

# Departamento de Biblioteca

## 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	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 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.

DocuSigned by:  
*Hillary Hayer*  
67A9664F6DB2433...

29/03/2023 | 7:40 a.m. (hora del Pacífico)

Hillary Hayer

Directora de biblioteca

## Sección 2

### Perfil organizacional Biblioteca

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

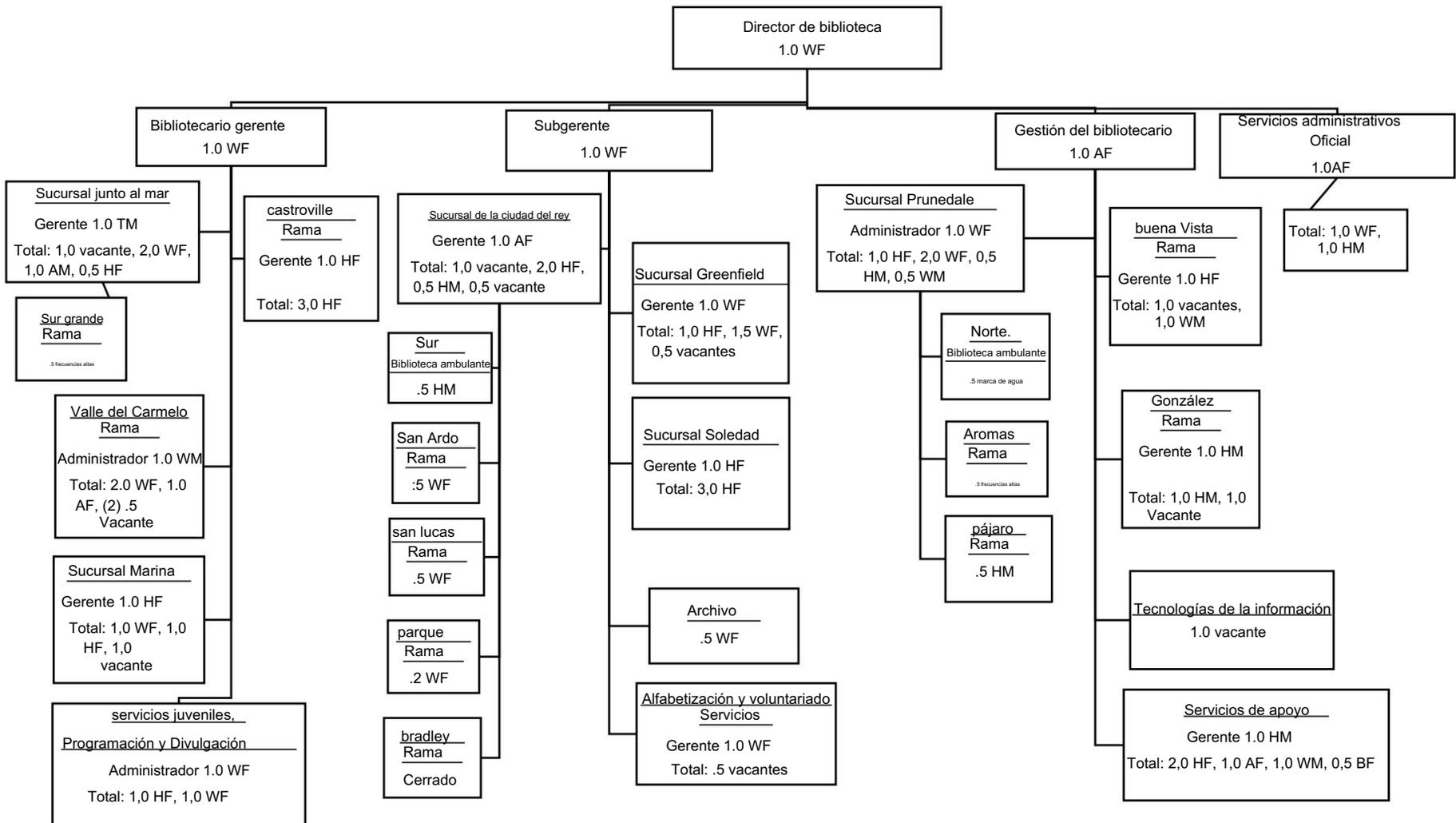
Ver Anexo A

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



Totales de personal temporal (múltiples ubicaciones, varios FTE)  
 HF 8, WF 8, AF 1  
 WM 3, HM 2

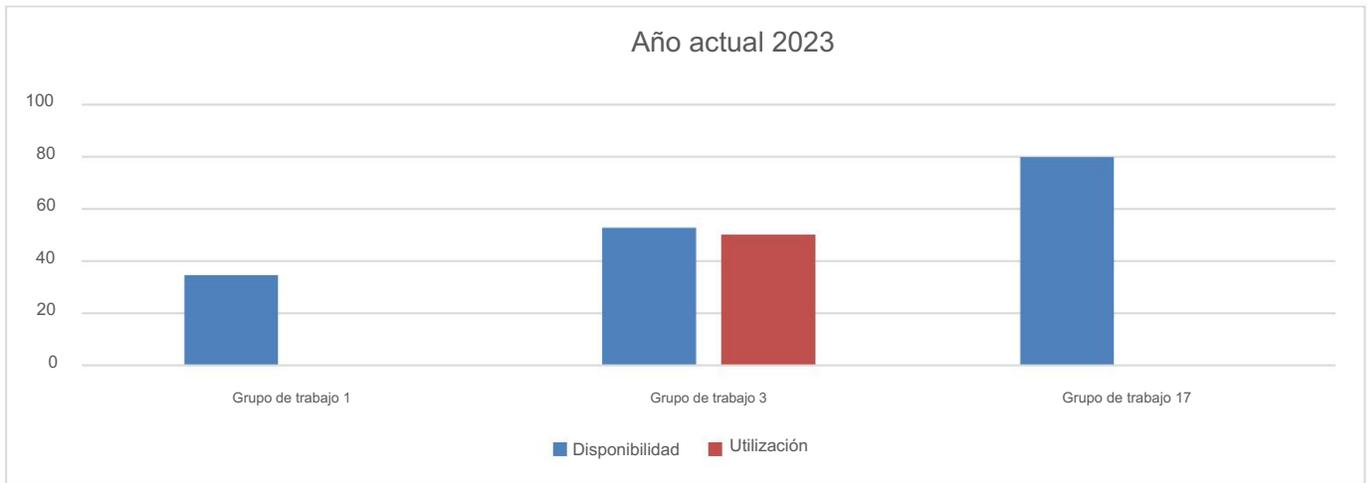
### Seccion 3

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

Esta es la portada de esta sección. Coloque aquí una copia del cuadro de análisis de la fuerza laboral de su departamento.

Ver Anexo B

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



## Portada

### Parámetros y mensajes

Departamento del Interior:	6110
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 : 31/12/2022

Grupo de trabajo dentro del departamento

Tiempo de ejecución : 8:59 a.m.

Métricas del grupo de trabajo 2022-2023

**6110 - Biblioteca**

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	SU API	SU API AI W AA	SU API	AI	F/TP/T											
SUBDIRECTOR DE BIBLIOTECA	OA 0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Gestión TOTAL II		0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
		100,0%			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	SU API	SU API AI W AA	SU API	AI	F/TP/T												
OFICIAL DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	PAG	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0
BIBLIOTECARIO I	PAG	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	1
BIBLIOTECARIO II	PAG	3	7	10	2	4	6	1	0	0	0	3	0	4	0	0	4	0	6	0	0	10	0
BIBLIOTECARIO III	PAG	1	2	3	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	3	0
BIBLIOTECARIO GESTOR	PAG	0	2	2	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	2	0
TOTAL Profesionales - Administración		4	14	18	2	7	9	1	0	2	0	7	0	4	3	0	8	0	6	3	0	17	1
		77,8%			50,0%											44,4% 0,0% 33,3% 16,7% 0,0%							

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			
		t	MF	TW AA	SU API AI W AA	SU API AI W AA	SU API	SU API AI W AA	SU API	AI	F/TP/T												
ASISTENTE DE BIBLIOTECA III	PAGNAS	1	7	8	1	5	6	0	0	1	0	0	2	0	5	0	2	0	6	0	0	8	0
TOTAL Paraprofesionales - Técnicos II		1	7	8	1	5	6	0	0	1	0	2	0	5	0	0	2	0	6	0	0	8	0
		87,5%			75,0%											25,0% 0,0% 75,0% 0,0% 0,0%							

Fecha de ejecución : 31/12/2022

Grupo de trabajo dentro del departamento

Tiempo de ejecución : 8:59 a.m.

Métricas del grupo de trabajo 2022-2023

## 6110 - Biblioteca

## 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				
		F	t		MF	TW	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T			
ASISTENTE DE BIBLIOTECA I	PAGNAS	0	3	3	0	2	2	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	2
ASISTENTE DE BIBLIOTECA II	PAGNAS	5	22	27	3	12	15	2	0	2	1	0	10	0	10	2	0	12	0	12	3	0	24	3
TOTAL Paraprofesionales - Técnicos I		5	25	30	3	14	17	2	0	2	1	0	11	1	11	2	0	13	1	13	3	0	25	5
		83,3%			56,7%											43,3% 3,3% 43,3% 10,0% 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				
		F	t		MF	TW	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T			
SECRETARIO DE CUENTAS SUPERIOR	OC 0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
TOTAL Oficinista II		0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
		100,0%			0,0%											100,0% 0,0% 0,0% 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	t		MF	TW	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T			
CONTADOR	OC 1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
TOTAL Oficinista 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%								

Título	OEE Gato Código MF	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 - 6110		11	48	59	7	26	33	3	0	6	1	0	22	1	20	5	0	25	1	26	6	0	53	6
Biblioteca		81,4%			55,9%											42,4% 1,7% 44,1% 10,2% 0,0%								

Fecha de ejecución : 31/12/2022

Grupo de trabajo dentro del departamento

Tiempo de ejecución : 8:59 a.m.

Métricas del grupo de trabajo 2022-2023

	Empleados Totales			Minorías		Masculino					Femenino					Totales				Horas			
	W	F	MT	F	TW	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	W	AA	SU	API	AI	F/TP/T	T		
GRAN TOTAL	11	48	59	7	26	3	0	6	1	0	22	1	20	5	0	25	1	26	6	0	53	6	
	81,4%			55,9%												42,4% 1,7%				44,1% 10,2%		0,0%	

## Sección 4

## Actividad del personal (año actual 2023)

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		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	1	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	1	0	1	1	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	2	0	1	1	0	0	0
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Periodo		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

## Sección 4

## Actividad del personal (año actual 2023)

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

## Sección 4

## Actividad del personal (año actual 2023)

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		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	3
afroamericano	0	0	0	0	0	1	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	0	0	0	0	0	3	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	0	0	0	0	4	0	3
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	1	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	0

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Anterior 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	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	1	0	0	0	0	0	0	3	
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	0	0	0	0	0	0	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	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Anterior 2022)

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		
Blanco	1	4	0	0	0	1	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	1	4	0	0	0	1	0	1
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	2	8	0	0	0	2	0	2
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	1	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	1	0	0	0	0	0

## Sección 5

## Reclutamiento - Datos (año actual 2023)

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

Bibliotecario III 22/65A40/04IE

Trabajo Grupo: 3	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	4	3	2	2	2	2	2	2	0	0		
africano Americano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Asia/Pacífico Isleño	1	2	1	2	1	2	1	2	0	1		
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Hispano	1	5	0	2	0	2	0	2	0	0		
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	6	10	3	6	3	6	3	6	0	1		

Grupo de trabajo: 3	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta			Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Nos anunciamos	
Blanco	1				3	<p>anuncios en la Asociación Estadounidense de Bibliotecas, Asociación de Bibliotecas de California. Notificación enviada a: lista de correo electrónico de la Asociación de Bibliotecas de California, lista de correo electrónico de la Asociación de Bibliotecas del Pacífico, lista de correo electrónico de la Cooperativa del Área de la Bahía de Monterey. Además, HR Instagram &amp; Facebook, y lista TAD.</p> <p>Los desafíos son la geografía (encontrar personal potencial para trabajar en el sur del condado en particular), el cronograma y el proceso necesarios para los periódicos locales y los periódicos locales cada vez más reducidos, el cronograma necesario para ingresar a una feria de empleo organizada por la Junta de Desarrollo de la Fuerza Laboral y la competencia local de la Biblioteca Pública de Monterey. y la Biblioteca Pública de Salinas en particular. Descubrimos que la lista TAD está desactualizada y los correos electrónicos ya no son válidos.</p>
africano Americano						
Asia/Pacífico Isleño		1				
Americano Indio/ alaska Nativo						
Hispano			1			
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	1	1		3	

## Sección 5

## Reclutamiento - Datos (año anterior 2022)

(Incluya información para cada grupo de trabajo subutilizado. Incluya información sobre los desafíos del Departamento al reclutar un grupo de solicitantes diverso y calificado). Solo 2 contrataciones

Bibliotecario III cerró el 31/12/21 y Bibliotecario II cerró el 21/1/21 NO HAY DATOS PARA INFORMAR PARA 2021.

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		Se dirigieron a los lugares de extensión que recibieron el anuncio de trabajo y analizaron cualquier desafío que encontró el Departamento al reclutar un grupo de solicitantes diverso y calificado).
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco					Se dirigieron a los lugares de extensión que recibieron el anuncio de trabajo y analizaron cualquier desafío que encontró el Departamento al reclutar un grupo de solicitantes diverso y calificado).
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?

Las Bibliotecas Gratuitas del Condado de Monterey continúan construyendo relaciones con otros departamentos, grupos y organizaciones del condado. En este último año, el Director de la Biblioteca se reunió con el Jefe del Departamento de Elecciones y Comunicaciones de Emergencia para discutir las necesidades mutuas de personas designadas temporalmente y cómo podemos estar perdiendo buenos empleados del Condado debido a un trabajo estacional particular. Como resultado, algunas personas designadas temporalmente por Elecciones han solicitado puestos en la Biblioteca.

A medida que evolucionan las necesidades de apoyar el trabajo del personal de las Bibliotecas Gratuitas del Condado de Monterey, el Director de la Biblioteca también inició conversaciones con el nuevo Coordinador de Servicios para Personas sin Hogar para facilitar las referencias a servicios sociales y proporcionar mutuamente más capacitación para el personal de la biblioteca. Sentirse apoyado y empoderado en su trabajo es crucial para involucrar y retener al personal.

#### Contratación

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

Comprensión y ética de los servicios públicos, incluido el trabajo con todo el público, todas las edades y circunstancias de vida. Habilidades para gestionar momentos muy ocupados en la biblioteca y aspectos particulares de la tarea, como tomar decisiones inmediatas solo y coordinar con partes interesadas cercanas de la comunidad. En general, una comprensión de los objetivos generales de una biblioteca pública.

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

Buscamos panelistas específicamente para la diversidad y nos esforzamos por lograr diferentes experiencias en el servicio de biblioteca pública además de la diversidad de edad, racial, étnica y de género.

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

Como los panelistas generalmente trabajan en el mundo de las bibliotecas públicas, la capacitación contra los prejuicios y la discriminación es algo común. Reciben orientación de Recursos Humanos, quien también examina las preguntas. Nuestros líderes de panel son generalmente gerentes de biblioteca (desde el bibliotecario gerente hasta el director) y son orientados por Recursos Humanos para cualquier cosa en una entrevista que sea potencialmente problemática.

### 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?

Se ofrecen amplias oportunidades de desarrollo profesional y capacitación a todo el personal, incluidos los nombramientos temporales. Estos incluyen capacitación en línea, capacitación presencial y asistencia a conferencias profesionales. Las ofertas de trabajo siempre se ofrecen para promoción flexible cuando la serie lo permite, y el objetivo de ofrecer exámenes de promoción cuando el número de procesos y el grupo de candidatos esperado lo permitan.

Cuando hay reuniones de "Todo el personal", generalmente mensuales, se llevan a cabo por Zoom con todo el personal invitado a participar. Esto permite cosas como anuncios de puestos vacantes, nuevas oportunidades de capacitación y oportunidades de unirse a los numerosos equipos de trabajo del Departamento de Biblioteca. Además, como preparación para una oportunidad de examen para la que muchos miembros del personal estarían preparados, el Director de la Biblioteca celebró una jornada de puertas abiertas para cualquier miembro del personal que deseara una orientación sobre cómo abrir una cuenta en Governmentjobs.com y prepararse para presentar una solicitud, con el objetivo de asegurarse de que el proceso y el portal no sean la razón por la que los candidatos internos no solicitan nuevas oportunidades.

Además, en 2022, trasladamos la "colección profesional" interna de libros específicamente dirigida al personal de la Biblioteca, de estar alojada en las Oficinas Administrativas a una colección pública, en los estantes de la Biblioteca Marina, y disponible para

Solicitud y pago desde cualquier parte del Condado. Esto es para garantizar libros de capacitación profesional, como obtención de subvenciones, liderazgo, catalogación, desarrollo de colecciones, supervisión.

Las habilidades son fácilmente accesibles para todo nuestro personal, y para presentar a los estudiantes de biblioteconomía del condado las Bibliotecas gratuitas del condado de Monterey desde el principio como recurso y luego como posible empleador durante o cuando hayan completado su Certificado de Técnico Bibliotecario AA, Certificado de Personal de Apoyo Bibliotecario, o Maestría en Bibliotecología y Ciencias de la Información.

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

Todas las evaluaciones de desempeño son revisadas por el Director y el Alto Gerente, y orientadas a que cada empleado tenga éxito dentro de los objetivos de su puesto y de la organización. Un pilar fundamental del Plan Estratégico del Condado de Monterey es "Equidad, Diversidad e Inclusión : las Bibliotecas Gratuitas del Condado de Monterey fomentan el acceso equitativo, la justicia social y un ambiente acogedor para todos, honrando y celebrando la riqueza de las culturas e identidades dentro del Condado de Monterey, y más allá de." El Plan Estratégico se someterá a revisión y actualización en 2023, y evaluar cómo las actividades de nuestro personal llenan nuestros pilares estratégicos es parte de esa evaluación. Además, cualquier subvención de la Biblioteca Estatal de California y la Ley de Tecnología y Servicios Bibliotecarios también vienen con elementos, medidas y compromiso de equidad, diversidad e inclusión requeridos. Estos fondos de subvención son sustanciales e impulsan muchas iniciativas públicas importantes, y esto significa que el desarrollo de y con la fuerza laboral en estas áreas es necesario, medido y compartido públicamente.

#### 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?

Ninguno que sea específico del Departamento en este momento. En cualquier rotación de empleados, recomendamos una entrevista de salida con Recursos Humanos y recopilamos comentarios que ayudarán a la organización a retener empleados excelentes.

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

No se recopilan datos específicos solo para nuestro Departamento en este momento.

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

Los datos recopilados por el Condado en las encuestas de participación no parecen estar desalineados con el Condado en su conjunto o con la fuerza laboral de las bibliotecas públicas en California.

La profesión de biblioteca pública sigue estando subrepresentada entre profesionales de color, especialmente bibliotecarios afroamericanos. Alentar al personal actual a aprovechar las oportunidades de desarrollo profesional y empoderarlos para que lo hagan con tiempo y gastos remunerados es crucial para hacer crecer el nuestro en el condado. También es crucial que la gerencia del Departamento trabaje con los empleados que necesitan tiempo libre, ajustes de horarios, adaptaciones para discapacitados y acceso a otros recursos, no solo para cumplir con los mínimos de la ley, sino para garantizar que los empleados excelentes no pierdan puestos cuando la flexibilidad o era posible acceder a un recurso adicional.

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

En junio de 2022, luego de que se publicaran los resultados de la Encuesta de Bienestar de los empleados, el Director de la Biblioteca se reunió con miembros del Departamento de Salud para repasar los resultados. La biblioteca obtuvo una puntuación más baja que otros departamentos en cuanto a la conciencia de los empleados sobre la política de lactancia. En esa reunión, el Director descubrió que había capacitación sobre el Sistema de Gestión de Aprendizaje (LMS) de los empleados sobre la Política y recomendó que, como esa capacitación era obligatoria, el Departamento de Salud trabajara para que todos los empleados se inscribieran automáticamente (como lo son con otros obligatorios). capacitación). Esto sucedió, el Director también incluyó este recordatorio en un correo electrónico a todo el personal de la biblioteca y, a partir de este informe, el 87 % de los empleados del departamento completaron la capacitación requerida.

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

Reunirse con el empleado en su lugar de trabajo principal para garantizar que haya alojamiento adecuado en su lugar de trabajo principal y, de no ser así, pasar a otras opciones para el empleado para garantizar que podamos satisfacer la necesidad.

¿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?

Recursos Humanos lleva a cabo las entrevistas de salida y brinda comentarios de respuesta al director de la biblioteca. El condado realizó entrevistas con personas que habían abandonado

empleo y los comentarios de ex empleados de la biblioteca se compartieron con el director de la biblioteca.

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

Enfoque continuo en recopilar comentarios de los empleados sobre iniciativas y acciones. Por ejemplo, después de cada período de desastre en el que la biblioteca sirve como punto de evacuación temporal, dotado de personal de la biblioteca, el equipo de resiliencia interno recopila comentarios de los empleados, los incluye en un informe y ese informe se comparte con todo el personal. Luego, el equipo y los altos directivos trabajan en las acciones específicas solicitadas por el personal.

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

Seguimos abordando la inclusión general con el personal y el público, y anticipamos muchas más promociones internas en el futuro cercano, junto con más oportunidades de desarrollo en persona.

## 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	49	47	97%
Empleados (no supervisor/no gerente)	48	42	89%
<b>Totales</b>	<b>97</b>	<b>89</b>	

Capacitación en derechos civiles	Total Número de Empleados	# de Empleados que Terminado Capacitación	Porcentaje de Empleados completados Capacitación
Supervisores/Gerentes	49	49	100%
Empleados (no supervisor/no gerente)	48	38	80%
<b>Totales</b>	<b>97</b>	<b>87</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.

El seguimiento solicitado se centró en el número de empleados afroamericanos en el Departamento de Biblioteca. La discusión incluyó más publicidad con grupos enfocados en la profesión y publicidad más dirigida en el área.

Además de la mayor promoción de oportunidades a través de la Asociación Estadounidense de Bibliotecas, la Asociación de Bibliotecas de California y la Asociación de Bibliotecas del Pacífico, el Departamento también ha aumentado las oportunidades de pasantías, incluso con nuevas escuelas que ofrecen títulos en biblioteconomía de manera virtual, por lo que los estudiantes viven y estudian aquí en Condado de Monterrey.

## 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		Y	
	Proceso interno para remitir denuncias de discriminación a la Oficina de Derechos Civiles		Y	
	Los contratos atípicos incluyen una cláusula de no discriminación		Y	
	Se recopilan datos sobre el origen étnico y el idioma de las personas atendidas.	Esto es voluntario únicamente en la solicitud de la tarjeta de la biblioteca.	norte	
Idioma Acceso	Evaluación departamental de idioma completada		Y	
	Documentos vitales traducidos al español.		Y	
	Sitio web: minimice los archivos PDF. Cuando utilice archivos PDF, incluya una versión en español.	En proceso, con cada PDF que se reconstruye/reevalúa a medida que se actualiza	norte	Esperado por julio 2023
	Trámites y presupuesto para el uso de servicios de interpretación y traducción.		Y	

	Servicios de comunicación para personas sordas o con problemas de audición.	Contratos para interpretación de ASL en proceso, una línea TTY disponible	norte	octubre 2023
	Correos de voz públicos en inglés y español		Y	
	Mostradores públicos: tablas de idiomas disponibles		Y	
	Mostradores públicos: toda la señalización en inglés y español.		Y	
	Mostradores públicos: trámites para tener personal bilingüe disponible		Y	
	Los proyectos, programas, políticas y servicios reflejan las partes interesadas del condado y son sensibles a diversos orígenes demográficos.		Y	
Comunidad Compromiso	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.	El análisis depende del programa o área de servicio; por ejemplo, se realiza una auditoría de diversidad de las colecciones, los programas de subvenciones lo requieren, algunos aún necesitan análisis.	parcial	La revisión continua de todos los programas y áreas de servicio será un objetivo de la actualización Plan Estratégico en 2023
	Consideraciones tomadas para garantizar una participación equitativa		Y	
	Se establecieron contactos clave de participación comunitaria		Y	

\* [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.