

Tasador, registrador del secretario del condado

Plan de Igualdad de Oportunidades

2023

Período de información:
Enero – diciembre 2022



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	9
Sección 5: Datos de contratación	22
Sección 6: Programas orientados a la acción	38
Sección 7: Logros y necesidades de recursos	48
Sección 8: Seguimiento de la EOCRAC	51
Sección 9: Título VI de la Ley de Derechos Civiles	52
Apéndice: Puestos de departamento por grupo de trabajo	54

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:

Marina Camacho

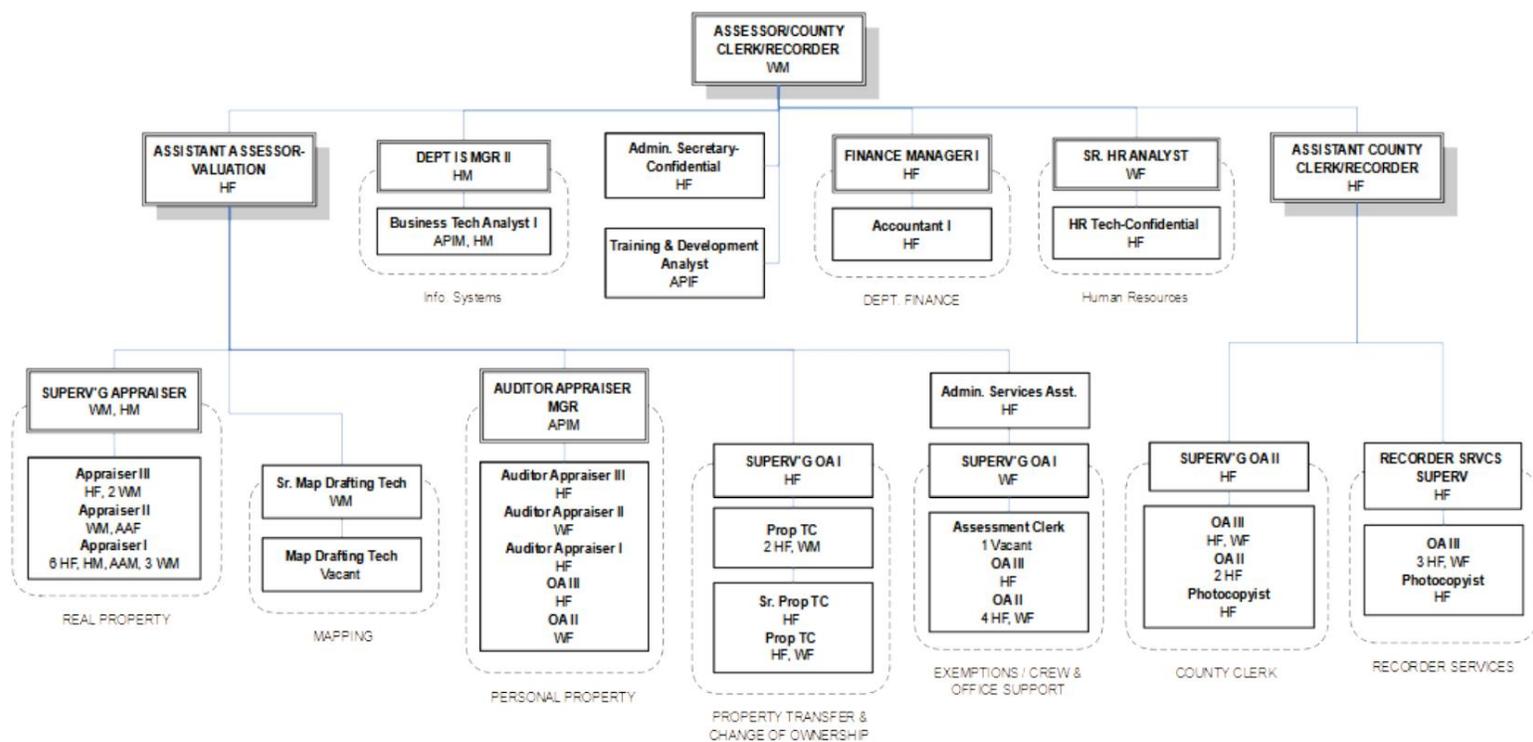
2180F187CA9B433...

Marina Camacho

Tasador, Secretario-Registrador del Condado

Sección 2

Perfil organizacional Tasador, Secretario-Registrador del Condado



Género y origen étnico autoinformados:

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

Datos al 31/12/21

Seccion 3

Cuadro de análisis de la fuerza laboral del departamento

**Minority Demographic Comparison by Job Group
 Calendar Year 2022**



Data as of 12/31/22

*Numbers do not include the Elected Dept. Head

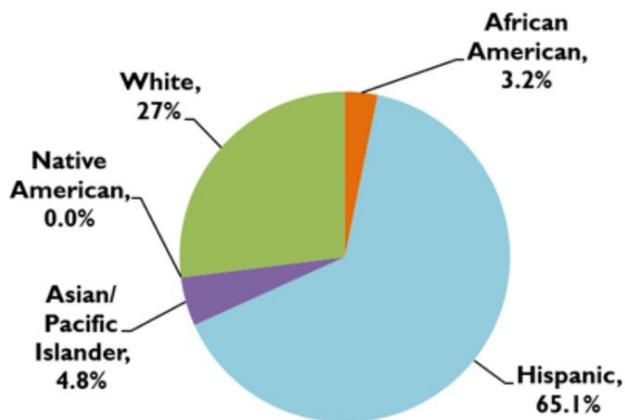
NOTAS:

Los jefes de departamento electos pueden designar ciertos puestos para ser "nombrados". Estos puestos se cubren sin contratación.

El Tasador, Registrador del Secretario del Condado tiene 4 puestos de este tipo:

- Asistente de Tasador - Grupo de Trabajo 01 - Gestión II
- Registrador asistente del secretario del condado – Grupo de trabajo 01 – Gestión II
- Oficial de Servicios Administrativos – Grupo de Trabajo 03 – Profesionales - Administración
- Secretaria administrativa confidencial - Grupo de trabajo 17 - Oficinista II

Department-Wide Demographics by Race/Ethnicity Calendar Year 2022

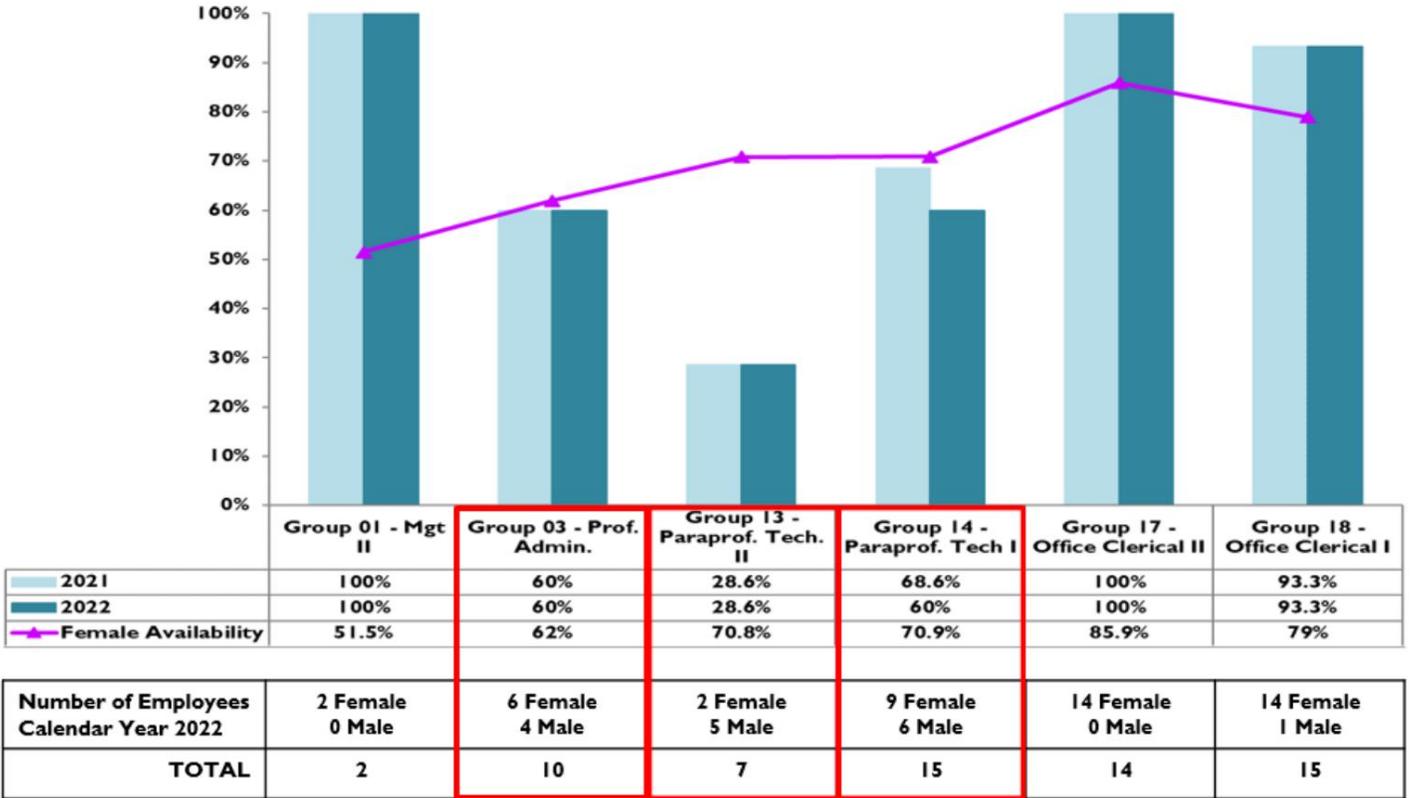


Number of Employees	White	African American	Hispanic	Asian/Pacific Islander	American Indian
2021	18	1	42	3	0
Calendar Year 2022	17	2	41	3	0
GRAND TOTAL*	63 Employees		2021 = 64 Employees		
Minority Total*	46 Employees or 73%		2021 = 46 Employees or 71.9%		

Data as of 12/31/22

* Numbers do not include the Elected Dept. Head

Female Demographic Comparison by Job Group Calendar Year 2022



Data as of 12/31/22

*Numbers do not include the Elected Dept. Head

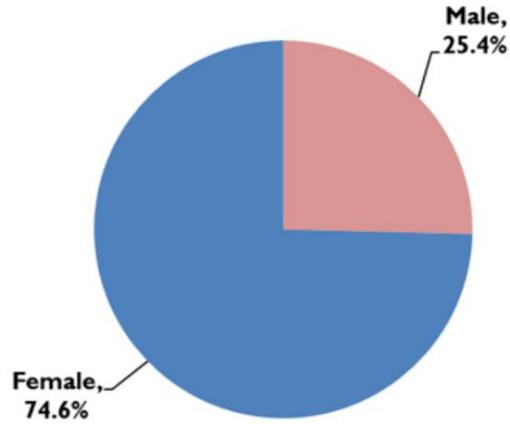
NOTAS:

Los jefes de departamento electos pueden designar ciertos puestos para ser "nombrados". Estos puestos se cubren sin contratación.

El Tasador, Registrador del Secretario del Condado tiene 4 puestos de este tipo:

- Asistente de Tasador - Grupo de Trabajo 01 - Gestión II
- Registrador asistente del secretario del condado – Grupo de trabajo 01 – Gestión II
- Oficial de Servicios Administrativos – Grupo de Trabajo 03 – Profesionales - Administración
- Secretaria administrativa confidencial - Grupo de trabajo 17 - Oficinista II

Department-Wide Demographics by Gender Calendar Year 2022



Number of Employees	Male	Female
2021	15	49
Calendar Year 2022	16	47
GRAND TOTAL*	63 Employees 2021 = 64 Employees	
Female Total*	47 Employees or 74.6% 2021 = 49 Employees or 76.6%	

Data as of 12/31/22

* Numbers do not include the Elected Dept. Head

Sección 4

Actividad del personal Año 2022

Grupo de trabajo: 01 Gestión II	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco								
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico			Sin actividad de personal en el año fiscal 2022					
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	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		
Blanco								
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico			Sin actividad de personal en el año fiscal 2022					
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Grupo de trabajo: 13 paraprofesional Técnico II	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco								
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico			Sin actividad de personal en el año fiscal 2022					
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	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		
Blanco								
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico			Sin actividad de personal en el año fiscal 2022					
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

Grupo de trabajo: 14 paraprofesional Técnico yo	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	2								2	1
afroamericano	1									
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano	2	1							2	1
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	5	1	0	0	0	0	0	0	4	2
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco										
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano		1								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Grupo de trabajo: 18 Oficinista I	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	1							
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano		3				1	1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	3	0	0	0	1	1	0
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco								
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano				2				
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	2	0	0	0	0

Actividad del personal Año 2021

Grupo de trabajo: 00	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										
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico	1									
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	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										
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Este año se contrató un Estudiante Pasante con una permanencia del 1 de marzo al 24 de septiembre de 2021.

Grupo de trabajo: 01 Gestión II	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								
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico			Sin actividad de personal en el año fiscal 2021					
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	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								
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico			Sin actividad de personal en el año fiscal 2021					
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

Grupo de trabajo: 03 Profesional Administración	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										
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano										2
TOTAL (cuenta 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										
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Grupo de trabajo: 13 paraprofesional Técnico II	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco							1	
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico			1					
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano		1	1				1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	2	0	0	0	2	0
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco								
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

Grupo de trabajo: 14 paraprofesional Técnico yo	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		
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano		2							1	1
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	2	0	0	0	0	0	1	1	1
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco										
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Grupo de trabajo: 18 Oficinista I	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco		1						
afroamericano							1	
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano		2						
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	3	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		
Blanco								
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

Sección 5

Reclutamiento – Datos Año 2022

Reclutamiento: Auxiliar de transferencia de propiedad (solo promocional)

Grupo de trabajo: 18 Oficinista I	Solicitudes		Solicitudes quien conoció Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)		Solicitudes Colocado en Lista elegible		Solicitudes Entrevistado		Solicitante contratado para la posición	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Blanco										
afroamericano										
Asia/Pacífico Isleño										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano		4		2		1		1		1
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	4	0	2	0	1	0	1	0	1

Grupo de Trabajo: 18 Oficinista I	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Masculinos	femeninos	Machos	Hembras	
Blanco		1			Publicado: Governmentjobs.com Correo electrónico al departamento 2 de los solicitantes no eran empleados actuales del condado. 1 solicitante invitado a entrevista 1 entrevistado
afroamericano					
Asia/Pacífico Isleño					
Indio americano/ Nativo de Alaska					
Hispano				2	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	0	2	

Reclutamiento: Secretario de transferencia de propiedad

Grupo de trabajo: 18 Oficinista I	Solicitudes		Solicitudes quien conoció Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)		Solicitudes Colocado en Lista elegible		Solicitudes Entrevistado		Solicitante contratado para la posición	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Blanco	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
afroamericano	1									
Asia/Pacífico Isleño	2									
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano	3	7	2		2		2			
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	8	8	3	1	3	1	3	1	1	0

Grupo de trabajo: 18 Oficinista I	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	
Blanco					Publicado: Governmentjobs.com Lista de bases de datos de adquisición de talentos CRO correo electrónico al departamento 4 solicitantes invitados a la entrevista 4 entrevistados
afroamericano					
Asia/Pacífico Isleño					
Indio americano/ Nativo de Alaska					
Hispano				3	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	0	3	

Reclutamiento: Técnico en redacción de mapas

Grupo de trabajo: 14 paraprofesional Técnico yo	Solicitudes		Solicitudes quien conoció Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)		Solicitudes Colocado en Lista elegible		Solicitudes Entrevistado		Solicitante contratado para la posición	
	MM	FF	MM	FF	MM	FF	MM	FF	MM	FF
Blanco	3	1	2	1		1		1		
afroamericano										
Asia/Pacífico Isleño	1									
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano	5		4		1		1		1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	9	1	6	1	1	1	1	1	1	0

Grupo de trabajo: 14 paraprofesional Técnico yo	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Masculinos	femeninos	Machos	Hembras	
Blanco		1	1		Publicado: Lista de bases de datos de adquisición de talentos CRO Governmentjobs.com Correo electrónico departamental 2 solicitantes invitados a la entrevista 2 entrevistados
afroamericano					
Asia/Pacífico Isleño					
Indio americano/ Nativo de Alaska					
Hispano				1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	1	1	

Contratación: Auditor-Tasador I-II

Grupo de Trabajo: 3 y 13 Profesionales – Administración y paraprofesional Técnicos II	Solicitudes		Solicitudes que conocieron el Mínimo Calificación (Inicial Poner en pantalla)		Solicitudes Colocado en Lista elegible		Solicitudes Entrevistado		Solicitante contratado para la posición	
	MM	FF	MM	FF	MM	FF	MM	FF	MM	FF
Blanco	6	2	4		2					
afroamericano	1		1		1					
Asia/Pacífico Isleño										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano	3	6	1	4	1	1	1			
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	10	8	6	4	4	1	1	0	0	0

Grupo de trabajo: 18 paraprofesional Técnico yo	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío. Publicado: Lista de bases de datos de adquisición de talentos CRO Governmentjobs.com Correo electrónico al departamento 5 solicitantes invitados a la entrevista 2 rechazan, 2 no respondieron 1 entrevistado Sin alquiler
	Masculinos	femeninos	Machos	Hembras	
Blanco	1				
afroamericano					
Asia/Pacífico Isleño			1		
Indio americano/ Nativo de Alaska					
Hispano				2	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	0	1	2	

Reclutamiento: Tasador II

Grupo de trabajo: 14 paraprofesional Técnico yo	Solicitudes		Solicitudes quien conoció Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)		Solicitudes Colocado en Lista elegible		Solicitudes Entrevistado		Solicitante contratado para la posición	
	MM	FF	MM	FF	MM	FF	MM	FF	MM	FF
Blanco	3	1	2	1	2	1	2			
afroamericano		1								
Asia/Pacífico Isleño										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano	2	5		1		1		1		
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	5	7	2	2	2	2	2	1	0	0

Grupo de trabajo: 14 paraprofesional Técnico yo	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Masculinos	femeninos	Machos	Hembras	
Blanco	1		2		Publicado: Lista de bases de datos de adquisición de talentos CRO Governmentjobs.com Correo electrónico al departamento 4 solicitantes invitados a la entrevista 1 entrevista rechazada 3 entrevistados Sin alquiler
afroamericano					
Asia/Pacífico Isleño					
Indio americano/ Nativo de Alaska					
Hispano				1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	0	2	1	

Reclutamiento: Tasador I

Fecha: Agosto 2022

Grupo de trabajo: 14 paraprofesional Técnico yo	Solicitudes		Solicitantes quien conoció Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)		Solicitantes Colocado en Lista elegible		Solicitantes Entrevistado		Solicitante Contratado para la posición	
	MM	FF	MM	FF						
Blanco	10	5	9	4	4	2	1	1		1
afroamericano										
Asia/Pacífico Isleño	1	1	1	1						
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano	12	12	9	11	6	8	5	6	1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	24	18	19	19	10	10	6	7	1	1

Grupo de trabajo: 14 paraprofesional Técnico yo	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío. Publicado: 2 Governmentjobs.com Base de datos de adquisición de talentos Correo electrónico departamental 20 solicitantes invitados a la entrevista 5 rechazaron la entrevista, 2 no respondieron 13 entrevistados
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco	1				
afroamericano					
Asia/Pacífico Isleño					
Indio americano/ Nativo de Alaska					
Hispano			1	1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	0	3	1	

Datos de contratación de la Sección 5: descripción general

En esta sección, proporcione cualquier comentario adicional sobre cada grupo laboral subrepresentado (para mujeres y minorías), con respecto a la tasa de rotación, las dificultades de contratación, retención u otras cuestiones relacionadas:

El Tasador, Secretario-Registrador del Condado sigue estando subrepresentado en las siguientes categorías:

Grupo de trabajo 03 (Administrador profesional) para mujeres

Utilización departamental actual: 60% para mujeres

Meta: 62%

Tras la jubilación de un Oficial de Servicios Administrativos de HF en diciembre de 2021, el Secretario Administrativo Confidencial de HF fue ascendido al puesto de Asistente de Servicios Administrativos (puesto designado). Como su fecha de inicio fue en enero de 2022, se cuentan como una "Promoción" en el informe de este año.

Un Auditor-Tasador II de WF renunció a un puesto en el condado de Santa Clara. Su puesto en la Oficina del Tasador se encuentra actualmente vacante.

Grupo de Trabajo 13 (Técnico Paraprofesional II) para minorías y mujeres

Utilización departamental actual: 57,1% para minorías

Meta: 60,6%

28,6% para las mujeres

Meta: 70,8%

No hubo actividad de personal en el año calendario 2022.

Grupo de trabajo 14 (Técnico paraprofesional I) para mujeres

Utilización departamental actual: 60 % para las mujeres Meta: 70,9 %

Tras las renuncias de dos Tasadores III (un HM y un WM), se contrató a un WM para ocupar uno de los puestos vacantes en el nivel de Tasador II, pero como su fecha de inicio fue en enero de 2022, se cuentan como "Nueva contratación" en el informe de este año. Posteriormente, este WM renunció al condado en septiembre.

Se contrató a un AAM, un HM, un HF y un WM para cubrir cuatro puestos vacantes de Tasador I.

Un tasador II de WF renunció a un puesto en el condado de Kings.

El empleo de un HF Appraiser II fue despedido involuntariamente.

Un Tasador de HM renunció para un puesto en la Ciudad de Salinas.

Un tasador de HF renunció.

Tras la renuncia de un técnico de redacción de mapas de WM, se contrató a un HM para ocupar el puesto. Luego renunciaron a un puesto en el condado de Fresno. Por lo tanto, se cuentan tanto como "Nueva contratación" como como "Renuncia".

Grupo de Trabajo 17 (Oficinista II) para minorías
Utilización departamental actual: 78,6% para minorías

Objetivo: 79,1%

Tras el ascenso de un Oficial de Transferencias de Propiedad de HF a Secretario Administrativo – Confidencial (puesto designado), un asistente de oficina II de HF fue ascendido al puesto vacante de secretario de transferencia de propiedad.

Reclutamiento – Datos Año 2021

Reclutamiento: Asistente de Oficina II

Grupo de trabajo: 18 paraprofesional Técnico yo	Solicitudes		Solicitudes quien conoció Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)		Solicitudes Colocado en Lista elegible		Solicitudes Entrevistado		Solicitante contratado para la posición	
	MM	FF	MM	FF	MM	FF	MM	FF	MM	FF
Blanco		3		3		2		1		
afroamericano										
Asia/Pacífico Isleño		1		1						
Indio americano/ Nativo de Alaska	1		1							
Hispano	17	71	17	71	9	43	4	19		1
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	18	75	18	75	9	45	4	20		1

Grupo de trabajo: 18 paraprofesional Técnico yo	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres **	
Blanco			1	1	Reclutamiento en todo el condado a partir de 2020** Publicado: Governmentjobs.com 29 solicitantes invitados a la entrevista 24 entrevistados
afroamericano					
Asia/Pacífico Isleño	Sistema Anotado				
Indio americano/ Nativo de Alaska					
Hispano				1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)			1	2	

Reclutamiento: Tasador I

Fecha: marzo de 2021

Grupo de trabajo: 14 paraprofesional Técnico yo	Solicitudes		Solicitudes quien conoció Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)		Solicitudes Colocado en Lista elegible		Solicitudes Entrevistado		Solicitante contratado para la posición	
	MM	FF	MM	FF						
Blanco	6	3	6	3	5	3	2	1		
afroamericano	4		3		2		1			
Asia/Pacífico Isleño	2	1	2	1		1		1		
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano	5	11	5	9	4	5	3	3		2
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	17	15	13	13	11	9	6	5		2

Grupo de trabajo: 14 paraprofesional Técnico yo	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío. Publicado: empleosgobierno.com 14 solicitantes invitados a la entrevista 2 rechazaron la entrevista, 1 no respondió 11 entrevistados
	Masculinos	femeninos	Machos	Hembras	
Blanco	1	1	2		
afroamericano					
Asia/Pacífico Isleño					
Indio americano/ Nativo de Alaska					
Hispano				1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	1	2	1	

Reclutamiento: Tasador II

Fecha: marzo de 2021

Grupo de trabajo: 14 paraprofesional Técnico yo	Solicitudes		Solicitudes quien conoció Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)		Solicitudes Colocado en Lista elegible		Solicitudes Entrevistado		Solicitante Contratado para la posición	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Blanco		1		1		1		1		
afroamericano										
Asia/Pacífico Isleño									No hay ofertas hecho	
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano	1	2	1	2	1	2	1	1		
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	3	1	3	1	3	1	2		

Grupo de trabajo: 14 paraprofesional Técnico yo	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco	1	1			Publicado: 2 Governmentjobs.com Base de datos de adquisición de talentos 4 solicitantes invitados a la entrevista 1 entrevista rechazada 3 entrevistados No hay ofertas de empleo para candidatas a Tasador II
afroamericano					
Asia/Pacífico Isleño					
Indio americano/ Nativo de Alaska					
Hispano				1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	1	2	1	

Reclutamiento: Tasador II

Fecha: Agosto 2021

Grupo de trabajo: 14 paraprofesional Técnico yo	Solicitantes		Solicitantes quien conoció Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)		Solicitantes Colocado en Lista elegible		Solicitantes Entrevistado		Solicitante Contratado para la posición	
	MM	FF	MM	FF						
Blanco	2	2	2	2	2		2		1	
afroamericano										
Asia/Pacífico Isleño										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano	2	2	2	1	1					
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	4	4	4	3	3		2		1	

Grupo de trabajo: 14 paraprofesional Técnico yo	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco	1	1			Publicado: 1 Governmentjobs.com Base de datos de adquisición de talentos 3 solicitantes invitados a la entrevista 1 no respondió 2 entrevistados
afroamericano					
Asia/Pacífico Isleño					
Indio americano/ Nativo de Alaska					
Hispano			1	1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	1	2	1	

Reclutamiento: Tasador III

Fecha: Agosto 2021

Grupo de trabajo: 13 paraprofesional Técnico yo	Solicitudes		Solicitantes quien conoció Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)		Solicitantes Colocado en Lista elegible		Solicitantes Entrevistado		Solicitante Contratado para la posición	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Blanco	3		3		3		3		1	
afroamericano										
Asia/Pacífico Isleño										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano	2		1		1		1			
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	5		4		4		4		1	

Grupo de trabajo: 13 paraprofesional Técnico yo	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco	1	1			1 Governmentjobs.com Base de datos de adquisición de talentos 4 solicitantes invitados a la entrevista Ofrecido al candidato de primera opción de WM, oferta rechazada, ofrecido al candidato de segunda opción de WM, oferta aceptada, candidato contratado.
afroamericano					
Asia/Pacífico Isleño					
Indio americano/ Nativo de Alaska					
Hispano			1	1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	1	2	1	

Reclutamiento: Secretario de transferencia de propiedad

Grupo de trabajo: 18 paraprofesional Técnico yo	Solicitudes		Solicitudes quien conoció Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)		Solicitudes Colocado en Lista elegible		Solicitudes Entrevistado		Solicitante Contratado para la posición	
	MM	FF	MM	FF						
Blanco	2	6	2	4	1	3	1	3		
afroamericano		3		3		1		1		
Asia/Pacífico Isleño	2	4	2	4	1	1	1	1		
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano	5	12	5	11	3	5	3	5		1
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	9	25	9	22	5	10	5	10		1

Grupo de trabajo: 18 paraprofesional Técnico yo	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco		1			<p>empleosgobierno.com</p> <p>15 solicitantes invitados a la entrevista</p> <p>3 rechazaron la entrevista, pero pidieron permanecer en la lista de elegibles</p> <p>1 rechazó la entrevista, pero pidió ser eliminado de la lista de elegibles</p> <p>11 entrevistados</p>
afroamericano					
Asia/Pacífico Isleño					
Indio americano/ Nativo de Alaska					
Hispano		1		3	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)		1		3	

Reclutamiento: Tasador II

Fecha: diciembre de 2021

Grupo de trabajo: 14 paraprofesional Técnico yo	Solicitudes		Solicitantes quien conoció Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)		Solicitantes Colocado en Lista elegible		Solicitantes Entrevistado		Solicitante Contratado para la posición	
	MM	FF	MM	FF	MM	FF	MM	FF	MM	FF
Blanco	1		1		1		1			
afroamericano	2	1								
Asia/Pacífico Isleño										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano	1	1	1		1		1			
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	4	1	2		2		2			

Entrevistas
celebrada en 2022
Pendiente

Grupo de trabajo: 14 paraprofesional Técnico yo	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco	1				1 Governmentjobs.com Base de datos de adquisición de talentos 2 solicitantes invitados a la entrevista 2 entrevistados Entrevistas realizadas en 2022 *Pendiente*
afroamericano					
Asia/Pacífico Isleño					
Indio americano/ Nativo de Alaska					
Hispano			1	1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1		2	1	

Reclutamiento: Tasador I

Fecha: diciembre de 2021

Grupo de trabajo: 14 paraprofesional Técnico yo	Solicitantes		Solicitantes quien conoció Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)		Solicitantes Colocado en Lista elegible		Solicitantes Entrevistado		Solicitante contratado para la posición	
	MM	FF	MM	FF	MM	FF	MM	FF	MM	FF
Blanco	11	4	10	3	9	1	5			
afroamericano	5	1	3	1	3		1			
Asia/Pacífico Isleño										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano	14	13	11	7	8	3	3	1		
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	30	18	24	11	20	4	9	1		

Entrevistas
celebrada en 2022
Pendiente

Grupo de trabajo: 14 paraprofesional Técnico yo	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Masculinos	femeninos	Machos	Hembras	
Blanco	1		1		Publicado: empleosgobierno.com 14 solicitantes invitados a la entrevista 1 rechazó la entrevista, 3 no respondieron 10 entrevistados Entrevistas realizadas en 2022 *Pendiente*
afroamericano					
Asia/Pacífico Isleño					
Indio americano/ Nativo de Alaska					
Hispano			1	1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1		2	1	

Sección 6

(De acuerdo con el Plan de Igualdad de Oportunidades del Condado
Capítulo 5: Designación de Responsabilidad)

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

En los últimos años, el Tasador y Secretario-Registrador del Condado ha establecido y mantenido asociaciones positivas con escuelas y organizaciones profesionales.

El alcance del reclutamiento depende del nivel del puesto y de los posibles candidatos calificados en la fuerza laboral local. Los reclutamientos se publican a nivel local, estatal y nacional en diferentes escuelas y organizaciones para llegar a un grupo de reclutamiento diverso.

Todos los empleados del departamento son notificados de las publicaciones y se les anima a presentar su solicitud. También se proporcionan instrucciones sobre el uso de las "Tarjetas de interés laboral" en el sistema de seguimiento de candidatos a los solicitantes y empleados interesados para que se les notifique cuando se abra una contratación para un puesto específico.

En el año calendario 2022, nuestros continuos esfuerzos de reclutamiento y extensión dieron como resultado la contratación de cuatro (4) mujeres, un (1) afroamericano y seis (6) hispanos.

Contratación

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

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

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

El departamento formula una combinación de preguntas técnicas relacionadas con el trabajo y preguntas de comportamiento basadas en experiencias pasadas.

El departamento utiliza una combinación de gerentes, supervisores, líderes y pares, incluidas mujeres y minorías. Esto depende de la disponibilidad de estas personas.

Los panelistas examinadores y entrevistadores reciben información sobre lo siguiente:

- Mantener la objetividad.
- Identificar si un evaluador o panelista conoce a un candidato. Discuta la objetividad y haga que el evaluador o panelista se abstengan de calificar o entrevistar al candidato si sienten que no pueden ser objetivos.
- Discuta el efecto halo/cuernos.
- Se proporcionan pautas de calificación.
- La exigencia de documentación para las partituras.

- La atención se centra en la capacidad para realizar el trabajo basándose en la información proporcionada por el candidato, ya sea a través de respuestas a las preguntas complementarias y de la entrevista.

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?

La Oficina del Tasador, Registrador del Secretario del Condado puede utilizar la opción de contrataciones "solo promocionales" según lo aprobado por la Oficina Administrativa del Condado y la Oficina de Derechos Civiles. El Departamento se esfuerza por incluir en la medida de lo posible a mujeres y expertos en la materia pertenecientes a minorías en los procesos de reclutamiento y selección. Para cada contratación, el Departamento lleva a cabo un análisis de puestos actualizado de cada clasificación para garantizar que los deberes, tareas y responsabilidades sean apropiados y coherentes y que estos componentes no constituyan barreras artificiales al empleo de mujeres y minorías.

En el año calendario 2022, nuestros esfuerzos continuos de reclutamiento, divulgación y desarrollo interno resultó en:

10 nuevas contrataciones

Tasador II* WM

Tasador I WM AAM

Asistente de oficina II 3 HF

Tecnología de redacción de mapas HM

Auxiliar de transferencia de propiedad WM

Tasador I HM

Tasador I HF

* Contratado en CY 2021, primer día en el cargo CY 2022

3 promociones

Secretaria Administrativa – Confidencial Asistente de Servicios Administrativos HF

Secretaria de Transferencia de Propiedad Secretaria Administrativa – Confidencial HF

Asistente de oficina II Auxiliar de transferencia de propiedad HF

El Total de la Minoría Departamental es de 46 empleados o 73%

El Total Femenino Departamental es de 47 empleadas o 74.6%

Programas de desarrollo y retención de empleados

Talleres, capacitaciones y seminarios La Oficina del

Tasador y Registrador del Secretario del Condado se esfuerza por apoyar el desarrollo personal y profesional de todo el personal.

Nuestro jefe de departamento ha adoptado como política alentar activamente a los empleados de todos los niveles a asistir a la capacitación de supervisión y gestión patrocinada por Liebert Cassidy Whitmore y Wellness. Los cursos se comercializan como "destinados a gerentes, supervisores o empleados no supervisores interesados en adquirir habilidades de supervisión".

Nos hemos asociado con expertos internos y externos en la materia para ofrecer una serie de talleres a nuestros empleados.

Ofertas de capacitación realizadas y patrocinadas
Año calendario 2022

Fecha	Título del curso	Duración	# de asistentes
Febrero - Puede	Tecnología y valoración de la energía solar fotovoltaica Socio: Edison del Sur de California	3 horas	7
Marzo	Hogares libres de carbono Socio: Edison del Sur de California	3 horas	1
	Casas de alto rendimiento Socio: Edison del Sur de California	3 horas	1
Octubre	Tecnología y valoración de la energía solar fotovoltaica Socio: PG&E	3 horas	5
	Hogares libres de carbono Socio: PG&E	3 horas	6
En curso	Cursos CAASA Webex (7 Sesiones) Socio: Asesores de California Asociación	1-3 horas	Múltiple

La Oficina del Tasador, en asociación con la Asociación de Tasadores de California y Megabyte Systems, organizó un total de 7 cursos webex para tasadores, empleados de transferencia de propiedades y miembros del equipo de soporte de tasación en el año fiscal 2022.

El Jefe de Departamento también es el Presidente del Comité Asesor de Capacitación de Jefes de Departamento y del Comité de Gestión de Sucesión de Jefes de Departamento, que se asocian con el Departamento de Recursos Humanos para abogar por la creación de iniciativas de capacitación en todo el condado.

Programa de Horario de Trabajo Alternativo (AWS)

Debido a la emergencia pandémica, el Programa de Horario de Trabajo Alternativo en la Oficina del Tasador extendió su sexta iteración del programa. En circunstancias normales, este programa se ejecuta en fases de 6 meses de duración para permitir la rotación de los horarios de trabajo bajo demanda. El programa sigue siendo popular entre el personal.

Programa de retroalimentación

En un esfuerzo por abordar los resultados de la Encuesta de Compromiso de los Empleados de 2018, se creó un programa de retroalimentación departamental. Este programa incluyó un memorando que fomentaba la comunicación abierta y honesta enviado a todo el personal por el jefe del departamento en diciembre de 2018 y la creación de una encuesta sobre el buzón de sugerencias en línea supervisada por un subcomité de tres empleados no supervisores y el delegado sindical del departamento. El subcomité es responsable de celebrar reuniones (según sea necesario) para revisar las sugerencias recopiladas y presentarlas directamente al Jefe de Departamento.

Además de los programas anteriores, el departamento también ha realizado esfuerzos adicionales para promover y retener a minorías y mujeres calificadas:

- Asociación continua con el Departamento de Recursos Humanos para compartir mejores prácticas.
- El Jefe de Departamento es el Presidente del Comité Asesor de Capacitación de Jefes de Departamento y el Comité de planificación de sucesión del jefe de departamento
- Apoyo continuo a los empleados que deseen participar en programas universitarios.
- Poner a disposición de los empleados materiales de aprendizaje (publicaciones, revistas, programas de formación)

Teletrabajo

La Oficina del Tasador y Registrador del Secretario del Condado fue uno de los primeros departamentos del Condado en implementar con éxito el teletrabajo durante la emergencia pandémica. Una parte de nuestro personal continúa teletrabajando a tiempo parcial.

¿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?

El equipo de gestión del Tasador y Registrador del Secretario del Condado, antes de emitir la evaluación a un empleado, hace que la evaluación sea revisada por el Analista superior de personal de Recursos Humanos del departamento. El analista senior de personal revisa el borrador de la evaluación para garantizar que sea preciso, justo e imparcial.

Las oportunidades de promoción se basan en el conocimiento y el desempeño demostrado. Se proporciona formación continua para mantener actualizados sus conocimientos y habilidades.

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?

Año calendario 2021

Rotación

Grupo demográfico	General Población en Departamento		Facturación 2021		2021 Nuevas contrataciones		2021 Promociones	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Femenino	49	76,6%	4	44,4%	6	75%	2	50%
Masculino	15	23,4%	5	55,6%	2	25%	2	50%
indio americano	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
afroamericano	1	1,6%	1	11,1%	0	0%	0	0%
Asiático/Isleño del Pacífico	3	4,7%	0	0%	1	12,5%	1	25%
Hispano	42	65,6%	7	77,8%	5	62,5%	2	50%
Blanco	18	28,1%	1	11,1%	2	25%	1	25%

Las cifras no incluyen al jefe de departamento electo

Año calendario 2022

Rotación

Grupo demográfico	General Población en Departamento		Facturación 2022		2022 Nuevas contrataciones		2022 Promociones	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Femenino	47	74,6%	6	54,5%	4	40%	3	100%
Masculino	15	25,4%	5	45,5%	6	60%	0	0%
indio americano	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
afroamericano	2	3,2%	0	0%	1	10%	0	0%
Asiático/Isleño del Pacífico	3	4,8%	0	0%	0	0%	0	0%
Hispano	41	65,1%	7	63,6%	6	60%	3	100%
Blanco	17	28,1%	4	36,4%	3	30%	0	0%

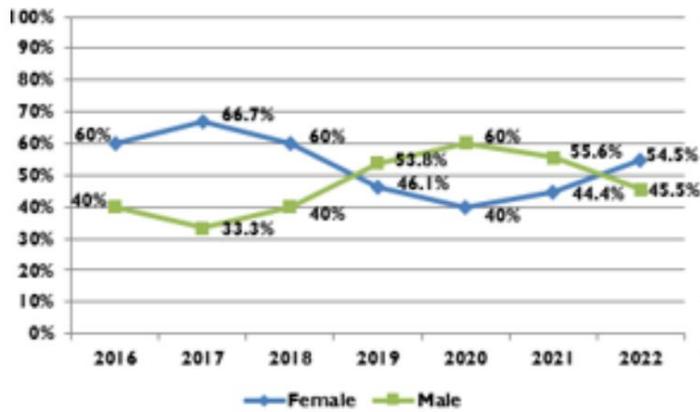
Las cifras no incluyen al jefe de departamento electo

El análisis de los datos del año calendario 2022 arrojó las siguientes conclusiones importantes: - El 70%

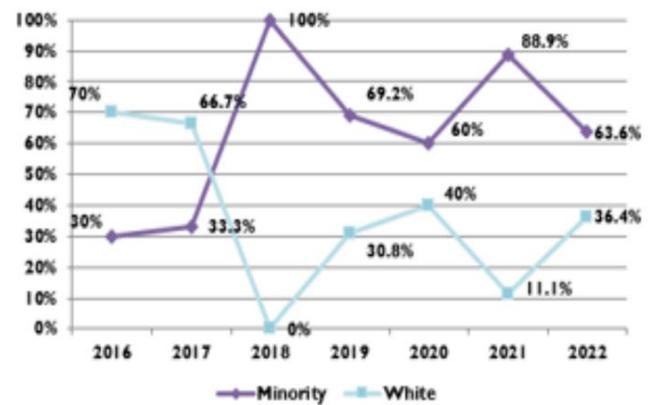
- (7 de 10 empleados) de las nuevas contrataciones eran minorías. - El 40% (4 de 10 empleados) de las nuevas contrataciones fueron mujeres.
- El 100% (3 de 3 empleados) de los ascensos fueron minorías. - El 100% (3 de 3 empleados) de los ascensos fueron mujeres. - El 63,6% (7 de 11 empleados) que abandonaron el departamento eran minorías.
- El 54,5% (6 de 11 empleados) que abandonaron el departamento fueron mujeres.

¿Qué muestran los datos sobre las tasas de rotación de los grupos protegidos, en comparación con la población general de su departamento? Según los datos recopilados, ¿cuáles son los aspectos negativos y/o positivos?
 ¿Tendencias que has encontrado y cómo actuarás en consecuencia?

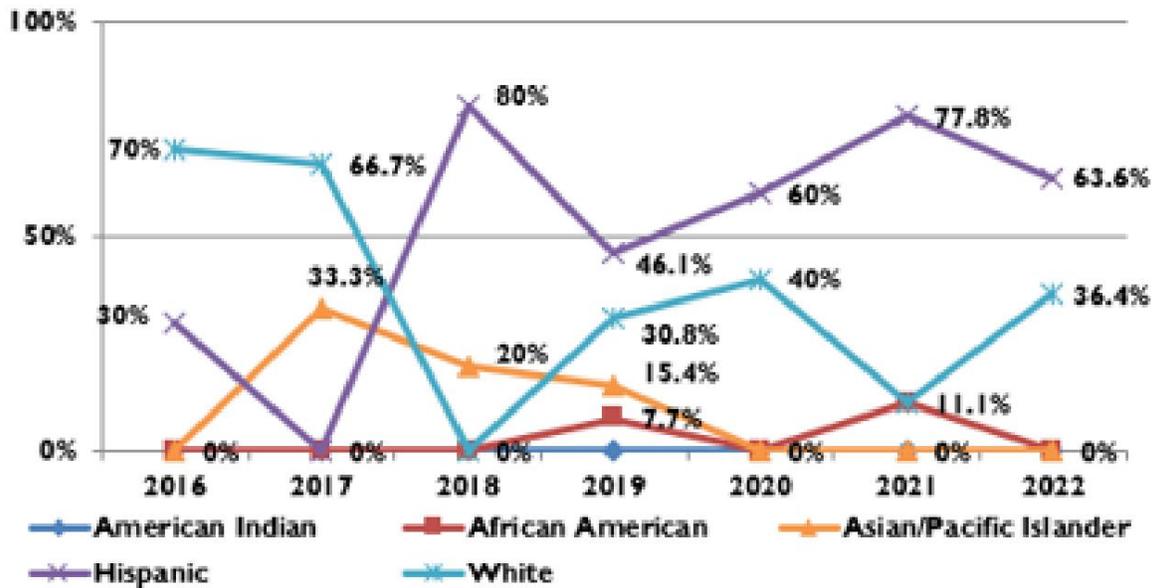
**Turnover Comparison - Gender
2016-2022**



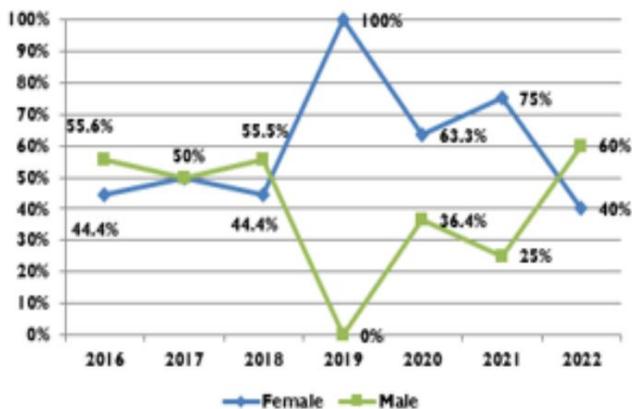
**Turnover Comparison - Minority
2016-2022**



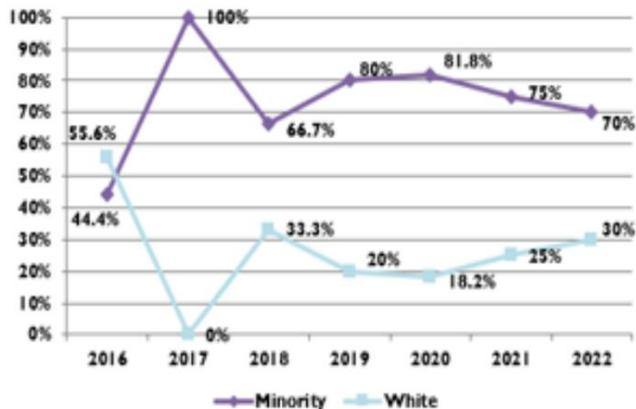
**Turnover Comparison by Group
2016-2022**



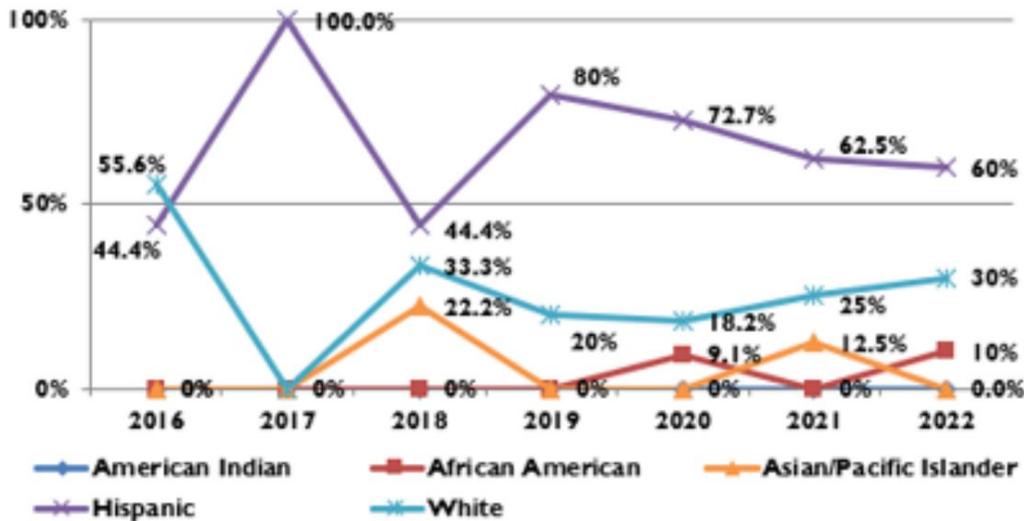
**New Hire Comparison - Gender
2016-2022**



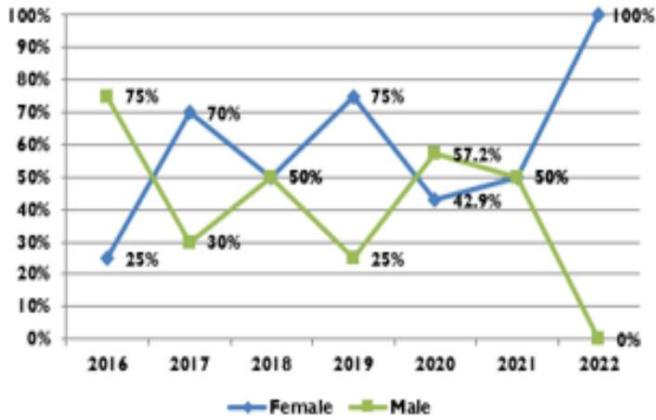
**New Hire Comparison - Minority
2016-2022**



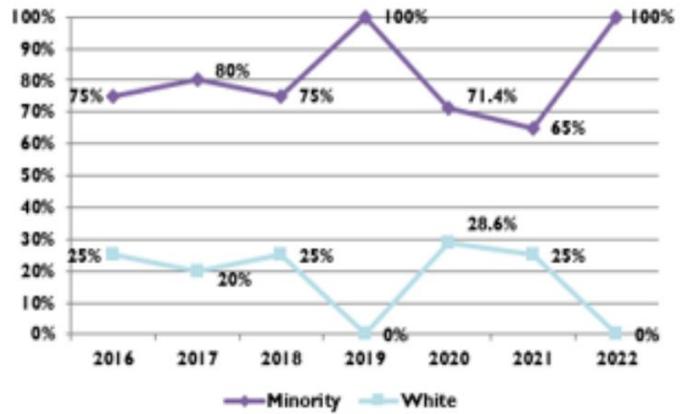
**New Hire Comparison by Group
2016-2022**



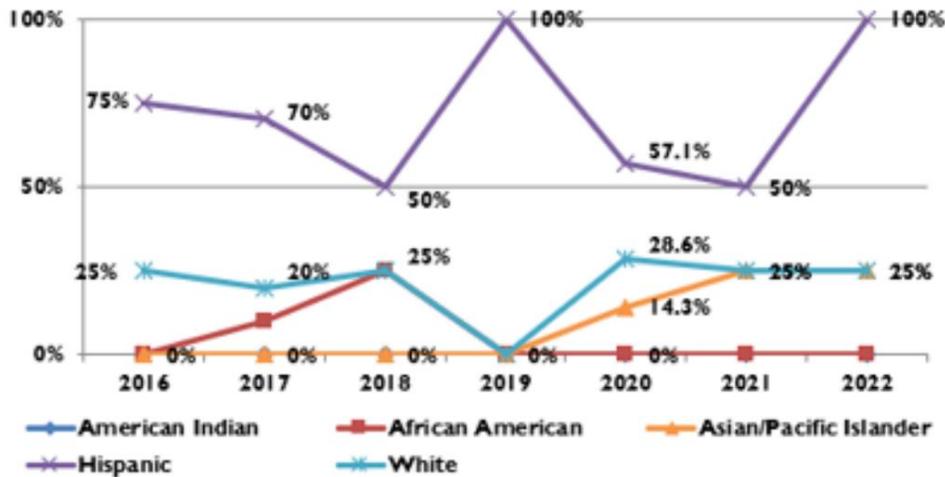
**Promotion Comparison - Gender
2016-2022**



**Promotion Comparison - Minority
2016-2022**



**Promotion Comparison by Group
2016-2022**



Análisis de los datos del año calendario 2022 en comparación con los datos de los cinco años anteriores arrojó las siguientes conclusiones significativas:

- El número de candidatas contratadas igualó o superó el número de candidatos masculinos en cuatro de los últimos siete años. (Total de seis años = 31 mujeres, 23 hombres)
- El número de candidatos minoritarios contratados superó el número de candidatos blancos en seis de los últimos siete años. (Total de siete años = 38 minorías, 15 blancos)
- El número de empleadas ascendidas igualó o superó el número de empleados en cinco de los últimos siete años. (Total de siete años = 21 mujeres, 15 hombres)
- El número de empleados minoritarios ascendidos superó el número de empleados blancos en todos de los últimos siete años. (Total de siete años = 29 minorías, 7 blancos)
- El número de empleados varones que abandonaron el departamento superó el número de mujeres empleados en tres de los últimos siete años. (Total de siete años = 32 mujeres, 26 hombres)

Es necesario que la Oficina del Tasador, Registrador del Secretario del Condado continúe sus esfuerzos para atraer, contratar y promover a mujeres y minorías mediante:

- Realizar esfuerzos de contratación específicos para atraer solicitantes de empleo diversos, especialmente de grupos con menor representación en nuestro Departamento.
- Utilizar diversos paneles de contratación y selección y mantener la documentación de los procesos de selección y contratación.
- Seguimiento de las tasas de rotación e informes sobre conclusiones importantes para cada año, además de tendencias a lo largo del tiempo.
- Ofrecer talleres, capacitaciones y seminarios internos profesionales y técnicos que ayudarán a nuestros empleados a adquirir las habilidades necesarias para promocionar.
- Asociarse con partes interesadas externas para implementar programas e iniciativas para fomentar la lealtad de los empleados y adaptarse mejor a las necesidades de nuestra fuerza laboral a medida que cambia.

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

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

Todos los empleados nuevos reciben la política de lactancia del condado y el folleto El condado de Monterey apoya la lactancia materna. Se les informa sobre la sala dedicada a la lactancia en el 1er piso.

Una vez que una empleada informa al personal departamental de Recursos Humanos sobre un embarazo, el personal de Recursos Humanos inicia la conversación sobre las opciones de licencia. También se proporciona información sobre lactancia a la empleada. Al regresar la empleada al lugar de trabajo, el personal de Recursos Humanos habla con la empleada sobre las necesidades de lactancia. A la empleada se le muestra la sala de lactancia y la ubicación del horario de uso actual. El personal de Recursos Humanos trabaja con la empleada y el supervisor para elaborar el calendario de lactancia. Si por alguna razón la habitación deja de estar disponible inesperadamente, el personal de Recursos Humanos trabaja con el empleado para localizar una habitación alternativa que se pueda cerrar con llave.

La tasa de finalización actual del curso en línea obligatorio Adaptación de la lactancia en el trabajo es la siguiente:

Nota: Todo el condado se inscribió automáticamente en este curso el 5 de agosto de 2022. La fecha límite para completarlo en todo el condado es el 4 de febrero de 2023.

	Adaptación de la lactancia en el trabajo
Número total de empleados completados	62
Porcentaje de empleados completados	97%

¿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?

Recursos Humanos Departamentales brinda la oportunidad de realizar entrevistas de salida.

Las respuestas se discuten con la gerencia del departamento correspondiente. Se toman las acciones/pasos apropiados según sea necesario.

Debido a que el personal de Recursos Humanos está ubicado dentro del departamento, los problemas se abordan oportunamente. Se conocen los motivos de las separaciones involuntarias.

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

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

El mayor éxito de este departamento probablemente radique en la creación de un entorno en el que todos los individuos puedan crecer y mejorar sus conocimientos, habilidades y capacidades. Esto se ha documentado repetidamente en los muchos ejemplos de minorías y mujeres que comenzaron en el departamento en puestos de entrada/administrativos y ahora ocupan puestos ejecutivos, gerenciales y de supervisión. Estos incluyen el recién elegido Tasador-Secretario del Condado, el Asistente del Secretario del Condado y el Asistente de Servicios Administrativos, así como uno de nuestros Tasadores Supervisores y los cuatro Supervisores Administrativos.

A través de encuestas, entrevistas individuales y grupos focales, nuestro departamento continúa recopilando comentarios y sugerencias de los empleados sobre cómo mejorar la cultura organizacional para apoyar mejor el desarrollo profesional de cada empleado.

El departamento ha hecho mayores esfuerzos para asociarse con grupos de trabajo de todo el condado para compartir mejores prácticas y ha recibido el reconocimiento del Departamento de Recursos Humanos por ser un departamento modelo en oportunidades de capacitación y desarrollo y gestión de cursos de capacitación obligatorios.

Buscamos seguir siendo un ejemplo para otros departamentos compartiendo nuestro conocimiento con otros y desafiándonos a ofrecer aún mayores oportunidades de crecimiento y promoción con las iniciativas que tenemos planificadas para el futuro.

Sección 7

Logros y necesidades de recursos

En esta sección, resalte los éxitos de su departamento en lograr una fuerza laboral diversa.

Describa la evaluación de su departamento sobre las necesidades de recursos de la Oficina de Derechos Civiles y comparta cualquier sugerencia y/o recomendación de mejora que pueda ofrecer con respecto a las políticas y procedimientos actuales. Siéntase libre de utilizar ejemplos o especificar por grupo de trabajo.

Sugerencias para esfuerzos de reclutamiento y selección en todo el condado

Comité de Reclutamiento de Diversidad de Todo el Condado

La creación de un Comité de Reclutamiento de Diversidad en todo el Condado compuesto por empleados interesados y personal de la Oficina de Derechos Civiles y Recursos Humanos del Condado para impulsar los esfuerzos de reclutamiento de diversidad y compartir las mejores prácticas.

Este comité podría garantizar que los reclutadores femeninos y de minorías sean enviados a ferias de empleo locales, establecer asociaciones con escuelas locales para reclutar graduados y pasantes recientes y brindar consultas a los departamentos sobre cómo identificar y eliminar barreras en los procesos de reclutamiento y selección.

Sugerencias para la revisión del formato del Plan de Igualdad de Oportunidades

Agregue la opción para "Promoción/Transferencia a otro departamento del condado" y "Promoción/Transferencia desde otro departamento del condado"

Los empleados que son transferidos o ascendidos desde otro departamento dentro del condado actualmente se incluyen en las estadísticas de "Nuevas contrataciones" de nuestro departamento debido a la falta de una opción más específica, pero pueden diferenciarse de los candidatos que son contratados en el Condado por primera vez o recontratados después de un período de ausencia con la adición de una categoría separada.

Los empleados que se transfieren o son ascendidos a otro departamento del Condado no se han "jubilado" ni han sido "despedidos voluntariamente" porque continúan siendo empleados del Condado, pero ya no forman parte del personal del departamento y, por lo tanto, están incluidos en nuestras estadísticas de rotación.

Se deben agregar columnas adicionales que reflejen las categorías anteriores (al menos las primeras, si no las últimas) a los cuadros de "Actividad del personal" en la Sección 4 para proporcionar un reflejo más completo y preciso de la actividad del personal dentro de cada departamento.

Cambiar "Terminación voluntaria" por "Separación voluntaria"

Sugerimos cambiar la frase "Terminación voluntaria" por "Separación voluntaria" porque la palabra "terminación" implica despido mientras que "separación" no.

Se puede instruir a los departamentos de informes específicos de contratación para que incluyan datos de contratación organizados por grupo de trabajo y contratación individual.

La inclusión de estos datos en el Plan de Igualdad de Oportunidades proporcionará un nivel más profundo de conocimiento de las prácticas de reclutamiento y selección de cada departamento.

Plantilla u orientación para el seguimiento de la facturación

La Oficina de Derechos Civiles podría proporcionar una plantilla similar al cuadro de la página 27 de este informe para ayudar a los departamentos a rastrear y reportar datos de rotación en lugar de darle a cada departamento la responsabilidad de establecer sus propios procedimientos para capturar estos datos. Una plantilla permitiría la recopilación y presentación de informes uniformes de métricas.

Sugerencia para el Comité de Igualdad de Oportunidades

Miembros adicionales del comité

Sería beneficioso para el Comité de Igualdad de Oportunidades tener al menos un miembro del comité que represente a cada uno de los cuatro grupos minoritarios principales (asiático/isleño del Pacífico, indio americano, afroamericano e hispano), así como un defensor de las personas con discapacidades.

Sugerencias para la gestión de la capacitación obligatoria en todo el condado

Requisito de 24 horas para la validación de la finalización del curso Nuestro coordinador de LDN ha descubierto que los departamentos que patrocinan cursos obligatorios (incluida la Oficina de Derechos Civiles) no siempre validan la finalización del curso de manera oportuna.

Sugerimos que se instituya una política que requiera que todos los departamentos que incluyan cursos de capacitación para inscripción abierta en el nuevo Sistema de Gestión de Aprendizaje (LMS) registren la verificación de la finalización de cursos individuales en el LMS dentro de las 24 horas posteriores al final del curso.

Nuestro departamento solicita que todos los cursos de capacitación voluntarios y obligatorios patrocinados por el condado completados por un empleado durante un ciclo de desempeño se documenten en la evaluación de desempeño del empleado. Para cumplir con este requisito y cumplir con las solicitudes de todo el condado de datos de cumplimiento departamental con respecto a los cursos obligatorios, es absolutamente necesario que el Coordinador de capacitación mantenga registros actualizados en todo momento.

Mayor esfuerzo para diferenciar entre cursos EOO obligatorios

Aunque el curso de Capacitación en Derechos Civiles ha sido un requisito obligatorio durante años, los Coordinadores de Capacitación continúan recibiendo preguntas de empleados que están confundidos acerca de la diferencia entre ese curso y el curso de Prevención de Acoso y Discriminación .

Sugerimos que la Oficina de Derechos Civiles resalte la diferencia entre los dos cursos en sus esfuerzos de calificación.

Una mayor eficiencia incorporada en la gestión de todos los cursos de formación obligatorios ayudará a todos los departamentos a lograr su pleno cumplimiento.

Esperamos que la Oficina de Derechos Civiles considere seriamente las sugerencias planteadas en este informe y esperamos trabajar con ellos para mejorar aún más nuestros esfuerzos de reclutamiento, selección y desarrollo de empleados.

Incluya los índices de cumplimiento actuales de su departamento con las capacitaciones requeridas ofrecidas por la Oficina de Derechos Civiles.

Las tasas departamentales actuales de finalización de los cursos CRO obligatorios son las siguientes:

Notas:

- Las cifras incluyen al Jefe de Departamento Electo.
- Las cifras incluyen un gerente con licencia prolongada.

	Prevención de las relaciones sexuales Acoso y Discriminación	Derechos civiles Capacitación
Número total de Gerentes	15	15
Gerentes completados		15
Porcentaje de gerentes completados	11 73%	100%
<hr/>		
Número total de empleados (no supervisores/gerentes) completado	49	49
Empleados (no supervisores/gerentes) completado	48	49
Porcentaje de empleados (no supervisores/gerentes) completado	98%	100%

Sección 8

Seguimiento solicitado por la Comisión

En esta sección, por favor analice cualquier seguimiento solicitado por la Comisión durante las presentaciones de años pasados sobre el Plan Departamental de Igualdad de Oportunidades. 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

(De acuerdo con el Título VI del Plan de Implementación de la Ley de Derechos Civiles del Condado)

	Requisito	Notas de implementación	Terminado
General	Aviso del Título VI en ventanillas públicas	Hecho	Hecho
	Proceso interno para remitir denuncias de discriminación a la Oficina de Derechos Civiles		
	Los contratos atípicos incluyen cláusula de no discriminación	Asegúrese de que los acuerdos no estándar incluyan este texto: en curso	En curso
	Se recopilan datos sobre el origen étnico y el idioma de las personas atendidas.	El Departamento ha optado por no recopilar estos datos del público debido a la naturaleza potencialmente conflictiva de nuestras funciones laborales (evaluaciones de impuestos).	
Idioma Acceso	Evaluación departamental de idioma completada	Como todos los residentes del condado están obligados por ley a utilizar nuestros servicios, la demografía lingüística de nuestra base de clientes refleja la del condado en general.	Hecho
	Documentos vitales traducidos al español.	Compiló una lista de todos los formularios departamentales aún no traducidos. Trabajé con gerentes y supervisores para asignar traductores y completar la traducción. Nota: Nuestro departamento no puede traducir los formularios oficiales del estado de California.	Secretario-Registrador = Listo (100% completo)
			Asesor = En Progreso (83% completado)
	Sitio web: minimice los archivos PDF. Cuando utilice archivos PDF, incluya una versión en español.		
	Trámites y presupuesto para el uso de servicios de interpretación y traducción.		
	Correos de voz públicos en inglés y español.	Hecho	Hecho
	Mostradores públicos: tablas de idiomas disponibles		

	Mostradores públicos: toda la señalización en inglés y Español	<p>Compiló una lista de todos los signos aún no traducidos. Trabajé con gerentes y supervisores para asignar traductores y completar la traducción.</p> <p>Todos los signos ahora están traducidos.</p>	Hecho
		Traducción de quioscos informáticos Clerk-Recorder a Español	80% completo
	Mostradores públicos: trámites para tener personal bilingüe disponible	<p>Es un requisito departamental que los miembros del personal del mostrador público sean bilingües (español/inglés) y deben aprobar una prueba de dominio del español para ser contratados.</p> <p>20 empleados o el 31% del personal reciben salario bilingüe. Hay al menos 1 empleado de habla hispana en cada división.</p>	Hecho
Comunidad Compromiso	Los proyectos, programas, políticas y servicios reflejan las partes interesadas del condado y son sensibles a diversos orígenes demográficos.	<p>En curso, como parte de nuestra prestación de servicios multilingües.</p> <p>Siempre se hacen esfuerzos para enviar oradores bilingües a reuniones públicas de ayuda en casos de desastre.</p>	En curso
	Se analizó el posible efecto adverso desproporcionado para la salud humana o el medio ambiente en comunidades de color, comunidades tribales u otras personas subrepresentadas en el proceso público.	N / A	N / A
	Consideraciones tomadas para garantizar una participación equitativa	<p>Todos los comunicados de prensa publicados tanto en inglés como en español en publicaciones periódicas en inglés y en español.</p> <p>Esfuerzos realizados para enviar personal bilingüe a ayuda en casos de desastre y otros eventos de divulgación pública</p>	En curso
	Se establecieron contactos clave de participación comunitaria	N / A	N / A

Apéndice

Puestos de departamento organizados por grupo de trabajo

Grupo de trabajo 01: Gestión II

Tasador Asistente – Valuación (Designado)
Secretario asistente del condado - Registrador (designado)

Grupo de Trabajo 03: Profesionales – Administración

Asistente de Servicios Administrativos (Designado)
Auditor-Tasador II
Auditor-Tasador III
Gerente Auditor-Tasador
Gerente Departamental de Sistemas de Información II
Gerente de Finanzas I
Analista de Gestión I
Analista Senior de Personal
Tasador supervisor

Grupo de trabajo 13: Paraprofesional - Técnicos II

Tasador III
Auditor-Tasador I
Analista de Tecnología Empresarial I
Técnico Superior en Elaboración de Mapas

Grupo de trabajo 14: Paraprofesional - Técnico I

Contador yo
tasador yo
Tasador II
Técnico de Personal – Confidencial
Técnico en elaboración de mapas

Grupo de trabajo 17: Oficinista II

Secretario Administrativo – Confidencial (Designado)
Asistente de oficina III
Supervisor de servicios de grabadora
Asistente senior de transferencia de propiedad
Asistente de Oficina de Supervisión I
Asistente de Oficina de Supervisión II

Grupo de trabajo 18: Oficinista I

Auxiliar de evaluación
Asistente de oficina II
fotocopiadora
Auxiliar de transferencia de propiedad