

## Oficina de Derechos Civiles

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	8
Sección 6: Programas orientados a la acción	10
Sección 7: Logros y necesidades de recursos	12
Sección 8: Seguimiento de la EOCRAC	13
Sección 9: Título VI de la Ley de Derechos Civiles	14

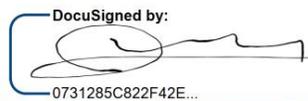
## Sección 1

### 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 reafirmando 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, empleados y solicitantes del Condado.

para empleo y 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:  
  
0731285C822F42E...

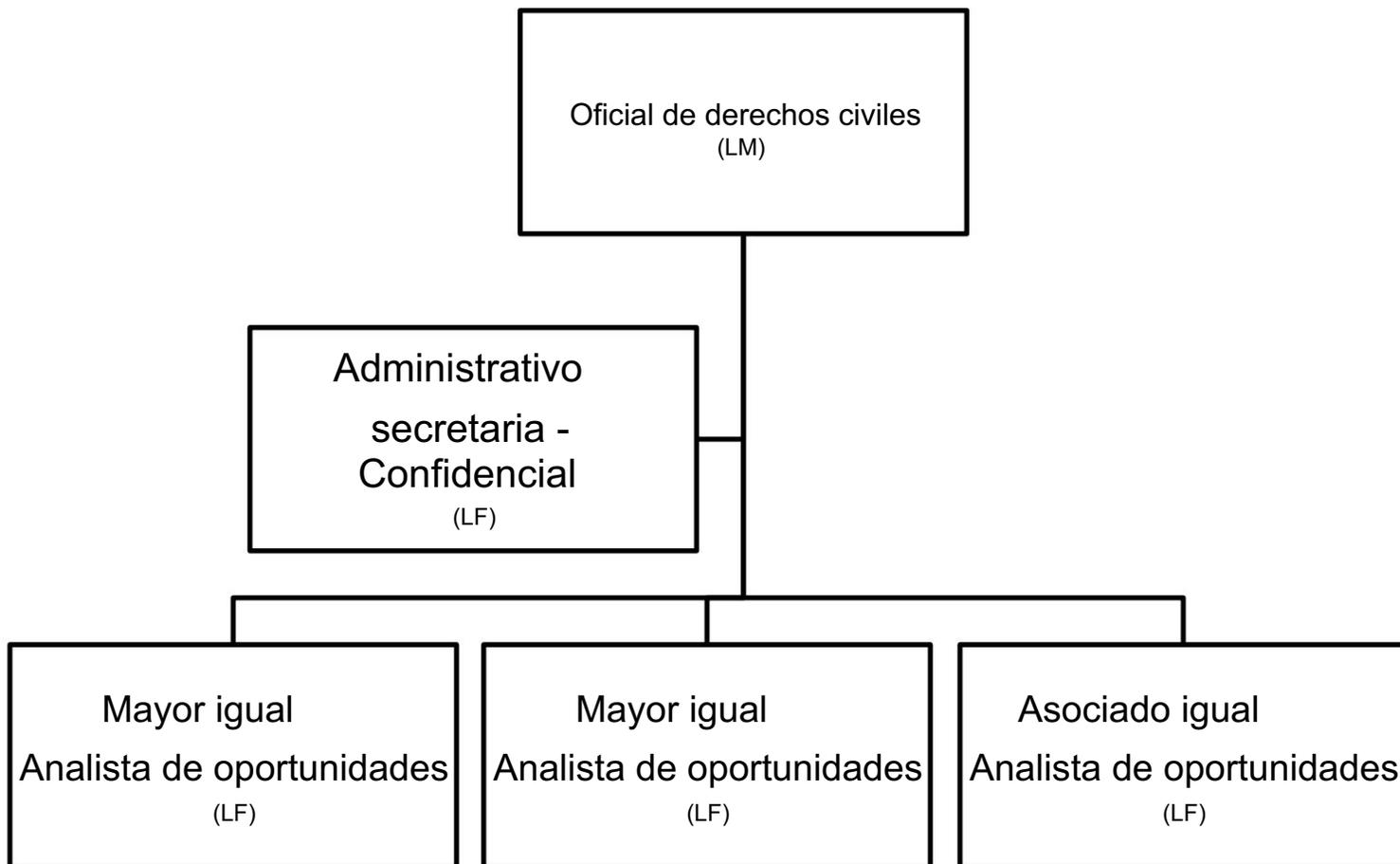
---

**Juan P. Rodríguez**  
**Oficial de derechos civiles**

## Sección 2

### Perfil organizacional

#### Oficina de Derechos Civiles

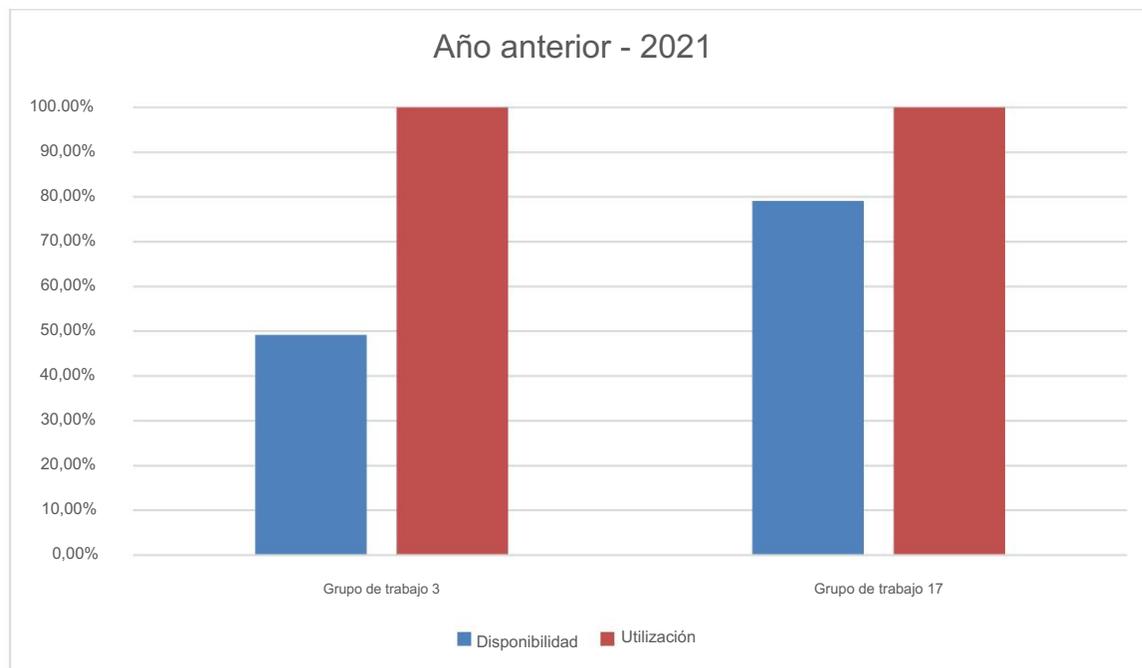
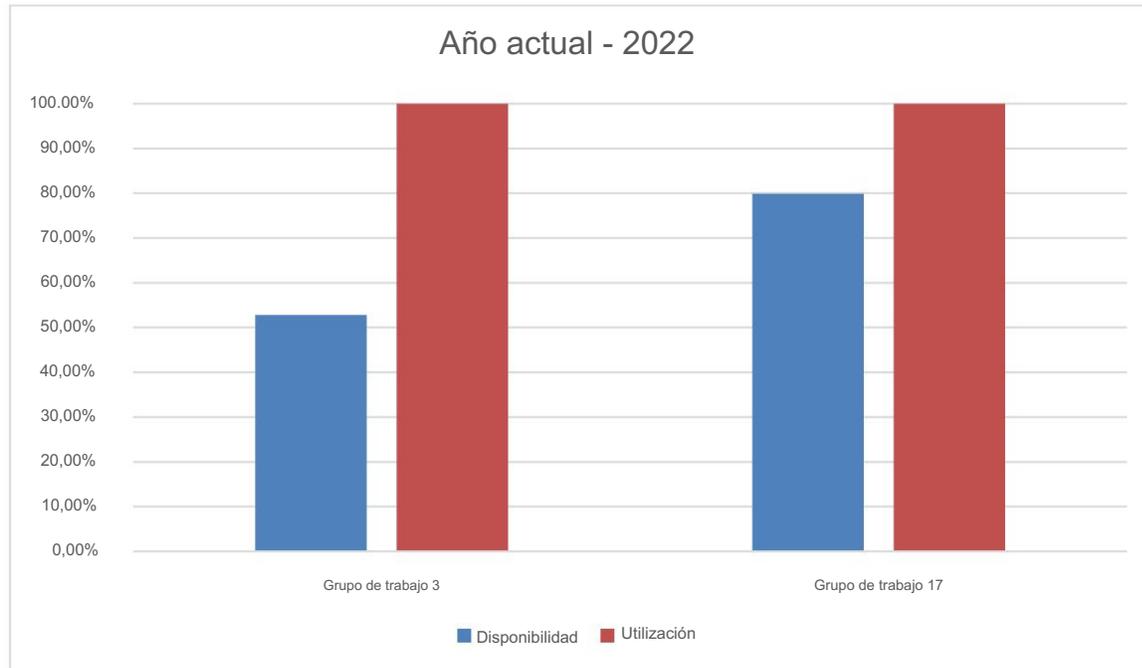


L = Latino/a/x/Hispano; F = Mujer; M = Masculino

### Seccion 3

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

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



Fecha de ejecución : 16/02/2023 :

Grupo de trabajo dentro del departamento

Tiempo de ejecución : 09:06

Métricas del grupo de trabajo 2022-2023

## Portada

### Parámetros y mensajes

Departamento del Interior:	1080
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 : 16/02/2023

Grupo de trabajo dentro del departamento

Tiempo de ejecución : 09:06

Métricas del grupo de trabajo 2022-2023

1080 - Oficina de Derechos Civiles

GRUPO LABORAL 03: Profesionales - Administración - (52,8% Disponibilidad Minoritaria) - (59,6% 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	
ANALISTA ASOCIADO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	PAG	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
ANALISTA SENIOR DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	PAG	0	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0
<b>TOTAL Profesionales - Administración</b>		0	3	3	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	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 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	
SECRETARIO ADMINISTRATIVO-CONFIDENCIAL	OC 0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
<b>TOTAL Oficinista II</b>		0	1	1	0	1	1	0	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%						

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	
<b>TOTAL - 1080</b>		0	4	4	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	0
Oficina de Derechos Civiles		100,0%			100,0%											0,0% 0,0% 100,0% 0,0% 0,0%						

Título	Empleados Totales			Minorías			Masculino				Femenino				Totales				Horas					
	F	M	T	F	TW	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T				
<b>GRAN TOTAL</b>	0	4	4	0	4	4	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	0	0	4	0		
	100,0%			100,0%											0,0% 0,0%				100,0% 0,0%				0,0%	

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Actual – 2022)

Grupo de trabajo:	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		1*								1*
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Latino/a/x/Hispano	1*	1/3*							1*	3*
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1*	1/4*							1*	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)										

NOTA: El asterisco (\*) indica una contratación en prácticas. En 2022 contratamos a 5 pasantes que completaron su pasantía en 2022.

Contratamos a un empleado de tiempo completo en 2022.

## Actividad del Personal (Año Anterior - 2021)

Grupo de trabajo:	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								
Latino/a/x/Hispano						1		
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		
Blanco								
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/ Nativo de Alaska								
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?

A medida que avanzamos en el trabajo de Gobernando para la Equidad Racial (GRE), conocemos a nuevos miembros y grupos de la comunidad. Cuando hacemos un reclutamiento, nos aseguramos de que nuestras nuevas relaciones reciban nuestro reclutamiento. También utilizamos la Base de datos de adquisición de talentos (TAD), desarrollada por nuestra oficina, para todas nuestras contrataciones. TAD nos permite dirigir la extensión a grupos desatendidos por grupo demográfico. Por último, como individuos, publicamos nuestras contrataciones en nuestras cuentas personales de redes sociales; Dado que la mayoría de nosotros hemos estado haciendo este trabajo durante algún tiempo, llegar a muchos grupos dentro y fuera de nuestra área.

¿Cuántas exenciones de certificación selectivas solicitó su departamento el año pasado? ¿Cuántos se concedieron y por qué?

El CRO no tiene puestos subutilizados.

#### Contratación

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

Nos aseguramos de que las personas que contratamos puedan pasar de ser una organización sin fines de lucro o defensora de la comunidad a ser un agente de cambio dentro del Condado. Otra consideración importante es que el nuevo miembro del equipo tenga una habilidad o cualidad que ninguno de los demás miembros del equipo tenga para complementar y completar nuestro equipo. El CRO también tiene como objetivo garantizar que quienes contratamos comprendan la historia de las desigualdades en nuestra comunidad con el objetivo de corregir el pasado. errores.

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

Nos aseguramos de tener siempre mujeres y personas de color como evaluadores y miembros 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?

Todos los empleados del Condado deben completar la Capacitación en Derechos Civiles que contiene información sobre los prejuicios en la toma de decisiones. Aquellos evaluadores y panelistas que no sean empleados del Condado, deben completar nuestra capacitación en Gestión de prejuicios.

#### 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?

En CRO invertimos en nuestro equipo. Fomentamos cualquier capacitación relacionada con el trabajo y nos asesoramos mutuamente sobre la cultura del condado. Para ayudar con la capacitación cruzada y el desarrollo del liderazgo, nuestro equipo siempre está informado de lo que otros están haciendo y puede incluirse, si está interesado.

Además, nuestros analistas tienen la oportunidad de supervisar a los pasantes, si así lo desean, lo que proporciona desarrollo de liderazgo.

¿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?

Debido a que el trabajo de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) es crucial para las funciones del CRO, el conocimiento del trabajo es crucial para todos los miembros del equipo del CRO. Al contratar y promocionar

Como analistas, consideramos que una comprensión firme de DE&I es una habilidad crítica que garantiza que nuestro futuro empleado tenga la comprensión necesaria de nuestro trabajo y de las iniciativas de DE&I.

#### 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?

Somos una pequeña oficina. Trabajamos con RR.HH. para realizar un seguimiento de la rotación.

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

No tuvimos facturación en 2022.

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

No tuvimos facturación en 2022.

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

Comunicación constante entre el gerente y los miembros del equipo de sus necesidades.

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

Participe inmediatamente en el proceso interactivo y trate de encontrar una adaptación que sea razonable.

¿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?

RR.HH. realiza entrevistas de salida con ex miembros del CRO. RR.HH. proporciona la información al CRO.

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

DE&I es nuestro trabajo; Es crucial para nuestro departamento. Sin embargo, la mayor herramienta para la inclusión es la empatía, que promovemos en nuestra oficina. También damos la bienvenida a todas las opiniones, incluidas nuestras diversas experiencias y orígenes, con el objetivo de alcanzar la solución más equitativa. Siempre se anima a los miembros del equipo a expresar sus opiniones si tienen una recomendación o una idea nueva, incluso si va en contra de las instrucciones del grupo.

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

Siempre hay margen de mejora en todo lo que hacemos. Actualmente, estamos enfocados en construir relaciones comunitarias para avanzar en nuestro trabajo de Gobierno para la Equidad Racial (GRE).

## Sección 7

### Logros y necesidades de recursos

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

La Oficina de Derechos Civiles ha tenido una fuerza laboral diversa durante los últimos años, con oportunidades de ascensos internos para mujeres y personas de color.

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 grupo de trabajo. N / A.

Incluya las tasas de cumplimiento actuales de su departamento con la capacitación requerida de la Oficina de Derechos Civiles.

Acoso & Discriminación Capacitación en Prevención	Total Número de Empleados	# De Empleados que Terminado Capacitación	Porcentaje de Empleados completados Capacitación
Supervisores/Gerentes	4	4	100%
Empleados (no supervisor/no gerente)	1	1	100%
<b>Totales</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

Capacitación en derechos civiles	Total Número de Empleados	# De Empleados que Terminado Capacitación	Porcentaje de Empleados completados Capacitación
Supervisores/Gerentes	4	4	100%
Empleados (no supervisor/no gerente)	1	1	100%
<b>Totales</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

## 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.

La EOCRAC no solicitó ningún seguimiento a la CRO.

## 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	Aviso del Título VI en ventanillas públicas	Avisos visibles en mostradores públicos.	Y	2018
	Proceso interno para remitir denuncias de discriminación a Civil Oficina de Derechos	N / A	N / A	N / A
	Los contratos atípicos incluyen una cláusula de no discriminación	CRO no utilizó acuerdos no estándar en 2022	N / A	N / A
	Se recopilan datos sobre el origen étnico y el idioma de las personas atendidas.	Nuestros formularios de quejas tienen una sección demográfica; capturamos esa información internamente	Y	2018
Idioma Acceso	Evaluación departamental de idioma completada	Todo nuestro personal es bilingüe inglés, Español; Tenemos un proceso para contratar intérpretes si es necesario.	Y	2018
	Documentos vitales traducidos al Español	Nuestros formularios y procedimientos de queja están disponibles en Español; Traduciremos nuestras políticas. este año	norte	2023
	Sitio web: minimice los archivos PDF. Cuando usas	Minimizamos el uso de PDF en nuestro sitio web y cuándo los utilizamos	Y	2018

	PDF, incluye un versión en español	ellos, tenemos un traductor automático		
	Trámites y presupuesto para el uso de servicios de interpretación y traducción.	Contamos con trámites y presupuesto para servicios de interpretación y traducción.	Y	2018
	Servicios de comunicación para personas sordas o con problemas de audición.	Disponemos de trámites y presupuesto para interpretación de ASL.	Y	2018
	Correos de voz públicos en inglés y español	Nuestros mensajes de voz están en inglés y Español	Y	2022
	Mostradores públicos: tablas de idiomas disponibles	No tenemos mostradores públicos.	N / A	N / A
	Mostradores públicos: toda la señalización en inglés y español.	No tenemos mostradores públicos.	N / A	N / A
	Mostradores públicos: trámites para tener personal bilingüe disponible	No contamos con mostradores públicos, pero nuestro personal es bilingüe.	N / A	N / A
Comunidad Compromiso	Los proyectos, programas, políticas y servicios reflejan las partes interesadas del condado y son sensibles a diversos orígenes demográficos.	Revisamos los datos demográficos al implementar programas que afectan al público, ya sea la comunidad o el personal del Condado.	Y	2022
	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 público.	Revisamos datos demográficos al implementar programas que afectan al público	Y	2022

	Consideraciones tomadas para garantizar una participación equitativa	Revisamos datos demográficos al implementar programas que afectan al público	Y	2022
	Se establecieron contactos clave de participación comunitaria	Hemos establecido contactos clave pero siempre estamos creciendo y buscando maneras de crear más como los proyectos se expanden.	Y	Siempre un proceso continuo

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