

Extensión Cooperativa UC

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	7
Sección 5: Datos de contratación	9
Sección 6: Programas orientados a la acción	11
Sección 7: Logros y necesidades de recursos	12
Sección 8: Seguimiento de la EOCRAC	14
Sección 9: Título VI de la Ley de Derechos Civiles	15

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 con los principios 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, Prevención del Acoso Sexual, Adaptaciones Razonables para Personas con Discapacidades y Acceso Lingüístico 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 gratuito. 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.

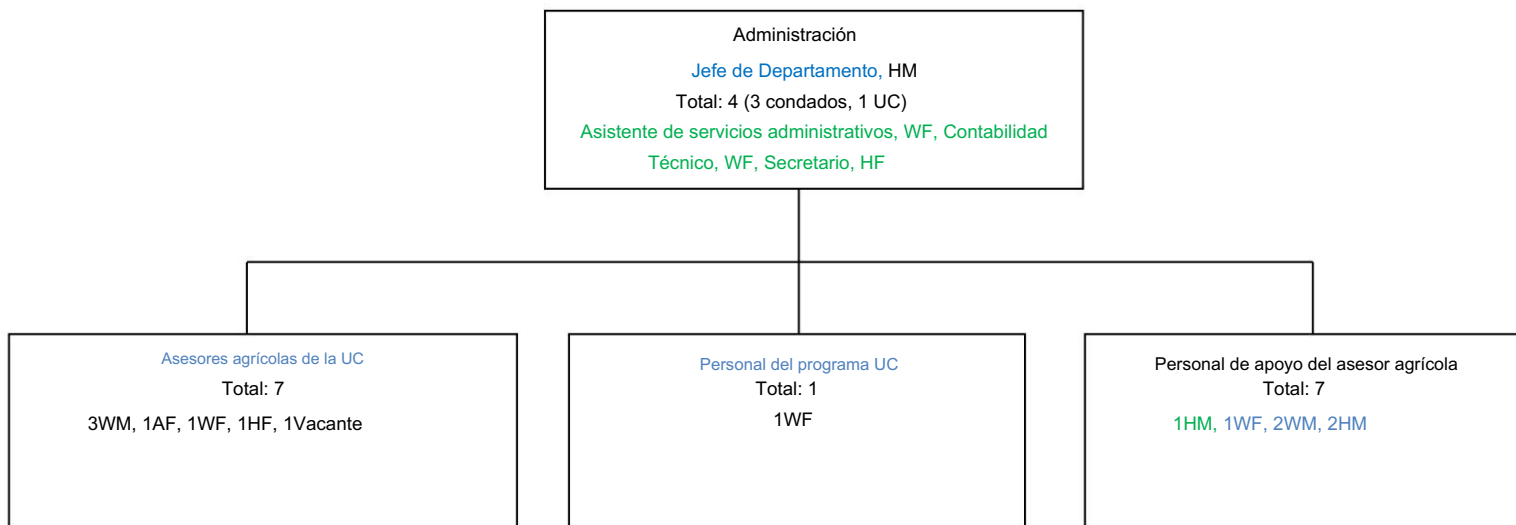
David B. Gonzalves

Jefe de departamento

Sección 2

Perfil organizacional Extensión Cooperativa UC

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



Verde = empleados del condado de Monterey Azul = empleados de la Universidad de California (UC)

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

Seccion 3

Report ID : MC-HRM-EO-0003
 Run Date : 03/20/2023
 Run Time : 10:46 AM

County of Monterey Workforce Analysis Chart Job Group Within Department 2022-2023 Job Group Metrics

Page 1 of 2

6210 - Cooperative Extension Service

JOB GROUP 03: Professionals - Administration - (52.8% Minority Availability) - (59.6% Female Availability)

Title	EEO Cat Code	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours			
		M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T		
ADMINISTRATIVE SERVICES ASSISTANT	P	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
TOTAL Professionals - Administration		0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
		100.0%			0.0%								100.0%					0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%				

JOB GROUP 17: Office Clerical II - (79.9% Minority Availability) - (84.6% Female Availability)

Title	EEO Cat Code	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours			
		M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T		
ACCOUNTING TECHNICIAN	OC	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
TOTAL Office Clerical II		0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
		100.0%			0.0%								100.0%					0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%				

JOB GROUP 18: Office Clerical I - (64.9% Minority Availability) - (69.9% Female Availability)

Title	EEO Cat Code	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours			
		M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T		
SECRETARY	OC	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
TOTAL Office Clerical I		0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
		100.0%			100.0%													0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%				

TOTAL - 6210 Cooperative Extension Service	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours		
	M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T	
	0	3	3	0	1	1	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	2	0	1	0	0	0	3	0
	100.0%			33.3%													66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%			

Total Employees	Minorities	Male	Female	Totals	Hours
-----------------	------------	------	--------	--------	-------

AMS infoAdvantage

Report ID : MC-HRM-EO-0003

**County of Monterey Workforce Analysis Chart
Job Group Within Department
2022-2023 Job Group Metrics**

Page 2 of 2

Run Date : 03/20/2023

Run Time : 10:46 AM

	M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T
GRAND TOTAL	0	3	3	0	1	1	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	2	0	1	0	0	3	0
	100.0%			33.3%													66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%		

AMS infoAdvantage

Sección 4

Actividad del personal: solo condado

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		1								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)		1								
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Periodo				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)										

Sección 4 Continuación

Actividad del personal: solo condado

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

Sección 5

Reclutamiento - Datos

(Incluya información para cada grupo de trabajo subutilizado. Incluya también información sobre los desafíos que encontró el Departamento al reclutar un grupo de solicitantes diverso y calificado.

La Extensión Cooperativa realizó contrataciones en 2022. Usamos una lista de elegibles para entrevistas dos veces. Se extendieron ofertas a 2 candidatos para el puesto vacante de Secretario pero ninguno de los candidatos finalizó el proceso de contratación. Es un desafío contratar a partir de una lista elegible, ya que somos muy diferentes a otros departamentos del condado. Por lo tanto, recibimos candidatos que no saben nada sobre nuestro departamento y no tienen claro para qué están entrevistando. Diciembre de 2022 logramos cubrir exitosamente el puesto de Secretaria bilingüe.

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		
Blanco										
africano Americano										
Asia/Pacífico Isleño										
Americano Indio/ alaska Nativo										
Hispano							2	9		1
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				2	Rev. 20-01-2021
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/ alaska Nativo					
Hispano				1	
TOTAL (cuente cada persona una vez solo)				3	

Sección 6

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

Programas orientados a la acción

Declaración de política de igualdad de oportunidades del Departamento Extensión Cooperativa está comprometida con los objetivos de igualdad de oportunidades del condado y también con los de nuestro "otro" empleador, la Universidad de California.

La Extensión Cooperativa abraza la diversidad, fomentando la contratación y promoción de minorías y mujeres.

No se tolera la discriminación ni el acoso de ningún tipo.

Como Director del Condado/Jefe de Departamento de Extensión Cooperativa del Condado de Monterey, se espera que brinde capacitación AA/EEO para el personal, incluido yo mismo, y cumpla con las regulaciones de Acción Afirmativa de la Universidad. Además de los requisitos de contratación, el otro enfoque de la Universidad para la acción afirmativa es el acceso a nuestros programas. Todos los programas de extensión y educación deben estar en paridad numérica con nuestra guía de Acción Afirmativa de acuerdo con el censo de clientela. Este informe se revisa anualmente y debe cumplirse ya sea numéricamente o mediante esfuerzos razonables. Extensión Cooperativa se fundó con el principio de llevar la investigación y la información universitaria al público desatendido para crear una economía agrícola vibrante y al mismo tiempo fomentar la educación de las comunidades rurales, los jóvenes y otras poblaciones desatendidas.

Como Jefe de Departamento, debo brindar capacitación a todo el personal en no discriminación y alcance afirmativo, y evaluar el desempeño de la UC, incluida una evaluación de sus esfuerzos programáticos de acción afirmativa.

Somos un departamento pequeño; es fácil comunicar políticas de forma rápida y eficaz a todos los empleados. Si bien es mi responsabilidad proporcionar una gestión y dirección claras de los programas del departamento, se entiende claramente que llevar a cabo las políticas y ejemplificarlas es responsabilidad de todos.

A los empleados se les informa periódicamente sobre su derecho a presentar una queja de discriminación internamente ante el departamento, ante la oficina de EEO del condado, el Departamento de Vivienda y Empleo Justos y la Comisión de EEO del condado. Además, los empleados de la Universidad son informados sobre sus consejeros de EEO dentro de la Universidad y su derecho a presentar una queja ante el Director de Acción Afirmativa de la Universidad.

Sección 7

Logros y necesidades de recursos

En esta sección, resalte los éxitos de su Departamento en lograr una fuerza laboral diversa. Describa la evaluación de su Departamento sobre las necesidades de recursos de la Oficina de Derechos Civiles. 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.

Incluya los índices de cumplimiento actuales de su departamento con la capacitación requerida ofrecida por 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.

Se hacen todos los esfuerzos posibles para proporcionar igualdad de oportunidades de empleo. Las vacantes de puestos se colocan estratégicamente y se envían por correo para atraer el interés de los empleados minoritarios. Las acciones incluyen;

- Implementar esfuerzos de extensión para garantizar la no discriminación en la identificación y ejecución de programas.
- Promover y fomentar la máxima participación de las minorías, las mujeres y otros grupos desatendidos.
grupos.
- Estamos obligados a alcanzar la paridad, si no en números, al menos con esfuerzos razonables, como contactos personales, medios de comunicación, etc. Además de brindar igualdad de oportunidades de empleo, cuando atiende a los clientes, el personal académico también cumple con las pautas de Acción Afirmativa de la UC, que incluyen;
- Registrar, documentar e informar sobre planes de extensión, metas, actividades, avances y resultados; y presentar los informes de actividad requeridos según lo programado.
- Cumplir con todas las regulaciones gubernamentales (federales, estatales, del condado) y políticas universitarias con respecto a la acción afirmativa, incluida la prohibición de discriminación.
- Planificar y llevar a cabo programas de diagnóstico y asesoramiento de tal manera que proporcionen un servicio equitativo a todos los grupos étnicos y de género interesados que componen la clientela potencial.
- Planificar y llevar a cabo programas educativos para que la información esté disponible para todos los grupos étnicos y de género interesados que componen la clientela potencial. Fomentar la participación de estos grupos a través de un esfuerzo de divulgación proactivo.
- Incluir objetivos de acción afirmativa en la planificación, implementación, presentación de informes y evaluación de los esfuerzos del programa.
- Mantener la documentación del servicio a los grupos étnicos y de género en la población clientela.

	Acoso y Discriminación Capacitación en Prevención	Derechos civiles Capacitación
Número total de Gerentes		1
Gerentes completados		1
Porcentaje de gerentes completados	1 1 100	100
Número total de empleados (no supervisores/gerentes)	3	3
Empleados (no supervisores/gerentes) completados	2	2
Porcentaje de empleados (no supervisores/gerentes) completados	67	67

Lo anterior es solo para empleados del condado. Un empleado que falta a capacitaciones es un empleado temporal que no ha estado trabajando.

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.

Sección 9

Título VI de la Implementación de la Ley de Derechos Civiles

(Según el [Título VI del Plan de Implementación de la Ley de Derechos Civiles del Condado](#))

	Requisito Título	Notas de implementación	Terminado
General	VI aviso en ventanillas públicas		Sí
	Proceso interno para remitir denuncias de discriminación a la Oficina de Derechos Civiles		Sí
	Los contratos atípicos incluyen una cláusula de no discriminación		Sí
	Se recopilan datos sobre el origen étnico y el idioma de las personas atendidas.		Sí
Idioma Acceso	Evaluación departamental de idioma completada		No
	Documentos vitales traducidos al español.		Sí
	Sitio web: minimice los archivos PDF. Cuando utilice archivos PDF, incluya una versión en español.		Sí
	Trámites y presupuesto para el uso de servicios de interpretación y traducción.	El condado no proporciona suficiente presupuesto para los servicios. Dependemos del personal y de los fondos de la UC para las traducciones	Sí
	Correos de voz públicos en inglés y español.		Sí
	Mostradores públicos: tablas de idiomas disponibles		Sí
	Mostradores públicos: toda la señalización en inglés y español.		Sí
	Mostradores públicos: trámites para tener personal bilingüe disponible		Sí

Comunidad Compromiso	Los proyectos, programas, políticas y servicios reflejan las partes interesadas del condado y son sensibles a diversos orígenes demográficos.		Sí
	Se analizó el posible efecto adverso desproporcionado para la salud humana o el medio ambiente en comunidades de color, comunidades tribales u otras personas subrepresentadas en el proceso público.		Sí
	Consideraciones tomadas para garantizar una participación equitativa		Sí
	Se establecieron contactos clave de participación comunitaria		Sí

Además de los números de condado anteriores, UC ANR requiere informes CASA anuales. CASA significa Contactos y autoevaluación. CASA recopila la información necesaria para demostrar el cumplimiento de las regulaciones federales de acción afirmativa para los programas de Extensión Cooperativa (CE). Los datos ingresados en el sistema son revisados por la Oficina de Acción Afirmativa de la División de Agricultura y Recursos Naturales (DANR) de la UC al final de cada año fiscal, para evaluar el cumplimiento tanto a nivel estatal como en los programas individuales del condado. Los asesores del condado, los directores del condado y otros directores pueden optar por revisar los datos de CASA de forma continua para fines de planificación y evaluación del programa. Todos los asesores y directores de condado de CE deben ingresar información en su archivo CASA cada año fiscal. Cierta personal no académico que es directamente responsable de la entrega de programas educativos a la clientela puede, a discreción del director del condado, tener una cuenta CASA e ingresar datos en CASA. Los datos ingresados en el sistema CASA incluyen información sobre los grupos de clientes del condado, las asignaciones del programa de los asesores y los contactos reales de los clientes y los métodos de extensión utilizados por los asesores. Los datos incluyen información tanto numérica como narrativa. Los directores de condado que tienen asignaciones de programas además de sus responsabilidades administrativas deben ingresar el mismo tipo de datos que los asesores. Todos los directores de condado deben utilizar CASA para registrar su autoevaluación administrativa de fin de año para el condado. Según la política de toda la División, todos los asesores, excepto aquellos cuyo único trabajo programático es en Desarrollo Juvenil 4-H, deben identificar en CASA al menos un grupo de clientela con el que trabajan y registrar sus contactos reales con su(s) grupo(s) de clientela. Todos los asesores, incluidos los asesores de Desarrollo Juvenil de 4-H, deben usar CASA para registrar su uso de

métodos de divulgación e introducir información narrativa de autoevaluación. Datos de acción afirmativa para el programa 4-H Jóvenes se recopilan a través de un sistema de informes separado requerido por el USDA; Si los asesores de Jóvenes de 4-H identifican grupos de clientes para el programa de Jóvenes y registran los contactos de los clientes en CASA es una cuestión de política local. Lo primero que hacen los académicos es definir su(s) grupo(s) de clientela. Trimestralmente informarán contactos, métodos de divulgación y narrativas de autoevaluación. Logros de Acción Afirmativa para Académicos (Asesores) en UCCE Condado de Monterey.