

POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

Es la política de la ciudad de Long Beach fomentar la igualdad de oportunidades de empleo (EEO, Equal Employment Opportunity) a todas las personas y en todos los aspectos que afecten el empleo en la ciudad. La ciudad de Long Beach está comprometida a cumplir con su política contra discriminación en relación a el empleo y reafirma su compromiso con que nadie resulte beneficiado o discriminado debido a su raza, religión, color, lugar de origen, ascendencia, discapacidad mental o física, enfermedad, estado civil, edad, sexo, orientación sexual, ni por cualquier otra razón incongruente con las leyes federales o estatales, los estatutos de la ciudad, ordenanzas, resoluciones, reglas o normas de la ciudad.

¿QUÉ ES EL ACOSO?

El acoso es una conducta que tiene el objetivo o el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona o genera un entorno laboral abusivo, ofensivo, hostil o intimidante.

Cuando se presenta dicha conducta debido a la condición protegida de una persona (es decir, raza, religión, color, nacionalidad, ascendencia, discapacidad física o mental, enfermedad, estado civil, edad, sexo u orientación sexual), es un acto ilegal.



¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL?

El acoso sexual es una conducta de naturaleza sexual no deseada, que no se ha pedido ni ha sido correspondida. Es una forma de discriminación sexual.

El acoso sexual puede consistir en cualquier forma o combinación de conducta verbal, no verbal, visual o física. Dicha conducta puede incluir, entre otras cosas: comentarios ofensivos de naturaleza sexual,

difamaciones, insinuaciones, miradas lascivas, lujuriosas, publicaciones o dibujos, conductas físicas como tocar, pellizcar o rozar el cuerpo de otra persona o solicitudes de favores sexuales.

Los criterios que se utilizan para determinar si hay acoso sexual:

- Sumisión a la conducta es una explícita o implícita condición del empleo.
- Sumisión a, o rechazo de la conducta es utilizado como base en decisiones, relativas al empleo; o.
- Tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir injustificadamente sin razón con el desempeño laboral de un individuo o crea un ambiente de trabajo ofensivo, hostil o intimidante.



¿QUÉ SON LAS REPRESALIAS?

El tomar medidas disciplinarias, transferir, rechazar o negar una oportunidad de ascenso, entrenamiento o asignación a un empleado, luego de que haya presentado una queja, podría ser percivida como una represalia. Las represalias son



CÓMO PRESENTAR UNA QUEJA

El proceso para presentar quejas está diseñado para resolver quejas de forma administrativa y oportuna, garantizar que se tomen las medidas adecuadas y minimizar el impacto financiero para el empleado y la ciudad.

Individuos pueden presentar quejas a un gerente o supervisor apropiado, a un consejero representante de EEO asignado por el departamento (consulte la lista en el reverso) o a la oficina de EEO de la ciudad.



PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Es la intención de la ciudad de mantener un lugar de trabajo libre de acoso y discriminación.

Si un empleado considera que ha estado expuesto a cualquier tipo de acoso o discriminación ilegal, debe avisar a un gerente o supervisor correspondiente, consejero de EEO del departamento o a la oficina de EEO de la ciudad.

Se realizará una evaluación rápida y detallada para determinar si se requiere una investigación. La investigación puede consistir de entrevistar a testigos pertinentes y revisar documentos. En la medida de lo posible, se mantendrá la confidencialidad.

Después de completar la investigación, el Departamento y la oficina de EEO de la ciudad van a decidir las medidas apropiadas, incluyendo cualquier medida correctiva, si es lo apropiado. El reclamante será informado sobre los hallazgos y sobre el cierre de la queja.

En cualquier momento durante el proceso, el empleado puede elegir presentar una queja con una agencia externa de reglamentación, como el Departamento de Derechos Civiles de California (conocido como DFEH) o la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU.

Para obtener información adicional, consulte las Políticas y Procedimientos de Personal 2.1 y 2.2 o comuníquese con:

Ciudad de Long Beach
Oficina de EEO
(562) 570-3368
(562) 247-9871 (fax)
EEOCLB@longbeach.gov

CONSEJERO DEPARTAMENTAL DE EEO

Abogado de la Ciudad	Tyler Pike	570-2208
Auditor Municipal	Pamela Reese	570-6752
Secretario Municipal	Maggie Trinidad	570-6549
Ayuntamiento y Alcaldía	Maria Banegas	570-6801
Administrador Municipal	Omar Ramos	570-6060
Fiscal de la Ciudad	Sherril Seldon	570-5621
Servicio Civil	Maria Alamo	570-6627
Servicios de Desarrollo	Francisco Davila	570-6142
DPEC	Meredith Dawson	570-9490
Desarrollo Economico	Arlen Crabtree (A)	570-5024
Gestión Financera	Anna Reyes	570-6688
Bomberos	Sarah Green	570-2551
Recursos Energéticos	Sandra Aguilar	570-2043
Puerto	Khristina Jason	283-7500
Salud	Sandra Kennedy	570-6688
Recursos Humanos	Ramon Garcia	570-6474
Biblioteca	Eileen Hunter (A)	570-6110
Aeropuerto de LB	Dale Worsham	570-2606
Parques y Recreación	Sheryl Bender	570-3188
Policía	Luis Frausto	570-7310
Obras Públicas	Dawn Henderson	570-5686
Tecnología e Innovación	Nicole Gross	570-6272
Agua	Meg Rau	570-2375

*(A) = Acting AO



Esta información está disponible en formatos alternativos con previa solicitud a la oficina de EEO de la ciudad, al (562) 570-3368.

(Revisado 8/30/2022)

Ciudad de Long Beach
Departamento de Recursos Humanos
Igualdad de Oportunidades en el Empleo
411 W. Ocean Blvd. piso 10
Long Beach, CA 90802

Lugar de trabajo libre de acoso



Joe Ambrosini, Director
Departamento de Recursos Humanos
411 W. Ocean Blvd. piso 10
Long Beach, CA 90802

Empleador con igualdad de oportunidades

CIUDAD DE
LONG BEACH