

Tesorero-Recaudador de Impuestos

Plan de Igualdad de Oportunidades 2023

Período del informe: enero – diciembre de 2022



Tabla de contenido

	Página
Sección 1: Reconocimiento del Jefe de Departamento y Compromiso con la Igualdad Departamental 2023 Plan de Oportunidad	3
Sección 2: Perfil organizacional	4
Sección 3: Cuadro de análisis de la fuerza laboral del departamento	5
Sección 4: Actividad del personal	14
Sección 5: Datos de reclutamiento	23
Sección 6: Programas orientados a la acción	36
Sección 7: Logros y necesidades de recursos	42
Sección 8: Seguimiento de la EOCRAC	44
Sección 9: Título VI de la Ley de Derechos Civiles	45

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 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:



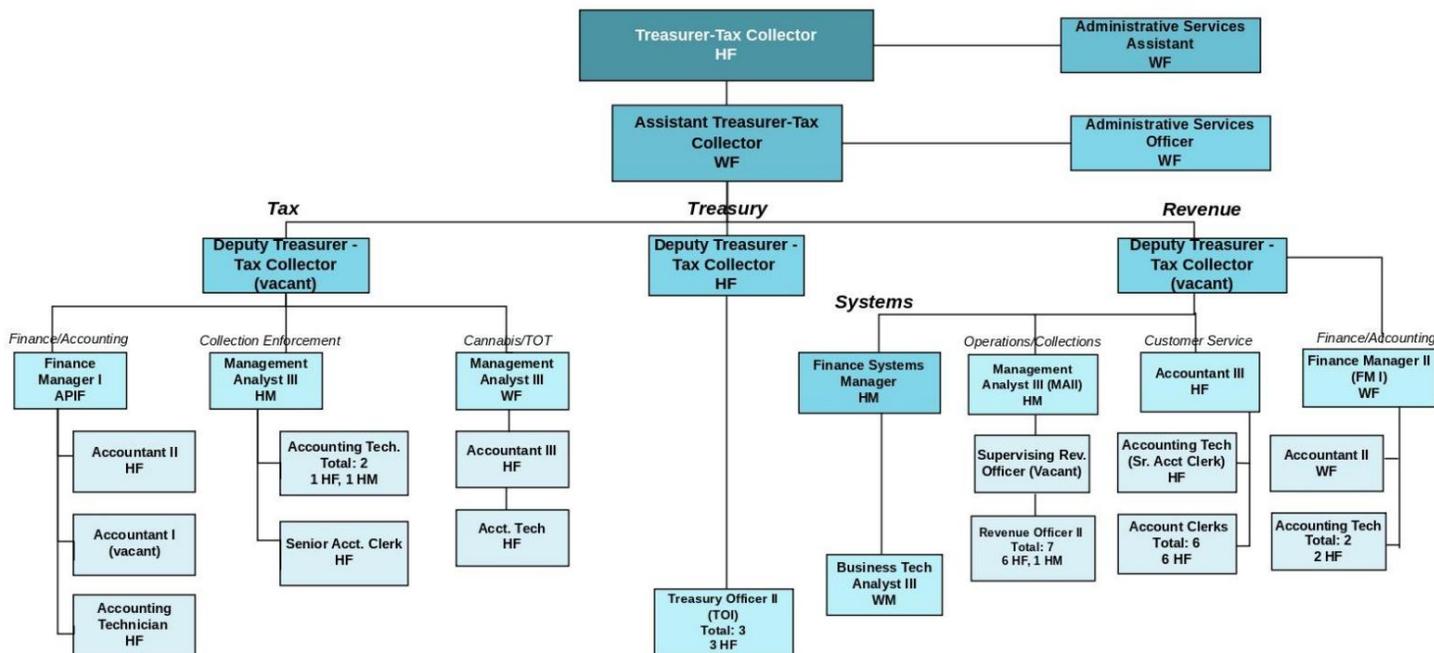
16066971D0D0492...

María Zeeb

Tesorero-Recaudador de Impuestos

Sección 2 Perfil organizacional

OFFICE OF THE TREASURER-TAX COLLECTOR



Effective 12/31/2022
 39 filled positions
 49 authorized positions

Género y etnia autoinformados:

M – Macho F – Hembra

AA – Afroamericano

IA: indio americano/nativo de Alaska

API – Asiático/Isleño del Pacífico

H – Hispano

W – Blanco que no sea hispano

En este perfil organizacional, el jefe de departamento electo se incluye en el recuento total de puestos ocupados.

Sin embargo, el género y el origen étnico del jefe de departamento no se incluyen en los datos demográficos y de análisis de la fuerza laboral de todo el departamento.

Seccion 3

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

La oficina del Tesorero-Recaudador de Impuestos (TTC) divide su fuerza laboral de 39 miembros actuales del personal en los siguientes siete grupos laborales:

- Grupo 01 – Gestión II
- Grupo 02 – Gestión I
- Grupo 03 – Profesional – Administración
- Grupo 13 – Paraprofesional – Técnico I
- Grupo 14 – Paraprofesional – Técnico II
- Grupo 17 – Oficinista II
- Grupo 18 – Oficinista I

Dentro de estos grupos laborales, el departamento ha establecido una fuerza laboral diversa en la que el crecimiento inclusivo, el desarrollo de habilidades y la capacitación son primordiales en todos los grupos demográficos. Los análisis de la fuerza laboral departamental identifican la fuerza laboral actual de los empleados de la TTC según la raza, el origen étnico, la minoría y el género, de acuerdo con las siguientes comparaciones:

- Análisis 1: Comparación demográfica de minorías por grupo laboral
- Análisis 2 – Datos demográficos de todo el departamento por raza/etnicidad
- Análisis 3 – Comparación demográfica femenina por grupo laboral
- Análisis 4 – Demografía de todo el departamento por género

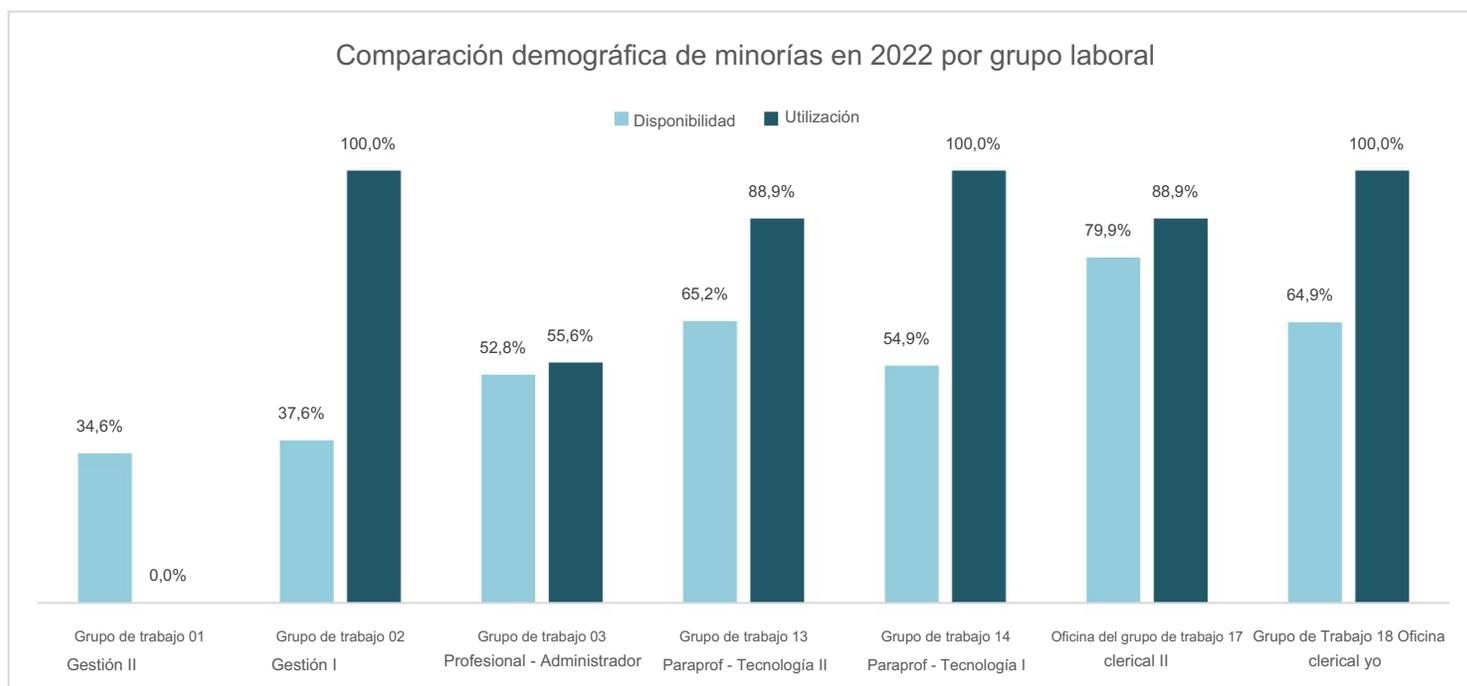
Todos los datos demográficos raciales, étnicos y de género son autoinformados. En el caso de la demografía femenina y minoritaria, como se ve en los Análisis 1 y 3, dentro de los grupos laborales, cada grupo demográfico se compara con un umbral mínimo. En el caso de los datos demográficos de género y raza/etnia, como se ve en los Análisis 2 y 4, cada grupo demográfico se define como un porcentaje de todo el departamento. Excepto donde se especifique, todos los datos representados para el año 2022 se capturan entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022.

Análisis de la fuerza laboral 1: Comparación demográfica de minorías por grupo laboral

En este análisis, dentro de cada grupo laboral, los empleados minoritarios están representados en comparación con la fuerza laboral general del departamento. Los grupos minoritarios, por raza y origen étnico, son afroamericanos, hispanos, asiáticos/isleños del Pacífico e indios americanos/nativos de Alaska.

Comparación demográfica de minorías en 2022 por grupo laboral

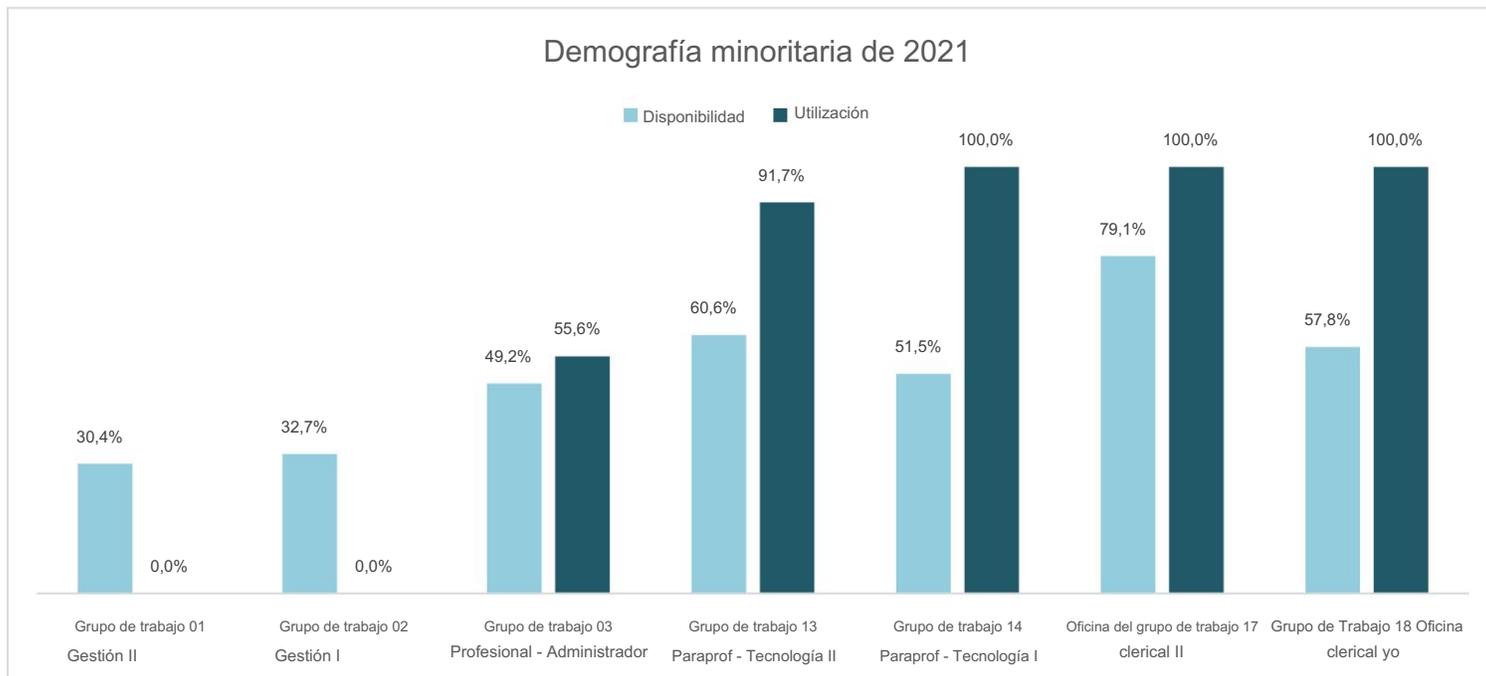
	Grupo de trabajo 01 Gestión II	Grupo de trabajo 02 Gestión I	Grupo de Trabajo 03 Profesional – Administrador	Grupo de trabajo 13 Paraprofesional – Tecnología II	Grupo de trabajo 14 Paraprofesional – tecnología yo	Grupo de trabajo 17 Oficina clerical II	Grupo de trabajo 18 Oficina clerical yo
Empleado Demografía	0 minoría 1 blanco	2 minoría 0 blanco	5 minoría 4 blanco	8 Minoría 3 1 blanco	8 Minoría 8 0 blanco	6 Minoría 1 blanco	0 blanco
Total Empleados	1	2	9	9	3	9	6



Comparación demográfica de minorías en 2021 por grupo laboral

	Grupo de Trabajo 01 Gestión II	Grupo de trabajo 02 Gestión I	Grupo de trabajo 03 Profesional - Administrador	Grupo de trabajo 13 Paraprofesional - Tecnología II	Grupo de trabajo 14 Paraprofesional - tecnología yo	Grupo de trabajo 17 Oficina clerical II	Grupo de trabajo 18 Oficina clerical yo
Empleado Demografía	0 minoría 1 blanco	0 minoría 2 blanco	5 minoría 4 blanco	11 Minoría 1 blanco	1 Minoría 8 blanco	3 Minoría 0 blanco	0 blanco
Total Empleados	1	2	9	12	1	8	3

Demografía minoritaria de 2021



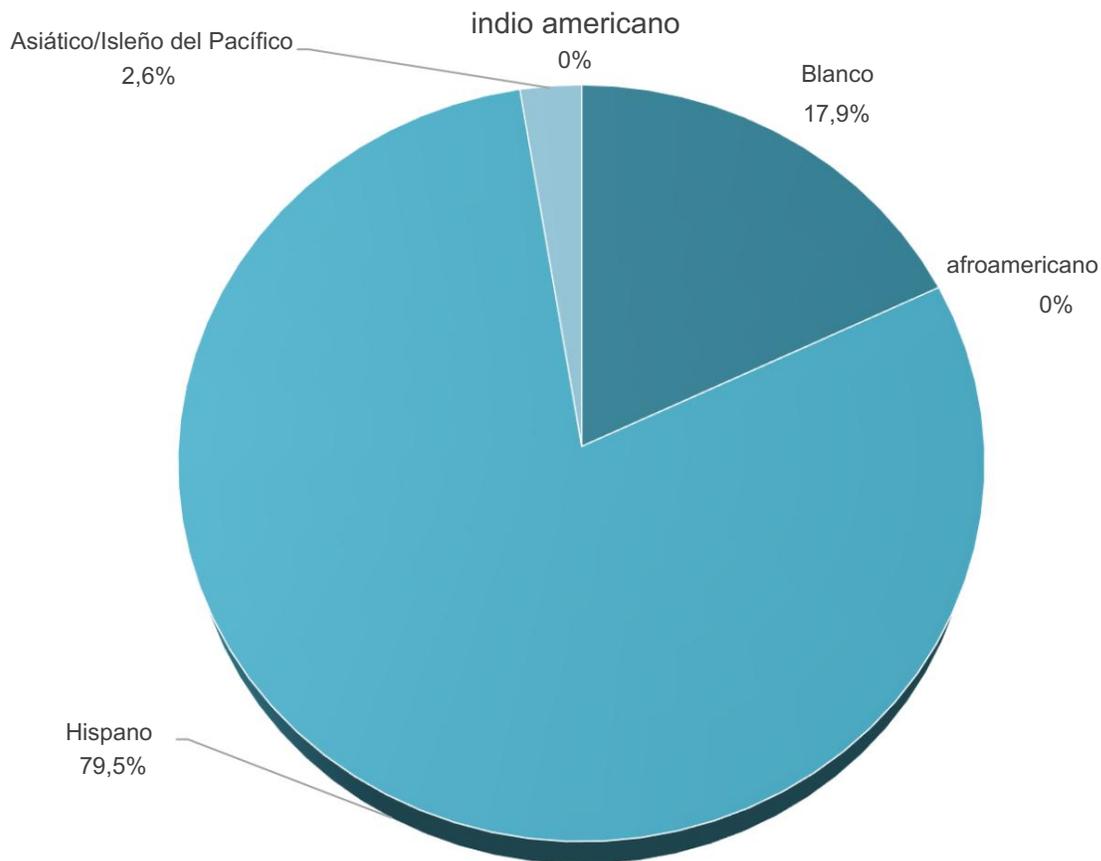
Análisis de la fuerza laboral 2: datos demográficos de todo el departamento por raza/etnicidad

En este análisis de todo el departamento, los empleados de minorías representan el 82,1% de la base total de empleados.

Datos demográficos de 2022 por raza/etnia

	Blanco	africano Americano	Hispano	Asiático/ Pacífico Isleño	Americano indio	Total de Empleados	Total Minoría Empleados	Minoría Porcentaje
Empleados %	7	0	31	1	0	39	32	82,1%
del Total Empleados	17,9%	0%	79,5%	2,6%	0%			

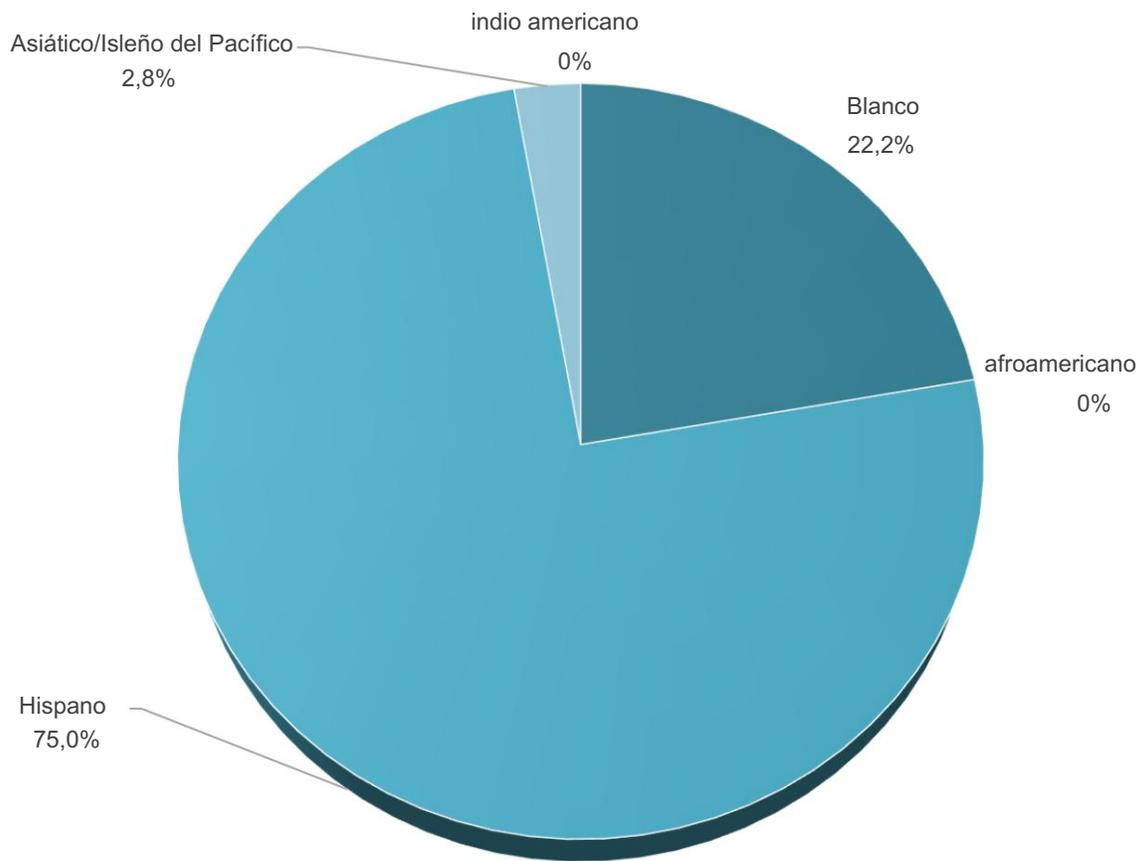
Datos demográficos de 2022 por raza/etnia



Datos demográficos de 2021 por raza/etnia

	Blanco	africano Americano	Hispano	Asiático/ Pacífico Isleño	Americano indio	Total de Empleados	Total Minoría Empleados	Minoría Porcentaje
Empleados % del Total Empleados	8	0	27	1	0	36	28	77,8%
	22,2%	0%	75%	2,8%	0%			

Datos demográficos de 2021 por raza/etnia



Análisis de la fuerza laboral 3: Comparación demográfica femenina por grupo laboral

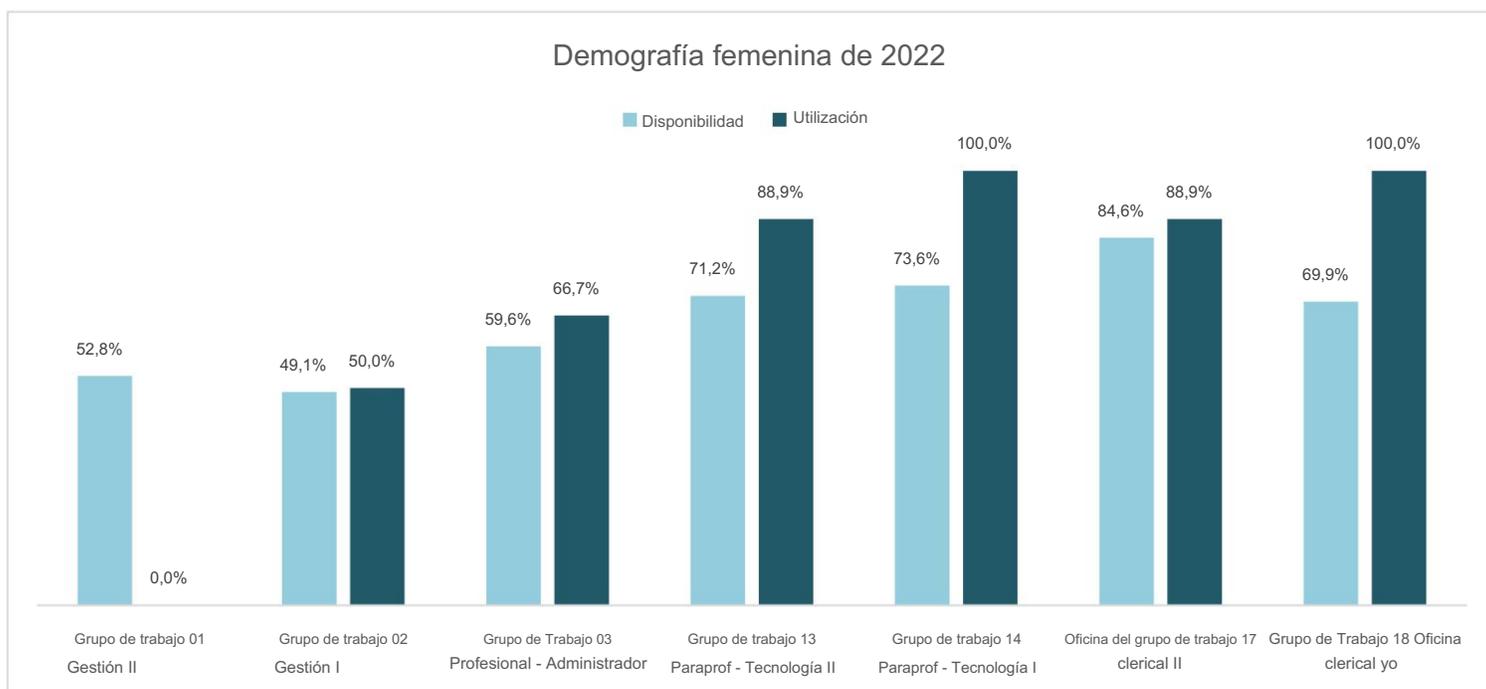
Este análisis determina el porcentaje de empleadas por grupo laboral. En cada categoría, desde la alta dirección hasta el nivel inicial, los porcentajes superan los umbrales mínimos.

Comparación demográfica femenina de 2022 por grupo laboral

	Grupo de trabajo 01 Gestión II	Grupo de trabajo 02 Gestión I	Grupo de trabajo 03 Profesional – Administrador	Grupo de trabajo 13 Paraprofesional – Tecnología II	Grupo de trabajo 14 Paraprofesional – tecnología yo	Grupo de trabajo 17 Oficina clerical II	Grupo de trabajo 18 Oficina clerical yo
Empleado Demografía	0 Mujer 1 macho	1 mujer 1 macho	6 mujer 3 macho	8 mujer 1 macho	3 hembra 0 Hombre	8 mujer 1 macho	6 mujer 0 Hombre
Total Empleados	1	2	9	9	3	9	6

Demografía femenina de 2022

■ Disponibilidad ■ Utilización

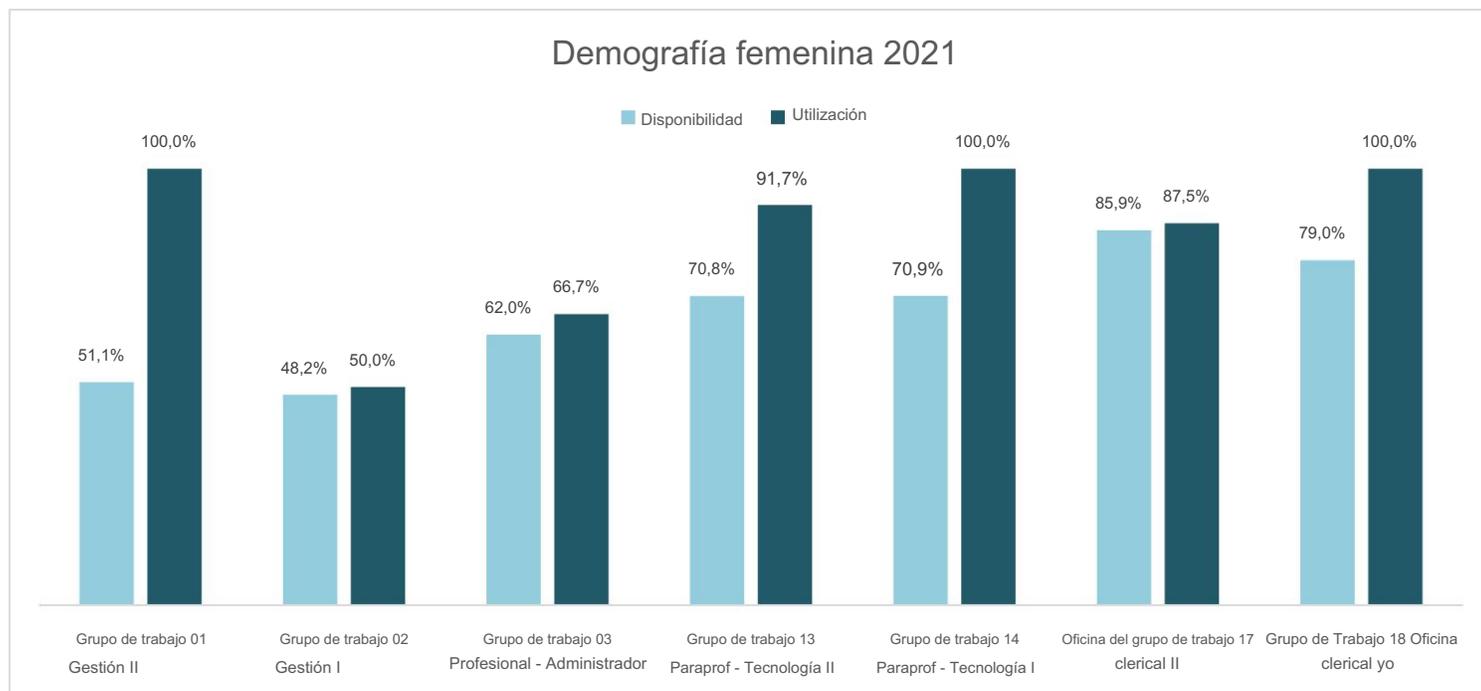


Comparación demográfica femenina de 2021 por grupo laboral

	Grupo de trabajo 01 Gestión II	Grupo de trabajo 02 Gestión I	Grupo de trabajo 03 Profesional - Administrador	Grupo de trabajo 13 Paraprofesional - Tecnología II	Grupo de trabajo 14 Paraprofesional - tecnología yo	Grupo de trabajo 17 Oficina clerical II	Grupo de trabajo 18 Oficina clerical yo
Empleado Demografía	1 mujer 0 Hombre	1 mujer 1 macho	6 mujer 3 macho	11 mujer 1 macho	1 Mujer 7 Mujer 0 Hombre	1 macho	3 hembra 0 Hombre
Total Empleados	1	1	6	11	1	7	3

Demografía femenina 2021

Disponibilidad Utilización



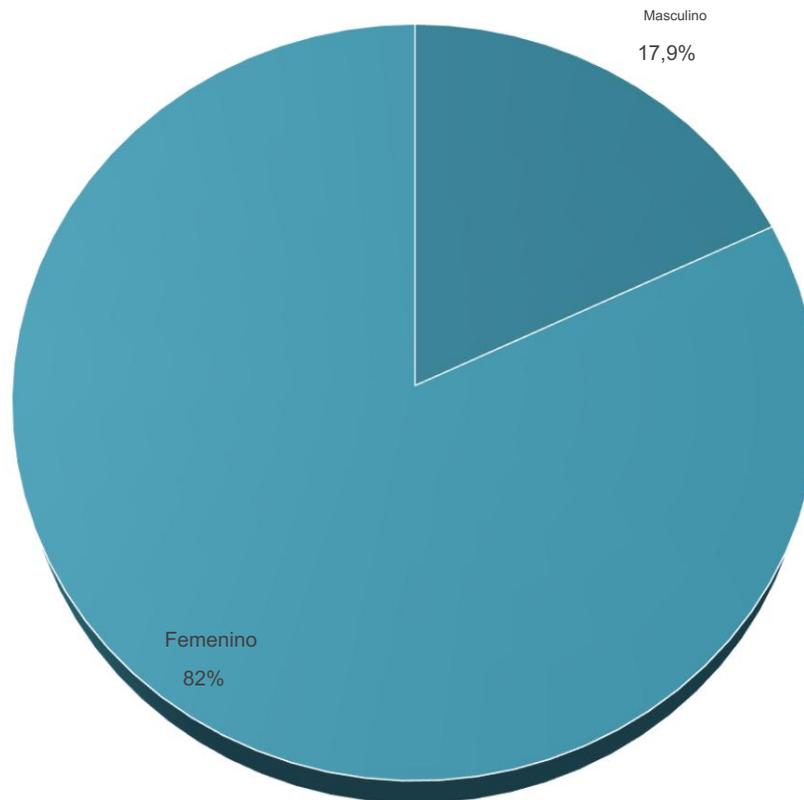
Análisis de la fuerza laboral 4: datos demográficos de todo el departamento por género

Este análisis proporciona comparaciones de todo el departamento por género.

Datos demográficos de 2022 por género

	Masculino	Femenino	Empleados totales del departamento
Empleados % del Total Empleados	7	32	39
	17,9%	82,1%	

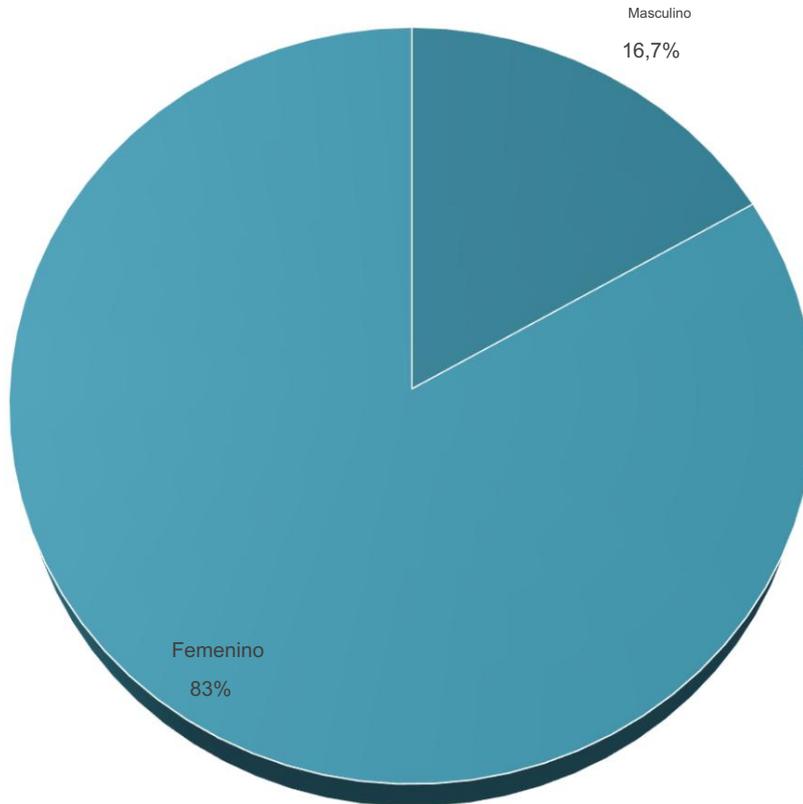
Datos demográficos de 2022 por género



2021 Demografía por género

	Masculino	Femenino	Empleados totales del departamento
Empleados % del Total Empleados	6	30	36
	16,7%	83,3%	

2021 Demografía por género



Sección 4

Actividad del personal (2022)

Actividad de personal identifica el movimiento de personal dentro y fuera de cada grupo de trabajo, dependiendo de una variedad de condiciones: ascensos, nuevas contrataciones, despidos, acciones correctivas, etc. Todos los grupos de trabajo experimentaron actividad durante el año pasado. Los datos presentados para la Actividad del Personal de 2022 se capturan entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022.

Actividad de Personal Grupo de Trabajo 01 – Gestión I

Grupo de trabajo: 01-Gestión I	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del grupo de trabajo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones		
	Machos	Hembras	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Hembras	
Blanco			1					1	
afroamericano									
Asiático/Isleño del Pacífico									
Indio americano/nativo de Alaska									
Hispano									
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	1	0	0	0	0	1	
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos		
	Machos	Hembras	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Hembras	
Blanco									
afroamericano			NINGUNA ACTIVIDAD						
Asiático/Isleño del Pacífico			NINGUNA ACTIVIDAD						
Indio americano/nativo de Alaska			NINGUNA ACTIVIDAD						
Hispano									
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	

Actividad de Personal Grupo de Trabajo 02 – Gestión I

Grupo de trabajo: 02-Gestión I	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del grupo de trabajo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Machos	Mujeres Hom	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Blanco								1
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/nativo de Alaska								
Hispano	1			1				
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	0	0	1	0	0	0	1
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Acciones correctivas		Despidos	
	Machos	Mujeres Hom	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)	0	0	0	0	0	0	0	0

Personal Actividad Grupo de Trabajo 03 – Profesionales - Administración

Grupo de trabajo: 03-Profesionales-Admin	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del grupo de trabajo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Machos	Hembras	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Blanco		1						
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/nativo de Alaska								
Hispano				1				
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	0	1	0	0	0	0
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Acciones correctivas		Despidos	
	Machos	Hembras	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)	0	0	0	0	0	1	0	0

Actividad de personal Grupo de trabajo 13 – Técnicos paraprofesionales II

Grupo de trabajo: 13-Técnicos Paraprofesionales II	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del grupo de trabajo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco								
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/nativo de Alaska								
Hispano					1	1		2
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	1	1	0	0	2
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Acciones correctivas		Despidos	
	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco								
afroamericano			NINGUNA ACTIVIDAD					
Asiático/Isleño del Pacífico			NINGUNA ACTIVIDAD					
Indio americano/nativo de Alaska			NINGUNA ACTIVIDAD					
Hispano								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

Actividad de personal Grupo de trabajo 14 – Técnicos paraprofesionales I

Grupo de trabajo: 14-Técnicos Paraprofesionales I	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del grupo de trabajo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Machos	Hembras	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco								
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/nativo de Alaska								
Hispano						3		
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	3	0	0	0	0
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Acciones correctivas		Despidos	
	Machos	Hembras	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco								
afroamericano			NINGUNA ACTIVIDAD					
Asiático/Isleño del Pacífico			NINGUNA ACTIVIDAD					
Indio americano/nativo de Alaska			NINGUNA ACTIVIDAD					
Hispano								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

Actividad de personal Grupo de trabajo 17 – Oficinista II

Grupo de trabajo: 17-Oficina administrativa II	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del grupo de trabajo			Voluntario Terminaciones y Jubilaciones		
	Machos	Hembras	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		Hembras	
Blanco		1							1	
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/nativo de Alaska										
Hispano				2			1			
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	0	2	0		1	0	1	
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Periodo		Acciones correctivas			Despidos		
	Machos	Hembras	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		Hembras	
Blanco										
afroamericano			NINGUNA ACTIVIDAD							
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/nativo de Alaska										
Hispano										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Actividad de personal Grupo de trabajo 18 – Oficinista I

Grupo de trabajo: Oficinista de 18 oficinas I	Nuevas contrataciones*		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del grupo de trabajo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones		
	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres			
Blanco									
afroamericano									
Asiático/Isleño del Pacífico									
Indio americano/nativo de Alaska									
Hispano		6						1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	6	0	0	0	0	0	1	
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Acciones correctivas		Despidos		
	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres			
Blanco									
afroamericano		NINGUNA ACTIVIDAD							
Asiático/Isleño del Pacífico									
Indio americano/nativo de Alaska									
Hispano									
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	

*Uno de los nuevos empleados para el grupo de trabajo 18, transferido de otro departamento del condado y degradado de su puesto anterior.

Actividad del personal (2021)

Los únicos grupos de trabajo que experimentaron actividad en 2021 fueron los grupos de trabajo 02, 03, 13, 14 y 18. Todos los datos representados para la actividad del personal de 2021 se capturan entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021.

Actividad de Personal Grupo de Trabajo 01 – Gestión II

Grupo de trabajo: 01-Gestión II	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del grupo de trabajo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones		
	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco									
afroamericano	NINGUNA ACTIVIDAD								
Asiático/Isleño del Pacífico									
Indio americano/nativo de Alaska									
Hispano									
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Acciones correctivas		Despidos		
	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco									
afroamericano	NINGUNA ACTIVIDAD								
Asiático/Isleño del Pacífico									
Indio americano/nativo de Alaska									
Hispano									
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	

Actividad de Personal Grupo de Trabajo 02 – Gestión I

Grupo de trabajo: 02-Gestión I	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del grupo de trabajo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Machos	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)	0	0	0	0	0	0	0	1
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Acciones correctivas		Despidos	
	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco								
afroamericano			NINGUNA ACTIVIDAD					
Asiático/Isleño del Pacífico			NINGUNA ACTIVIDAD					
Indio americano/nativo de Alaska			NINGUNA ACTIVIDAD					
Hispano								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

Personal Actividad Grupo de Trabajo 03 – Profesionales - Administración

Grupo de trabajo: 03-Profesionales-Admin	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del grupo de trabajo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Machos	Hembras	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco				1				1
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/nativo de Alaska								
Hispano				1				
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	2	0	0	0	1
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Acciones correctivas		Despidos	
	Machos	Hembras	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco								
afroamericano			NINGUNA ACTIVIDAD					
Asiático/Isleño del Pacífico			NINGUNA ACTIVIDAD					
Indio americano/nativo de Alaska			NINGUNA ACTIVIDAD					
Hispano								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

Actividad de personal Grupo de trabajo 13 – Técnicos paraprofesionales II

Grupo de trabajo: 13-Técnicos Paraprofesionales II	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del grupo de trabajo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones		
	Machos	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)	0	0	0	0	0	0	0	1	
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Acciones correctivas		Despidos		
	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco									
afroamericano	NINGUNA ACTIVIDAD								
Asiático/Isleño del Pacífico									
Indio americano/nativo de Alaska									
Hispano									
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	

Actividad de personal Grupo de trabajo 14 – Técnicos paraprofesionales I

Grupo de trabajo: 14-Técnicos Paraprofesionales I	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del grupo de trabajo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones		
	Machos	Hembras	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)	0	0	0	1	0	0	0	0	
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Acciones correctivas		Despidos		
	Machos	Hembras	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco									
afroamericano	NINGUNA ACTIVIDAD								
Asiático/Isleño del Pacífico									
Indio americano/nativo de Alaska									
Hispano									
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	

Actividad de personal Grupo de trabajo 17 – Oficinista II

Grupo de trabajo: 17-Oficina administrativa II	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del grupo de trabajo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones		
	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco									
afroamericano			SIN ACTIVIDAD						
Asiático/Isleño del Pacífico									
Indio americano/nativo de Alaska									
Hispano									
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Acciones correctivas		Despidos		
	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco									
afroamericano			NINGUNA ACTIVIDAD						
Asiático/Isleño del Pacífico									
Indio americano/nativo de Alaska									
Hispano									
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	

Actividad de personal Grupo de trabajo 18 – Oficinista I

Grupo de trabajo: Oficinista de 18 oficinas I	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del grupo de trabajo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones		
	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco									
afroamericano									
Asiático/Isleño del Pacífico									
Indio americano/nativo de Alaska									
Hispano		2						3	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	2	0	0	0	0	0	3	
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Acciones correctivas		Despidos		
	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco									
afroamericano			NINGUNA ACTIVIDAD						
Asiático/Isleño del Pacífico									
Indio americano/nativo de Alaska									
Hispano									
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	

Sección 5

Reclutamiento – Datos (2022)

Los siguientes datos de contratación reflejan el género, la raza y el origen étnico de los solicitantes a medida que avanzan en el proceso de contratación, desde la solicitud hasta la selección, la elegibilidad, la entrevista y, en última instancia, la decisión final de contratación. Dentro del grupo de trabajo, el segundo conjunto de datos muestra la diversidad de evaluadores y entrevistas.

panelistas, así como los procesos empleados y los desafíos encontrados para asegurar la diversidad aceptable de candidatos. Todos los datos representados para los datos de contratación de 2022 se capturan entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022. La sección titulada Ubicaciones y desafíos de alcance objetivo, ubicada al final de la sección de contratación, aborda todos los grupos laborales que experimentaron contrataciones.

Datos de Reclutamiento Grupo de Trabajo 02 - Gestión I

Grupo de trabajo: 02 Jefe Diputado Tesorero Recaudador de impuestos	Solicitantes		Solicitantes que Reunió Mínimo Calificaciones (Proyección inicial)				Solicitantes incluidos en la lista de elegibles		Solicitantes Entrevistado			Solicitante contratado para la posición
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos		Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco	1	3	1	3			2		2			
africano Americano												
Asia/Pacífico Isleño												
Americano Indio/ alaska Nativo												
Hispano	2	3	2	2	2	1	2	1			1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	3	6	3	5	2	3	2	3	0		0	

Grupo de trabajo: 02 Jefe Adjunto Tesorero-Impuesto Coleccionista	Solicitud Examinadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	
Blanco		1	1	2	Base de datos de adquisición de talento CRO Sitio web del condado Correo electrónico al departamento Envío masivo de correo electrónico a la Asociación del Condado de CA Tesoreros y recaudadores de impuestos y los ingresos de California Asociación de Oficiales Cuarenta y cinco (45) sitios de carreras centrados en minorías, como skillsJOBS, California Women Lead and the Asociación Latinoamericana
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/ Nativo de Alaska					
Hispano					

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

Datos de Reclutamiento Grupo de Trabajo 03 – Profesional - Administración

Grupo de trabajo: 03 Administrativo Oficial de Servicios	Solicitantes		Solicitantes que Reunió Mínimo Calificaciones (Proyección inicial)		Solicitantes incluidos en la lista de elegibles		Solicitantes Entrevistado		Solicitante contratado para la posición	
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres
Blanco	2	4	2	3	2	3	1	3		1
africano Americano		3		3		3		1		
Asia/Pacífico Isleño		1		1		1				
Americano Indio/Alaska Nativo	1		1		1					
Hispano	5	6	5	5	3	5		1		
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	8	14	8	12	6	12	1	5	0	1

* Postulantes entrevistados: Invitados-8; Se negó a entrevistar-1; No respondió-1.

Grupo de trabajo: 03 Administrativo Oficial de Servicios	Solicitud Examinadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	
Blanco			1	1	Base de datos de adquisición de talento CRO sitio web del condado Correo electrónico al departamento
africano Americano		1			
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/Alaska Nativo					
Hispano				1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	1	2	

Datos de Reclutamiento Grupo de Trabajo 03 - Administración Profesional

Grupo de trabajo: 03 Contador III	Solicitantes		Solicitantes que Reunió Mínimo Calificaciones (Proyección inicial)		Solicitantes incluidos en la lista de elegibles		Solicitantes Entrevistado*		Solicitante contratado para la posición	
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres
Blanco	1	2	1	2						
africano Americano										
Asia/Pacífico Isleño	1	1	1	1						
Americano Indio/ Nativo de Alaska										
Hispano	1	7		7		5		2		1
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	3	10	2	10	0	5	0	2	0	1

Postulantes entrevistados: Invitados-5; Se negó a entrevistar-3.

Grupo de trabajo: 03 Contador III	Solicitud Examinadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	
Blanco			1	1	sitio web del condado Correo electrónico al departamento
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/ Nativo de Alaska					
Hispano		2		1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	2	1	2	

Datos de Reclutamiento Grupo de Trabajo 13 – Paraprofesional – Técnico II

Grupo de trabajo: 13 Contador II*	Solicitanes		Solicitanes que Reunio Mínimo Calificaciones (Proyección inicial)			Solicitanes incluidos en la lista de elegibles		Solicitanes Entrevistado**		Solicitante contratado para la posición	
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Mujeres	Hombres	Mujeres
Blanco											
africano Americano											
Asia/Pacífico Isleño											
Americano Indio/ Nativo de Alaska											
Hispano									2		1
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1

*Reclutamiento realizado por el Departamento de Salud del Condado de Monterey

**
 Postulantes entrevistados: Invitados-3; Se negó a entrevistar-1.

Grupo de trabajo: 13 Contador II	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	N/A – Reclutamiento realizado por Monterey Departamento de Salud del Condado
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/ Nativo de Alaska					
Hispano				2	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	3	

***N/A – Sistema puntuado

Datos de reclutamiento Grupo de trabajo 14 - Paraprofesional - Técnico I

Grupo de trabajo: 14 Contador yo	Solicitantes		Solicitantes que Reunió Mínimo Calificaciones (Proyección inicial)				Solicitantes incluidos en la lista de elegibles		Solicitantes Entrevistado*		Solicitante contratado para la posición	
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Blanco	4	2	2	2			2		2			
africano Americano	1											
Asia/Pacífico Isleño	4	4	2	3	2	1						
Americano Indio/ Nativo de Alaska												
Hispano	8	34	6	26	6	17	3	6			1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	17	40	10	31	8	20	3	8	0		1	

Postulantes entrevistados: Invitados-15; Se negó a entrevistar-3; No respondió-1.

Grupo de trabajo: 14 Contador yo	Solicitud Examinadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	
Blanco		1		1	Base de datos de adquisición de talento CRO Campus universitarios mediante apretón de manos
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño				1	
Americano Indio/ Nativo de Alaska					
Hispano		1		2	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	2	0	4	

Datos de reclutamiento Grupo de trabajo 14 - Paraprofesional - Técnico I

Grupo de trabajo: 14 Tesorería Oficial yo	Solicitudes		Solicitudes que Reunió Mínimo Calificaciones (Proyección inicial)			Solicitudes incluidos en la lista de elegibles		Solicitudes Entrevistado*		Solicitante contratado para la posición	
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco		2			1		1		1		
africano Americano											
Asia/Pacífico Isleño											
Americano Indio/ Nativo de Alaska		1									
Hispano	8	21	6	18	3	10	3	9		2	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	8	24	6	19	3	11	3	10	0	2	

Postulantes entrevistados: Invitados-14; Se negó a entrevistar-1.

Grupo de trabajo: 14 Tesorería Oficial yo	Solicitud Examinadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	
Blanco		1		1	Base de datos de adquisición de talento CRO sitio web del condado Correo electrónico al departamento
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/ Nativo de Alaska					
Hispano				2	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	0	3	

Datos de reclutamiento Grupo de trabajo 17 - Oficinista II

Grupo de trabajo: 17 Contabilidad Técnico	Solicitudes		Solicitudes que Reunión Mínimo Calificaciones (Proyección inicial)		Solicitudes incluidos en la lista de elegibles		Solicitudes Entrevistado*		Solicitante contratado para la posición	
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Blanco	2	3	2	3		3		5		
africano Americano										
Asia/Pacífico Isleño	1	2	1	2						
Americano Indio/ Nativo de Alaska										
Hispano	5	28	5	28	3	14	4			2
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	8	33	8	33	3	17	4	21	0	2

Postulantes entrevistados: Invitados-26; Se negó a entrevistar-1.

Grupo de trabajo: 17 Cuenta Técnico	Solicitud Examinadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	
Blanco		1		1	Base de datos de adquisición de talento CRO
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/ Nativo de Alaska					
Hispano				2	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	0	3	

Datos de reclutamiento Grupo de trabajo 17 - Oficinista II

Grupo de trabajo: 17 Administrativo Secretario	Solicitantes		Solicitantes que Reunió Mínimo Calificaciones (Proyección inicial)		Solicitantes incluidos en la lista de elegibles		Solicitantes Entrevistado		Solicitante contratado para la posición	
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Hombres	Mujeres
Blanco	1	11	1	10			7		4	1
africano Americano		4		2			1			
Asia/Pacífico Isleño	1	3	1	2			1			
Americano Indio/Alaska Nativo	1									
Hispano	4	31	4	23	1		4		3	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	7	49	6	37	1		13	0	7	0 1

Grupo de trabajo: 17 Administrativo Secretario	Solicitud Examinadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	
Blanco		1	1	1	Base de datos de adquisición de talento CRO sitio web del condado Correo electrónico al departamento
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/Alaska Nativo					
Hispano				1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	1	2	

Datos de reclutamiento Grupo de trabajo 18 - Oficinista I

Grupo de Trabajo: 18 Contador	Solicitantes		Solicitantes que Reunió Mínimo Calificaciones (Proyección inicial)				Solicitantes incluidos en la lista de elegibles		Solicitantes Entrevistado*		Solicitante contratado para la posición	
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Blanco												
africano Americano												
Asia/Pacífico Isleño												
Americano Indio/Alaska Nativo												
Hispano	5	48	5	48	2	41			24			3
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	5	48	5	48	2	41	0		24	0		3

* Postulantes entrevistados: Invitados-43; Se negó a entrevistar-2; No respondió-16.

Grupo de Trabajo: 18 Contador	Solicitud Cribadores (Pymes)**		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	
Blanco		1		1	Base de datos de adquisición de talento CRO
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/Alaska Nativo					
Hispano			1	2	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	1	3	

**N/A – Sistema puntuado

Reclutamiento – Datos (2021)

Los grupos de trabajo 03, 14 y 18 experimentaron contrataciones en 2021.

Datos de Reclutamiento Grupo de Trabajo 03 - Contador III

Grupo de trabajo: 03- Contador III*	Solicitantes		Solicitantes que Reunió Mínimo Calificaciones (Proyección inicial)				Solicitantes incluidos en la lista de elegibles		Solicitantes Entrevistado**		Solicitante contratado para la posición	
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Blanco									1			
africano Americano												
Asia/Pacífico Isleño									1			
Americano Indio/ alaska Nativo												
Hispano									7			
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	0	0

Grupo de trabajo: 03- Contador III	Solicitud Examinadores (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		N/A – Reclutamiento realizado por Natividad
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/ Nativo de Alaska					
Hispano				1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	1	1	

*Reclutamiento a cargo del Centro Médico Natividad.

**Solicitantes entrevistados: Invitados-11; Se negó a entrevistar-1; No respondió-1.

Datos de reclutamiento Grupo de trabajo 14 - Oficial de tesorería I

Grupo de trabajo: 14 – Tesorería Oficial yo	Solicitantes		Solicitantes que Reunió Mínimo Calificaciones (Proyección inicial)				Solicitantes incluidos en la lista de elegibles		Solicitantes Entrevistado		Solicitante contratado para la posición
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos		Mujeres	Hombres	Mujeres
Blanco	1	3	1	3	1	1	1				
africano Americano											
Asia/Pacífico Isleño	1	1		1							
Americano Indio/ alaska Nativo		2		1							
Hispano	11	26	10	19	2	10	2	7			1
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	13	32	11	24	3	11	3	7	0		1

Grupo de trabajo: 14 – Tesorería Oficial yo	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					Lista de la base de datos de adquisición de talentos de CRO guardada en la carpeta de contratación electrónica
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/ Nativo de Alaska					
Hispano		2	1	2	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	2	1	2	

*N/A – Sistema puntuado

Datos de contratación Grupo de trabajo 14 - Contador I

El TTC contrató para el puesto de Contador I en este grupo de trabajo. Sin embargo, ningún candidato fue elegido.

desde esa contratación hasta 2022. En consecuencia, esta contratación y nueva contratación se reflejarán en el próximo año. EOP.

Grupo de trabajo de datos de reclutamiento 18 - Empleado de cuentas

Grupo de trabajo: 18 – Cuenta Oficinista	Solicitantes		Solicitantes que Reunió Mínimo Calificaciones (Proyección inicial)				Solicitantes incluidos en la lista de elegibles		Solicitantes Entrevistado		Solicitante contratado para la posición	
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Blanco		1			1			1		1		
africano Americano												
Asia/Pacífico Isleño												
Americano Indio/ alaska Nativo												
Hispano	7	53	7	53	7	37	4	25			1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	7	54	7	54	7	38	4	26	0		1	

Grupo de trabajo: 18 – Cuenta Oficinista	Solicitud Examinadores (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		Lista de la base de datos de adquisición de talentos de CRO guardada en la carpeta de contratación electrónica
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/ Nativo de Alaska					
Hispano				2	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	1	2	

Los solicitantes para el puesto de Empleado de cuentas fueron seleccionados e invitados a partir de una contratación de Empleados de cuentas y de listas establecidas de Empleados de cuentas sénior (SAC) y Asistente de oficina II (OAIL). Los tres grupos sumaron setenta y siete (77) candidatos. Finalmente se contrataron dos (2), uno de la lista SAC y el segundo de la lista OAIL. La segunda contratación se aplazó hasta enero de 2022 y se informará en el EOP de 2023.

La contratación de secretario de cuentas, realizada por TTC-HR, estuvo compuesta por cuarenta y cinco (45) solicitantes. Treinta (30) fueron entrevistados, doce (12) no respondieron, dos (2) se negaron a entrevistar y uno (1) rechazó nuestra oferta.

Otro empleado de cuentas que fue contratado en 2020 comenzó a trabajar en enero de 2021, inmediatamente después del nuevo año. Ella fue reportada erróneamente en el EOP de 2021 como una mujer blanca (WF) en lugar de una mujer hispana (HF). Debido a que fue contratada en 2021, los datos de su contratación se presentan nuevamente en la siguiente tabla como una contratación separada.

Grupo de trabajo: 18 – Cuenta Oficinista (contratado en 2020, contratado en 2021)	Solicitantes		Solicitantes que Reunió Mínimo Calificaciones (Proyección inicial)		Solicitantes incluidos en la lista de elegibles		Solicitantes Entrevistado		Solicitante contratado para la posición	
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hombres	Mujeres	Mujeres
Blanco		3		3			2		1	
africano Americano										
Asia/Pacífico Isleño		1		1						
Americano Indio/ alaska Nativo	1			1						
Hispano	17	71	17	71	9	43	4	19		1
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	18	75	18	75	9	45	4	20	0	1

Grupo de trabajo: 18 – Cuenta Oficinista	Solicitud Examinadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	
Blanco			1	1	Lista de la base de datos de adquisición de talentos de CRO guardada en la carpeta de contratación electrónica
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/ Nativo de Alaska					
Hispano				1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	1	2	

Sección 6

Programas orientados a la acción

(Según el Plan de Igualdad de Oportunidades del Condado

Capítulo 5: Designación de Responsabilidad)

COVID-19

Casi todos los programas e iniciativas de la TTC se vieron afectados por Covid en 2022, pero esperamos ver una reactivación en 2023, dependiendo de las limitaciones futuras. Se mantienen los mismos estándares de manejo de efectivo y relación con el cliente que se aplicaron en 2022. La necesidad de que la Oficina del Recaudador de Impuestos del Tesorero integre restricciones ambientales de trabajo nuevas y obligatorias sigue siendo la prioridad del departamento mientras la TTC gestiona su enfoque en la salud y seguridad de su personal y miembros del público.

Generalmente, los gerentes integran ejercicios de formación de equipos en las reuniones de personal durante todo el año. Nuestro departamento lleva a cabo capacitaciones facilitadas por expertos internos en la materia para ayudar al personal a comprender las funciones de apoyo de cada división. El resultado es que cada equipo dentro de cada división continúa esforzándose para lograr los mismos resultados sobresalientes.

A medida que Covid se vuelva menos restrictivo, los gerentes de departamento reintroducirán oportunidades de talleres en persona utilizando herramientas y soluciones de capacitación de años anteriores, según sea necesario. Aún accesibles en el Sistema de Gestión de Aprendizaje del departamento, los cursos temáticos están disponibles y se ofrecen según lo solicite el personal y según lo sugerido por la gerencia. Estas limitaciones deben tenerse en cuenta al revisar los resultados del TTC.

Reclutamiento

¿Qué relaciones de colaboración ha establecido su departamento con grupos comunitarios y partes interesadas?

La oficina del Tesorero-Recaudador de Impuestos establece y mantiene asociaciones positivas continuas con escuelas, universidades de cuatro años y organizaciones profesionales en todo el condado de Monterey y el área de los tres condados, así como el área de la Bahía de San Francisco y el condado de Santa Clara. Otras instituciones y asociaciones exploradas incluyen, entre otras, colegios comunitarios locales y organizaciones minoritarias.

Además de las bases de datos de adquisición de talentos, se han establecido relaciones de colaboración con grupos comunitarios, organizaciones profesionales y otras partes interesadas, como las siguientes entidades.

Lista de la base de datos de adquisición de talentos de CRO guardada en la carpeta de contratación electrónica

Campus universitarios a través de Handshake:

Universidad de Biola

Universidad Estatal Politécnica de California, San Luis Obispo
Universidad Estatal de California, Bahía de Monterey
Universidad Estatal de California, San Bernardino
Universidad Chapman
Universidad de Graduados de Claremont
Universidad Claremont McKenna
Universidad Harvey Mudd
Instituto de Graduados Keck
colegio molinos
Universidad Pepperdine
Colegio Pitzer
Universidad Nazarena de Point Loma
Universidad Pomona
Universidad Estatal de San José
Universidad de Santa Clara
Universidad Scripps
Universidad Stanford
Universidad de California, Berkeley
Universidad de California, Santa Cruz
universidad de san diego
Universidad Whittier

A medida que las restricciones de Covid sigan disminuyendo, el restablecimiento de las relaciones con los grupos comunitarios se incorporará aún más a nuestros esfuerzos, especialmente para el nuevo año de reclutamiento.

¿Cómo han apoyado estas relaciones los esfuerzos de contratación del departamento?

Para llegar al grupo de reclutamiento más diverso, la TTC anuncia sus reclutamientos en varias escuelas y organizaciones a nivel local, estatal y nacional. El alcance depende del nivel del puesto y del potencial de candidatos calificados en la fuerza laboral local. Además de los esfuerzos de divulgación externa, el TTC notifica a todos los empleados dentro del departamento sobre nuevos puestos y los alienta a postularse. Los solicitantes y empleados interesados reciben instrucciones sobre el uso de las "Tarjetas de interés laboral" en el sistema de seguimiento de solicitantes. Los empleados reciben una notificación cuando se abre una contratación para un puesto específico.

Los esfuerzos continuos de reclutamiento, extensión y desarrollo interno de la Oficina del Tesorero-Recaudador de Impuestos dieron como resultado la contratación de ocho (8) mujeres, seis de las cuales eran hispanas, promoviendo internamente a nueve (9) mujeres hispanas, y ver a dos (2) mujeres hispanas promovidas a puestos de nivel superior en otros departamentos.

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

No se solicitaron exenciones de certificación y no se concedió ninguna en 2021. Solicitamos y se nos concedió una exención de contratación para realizar una contratación bilingüe de empleado de cuentas utilizando la puntuación del sistema NEOGov en lugar de una revisión y puntuación de las respuestas a preguntas complementarias.

Contratación

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

Los entrevistadores hacen preguntas basadas en el comportamiento y específicas del trabajo para determinar si un solicitante es apto para un puesto. Estas preguntas son ideadas por expertos en la materia en ese campo que comprenden intrínsecamente las tareas y los requisitos de comportamiento necesarios para el puesto.

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

Para garantizar la diversidad entre los evaluadores en los paneles de entrevistas y, dependiendo de su disponibilidad, el departamento utiliza una combinación de gerentes, supervisores, líderes y pares que representan minorías y géneros.

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

El analista de personal senior del departamento informa a los evaluadores y panelistas sobre la objetividad, calificación, impresión y puntuación con pautas sobre calificación y documentación de puntuaciones. Esta sesión informativa es un paso necesario en el proceso de toma de decisiones de los entrevistadores con respecto a un solicitante o solicitud.

Los evaluadores y panelistas comprenden la importancia de permanecer objetivos o abstenerse de calificar o entrevistar si conocen al candidato o si sienten que no pueden ser objetivos. También se dan instrucciones para no dejarse llevar por primeras impresiones negativas o positivas, sino para centrarse en la capacidad del solicitante para realizar el trabajo en función de la información proporcionada en sus respuestas a las preguntas complementarias y/o de la entrevista.

Promociones

¿Qué procesos, procedimientos o sistemas se han implementado en su departamento para apoyar a los grupos protegidos que pasan a clasificaciones de puestos superiores más allá de la progresión profesional regular (p. ej., formación, desarrollo de liderazgo, tutoría, etc.)?

La Oficina del Tesorero-Recaudador de Impuestos continúa operando como un departamento modelo con un ambiente de inclusión donde todos los empleados son valorados. En un esfuerzo por brindar oportunidades de capacitación cruzada y movilidad ascendente a todos los empleados interesados, el TTC ofrece sesiones de capacitación periódicas y ejercicios remotos de formación de equipos para el desarrollo de habilidades. Estas capacitaciones resultan fundamentales para ayudar al personal a crecer y avanzar en las carreras que elijan. Generalmente, durante todo el año, los gerentes, supervisores y el personal asisten a capacitaciones y talleres, incluidas conferencias y talleres anuales pertinentes a las divisiones de la oficina del Tesorero-Recaudador de Impuestos. Con la continuación de la COVID durante 2022, la necesidad de que el TTC redujera estas capacitaciones seguía siendo necesaria.

¿Qué tan efectivas han sido estas iniciativas para apoyar oportunidades de promoción para mujeres y personas de color?

El TTC apoya a cada miembro del personal para que aproveche las capacitaciones dentro y fuera de la agencia, en las que numerosos empleados asisten a talleres sobre temas como desarrollo profesional, estilos de personalidad y talleres de compromiso generacional. El condado de Monterey ofrece cursos a través de Alliance Career Training Solutions, que ofrece clases de capacitación en informática y programas, como Microsoft Excel y Fundamentos de Contabilidad. Estas oportunidades ayudan al personal en el desarrollo técnico y profesional, adquiriendo y/o manteniendo sus habilidades actualizadas, y son útiles para el avance o la promoción.

Los porcentajes reflejados en la sección Retención e Inclusión reflejan números favorables de mujeres e individuos de color que son contratados, ascendidos y retenidos. El perfil organizacional del departamento también refleja un número positivo de gerentes que son mujeres y personas de color y, en algunos grupos laborales, todos los puestos están compuestos por empleadas que son personas de color.

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

La Oficina del Tesorero-Recaudador de Impuestos utiliza evaluaciones de desempeño como herramienta para mejorar el desempeño y el comportamiento. Durante las evaluaciones de desempeño, el empleado y el gerente discuten y documentan las metas profesionales del empleado y la capacitación potencial necesaria para respaldar esas metas.

Parte de la responsabilidad del supervisor y del gerente es identificar dónde falta el desempeño y trabajar con el empleado para llevar el desempeño a un nivel aceptable. Corresponde al supervisor o al gerente trabajar con el empleado para abordar los problemas de desempeño de manera oportuna. La capacitación y el desarrollo de habilidades son algunos de los métodos utilizados para mejorar el desempeño y la retroalimentación y comunicación continua si se espera del supervisor, el gerente y el empleado.

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? ¿Qué muestran los datos sobre las tasas de rotación de los grupos protegidos en comparación con la población general de su departamento? Según los datos recopilados, ¿cuáles son las tendencias negativas y positivas que ha encontrado y cómo actuará en consecuencia?

La Oficina del Tesorero-Recaudador de Impuestos sigue sus propias tendencias demográficas y lo ha hecho desde 2016. Las tendencias para 2022 muestran lo siguiente:

Grupo	Población general en Departamento		Facturación 2022		2022 Nuevas contrataciones		Promociones 2022	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Femenino	32	82,1%	7	100%	8	89%	9	81,8%
Masculino	7	17,9%			1	11%	2	18,2%

Grupo	Población general en Departamento		Facturación 2022		2022 Nuevas contrataciones		Promociones 2022	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Blanco	7	17,9%	3	42,9%	2	22%	1	9,1%
africano Americano								
Asia/Pacífico Isleño	1	2,6%						
Americano Indio/ alaska Nativo								
Hispano	31	79,5%	4	57,1%	7	78%	10	90,9%

El análisis de datos de 2022 arroja las siguientes conclusiones:

Rotación de personal: Siete (7) rotaciones; 42,9% blancos, 57,1% hispanos, 100% mujeres

Nuevas contrataciones: Nueve (9) nuevas contrataciones; 22% blancos, 78% hispanos, 89% mujeres

Promociones: Once (11) promociones; 9,1% blancos, 90,9% hispanos, 81,8% mujeres

Detalles de rotación: Dos (2) jubilaciones, dos (2) ascendidos a otros departamentos

Mirando hacia atrás en datos anteriores y actuales, la Oficina del Tesorero-Recaudador de Impuestos continúa con su iniciativa de contratar y promover a mujeres y minorías. El departamento garantiza su trabajo para utilizar diversos paneles de contratación y selección, realizar un seguimiento de las tasas de rotación e informar sobre tendencias importantes. Se ofrecen talleres, capacitaciones y seminarios continuos al personal para su desarrollo profesional y técnico, nuevamente dentro de las limitaciones de las restricciones locales y estatales de Covid. Para adaptarse mejor a las necesidades de nuestra fuerza laboral cambiante y fomentar la lealtad de los empleados, el departamento continúa colaborando con partes interesadas externas para implementar programas e iniciativas.

Uno de los menos importantes son los esfuerzos del departamento para ofrecer capacitación y desarrollo que permitan a los empleados avanzar en sus carreras. Muchos empleados han avanzado de rango desde puestos de nivel inicial a puestos superiores como resultado de la capacitación, el apoyo y las oportunidades que tuvieron a su disposición durante su permanencia en el departamento.

¿Qué medidas ha tomado el departamento para garantizar adaptaciones de lactancia para todos sus empleados? ¿Cuál es la práctica del departamento cuando un empleado solicita una adaptación?

La Oficina del Tesorero-Recaudador de Impuestos ofrece a cada nuevo empleado información sobre la política de lactancia del Condado y el folleto El Condado de Monterey Apoya la Lactancia Materna . En este momento, nuevos empleados están informada sobre la sala de lactancia ubicada en el primer piso.

Asimismo, al ser informada por una empleada sobre su embarazo, el representante de Recursos Humanos (RRHH) del departamento inicia la conversación sobre las opciones de licencia y proporciona a la empleada información sobre lactancia. Al regresar la empleada al lugar de trabajo, el personal de Recursos Humanos analiza las necesidades de lactancia, incluido el horario de lactancia y la ubicación de la sala de lactancia. Se elabora un calendario de lactancia entre RR.HH., la empleada y su supervisor. Si por alguna razón la habitación no está disponible inesperadamente, el personal de Recursos Humanos encuentra una ubicación alternativa con cerradura que se puede proporcionar.

¿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?

Los representantes de Recursos Humanos de TTC brindan a cada empleado la oportunidad de realizar una entrevista de salida. Cuando el empleado solicita una entrevista de salida, Recursos Humanos discutirá aquellos casos en los que el empleado siente que el departamento debería hacer más para promover una mayor diversidad e inclusión.

Las respuestas se discuten con el gerente del departamento y se toman las acciones y/o paradas necesarias para lograr los cambios necesarios.

Se anima a los directores de departamento a establecer una comunicación abierta y coherente con sus equipos. Esto incluiría hablar sobre los objetivos profesionales, hacer planes para lograr los objetivos profesionales establecidos y brindar apoyo al empleado para que realice capacitación cruzada, asista a capacitaciones y tome clases para prepararse mejor para las oportunidades de promoción.

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

Los mayores éxitos del departamento residen en proporcionar un entorno en el que todos los individuos puedan crecer y mejorar sus conocimientos, habilidades y habilidades. Este ejemplo se ve muchas veces cuando minorías y mujeres, que comenzaron su empleo en el departamento en puestos de entrada/administrativos, ahora ocupan puestos ejecutivos, de supervisión y avanzados, ya sea en este departamento o en otros departamentos en todo el mundo.
condado.

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

La Oficina del Tesorero-Recaudador de Impuestos continúa basándose en la información de la encuesta proporcionada para desarrollar a nuestros propios empleados para ascensos, ayudarlos a alcanzar sus objetivos profesionales y alentar aportes sobre nuevas ideas para procesos, capacitación y mejoras generales. El TTC continúa reconociendo y celebrando los éxitos del personal y sus años de dedicación al Condado. Este tipo de reconocimiento contribuye a mejorar la moral, aumentar la productividad y la satisfacción laboral general dentro del departamento.

El próximo año, el TTC brindará la capacitación necesaria y la capacitación cruzada para el crecimiento, el éxito y el avance. Además, el liderazgo continuará garantizando que se aplique la igualdad de oportunidades a todos los solicitantes en las áreas de reclutamiento, contratación, ascensos, evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional, y que no ocurran casos de discriminación ilegal en ningún momento del proceso.

Sección 7

Logros y necesidades de recursos

Resalte los éxitos de su departamento en lograr una fuerza laboral diversa en esta sección. Describa la evaluación de su departamento sobre las necesidades de recursos de la Oficina de Derechos Civiles. Comparta cualquier sugerencia y recomendación de mejora que pueda ofrecer con respecto a las políticas y procedimientos actuales. Siéntase libre de utilizar ejemplos o especificar por grupo de trabajo.

El siguiente cuadro identifica las categorías de género y minorías representadas y subrepresentadas por la Oficina del Tesorero-Recaudador de Impuestos. Todos los resultados reflejan datos capturados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022.

Grupo de trabajo	Minorías			Hembras		
	Departamento actual Utilización	Meta	Resultados	Departamento actual Utilización	Meta	Resultados
Grupo de trabajo 01 (Gestión II)	0%	34,6%	No se cumplen	0%	52,8%	No se cumplen
Grupo de trabajo 02 (Gestión I)	100%	37,6%	Reunió	50%	49,1%	Reunió
Grupo de Trabajo 03 (Profesionales Administración)	55,6%	52,8%	Reunió	66,7%	59,6%	Reunió
Grupo de trabajo 13 (Paraprofesional Técnicos II)	88,9%	65,2%	Reunió	88,9%	71,2%	Reunió
Grupo de Trabajo 14 (Paraprofesional Técnicos I)	100%	54,9%	Reunió	100%	73,6%	Reunió
Grupo de Trabajo 17 (Oficinista II)	88,9%	79,9%	Reunió	88,9%	84,6%	Reunió
Grupo de Trabajo 18 (Oficinista I)	100%	64,9%	Reunió	100%	69,9%	Reunió

Nuevamente este año, la TTC obtuvo una exención de la oficina de Derechos Civiles para permitir que las solicitudes de Secretario de Cuentas sean calificadas por el sistema, utilizando un proceso para calificar las calificaciones mínimas a través de NeoGov. El proceso permitió que los solicitantes, que normalmente serían excluidos debido al gran volumen de solicitudes, fueran evaluados completamente y considerados para avanzar en consecuencia. Esta relación con CRO hizo manejable una tarea de enormes proporciones, lo que dio como resultado que más candidatos calificados formaran parte de la lista de elegibilidad. Como resultado, el grupo final de candidatos invitados a la entrevista fue mucho más rico.

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.

El siguiente cuadro refleja las tasas de cumplimiento de la capacitación sobre derechos civiles y prevención del acoso y la discriminación de la TTC para 2022.

Acoso y discriminación Capacitación en Prevención	El numero total de Empleados	# de empleados que completaron Capacitación	Porcentaje de empleados Entrenamiento completado
Supervisores/Gerentes	12	11	91,7%
Empleados (no supervisor/no gerente)	27	24	88,9%
Totales	39	35	89,7%

Capacitación en derechos civiles	El numero total de Empleados	# de empleados que completaron Capacitación	Porcentaje de empleados Entrenamiento completado
Supervisores/Gerentes	12	11	91,7%
Empleados (no supervisor/no gerente)	27	22	81,5%
Totales	39	33	84,6%

Cuando los empleados están de licencia, no están obligados a realizar capacitaciones obligatorias. De los empleados que no habían recibido capacitación sobre prevención del acoso y la discriminación a finales de 2022, todos menos uno estaban con licencia prolongada. En el caso de la Capacitación en Derechos Civiles, todos los empleados que no cumplieron con la capacitación tuvieron un período prolongado de licencia. Una vez que un empleado regresa al lugar de trabajo, debe estar al día con todas las capacitaciones.

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.

La Comisión no solicitó ningún seguimiento en 2022 al Plan de Igualdad de Oportunidades 2021 de la TTC.

Sección 9

Título VI de la Implementación de la Ley de Derechos Civiles*

	Requisito	Notas de implementación	Terminado
General	Aviso del Título VI en ventanillas públicas	Ubicado en el tablón de anuncios del vestíbulo.	Y
	Proceso interno para remitir denuncias de discriminación a la Oficina de Derechos Civiles	Incorporado en los procedimientos del departamento.	Y
	Los contratos no estándar incluyen un cláusula de no discriminación	Referencia permanente en cuestionario de contratos.	Y
	Se recopilan datos sobre el origen étnico y el idioma de las personas atendidas.	Los datos utilizados son proporcionados por el Condado	Y
Idioma Acceso	Evaluación departamental de idioma completada	49% inglés/español 51% inglés	Y
	Documentos vitales traducidos al español.	Encuesta de servicio al cliente, correspondencia y trabajo en Actualización de Facturas Tributarias	Y
	Sitio web: minimice los archivos PDF. Cuando utilice archivos PDF, incluya una versión en español.	El proyecto está en curso y continúan los esfuerzos para traducir tantos documentos clave como sea posible.	Y
	Trámites y presupuesto para el uso de servicios de interpretación y traducción.	Procedimiento escrito para utilizar Servicios de Language Line a través de un acuerdo marco con el condado	Y
	Servicios de comunicación para personas sordas o con problemas de audición.	Servicios de ASL proporcionados como parte de un contrato para todo el condado	Y
	Correos de voz públicos en inglés y español.	En línea principal y departamento, fuera de horario o mensajes de cierre	Y
	Mostradores públicos: tablas de idiomas disponibles	Publicado en el tablón de anuncios	Y
	Mostradores públicos: toda la señalización en inglés y Español	Proporcionado en señalización y jumbotron	Y
	Mostradores públicos: trámites para tener personal bilingüe disponible	Requisito de política del departamento para el personal	Y
Comunidad Compromiso	Los proyectos, programas, políticas y servicios reflejan las partes interesadas del condado y son sensibles a diversos orígenes demográficos.	Personal bilingüe Línea de idioma comprometido	Y
	Se analizaron posibles efectos adversos desproporcionados para la salud humana o el medio ambiente en comunidades de color, comunidades tribales u otras personas subrepresentadas en el proceso público	N / A	N / A
	Consideraciones tomadas para garantizar una participación equitativa	Personal bilingüe Línea de idioma comprometido	Y
	Se establecieron contactos clave de participación comunitaria	N / A	N / A

* [Plan de implementación del Título VI de la Ley de Derechos Civiles](#) del Condado incluye una descripción general de cómo el Condado de Monterey cumplirá con los requisitos relacionados con el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964. Conozca el Plan del Título VI del Condado siguiendo el enlace.