

---

## Otros tipos de acoso

La Ley de Relaciones Humanas de Dakota del Sur prohíbe el acoso sexual por motivos de raza, sexo, religión, color, credo, ascendencia, discapacidad u origen nacional.

Las áreas cubiertas son: empleo, vivienda, espacios públicos, servicios públicos, educación, sindicatos y agencias de colocación.

Algunos otros ejemplos de acoso sexual incluyen:

- Insultar en el lugar de trabajo refiriéndose al sexo, la raza, la religión o la discapacidad de una persona; o,
- Expresiones racistas o sexistas exhibidas en espacios públicos que afectan la capacidad de la persona de usar y disfrutar de esos espacios.

*Para obtener más información, llame o escriba a:*

Department of Labor  
Division of Human Rights  
700 Governors Drive  
Pierre, South Dakota 57501  
Tel.: 605.773.4493  
Fax: 605.773.4211  
[www.sdjobs.org](http://www.sdjobs.org)

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 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.



S.D. Department of Labor  
Division of Human Rights  
700 Governors Drive  
Pierre, SD 57501-2291

División de Derechos Humanos

---

# Acoso sexual

---

Lo que usted necesita saber.



700 Governors Drive  
Pierre, SD 57501-2291  
Tel: 605.773.4493 • Fax: 605.773.4211  
[www.sdjobs.org](http://www.sdjobs.org)

”

*El acoso sexual en el trabajo se está tornando más inaceptable para las víctimas y una responsabilidad para la gerencia.*

## Definición

Insinuaciones sexuales no solicitadas, pedidos de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual, constituyen acoso sexual cuando (1) explícita o implícitamente se hace que la sumisión a tal conducta sea un término o condición de empleo de un individuo, (2) la sumisión o el rechazo de tal conducta por un individuo, o (3) tal conducta, tiene el propósito o efecto de interferir injustificadamente mediante una intimidación, o de generar un ambiente de trabajo hostil u ofensivo.

Un ambiente hostil puede generarse debido a repetidas acciones físicas ofensivas, comentarios verbales, hostigamiento, o gráficos y escritos que afectan la capacidad de un empleado de realizar su trabajo.

## Plan de acción para las víctimas

- Aclare qué acciones le resultan ofensivas.
- Hable con el agresor acerca de la conducta que le resulta ofensiva.
- Hable con su supervisor, el director de personal o el gerente acerca de esa conducta.
- Documente las acciones, si fuera posible.

Si la conducta no se detiene, contacte a la División de Derechos Humanos.

## Obligaciones del empleador

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

Una vez que se ha informado a un empleador acerca de una situación de acoso, el empleador debe tomar medidas para investigar y resolver la situación.

Si el acosador tiene un puesto de supervisión y acosa a un subordinado, los empleadores pueden resultar responsables ya sea que tengan realmente conocimiento de la conducta o no.

## Presentar una queja

Si usted cree que ha sido víctima de discriminación, puede contactar a la División de Derechos Humanos.

La División investiga quejas de discriminación presentadas ante la oficina. Si halla que la queja es justificada, intentará resolver la situación mediante una conciliación.

Si estos intentos fallan, la Comisión de Derechos Humanos puede realizar una audiencia.

## Represalia

Cualquier persona que presenta una denuncia de discriminación, testifica, asiste o participa de alguna forma en una investigación, audiencia o cualquier otro proceso llevado por la División de Derechos Humanos 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.

