ascendencia, la discapacidad o el origen nacional.
- Se publique una oferta de trabajo o la asociación a un sindicato indicando una preferencia o excluyendo una raza, un color, un credo, una religión, un sexo (incluyendo embarazo), una ascendencia, una discapacidad o un origen nacional particular.

No se puede negar a ninguna persona el derecho a usos, beneficios o servicios plenos y equitativos en lo referente a

- espacios públicos
- servicios públicos
- educación

debido a la raza, el color, el credo, la religión, el sexo, la ascendencia, la discapacidad o el origen nacional.

Discapacidad

Discapacidad es cualquier característica física o mental resultante de una enfermedad, lesión, condición congénita al nacer o desorden funcional que no tiene relación con las capacidades de una persona de realizar un trabajo, de calificar para un trabajo o promoción, de adquirir, alquilar o mantener una propiedad y de utilizar y beneficiarse con oportunidades educativas, programas e instalaciones de una institución educativa.



Se deben realizar esfuerzos de buena fe para acomodar razonablemente a la persona discapacitada a menos que las modificaciones impongan dificultades excesivas.

Embarazo

Según las leyes estatales y federales el embarazo debe ser tratado como cualquier otra discapacidad temporal. No se puede despedir, negar empleo, solicitar que tome licencia o tratar diferente a una mujer mientras pueda realizar sus tareas adecuadamente. Si otros empleados reciben comodidades especiales cuando tienen una discapacidad también debe recibirlas una empleada embarazada. Una empleada no puede ser forzada a regresar a su trabajo antes de que sea posible desde el punto de vista médico. Del mismo modo, un empleador no tiene que extender la licencia por más tiempo que el necesario médicamente, a menos que tales beneficios sean dados a otros empleados con discapacidades temporales.

Acoso

El acoso tiene lugar cuando las decisiones relacionadas con el empleo se basan en el rechazo o la aceptación de insinuaciones sexuales o en crear un ambiente de trabajo hostil tan serio que obstaculice las capacidades de una persona de hacer su trabajo. Una vez que se ha informado al empleador acerca de la situación de acoso, es su responsabilidad tomar medidas para corregir la situación. La Ley de Relaciones Humanas de Dakota del Sur prohíbe el acoso por motivos de raza, color, credo, religión, sexo, ancestros, discapacidad u origen nacional.

Inmuebles y viviendas

Es ilegal que:

- Un propietario o el representante de un propietario se rehúse a vender, alquilar o arrendar cualquier propiedad; trate a las personas de manera diferente en lo que se refiere a los términos y las condiciones de cualquier venta, alquiler o arrendamiento; haga preguntas, lleve registros o imprima carteles o publicite de manera discriminatoria en base a la raza, color, credo, religión, ascendencia, situación familiar, discapacidad u origen nacional.
- Cualquier persona, banco, compañía proveedora de préstamos hipotecarios, compañía de seguros u otra institución financiera discrimine al prestar dinero para comprar, construir o reparar una propiedad.

