

Tecnologías de la información

Plan de Igualdad de Oportunidades

2023



Tabla de contenido

	Página
Sección 1: Departamento al Head's Acknowledgment & Compromiso Plan Departamental de Igualdad de Oportunidades 2023	3
Sección 2: Perfil organizacional	4
Sección 3: Department's Cuadro de análisis de la fuerza laboral	5
Sección 4: Actividad del personal	6
Sección 5: Datos de contratación	13
Sección 6: Programas orientados a la acción	19
Sección 7: Logros y necesidades de recursos	27
Sección 8: Seguimiento de la EOCRAC	29
Sección 9: Título VI de la Ley de Derechos Civiles	30

Sección 1

Departamento **Head's Acknowledgment & Commitment to el** 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:
Eric Chatham
747D862C7BD04AE...

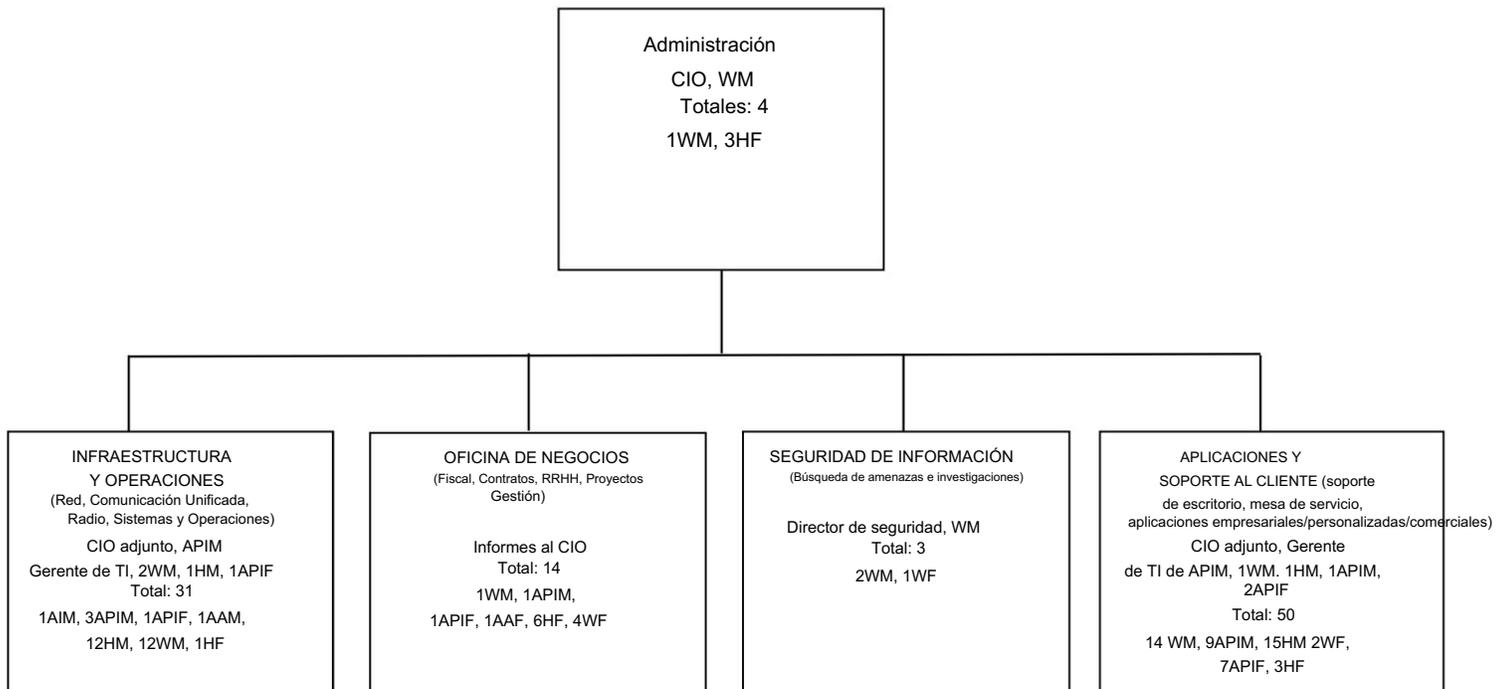
Eric Chatham

Director de información

Sección 2

Perfil organizacional Tecnologías de la información

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



Género y origen étnico autoinformados:

M Hombre F Mujer

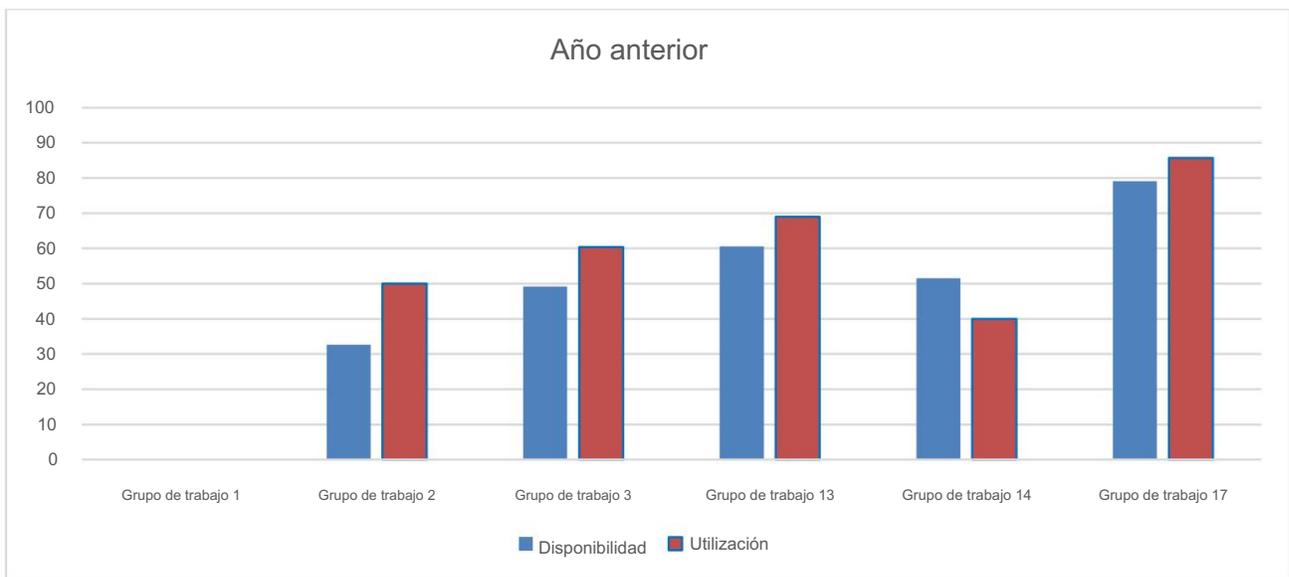
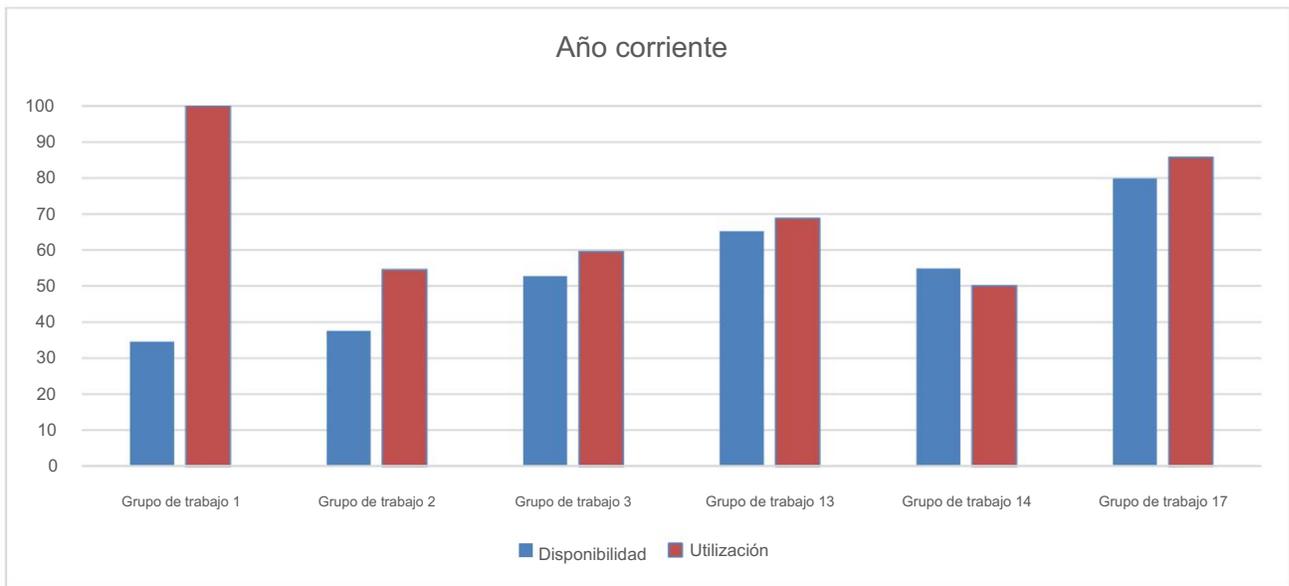
AA - afroamericano; H hispano; API Asiático/Isleño del Pacífico; W - Blanco que no sea hispano; AI Indio americano/nativo de Alaska

Seccion 3

Department's Cuadro de análisis de la fuerza laboral
 (MC-HRM-EO-0003)

Esta es la portada de esta sección. Coloque una copia de su cuadro de department's personal análisis d aquí. Consulte el Anexo A.

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



Sección 4

Actividad del personal (año en curso)*

Grupo de Trabajo: 2	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	0	0	0	0	0	1	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	1	0	0	1	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)	1	1	0	0	1	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

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

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	0	0	0	2	0	1	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	2	1	0	0	0	0	1	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	3	1	0	0	2	0	2	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

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	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	1	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	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
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

*No hay datos para los grupos de trabajo 1 o 17

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	1	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	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	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
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

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	Hombres	Mujeres
Blanco	0	2	0	1	1	0	4	1
afroamericano	0	0	0	0	1	0	1	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	2	0	0	0	0	0	1
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	1	1	0	0	1	0	0	1
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	5	0	1	3	0	5	3
	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

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	2	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	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	2	0	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

*No hay datos para los grupos de trabajo 14 o 17

Datos de contratación (año actual)

(Incluya información para cada grupo de trabajo subutilizado. Incluya información sobre el
department's challenges in recruiting a diverse and qualified applicant pool.)

* No binario

Trabajo Grupo: 03	Solicitantes			Solicitantes que Reunió Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)			Solicitantes Colocado en Lista elegible			Solicitantes Entrevistado			Solicitante contratado para la posición		
	MF	NB*	MF NB*	MF	NB*	MF NB*									
Blanco	24	2	0	24	1	0	24	1	0	24	1	0	1	0	0
africano Americano	5	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0
Asia/Pacífico Isleño	20	4	0	13	2	0	13	2	0	13	2	0	0	0	0
Americano Indio/ alaska Nativo	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Hispano	24	2	1	21	2	1	21	2	1	21	2	1	3	2	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	74	6	1	61	5	1	61	5	1	61	5	1	4	2	0

Grupo de trabajo: 03	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	6	1	10	1	La extensión incluye publicidad en línea y en papel dirigida a una amplia gama de grupos que poseen las calificaciones necesarias, tales como: <ul style="list-style-type: none"> • Varias bolsas de trabajo gubernamentales, como: Condado de Monterey, Governmentjobs.com, careersingovernment.com, • CalJobs.com Project • Management Institute LinkedIn Montereybayjobs.com • Craig's List (IT specific categories) • Black Tech Jobs • DiversityJobs.com • Base de datos de adquisición de talentos de la Oficina de Derechos Civiles del Condado de Monterey (incluye varios grupos locales diversos, incluidos afroamericanos, asiáticos/ isleños del Pacífico, nativos americanos, hispanos/latinos)
africano Americano	0	1	0	0	
Asia/Pacífico Isleño	1	2	1	6	
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	1	0	
Hispano	2	0	4	2	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	9	4	16	9	

Datos de contratación (año actual)

(Incluya información para cada grupo de trabajo subutilizado. Incluya información sobre el **department's challenges in recruiting a diverse and qualified applicant pool.**)

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	12	1	11	1	11	1	11	1	3	0
africano Americano	4	0	4	0	4	0	4	0	0	0
Asia/Pacífico Isleño	5	1	5	1	5	1	5	1	1	0
Americano Indio/ alaska Nativo	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0
Hispano	20	2	19	2	19	2	19	2	1	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	43	4	41	4	41	4	41	4	5	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.
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	
Blanco	2	1	3	0	<p>El alcance incluye publicidad en línea y en papel dirigida a una amplia gama de grupos que poseen las calificaciones necesarias, tales como: Varias bolsas</p> <ul style="list-style-type: none"> de trabajo gubernamentales, como: Condado de Monterey, Governmentjobs.com, careersingovernment.com, CalJobs.com LinkedIn Montereybayjobs.com Craig's List (IT specific categories) Black Tech Jobs DiversityJobs.com Bolsas de trabajo universitarias/ universitarias Base de datos de adquisición de talentos de la Oficina de Derechos Civiles del Condado de Monterey (incluye varios grupos locales diversos, incluidos afroamericanos, asiáticos/isleños del Pacífico, nativos americanos, hispanos/latinos)
africano Americano	0	0	0	0	
Asia/Pacífico Isleño	2	0	4	0	
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	
Hispano	0	0	2	0	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	4	1	9	0	

Datos de contratación (año anterior)

(Incluya información para cada grupo de trabajo subutilizado. Incluya información sobre el **department's challenges in recruiting a diverse and qualified applicant pool.**)

Nota: No hay datos que reportar para los grupos de trabajo 14 o 17.

Trabajo Grupo: 02	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	10	2	3	1	3	1	3	1	0	1
africano Americano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asia/Pacífico Isleño	4	0	3	0	3	0	3	0	0	0
Americano Indio/ alaska Nativo	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0
Hispano	6	2	0	2	0	2	0	2	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	21	4	7	3	7	3	7	3	0	1

Grupo de trabajo: 02	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	0	1	0	<p>El alcance incluye publicidad en línea y en papel dirigida a una amplia gama de grupos que poseen las calificaciones necesarias, tales como: Varias bolsas de</p> <ul style="list-style-type: none"> trabajo gubernamentales, como: Condado de Monterey, Asociación de Directores de Servicios de Información del Condado de California (CCISDA), Asociación de Sistemas de Información Municipal de California, Governmentjobs.com , carrerasingovernment.com, CalJobs.com LinkedIn Montereybayjobs.com Craig's List (IT specific categories) Empleos de tecnología negra DiversityJobs.com Base de datos de adquisición de talentos de la Oficina de Derechos Civiles del Condado de Monterey (incluye varios grupos locales diversos, incluidos afroamericanos, asiáticos/isleños del Pacífico, nativos americanos, hispanos/latinos)
africano Americano	0	0	0	0	
Asia/Pacífico Isleño	0	1	2	0	
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	
Hispano	0	0	1	0	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	1	4	0	

Datos de contratación (año anterior)

(Incluya información para cada grupo de trabajo subutilizado. Incluya información sobre **the department's challenges in recruiting a diverse and qualified applicant pool.**)

Trabajo Grupo: 03	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	8	6	5	6	5	6	4	4	0	1		
africano Americano	1	2	1	1	1	1	1	1	0	0		
Asia/Pacífico Isleño	13	9	10	8	10	8	9	7	0	1		
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Hispano		11	11	10	11	10	7	3	1	0		
TOTAL (cuenta cada persona una vez solo)	38	28	27	25	27	25	21	15	1	2		

Grupo de trabajo: 03	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío. El alcance incluye publicidad en línea y en papel dirigida a una amplia gama de grupos que poseen las calificaciones necesarias, tales como: Varias bolsas <ul style="list-style-type: none"> • de trabajo gubernamentales como: Condado de Monterey, Governmentjobs.com, careersingovernment.com, • CalJobs.com Project Management • Institute • LinkedIn • Craig's List (IT jobs, Monterey Bay jobs.com categorías específicas) • Black Tech Jobs • DiversityJobs.com • Base de datos de adquisición de talentos de la Oficina de Derechos Civiles del Condado de Monterey (incluye varios grupos locales diversos, incluidos afroamericanos, asiáticos/ isleños del Pacífico, nativos americanos, hispanos/latinos)
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	
Blanco	1	1	2	2	
africano Americano	0	0	0	0	
Asia/Pacífico Isleño	0	1	1	2	
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	
Hispano	2	1	0	2	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	3	3	3	6	

Datos de contratación (año anterior)

(Incluya información para cada grupo de trabajo subutilizado. Incluya información sobre **the department's challenges in recruiting a diverse and qualified applicant pool.**)

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	Machos	Hembras
	Blanco	12	0	10	0	10	0	5	0	2
africano Americano	4	0	3	0	3	0	0	0	0	0
Asia/Pacífico Isleño	8	0	8	0	8	0	4	0	0	0
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	7	1	6	0	6	0	1	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona una vez solo)	31	1	27	0	27	0	10	0	2	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.
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	
Blanco	1	0	1	1	<p>El alcance incluye publicidad en línea y en papel dirigida a una amplia gama de grupos que poseen las calificaciones necesarias, tales como: Varias bolsas</p> <ul style="list-style-type: none"> de trabajo gubernamentales, como: Condado de Monterey, Governmentjobs.com, careersingovernment.com, CalJobs.com LinkedIn Montereybayjobs.com Craig's List (IT specific categories) Black Tech Jobs DiversityJobs.com Bolsas de trabajo universitarias/ universitarias Base de datos de adquisición de talentos de la Oficina de Derechos Civiles del Condado de Monterey (incluye varios grupos locales diversos, incluidos afroamericanos, asiáticos/isleños del Pacífico, nativos americanos, hispanos/latinos)
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	0	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	2	0	2	1	

Sección 6

Programas orientados a la acción

(Bajo **the County's Equal Opportunity Plan**

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 la d **department's recruitment** esfuerzos?

Las relaciones de colaboración incluyen asociaciones con escuelas secundarias y universidades locales, incluidas, entre otras, el Distrito Escolar Unificado de la Península de Monterey (MPUSD), el Colegio Península de Monterey (MPC), el Colegio Hartnell y la Universidad Estatal de California en la Bahía de Monterey (CSUMB). Estas colaboraciones no solo han expuesto a los jóvenes de nuestra comunidad al potencial profesional futuro en tecnología de la información, incluido ITD, sino que también han apoyado y mejorado nuestra capacidad para encontrar candidatos para pasantías en equipos técnicos tales como desarrollo y soporte de aplicaciones, sistemas de redes, información. seguridad y otros sistemas de soporte de TI. A continuación se resumen algunas de las actividades en las que participó el ITD durante el último año.

En marzo de 2022, ITD participó en la Feria de Exploración Profesional Colaborativa, organizada por el Departamento de Recursos Humanos, para 152 estudiantes de tercer y cuarto año de secundaria del Distrito Escolar Unificado de la Península de Monterey. Esta feria profesional destacó oportunidades profesionales, incluidas aquellas en el campo de la tecnología de la información, para las que es difícil contratar. El director de información, Eric Chatham, pateó

off the event with a video clip showcasing ITD's work in providing technology support to County departamentos.

Además, en octubre de 2022, ITD participó en una presentación estilo panel para estudiantes de tecnología que asistían a MPC, brindándoles a estos estudiantes una valiosa oportunidad de interactuar con el liderazgo de ITD solicitando asesoramiento y orientación sobre cómo sentar las bases para una carrera exitosa en tecnología de la información. Los estudiantes también aprendieron las innumerables carreras profesionales que están disponibles actualmente, así como las carreras que esperamos ver más destacadas en el futuro.

In addition, in January 2023, ITD partnered directly with MPUSD to present to students, "A Day in the Life of a Programmer." During this presentation, students were presented with information sobre cómo el personal actual de ITD obtuvo una carrera en tecnología de la información, las habilidades necesarias para tener éxito, el tipo de trabajo que realizan los programadores y las herramientas y tecnología utilizadas. Este evento proporcionó **an opportunity for high school students to review what it's like to work in a high demand career in** gobierno local y, al mismo tiempo, proporciona orientación sobre cómo empezar.

Como se mencionó anteriormente, nuestras asociaciones comunitarias han apoyado y mejorado nuestra capacidad de reclutar pasantes de alto rendimiento. Alumnos que han participado en ITD **'s internship program have**

desarrollaron y mejoraron sus conocimientos, habilidades y habilidades en las tecnologías actuales, convirtiéndolos en candidatos más sólidos para las oportunidades laborales actuales y futuras dentro de la organización. Estas oportunidades de pasantías han llevado al empleo de varios pasantes en puestos de tiempo completo durante los últimos años. Además, muchos de los candidatos a pasantías y las personas seleccionadas para las oportunidades son minorías y/o mujeres.

Por último, como se señaló en la Sección 5 anterior, ITD realiza publicidad de contratación utilizando un amplio alcance para diversos grupos de candidatos con las calificaciones adecuadas, incluidas organizaciones profesionales locales y nacionales, organizaciones de intereses especiales y organizaciones en la base de datos de adquisición de talentos de la Oficina de Derechos Civiles. Los esfuerzos publicitarios han dado lugar a grupos diversos de solicitantes, así como a una mayor representación de minorías que poseen las calificaciones necesarias que busca ITD.

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

ITD no solicitó ninguna exención de certificación selectiva en 2022.

Contratación

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

ITD utiliza una estrategia estructurada de entrevista de selección final, formulando a todos los candidatos las mismas preguntas relacionadas con el trabajo. **ITD solicitó información específica sobre las habilidades de cada candidato y las habilidades directamente relacionadas con el desempeño exitoso en el puesto. Esto incluye tanto preguntas técnicas como preguntas relacionadas con el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y el servicio al cliente, para evaluar "habilidades blandas" necesarias para funcionar en el equipo altamente especializado de ITD.** orientados a la experiencia y la colaboración. ambiente.

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

ITD constantemente hace un esfuerzo concertado para emplear diversos miembros del panel y expertos en la materia (PYME) en cada paso del proceso de reclutamiento y selección. Esto se logra identificando potenciales evaluadores y/o panelistas internos o externos con antecedentes profesionales adecuados con el gerente de contratación, o a través de comunicaciones con otras jurisdicciones o miembros de organizaciones profesionales aplicables.

Como lo demuestran los datos proporcionados en la Sección 5, ITD ha podido identificar e incluir evaluadores/panelistas con diferentes orígenes étnicos y géneros para apoyar y mejorar la diversidad en la selección de candidatos.

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

ITD-HR proporciona a todos los miembros del panel de selección final orientación verbal y/o escrita sobre los procedimientos y la evaluación de los solicitantes/candidatos en apoyo de un proceso justo, objetivo,

and unbiased process. The following is sample of the “briefing” provided to final selection panel

miembros para ilustrar la capacitación/información proporcionada. Se proporcionan instrucciones similares a los panelistas de selección de solicitudes:

Proceso General:

- Todos los candidatos están en una Lista de Elegibles activa y fueron remitidos para determinar las recomendaciones de selección.
- Confidencialidad: no se permiten conversaciones sobre los candidatos fuera de la sala de entrevistas; sólo con el representante de RR.HH.
- Empleador que ofrece igualdad de oportunidades: evite hacer preguntas relacionadas y califique sin tener en cuenta características protegidas como raza, color, origen nacional, ascendencia, religión, credo, edad (más de 40 años), discapacidad física o mental, sexo, género (incluido el embarazo), parto, lactancia o condiciones médicas relacionadas, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, condición médica, información genética, estado civil, condición de militar y veterano, o cualquier otra característica protegida por la ley estatal o federal.
- Materiales de los miembros del panel: acuerdo de confidencialidad y registro de los miembros del panel, cronograma, descripción del trabajo, folleto del trabajo, pautas de documentación, copia de las solicitudes, copia de las preguntas para cada solicitante y materiales de ejercicios prácticos (según corresponda).
- Revise el cronograma e identifique cualquier conflicto de intereses (es decir, personas relacionadas, como familiares o cónyuges (casados, saliendo juntos, etc.). Cualquier miembro del panel que tenga un conflicto debe abstenerse de la entrevista y/o del proceso.
- Identificar candidatos conocidos por el panel. La objetividad es esencial; Confirmar que cada miembro del panel pueda evaluar a todos los candidatos objetivamente.

Calificación/selección de candidatos: revise

- la descripción del puesto y el folleto del puesto para identificar los conocimientos, habilidades y habilidades requeridos.
- Review “Good vs. Poor Behavioral Statements” guideline (i.e., documentation guidelines); document para respaldar los resultados y las recomendaciones relacionadas.
- Revisar el contenido y el formato de las preguntas de la entrevista; determinar cómo se harán las preguntas (por ejemplo, rotar entre los miembros del panel para cada pregunta, comenzar con el primer miembro del panel para las primeras preguntas, etc.)
- Revisar el contenido y formato de los documentos de los ejercicios prácticos (si corresponde).
- El panel discutirá en grupo el resultado de las entrevistas y determinará las recomendaciones generales durante el informe al finalizar el proceso de entrevista.

Además, debido a la pandemia de COVID-19, el Departamento cambió todas las entrevistas de selección a participación remota vía Zoom.

En relación con esto, ITD-HR aprovechó el cambio de formato como una oportunidad para desarrollar una presentación de PowerPoint que proporcione una descripción general completa del proceso de entrevista, los materiales y las expectativas de los miembros del panel de entrevistas, para incluir información y orientación para reducir o eliminar sesgos inconscientes y promover la igualdad de oportunidades.

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?

Para lograr diversidad en nuestros resultados de selección, ITD implementa consistentemente lo siguiente:

- Publicidad de contratación que utiliza un amplio alcance para diversos grupos de candidatos.
- Paneles diversos y PYMES en cada paso del proceso de reclutamiento y selección.
- Criterios de reclutamiento y selección objetivos y relacionados con el puesto de trabajo.
- Toma de decisiones en equipo relacionadas con recomendaciones para la selección de candidatos.
- Prácticas y evaluación de gestión del desempeño centrándose en las habilidades de los empleados y el progreso hacia los objetivos profesionales departamentales y personales.
- Disponibilidad, acceso y apoyo de gestión para el desarrollo profesional y actividades de formación para empleados de todos los niveles.

En 2022, ITD llevó a cabo actividades de contratación para puestos gerenciales y técnicos de nivel superior/líder, como Gerente de TI, Ingeniero de software III y Analista de sistemas de TI III. El resultado fue que el 67% de los candidatos seleccionados fueron internos; el 83% eran minorías; y el 17% eran mujeres.

¿Cómo utiliza su departamento las evaluaciones de desempeño para evaluar a los empleados? ¿Cómo se considera este compromiso de construir una fuerza laboral diversa e inclusiva? ¿Cómo se considera este compromiso al considerar a los empleados para oportunidades de promoción?

ITD's performance evaluation consists of performance feedback in the following areas: Trabajo

Competencias/conocimientos/habilidades, hábitos laborales/confiabilidad, cantidad de trabajo, calidad del trabajo, relaciones laborales, habilidades de comunicación y habilidades de supervisión (cuando corresponda). Cada área de evaluación del desempeño está acompañada de definiciones para ayudar a guiar al supervisor con contenido apropiado y relacionado correspondiente a cada área.

Por ejemplo, bajo trabajo

relationships, a defined evaluation factor is, "Extent to which employee contributes to a positive work environment; extent to which employee builds effective working relationships; employee's

honestidad, integridad y capacidad para generar y mantener la confianza con los demás; medida en que el empleado

respects the dignity of others; employee's acceptance of diversity of others." Also, under supervisory skills, a defined evaluation factor is, "Employee relations: the medida en que el

el empleado supervisor se relaciona efectivamente con los empleados, comparte información, escucha y responde, permite la participación y reconoce y valora los logros de los empleados; capacidad para resolver exitosamente quejas o quejas de subordinados, que un supervisor es capaz de minimizar los prejuicios personales/ser imparcial y justo en la ,” and, “Objectivity: t

él se extiende a toma de decisiones, el supervisor califica al empleado en estas áreas y

.” Given these defined factors,

fluctuaciones al observar datos de varios años. Además, la representación de empleadas en el Departamento se ha mantenido estable o ha aumentado ligeramente debido a la contratación.

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

En general, ITD puede demostrar una tendencia de creciente diversidad en los últimos años (ver **“Accomplishments and Resource Needs” below**). Para mantener la tendencia de una creciente diversidad en su población general, ITD continuará sus esfuerzos para retener a su actual personal talentoso, atraer un grupo diverso de solicitantes y llevar a cabo prácticas de contratación justas y objetivas que incluyan: publicidad de empleos utilizando un amplio alcance para diversos grupos de candidatos; diversos paneles y PYME en cada paso del proceso de examen y selección; criterios de selección y contratación objetivos y relacionados con el puesto de trabajo; y toma de decisiones en equipo relacionadas con recomendaciones para la selección de candidatos.

¿Qué medidas ha tomado el departamento para garantizar alojamiento durante la lactancia para todos sus empleados?

ITD cumple con los requisitos descritos en la Política de adaptaciones para la lactancia durante el trabajo. Esto incluye: Distribuir el folleto y la

- política sobre educación sobre lactancia materna en el paquete de orientación para nuevos empleados.
- Proporcionar folletos educativos sobre lactancia materna, políticas y recursos sobre lactancia materna a los empleados antes de su licencia parental.
- Exhibir un cartel que promueva los beneficios de la lactancia materna en las salas de descanso.
- Apoyar la asistencia de los empleados a las clases de educación sobre lactancia materna del Programa de Bienestar ya **ess to the County’s Breastfeeding Coordinator for consultation on any lactation** cuestiones de alojamiento.
- Apoyar a los empleados y supervisores en la finalización de la capacitación del Sistema de gestión de **“Wellness: Lactation Accommodation While at Work”** aprendizaje.
- Permitir un horario y tiempo flexible para extraerse la leche materna o amamantar.
- Designar y proporcionar el uso de un espacio limpio, cómodo, conveniente y privado.
 - **“Lactation Area”**.
- Abordar adecuadamente cualquier reclamo de acoso o discriminación de una empleada lactante y apoyar un ambiente de trabajo inclusivo.

¿Cuál es la d? epartment’s practice when an employee requests an accommodation?

ITD’s practice related to lactation and/or disability accommodation includes timely response to any requests and to conduct an “interactive process” with the employee to learn the specifics of the employee’s needs/requests. The El Departamento considera todas las ideas de alojamiento propuestas y **implements approved accommodations in a timely manner. In accordance with the County’s** Política de adaptación razonable, el proceso interactivo de adaptación se lleva a cabo entre

el Coordinador Departamental de Adaptaciones Razonables (DRAC) designado y el empleado.
Dado que cada caso de alojamiento es único, los pasos precisos que se tomen pueden variar.

¿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?

ITD realiza entrevistas de salida y encuestas de salida con los empleados que se separan. Los comentarios que recibimos se agregan, se anonimizan y se informan a la gerencia para que planifique acciones para abordar cualquier área de oportunidad de mejora. Cualquier informe recibido sobre acusaciones de acoso o discriminación se aborda de acuerdo con las políticas de la Oficina de Derechos Civiles.

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

ITD conducts daily “stand-up” and weekly meetings with a diverse group of employee

representantes de cada división. Durante estas reuniones, los empleados se comunican y brindan actualizaciones sobre problemas/proyectos actuales y el estado correspondiente. También se llevan a cabo **“All Hands” meetings** trimestralmente con todo el personal para proporcionar actualizaciones para cada división y reconocer a los empleados por su antigüedad en el servicio, contribuciones sobresalientes a las metas e iniciativas departamentales y logros personales en capacitación y desarrollo (por ejemplo, certificaciones/educación).

En 2015, ITD HR lanzó un sitio SharePoint con fácil acceso a información y formularios de empleo. El contenido incluye: autoservicio para empleados (ESS), cronometraje, beneficios, avance profesional, clasificación y compensación. **n, Training, Leave of Absence, Workers’**

Compensación, Relaciones Laborales/Empleados, Igualdad de Oportunidades en el Empleo, Programa de Pasantías, Policies and Guidelines, Meetings, ITD Information and Resources, and a Manager’s Toolkit.

Además, el sitio incluye enlaces rápidos al sitio web del Departamento de Recursos Humanos, oportunidades laborales del condado y calendarios de eventos. Este sitio se actualiza periódicamente con información actualizada a medida que está disponible.

Also, ITD integrates a “SMART Objectives” component to the performance appraisal process

donde los empleados trabajan con sus supervisores para identificar objetivos relacionados con su carrera, sugerir capacitación y establecer un plan claro diseñado para llevar al empleado exitosamente hacia los objetivos comerciales departamentales y los objetivos profesionales individuales deseados.

En 2017, ITD lanzó un programa anual de encuestas de participación de los empleados y ahora participa en el programa de encuestas de participación del condado lanzado en 2018. Un componente importante del programa es la encuesta que brinda a los empleados la oportunidad de expresar de manera confidencial sus puntos de vista sobre una variedad de temas relacionados con el ambiente de trabajo, departamento, división y experiencias relacionadas con su trabajo. Los datos recopilados a través de la encuesta se utilizan para determinar planes de acción para mejoras en la organización.

Para continuar promoviendo los aportes del personal para la mejora organizacional, el Departamento implementó una Caja de Ideas virtual para conocer ideas y pensamientos del personal para mejorar y continuar transformando la organización. **“ ” in August 2021**
Cualquier empleado de ITD puede aportar ideas y/o soluciones e identificarse o participar de forma anónima. Las ideas recibidas y las acciones tomadas se comparten con el personal durante las reuniones departamentales periódicas.

Several years ago, employees elected to form a “Social Committee”. This employee driven,

El comité voluntario apoya y produce eventos sociales durante todo el año, como eventos de despedida de jubilación y eventos festivos/estacionales. Ejemplos de temas de eventos festivos/estacionales incluyen el Día **International Day, Valentine’s Day, Pi Day, St. Patrick’s Day, Hollywood Halloween**, de los Muertos, Pascua, Acción de Gracias y varios eventos para apoyar iniciativas caritativas dentro del Condado. Debido a la pandemia de COVID-19, estas actividades quedaron temporalmente suspendidas en 2020; sin embargo, anticipamos reanudar estas actividades una vez que sea seguro hacerlo.

En general, la gestión de ITD considera e implementa procesos e ideas presentadas por el personal en todos los niveles, en consonancia con los intereses de los empleados, las necesidades operativas y las demandas de los clientes. ITD promueve y alienta al personal a brindar aportes relacionados con proyectos u operaciones en sus respectivas áreas, así como proyectos e iniciativas de todo el Departamento. ITD también alienta a todo el personal a plantear cualquier pregunta o inquietud relacionada con su empleo a su gerente/supervisor, al jefe de departamento o a RR.HH., para que los problemas puedan abordarse de manera adecuada, oportuna y confidencial, en la medida de lo posible.

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

ITD desarrolló elementos de acción en torno a los hallazgos clave de las encuestas de participación de ITD en 2017 y 2018 y las encuestas de participación de todo el condado en 2019 y 2020. Para incluir a todos los niveles del personal en el proceso, se convocaron grupos focales para definir mejor los problemas y desarrollar plan de acción. Se identificaron las siguientes áreas de acción: compensación, desarrollo profesional, comunicación, capacitación e incorporación. El progreso en estos elementos de acción se describe a continuación.

ITD solicitó que se realizara un estudio de clasificación y compensación para actualizar las descripciones de puestos y saber si los rangos salariales establecidos estaban en el mercado, por debajo o por encima. Los hallazgos del estudio revelaron que una gran mayoría de las clases de ITD estaban por debajo del mercado y se implementaron ajustes en enero de 2022 para corregir este problema. Además, se actualizaron las descripciones y títulos de los puestos para alinearlos con la tecnología y las operaciones actuales.

After the County’s engagement surveys in 2019 and 2020, Debido a la pandemia de COVID-19, muchas de las actividades de participación se suspendieron temporalmente o se realizaron de forma limitada, mientras el Condado centró recursos en hacer frente a la crisis y modificar el ambiente de trabajo para cumplir con las pautas de salud y seguridad. Sin embargo, se ofrecieron algunas oportunidades a la administración del condado y al personal de nivel líder durante la pandemia, en las que la parte de ITD inscribió a altos

icipated, such as the “Coach on Call” and “Better Up” coaching programs. Además, DTI directivos en la Academia de Liderazgo de Alto Rendimiento de NACo. Esta Academia de Liderazgo es un programa de tutoría de 4 cursos y 12 semanas de duración con contenido proporcionado por ejecutivos líderes de la industria. Esta Academia ofrece mejores prácticas en liderazgo, desarrollo organizacional y gestión del cambio, negociación y colaboración, comunicación empresarial efectiva y entrega de valor dentro de la gestión de alto desempeño. ITD también aprovecha el aprendizaje del liderazgo

leadership development resources that are available through the County’s

Sitio web de Exchange que se lanzó en 2022.

Por último, para mejorar la incorporación, ITD implementó un sistema automatizado para ingresar solicitudes de nuevos usuarios/empleados y notificaciones de flujo de trabajo al personal departamental cuando se necesitan tareas de soporte de incorporación. Este sistema fue diseñado para ayudar al Departamento a prepararse para la llegada de nuevos empleados, garantizando una experiencia de incorporación más fluida para los nuevos empleados o los empleados que se transfieren al

departamento. Además, ITD utiliza el módulo NEOGOV Onboard, que es un sistema independiente que proporciona recursos de orientación, una lista de verificación de formularios para completar y enlaces útiles e información de contacto para nuevos empleados a los que se puede acceder antes de su primer día de trabajo.

Sección 7

Logros y necesidades de recursos

Por favor resalta tu departamento's successes in achieving a diverse workforce in this sección.

ITD puede demostrar una tendencia de creciente diversidad en los últimos años. Para ilustrar la tendencia hacia una mayor diversidad, a continuación se muestran datos por grupo laboral para 2019, 2020, 2021 y 2022, que muestran un aumento en la representación de minorías en la mayoría de los grupos laborales, un aumento en la representación de minorías para todo el Departamento y un aumento en la representación femenina en todos los grupos laborales y en el Departamento en general. También cabe señalar que, debido a la reestructuración como resultado de un estudio de clasificación y compensación que se completó en enero de 2022, ITD ahora cuenta con dos (2) titulares minoritarios en puestos de alta dirección, en el Grupo de Trabajo 01.

	2019 Femenino	2020 Femenino	2021 Femenino	2022 Mujer 0%	2019 Minoría	2020 Minoría	2021 Minoría	2022 Minoría
Grupo de trabajo 01:	N / A	N / A	N / A		N / A	N / A	N / A	100%
Grupo de trabajo 02:	18,2% 18,2%		20% 36,4%	36,4%		45,5%	50%	54,5%
Grupo de trabajo 03:	27,1% 28,0%		31,3% 34%	52,1%		58,0%	60,4%	59,6%
Grupo de trabajo 13	14,3% 20,7%		17,2%	12,5% 67,9%		69,0%	69,0%	68,8%
Grupo de trabajo 14:	20,0% 40,0%		20%	50%	40%	40,0%	40,0%	50%
Grupo de trabajo 17:	66,7% 71,4%		71,4% 71,4%	83,3%		85,7%	85,7%	85,7%
Total:	24,5% 28,4%		28,3%	29,7% 56,1%		60,8%	62,6%	64,4%

Describe your department's assessment of resource needs from the Civil Rights Office.

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.

Actualmente, ITD no tiene comentarios sobre las necesidades de recursos para la Oficina de Derechos Civiles. Sin embargo, la Oficina de Derechos Civiles debería considerar asociarse con el Departamento de Recursos Humanos para políticas/procedimientos de identidad de género con respecto a la incorporación consistente de la categoría no binaria. Por **noted that applicants may select "non-binary" as a gender identity when** ejemplo, se trata de completar un perfil de candidato en NEOGOV **this category is not included in this document's template** para obtener datos de contratación, actividad del personal o el Informe de métricas laborales para departamentos. Además, es posible que los datos de identidad de género de los empleados existentes hayan cambiado. Por lo tanto, ~~could be~~ **binary" as an available category to select for gender, and** recopilar datos actuales, para su almacenamiento y presentación de informes en nuestros sistemas de gestión de recursos humanos.

Incluya su capacitación ~~department's current compliance rates with~~ 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 Entrenamiento	Porcentaje de Empleados completados Capacitación
Supervisores/Gerentes	24	24	100%
Empleados (no supervisor/no gerente)	80	80	100%
Totales	104	104	100%

Capacitación en derechos civiles	Total Número de Empleados	# de Empleados que Terminado Entrenamiento	Porcentaje de Empleados completados Capacitación
Supervisores/Gerentes	24	24	100%
Empleados (no supervisor/no gerente)	80	80	100%
Totales	104	104	100%

Sección 8

Seguimiento solicitado por la Comisión

Por favor analice cualquier seguimiento solicitado por la Comisión durante las presentaciones del Plan Departamental de Igualdad de Oportunidades en esta sección. El seguimiento puede realizarse mediante acción, memorando o presentación adicional a la Comisión.

No hay solicitudes de seguimiento para informar.

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	Se ha publicado un aviso fuera del mostrador público.	Sí	agosto 2018
	Proceso interno para remitir denuncias de discriminación a Civil Oficina de Derechos	Todas las quejas se envían a ITD-HR para su seguimiento y envío o dirección por parte del CRO.	Sí	Esta ha sido la práctica en DTI
	Los contratos atípicos incluyen una cláusula de no discriminación	Cuando puede, ITD negocia con los proveedores el uso del County's standard acuerdo, que contiene una Cláusula de No Discriminación, o inserta una Cláusula de No Discriminación en acuerdos no estándar. Sin embargo, en la mayoría de los contratos de TI, el proveedor tiene más poder de negociación que el Condado y es posible que el Departamento no pueda negociar términos como estos.	Sí	En curso
	Se recopilan datos sobre el origen étnico y	ITD no atiende directamente al público.	N / A	N / A

	idioma de las personas			
Idioma Acceso	atendidas Evaluación de idioma departamental	ITD no atiende directamente al público.	N / A	N / A
	completada Documentos vitales	ITD no atiende directamente al público.	N / A	N / A
	traducidos al español El sitio web minimiza los archivos PDF. Cuando utilice archivos PDF, incluya una versión en español.	Aunque esto se implementó inicialmente en noviembre de 2018, ITD continúa trabajando con todos los departamentos para minimizar consistentemente los archivos PDF y hacer que las versiones en inglés y español estén disponibles cuando los archivos PDF se publiquen en el sitio web de Internet. Esto será parte de un esfuerzo continuo para abordar los problemas de cumplimiento de la ADA en los sitios departamentales del Condado.	No	junio 2024
	Trámites y presupuesto para el uso de servicios de interpretación y traducción.	ITD no atiende directamente al público.	N / A	N / A
	Servicios de comunicación para personas sordas o con problemas de audición.	Se implementarán quioscos que cumplan con la ADA en la Cámara de la Junta, para que el público pueda ver el calendario y la agenda de las reuniones de la Junta.	No	diciembre de 2023
	Correos de voz públicos en inglés y español	Los mensajes de voz públicos del condado para su número principal están en inglés y español.	Sí	Esta ha sido la práctica en el condado.

	Mostradores públicos: tablas de idiomas disponibles	ITD no atiende directamente al público.	N / A	N / A
	Mostradores públicos: toda la señalización en inglés y español.	ITD no atiende directamente al público.	N / A	N / A
	Mostradores públicos: trámites para tener personal bilingüe disponible	ITD no atiende directamente al público.	N / A	N / A
Comunidad Compromiso	Los proyectos, programas, políticas y servicios reflejan las partes interesadas del condado y son sensibles a diversos orígenes demográficos.	ITD no atiende directamente al público.	N / A	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.	ITD no atiende directamente al público	N / A	N / A
	Consideraciones tomadas para garantizar una participación equitativa	ITD no atiende directamente al público	N / A	N / A
	Se establecieron contactos clave de participación comunitaria	ITD no atiende directamente al público	N / A	N / A

* The County's [El Título VI del Plan de Implementación de la Ley de Derechos Civiles](#) incluye una descripción general de cómo el Condado de Monterey cumplirá con con requisitos relacionados con el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964. Learn about the County's Title VI el Plan siguiendo el enlace.

Portada

Parámetros y mensajes

Departamento del Interior: 1930

*

Grupo ocupacional:

*

Título:

Descripción del informe

El cuadro de análisis de la fuerza laboral del condado de Monterey para clasificaciones laborales dentro del informe de grupos laborales es una lista y recuento de origen étnico, género, clasificación y grupo laboral dentro de los departamentos.

Fecha de ejecución : 04/01/2023

Grupo de trabajo dentro del departamento

Tiempo de ejecución : 09:58

Métricas del grupo de trabajo 2022-2023

1930 - Tecnología de la información

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			
		MF	AA	t	MF	TW	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T
SUBJEFE DE INFORMACIÓN	OA 2	0	2	2	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Gestión TOTAL II		2	0	2	2	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	
		0,0%			100,0%													0,0% 0,0% 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			
		MF	AA	t	MF	TW	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T
JEFE DE SEGURIDAD	OA 1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
GERENTE DE FINANZAS II	PAG	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
GERENTE DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	PAG	6	3	9	3	3	6	3	0	2	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
Gestión TOTAL I		7	4	11	3	3	6	4	0	2	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0
		36,4%			54,5%													45,5% 0,0% 18,2% 36,4% 0,0%								

Fecha de ejecución : 04/01/2023

Grupo de trabajo dentro del departamento

Tiempo de ejecución : 09:58

Métricas del grupo de trabajo 2022-2023

1930 - Tecnología de la información

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	SU	API	AI	F/TP/T											
ANALISTA SIG II	PAG	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0							
ANALISTA SIG III	PAG	2	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0							
ARQUITECTO EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	PAG	2	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0							
RESPONSABLE DE PROYECTOS DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN II	PAG	0	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0					
RESPONSABLE DE PROYECTOS DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN III	PAG	1	2	3	0	2	2	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	3	0					
INGENIERO DE SEGURIDAD EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN III	PAG	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0					
ANALISTA DE SISTEMAS DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN II	PAG	6	2	8	4	1	5	2	0	2	2	0	1	0	0	1	0	0	3	0	2	3	0	8	0					
ANALISTA DE SISTEMAS DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN III	PAG	6	0	6	4	0	4	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	0	6	0					
ANALISTA DE GESTIÓN II	PAG	0	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	2	0					
ANALISTA DE GESTIÓN III	PAG	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0					
INGENIERO DE SERVICIOS DE RED II	PAG	3	0	3	2	0	2	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	3	0					
INGENIERO DE SERVICIOS DE RED III	PAG	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0					
ANALISTA SUPERIOR DE PERSONAL	PAG	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0					
INGENIERO DE SOFTWARE II	PAG	5	3	8	2	2	4	3	0	1	1	0	1	0	0	2	0	0	4	0	1	3	0	8	0					
INGENIERO DE SOFTWARE III	PAG	5	1	6	4	1	5	1	0	3	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	3	2	0	6	0					
TOTAL Profesionales - Administración		31		47	17	11	28	14	0	11	6	0	5	1					5	5	0	19	1		11	0	47	0		
				34,0%			59,6%																			40,4%	2,1%	34,0%	23,4%	0,0%

Fecha de ejecución : 04/01/2023

Grupo de trabajo dentro del departamento

Tiempo de ejecución : 09:58

Métricas del grupo de trabajo 2022-2023

1930 - Tecnología de la información

GRUPO DE TRABAJO 13: Paraprofesional - Técnicos II - (65,2% Disponibilidad Minoritaria) - (71,2% Disponibilidad Femenina)

Título	OEE Gato Código MF	Empleados Totales			Minorías			Masculino					Femenino					Totales					Horas						
		MF	t		MF	TW	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T								
INGENIERO EN SEGURIDAD EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN I	PAGINAS	1	0	1	0	0	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0					
ESPECIALISTA EN SOPORTE EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	t	6	0	6	5	0	5	1	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	6	0				
ANALISTA DE SISTEMAS DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN I	PAGINAS	8	1	9	5	1	6	3	0	4	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	0	5	1	0	9	0	
INGENIERO DE SERVICIOS DE RED I	PAGINAS	3	1	4	1	1	2	2	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	4	0	
INGENIERO DE RADIOCOMUNICACIONES	t	2	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	
INGENIERO DE SOFTWARE I	PAGINAS	8	2	10	7	2	9	10	6	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	7	2	0	10	0	
TOTAL Paraprofesionales - Técnicos II		28	4	32	18	4	22	10	13	3	10	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	10	1	4	1	0	32	0	
			12,5%				68,8%																31,3%	3,1%	50,0%	12,5%	3,1%		

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						
		MF	t		MF	TW	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T								
ASISTENTE DE INGENIERÍA II	t	1	0	1	0	0	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	
TÉCNICO DE PERSONAL-CONFIDENCIAL	PAGINAS	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
TOTAL Paraprofesionales - Técnicos I		1	1	2	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	0	
			50,0%				50,0%																50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%		

GRUPO DE TRABAJO 17: Oficinista II - (79,9% Disponibilidad Minoritaria) - (84,6% Disponibilidad Femenina)

Título	OEE Gato Código MF	Empleados Totales			Minorías			Masculino					Femenino					Totales					Horas						
		MF	t		MF	TW	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T								
TÉCNICO CONTABLE	OC 1	2	3	1	1	2	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	3	0	
SECRETARIO ADMINISTRATIVO-CONFIDENCIAL	OC 0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	
ASISTENTE DE OFICINA PRINCIPAL	OC 0	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	
TIENDA SUPERIOR	OC 1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	
TOTAL Oficinista II		2	5	7	2	4	6	0	0	1	1	0	1	0	4	0	0	0	0	0	0	1	0	5	1	0	7	0	
			71,4%				85,7%																14,3%	0,0%	71,4%	14,3%	0,0%		

Fecha de ejecución : 04/01/2023

Grupo de trabajo dentro del departamento

Tiempo de ejecución : 09:58

Métricas del grupo de trabajo 2022-2023

1930 - Tecnología de la información

	Empleados Totales			Minorías			Masculino					Femenino			Totales			Horas							
	F	t		MF	TW	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T					
TOTAL - 1930	71	30	101	42	23		29	1		27	13		17	1		13	9	0	36	2	40	22	1	101	0
Tecnologías de la información	29,7%			64,4%											35,6% 2,0% 39,6% 21,8% 1,0%										

GRAN TOTAL	Empleados Totales			Minorías			Masculino					Femenino			Totales			Horas								
	F	MT		F	TW	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T						
	71	30	101	42	23		65	29		1	27	13		1	7	1	13	9	0	36	2	40	22	1	101	0
	29,7%			64,4%											35,6% 2,0% 39,6% 21,8% 1,0%											