

# Departamento de Comunicaciones de Emergencia

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	6
Sección 5: Datos de contratación	9-11
Sección 6: Programas orientados a la acción	12-15
Sección 7: Logros y necesidades de recursos	dieciséis
Sección 8: Seguimiento de la EOCRAC	17
Sección 9: Título VI de la Ley de Derechos Civiles	18

## 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.



---

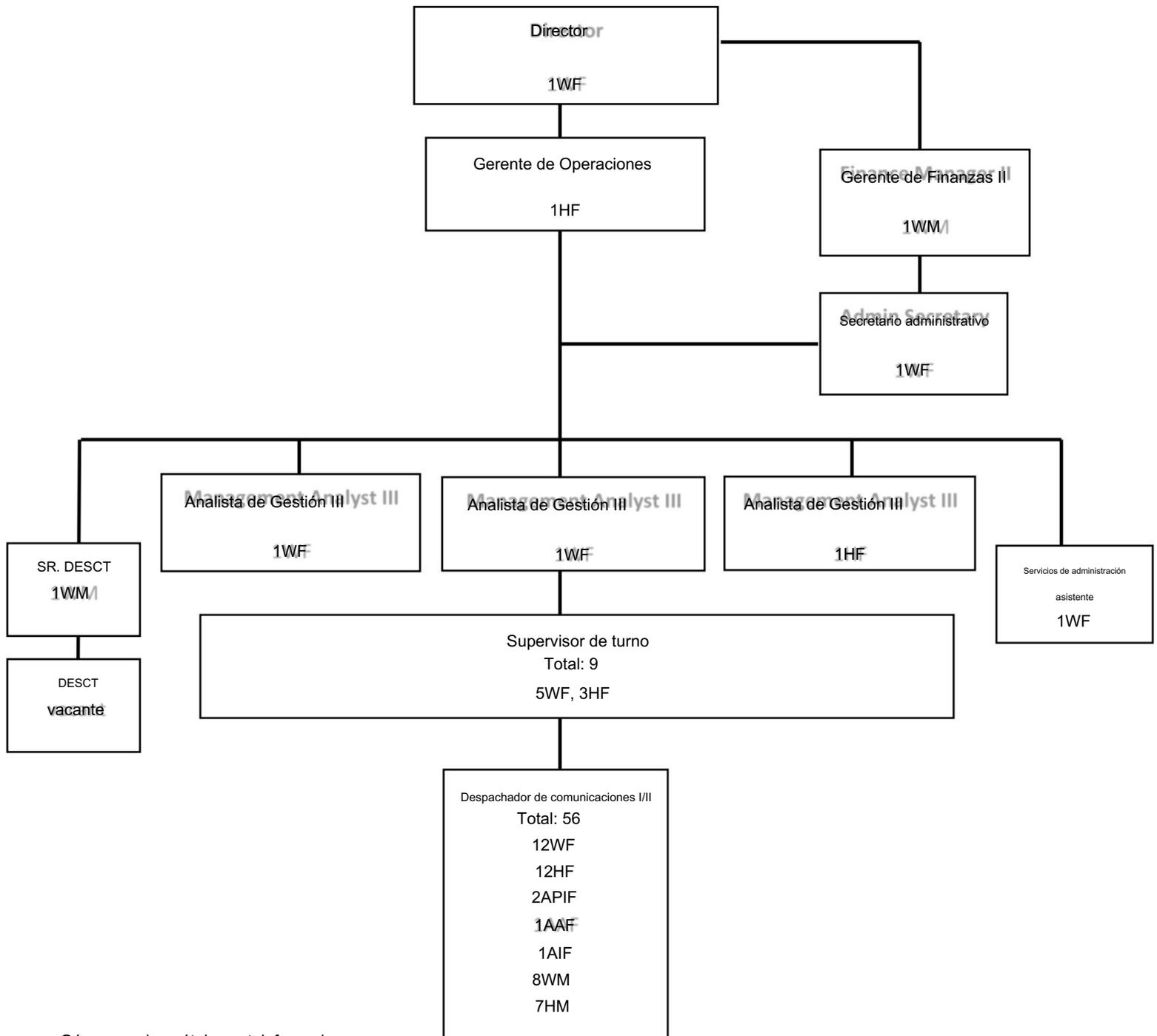
Lee Ann Magoski

Director de Comunicaciones de Emergencia

## Sección 2

### Perfil organizacional

### Departamento de Comunicaciones de Emergencia



Género y origen étnico autoinformados:

M – Masculino      F-Mujer

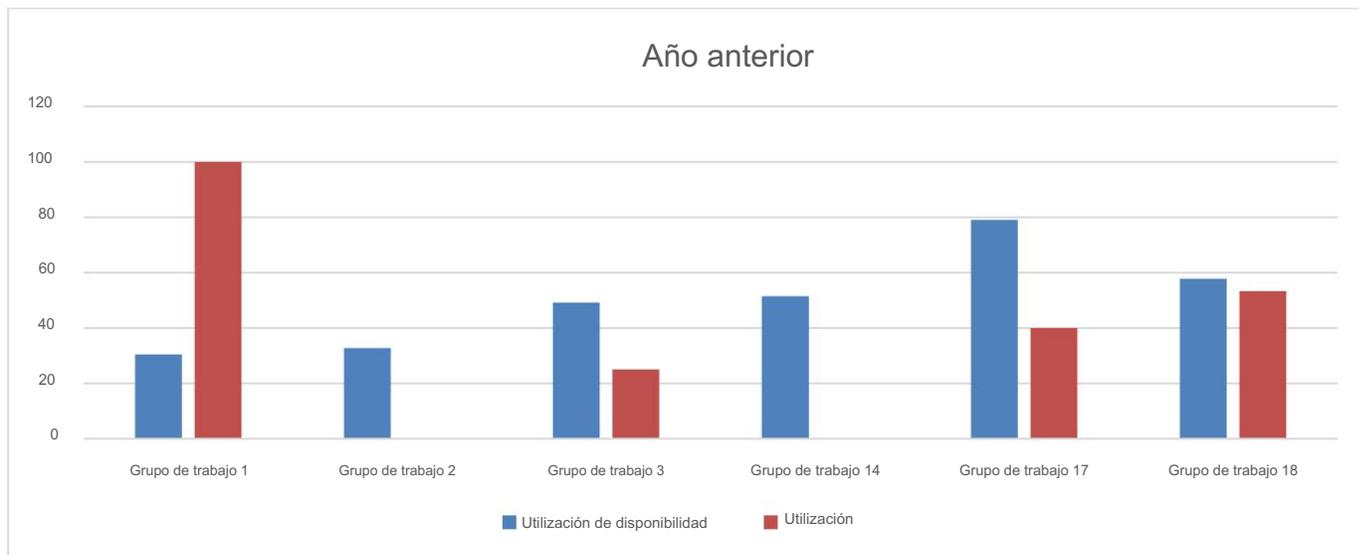
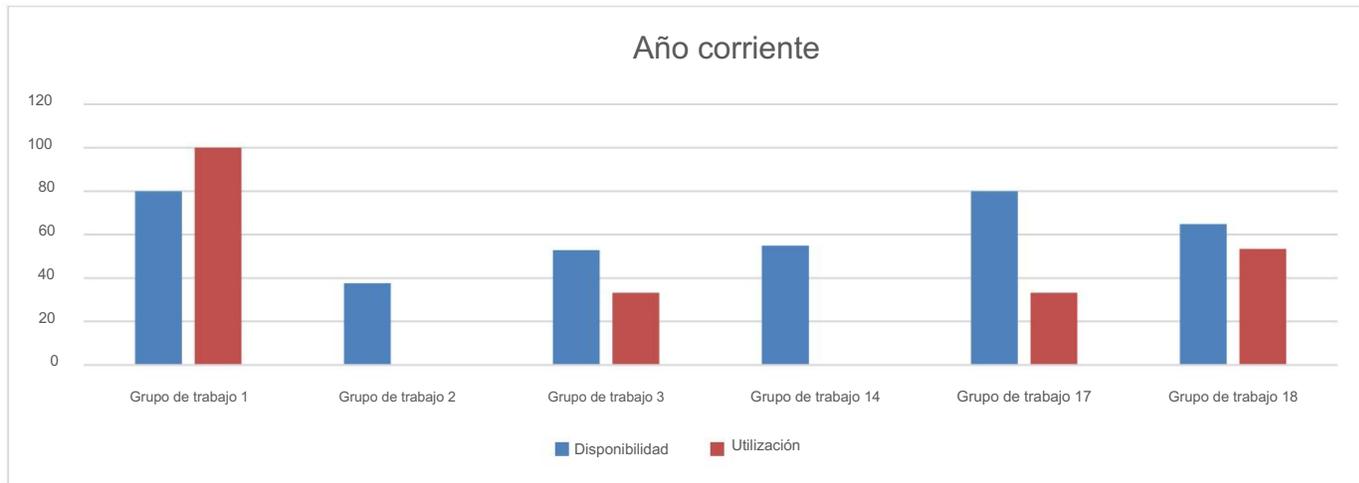
AA - afroamericano; H – Hispano; API: asiático/isleño del Pacífico; W - Blanco que no sea hispano;  
IA: indio americano/nativo de Alaska

Actualizado: 20/03/23

### 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 : 20/03/2023

Grupo de trabajo dentro del departamento

Tiempo de ejecución : 6:40 p.m.

Métricas del grupo de trabajo 2022-2023

1520 - Comunicación de emergencia

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	
		t	MF	TW AA	SU API AI W AA	SU API AI W AA	AI	F/TP/T													
SUBDIRECTOR DE COMUNICACIONES DE EMERGENCIA OA 0		1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
<b>Gestión TOTAL II</b>		0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
		100,0%			100,0%											0,0% 0,0% 100,0% 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	
		t	MF	TW AA	SU API AI W AA	SU API AI W AA	AI	F/TP/T													
GERENTE DE FINANZAS II	PAG	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Gestión TOTAL I</b>		1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0,0%			0,0%											100,0% 0,0% 0,0% 0,0% 0,0%					

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	
		t	MF	TW AA	SU API AI W AA	SU API AI W AA	AI	F/TP/T													
ASISTENTE DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	PAG	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANALISTA DE GESTIÓN III	PAG	0	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL Profesionales - Administración</b>		0	3	3	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		100,0%			33,3%											66,7% 0,0% 33,3% 0,0% 0,0%					

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	
		t	MF	TW AA	SU API AI W AA	SU API AI W AA	AI	F/TP/T													
COORDINA SUPERIOR DEPARTAMENTAL DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN PP		1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL Paraprofesionales - Técnicos I</b>		1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0,0%			0,0%											100,0% 0,0% 0,0% 0,0% 0,0%					

Fecha de ejecución : 20/03/2023

Grupo de trabajo dentro del departamento

Tiempo de ejecución : 6:40 p.m.

Métricas del grupo de trabajo 2022-2023

1520 - Comunicación de emergencia

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	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
SUPERVISOR DE TURNO DE COMUNICACIONES DE EMERGENCIA	OC	0	8	8	8	0	3	3	0	0	0	0	0	5	0	3	0	0	0	5	0	
<b>TOTAL Oficinista II</b>			0	9	9	0	3	3	0	0	0	0	0	6	3	0	0	0	0	6	0	
			100,0%			33,3%											66,7% 0,0% 33,3% 0,0% 0,0%					

GRUPO DE TRABAJO 18: Oficinista I - (64,9% Disponibilidad de minorías) - (69,9% Disponibilidad de mujeres)

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
DESPACHADOR DE COMUNICACIONES I	OC	0	9	9	9	0	4	4	0	0	0	0	0	5	0	3	1	0	5	0	3	
DESPACHADOR DE COMUNICACIONES II	OC	15	19	34	34	7	12	19	8	0	7	0	0	7	1	9	1	1	15	1	1	
<b>TOTAL Oficinista I</b>			15	28	43	7	16	23	8	0	7	0	0	12	1	12	2	1	20	1	19	
			65,1%			53,5%											46,5% 2,3% 44,2% 4,7% 2,3%					

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 - 1520</b>			17	41	58	7	21	28	10	0	7	0	0	20	1	17	2	1	30	1	24	
Comunicación de emergencia			70,7%			48,3%											51,7% 1,7% 41,4% 3,4% 1,7%					

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>	17	41	58	7	21	28	10	0	7	0	0	20	1	17	2	1	30	1	24	2	1	58	0
	70,7%			48,3%							51,7% 1,7%				41,4% 3,4%				1,7%				

## 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	Hombres	Mujeres		
Blanco		3					2			4
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico		1					1			
Indio americano/ Nativo de Alaska		1								1
Hispano	1	1					1			3
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	6								8
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Periodo				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco			1							
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)										

## Actividad del personal (año anterior)

Grupo de trabajo: 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	2	5		1			2	3
afroamericano								1
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano	1	7	1	1			2	2
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	3	11	1	2	0	0	4	6
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Blanco				1				
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano			1	1				
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	1	2	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										1
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										1
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)										2
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco										
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)										

## Sección 5

## Reclutamiento – Datos (año actual)

(Incluya información para cada grupo de trabajo subutilizado. Incluya información sobre los desafíos del departamento para reclutar un grupo de solicitantes diverso y calificado).

Trabajo Grupo:  3	Solicitantes		Solicitantes que cumplieron con las calificaciones mínimas (Proyección inicial)		Solicitantes Colocados en Lista elegible		Solicitantes Entrevistado		Solicitante Contratado Para el Posición	
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras		
Blanco	11	27	3	9	3	9	1	6		1
africano Americano		3								
Asia/Pacífico Isleño		1								
Americano Indio/ alaska Nativo		1								
Hispano	7	42	1	12	1	12	1	10		
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	21	82	4	21	4	21	2			

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	1			1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Talento de la Oficina de Derechos Civiles del Condado de Monterey</li> <li>Base de datos de adquisiciones</li> <li>Sitio web del condado</li> <li>Recomendación de empleados</li> </ul>
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/ alaska Nativo					
Hispano		1		1	
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).

Trabajo Grupo:  18	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	43	81	2	17	6	14		9		3
africano Americano	8	10		1		1	1			
Asia/Pacífico Isleño	15	19	3	3	3	3	1	2		1
Americano Indio/ alaska Nativo	3	10		2		2		1		1
Hispano	139	257	11	23	13	23	5	8	1	1
TOTAL (cuenta cada persona una vez solo)	208	377		46	22	43	7	20	1	6

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		1			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colegios y universidades locales</li> <li>• Talento de la Oficina de Derechos Civiles del Condado de Monterey Base de datos de adquisiciones</li> <li>• Sitio web del condado</li> <li>• Recomendación de empleados</li> </ul>
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/ alaska Nativo					
Hispano		1		3	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)					

## 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: 18	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	47	105	47	105	2	14	4	14	2	5
africano Americano	9		9		1	1		1		
Asia/Pacífico Isleño	21	19	21	19	3	5		1		1
Americano Indio/ alaska Nativo	6	15	6	15	1	1	1			
Hispano	102	233	102	233	8	21	3	15	1	8
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	185	388	185	388	15	42	8	31	3	14

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		1	1		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colegios y universidades locales</li> <li>• Talento de la Oficina de Derechos Civiles del Condado de Monterey Base de datos de adquisiciones</li> <li>• Sitio web del condado</li> <li>• Recomendación de empleados</li> </ul>
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/ alaska Nativo					
Hispano		1		1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)		2	1	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?

- ECD consulta con la Oficina de Derechos Civiles y el Departamento de Recursos Humanos según sea necesario.
- A lo largo de los años, el Departamento continúa manteniendo una excelente asociación con Hartnell College, Monterey Peninsula College, el Centro de servicios para personas sordas y con problemas de audición, el equipo de liderazgo del Acuario de la Bahía de Monterey y la escuela secundaria Greenfield. ECD realiza presentaciones y analiza oportunidades profesionales durante todo el año. Estos eventos brindan la oportunidad de ser visible ante la comunidad y reclutar candidatos potenciales. La audiencia es de un grupo diverso que incluye mujeres y minorías.
- ECD utiliza la base de datos de adquisición de talentos para notificar a las organizaciones comunitarias y a los miembros de la Comisión de Igualdad de Oportunidades sobre nuevas contrataciones.
- No se solicitaron exenciones de certificación selectivas.

#### Contratación

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

- ECD utiliza un proceso estructurado de entrevista de selección final diseñado para solicitar información sobre cada las habilidades y capacidades de los candidatos para todas las vacantes de trabajo en el Departamento. Las preguntas abordan la comunicación, las habilidades interpersonales, el entorno laboral y los hábitos laborales generales que incluyen llevarse bien con los demás. Las preguntas se revisan y actualizan periódicamente antes de realizar las entrevistas para garantizar que estén orientadas a encontrar candidatos adecuados y capacitables específicamente para nuestros puestos de Despachador de Seguridad Pública del 911.

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

- ECD utiliza una combinación de expertos en la materia (PYME) internos y externos y se compromete a garantizar Siempre hay un grupo diverso participando según su experiencia, género y origen étnico.

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

- El ECD brinda orientación estandarizada tanto verbal como escrita a los evaluadores y entrevistadores antes de la inicio de cualquier proceso, así como un informe estándar al final del proceso. Esto incluye una revisión de las expectativas laborales, la confidencialidad, la igualdad de oportunidades del empleador, la revisión de las preguntas estructuradas que se formulan e identificar a los candidatos conocidos para formar parte del panel para evitar conflictos de intereses.

## 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?

- ECD recluta activamente entre sus filas para oportunidades de promoción.
- Proporcionamos oportunidades de capacitación para todo el personal cuando sea posible que mejorarán su carrera profesional y crecimiento personal.
- Garantizar que todo el personal complete los requisitos de Educación Continua POST.
- Tutoría y coaching de los empleados para mejorar su desarrollo personal y profesional.
- ECD apoya oportunidades de capacitación, incluidos seminarios web y seminarios tanto internos como externos.

¿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?

- Se realizan evaluaciones de desempeño de todo el personal de manera regular. El Departamento promueve una diversidad agruparse en puestos de supervisión según el desempeño laboral y los hábitos de trabajo que reflejen la excelencia en el lugar de trabajo.

## 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?

- ECD recopila datos de rotación para su revisión frecuente. Las entrevistas de salida se realizan en el momento de la separación. También revisamos todo el material del programa de capacitación para asegurarnos de que siga siendo relevante y preciso. Además, nosotros Revisar todas las recomendaciones del personal para tenerlas en cuenta para mejorar su programa. La información de las entrevistas de salida se revisa cuidadosamente para determinar las razones por las que el empleado se va y para obtener información valiosa que pueda ayudar a ECD a realizar los cambios apropiados para retener a los empleados cuando sea posible.

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

- La mayor parte de la facturación se produce en el puesto de aprendiz de despachador de comunicaciones. En general, nuestro Las investigaciones indican una variedad de áreas que contribuyen a la rotación por igual en todos los grupos. Esto incluye: el entorno de trabajo operativo 24 horas al día, 7 días a la semana (días festivos, noches, fines de semana), incapacidad para realizar múltiples tareas, incapacidad para manejar el tipo de llamadas entrantes y falta de compromiso para aprender el trabajo y falta de voluntad para trabajar las horas extra requeridas. .
- Durante 2022, tuvimos doce (12) renunciaciones/despidos en nuestro departamento: • 3-Retiros de Servicio
  - 2-Buscar un puesto de aplicación de la ley
  - 2-Se mudó fuera del área
  - 1-Continuar estudios superiores a tiempo completo
  - 3-ambiente de trabajo/horas extras/dificultad para mantenerse al día con las exigencias del trabajo y la capacitación •
  - 1-Libertad de prueba

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

- El reclutamiento y la retención siguen siendo un desafío. Varios candidatos aceptaron el trabajo y luego lo rechazaron después de completar todo el procesamiento, incluida una investigación de antecedentes. Además, retener a los empleados dentro de los primeros 12 meses también ha sido un desafío. Durante este tiempo, los empleados determinan que el trabajo de Despachador no es para ellos o simplemente no quieren comprometerse a trabajar horas extras y trabajar los fines de semana tradicionales de forma regular.
- ECD ha podido contratar con éxito a mujeres calificadas y candidatos de minorías de manera constante. Seguimos revisando turnos de horarios de trabajo que tendrán un mejor equilibrio para todos los empleados.
- Continuar brindando información sobre las oportunidades laborales, las exigencias, el ambiente laboral, el tipo de llamadas recibidas para poder reclutar un grupo diverso de postulantes.

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

- ECD está comprometido y cumple con los requisitos descritos en la Política del Lugar de Trabajo de Lactancia del Condado. El Departamento tiene una sala de silencio/lactancia designada disponible para que la utilicen todos los empleados.

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

- ECD responde a todas las solicitudes de adaptación. Cada solicitud es evaluada y se compromete a trabajar con al empleado a través del proceso interactivo.

¿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?

- ECD realiza entrevistas de salida. Se utiliza un formulario de entrevista de salida estándar con preguntas para realizar la entrevistas. La información obtenida durante la entrevista se comparte con el Director y Gerentes. ECD ha recibido comentarios constructivos y sugerencias sobre cómo mejorar el programa de capacitación y realizar los cambios necesarios que continuarán promoviendo la diversidad y la inclusión.

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

- La diversidad en el Departamento en todas las categorías laborales. • Mantener abiertas las líneas de comunicación en todos los niveles.

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

- Seguimos realizando entrevistas Stay con todo el personal. Esto ha sido muy productivo en el sentido de que ha brindado a la Administración la oportunidad de revisar los procesos y prácticas identificados por el personal. Hemos recibido comentarios positivos y constructivos. • Continuar aumentando las contrataciones de minorías en todas las clasificaciones. • Proporcionar oportunidades de promoción para todo el personal.

## 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	22	22	100%
Empleados (no supervisor/no gerente)	46	45	98%
<b>Totales</b>	<b>68</b>	<b>66</b>	<b>98%</b>

Capacitación en derechos civiles	Total Número de Empleados	# de Empleados que Terminado Capacitación	Porcentaje de Empleados completados Capacitación
Supervisores/Gerentes	22	22	100%
Empleados (no supervisor/no gerente)	46	45	98%
<b>Totales</b>	<b>68</b>	<b>66</b>	<b>98%</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.

N / A

## 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 al público contadores		N / A	
	Proceso interno para remitir denuncias de discriminación a Civil Oficina de Derechos	Se notifica al gerente y se remite a Derechos Civiles Oficina	Sí	
	Los contratos atípicos incluyen una cláusula de no discriminación	El Departamento utiliza el Modelos de contrato del condado que incluyen una cláusula de no discriminación	Sí	
	Se recopilan datos sobre el origen étnico y el idioma de las personas atendidas.	N / A		
Idioma Acceso	Evaluación departamental de idioma completada	N / A		
	Documentos vitales traducidos al español.	N / A		
	Sitio web: minimice los archivos PDF. Cuando utilice archivos PDF, incluya una versión en español.	Sitio web actualizado incluyendo versión en español.	Sí	
	Trámites y presupuesto para el uso de servicios de interpretación y traducción.	El Departamento contrata con Voiance Language Servicios que brindan interpretación por teléfono cuando sea necesario.	Sí	
	Servicios de comunicación para personas sordas o con problemas de audición.	El Departamento utiliza Servicio de retransmisión de California, Text-2-911 y Viper 911 que tiene un incorporado servicio de escritura de teletipo	Sí	
	Correos de voz públicos en inglés y español	N / A		
	Mostradores públicos: tablas de idiomas disponibles	N / A		

	Mostradores públicos: toda la señalización en inglés y Español	N / A		
	Mostradores públicos: trámites para tener personal bilingüe disponible	N / A		
Comunidad Compromiso	Los proyectos, programas, políticas y servicios reflejan las partes interesadas del condado y son sensibles a diversos orígenes demográficos.	N / A		
	Se analizaron posibles efectos adversos desproporcionados para la salud humana o el medio ambiente en comunidades de color, comunidades tribales u otras personas subrepresentadas en el proceso público.	N / A		
	Consideraciones tomadas para garantizar una participación equitativa	N / A		
	Se establecieron contactos clave de participación comunitaria	N / A		

\* [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.