

OTROS TIPOS DE ACOSO

La Ley de Relaciones Humanas de Dakota del Sur prohíbe el acoso basado en la raza, el sexo, la religión, el color de piel, el credo, la ascendencia, una discapacidad o el país de origen de una persona.

Las áreas que están cubiertas abarcan el empleo, la vivienda, los edificios públicos, los servicios públicos, la educación, los sindicatos y las agencias de empleo.

Algunos otros ejemplos de acoso incluyen los siguientes:

- a. Insultos en el trabajo que se refieren al sexo, la raza, la religión o una discapacidad de una persona; o
- b. Declaraciones racistas o sexistas exhibidas en un edificio público que afectan la capacidad de una persona de usar y disfrutar de esas instalaciones.

Para obtener más información, llame o escriba a:

Department of Labor and Regulation
Division of Human Rights
123 W. Missouri Ave.
Pierre, South Dakota 57501
Tel.: 605.773.3681
Fax: 605.773.4211

dlr.sd.gov



Impreso en papel reciclado.

Hay disponibles ayudas y servicios auxiliares a pedido para personas con discapacidades. Las leyes estatales y federales exigen que el Departamento de Trabajo y Regulación proporcione servicios a todas las personas calificadas independientemente de su raza, color de piel, credo, religión, edad, sexo, ascendencia, afiliación política o creencia, país de origen o discapacidad.

REV 11/2024

S.D. Department of Labor and Regulation
Division of Human Rights
123 W. Missouri Ave.
Pierre, SD 57501

División de Derechos Humanos

Acoso Sexual

Qué necesita saber.



123 W. Missouri Ave.

Pierre, SD 57501

Tel.: 605.773.3681 • Fax: 605.773.4211

dlr.sd.gov

”

El acoso en el trabajo se está volviendo cada vez más inaceptable para las víctimas y una responsabilidad para la gerencia.

¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL?

Los avances Acoso indeseados, los pedidos de favores sexuales y demás conductas verbales o físicas de naturaleza Acoso constituyen acoso cuando (1) la sumisión a dicha conducta se transforma de forma explícita o implícita en un término o una condición del empleo de una persona, (2) la sumisión o el rechazo de dicha conducta por parte de una persona se usa como fundamento para tomar decisiones laborales que afectan a dicha persona, o (3) dicha conducta tiene el propósito o el efecto de interferir de forma poco razonable en el desempeño laboral de una persona o de crear un entorno intimidante, hostil u ofensivo.

Se puede desarrollar un entorno hostil a raíz de acciones físicas repetidas y ofensivas, comentarios verbales, novatada o exhibiciones gráficas o escritas que afectan la capacidad de un empleado de realizar el trabajo.

¿Qué debería hacer si siente que es víctima de acoso sexual?

PLAN DE ACCIÓN PARA VÍCTIMAS

- Poner en claro qué acciones le resultan ofensivas.
- Hablar con el infractor acerca del comportamiento que le resulta ofensivo.
- Hablar con su supervisor, el director de personal o el gerente acerca del comportamiento.
- Documentar las acciones si es posible.

Si el comportamiento continúa, póngase en contacto con la División de Derechos Humanos.

CÓMO PRESENTAR UN RECLAMO

Si siente que ha sido víctima de discriminación, puede ponerse en contacto con la División de Derechos Humanos.

La División investiga reclamos sobre discriminación que se presentan en la oficina. Si determina que el reclamo está justificado, intentará resolver la situación a través de una conciliación.

Si fracasan estos intentos, la Comisión de Derechos Humanos puede llevar a cabo una audiencia.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

El empleador tiene la responsabilidad de mantener un lugar de trabajo libre de acoso sexual.

Una vez que el empleador sea informado acerca de la situación de acoso, el empleador debe tomar medidas para investigar y resolver la situación.

Si el acosador ocupa un cargo de supervisión y acosa a un subordinado, los empleadores pueden ser responsables, independientemente de que tengan conocimientos reales o no sobre el comportamiento.

Toda persona que presente un cargo por discriminación, que testifique, asista o participe de alguna manera en una investigación, audiencia o cualquier otro procedimiento llevado a cabo por la División de Derechos Humanos está protegida por ley contra las represalias de cualquier persona, empleador, agencia de empleo, organización laboral, propietario u otro individuo u organización cubiertos.

