

Oficina del Comisionado de Agricultura

Plan de Igualdad de Oportunidades

2023



Tabla de contenido

	Página
Sección 1: Reconocimiento y compromiso del Jefe de Departamento con el Plan Departamental de Igualdad de Oportunidades 2023	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 contratación	17
Sección 6: Programas orientados a la acción	20
Sección 7: Logros y necesidades de recursos	24
Sección 8: Seguimiento de la EOCRAC	25
Sección 9: Título VI de la Ley de Derechos Civiles	26

Sección 1

Reconocimiento y compromiso del jefe de departamento con la Plan Departamental de Igualdad de Oportunidades 2023

La Junta de Supervisores del Condado de Monterey adoptó una ordenanza que reafirma su compromiso de larga data 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, Acoso Sexual, Adaptaciones Razonables y Acceso al Idioma 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 discriminación ilegal, acoso, y represalias.

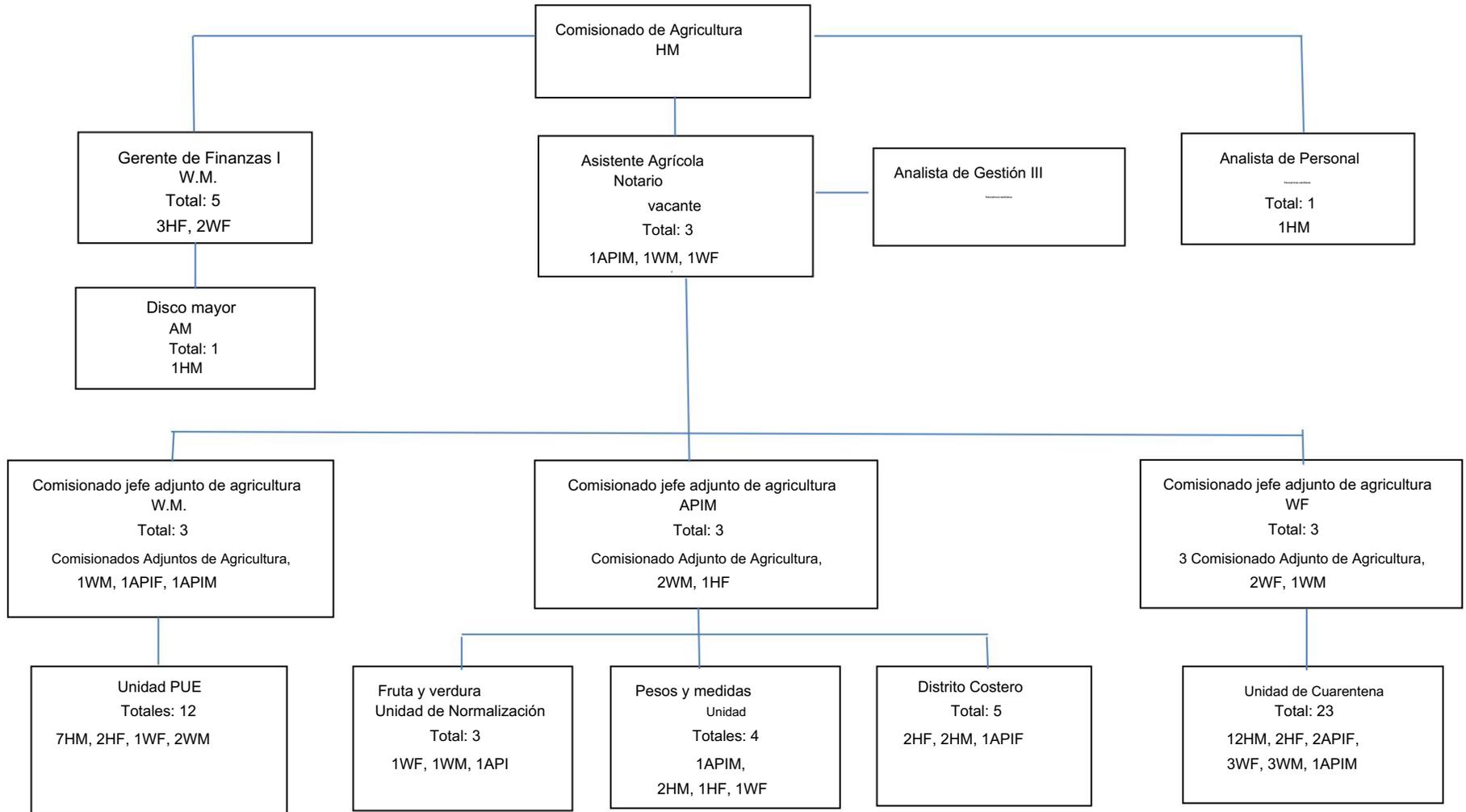
Como Jefe de Departamento, mi firma a continuación verifica la exactitud de este informe y afirma mi compromiso con la igualdad de oportunidades y los derechos civiles, como se describe en las políticas y ordenanzas del Condado.

DocuSigned by:
Juan Hidalgo
3A661F46104B4E8...
(Firma)

juan hidalgo

Comisionado Agrícola/Sellador de Pesas y Medidores

Sección 2 Perfil organizacional Oficina del Comisionado de Agricultura



M – Masculino F-Mujer

AA - afroamericano; H – Hispano; API: asiático/isleño del Pacífico; W - Blanco que no sea hispano; IA: indio americano/nativo de Alaska

Seccion 3

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

Esta es la portada de esta sección. Coloque aquí una copia del cuadro de análisis de la fuerza laboral de su departamento.

Fecha de ejecución : 01/03/2023

Grupo de trabajo dentro del departamento

Hora de ejecución: 8:54 a. m.

Métricas del grupo de trabajo 2022-2023

Portada

Parámetros y mensajes

Departamento del Interior:	2810
Grupo ocupacional:	*
Título:	*

Descripción del reporte

El Cuadro de análisis de la fuerza laboral del condado de Monterey para clasificaciones laborales dentro del informe de grupos laborales es una lista y recuento de origen étnico, género, clasificación y grupo laboral dentro de los departamentos.

Fecha de ejecución : 01/03/2023

Grupo de trabajo dentro del departamento

Hora de ejecución : 8:54 a.m.

Métricas del grupo de trabajo 2022-2023

2810 - Comisionado de Agricultura

GRUPO DE TRABAJO 02: Gestión I - (37,6% Disponibilidad Minoritaria) - (49,1% Disponibilidad Femenina)

Título	OEE Gato Código	Empleados Totales		Minorías			Masculino				Femenino				Totales			Horas				
		F	t	F	DOS	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T		
COMISIONADO JEFE ADJUNTO DE AGRICULTURA	OA 2	1	3	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	3	0
Gestión TOTAL I		2	1	3	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	1	0	3	0
		33,3%		33,3%											66,7% 0,0% 0,0% 33,3% 0,0%							

GRUPO LABORAL 03: Profesionales - Administración - (52,8% Disponibilidad Minoritaria) - (59,6% Disponibilidad Femenina)

Título	OEE Gato Código	Empleados Totales		Minorías			Masculino				Femenino				Totales			Horas						
		F	t	MF	t	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T			
BIÓLOGO DE PROGRAMAS AGRÍCOLAS	PAG	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0		
COMISIONADO AGRÍCOLA ADJUNTO	OA 5	3	8	0	2	2	4	0	0	0	0	1	0	1	1	0	5	0	1	1	0	8	0	
GERENTE DE FINANZAS I	PAG	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	
ANALISTA SIG III	PAG	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	
ANALISTA DE GESTIÓN III	PAG	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	
ANALISTA DE PERSONAL	PAG	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	
TOTAL Profesionales - Administración		7	6	13	0	4	4	6	0	0	0	0	2	0	3	1	0	8	0	3	1	0	13	0
		46,2%		30,8%											61,5% 0,0% 23,1% 7,7% 0,0%									

GRUPO DE TRABAJO 13: Paraprofesional - Técnicos II - (65,2% Disponibilidad Minoritaria) - (71,2% Disponibilidad Femenina)

Título	OEE Gato Código	Empleados Totales		Minorías			Masculino				Femenino				Totales			Horas			
		F	t	MF	TW	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T	
INSPECTOR AGRÍCOLA/BÍLOGO III	t	14	9	23	11	6	17	3	0	9	2	0	3	0	6	0	12	5	0	23	0
INSPECTOR DE PESOS/MEDIDAS III	t	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
TOTAL Paraprofesionales - Técnicos II		15	9	24	12	6	18	3	0	10	2	0	3	0	6	0	13	5	0	24	0
		37,5%		75,0%											25,0% 0,0% 54,2% 20,8% 0,0%						

Fecha de ejecución : 01/03/2023

Grupo de trabajo dentro del departamento

Hora de ejecución : 8:54 a.m.

Métricas del grupo de trabajo 2022-2023

2810 - Comisionado de Agricultura

GRUPO DE TRABAJO 14: Paraprofesional - Técnicos I - (54,9% Disponibilidad Minoritaria) - (73,6% Disponibilidad Femenina)

Título	OEE Gato Código	Empleados Totales			Minorías			Masculino				Femenino				Totales				Horas					
		F	t		MF		t	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T		
CONTADOR I	PP 0	1	1		0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
ASISTENTE AGRICOLA II	PP 9	2	11		8	2	10	1	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	0
INSPECTOR/BIÓLOGO AGRÍCOLA I	PP2	1	3		2	0	2	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
INSPECTOR/BIÓLOGO AGRÍCOLA II	t	1	2	3	1	2	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
TÉCNICO DE PERSONAL-CONFIDENCIAL	PP 1	0	1		1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
COORDIN ALTO DEPARTAMENTAL DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN PP 1 A		0	1		1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
INSPECTOR DE PESOS/MEDIDAS II	t	1	2	3	1	1	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
TOTAL Paraprofesionales - Técnicos I		15	8	23	14	6	20	1	1	13	0	0	2	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	23	0
		34,8%			87,0%											13,0% 4,3% 82,6% 0,0% 0,0%									

GRUPO DE TRABAJO 17: Oficinista II - (79,9% Disponibilidad Minoritaria) - (84,6% Disponibilidad Femenina)

Título	OEE Gato Código	Empleados Totales			Minorías			Masculino				Femenino				Totales				Horas					
		F	t		F	DOS	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	F/TP/T		
TÉCNICO CONTABLE	OC 0	1	1		0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
SECRETARIO ADMINISTRATIVO-CONFIDENCIAL	OC 0	1	1		0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
ASISTENTE DE OFICINA III	OC 0	2	2		0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
TOTAL Oficinista II		0	4	4	0	3	3	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0
		100,0%			75,0%											25,0% 0,0% 75,0% 0,0% 0,0%									

GRUPO DE TRABAJO 18: Oficinista I - (64,9% Disponibilidad Minoritaria) - (69,9% Disponibilidad Femenina)

Título	OEE Gato Código	Empleados Totales			Minorías			Masculino				Femenino				Totales				Horas					
		F	t		MF	TW	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	F/TP/T		
OPERADOR DE ENTRADA DE DATOS II	OC 1	0	1		1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
TOTAL Oficinista I		1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
		0,0%			100,0%											0,0% 0,0% 100,0% 0,0% 0,0%									

Fecha de ejecución : 01/03/2023

Grupo de trabajo dentro del departamento

Hora de ejecución : 8:54 a.m.

Métricas del grupo de trabajo 2022-2023

2810 - Comisionado de Agricultura

	Empleados Totales			Minorías		Masculino				Femenino				Totales			Horas						
	MF	t		MF	t	WAA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	F/TP/T						
TOTAL - 2810	40	28	68	28	19	47	11	1	24	3	0	9	0	15	4	0	20	1	39	7	0	68	0
Comisionado de Agricultura	41,2%			69,1%										29,4% 1,5% 57,4% 10,3% 0,0%									

GRAN TOTAL	Empleados Totales			Minorías		Masculino				Femenino				Totales			Horas						
	MF	t		MF	t	WAA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	F/TP/T						
	40	28	68	28	19	47	11	1	24	3	0	9	0	15	4	0	20	1	39	7	0	68	0
	41,2%			69,1%										29,4% 1,5% 57,4% 10,3% 0,0%									

Sección 4

Actividad del personal (año en curso)

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	1	1
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	1	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	2	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	2	0	0	0	2	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
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	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	1	1	0	0	0	1	1	1
afroamericano	1	0	0	0	1	0	1	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	6	1	0	1	3	2	1	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	8	2	0	1	4	3	3	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	1	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	1	0	0	0	3	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	1	0	0	0	4	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		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	1	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	1	0	0
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

Actividad del personal (año anterior)

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	1	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	1	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	1	0	0	0	1
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	0	1	1	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
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

Actividad del personal (año anterior)

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	1	0	0	1	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	4	0	1	0	3	0	0	1
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	4	0	2	0	3	1	0	1
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Blanco	2	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	2	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	4	0	0	0	0	0	0	0

Actividad del personal (año anterior)

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	1	0	0	0	1	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	1	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	0	0	0	2	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
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

Actividad del personal (año anterior)

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
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	1	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	1	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
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

Sección 5

Reclutamiento – Datos (año actual)

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

Trabajo Grupo: 14	Solicitantes		Solicitantes quien conoció Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)		Solicitantes Colocado en Lista elegible		Solicitantes Entrevistado		Solicitante Contratado Para el Posición	
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras		
Blanco	5	7	4	6	3	3	3	3	0	1
africano Americano	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Asia/Pacífico Isleño	3	5	1	4	0	2	0	2	0	0
Americano Indio/ alaska Nativo	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	45	13	38	10	28	8	28	5	5	0
TOTAL (cuenta cada uno persona una vez solo)	56	25	45	20	32	13	31	10	5	1

Grupo de Trabajo: 14	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Junta el anuncio de trabajo de los panelistas y discute cualquier desafío.		Ubicaciones de alcance objetivo que recibieron la Comisionado Ag 3, otras oficinas del condado de Monterey, CDFA (Departamento de Alimentación y Agricultura de California), NAACP, Asociación de Organización de Salud Comunitaria de Asia Pacífico, Alianza de Ciudadanos Chino-Americanos, Comunidad Filipina de Salinas . , Comisión de Mujeres del Condado de Santa Cruz y Colegios Estatales de California. Los puestos como inspectores agrícolas requieren una licenciatura de una universidad acreditada de cuatro años en áreas de estudio específicas. Trabajamos estrechamente con CDFA para verificar la elegibilidad de los solicitantes para puestos que requieren licencias específicas según las pautas de CDFA; este ha sido el mejor curso de acción.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco		2			Los anuncios de empleo se envían en todo el estado a otras oficinas del condado de Monterey, CDFA (Departamento de Alimentación y Agricultura de California), NAACP, Asociación de Organización de Salud Comunitaria de Asia Pacífico, Alianza de Ciudadanos Chino-Americanos, Comunidad Filipina de Salinas . , Comisión de Mujeres del Condado de Santa Cruz y Colegios Estatales de California. Los puestos como inspectores agrícolas requieren una licenciatura de una universidad acreditada de cuatro años en áreas de estudio específicas. Trabajamos estrechamente con CDFA para verificar la elegibilidad de los solicitantes para puestos que requieren licencias específicas según las pautas de CDFA; este ha sido el mejor curso de acción.
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño		2	1	2	
Americano Indio/ alaska Nativo					
Hispano	1	1	3	1	
TOTAL (cuenta cada uno persona una vez solo)					

Reclutamiento – Datos (año anterior)

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

Trabajo Grupo: 03	Solicitantes		Solicitantes quien conoció Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)		Solicitantes Colocado en Lista elegible		Solicitantes Entrevistado		Solicitante Contratado Para el Posición	
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras		
Blanco	4	1	2	1	2	1	2	1	1	0
africano Americano	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asia/Pacífico Isleño	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	4	3	3	2	3	2	3	2	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	11	5	6	4	6	4	6	4	2	0

Grupo de trabajo: Solicitud 03 Cribadores (PYMES)	Entrevista/Oral Junta el anuncio de trabajo de los panelistas y discute cualquier desafío.				Ubicaciones de alcance objetivo que recibieron la Junta el anuncio de trabajo de los panelistas y discute cualquier desafío.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco	0	2	0	0	<p>Los anuncios de empleo se envían en todo el estado a otras oficinas del Comisionado condado de Monterey, CDFA (Departamento de Alimentación y Agricultura de California), NAACP, Asociación de Organización de Salud Comunitaria de Asia Pacífico, Alianza de Ciudadanos Chino-Americanos, Comunidad Filipina de Salinas . , Comisión de Mujeres del Condado de Santa Cruz y Colegios Estatales de California.</p> <p>Nuestro Departamento está compuesto por puestos que requieren una licenciatura de una universidad acreditada de cuatro años en áreas de estudio específicas.</p> <p>La mayoría de nuestros puestos de supervisión requieren licencia. Trabajamos estrechamente con CDFA para adquirir una lista de todos personal autorizado en California, este ha sido el mejor curso de acción.</p>
africano Americano	0	0	0	0	
Asia/Pacífico Isleño	1	0	0	1	
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	
Hispano	0	1	2	1	
TOTAL (cuenta cada uno persona una vez solo)	1	3	3	2	

Reclutamiento – Datos (año anterior)

Trabajo Grupo: 17	Solicitantes		Solicitantes quien conoció Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)		Solicitantes Colocado en Lista elegible		Solicitantes Entrevistado		Solicitante Contratado Para el Posición	
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras		
Blanco	1	24	1	11	0	13	0	7	0	1
africano Americano	0	3	0	2	0	1	0	1	0	0
Asia/Pacífico Isleño	2	3	1	1	1	1	1	0	0	0
Americano Indio/ alaska Nativo	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Hispano	8	45	4	32	4	13	0	1	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	12	75	6	47	6	28	1	9	0	1

Grupo de Trabajo 17	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Junta el anuncio de trabajo de los panelistas y discute cualquier desafío.		Ubicaciones de alcance objetivo que recibieron la las mujeres fue realizado por el tesorero/recaudador de impuestos. departamento. La Oficina del Comisionado Agrícola compartió un remisión.
	Machos	Hembras	Machos	El alcance a	
Blanco	0	1	0	1	
africano Americano	0	0	0	0	
Asia/Pacífico Isleño	0	0	0	0	
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	
Hispano	0	1	2	1	
TOTAL (cuenta cada uno persona una vez solo)	0	2	2	2	

Sección 6

Programas orientados a la acción

(Según el Plan de Igualdad de Oportunidades del Condado
Capítulo 5: Designación de Responsabilidad)

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 selectivas solicitó su departamento el año pasado?
¿Cuántos se concedieron y por qué?

Continuamos desarrollando y mejorando nuestra relación con las universidades locales. Nuestro personal de licencias requiere un título de cuatro años con énfasis en ciencias y agricultura, y todavía tenemos dificultades para reclutar candidatos de las escuelas locales; sin embargo, gran parte de nuestro personal interno ha tomado cursos en Hartnell y CSUMB para mejorar sus habilidades y/o promocionar dentro del Departamento.

Contratación

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

Utilizamos los siguientes criterios de selección para determinar la idoneidad: adaptabilidad, capacidad de capacitación, habilidades de comunicación demostradas, capacidades de resolución de problemas, gestión de conflictos, experiencia agrícola relevante y relacionada, experiencia regulatoria, Habilidades de Atención al Cliente y capacidad de trabajo en equipo.

¿Cómo garantiza su departamento la diversidad en los paneles de evaluadores y panelistas entrevistadores?

El personal interno que realiza el panel y la selección se selecciona cuidadosamente para garantizar la diversificación. Hemos desarrollado relaciones con departamentos dentro del condado, oficinas del comisionado agrícola fuera del condado de Monterey, agencias estatales y la comunidad agrícola local para incluir diversos evaluadores y paneles externos.

miembros para las entrevistas de selección final.

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

La sesión informativa del panel enfatiza la necesidad de centrarse en las respuestas de los candidatos; información presentada en lugar de juicios preconcebidos; y hechos en lugar de

opiniones. Los evaluadores y panelistas reciben instrucciones para calificar sin tener en cuenta los derechos protegidos. categorías bajo la ley estatal y federal. A los panelistas de la entrevista se les informa sobre los errores de calificación comunes y se les dan ejemplos de sesgos subconscientes y cómo evitar estos errores durante el proceso de la entrevista. Ser consciente de esta información durante todo el proceso de la entrevista ayuda a los panelistas a evitar sus propios juicios personales y minimiza el sesgo en la toma de decisiones.

Promociones

¿Qué procesos, procedimientos o sistemas se han implementado en su departamento para apoyar a los grupos protegidos que pasan a clasificaciones laborales de alto nivel más allá de la progresión profesional regular (por ejemplo, capacitación, desarrollo de liderazgo, tutoría, etc.)? ¿Qué tan efectivas han sido estas iniciativas para apoyar oportunidades de promoción para mujeres y personas de color?

Invertimos en el personal de nuestro Departamento, apoyando la formación de todo el personal. Nuestro equipo de supervisión y gestión brinda capacitación a los miembros del personal que toman exámenes de licencia y apoya la tutoría de pares y sesiones de estudio. También utilizamos todos los recursos disponibles a través de Recursos Humanos y la Red de Aprendizaje y Desarrollo del Condado. Alentamos y apoyamos la participación en la Asociación de Estándares y Profesionales Agrícolas de California, Leadership Monterey County y otros eventos educativos. Trabajamos continuamente en nuestro compromiso de capacitar a nuestros empleados para mejorar el desarrollo y la retención en el Departamento.

¿Cómo utiliza su departamento las evaluaciones de desempeño para evaluar el compromiso de los empleados con la construcción de una fuerza laboral diversa e inclusiva? ¿Cómo se considera este compromiso al considerar a los empleados para oportunidades de promoción?

Las evaluaciones de desempeño se utilizan como herramienta de desarrollo profesional para apoyar el crecimiento de todo el personal. Muchos de nuestros empleados tienen requisitos de licencia estatal necesarios para promoción. Para mantener una fuerza laboral diversa e inclusiva, el personal que tenga licencia completa también debe cumplir con los estándares en su evaluación de desempeño como parte de la consideración de ascenso.

Retención e inclusión

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

El Departamento utiliza los informes dentro de Info Advantage para rastrear la tasa de rotación de grupos protegidos, específicamente el informe titulado "Información de acción del personal de los empleados con origen étnico y género". Más importante aún, prestamos atención a cambios dentro del Departamento y buscar activamente oportunidades para aumentar la diversidad. Nosotros

También utilice la entrevista de salida para obtener comentarios sobre áreas de mejora.

¿Qué muestran los datos sobre las tasas de rotación de los grupos protegidos en comparación con la población general de su departamento?

En 2022, un total de un miembro del personal minoritario empleado a largo plazo abandonó el departamento debido a una jubilación en el servicio.

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

Aunque no se han identificado tendencias significativas en las tasas de rotación, continuamos centrando nuestros esfuerzos en la contratación para mejorar la diversidad.

¿Qué medidas ha tomado el departamento para garantizar adaptaciones de lactancia para todos sus empleados?

El Departamento cuenta con una sala designada para la lactancia. Muchos de nuestros empleados trabajan en el campo. Para aquellos empleados que necesitan adaptaciones, se hacen arreglos para que sean asignados a áreas cercanas a la oficina para asegurar el acceso al centro de lactancia. Además, las Empleadas que tengan sus propias oficinas privadas también pueden utilizarlas como centro de lactancia. habitación.

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

El Departamento de Recursos Humanos se reúne con cada empleado que solicita una adaptación y trabaja junto con el Coordinador de Servicios para Discapacitados del Condado. para solicitudes de cumplimiento y adaptaciones.

¿El departamento realiza entrevistas de salida? Si es así, ¿qué haces con las respuestas para promover la diversidad y la inclusión? En caso negativo, ¿qué métodos alternativos utiliza para recopilar información sobre los motivos de la separación?

El Departamento realiza entrevistas de salida. El Comisionado de Agricultura y Recursos Humanos revisan las respuestas para identificar tendencias y comprender mejor al personal. experiencias y el clima del Departamento.

¿Cuáles han sido los mayores éxitos en materia de inclusión en su departamento?

Nuestro mayor éxito es "Hacer crecer a nuestros propios" supervisores y gerentes de nivel superior para garantizar una diversidad continua en el futuro. Buscamos activamente minorías calificadas y mujeres solicitantes para nuestros puestos de nivel inicial y, quizás lo más importante, asesoramos y brindamos al personal la oportunidad de desarrollarse y avanzar a través de los distintos niveles de sus clasificaciones para ascender a puestos de supervisión y gestión.

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

Dado que "Growing Our Own" supervisores y gerentes de nivel superior ha tenido éxito, el Departamento continuará sus esfuerzos para atraer minorías y mujeres calificadas.

solicitantes para nuestros puestos de nivel inicial. Esto dará como resultado la creación de un grupo continuo de candidatos para nuestros puestos de nivel medio y superior y nos permitirá continuar "haciendo crecer el nuestro".

Sección

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 sobre 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 utilizar ejemplos o especificar por trabajo grupo.

Incluya las tasas de cumplimiento actuales de su departamento con la capacitación requerida de la Oficina de Derechos Civiles. Todos los empleados deben completar la Capacitación en Prevención de Acoso y Discriminación y la Capacitación en Derechos Civiles cada dos años.

Acoso & Discriminación Capacitación en Prevención	Total Número de Empleados	# de Empleados que Terminado Capacitación	Porcentaje de Empleados completados Capacitación
Supervisores/Gerentes	19	19	100%
Empleados (no supervisor/no gerente)	61	59	96,72%
Totales			

Capacitación en derechos civiles	Total Número de Empleados	# de Empleados que Terminado Capacitación	Porcentaje de Empleados completados Capacitación
Supervisores/Gerentes	19	19	100%
Empleados (no supervisor/no gerente)	61	59	96,72%
Totales			

Sección

Seguimiento solicitado por la Comisión

Por favor analice cualquier seguimiento solicitado por la Comisión durante las presentaciones de años pasados sobre el Plan Departamental de Igualdad de Oportunidades en esta sección. El seguimiento puede realizarse mediante acción, memorando o presentación adicional a la Comisión.

Sección 9

Título VI de la Implementación de la Ley de Derechos Civiles*

	Requisito	Notas de implementación (explique cómo su departamento cumplió o planea cumplir este requisito). Incluya también los resultados de la implementación, si corresponde).	Terminado (sí/no)	Terminación Fecha (incluya las fechas de finalización reales y las fechas de finalización previstas para los requisitos que aún no se han completado)
General Los contratos no	Aviso del Título VI en ventanillas públicas		N	30/06/2023
	Proceso interno para reenviar discriminación denuncias ante lo civil Oficina de Derechos		Y	
	Los contratos no estándar incluyen un no discriminación cláusula		Y	
	Se recopilan datos sobre el origen étnico y lenguaje de la personas atendidas		N	28/06/2024
Idioma Sitio web Acceso	Evaluación departamental de idiomas terminado		Y	
	Documentos vitales traducidos al Español		N / A	
	– minimizar Algunos documentos son PDF. Cuando usas PDF, incluye un versión en español	traducido al español.	Y	
	Trámites y presupuesto para el uso de interpretación y servicios de traducción		Y	

	Servicios de comunicación para personas que son sordos o duros de audiencia	Estaremos analizando posibles opciones.	N 30/06/2024	
	Correos de voz públicos en inglés y español		Y	
	Mostradores públicos: tablas de idiomas disponible		Y	
	Mostradores públicos: toda la señalización en inglés y español		Y	
	Mostradores públicos: procedimientos a tener personal bilingüe disponible		Y	
	Proyectos, programas, políticas y servicios. reflejar el condado partes interesadas y son sensible a diversos demográfico antecedentes		Y	
Comunidad Compromiso	Potencial desproporcionado analizado salud humana adversa o efectos ambientales sobre comunidades de color, comunidades tribales, o otros subrepresentado en el proceso publico		Y	
	Consideraciones adoptadas para garantizar la equidad compromiso		Y	
	Contactos clave de participación comunitaria establecido		Y	

* [Plan de implementación del Título VI de la Ley de Derechos Civiles](#) del Condado incluye una descripción general de cómo el Condado de Monterey cumplirá con los requisitos relacionados con el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964. Conozca el Plan del Título VI del Condado siguiendo el enlace.