

Defensor público

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	6
Sección 4: Actividad del personal	9
Sección 5: Datos de contratación	22
Sección 6: Programas orientados a la acción	24
Sección 7: Logros y necesidades de recursos	28
Sección 8: Seguimiento de la EOCRAC	29
Sección 9: Título VI de la Ley de Derechos Civiles	30

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.

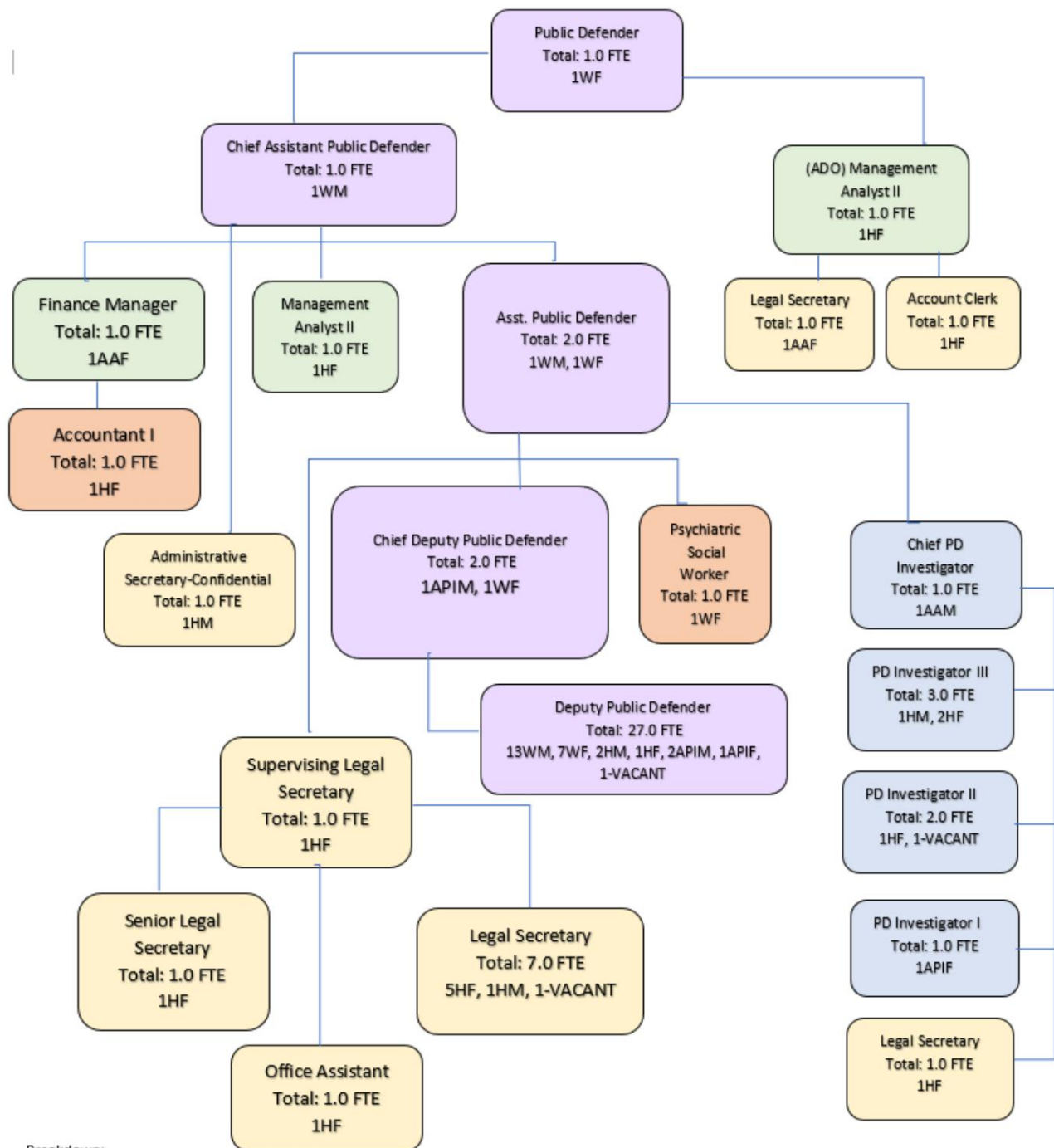
DocuSigned by:
Susan Chapman
2D93C433446B4C5...

Susan Chapman

Defensor público

Sección 2

Perfil organizacional DEFENSOR PÚBLICO

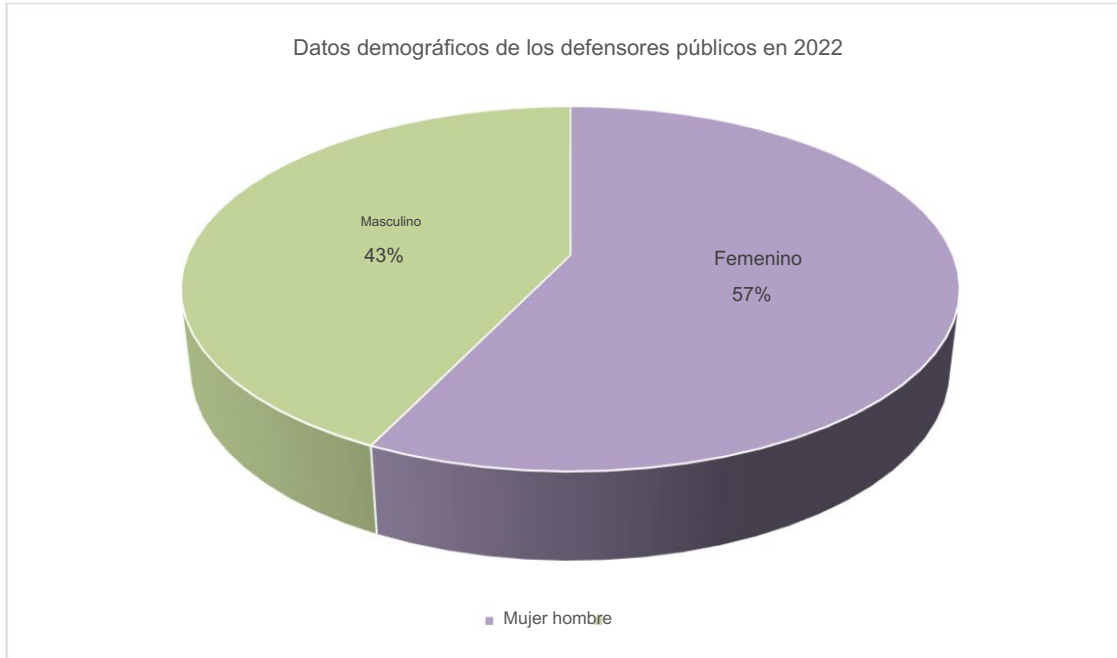


Breakdown:
 Attorneys (33), Clerical (14) Investigations (7), Admin (3), Other (2)

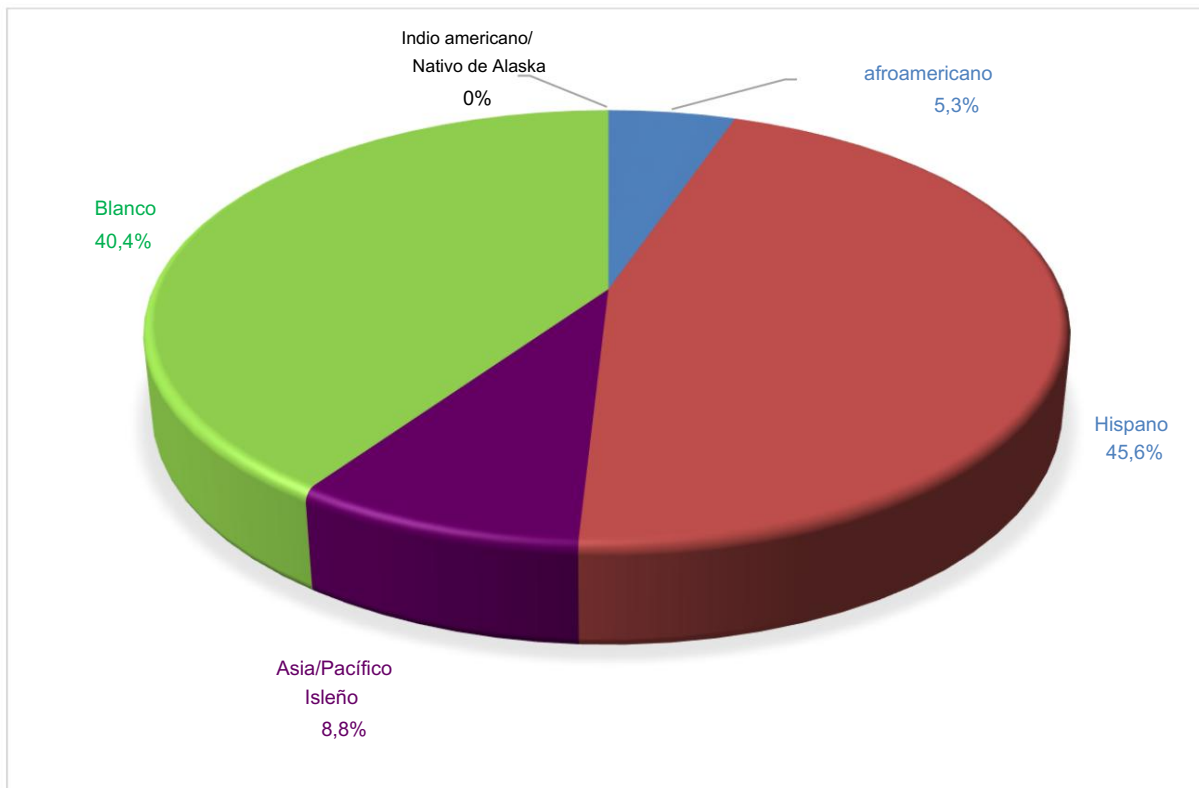
CURRENT TOTAL: 59FTE

Género y origen étnico autoinformados:

M – Masculino F-Mujer



AA - afroamericanos 5,3%; H – Hispanos 45,6%; API – Asiáticos/Isleños del Pacífico 8,8%; W - Blancos distintos de hispanos 40,4%; IA: indio americano/nativo de Alaska 0%



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.

Report ID : MC-HRM-EO-0003
 Run Date : 03/20/2023
 Run Time : 9:45 AM

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

Page 1 of 3

2270 - Public Defender

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 PUBLIC DEFENDER	OA	1	1	2	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0
CHIEF ASSISTANT PUBLIC DEFENDER	E	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
TOTAL Management II		2	1	3	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	0
																		100.0%	0.0%	0.0%	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	
CHIEF PUBLIC DEFENDER INVESTIGATOR	P	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
FINANCE MANAGER I	P	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
MANAGEMENT ANALYST II	P	0	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0
TOTAL Professionals - Administration		1	3	4	1	3	4	0	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	2	2	0	0	4	0	
																		0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%			

JOB GROUP 04: Professionals - Attorneys - (20.9% Minority Availability) - (45.9% Female Availability)

Title	EEO Cat Code	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours	
		M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T
CHIEF DEPUTY PUBLIC DEFENDER	P	1	1	2	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	0
DEPUTY PUBLIC DEFENDER II	P	2	1	3	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	0	0	1	0	3	0
DEPUTY PUBLIC DEFENDER III	P	8	3	11	3	1	4	5	0	3	0	0	2	0	0	1	0	7	0	3	1	0	11	0
DEPUTY PUBLIC DEFENDER IV	P	7	6	13	1	3	4	6	0	0	1	0	3	0	3	0	0	9	0	3	1	0	13	0
TOTAL Professionals - Attorneys		18	11	29	6	4	10	12	0	3	3	0	7	0	3	1	0	19	0	6	4	0	29	0
																		65.5%	0.0%	20.7%	13.8%	0.0%		

Report ID : MC-HRM-EO-0003

County of Monterey Workforce Analysis Chart

Run Date : 03/20/2023

Job Group Within Department

Run Time : 9:45 AM

2022-2023 Job Group Metrics

2270 - Public Defender

JOB GROUP 05: Professionals - Human Services - (47.4% Minority Availability) - (76.7% 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
PSYCHIATRIC SOCIAL WORKER II	P	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
TOTAL Professionals - Human Services		0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
		100.0%			0.0%								100.0%					0.0%						

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
PUBLIC DEFENDER INVESTIGATOR III	PP	1	2	3	1	2	3	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	3	0	0	3	0
TOTAL Paraprofessional - Technicians II		1	2	3	1	2	3	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	3	0	0	3	0
		66.7%			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
ACCOUNTANT I	PP	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
PUBLIC DEFENDER INVESTIGATOR I	PP	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
PUBLIC DEFENDER INVESTIGATOR II	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 I		0	3	3	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	2	1	0	3	0
		100.0%			100.0%								0.0%					0.0%						

Report ID : MC-HRM-EO-0003

County of Monterey Workforce Analysis Chart

Run Date : 03/20/2023

Job Group Within Department

Run Time : 9:45 AM

2022-2023 Job Group Metrics

2270 - Public Defender

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
ADMINISTRATIVE SECRETARY-CONFIDENTIAL	OC	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
LEGAL SECRETARY III	PP	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
SUPERVISING LEGAL SECRETARY	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		1	2	3	1	2	3	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	3	0	0	3	0
		66.7%			100.0%								0.0%					0.0%						

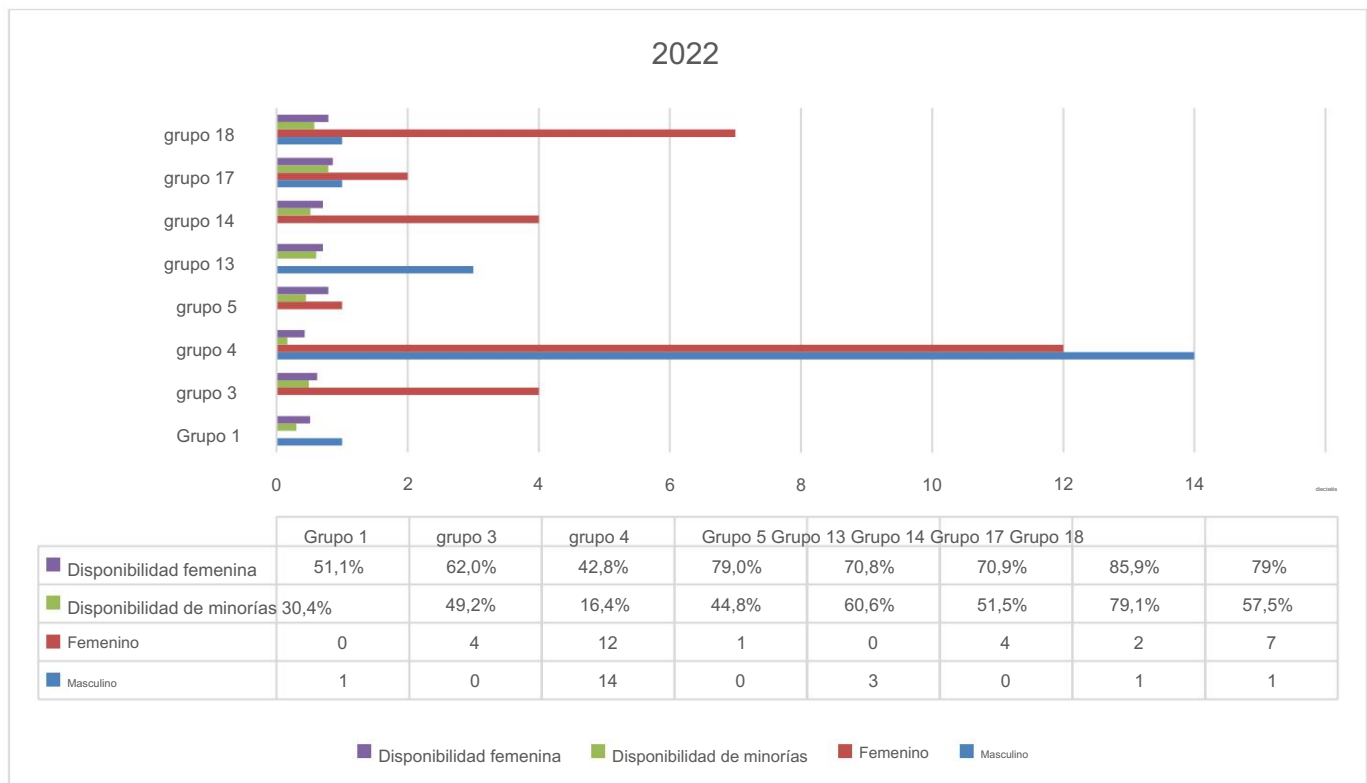
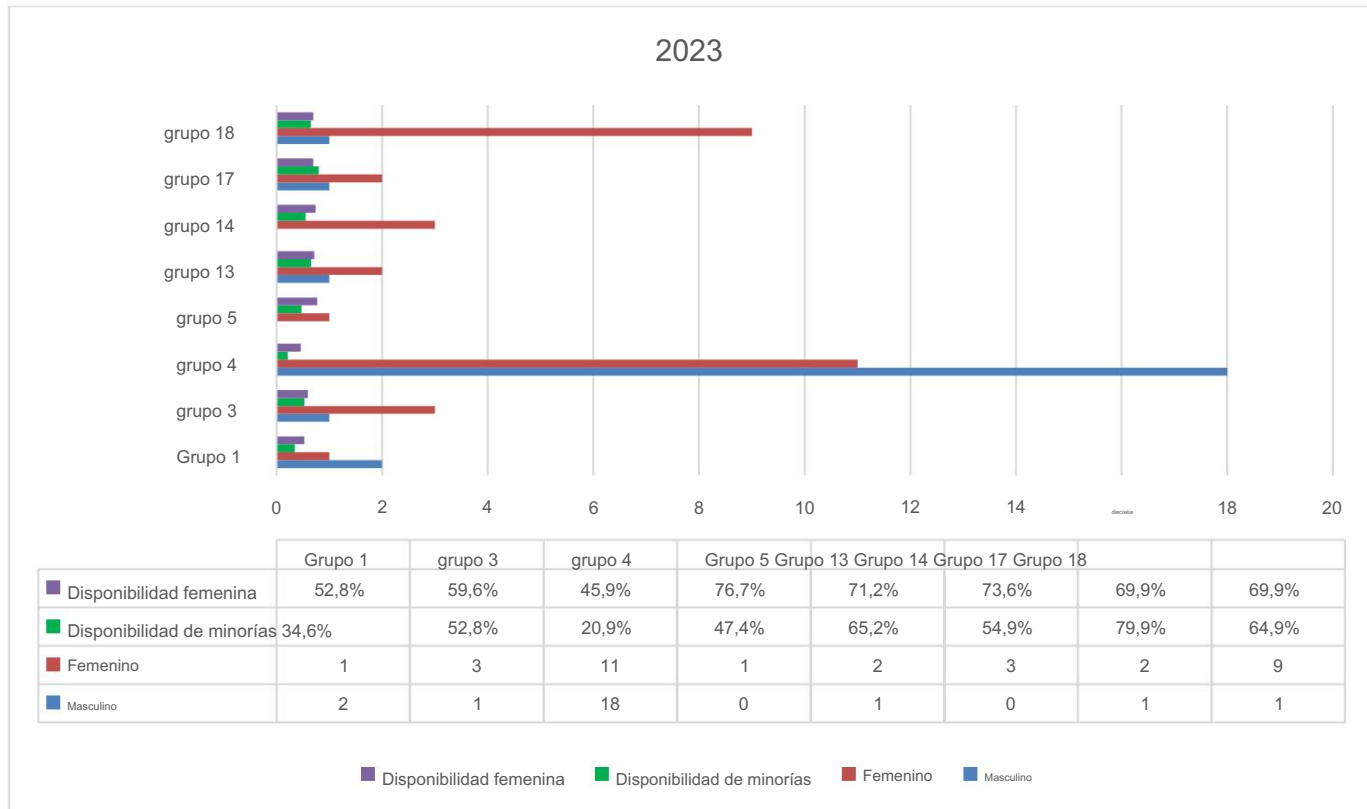
JOB GROUP 18: Office Clerical I - (64.9% Minority Availability) - (69.9% Female Availability)

Title	EEO Cat Code	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours	
		M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T
ACCOUNT CLERK	OC	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1
LEGAL SECRETARY II	OC	1	7	8	1	7	8	0	0	1	0	0	0	1	6	0	0	0	1	7	0	0	8	0
OFFICE ASSISTANT II	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 I		1	9	10	1	9	10	0	0	1	0	0	0	1	8	0	0	0	1	9	0	0	9	1
		90.0%			100.0%								0.0%					10.0%						

TOTAL - 2270	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
Public Defender	24	32	56	10	23	33	14	1	6	3	0	9	2	19	2	0	23	3	25	5	0	55	1
	57.1%			58.9%								41.1%					5.4%						

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
GRAND TOTAL	24	32	56	10	23	33	14	1	6	3	0	9	2	19	2	0	23	3	25	5	0	55	1
	57.1%			58.9%								41.1%					5.4%						

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



Sección 4

Actividad del personal 2023

Grupo de Trabajo: 01 Gestión II	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo				Promociones – Dentro del trabajo Grupo				Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco			1					1				
afroamericano												
Asiático/Isleño del Pacífico												
Indio americano/ Nativo de Alaska												
Hispano												
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)			2					1				
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento				Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco												
afroamericano												
Asiático/Isleño del Pacífico												
Indio americano/ Nativo de Alaska												
Hispano												
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)												

Sección 4

Actividad del personal 2023

Grupo de trabajo: 03 Profesionales – Administración	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco								1
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)								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 2023

Grupo de trabajo: 04 Profesionales – abogados	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	4 1 1	1							1	2
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico	1									1
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano		1					2			
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	7	2					2		1	3
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco										
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)										

Sección 4

Actividad del personal 2023

Grupo de trabajo: 13 paraprofesional Técnicos II	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										
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano					1				1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)					1				1	
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco										
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)										

Sección 4

Actividad del personal 2023

Grupo de trabajo: 14 paraprofesional Técnicos I	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										
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	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 2023

Grupo de trabajo: 17 Oficinista II	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										
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano				1				1		
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)				1				1		
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco										
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)										

Sección 4

Actividad del personal 2023

Grupo de Trabajo: 18 Oficinista I	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										
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano	1	2							1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	2							1	
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco										
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)										

Sección 4

Actividad del Personal (Año Anterior 2022)

Grupo de trabajo: 3 Profesionales - Administración	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								
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	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 (Año Anterior 2022)

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

Sección 4

Actividad del Personal (Año Anterior 2022)

Grupo de trabajo: 13 Paraprofesionales – Técnicos II	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										
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	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 (Año Anterior 2022)

Grupo de trabajo: 14 Paraprofesionales – Técnicos I	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										
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico					1					
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano					1					
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)					2					
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco										
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)										

Sección 4

Actividad del Personal (Año Anterior 2022)

Grupo de trabajo: 17 Oficinista II	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										
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	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 (Año Anterior 2022)

Grupo de Trabajo: 18 Oficinista I	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										
afroamericano		1								
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano	1	1								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	2								
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco										
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)										

Sección 5—RR.HH. DEBE COMPLETARSE

Reclutamiento – Datos (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).

Todos los reclutamientos de PD alcanzaron la utilización: no hay grupos infrutilizados para 2022. SA

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)					
Grupo de Trabajo:	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	
Blanco					
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/ alaska Nativo					
Hispano					
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)					

Reclutamiento - Datos (año anterior 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).

Todos los reclutamientos de PD alcanzaron la utilización: no hubo grupos subutilizados este año - GR

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

(Según el Plan de Igualdad de Oportunidades del Condado
Capítulo 5: Designación de Responsabilidad)

Programas orientados a la acción

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?

La Oficina del Defensor Público busca, recluta, cultiva, capacita, asesora y promueve activamente grupos laborales subrepresentados en todas las categorías de su empleo para garantizar un acceso justo y equitativo a estas oportunidades y reflejar mejor estas categorías demográficas de nuestra clientela y en la comunidad en general. .

La Oficina del Defensor Público continúa trabajando estrechamente con agencias que incluyen, entre otras, MILP A, Sun Street Center, Turning Point, NAACP, Salud del Comportamiento, Departamento de Libertad Condicional, Oficina del Fiscal de Distrito, Centro de Transición de Veteranos y Oficina del Sheriff.

Estas relaciones han beneficiado directa e indirectamente a nuestros clientes al brindarles acceso a programas y beneficios relacionados con el tratamiento de la adicción a las drogas y el alcohol, la salud mental, la falta de vivienda, el empleo y el reingreso a nuestra comunidad para convertirse en ciudadanos productivos.

La Defensoría Pública no tenía exenciones selectivas de certificación.

Contratación

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

Utilizamos criterios para seleccionar a la persona mejor calificada para el puesto teniendo en cuenta la diversidad y otras calificaciones únicas del candidato, además de su experiencia, educación y capacitación.

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

Cada miembro del panel es seleccionado para garantizar la diversidad utilizando experiencia en el campo, 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 tienen información muy limitada sobre el solicitante, minimizando información como género, raza y edad, etc. Los evaluadores se utilizan únicamente para identificar si el solicitante cumple con las calificaciones mínimas para el puesto y se limitan a información básica para realizar esa evaluación.

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?

La Oficina del Defensor Público recluta activamente entre sus filas para oportunidades de promoción. Debido a que contamos con un personal diverso, este proceso asegura no solo la movilidad ascendente de los empleados sino que también garantiza que nuestro personal siga siendo diverso. Una fuerza laboral diversa enriquece nuestra cultura y maximiza la construcción de relaciones con nuestros clientes y la comunidad.

¿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 Defensor Público promovió a mujeres étnicamente diversas a puestos directivos basándose en evaluaciones de desempeño laboral que reflejaban la excelencia en el lugar de trabajo y el alcance comunitario. Su compromiso de ser los mejores y guiar a otros miembros del personal para que tengan éxito refleja el tipo de fuerza laboral que el Defensor Público busca mantener e inspirar.

Retención e inclusión

¿Qué procedimientos/herramientas de recopilación de datos ha implementado para realizar un seguimiento de la tasa de rotación de los grupos protegidos?

Los datos reflejan tasas de rotación similares entre los grupos protegidos y nuestra población general. Las tendencias positivas se reflejan en la promoción de grupos protegidos dentro de la organización, así como en la publicidad de cualquier reclutamiento dirigido a organizaciones de grupos protegidos para su publicación.

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

No tuvimos rotación de grupo protegido en 2022.-Becky confirmará con datos proporcionados por RR.HH.

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

Tendencia positiva; Contamos con un personal diverso y respetamos las diferencias culturales y las aceptamos.

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

Se proporcionan alojamiento para la lactancia dentro de nuestra estructura. Nos complace haber agregado una sala privada que contiene todos los servicios necesarios para nuestras madres lactantes.

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

El departamento hace todo lo posible para atender la solicitud de adaptación.

¿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 del Condado de Monterey es nuestro RR.HH. externo que brinda todos los servicios de RR.HH. Recursos Humanos proporciona entrevistas de salida para nuestros empleados que dejan su empleo en el Condado o en nuestro Departamento.

Desarrollar y fomentar la comunicación abierta, la confianza y la inclusión son objetivos continuos dentro del Departamento. La conciencia en el reclutamiento, el desarrollo de equipos sólidos dentro de la organización, la capacitación y la sensibilidad a las necesidades individuales son cruciales para una oficina exitosa. La

Defensoría Pública y Recursos Humanos se han unido para implementar un Plan de Acción de diez meses que aborde todos estos temas.

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

Nuestro mayor éxito con respecto a la inclusión ha sido nuestra capacidad de reclutar, mantener y honrar a la fuerza laboral diversa que es sensible a las necesidades de cada uno, del departamento y de nuestra comunidad.

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

Nuestras oportunidades de mejora incluyen generar confianza y desarrollar una mejor comunicación dentro de nuestro departamento. Nos hemos asociado con Recursos Humanos del Condado para desarrollar e implementar un plan de acción para abordar estas preocupaciones.

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 Entrenamiento completado
Supervisores/Gerentes	11	11	100%
Empleados (no supervisor/no gerente)	52	51	98%
Totales	63	62	100% Gerentes 98% No Gerente

Capacitación en derechos civiles	Total Número de Empleados	# de Empleados que Terminado Capacitación	Porcentaje de empleados Entrenamiento completado
Supervisores/Gerentes	11	11	100%
Empleados (no supervisor/no gerente)	52	51	98%
Totales	63	62	100% Gerentes 98% No Gerente

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.

Se pidió al Defensor Público que se dirigiera específicamente a la comunidad afroamericana para realizar reclutamientos. Las organizaciones educativas recibieron folletos de contratación para puestos vacantes. Una Analista de Gestión I dentro del departamento (mujer afroamericana) fue ascendida en 2019 a Gerente de Finanzas. El Defensor Público y el Defensor Público Asistente han desarrollado una relación con la NAACP local.

Actualmente, el Defensor Público es miembro de un comité ejecutivo para desarrollar grupos de recursos para empleados (afinidad).

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	El aviso del Título VI está publicado en nuestra área de recepción.	SÍ	2019
	Proceso interno para remitir denuncias de discriminación a Civil Oficina de Derechos	El departamento utiliza el departamento de Recursos Humanos y la Oficina de Derechos Civiles.	SÍ	2019
	Los contratos atípicos incluyen una cláusula de no discriminación	El departamento utiliza los modelos de contrato del condado que incluyen una cláusula de no discriminación.	SÍ	2000
	Se recopilan datos sobre el origen étnico y el idioma de las personas atendidas.	Nuestro nuevo caso El sistema de gestión recibe datos recopilados del tribunal que incluyen el origen étnico del cliente. Nuestro personal también recoge información sobre el idioma principal de un cliente.	SÍ	2020
Idioma Acceso	Evaluación departamental de idioma completada	Nuestro departamento es 31% bilingüe. Todos los empleados que solicitan un estatus bilingüe son evaluados y evaluados.	SÍ	2000

		con la asistencia de Recursos Humanos.		
	Documentos vitales traducidos al Español	Nuestro sistema de gestión de casos mantiene cartas de comunicación con el cliente en español e inglés. Los miembros del personal pueden acceder fácilmente a ellos directamente a través del sistema de gestión de casos.	Sí	2000
	Sitio web: minimice los archivos PDF. Cuando utilice archivos PDF, incluya una versión en español.	El sitio web del Defensor Público no tiene archivos PDF asociados. La página de información de nuestro departamento y las preguntas frecuentes se enumeran en español e inglés.	N / A	N / A
	Trámites y presupuesto para el uso de servicios de interpretación y traducción.	El departamento contrata varias agencias de idiomas para traducción en persona e interpretación por teléfono. Nos esforzamos por buscar proveedores que proporcionen idiomas dialectales, como triqui, bajo y mixteco.	Sí	2000
	Servicios de comunicación para personas sordas o con problemas de audición.	El departamento contrata a Language Line, quien ofrece servicios de comunicación a nuestros clientes sordos o con problemas de audición. En 2019, el departamento invitó a personas sordas y con problemas de audición	Sí	2010

		Centro de Servicio para brindar capacitación a nuestra oficina.		
	Correos de voz públicos en inglés y español	La línea primaria de la Defensoría Pública tiene saludos de correo de voz en español e inglés. Todo nuestro Personal de Apoyo Legal también cuenta con sus grabaciones en español e inglés.	Sí	2000
	Mostradores públicos: tablas de idiomas disponibles	El área de recepción contiene una tabla de idiomas para un fácil acceso cuando se requiere un idioma distinto al español.	Sí	2000
	Mostradores públicos: toda la señalización en inglés y español.	El área de recepción muestra un registro de señalización en inglés y español.	Sí	2016
	Mostradores públicos: trámites para tener personal bilingüe disponible	Contamos con (9) Secretarías Jurídicas, (3) Investigadores, (3) Abogados y (3) Administradores que sean de habla hispana.	Sí	2000
Comunidad Compromiso	Los proyectos, programas, políticas y servicios reflejan las partes interesadas del Comandante sensible a diversos orígenes demográficos	La oficina del Defensor Público participa en el Día de la Ley, así como en actividades de asesoramiento comunitario de alivio posterior a la sentencia y reuniones públicas de divulgación.	Sí	2010
	Se analizaron posibles efectos adversos desproporcionados para la salud humana o el medio ambiente en	N / A	N / A	N / A

	comunidades de color, comunidades tribales u otras personas subrepresentadas en el proceso público			
	Consideraciones tomadas para garantizar una participación equitativa	La oficina del Defensor Público llega a todas las organizaciones étnicas. Hemos proporcionado oradores a NAACP y Village Project.	SÍ	2016
	Se establecieron contactos clave de participación comunitaria	La oficina del Defensor Público ha establecido contactos con NAACP, Veterans Trans Center, Monterey College of Law, MILPA, Turning Point y Sun Street Center.	SÍ	2016

* [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.