

Departamento de Recursos Humanos

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 2022	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 2022

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:

Irma Ramirez-Bough

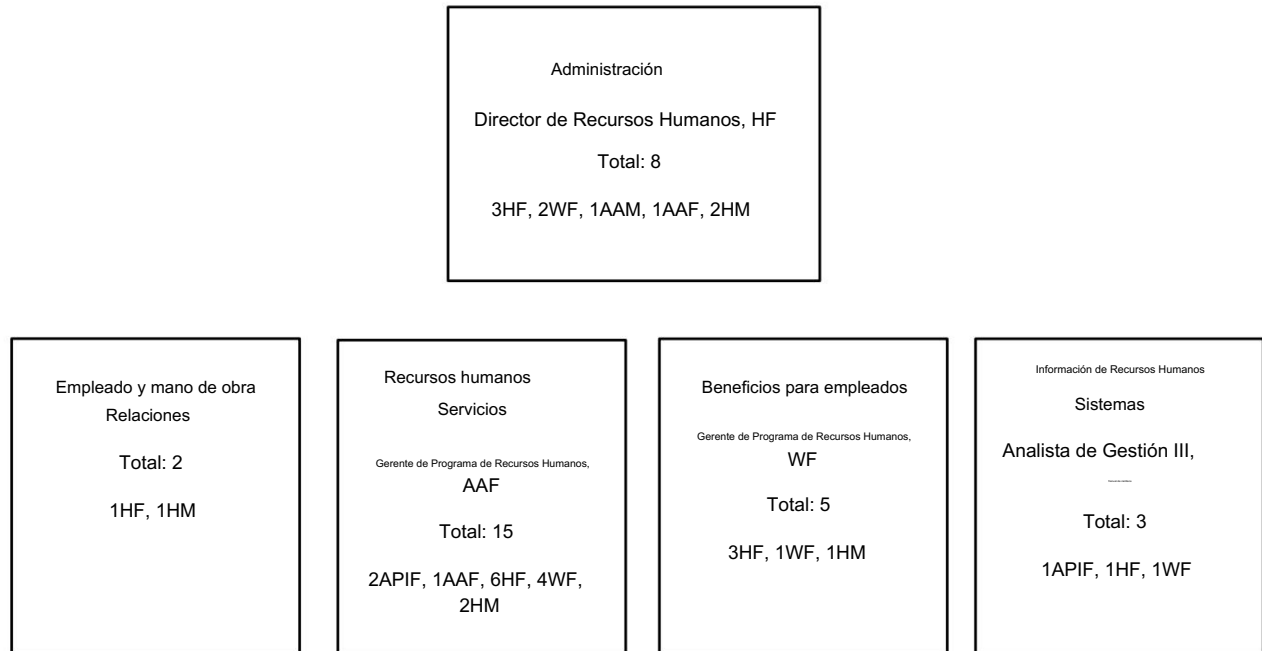
A7F557420537420...

Irma Ramirez-Bough

Director de Recursos Humanos

Sección 2

Perfil organizacional Departamento de Recursos Humanos



Género y origen étnico autoinformados:

M – Macho F – Hembra

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

Seccion 3

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

Report ID : MC-HRM-EO-0003

County of Monterey Workforce Analysis Chart

Page 1 of 3

Run Date : 12/31/2022

Job Group Within Department

Run Time : 8:46 AM

2022-2023 Job Group Metrics

1060 - Human Resources

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	
ASSISTANT DIRECTOR OF HUMAN RESOURCES	OA	0	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	2	0	
TOTAL Management II		0	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	2	0	
		100.0%			50.0%								50.0%					0.0%		50.0%		0.0%		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	
FINANCE MANAGER II	P	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	
TOTAL Management I		1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	
		0.0%			100.0%								0.0%					0.0%		100.0%		0.0%		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	
ASSOCIATE PERSONNEL ANALYST	P	0	4	4	0	3	3	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	1	1	2	0	0	4	0	
ASSOCIATE RISK & BENEFITS ANALYST	P	1	1	2	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	0	
HUMAN RESOURCES PROGRAM MANAGER	P	0	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	
MANAGEMENT ANALYST I	P	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	
MANAGEMENT ANALYST II	P	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	
MANAGEMENT ANALYST III	P	1	2	3	1	1	2	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	3	0	
PERSONNEL ANALYST	P	1	4	5	1	3	4	0	0	1	0	0	1	0	2	1	0	1	0	3	1	0	5	0	
SENIOR PERSONNEL ANALYST	P	2	4	6	2	3	5	0	0	2	0	0	1	0	2	1	0	1	0	4	1	0	6	0	
SENIOR RISK & BENEFITS ANALYST	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		6	19	25	6	13	19	0	1	5	0	0	6	2	9	2	0	6	3	14	2	0	25	0	
		76.0%			76.0%								24.0%					12.0%		56.0%		8.0%		0.0%	

Seccion 3

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

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
RISK & BENEFITS SPECIALIST-CONFIDENTIAL	PP	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
TOTAL Paraprofessional - Technicians II		0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
		100.0%			100.0%								0.0%					0.0%						

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
PERSONNEL TECHNICIAN-CONFIDENTIAL	PP	0	5	5	0	4	4	0	0	0	0	0	1	0	3	1	0	1	0	3	1	0	5	0
TOTAL Paraprofessional - Technicians I		0	5	5	0	4	4	0	0	0	0	0	1	0	3	1	0	1	0	3	1	0	5	0
		100.0%			80.0%								20.0%					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	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
TOTAL Office Clerical II		0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
		100.0%			100.0%								0.0%					0.0%						

TOTAL - 1060 Human Resources	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
	7	28	35	7	20	27	0	1	6	0	0	8	2	15	3	0	8	3	21	3	0	35	0
	80.0%			77.1%								22.9%					8.6%						

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
	7	28	35	7	20	27	0	1	6	0	0	8	2	15	3	0	8	3	21	3	0	35	0
	80.0%			77.1%								22.9%					8.6%						

Sección 4

Actividad del personal a partir de 2022

Grupo de Trabajo: 01	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								
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 4

Actividad del personal a partir de 2022

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

Sección 5

Reclutamiento – Datos 2022

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

No se realizaron contrataciones para grupos laborales infrautilizados en 2022

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										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)										

Grupo de Trabajo:	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	
Blanco					
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/ alaska Nativo					
Hispano					
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)					

Reclutamiento – Datos 2022

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

No se realizaron contrataciones para grupos laborales infrautilizados en 2022

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

Grupo de Trabajo:	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	
Blanco					
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/ alaska Nativo					
Hispano					
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)					

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?

En 2022, el Departamento de Recursos Humanos estableció una colaboración con el Distrito Escolar Secundario de Salinas Union y otros socios educativos locales (Universidad Estatal de California, Monterey Bay, Hartnell y Monterey Peninsula College) con la intención de organizar ferias de exploración profesional en cada una de las escuelas secundarias. . Para apoyar aún más estos eventos, el Departamento de Recursos Humanos se asociará con los Departamentos para crear videos que destaquen las diversas trayectorias profesionales del Condado de Monterey.

El Departamento de Recursos Humanos también colaboró con el Grupo de Recursos para Empleados LGBTQ+ para promover las oportunidades profesionales del Condado en el evento Monterey Peninsula Pride. Además, el departamento asistió a ferias profesionales en la Universidad Estatal de California Monterey Bay (CSUMB), Hartnell College y Monterey Peninsula College (MPC).

Además, el Departamento de Recursos Humanos inició el proceso de creación de una base de datos de expertos en la materia de contratación a través de una asociación con la Oficina de Derechos Civiles y Mary Claypool, representante de la NAACP y miembro de la Comisión Asesora de Igualdad de Oportunidades y Derechos Civiles. El objetivo de esta base de datos es establecer un grupo de expertos comunitarios en la materia en diversas industrias para que sirvan como evaluadores y panelistas de entrevistas orales para contrataciones en todo el condado.

El Departamento de Recursos Humanos no tuvo ninguna contratación que requiriera certificación selectiva o exenciones de certificación selectiva para el año calendario 2022.

Contratación

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

El Departamento de Recursos Humanos analiza las calificaciones (es decir, conocimientos, habilidades y capacidades) y las respuestas a las preguntas de la entrevista para determinar si un solicitante es apto para trabajar en el departamento.

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

El Departamento de Recursos Humanos convoca a personas de la comunidad que representan a participantes de organizaciones minoritarias para seleccionar evaluadores y miembros del panel de exámenes orales. El departamento utiliza un grupo diverso de expertos en la materia internos o de agencias externas que se enfocan y garantizan que se cumplan los criterios de 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?

Los evaluadores no reciben información demográfica sobre el solicitante y solo revisan las respuestas a las preguntas complementarias para evaluar las calificaciones mínimas del trabajo. Este proceso está diseñado para eliminar sesgos como género, raza, edad, etc.

Los miembros del panel oral no reciben información demográfica sobre el solicitante, pero se les informa antes de la entrevista y se les proporcionan las solicitudes, cartas de presentación, currículums y preguntas de la entrevista. Nuestro profesional de Recursos Humanos administra los exámenes orales y brinda instrucciones claras sobre lo que se debe y no se debe hacer para los protocolos de examen adecuados.

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?

El Departamento de Recursos Humanos anima a los empleados a buscar oportunidades de promoción tanto interna como externamente. Además, el departamento brinda a todos los empleados la oportunidad de aprender nuevas habilidades y conocimientos asistiendo a capacitaciones, recibiendo tutoría en nuevas asignaciones, haciendo presentaciones públicas y ayudando en nuevos proyectos.

El equipo de Gestión de Recursos Humanos se reúne periódicamente para desarrollar e implementar estrategias de planificación de sucesión. Los gerentes y supervisores de unidad brindan controles individuales semanales y mensuales con su personal respectivo para brindar orientación y capacitación en el desarrollo profesional. Con base en esas discusiones, se establecen metas y se brindan oportunidades con recursos para el crecimiento y el desarrollo de habilidades.

Estos esfuerzos han tenido éxito en promover el desarrollo del personal y han dado como resultado algunos ascensos dentro del departamento.

¿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?

El Departamento de Recursos Humanos está comprometido a tener una fuerza laboral diversa e inclusiva; Con ese fin, la evaluación de desempeño incluye criterios para evaluar las relaciones laborales y las habilidades de servicio al cliente que abordan el compromiso de los empleados de contribuir a la cohesión del equipo diverso, inclusivo y armonioso, y de brindar un servicio excepcional a nuestra comunidad diversa. La información recopilada de las evaluaciones del desempeño de los empleados se utiliza en la toma de decisiones sobre oportunidades de promoción.

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?

El sistema de información de recursos humanos Advantage y el sistema de informes Info Advantage se utilizan para recopilar y reportar información de los empleados. La facturación se calcula manualmente. En el año calendario 2022, el Departamento de Recursos Humanos experimentó dos separaciones voluntarias de dos mujeres blancas.

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

Para 2022, dos bajas voluntarias, lo que arroja una tasa de rotación del 5,4% en el Departamento de Recursos Humanos.

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

Según la naturaleza de los datos para 2022, el Departamento de Recursos Humanos no tiene tendencias sobre las que actuar. Sin embargo, seguiremos atentamente las tendencias negativas y positivas a medida que surjan.

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

El Departamento de Recursos Humanos se adhiere a la Política de Lactancia del Condado. El Centro de Gobierno ofrece alojamiento en habitaciones designadas en todo el edificio para alojamiento de lactancia. En 2022, el Departamento de Recursos Humanos no recibió ninguna solicitud de adaptaciones para la lactancia.

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

El Departamento de Recursos Humanos se adhiere a la Política de Adaptación Razonable del Condado. El Departamento de Recursos Humanos hace todo lo posible para involucrar al empleado que solicita la adaptación para que participe en el 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?

El Departamento de Recursos Humanos ofrece y facilita una entrevista de salida a todos sus empleados.

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

El Departamento de Recursos Humanos ofrece BetterUp Coaching para respaldar los objetivos profesionales a corto y largo plazo de los empleados, así como capacitación de la Academia de Liderazgo de Alto Rendimiento de NACO para la gerencia ejecutiva.

El Departamento de Recursos Humanos sigue reconociendo y reconociendo al equipo miembros durante las reuniones semanales de personal.

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

El Departamento de Recursos Humanos identificó una oportunidad para generar eficiencias para facilitar los servicios a nuestros clientes. El departamento continúa asociándose con el Departamento de Tecnología de la Información para identificar oportunidades para mejorar aún más la eficiencia de los procesos de Recursos Humanos a través de la mejora de la tecnología (por ejemplo, personal electrónico y registros médicos).

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	29	29	100%
Empleados (no supervisor/no gerente)	7	7	100%
Totales	36	36	100%

Capacitación en derechos civiles	Total Número de Empleados	# de Empleados que Terminado Capacitación	Porcentaje de Empleados completados Capacitación
Supervisores/Gerentes	29	28	96,5%
Empleados (no supervisor/no gerente)	7	7	100%
Totales	36	35	96,5%

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.

Nada que reportar.

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		Sí	
	Proceso interno para remitir denuncias de discriminación a la Oficina de Derechos Civiles		Sí	
	Los contratos atípicos incluyen una cláusula de no discriminación		N / A	
	Se recopilan datos sobre el origen étnico y el idioma de las personas atendidas.			
Idioma Acceso	Evaluación departamental de idioma completada			
	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.			

	Servicios de comunicación para personas sordas o con problemas de audición.			
	Correos de voz públicos en inglés y español			
	Mostradores públicos: tablas de idiomas disponibles			
	Mostradores públicos: toda la señalización en inglés y español.			
	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 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.		Sí	
	Consideraciones tomadas para garantizar una participación equitativa		Sí	
	Se establecieron contactos clave de participación comunitaria		Sí	

* [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.