

Servicios de manutención infantil

Plan de Igualdad de Oportunidades

2022



Tabla de contenido

	Página
Sección 1: Reconocimiento y compromiso del jefe de departamento con el Plan departamental de igualdad de oportunidades de 2021	3
Sección 2: Perfil Organizacional	4
Sección 3: Cuadro de análisis de la fuerza laboral del departamento	5
Sección 4: Actividad del Personal	6
Sección 5: Datos de Reclutamiento	7
Sección 6: Programas orientados a la acción	8
Sección 7: Logros y necesidades de recursos	10
Sección 8: Seguimiento EOCRAC	11
Sección 9: Título VI de la Ley de Derechos Civiles	12

Sección 1

Reconocimiento y compromiso del jefe de departamento con la Plan Departamental de Igualdad de Oportunidades 2021

La Junta de Supervisores del Condado de Monterey adoptó una ordenanza que reafirma su compromiso de larga data con los principios de brindar igualdad de oportunidades para todos y prevenir y eliminar la discriminación ilegal. La Junta de Supervisores valora proporcionar un canal de comunicación abierto y empático para los funcionarios y empleados del Condado, los solicitantes de empleo y las relaciones comerciales con el Condado.

A través de la adopción de las Políticas de No Discriminación, Prevención del Acoso Sexual, Adaptación Razonable para Personas con Discapacidades y Acceso Lingüístico y Comunicación Efectiva, la Junta de Supervisores reafirma su expectativa de que cada funcionario y empleado del Condado sea responsable de mantener un lugar de trabajo libre de contra la discriminación ilegal, el acoso y las represalias.

Como Jefe de Departamento, mi firma a continuación verifica la precisión de este informe y afirma mi compromiso con la igualdad de oportunidades y los derechos civiles, como se describe en las políticas y ordenanzas del Condado.

(Firma)

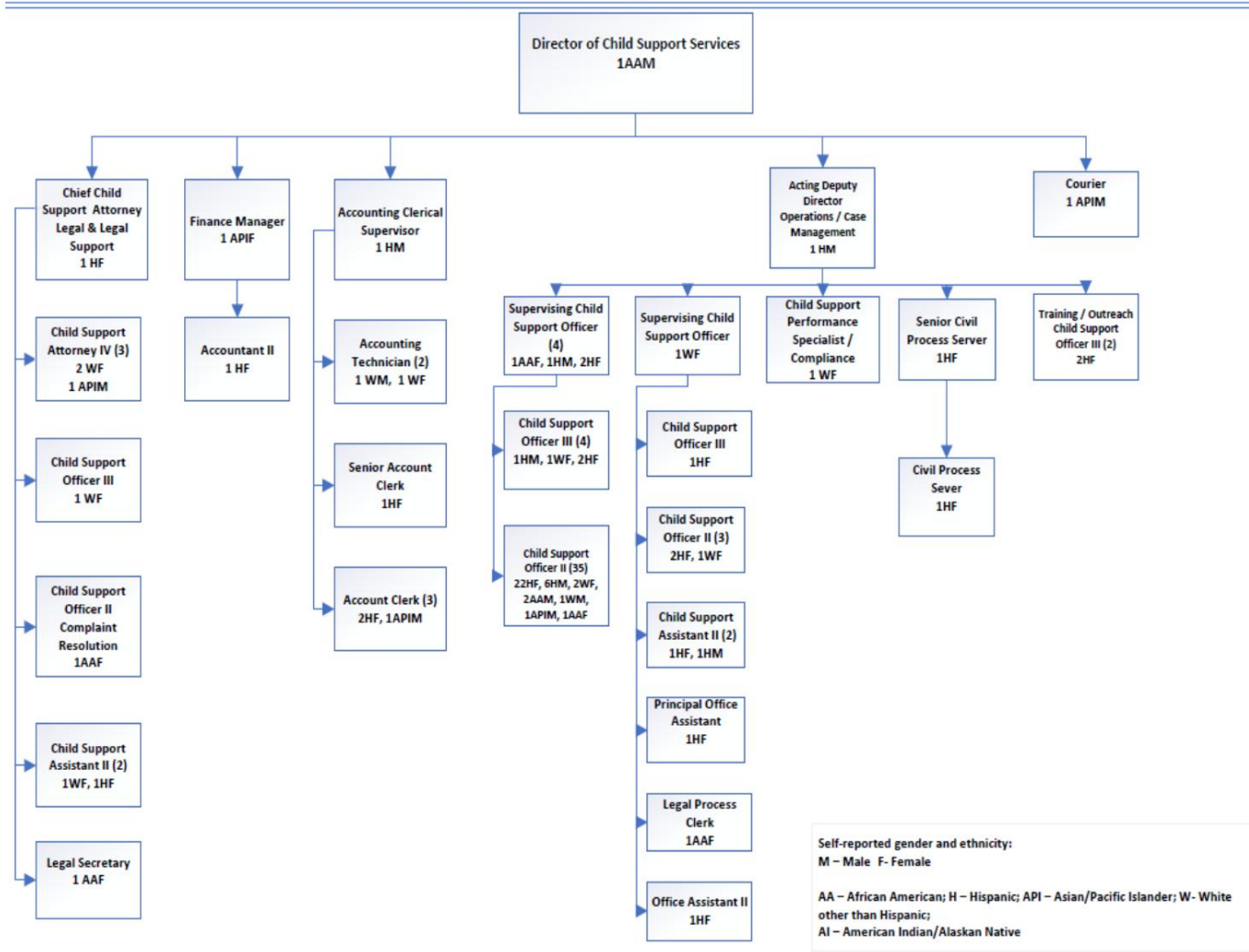
Darrell McGowan

Director

Sección 2

Perfil Organizacional (Servicios de manutención infantil)

Monterey County Child Support Services



Self-reported gender and ethnicity:
M – Male F- Female

AA – African American; H – Hispanic; API – Asian/Pacific Islander; W- White other than Hispanic;
AI – American Indian/Alaskan Native

Seccion 3

**Gráfico de análisis de la fuerza laboral del departamento
(MC-HRM-EO-0003)**

Report ID :MC-HRM-EO-0003

County of Monterey Workforce Analysis Chart

Page 1 of 3

Run Date :12/31/2021

Job Group Within Department

Run Time :9:50 AM

2250 - Child Support Services

JOB GROUP 02: Management I - (32.7% Minority Availability) - (48.2% Female Availability)

Title	EEO Cat Code	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours	
		M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T
DEPUTY DIRECTOR CHILD SUPPORT SERVICES	OA	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
TOTAL Management I		1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	
		0.0%			100.0%																			

JOB GROUP 03: Professionals - Administration - (49.2% Minority Availability) - (62% Female Availability)

Title	EEO Cat Code	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours	
		M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T
FINANCE MANAGER I	P	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1
TOTAL Professionals - Administration		0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1
		100.0%			100.0%								0.0% 0.0% 0.0% ##### 0.0%											

JOB GROUP 04: Professionals - Attorneys - (16.4% Minority Availability) - (42.8% Female Availability)

Title	EEO Cat Code	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours	
		M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T
CHIEF CHILD SUPPORT ATTORNEY	P	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
CHILD SUPPORT ATTORNEY III	P	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
CHILD SUPPORT ATTORNEY IV	P	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0
TOTAL Professionals - Attorneys		1	3	4	1	1	2	0	0	0	1	0	2	0	1	0	0	2	0	1	1	0	4	0
		75.0%			50.0%								50.0% 0.0% 25.0% 25.0% 0.0%											

Report ID : MC-HRM-EO-0003

County of Monterey Workforce Analysis Chart

Run Date : 12/31/2021

Job Group Within Department

Run Time : 9:50 AM

2250 - Child Support Services

JOB GROUP 13: Paraprofessional - Technicians II - (60.6% Minority Availability) - (70.8% Female Availability)

Title	EEO Cat Code	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours				
		M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T			
ACCOUNTANT II	PP	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	
CHILD SUPPORT PERFORMANCE SPECIALIST	PP	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	
CIVIL PROCESS SERVER	PP	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
SENIOR CIVIL PROCESS SERVER	PP	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
SUPERVISING CHILD SUPPORT OFFICER	PP	1	4	5	1	3	4	0	0	1	0	0	1	1	2	0	0	1	1	3	0	0	0	0	5	0	
TOTAL Paraprofessional - Technicians II		1	8	9	1	6	7	0	0	1	0	0	2	1	5	0	0	2	1	6	0	0	0	0	9	0	
		88.9%			77.8%													22.2% 11.1% 66.7% 0.0% 0.0%									

JOB GROUP 14: Paraprofessional - Technicians I - (51.5% Minority Availability) - (70.9% Female Availability)

Title	EEO Cat Code	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours		
		M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T	
CHILD SUPPORT OFFICER II	PP	10	29	39	9	26	35	1	2	6	1	0	3	2	24	0	0	4	4	30	1	0	0	32	7
CHILD SUPPORT OFFICER III	PP	1	7	8	1	5	6	0	0	1	0	0	2	0	5	0	0	2	0	6	0	0	0	7	1
TOTAL Paraprofessional - Technicians I		11	36	47	10	31	41	1	2	7	1	0	5	2	29	0	0	6	4	36	1	0	0	39	8
		78.6%			87.2%													12.8% 8.5% 76.6% 2.1% 0.0%							

JOB GROUP 17: Office Clerical II - (79.1% Minority Availability) - (85.9% Female Availability)

Title	EEO Cat Code	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours		
		M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T	
ACCOUNTING CLERICAL SUPERVISOR	OC	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
ACCOUNTING TECHNICIAN	OC	1	1	2	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0
CHILD SUPPORT ASSISTANT II	OC	1	3	4	1	2	3	0	0	1	0	0	1	0	2	0	0	1	0	3	0	0	0	4	0
PRINCIPAL OFFICE ASSISTANT	OC	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
SENIOR ACCOUNT CLERK	OC	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
TOTAL Office Clerical II		3	6	9	2	4	6	1	0	2	0	0	2	0	4	0	0	3	0	6	0	0	0	9	0
		66.7%			66.7%													33.3% 0.0% 66.7% 0.0% 0.0%							

Report ID : MC-HRM-EO-0003

County of Monterey Workforce Analysis Chart

Run Date : 12/31/2021

Job Group Within Department

Run Time : 9:50 AM

2250 - Child Support Services

JOB GROUP 18: Office Clerical I - (57.8% Minority Availability) - (79% Female Availability)

Title	EEO Cat Code	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours	
		M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T
		ACCOUNT CLERK	OC	2	1	3	1	1	2	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0
COURIER	OC	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
LEGAL PROCESS CLERK	OC	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0
LEGAL SECRETARY	OC	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
OFFICE ASSISTANT II	OC	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
TOTAL Office Clerical I		3	4	7	2	4	6	1	0	0	2	0	0	2	2	0	0	1	2	2	2	0	7	0
		57.1%			85.7%								14.3% 28.8% 28.8% 28.8% 0.0%											

TOTAL - 2250 Child Support Services	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours	
	M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T
	20	58	78	17	47	64	3	2	11	4	0	11	5	41	1	0	14	7	52	5	0	69	9
	74.4%			82.1%								17.9% 9.0% 66.7% 6.4% 0.0%											

GRAND TOTAL	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours	
	M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T
	20	58	78	17	47	64	3	2	11	4	0	11	5	41	1	0	14	7	52	5	0	69	9
	74.4%			82.1%								17.9% 9.0% 66.7% 6.4% 0.0%											

Sección 4

Actividad del personal

Grupo de trabajo: 03	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo				Promociones – dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL (contar cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Grupo de trabajo: 04	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo				Promociones – dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (contar cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Grupo de trabajo: 13	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo				Promociones – dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (contar cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Grupo de trabajo: 14	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo				Promociones – dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
TOTAL (contar cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Grupo de trabajo: 17	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo				Promociones – dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL (contar cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Grupo de trabajo: 18	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo				Promociones – dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (contar cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Sección 5

Reclutamiento - Datos

(Incluya información para cada grupo de trabajo subutilizado. Incluya información sobre los desafíos del Departamento para reclutar un grupo de candidatos diverso y calificado).

No hay grupos infrautilizados - Reclutamiento MERIT

Todos los reclutamientos en diciembre de 2021 fueron realizados por Merit Systems

Sección 6

(Bajo el Plan de Igualdad de Oportunidades del Condado Capítulo 5: Designación de responsabilidad)

Programas orientados a la acción

Reclutamiento

¿Qué relaciones de colaboración ha establecido su Departamento con grupos comunitarios y partes interesadas? ¿Cómo han apoyado estas relaciones los esfuerzos de contratación del Departamento? ¿Cuántas exenciones de certificación selectiva solicitó su departamento el año pasado?

¿Cuántos se concedieron y por qué?

No se requiere ninguna, ya que las actividades de reclutamiento son realizadas por el Departamento de Recursos Humanos de California (CAL HR) de acuerdo con el programa de Servicios del Sistema de Mérito (MSS) exigido por el gobierno federal.

El departamento ha tenido éxito con sus esfuerzos de reclutamiento. El departamento es en general, compuesto por 82,1% de minorías y 74,4% de mujeres.

No se requieren exenciones

Contratación

¿Qué criterios de selección utiliza el departamento en la entrevista de aptitud?

Todas las decisiones de contratación se basan en las calificaciones y habilidades de mérito.

¿Cómo asegura su Departamento la diversidad en los paneles de evaluadores y panelistas entrevistadores?

Se hacen los mejores esfuerzos para tener diversos miembros del panel. El departamento siempre se esfuerza por incluir grupos minoritarios en los paneles.

¿Qué capacitación o información se brinda a los evaluadores y panelistas de entrevistas para ayudar a minimizar el sesgo en la toma de decisiones?

Los evaluadores y los panelistas de entrevistas reciben la política de Igualdad de Oportunidades del condado. El departamento utiliza miembros del panel experimentados que conocen la política y entrevistan

respectivamente. Merit Systems también supervisa e informa a los evaluadores ya los miembros del panel sobre los procesos de mérito.

Promociones

¿Qué procesos, procedimientos o sistemas se han implementado en su Departamento para apoyar a los grupos protegidos que pasan a clasificaciones de puestos superiores más allá de la progresión profesional normal (p. ej., capacitación, desarrollo de liderazgo, tutoría, etc.)? ¿Qué tan efectivas han sido estas iniciativas para apoyar oportunidades de promoción para mujeres y personas de color?

Las promociones se llenan mediante un proceso competitivo a través del Sistema de Mérito. El Departamento de Manutención de Niños recluta activamente dentro de sus filas para oportunidades de promoción.

De los seis puestos superiores, el 66 % son minorías y cuatro empleados son mujeres.

¿Cómo utiliza su Departamento las evaluaciones de desempeño para evaluar el desempeño de los empleados? ¿Cómo se considera este compromiso al considerar a los empleados para oportunidades de promoción?

Todas las decisiones de empleo se basan en las calificaciones y habilidades de mérito según la sección #5.

Retención e inclusión

¿Qué procedimientos/herramientas de recopilación de datos ha implementado para rastrear la tasa de rotación de los grupos protegidos?

El departamento utiliza los informes de la Oficina de Derechos Civiles y Recursos Humanos en InfoAdvantage, que rastrea todas las transacciones del personal del condado.

¿Qué muestran los datos con respecto a las tasas de rotación de los grupos protegidos en comparación con la población general de su Departamento?

Según los datos de los informes de InfoAdvantage, las jubilaciones y las terminaciones voluntarias parecen ser iguales en los niveles mayoritario y minoritario.

Según los datos recopilados, ¿cuáles son las tendencias negativas y positivas que ha encontrado y cómo actuará en consecuencia?

No hay suficiente movimiento para establecer una tendencia.

¿Qué medidas ha tomado el Departamento para garantizar adaptaciones para la lactancia para todos sus empleados?

El departamento apoya el alojamiento de lactancia al tener una sala de lactancia dedicada y permitir un horario flexible, teletrabajo, además de proporcionar otros recursos según se solicite. Todos los gerentes y supervisores han tomado la capacitación en línea "Alojamientos para la lactancia".

¿Cuál es la práctica del Departamento cuando un empleado solicita una adaptación?

Los gerentes y supervisores responden a una solicitud de adaptación de acuerdo con la política del condado.

¿El Departamento realiza entrevistas de salida? Si es así, ¿qué hace con las respuestas para promover la diversidad y la inclusión? De no ser así, ¿qué métodos alternativos utiliza para recopilar información sobre los motivos de la separación?

El departamento realiza entrevistas de salida y utiliza la información para la mejora continua en el lugar de trabajo.

¿Cuál ha sido el/los mayor/es éxito/s con respecto a la inclusión en su Departamento?

El departamento en general está compuesto por un 82,1% de minorías y un 74,4% de mujeres.

¿Qué oportunidades de mejora ha encontrado y cómo las abordará?

No hay oportunidades identificadas en este momento. El departamento continuará luchando por la diversidad y una cultura de inclusión.

Sección 7

Logros y necesidades de recursos

Resalte los éxitos de su Departamento en lograr una fuerza laboral diversa en esta sección. Describa la evaluación de su Departamento de las necesidades de recursos de la Oficina de Derechos Civiles.

Comparta cualquier sugerencia y recomendación de mejora que pueda ofrecer con respecto a las políticas y procedimientos actuales. Siéntase libre de usar ejemplos o especificar por grupo de trabajo.

Incluya las tasas de cumplimiento actuales de su Departamento con la capacitación requerida que ofrece la Oficina de Derechos Civiles. Todos los empleados deben completar la Capacitación sobre prevención del acoso y la discriminación y la Capacitación sobre derechos civiles cada dos años.

	Acoso y Discriminación Capacitación en Prevención	Derechos civiles Capacitación
Número total de Gerentes	14	14
Gerentes completados	13	14
Porcentaje de gerentes completados	93%	100%
Número total de empleados (no supervisores/ gerentes)	44	34
Empleados (no supervisores/gerentes) completado	44	34
Porcentaje de empleados (no supervisores/gerentes) completado	68%	49%

Sección 8

Seguimiento solicitado por la Comisión

Por favor discuta cualquier seguimiento solicitado por la Comisión durante las presentaciones de años anteriores sobre el Plan Departamental de Igualdad de Oportunidades en esta sección. El seguimiento puede ocurrir a través de una acción, un memorando o una presentación adicional a la Comisión.

La Comisión no ha solicitado ninguna acción de seguimiento.

Sección 9

Implementación del Título VI de la Ley de Derechos Civiles (Bajo el [Título VI del Condado del Plan de Implementación de la Ley de Derechos Civiles](#))

	Requisito	Notas de implementación EI	Terminado
General	Aviso del Título VI en mostradores públicos	aviso está publicado en nuestro vestíbulo y se muestra en la pantalla de televisión de nuestro vestíbulo.	Sí
	Proceso interno para remitir denuncias de discriminación a Civil Oficina de Derechos	Todas las quejas van al Departamento de Servicios de Manutención de Niños de California, así como a la Oficina de Derechos Civiles.	Sí
	Los contratos no estándar incluyen una cláusula de no discriminación	El departamento utiliza las plantillas de contrato del condado que incluyen una cláusula de no discriminación.	Sí
	Se recopilan datos sobre el origen étnico y el idioma de las personas atendidas.	Los datos se recopilan en el Sistema de manutención infantil (CSE) automatizado en función de la autoidentificación	Sí
Idioma Acceso	Evaluación lingüística departamental completada	Aproximadamente el 60% de los administradores de casos que tratan con el público hablan español y reciben un pago bilingüe. 24% de los casos de manutención infantil se identifican a sí mismos como <u>hispanoparlantes solamente</u>	Sí
	Documentos vitales traducidos al español	Todos los documentos vitales están disponibles en español.	Sí
	Sitio web: minimice los archivos PDF. Cuando use archivos PDF, incluya una versión en español	El sitio web no contiene PDF	Sí
	Procedimientos y presupuesto para el uso de los servicios de interpretación y traducción	Los servicios de interpretación y traducción son proporcionados por Voiance Language Services, que es proporcionado por Departamento de California Servicios de manutención infantil sin costo.	Sí

	Buzones de voz públicos en inglés y español	Todos los miembros del personal tienen sus mensajes de voz en inglés y español.	Sí
	Mostradores públicos: tablas de idiomas disponibles	Los mostradores públicos tienen gráficos de Voiance Language Services a la vista en el mostrador del vestíbulo.	Sí
	Mostradores públicos: toda la señalización en inglés y español	Los mostradores públicos tienen Voiance Gráficos de servicios lingüísticos a la vista en el mostrador del vestíbulo.	Sí
	Mostradores públicos: trámites para disponer de personal bilingüe	Siempre hay al menos un empleado de habla hispana en el mostrador de recepción.	Sí

	<p>Los proyectos, programas, políticas y servicios reflejan a las partes interesadas del condado y son sensibles a los diversos antecedentes demográficos.</p>	<p>El departamento continúa tratando de proporcionar esfuerzos de divulgación a los residentes del condado de South Monterey; sin embargo, debido a la pandemia de Covid-19, los esfuerzos se vieron gravemente obstaculizados en 2020. Un administrador de casos está estacionado en las oficinas de DSS King City y Seaside. El departamento tiene administradores de casos de habla hispana asignados a cargas de casos de habla hispana. Los oficiales de manutención infantil que hablan español están disponibles durante todas las audiencias judiciales para ayudar a explicar los procedimientos.</p>	Sí
<p>Comunidad Compromiso</p>	<p>Se analizó el posible efecto adverso desproporcionado sobre la salud humana o el medio ambiente en las comunidades de color, las comunidades tribales u otras personas subrepresentadas en el proceso público.</p>	<p>Ninguno actualmente</p>	
	<p>Consideraciones tomadas para asegurar un compromiso equitativo</p>	<p>Todos los clientes tienen la oportunidad de completar encuestas de servicio al cliente electrónicas o impresas después de ponerse en contacto con los miembros de nuestro personal. Las encuestas están disponibles en inglés y español. Los empleados de habla hispana siempre asisten a todos los eventos comunitarios y de divulgación. El departamento tiene una línea telefónica separada para teléfono de texto (TTY), a veces llamada dispositivo de telecomunicaciones para sordos (TDD), que permite a las personas sordas, con problemas de audición o con problemas del habla.</p>	

		impedidos de usar el teléfono para comunicarse con nuestra oficina.	
	Contactos clave de participación comunitaria establecidos	El departamento colabora con más de 85 agencias. Muchos esfuerzos del año pasado fueron pospuestos y cancelados debido a la pandemia de Covid-19. Algunos ejemplos en los que pudimos participar en persona o a través de presentaciones de Zoom fueron: Día Anual de Carreras de la Escuela Intermedia Main Street, Centro Juvenil del Condado de Monterey, Salvation Army, Sun Street Centers, South County Outreach Efforts (SCORE), Salinas Adult School Resource Fair , Soledad JROTC, Presentaciones de educación sobre paternidad en las escuelas secundarias Alisal, Salinas y Rancho San Juan, Carnaval de primavera Kids Connect.	