

Fiscal de distrito

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 2021	3
Sección 2: Perfil organizacional	4
Sección 3: Cuadro de análisis de la fuerza laboral del departamento	5
Sección 4: Actividad del personal	9
Sección 5: Datos de contratación	24
Sección 6: Programas orientados a la acción	28
Sección 7: Logros y necesidades de recursos	31
Sección 8: Seguimiento de la EOCRAC	32
Sección 9: Título VI de la Ley de Derechos Civiles	33

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:

Jeannine M. Pacioni

9FCC008E5A664BE...

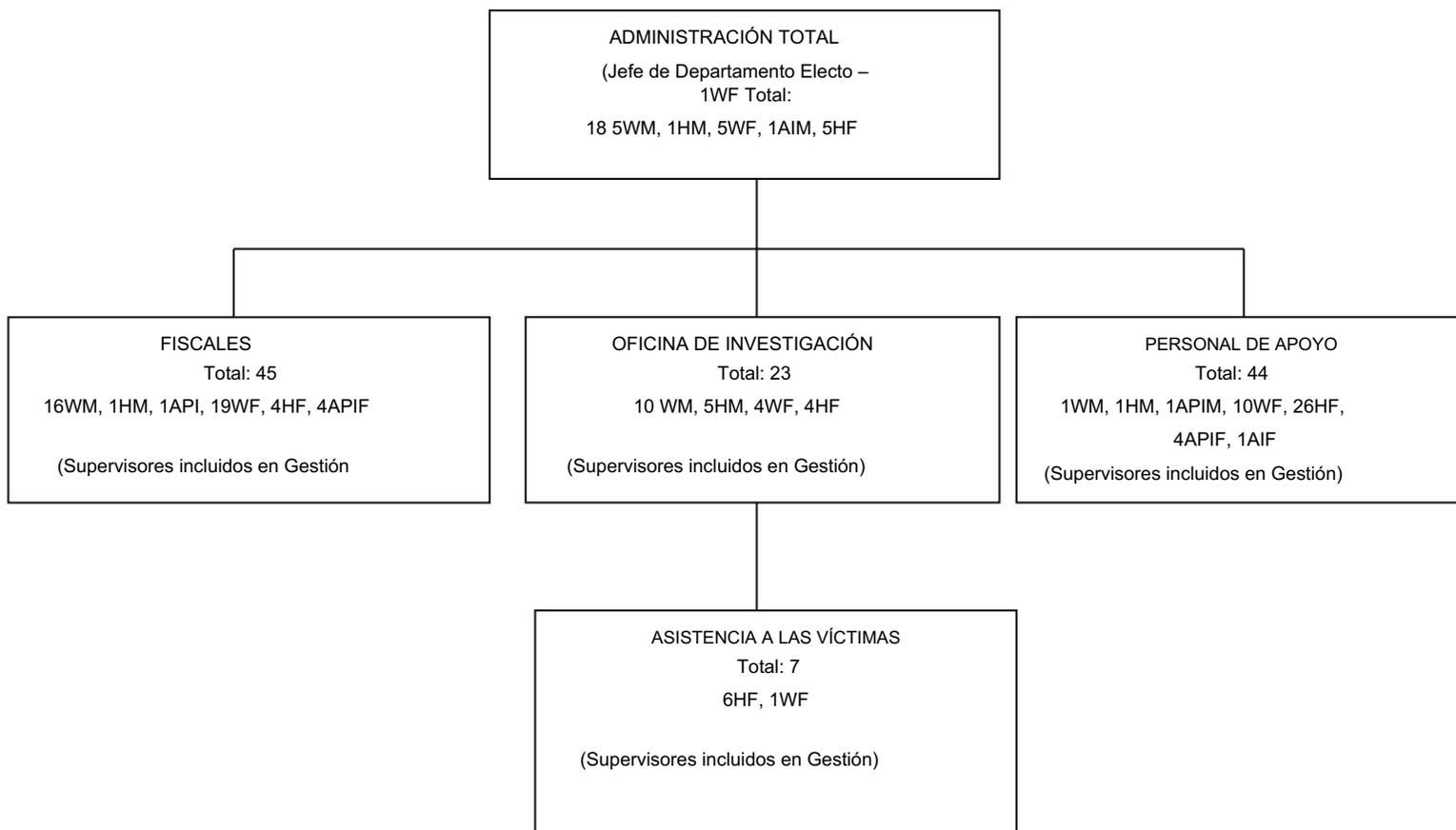
Jeannine M. Pacioni

Fiscal de distrito

Sección 2

Perfil organizacional Fiscalía (Total: 133)

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

Section 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.

Report ID : MC-HRM-EO-0003
 Run Date : 12/31/2022
 Run Time : 8:55 AM

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

Page 1 of 4

2240 - District Attorney

JOB GROUP 01: Management II - (34.6% Minority Availability) - (52.8% 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
CHIEF ASSISTANT DISTRICT ATTORNEY	E	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
TOTAL Management II		1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
		0.0%			0.0%								100.0%					0.0%						

JOB GROUP 02: Management I - (37.6% Minority Availability) - (49.1% 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
ASSISTANT DISTRICT ATTORNEY	OA	2	2	4	0	1	1	2	0	0	0	0	1	0	1	0	0	3	0	1	0	0	4	0
FINANCE MANAGER II	P	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
TOTAL Management I		3	2	5	0	1	1	3	0	0	0	0	1	0	1	0	0	4	0	1	0	0	5	0
		40.0%			20.0%								80.0%					0.0%						

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
ACCOUNTANT III	P	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
ADMINISTRATIVE ASSISTANT TO DISTRICT ATTORNEY	P	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
VICTIM/WITNESS ASSISTANCE PROGRAM MANAGER	P	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
TOTAL Professionals - Administration		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%						

Report ID : MC-HRM-EO-0003

County of Monterey Workforce Analysis Chart

Run Date : 12/31/2022

Job Group Within Department

Run Time : 8:55 AM

2022-2023 Job Group Metrics

2240 - District Attorney

JOB GROUP 04: Professionals - Attorneys - (20.9% Minority Availability) - (45.9% 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
DEPUTY DISTRICT ATTORNEY I	P	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
DEPUTY DISTRICT ATTORNEY II	P	0	3	3	0	1	1	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	2	0	1	0	0	3	0
DEPUTY DISTRICT ATTORNEY III	P	1	2	3	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	0	1	0	0	3	0
DEPUTY DISTRICT ATTORNEY IV	P	16	18	34	2	4	6	14	0	1	1	0	14	0	2	2	0	28	0	3	3	0	34	0
TOTAL Professionals - Attorneys		17	24	41	2	6	8	15	0	1	1	0	18	0	4	2	0	33	0	5	3	0	41	0
																		80.5%	0.0%	12.2%	7.3%	0.0%		

JOB GROUP 11: Law Enforcement II - (58.7% Minority Availability) - (27.3% 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
CHIEF DISTRICT ATTORNEY INVESTIGATOR	P	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
DISTRICT ATTORNEY INVESTIGATIVE CAPTAIN	P	2	0	2	2	0	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	0
TOTAL Law Enforcement II		3	0	3	2	0	2	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	3	0
																		33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%		

JOB GROUP 12: Law Enforcement I - (46.3% Minority Availability) - (30.4% 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
DISTRICT ATTORNEY INVESTIGATOR I	PS	0	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	0
DISTRICT ATTORNEY INVESTIGATOR III	PS	11	7	18	3	2	5	8	0	3	0	0	5	0	2	0	0	13	0	5	0	0	18	0
TOTAL Law Enforcement I		11	9	20	3	4	7	8	0	3	0	0	5	0	4	0	0	13	0	7	0	0	20	0
																		65.0%	0.0%	35.0%	0.0%	0.0%		

Report ID : MC-HRM-EO-0003

County of Monterey Workforce Analysis Chart

Run Date : 12/31/2022

Job Group Within Department

Run Time : 8:55 AM

2022-2023 Job Group Metrics

2240 - District Attorney

JOB GROUP 13: Paraprofessional - Technicians II - (65.2% Minority Availability) - (71.2% 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
ACCOUNTANT II	PP	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
DIGITAL FORENSIC INVESTIGATOR	PP	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
LEGAL ASSISTANT	OC	1	2	3	1	1	2	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	3	0
VICTIM ASSISTANCE ADVOCATE	PP	0	7	7	0	6	6	0	0	0	0	0	1	0	6	0	0	1	0	6	0	0	7	0
TOTAL Paraprofessional - Technicians II		1	11	12	1	7	8	0	0	0	0	1	4	0	7	0	0	4	0	7	0	1	12	0
																		33.3%	0.0%	58.3%	0.0%	8.3%		

JOB GROUP 14: Paraprofessional - Technicians I - (54.9% Minority Availability) - (73.6% 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
ACCOUNTANT I	PP	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
INVESTIGATIVE AIDE	PP	2	4	6	0	2	2	1	0	0	0	0	2	0	2	0	0	3	0	2	0	0	6	0
TOTAL Paraprofessional - Technicians I		2	5	7	0	2	2	1	0	0	0	0	3	0	2	0	0	4	0	2	0	0	7	0
																		57.1%	0.0%	28.6%	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
LEGAL SECRETARY III	PP	0	3	3	0	2	2	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	1	0	2	0	0	3	0
SUPERVISING LEGAL SECRETARY	OC	0	3	3	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	3	0
TOTAL Office Clerical II		0	6	6	0	5	5	0	0	0	0	0	1	0	5	0	0	1	0	5	0	0	6	0
																		16.7%	0.0%	83.3%	0.0%	0.0%		

Report ID : MC-HRM-EO-0003
 Run Date : 12/31/2022
 Run Time : 8:55 AM

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

2240 - District Attorney

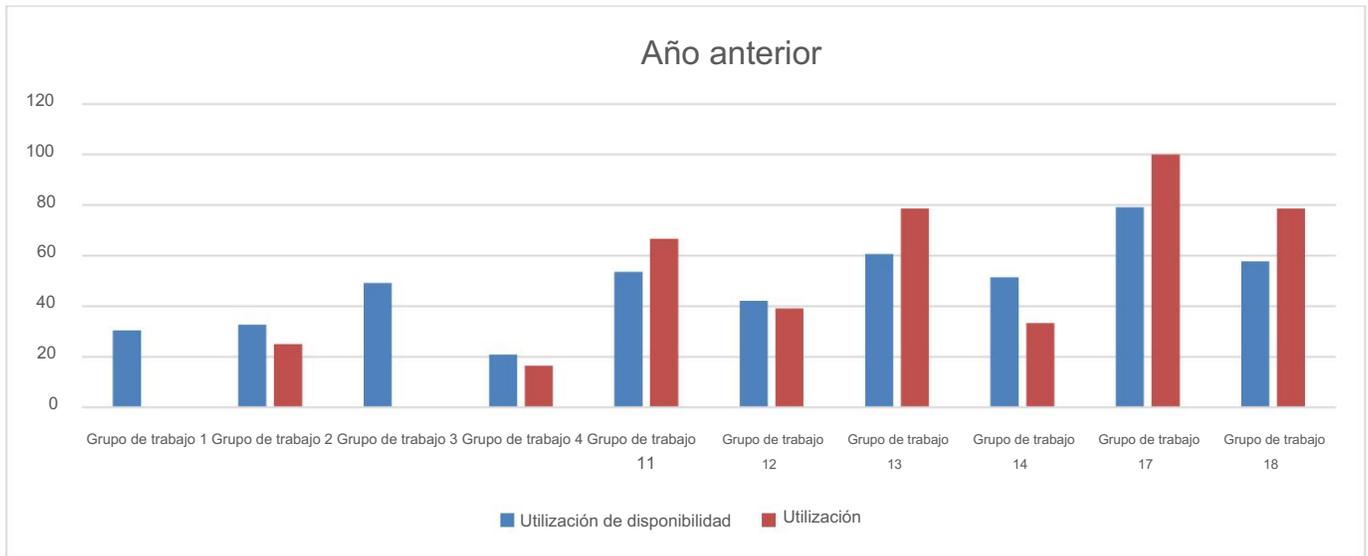
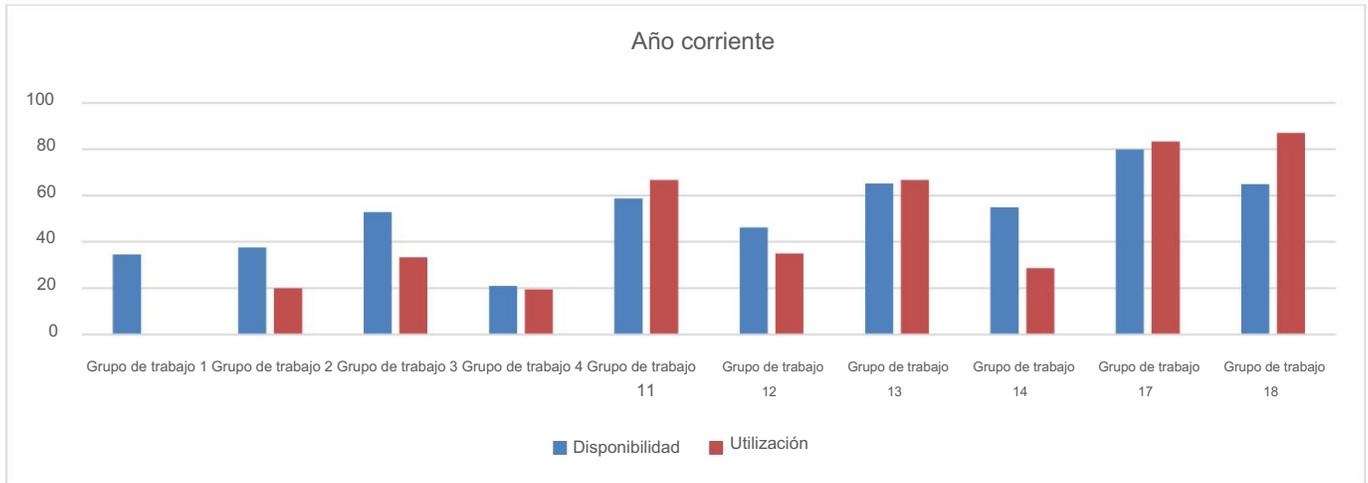
JOB GROUP 18: Office Clerical I - (64.9% Minority Availability) - (69.9% Female Availability)

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
LEGAL SECRETARY II	OC	0	18	18	0	16	16	0	0	0	0	0	2	0	13	3	0	2	0	13	3	0	18	0
LEGAL TYPIST	OC	1	4	5	1	3	4	0	0	1	0	0	1	0	3	0	0	1	0	4	0	0	5	0
TOTAL Office Clerical I		1	22	23	1	19	20	0	0	1	0	0	3	0	16	3	0	3	0	17	3	0	23	0
		95.7%			87.0%								13.0% 0.0% 73.9% 13.0% 0.0%											

TOTAL - 2240 District Attorney	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
	39	82	121	9	45	54	29	0	6	2	1	37	0	40	5	0	66	0	46	7	1	121	0
	67.8%			44.6%								54.5% 0.0% 38.0% 5.8% 0.8%											

GRAND TOTAL	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
	39	82	121	9	45	54	29	0	6	2	1	37	0	40	5	0	66	0	46	7	1	121	0
	67.8%			44.6%								54.5% 0.0% 38.0% 5.8% 0.8%											

Gráficos para todos los grupos laborales sobre utilización/disponibilidad de minorías:



Sección 4

Actividad del personal (año en curso)

Grupo de trabajo: 02	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	0	0	1	1	0	0	1	0		
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0		
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0		
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0		
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0		
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	1	1	0	0	1	0		
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0		
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0		
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0		
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0		
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0		
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0		

Sección 4

Actividad del personal (año en curso)

Grupo de trabajo: 03	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	1	0	2
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	1	0	2
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

Sección 4

Actividad del personal (año en curso)

Grupo de trabajo: 04	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo				Promociones – Dentro del trabajo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	2	0	0	2	0	2	0	2	1
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	1	2	1	2	0	1
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	2	0	0	3	2	3	2	2	2
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Sección 4

Actividad del personal (año en curso)

Grupo de trabajo: 12	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	1	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	1	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	0	0	0	0	1	0
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

Sección 4

Actividad del personal (año en curso)

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

Sección 4

Actividad del personal (año en curso)

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

Sección 4

Actividad del personal (año en curso)

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

Sección 4

Actividad del personal (año en curso)

Grupo de Trabajo: 18	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	1
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	8	0	0	0	1	0	3
Dos o mas carreras	0	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	8	0	0	0	1	0	5
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	1	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	1	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	0	0	0	0	0	0

Actividad del personal (año anterior)

Grupo de trabajo: 02	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	0	0	0	0	0	0	1	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	1	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	0	0	0	0	1	0
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

Actividad del personal (año anterior)

Grupo de trabajo: 04	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Blanco	2	2	0	0	5	3	1	3
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	1
Asiático/Isleño del Pacífico	1	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	1	0	1	1	0	2	1	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	04	2	1	1	5	5	2	4
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

Actividad del personal (año anterior)

Grupo de trabajo: 11	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	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	1	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	1	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	2	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	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

Actividad del personal (año anterior)

Grupo de trabajo: 12	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Blanco	2	1	1	0	0	0	1	1
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	3	0	1	0	0	0	2	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	5	1	2	0	0	0	3	1
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

Actividad del personal (año anterior)

Grupo de trabajo: 13	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	0	1	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	1	2	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	3	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	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

Actividad del personal (año anterior)

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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Dos o mas carreras	1		0	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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: 18	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	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	1	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	5	0	0	0	0	0	4
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	6	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	1	0	1	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	0	1	0	0	0	0

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: 13	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	7	1	3	1	3	0	1	0	0
africano Americano	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Asia/Pacífico Isleño	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Americano Indio/ alaska Nativo	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	7	44	1	24	1	24	0	6	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	10	53	2	27	2	27	0	7	0	0

Grupo de trabajo: 13	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco	0	0	0	1	Esta contratación se anunció en Consejería, 2 Legal, Paraprofesional, Servicios sociales utilizando 0 la base de datos de adquisición de talentos de CRO para los siguientes datos demográficos: afroamericano/negro, indio americano/ nativo de Alaska, asiático/isleño del Pacífico, hispano/latino, LGBTQ+, Veteranos, Discapacidad.
africano Americano	0	0	0	0	
Asia/Pacífico Isleño	0	0	0	0	
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	
Hispano	1	1	2	1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	1	4	2	

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: 12	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	8	3	3	3	3	3	3	0	0
africano Americano	2	3	1	0	1	0	1	0	0	0
Asia/Pacífico Isleño	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Americano Indio/ alaska Nativo	2	0	1	0	1	0	1	0	0	0
Hispano	5	7	3	1	3	1	2	0	1	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	12	18	8	4	8	4	7	3	1	0

Grupo de Trabajo: 12	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco	0	0	0	0	Esta contratación se anunció en Abogado, 2 Correccionales, Investigador, Aplicación de la ley, Libertad condicional, Profesional, Seguridad pública, Seguridad utilizando la base de datos de adquisición de talentos de CRO para los siguientes grupos demográficos: afroamericano/ negro, indio americano/nativo de Alaska, asiático/isleño del Pacífico, LGBTQ+, veteranos, discapacitados.
africano Americano	0	0	0	0	
Asia/Pacífico Isleño	0	0	1	0	
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	
Hispano	2	2	1	2	
TOTAL (cuenta cada persona una vez solo)	2	2	4	2	

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: 17	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	0	4	0	4	0	4	0	2	0	1
africano Americano	0	2	0	1	0	1	0	0	0	0
Asia/Pacífico Isleño	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	1	7	0	7	0	7	0	3	0	1
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	13	0	12	0	12	0	5	0	2

Grupo de trabajo: 17	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco	1	1	1	1	Esta contratación se anunció en Legal, Oficina 2 y Apoyo administrativo, Paraprofesional, Profesional utilizando la base de datos de adquisición de talentos CRO para los siguientes datos demográficos: afroamericano/ negro, indio americano/nativo de Alaska, asiático/isleño del Pacífico, hispano/latino , Caucásico/Blanco, LGBTQ+, Veteranos, Discapacidad.
africano Americano	0	0	0	0	
Asia/Pacífico Isleño	0	0	0	0	
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	
Hispano	0	0	0	2	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	1	2	3	

Sección 5

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: 12	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	0	5	0	1	0	1	0	0	0	0
africano Americano	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0
Asia/Pacífico Isleño	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Americano Indio/ alaska Nativo	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Hispano	4	6	2	1	2	1	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	7	13	4	2	4	2	0	0	0	0

Trabajo Grupo: 12	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco	1	0	0	0	<p>La experiencia, la educación y la capacitación requieren 1 finalización exitosa de un curso de Academia de Policía Básica certificado por POST M. El desafío ha sido encontrar solicitantes que cumplan con este requisito.</p> <p>Este reclutamiento se anunció en grupos correccionales, de investigación, policiales, legales, de libertad condicional, profesionales, de seguridad pública y de seguridad que utilizan la base de datos de adquisición de talentos de CRO para los siguientes grupos demográficos: Africano americano/negro; Indio americano/nativo de Alaska; Asiáticos/isleños del Pacífico, LGBTQ+, veteranos y personas discapacitadas.</p>
africano Americano	0	0	0	0	
Asia/Pacífico Isleño	1	0	0	0	
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	
Hispano	0	0	1	1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	2	0	2	1	

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? **Nuestro equipo de gestión está disponible para dirigirse a grupos en todo el condado de Monterey y, a menudo, asiste a ferias de empleo, es seleccionado para dar conferencias y realizar presentaciones en colegios, universidades y facultades de derecho. También ofrecemos pasantías remuneradas y no remuneradas que a menudo conducen a ofertas de trabajo permanentes.**

Como miembro fundador del Consejo Comunitario Multicultural, organizo reuniones mensuales con el consejo, que está compuesto por un grupo diverso de miembros de la comunidad que ofrecen voluntariamente su tiempo y experiencia para educar, promover y participar en conversaciones difíciles para aumentar la relación y el entendimiento intercultural. .

No solicitamos ninguna exención de certificación selectiva en 2022.

Contratación

¿Qué criterios de selección utiliza el departamento en la entrevista de aptitud? **Nuestro departamento entrevista y evalúa al candidato en función de su experiencia, habilidades y calificaciones.**

¿Cómo garantiza su departamento la diversidad en los paneles de evaluadores y panelistas entrevistadores? **Para obtener perspectivas más diversas, nos aseguramos de que al menos uno de nuestros evaluadores sea una minoría. También nos aseguramos de que nuestros panelistas incluyan miembros de nuestro personal de diversos puestos dentro de nuestra oficina y nuestro panel siempre esté formado por al menos uno en un trabajo protegido. grupo.**

¿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 miembros del panel han recibido capacitación en derechos civiles a través de la Oficina de Derechos Civiles, que incluye un módulo de capacitación sobre prejuicios implícitos. Todos los miembros del panel reciben información antes de formar parte de un panel de entrevistas y se les informa cuando finalizan las entrevistas para garantizar que así sea.**

sigue siendo justo y equitativo. Dado que los miembros del panel representados son diversos, esto ayuda a minimizar los sesgos.

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? Aunque una vacante en nuestro grupo directivo es poco común y a menudo se debe a jubilaciones, nuestra oficina ha tenido éxito en la promoción interna para cubrir estas vacantes. Un alto porcentaje de nuestros primeros puestos los ocupan personas de grupos protegidos.

¿Cómo utiliza su departamento las evaluaciones de desempeño para evaluar el desempeño de los empleados? ¿Cómo se compromete de construir una fuerza laboral diversa e inclusiva? Los supervisores consideran y califican las habilidades y capacidades de los empleados en esta área al completar las evaluaciones anuales. ¿Cómo se considera este compromiso al considerar a los empleados para oportunidades de promoción? Todos los empleados reciben capacitación para tener la oportunidad de mejorar sus habilidades y posibilidades de promoción a clasificaciones laborales más altas. El compromiso de un empleado con la diversidad y la inclusión es un factor importante que se considera antes de ser ascendido.

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? Los datos se recopilan y almacenan sobre todos los empleados e incluyen el puesto inicial contratado, cualquier ascenso y asignaciones específicas realizadas a lo largo de su carrera. Esta información se registra/almacena en una hoja de cálculo. También solicitamos estadísticas a Recursos Humanos cuando es necesario.

¿Qué muestran los datos sobre las tasas de rotación de los grupos protegidos en comparación con la población general de su departamento? Las rotaciones son comunes porque el costo de vida y los bajos salarios hacen que los empleados a menudo busquen puestos mejor remunerados en otros condados, pero las tasas de rotación son similares entre la población general y los grupos protegidos.

Según los datos recopilados, ¿cuáles son las tendencias negativas y positivas que ha encontrado y cómo actuará en consecuencia? Como se señaló anteriormente, nuestra tendencia de datos indica que el personal se está yendo por salarios más altos fuera del condado de Monterey. Cuando esto ocurre, le brinda al Departamento la oportunidad de reclutar intencionalmente entre los grupos protegidos, para aumentar la diversidad dentro del departamento.

¿Qué medidas ha tomado el departamento para garantizar adaptaciones de lactancia para todos sus empleados? Desde 2018 contamos con una Sala de Lactancia designada. Cada empleada debe realizar la capacitación sobre Lactancia en el Lugar de Trabajo exigida por el Condado y los supervisores deben brindar alojamiento al personal que supervisan cuando sea necesario.

¿Cuál es la práctica del departamento cuando un empleado solicita una adaptación? Utilizamos el Equipo de Adaptaciones Razonables de Recursos Humanos para activar el Proceso Interactivo para todas las adaptaciones que excedan las 2 semanas.

¿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? Todos los empleados tienen la oportunidad de tener una conversación abierta y sincera sobre su empleo en nuestra oficina.

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

Los empleados que han ascendido internamente tienden a aumentar su longevidad dentro del departamento, lo que ayuda a minimizar la rotación. Nuestro equipo directivo está formado por nueve (9) mujeres y siete (7) minorías.

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

Se indica a los empleados que completen todas las capacitaciones ofrecidas/obligadas por el condado aplicables a su categoría laboral y se les anima a postularse para puestos más altos. El departamento a menudo paga por capacitaciones específicas que pueden ayudar a los empleados a crecer dentro del departamento.

Nuestra oficina utiliza medios de comunicación social y paga por anuncios con recursos locales para asesorar a posibles candidatos sobre nuestras vacantes laborales.

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 grupo de trabajo.

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	15	15	100
Empleados (no supervisor/no gerente)	106	97	91,5
Empleados de baja y sin posibilidad de recibir formación	(2)		
Totales	121	112	92,5

Capacitación en derechos civiles	Total Número de Empleados	# de Empleados que Terminado Capacitación	Porcentaje de Empleados completados Capacitación
Supervisores/Gerentes	15	14	93
Empleados (no supervisor/no gerente)	106	95	89,6
Empleados de baja y sin posibilidad de recibir formación	(3)		
Totales	121	109	90

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*

	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	Los avisos se publican en todos los vestíbulos públicos de nuestro departamento. sirve.	Y	Mas de 10 años
	Proceso interno para remitir denuncias de discriminación a Civil Oficina de Derechos	Política DA 1.24 – 1.25 habla con el proceso	Y	En o antes de 2010
	Los contratos atípicos incluyen una cláusula de no discriminación	Utilice formularios de contrato estándar creados por el condado.	Y	Mas de 10 años
	Se recopilan datos sobre el origen étnico y el idioma de las personas atendidas.	Se recopilan datos de todas las víctimas atendidas.	Y	Más de 15 años
Idioma Acceso	Evaluación departamental de idioma completada	La evaluación determinó que se asigna personal de habla hispana a la recepción y a los testigos. coordinación. La lista de teléfonos designa personal bilingüe para ayudar a servir al público.	Y	Más de 15 años
	Documentos vitales traducidos al Español	Todos los folletos de servicios a las víctimas y la mayoría de los folletos generales están	Y	Más de 20 años

		traducido al español		
	Sitio web: minimice los archivos PDF. Cuando utilice archivos PDF, incluya una versión en español.	La mayoría de los enlaces de documentos PDF incluyen una versión en español.	Y	Mas de 10 años
	Trámites y presupuesto para el uso de servicios de interpretación y traducción.	Language Line está disponible para todo el personal en la oficina o en el campo para brindar servicios de traducción.	Y	En o antes de 2017
	Servicios de comunicación para personas sordas o con problemas de audición.	Language Line está disponible para todo el personal en la oficina o en el campo para brindar servicios de traducción.	Y	En o antes de 2017
	Correos de voz públicos en inglés y español	Cuando se creó la cadena telefónica para nuestro departamento, ofrece ambos idiomas.	Y	Mas de 10 años
	Mostradores públicos: tablas de idiomas disponibles	El gráfico de líneas lingüísticas está disponible en todos los vestíbulos públicos.	Y	En o antes de 2017
	Mostradores públicos: toda la señalización en inglés y español.		Y	Mas de 10 años
	Mostradores públicos: trámites para tener personal bilingüe disponible	Los mostradores públicos cuentan con personal bilingüe. En caso de que haya personal no bilingüe Cubriendo el frente, tienen acceso a la lista de teléfonos que designa al personal bilingüe.	Y	Más de 30 años
Comunidad Compromiso	Los proyectos, programas, políticas y servicios reflejan las partes interesadas del condado y son sensibles a diversos orígenes demográficos.	Consejo Comunitario Multicultural (MCCC) fue creado para reflejar las necesidades de la comunidad diversa que atender.	Y	En o antes de 2019

	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.	Proceso en curso con el MCCC para considerar posibles disparidades.	Y	En o antes de 2019
	Consideraciones tomadas para garantizar una participación equitativa	Proceso en curso con el MCCC para considerar una participación equitativa	Y	En o antes de 2019
	Se establecieron contactos clave de participación comunitaria	El MCCC está compuesto por miembros clave de la comunidad.	Y	En o antes de 2019

* [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.