

Auditor-Controlador

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	14
Sección 6: Programas orientados a la acción	25
Sección 7: Logros y necesidades de recursos	30
Sección 8: Seguimiento de la EOCRAC	31
Sección 9: Título VI de la Ley de Derechos Civiles	32

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.

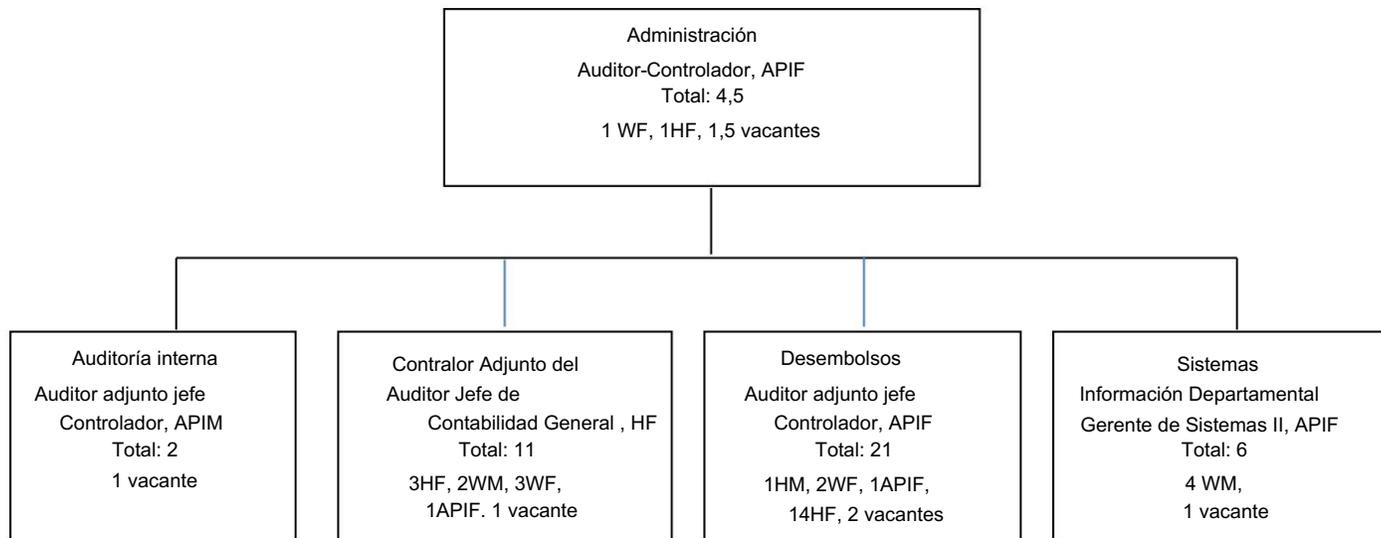
DocuSigned by:
Rupa Shah, CPA
5020CB565A18490...

Rupa Shah
Auditor-Controlador

Sección 2

Perfil organizacional Auditor-Controlador

Muestre la estructura jerárquica en su organigrama. Divida el cuadro en páginas separadas por división, si es necesario.



Género y origen étnico autoinformados:

M – Masculino F-Mujer

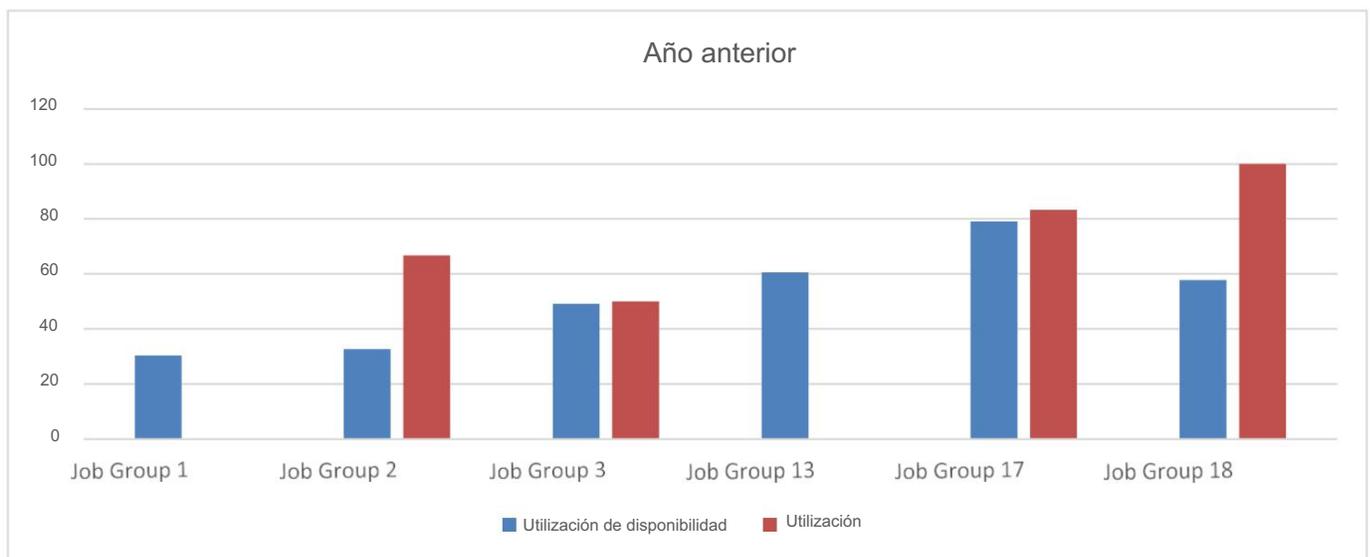
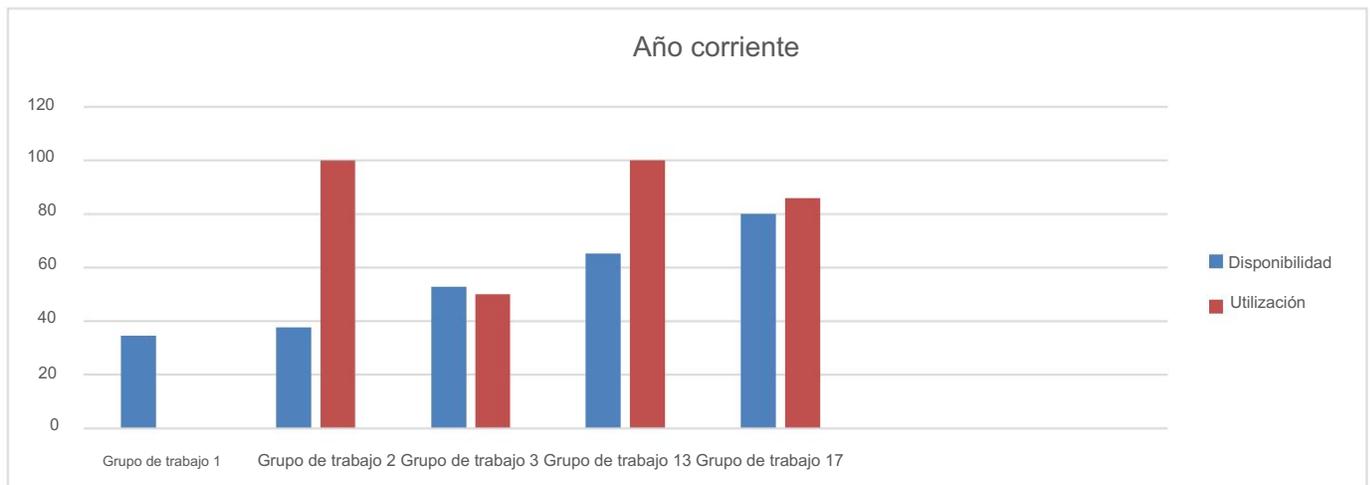
AA – afroamericano; H – Hispano; API: asiático/isleño del Pacífico; W – Blanco que no sea hispano; IA – Indio americano/nativo de Alaska

Sección 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.

Gráficos para todos los grupos de trabajo sobre utilización/disponibilidad:



Fecha de ejecución: 14/03/2023

Grupo de trabajo dentro del departamento

Hora de ejecución: 2:14 p. m.

Métricas del grupo de trabajo 2022-2023

Portada

Parámetros y mensajes

Departamento del Interior:	1110
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 : 14/03/2023

Grupo de trabajo dentro del departamento

Tiempo de ejecución : 2:14 p.m.

Métricas del grupo de trabajo 2022-2023

1110 - Auditor Contralor

GRUPO DE TRABAJO 01: Gestión II - (34,6% Disponibilidad Minoritaria) - (52,8% Disponibilidad Femenina)

Título	OEE Gato Código M	Empleados Totales			Minorías			Masculino				Femenino				Totales			Horas				
		F	t		MF	TW	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	API	AI	F/TP/T			
AUDITOR-CONTROLADOR ADJUNTO	mi	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Gestión TOTAL II		0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
		100,0%			0,0%											100,0% 0,0% 0,0% 0,0% 0,0%							

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

Título	OEE Gato Código M	Empleados Totales			Minorías			Masculino				Femenino				Totales			Horas				
		F	t		MF	TW	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	API	AI	F/TP/T			
AUDITORA-CONTROLADORA JEFE ADJUNTO	OA 1	2	3	3	1	2	3	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	2	0	3	0
Gestión TOTAL I		1	2	3	1	2	3	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	2	0	3	0
		66,7%			100,0%											0,0% 0,0% 33,3% 66,7% 0,0%							

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

Título	OEE Gato Código M	Empleados Totales			Minorías			Masculino				Femenino				Totales			Horas						
		F	t		MF	t		W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	API	AI	F/TP/T			
AUDITOR CONTADOR III	PAG	1	4	5	0	2	2	1	0	0	0	0	0	2	0	1	1	0	3	0	1	1	0	5	0
ASISTENTE DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	PAG	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
ANALISTA AUDITOR-CONTROLADOR I	PAG	1	3	4	0	2	2	1	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	2	0	2	0	0	4	0
ANALISTA AUDITOR-CONTROLADOR II	PAG	0	3	3	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	2	1	0	3	0
GERENTE DEPARTAMENTAL DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN II	PAG	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0
ANALISTA DE NEGOCIOS ERP	PAG	4	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	0
TOTAL Profesionales - Administración		6	12	18	0	9	9	6	0	0	0	0	3	0	6	3	0	9	0	6	3	0	18	0	
		66,7%			50,0%											50,0% 0,0% 33,3% 16,7% 0,0%									

Fecha de ejecución : 14/03/2023

Grupo de trabajo dentro del departamento

Tiempo de ejecución : 2:14 p.m.

Métricas del grupo de trabajo 2022-2023

1110 - Auditor Contralor

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

Título	OEE Gato Código M	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
AUDITOR CONTADOR II	PAGAD	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
TOTAL Paraprofesionales - Técnicos II		0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
		100,0%			100,0%											0,0% 0,0% 100,0% 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		MF	t		W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T	
TÉCNICO CONTABLE	OC 1	3	4		1	3	4	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	4	0	0	4	0
TÉCNICO DE NÓMINA-CONFIDENCIAL	OC 0	4	4		0	3	3	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	1	0	3	0	0	4	0
SECRETARIO DE CUENTAS SUPERIOR	OC 0	1	1		0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
SECRETARIO DE CUENTAS SUPERIOR-CONFIDENCIAL	OC 0	2	2		0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	0
TÉCNICO SUPERIOR DE NÓMINA - CONFIDENCIAL	OC 0	2	2		0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	2	0
COORDINADOR SUPERVISOR DE NÓMINA-CONFIDENCIAL	OC 0	1	1		0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
TOTAL Oficinista II		1	13	14	1	11	12	0	0	1	0	0	2	0	11	0	0	2	0	12	0	0	14	0
		92,9%			85,7%											14,3% 0,0% 85,7% 0,0% 0,0%								

TOTAL - 1110 Contralor auditor	Empleados Totales			Minorías			Masculino				Femenino				Totales			Horas					
	F	t		MF	t		WAA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T		
	8	29	37	2	23	25	6	0	1	1	0	6	0	19	4	0	12	0	20	5	0	37	0
	78,4%			67,6%											32,4% 0,0% 54,1% 13,5% 0,0%								

GRAN TOTAL	Empleados Totales			Minorías			Masculino				Femenino				Totales			Horas					
	F	t		MF	t		WAA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T		
	8	29	37	2	23	25	6	0	1	1	0	6	0	19	4	0	12	0	20	5	0	37	0

Fecha de ejecución : 14/03/2023

Grupo de trabajo dentro del departamento

Tiempo de ejecución : 2:14 p.m.

Métricas del grupo de trabajo 2022-2023

78,4%	67,6%			32,4% 0,0%	54,1% 13,5%	0,0%
-------	-------	--	--	------------	-------------	------

Sección 4

Actividad del personal (año en curso)

Grupo de trabajo: 02 Gestión I	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	
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano				1				
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)				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)								

Grupo de trabajo: 03 Profesionales - 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	Hombres	Mujeres		
Blanco	2											1
afroamericano												
Asiático/Isleño del Pacífico		1						1				1*
Indio americano/ Nativo de Alaska												
Hispano					3							
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	2	1			3			1				2
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento				Despidos	
	Hombres	Mujeres	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)												

Grupo de trabajo: 13 Profesionales – Técnicos 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	Hombres	Mujeres		
Blanco												1
afroamericano												
Asiático/Isleño del Pacífico												
Indio americano/ Nativo de Alaska												
Hispano					1							
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)					1							1
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento				Despidos	
	Hombres	Mujeres	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)												

Grupo de trabajo: 17 Oficinistall	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	1			5		
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)		2	1			6	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)								

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

Actividad del personal (año anterior)

Grupo de Trabajo: 2 Gestión I	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo				Promociones – Dentro del trabajo		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					1					
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	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					1					
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)					1					

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

*El empleado fue contratado y renunció dentro del mismo año para mudarse fuera del estado.

Grupo de trabajo: 17 Oficinistall	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
afroamericano									
Asiático/Isleño del Pacífico									
Indio americano/ Nativo de Alaska									
Hispano		1				1			1*
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)		1				1			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)									

*Empleado transferido a otro departamento del Condado.

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: 3 Auditor Controlador Analista II	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	Machos	Hembras		
Blanco	2		2				2		1			
africano Americano												
Asia/Pacífico Isleño		1			1			1		1		1
Americano Indio/ alaska Nativo												
Hispano		2			2			2		1		
TOTAL (cuenta cada uno persona una sola vez)	2	3	2		3		2	3	1	2		1
Grupo de trabajo: 3 Auditor Controlador Analista II	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	1											
africano Americano												
Asia/Pacífico Isleño												
Americano Indio/ alaska Nativo												
Hispano	1											
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	2											

Grupo de trabajo: 3 Auditor Controlador analista yo (Lote 2)	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	3	2	3	1	3	1	1	1	1	
africano Americano										
Asia/Pacífico Isleño	1	1		1		1				
Americano Indio/ alaska Nativo										
Hispano	2		2		2		1		1	
TOTAL (cuenta cada uno persona una vez solo)	6	3	5	2	5	2	2	1	1	

Grupo de trabajo: 3 Auditor Controlador analista yo (Lote 2)	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	1				
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/ alaska Nativo					
Hispano		1			
TOTAL (cuenta cada uno persona una vez solo)	1	1			

Grupo de Trabajo: 3 Auditor Controlador analista yo (Lote 3)	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	2	1	1		1					
africano Americano										
Asia/Pacífico Isleño		3		1		1				
Indio americano/ alaska Nativo										
Hispano	5	6	1	1	1	1	1	1		1
TOTAL (cuenta cada persona una vez solo)	7	10	2	2	2	2	1	1		1

Grupo de trabajo: 3 Auditor Controlador analista yo (Lote 3)	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	1				
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/ alaska Nativo					
Hispano		1			
TOTAL (cuenta cada uno persona una vez solo)	1	1			

Grupo de trabajo 3 Auditor Controlador analista yo (Lote 4)	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	1	1	1	1	1				
africano Americano		1								
Asia/Pacífico Isleño		1		1		1		1		
Americano Indio/ alaska Nativo										
Hispano	3	5	1	3	1	3		3		
TOTAL (cuenta cada uno persona una vez solo)	4	8	2	5	2	5		4		

Grupo de trabajo: 3 Auditor Controlador analista yo (Lote 4)	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					<ul style="list-style-type: none"> • Dos candidatos se retiraron de la entrevista. • El candidato seleccionado rechazó el trabajo oferta. • Esta contratación había estado abierta desde diciembre de 2020. Se tomó la decisión de cerrar esta contratación y abrir una nueva contratación para reflejar las vacantes actuales.
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/ alaska Nativo					
Hispano	1	1			
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	1			

Grupo de trabajo: 3 Contador Auditor III (Lote 3)	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	2		2		2		2			
africano Americano										
Asia/Pacífico Isleño		3		3		3		3		1
Americano Indio/ alaska Nativo										
Hispano	1	1	1		1		1			
TOTAL (cuenta cada uno persona una vez solo)			3	3	3	3	3	3		1

Grupo de trabajo: 3 Contador Auditor III (Lote 3)	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	1				
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/ alaska Nativo					
Hispano	1				
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	2				

Grupo de Trabajo: 3 Contador Auditor III (Lote 4)	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	2	2	1	1	1	1	1			
africano Americano	1									
Asia/Pacífico Isleño	2	2	2	2	2	2	2	2		
Americano Indio/ alaska Nativo										
Hispano	1	5	1	1	1	1		1		
TOTAL (cuenta cada uno persona una vez solo)	6	9	4	4	4	4	3	3		

Grupo de Trabajo: 3 Contador Auditor III (Lote 4)	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de alcance objetivo que recibieron el trabajo anunciar y discutir cualquier desafío
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	
Blanco					<ul style="list-style-type: none"> • Dos candidatos rechazaron la invitación a la entrevista. • El candidato seleccionado rechazó la oferta.
africano americano un					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/ alaska Nativo					
Hispano		2			
TOTAL (cuenta cada uno persona por una sola vez)		2			

Grupo de trabajo: 3 Contador Auditor III (Lote 5)	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	3	2	1	1	1	1				
africano Americano										
Asia/Pacífico Isleño										
Americano Indio/ alaska Nativo										
Hispano	3	5	2	2	2	2	1	2		
TOTAL (cuenta cada uno persona una vez solo)	6	7	3	3	3	3	1	2		

Grupo de trabajo: 3 Contador Auditor III	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de alcance objetivo que recibieron el trabajo anunciar y discutir cualquier desafío
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	
Blanco					<ul style="list-style-type: none"> • Un candidato rechazó la invitación a la entrevista. • Un candidato no respondió a la invitación a la entrevista.
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/Alaska Nativo					
Hispano		2			
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)		2			

Grupo de Trabajo: 3 Contador Auditor III (Lote 6)	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		2		2		2		2		
africano Americano										
Asia/Pacífico Isleño		1								
Americano Indio/ alaska Nativo										
Hispano	2	4	1	3	1	3		3		1
TOTAL (cuenta cada uno persona una vez solo)	2	7	1	5	1	5		5		1

Grupo de trabajo: 3 Contador Auditor III (Lote 6)	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					
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/ alaska Nativo					
Hispano	1	1			
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	1			

Grupo de Trabajo: 3 Departamental Información Sistemas Gerente II	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		4		4		2			
africano Americano										
Asia/Pacífico Isleño	3	1	2	1	2	1		1		1
Americano Indio/ alaska Nativo										
Hispano	1		1		1					
TOTAL (cuenta cada uno persona una vez solo)	8	1	7	1	7	1	2	1		1

Grupo de trabajo: 3 DISM II	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		1			
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño	1				
Americano Indio/ alaska Nativo					
Hispano					
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	1			

Grupo de trabajo: 3 Negocio ERP Analista (Lote 2)	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	11	7	4	5	4	5	1		1	
africano Americano	3	1								
Asia/Pacífico Isleño	9	5	3	4	3	4	1	2		
Americano Indio/ alaska Nativo	2	1	1	1	1	1				
Hispano	11	5	4	2	4	2	1			
TOTAL (cuenta cada uno persona una vez solo)	36	19	12	12	12	12	3	2	1	

Grupo de trabajo: 3 Negocio ERP Analista	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	1				
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño	1				
Americano Indio/ alaska Nativo					
Hispano					
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	2				

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: 13 Contador Auditor II	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	1		1		1		1		
africano Americano										
Asia/Pacífico Isleño	2	1	1		1		1			
Americano Indio/ alaska Nativo										
Hispano	1	7		2		2		1		1
TOTAL (cuenta cada uno persona una vez solo)	4	9	1	3	1	3	1	2		1

Grupo de trabajo: 13 Contador Auditor II	Solicitud Cribadores (PYMES)	Entrevista/Oral Panelistas de la junta	Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
Blanco			Informe TAD - Correo electrónico -Afroamericano -Asiático/Isleño del Pacífico -Veteranos -Hispano / latino -Indio americano/nativo de Alaska -Personas con discapacidad
africano Americano			
Asia/Pacífico Isleño			
Americano Indio/ alaska Nativo			
Hispano	2		
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	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?

- Auditor-Controlador Analista de Recursos Humanos consulta con la Oficina de Derechos Civiles y Departamento de Recursos según sea necesario
- Uso de la Base de Datos de Adquisición de Talento para notificar a las organizaciones comunitarias y a Equal Miembros de la Comisión de Oportunidad de nuevas contrataciones
- Desarrollo de vías de reclutamiento para llegar a minorías y/o mujeres calificadas.
solicitantes para incluir publicidad regional, estatal y nacional, redes sociales, sitios web de organizaciones profesionales, organizaciones comunitarias, agencias gubernamentales y asistencia a ferias de empleo y eventos del día profesional cuando sea apropiado
- Comuníquese con los miembros de la Comisión de Igualdad de Oportunidades para solicitar ayuda para encontrar expertos en la materia que ayuden con los esfuerzos de reclutamiento cuando sea necesario.
- En el último año, se solicitó una exención de certificación selectiva para un período de contratación de 30 días. La dispensa fue concedida. La candidata seleccionada de este reclutamiento es una mujer API.

Contratación

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

En la entrevista de selección final se incluyen preguntas que abordan el liderazgo, la gestión y el estilo de comunicación para ayudar al panel de selección a determinar la idoneidad de un candidato. El gerente de contratación revisa y revisa las preguntas según sea necesario antes de cada entrevista de selección final.

Se ha implementado un ejercicio de redacción como parte del proceso de selección final para cargos directivos y de supervisión. El responsable de contratación selecciona el ejercicio de redacción.

tema que se utiliza para revisar el estilo de escritura del candidato pero que también puede ayudar a determinar cuál es el adecuado.

Se hacen preguntas de verificación de referencias sobre los hábitos de trabajo y el desempeño de los candidatos para incluir la capacidad de cooperar con los demás y la actitud hacia los demás mientras están en el trabajo.

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

El departamento de Analista de Recursos Humanos utiliza una combinación de expertos en la materia (PYME) internos y externos. Cuando se utilizan PYME externas, el analista consultará con RR.HH. de otras agencias para obtener recomendaciones de las PYME para garantizar la diversidad del panel.

¿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 analista de recursos humanos informa a los evaluadores y a los miembros del panel de entrevista de selección final brindándoles instrucciones detalladas y al final se les informa. Los solicitantes son evaluados a ciegas e identificados con un número de identificación. Los miembros del panel deben notificar al analista si conocen a alguno de los solicitantes/candidatos y no pueden realizar una selección sin sesgos.

Cuando los candidatos internos se entrevistan para un puesto, el analista de recursos humanos puede participar como observador y tomar notas para minimizar posibles sesgos por parte del panel.

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 las oportunidades de promoción para

¿Mujeres y personas de color?

- Proporcionar oportunidades de capacitación para que el personal cumpla con la Educación Profesional Continua (CPE) a través de la suscripción a Becker CPE y la Asociación de Gobierno
Seminarios web para contadores (AGA)
- Talleres/capacitaciones/seminarios externos para garantizar la progresión de los empleados y desarrollo profesional
- Apoyo continuo a los empleados que deseen avanzar en sus objetivos educativos relacionados con el trabajo mediante la concesión de solicitudes de horarios de trabajo flexibles y alternativos cuando sea posible.

- Entrenamiento/tutoría de empleados para su progresión y desarrollo profesional para incluir CPA y otras licencias relacionadas con el trabajo
- Proporcionar capacitación sobre todos los aspectos de las prácticas y procedimientos contables, atención al cliente. servicio y liderazgo a través de seminarios web de Becker. Los supervisores recomiendan seminarios web específicos en las evaluaciones de desempeño para ayudar y apoyar el desarrollo profesional.
- Fomentar el uso del Intercambio de Aprendizaje de Liderazgo del Condado para capacitación en línea sobre temas de desarrollo profesional.
- Suscripción a Accounting Research Manager para obtener acceso a una base de datos de contabilidad, auditoría, SEC y literatura autorizada gubernamental y orientación interpretativa.
- Disponibilidad de publicaciones y revistas en línea relacionadas con el trabajo.
- El analista de recursos humanos revisa la diversidad de los grupos alimentadores únicamente para posibles promociones. reclutamientos.

Durante 2022, el Auditor-Controlador ascendió a una mujer hispana al Grupo de trabajo 2, a una mujer API dentro del Grupo de trabajo 3, a tres mujeres hispanas al Grupo de trabajo 3, a una mujer hispana al Grupo de trabajo 13, a una mujer hispana al Grupo de trabajo 17 y a cinco Mujeres hispanas y una mujer blanca en el grupo laboral 17.

¿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?

La realización de evaluaciones de desempeño es una prioridad en la que se evalúan las categorías de Trabajo en Equipo y Liderazgo junto con las habilidades técnicas. El Auditor Contralor implementó una revisión adicional en el proceso de evaluación del desempeño. El supervisor/gerente del supervisor que completa la evaluación revisa la evaluación.

El propósito de esta revisión es concienciar a la gerencia de nivel superior sobre el desempeño de los empleados y permitir sugerencias adicionales para el desarrollo de los empleados. Los gerentes recomiendan seminarios web y otros recursos de capacitación en línea dentro de la evaluación de desempeño para ayudar y fomentar el desarrollo de los empleados. Una vez completada la evaluación, se envía a RR.HH. para una revisión final.

El 10 de octubre de 2022, el Auditor-Controlador realizó una reunión de gerentes y supervisores con el propósito de discutir la preparación e importancia de las evaluaciones de desempeño. Además, se realizó una presentación sobre el Intercambio de Aprendizaje de Liderazgo (LLE) que está disponible para todos los empleados del Condado de Monterey. El LLE ofrece capacitación en línea sobre temas relacionados con el liderazgo, el coaching y el desarrollo profesional. Se animó a los asistentes a utilizar esta herramienta por sí mismos y a recomendar capacitaciones específicas en evaluaciones de desempeño para el desarrollo profesional de su personal.

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?

Informes MC-HRM-EO-0003 y MC-HRM-PERS-0001

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

Durante 2022 se han producido cinco dimisiones/despidos en la Oficina. De las cinco renuncias/despidos, una fue por jubilación, otra por un ascenso fuera del condado, dos por motivos personales/familiares y, lamentablemente, un empleado falleció. Los grupos protegidos representaron el 40% de la tasa de rotación. Sin embargo, de las cinco rotaciones, cuatro de las vacantes fueron ocupadas por mujeres de minorías (80%) y una por una mujer blanca.

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

La contratación ha sido algo difícil este año, con un promedio constante de 5 a 6 vacantes en un momento dado. Sin embargo, los empleados han sido motivados, desafiados y se les han dado herramientas para aprender y crecer durante este período. En 2022, hubo 12 ascensos de mujeres de minorías en comparación con cuatro en 2021.

Durante 2022, la mayoría de los empleados de Auditor-Controlador han podido mantener horarios de teletrabajo híbrido. El teletrabajo ha sido exitoso porque los gerentes y supervisores continúan monitoreando y brindando apoyo de manera efectiva a su personal.

El Auditor-Controlador continúa revisando y otorgando solicitudes de horarios flexibles, alternos y de teletrabajo teniendo en cuenta tanto las necesidades de los empleados como los requisitos comerciales.

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

La oficina se adhiere a la política de Lactancia en el Lugar de Trabajo del Condado. Todos los empleados nuevos reciben esta política durante su orientación. Los empleados que regresan de una licencia familiar reciben información sobre alojamiento para lactancia, que están disponibles en el primer piso del Centro de Gobierno.

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

El analista de recursos humanos, como coordinador departamental de adaptaciones razonables, responde a las solicitudes de adaptaciones y colabora con el empleado a través del sistema interactivo proceso.

¿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 analista de recursos humanos realiza entrevistas de salida. La información se comparte con el Auditor Contralor y, según el tipo de retroalimentación, se puede compartir con otros miembros del Equipo de Gestión Ejecutiva. Los comentarios de las entrevistas de salida han sido en su mayoría positivos.

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

- El grupo de trabajo 02 tiene un 100 % de utilización de minorías y un 66 % de utilización de mujeres.
- La capacidad de brindar capacitación y tutoría para preparar a los empleados para oportunidades de promoción competitivas. Durante 2022, ha habido 12 ascensos de mujeres de minorías en comparación con cuatro en 2021.

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

La Contraloría cuenta actualmente con siete vacantes, cinco de las cuales están en Empleo

Grupo 03. Cubrir estas vacantes brindará la oportunidad de una mayor diversidad.

Sección 30 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	25	25	100%
Empleados (no supervisor/no gerente)	15	15	100%
Totales	40	40	100%

Capacitación en derechos civiles	Total Número de Empleados	# de Empleados que Terminado Capacitación	Porcentaje de Empleados completados Capacitación
Supervisores/Gerentes	25	25	100%
Empleados (no supervisor/no gerente)	15	15	100%
Totales	40	40	100%

Sección 831 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		Y	
	Se notifica proceso interno al Analista de RR.HH. Y adelante y adelante a Civil Oficina de Derechos contra la Discriminación denuncias ante lo civil Oficina de Derechos			
	estándar incluyen un no discriminación cláusula	N / A		
	Los datos se recopilan en NA. la etnia y lenguaje de la personas atendidas			
Sitio web de idioma : minimizar NA Acceso	Evaluación departamental de idiomas terminado	N / A		
	Documentos vitales traducidos al Español	N / A		
	PDF. Cuando usas PDF, incluye un versión en español			
	Trámites y presupuesto para el uso de interpretación y servicios de traducción	N / A		

	Servicios de comunicación para personas sordas o con dificultades físicas. de audiencia	N / A		
	Correos de voz públicos en inglés y español		Y	
	Mostradores públicos: tablas de idiomas disponibles	N / A		
	Mostradores públicos: toda la señalización en inglés y español	N / A		
	Mostradores públicos: procedimientos para tener personal bilingüe disponible	La mayoría de los visitantes a la Oficina del Auditor-Contralor son empleados de otros departamentos del Condado. Sin embargo, hay personal bilingüe disponible para ayudar a los miembros de la público si es necesario.	Y	
Comunidad Compromiso	Los proyectos, programas, políticas y servicios reflejan las partes interesadas del condado y son sensibles a la diversidad demográfica. antecedentes	N / A		
	Se analizaron posibles efectos adversos desproporcionados para la salud humana o el medio ambiente en comunidades de color, comunidades tribales u otras personas subrepresentadas en el proceso publico	N / A		

	Consideraciones tomadas para garantizar una participación equitativa	N / A		
	Se establecieron contactos clave de participación comunitaria	N / A		

* El [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. Obtenga más información sobre el Plan del Título VI del Condado siguiendo el enlace.