

Oficina administrativa del condado

Plan de Igualdad de Oportunidades

2023



Tabla de contenido

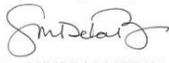
	Página
Sección 1: Reconocimiento y compromiso del Jefe de Departamento con el Plan Departamental de Igualdad de Oportunidades 2023	3
Sección 2: Perfil organizacional	4
Sección 3: Cuadro de análisis de la fuerza laboral del departamento	6
Sección 4: Actividad del personal	12
Sección 5: Datos de contratación	22
Sección 6: Programas orientados a la acción	24
Sección 7: Logros y necesidades de recursos	28
Sección 8: Asesoramiento sobre igualdad de oportunidades y derechos civiles Seguimiento de la Comisión	29
Sección 9: Título VI de la Ley de Derechos Civiles	30

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 (el Condado) 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 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. Mediante la adopción de las Políticas de no discriminación, acoso sexual, adaptaciones razonables y acceso lingüístico y comunicación efectiva, la Junta reafirma su expectativa de que cada funcionario y empleado del condado sea responsable de mantener un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso y represalias ilegales. .

Como Jefe de Departamento de la Oficina Administrativa del Condado, 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:

9353DBA6C4ED434...

Sonia M. De La Rosa
Oficial administrativo del condado

Sección 2

Perfil organizacional Oficina administrativa del condado

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

County Administrative Officer
Charles J. McKee
1WM

Intergovernmental & Legislative Affairs
Nick Chiulos, Asst. CAO

3APIF, 4HF, 1HM, 4WF, 2WM

Cannabis Program
Communications
Community Engagement
Homelessness Services
Legislative
Sustainability

Finance & Administration
Dewayne Woods, Asst CAO

1AAF, 1APIF, 13HF, 6HM, 2WF, 2WM

Budget & Analysis
Contracts Purchasing
Economic Development
Finance & Accounting

Office of Emergency Services
Gerry Malais, Emergency Services Manager

1APIF, 1APIM, 1HF, 2HM, 3WF, 1WM

Workforce Development Board
Chris Donnelly, WIB Executive Director

1APIF, 1HF, 2HM, 3WF

Administration
Fiscal
Business Services
Regional Initiatives
Special Grants

Self-reported gender and ethnicity:

M – Male F – Female

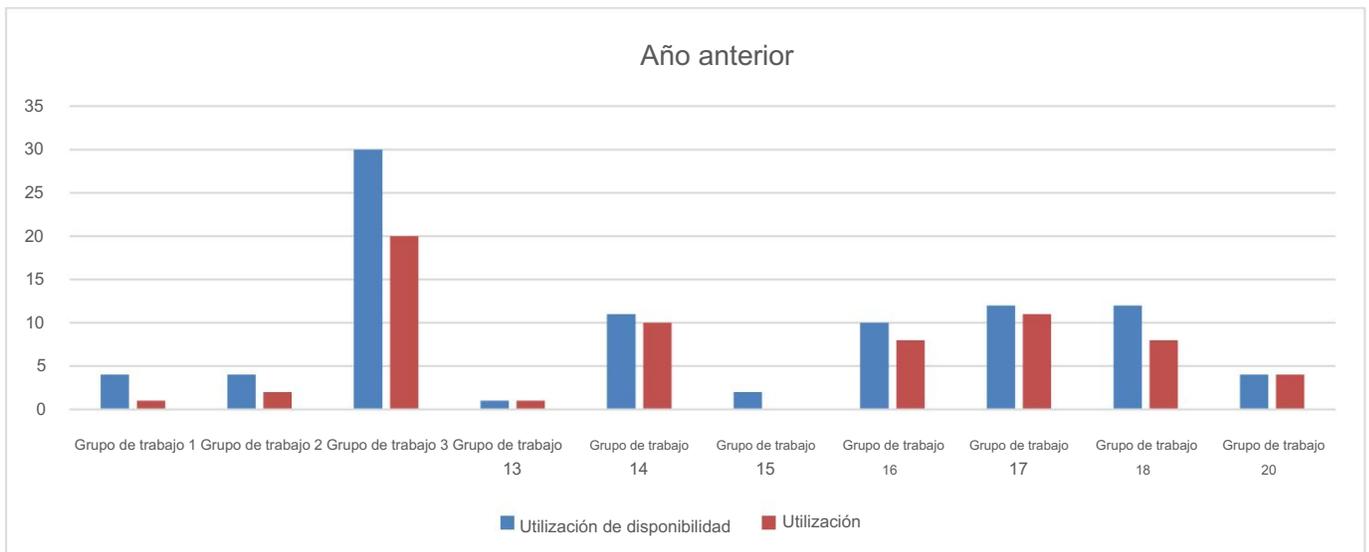
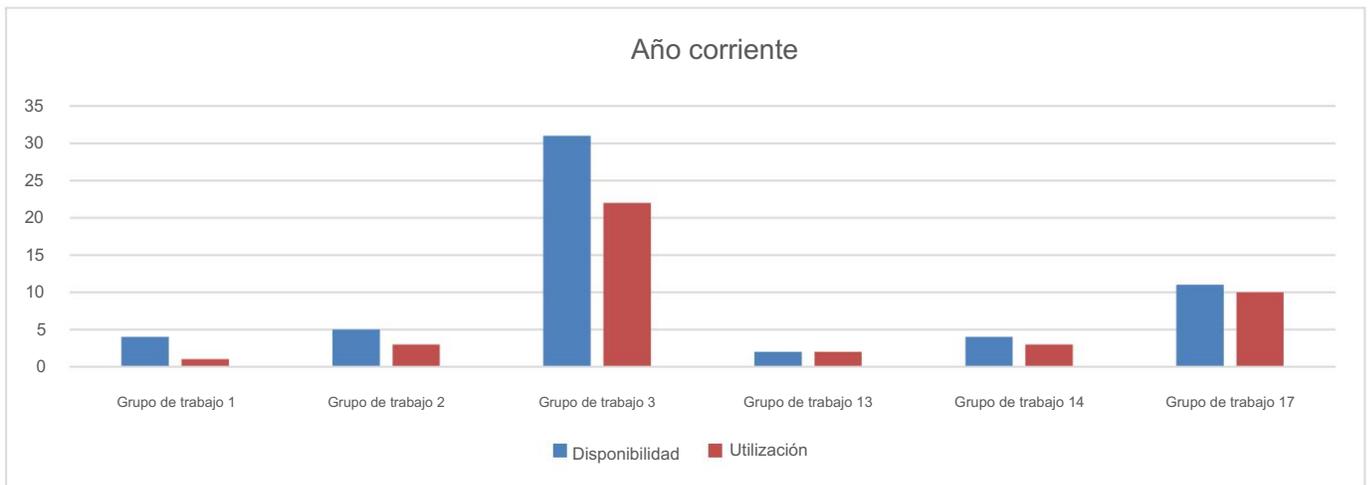
- AA - African American
- H – Hispanic
- API – Asian/Pacific Islander
- W - White other than Hispanic
- AI – American Indian/Alaskan Native
- MR – Mixed Race/Two or more races

Seccion 3

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

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

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



Fecha de ejecución : 31/12/2022 :

Grupo de trabajo dentro del departamento

Tiempo de ejecución : 8:45 a.m.

Métricas del grupo de trabajo 2022-2023

Portada

Parámetros y mensajes

Departamento del Interior:	1050
Grupo ocupacional:	*
Título:	*

Descripción del informe

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 : 31/12/2022

Grupo de trabajo dentro del departamento

Tiempo de ejecución : 8:45 a.m.

Métricas del grupo de trabajo 2022-2023

1050 - Oficina Administrativa del Condado

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

Título	OEE Gato Código MF	Empleados Totales			Minorías			Masculino					Femenino					Totales					Horas				
		MF	AA	t	MF	TW	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T	
FUNCIONARIO ADMINISTRATIVO ADJUNTO DEL CONDADO	OA 2	0	2	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
GERENTE DE SERVICIOS DE EMERGENCIA	OA 1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
DIRECTOR EJECUTIVO DEL WIB	OA 1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Gestión TOTAL II		4	0	4	1	0	1	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0
		0,0%			25,0%													75,0% 0,0% 25,0% 0,0% 0,0%									

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

Título	OEE Gato Código MF	Empleados Totales			Minorías			Masculino					Femenino					Totales					Horas				
		MF	AA	t	MF	TW	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T	
RESPONSABLE DEL PROGRAMA CANNABIS	PAG	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
DIRECTOR DE COMUNICACIONES DEL CONDADO	OA 1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
DIRECTOR DE SERVICIOS PARA PERSONAS SIN HOGAR DEL CONDADO	OA 0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
GERENTE DE DESARROLLO ECONÓMICO	PAG	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
GERENTE DE FINANZAS II	PAG	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Gestión TOTAL I		3	2	5	1	2	3	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0
		40,0%			60,0%													40,0% 0,0% 20,0% 40,0% 0,0%									

Fecha de ejecución : 31/12/2022

Grupo de trabajo dentro del departamento

Tiempo de ejecución : 8:45 a.m.

Métricas del grupo de trabajo 2022-2023

1050 - Oficina Administrativa del Condado

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

Título	OEE Gato	Código MF	Empleados Totales			Minorías			Masculino				Femenino				Totales				Horas				
			F	M	T	MF	TW	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T			
COORDINA SUPERIOR DEPARTAMENTAL DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN PP			1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
REPRESENTANTE DE PROGRAMAS DE EMPLEO WIB II		PAGNAS	1	2	3	1	1	2	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	2	0	0	3	0
TOTAL Paraprofesionales - Técnicos I			2	2	4	2	1	3	0	0	2	0	0	1	0	1	0	0	1	0	3	0	0	4	0
			50,0%			75,0%											25,0% 0,0% 75,0% 0,0% 0,0%								

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

Título	OEE Gato	Código MF	Empleados Totales			Minorías			Masculino				Femenino				Totales				Horas				
			F	M	T	MF	TW	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T			
TÉCNICO CONTABLE		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 ADMINISTRATIVO-CONFIDENCIAL		OC 0	2	2		0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	2	0
ASISTENTE EJECUTIVO DE FUNCIONARIO ADMINISTRATIVO		PAGNAS	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		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 SUPERIOR		OC 0	5	5		0	4	4	0	0	0	0	0	1	0	4	0	0	1	0	4	0	0	5	0
TIENDA SUPERIOR		OC 1	0	1		1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
TOTAL Oficinista II			1	10	11	1	9	10	0	0	1	0	0	1	0	8	1	0	1	0	9	1	0	11	0
			90,9%			90,9%											9,1% 0,0% 81,8% 9,1% 0,0%								

Título	Empleados Totales			Minorías			Masculino				Femenino				Totales				Horas			
	F	M	T	MF	TW	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T		
TOTAL - 1050	19	38	57	13	28	41	6	0	12	1	0	10	1	20	7	0	1	32	8	0	57	0
Oficina administrativa del condado	66,7%			71,9%											28,1% 1,8% 56,1% 14,0% 0,0%							

Empleados Totales	Minorías	Masculino	Femenino	Totales				Horas
				F	M	T	F/TP/T	

Fecha de ejecución : 31/12/2022

Grupo de trabajo dentro del departamento

Tiempo de ejecución : 8:45 a.m.

Métricas del grupo de trabajo 2022-2023

GRAN TOTAL	19	38	57	13	28	41	6	0	12	1	0	10	1	20	7	0	1	32	8	0	57	0	
		66,7%				71,9%												28,1%	1,8%	56,1%	14,0%	0,0%	

Sección 4

Actividad del personal (año en curso)

Grupo de Trabajo: 2	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	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	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

Grupo de trabajo: 3	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	-				-	-	-	2
afroamericano	-	-	-		1		-	-	-	-
Asiático/Isleño del Pacífico	-	1	-		-		-	-	-	-
Indio americano/ Nativo de Alaska	-	-	-		-		-	-	-	-
Hispano	-	1	-		4		-	-	-	2
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	3	0		5		0	0	0	4
	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

Grupo de trabajo: 14	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	-	-	-	-	-	-	-	-
afroamericano	-	-	-	-	-	-	-	-
Asiático/Isleño del Pacífico	-	-	-	1	-	-	-	-
Indio americano/ Nativo de Alaska	-	-	-	-	-	-	-	-
Hispano	-	-	-	-	-	-	-	-
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: 17	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo				Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
afroamericano	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Asiático/Isleño del Pacífico	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indio americano/ Nativo de Alaska	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hispano	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	3	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

Actividad del personal (año anterior)

Grupo de Trabajo: 2	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
					Grupo			
	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: 3	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	-	1	2	1
afroamericano	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Asiático/Isleño del Pacífico	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-
Indio americano/ Nativo de Alaska	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hispano	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	2	3	-	-	-	2	-	2	2	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: 14	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo				Promociones – Dentro del trabajo Grupo			Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres			
Blanco	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	
afroamericano	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Asiático/Isleño del Pacífico	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Indio americano/ Nativo de Alaska	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Hispano	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	2	-	-	-	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: 16	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	-
	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: 17	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	-	-	-	-	-	1	-	1
afroamericano	-	-	-	-	-	-	-	-
Asiático/Isleño del Pacífico	-	-	-	-	-	-	-	-
Indio americano/ Nativo de Alaska	-	-	-	-	-	-	-	-
Hispano	-	-	1	-	-	-	-	-
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	-	-	1	-	-	1	-	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)	-	-	-	-	-	-	-	-

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).

N / A

Trabajo Grupo:	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										
africano Americano										
Asia/Pacífico Isleño										
Americano Indio/ alaska Nativo										
Hispano										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)										

Grupo de Trabajo:	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					
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)					

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).

N / A

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

Grupo de Trabajo:	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					
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)					

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?

Relaciones de colaboración:

La Oficina Administrativa del Condado (CAO) está comprometida a mantener una fuerza laboral diversa que refleje la población del Condado. Promover la igualdad de oportunidades y la inclusión y al mismo tiempo garantizar el cumplimiento de las leyes estatales, locales y federales sigue siendo una máxima prioridad. Con ese fin, la CAO se esfuerza continuamente por contratar, desarrollar y retener a los mejores talentos que desempeñarán un papel clave en la mejora de la experiencia de nuestros clientes.

Apoyo a los esfuerzos departamentales:

Los esfuerzos de reclutamiento están encabezados por el Departamento de Recursos Humanos del Condado, que utiliza grupos y organizaciones minoritarias locales que ayudan en los esfuerzos publicitarios orientados al reclutamiento de personas calificadas de color y mujeres. Al interactuar con nuestras fuentes locales y comunitarias, fortalecemos las relaciones profesionales, generamos continuidad y demostramos nuestros esfuerzos continuos para reclutar y retener una fuerza laboral diversa en nuestra organización.

Exenciones de certificación selectivas solicitadas: 0.

Exenciones de certificación selectivas otorgadas y por qué: no aplicable.

Contratación

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

Criterios de selección:

Como en años anteriores, la CAO continúa utilizando un sistema de escala de calificación para las respuestas de los solicitantes a preguntas complementarias como parte del proceso de solicitud. Se consideran varios factores al determinar la idoneidad durante el proceso de entrevista, incluidas las calificaciones, las habilidades de comunicación demostradas, la adaptabilidad, la capacidad de resolución de problemas, la gestión de conflictos y el servicio al cliente.

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

Diversidad en paneles:

La CAO se compromete a garantizar un panel diverso durante el proceso de selección y entrevista. Para seguir avanzando en este esfuerzo, la CAO involucra a un grupo diverso de miembros del panel, incluidas mujeres y personas de color. Estos paneles están compuestos por expertos internos y externos en la materia, incluidos personal del condado y representantes de jurisdicciones, agencias y grupos comunitarios externos.

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

Formación/Información:

Para minimizar el sesgo en el proceso de toma de decisiones, los evaluadores reciben mínima o ninguna información sobre el género, la raza y la edad del solicitante, etc. Los evaluadores identifican si el solicitante cumple con las calificaciones mínimas para el puesto, restringiéndose a información básica para evaluar el solicitudes recibidas. Para minimizar posibles sesgos, los panelistas reciben copias de las solicitudes el día de la entrevista, se les informa y se les invita a hacer preguntas. Este proceso se completa de conformidad con las leyes federales, estatales y locales.

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?

Procesos:

La CAO brinda al personal oportunidades para mejorar sus habilidades para ayudarlos a promover a medida que surgen oportunidades internas o externas. Estas oportunidades incluyen tutoría, capacitación, pago por tareas especiales y oportunidades de trabajo fuera de clase. Esta práctica ha demostrado ser exitosa a lo largo de los años, ya que la CAO ha experimentado que varios miembros del personal femenino y de minorías ascendieron desde puestos de nivel inicial/administrativo a puestos avanzados de supervisión/gerencia. Durante el período que abarca el informe, la CAO experimentó un total de seis ascensos; de los cuales, el 100% eran minorías femeninas.

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

Evaluaciones de desempeño:

La CAO continúa promoviendo a su diverso personal a puestos de mayor nivel en función del desempeño laboral y/o evaluaciones completadas que capturen el logro de desempeño, el conocimiento y las habilidades y capacidades demostradas.

Retención e inclusión

¿Qué procedimientos/herramientas de recopilación de datos ha implementado para realizar un seguimiento de la tasa de rotación de grupos protegidos? ¿Qué muestran los datos sobre las tasas de rotación de los colectivos protegidos? en comparación con la población general de su departamento?

Recopilación de datos:

La CAO continúa asociándose con el Departamento de Recursos Humanos del Condado para obtener facturación información. Los datos se compilan a través del Sistema de Recursos Humanos Advantage del Condado y durante el El período del informe mostró una fuerza laboral general compuesta por un 67% de mujeres y un 67% de minorías. La CAO experimentó cuatro terminaciones voluntarias y/o jubilaciones, lo que equivalió a una tasa de rotación de aproximadamente el 7%; de ellos el 100% eran mujeres y el 50% minorías.

Según los datos recopilados, ¿cuáles son las tendencias negativas y positivas que ha encontrado? ¿Cómo actuarás sobre ellos?

Recopilación de datos:

La CAO está comprometida a aumentar las tendencias positivas en futuros períodos de presentación de informes.

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

Adaptaciones para la lactancia:

La CAO cumple con la Política de Lactancia en el Lugar de Trabajo del Condado. Existen salas de lactancia designadas dentro del Centro de Gobierno del Condado y en todos los edificios propiedad del condado. Todos los nuevos empleados son informados y firman el recibo de dicha política durante el proceso de incorporación. Según lo solicitado, se otorgan horarios de trabajo alternativos, que pueden incluir almuerzos o descansos más largos para utilizar las salas de lactancia o para permitir tiempo de viaje para que el personal amamante a los niños en el hogar o la guardería.

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

Acomodación razonable:

Se hace todo lo posible para facilitar las solicitudes de adaptación de acuerdo con las normas del Condado. Política de adaptación razonable. Además, los empleados están facultados para comunicarse con sus

la gerencia cualquier inquietud sobre el desempeño de sus funciones o la necesidad de adaptaciones, independientemente de las relaciones directas de supervisión. Luego de las solicitudes de adaptaciones, la gerencia se reúne y colabora con los empleados como parte del proceso interactivo para trabajar hacia el objetivo compartido de identificar adaptaciones razonables efectivas.

¿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?

Entrevistas de salida:

El Departamento de Recursos Humanos del Condado facilita las entrevistas de salida voluntaria. Los datos recopilados se documentan, se resumen y se presentan a la dirección ejecutiva de la CAO, según corresponda.

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

Éxitos:

La CAO continúa brindando oportunidades de tutoría y capacitación cruzada para mejorar el conjunto de habilidades, capacidades y conocimientos de los empleados para ayudarlos a promoverse a medida que surjan oportunidades internas o externas. La inversión en personal ha dado lugar a seis ascensos durante el período que abarca el informe; de estos el 100% eran minorías femeninas.

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

Oportunidades de mejora:

La CAO está comprometida a aumentar las tasas de finalización de las evaluaciones del desempeño. Se implementará un proceso interno para garantizar la finalización oportuna. La CAO tiene la intención de mejorar las líneas de comunicación en toda la organización y las tendencias positivas relacionadas con el reclutamiento y la promoción de grupos subrepresentados.

Sección 7

Logros y necesidades de recursos

Resalte los éxitos de su departamento en lograr una fuerza laboral diversa en esta sección.

Describa la evaluación de su departamento 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	47	44	89%
Empleados (no supervisor/no gerente)	19	17	82%
Totales			87%

Capacitación en derechos civiles	Total Número de Empleados	# de Empleados que Terminado Capacitación	Porcentaje de Empleados completados Capacitación
Supervisores/Gerentes	47	43	89%
Empleados (no supervisor/no gerente)	19	15	77%
Totales			85%

Sección 8

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.

Con base en los comentarios recibidos de la Comisión en 2021, la CAO continúa tomando medidas apropiadas para aumentar la representación afroamericana en sus procesos de panel de selección y entrevista.

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. También incluya 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	Aviso del Título VI en ventanillas públicas	Publicado en salas de descanso para empleados (2)	Y Completado	hace varios años.
	Proceso interno para remitir denuncias de discriminación a Civil Oficina de Derechos	Se alienta (y capacita a los empleados) para que envíen quejas a la Oficina de Derechos Civiles, según corresponda.	La capacitación	continúa a medida que se incorpora nuevo personal a la fuerza laboral.
	Los contratos atípicos incluyen una cláusula de no discriminación	El departamento utiliza modelos de contrato, que incluyen una cláusula de no discriminación.	Plantillas	Y en lugar durante varios años
	Se recopilan datos sobre el origen étnico y el idioma de las personas atendidas.	N / A		
Idioma Acceso	Evaluación departamental de idioma completada	Los empleados que solicitan el estatus bilingüe son evaluados y evaluados por el personal del Departamento de Recursos Humanos del Condado. Aproximadamente el 21% de los empleados del departamento reciben actualmente un salario bilingüe.	Evaluaciones	continuas realizadas anualmente
	Documentos vitales traducidos al Español	El departamento continúa	N Esfuerzo	continuo

		trabajando para evaluar los documentos publicados para su conversión a versiones en inglés/español. Se hizo todo lo posible para garantizar la traducción de los avisos salientes, los comunicados de prensa y las publicaciones en las redes sociales en inglés y español durante el período del informe (2022).		
	Sitio web: minimice los archivos PDF. Cuando utilice archivos PDF, incluya una versión en español.	Como se señaló anteriormente, el departamento continúa trabajando para evaluar los documentos publicados y convertirlos a versiones en inglés/español.	N	Esfuerzo continuo
	Trámites y presupuesto para el uso de servicios de interpretación y traducción.	El departamento utiliza acuerdos marco existentes para adquirir servicios de interpretación/ traducción según sea necesario y continúa presupuestando dichos servicios de manera continua.	Y Presupuestado	anualmente
	Servicios de comunicación para personas sordas o con problemas de audición.	De manera similar a lo anterior, el departamento utiliza los acuerdos marco existentes para adquirir servicios de lenguaje de señas según sea necesario y presupuesta dichos servicios de manera continua.	Y Presupuestado	anualmente
	Correos de voz públicos en inglés y español	La línea principal del departamento incluye saludos de correo de voz en inglés y español.	Y Completado	hace varios años.
	Mostradores públicos: tablas de idiomas disponibles			

	Mostradores públicos: toda la señalización en inglés y español.	La CAO continúa evaluando el uso de señalización y la modificará según sea necesario para incluirla tanto en inglés como en español de manera continua. Durante los períodos de informes anteriores, se exhibieron carteles relacionados con COVID en ambos idiomas en los mostradores públicos, así como en todo el edificio gubernamental.	N Esfuerzo continuo	
	Mostradores públicos: trámites para tener personal bilingüe disponible	El departamento emplea a varios empleados bilingües para garantizar la prestación de servicios al público.	Y Completado	hace varios años.
Comunidad Compromiso	Los proyectos, programas, políticas y servicios reflejan las partes interesadas del condado y son sensibles a diversos orígenes demográficos.	El departamento involucra a la comunidad en proyectos, programas y servicios brindando extensión a través de los medios de comunicación, plataformas de redes sociales, ferias y reuniones comunitarias.		Esfuerzo continuo
	Se analizaron posibles efectos adversos desproporcionados para la salud humana o el medio ambiente en comunidades de color, comunidades tribales u otras subrepresentados en el proceso público	Durante los períodos de informes anteriores, el departamento encabezó discusiones semanales en curso con partes internas y externas para abordar el impacto dispar de la pandemia en las comunidades de color y otras comunidades subrepresentadas dentro del condado.		Esfuerzo continuo
	Consideraciones tomadas para garantizar una participación equitativa			

	<p>Se establecieron contactos clave de participación comunitaria</p>	<p>El Departamento ha establecido contactos con NAACP, MILPA, Veteranos centros de transición, Autoridad de Vivienda, jurisdicciones locales (ciudades), escuelas, universidades, agencias de agua y distritos de bomberos</p>	<p>Y Completado hace varios años; sin embargo, la lista de contactos comunitarios puede continuar ampliándose a medida que se establezcan n</p>
--	--	--	---

* [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 requisitos relacionados con el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964. Conozca el Plan del Título VI del Condado siguiendo el enlace.