

Agencia de Recursos Hídricos del Condado de Monterey

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 2023	3
Sección 2: Perfil organizacional	4
Sección 3: Cuadro de análisis de la fuerza laboral del departamento	11
Sección 4: Actividad del personal	15
Sección 5: Datos de contratación	20
Sección 6: Programas orientados a la acción	21
Sección 7: Logros y necesidades de recursos	24
Sección 8: Seguimiento de la EOCRAC	25
Sección 9: Título VI de la Ley de Derechos Civiles	26

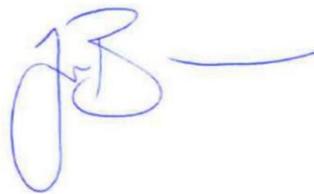
Sección 1

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 con los principios 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, Prevención del Acoso Sexual, Adaptaciones Razonables para Personas con Discapacidades y Acceso Lingüístico 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 gratuito. 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.



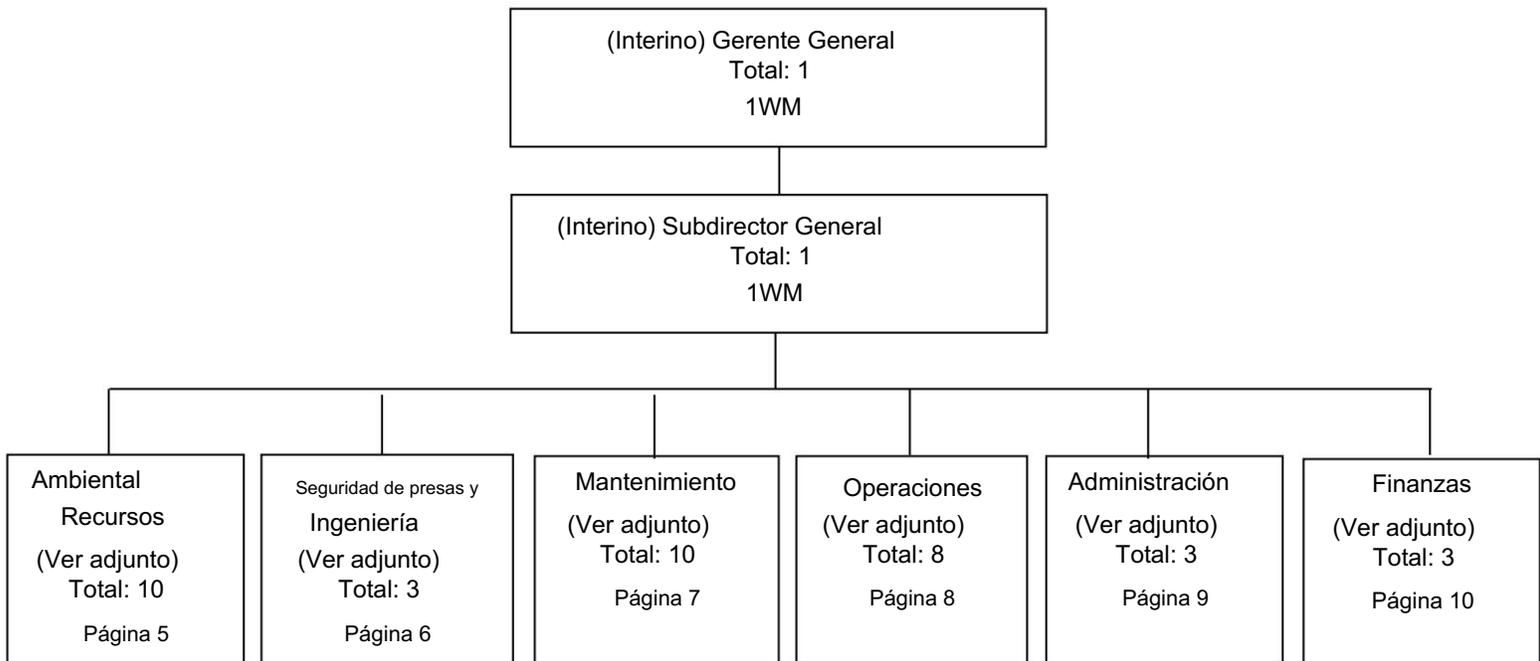
Lew Bauman

Gerente General Interino

Sección 2

Perfil organizacional Agencia de Recursos Hídricos

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



Total general de la Agencia de Recursos Hídricos: 43

* Organigrama/perfil actual al 24 de marzo de 2023

Sección 2
Perfil organizacional 2023
(continuación)

Recursos ambientales	
Hidrólogo Sr. de Recursos Hídricos	Total: 1
	1WF
Assoc. Hidrólogo de Recursos Hídricos	Total: 1
	1WM
Assoc. Ingeniero de Recursos Hídricos	Total: 1
	1WM
Hidrólogo de Recursos Hídricos	Total: 2
	1WF, 1 Vacante
Biólogo de Recursos Hídricos	Total: 1
	Vacante
Técnico de Recursos Hídricos	Total: 4
	1HM, 2WF, 1 Vacante

** Organigrama/perfil actual al 24 de marzo de 2023

Género y origen étnico autoinformados:

M – Masculino F-Mujer

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

Sección 2
Perfil organizacional 2023
(continuación)

<p>Seguridad e ingeniería de presas</p> <p>Ingeniero Sr. de Recursos Hídricos Total: 1 1WM</p> <p>Ingeniero Asociado de Recursos Hídricos Total: 3 2WM, 1HM</p> <p>Ingeniero de Recursos Hídricos Total: 1 Técnico</p> <p>Vacante de Recursos Hídricos Total: 1 1HM</p>
--

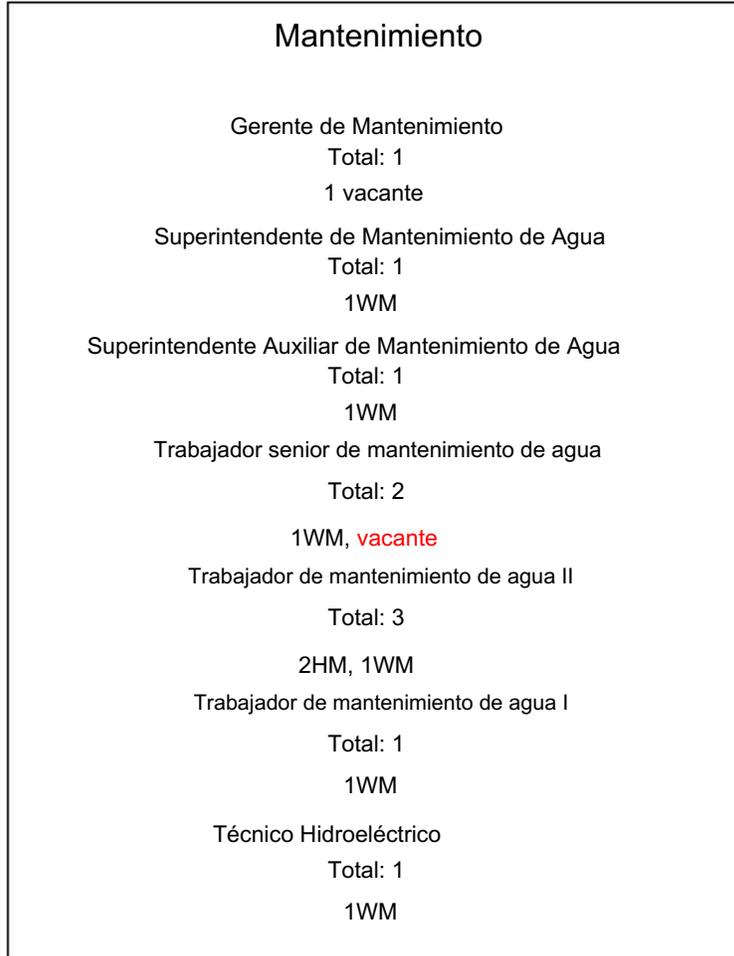
** Organigrama/perfil actual al 24 de marzo de 2023

Género y origen étnico autoinformados:

M – Masculino F-Mujer

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

Sección 2
Perfil organizacional 2023
(continuación)



** Organigrama/perfil actual al 24 de marzo de 2023

Género y origen étnico autoinformados:

M – Masculino F-Mujer

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

Sección 2
Perfil organizacional 2023
(continuación)

Operaciones	
Ingeniero Sr. de Recursos Hídricos	
Total: 1	
1WF	
Assoc. Ingeniero de Recursos Hídricos	
Total: 1	
1WM	
Asociación. Hidrólogo de Recursos Hídricos	
Total: 1	
1WF	
Hidrólogo de Recursos Hídricos	
Total: 2	
1 WM, 1 vacante	
Ingeniero de Recursos Hídricos	
Total: 1	
1WM	
Técnico de Recursos Hídricos	
Total: 1	
1HM	
Ayuda de ingeniería	
Total: 1	
1HF	

** Organigrama/perfil actual al 24 de marzo de 2023

Género y origen étnico autoinformados:

M – Masculino F-Mujer

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

Sección 2
Perfil organizacional 2023
(continuación)

Administración
Asistente de Servicios Administrativos
Total:1
1HF
Secretario Principal - Confidencial
Total: 1
1HF
Asistente de oficina III
Total: 1
1HM

** Organigrama/perfil actual al 24 de marzo de 2023

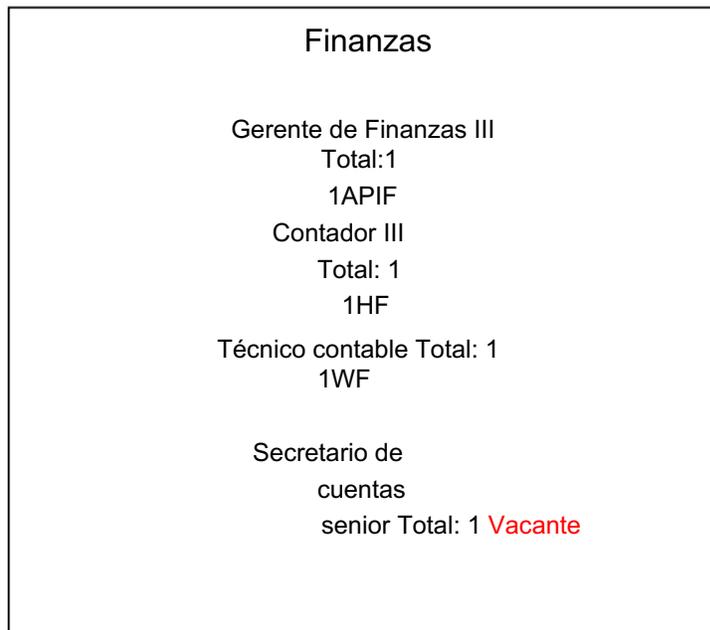
Género y origen étnico autoinformados:

M – Masculino F-Mujer

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

Sección 2

Perfil organizacional 2023 (continuación)



** Organigrama/perfil actual al 24 de marzo de 2023

Género y origen étnico autoinformados:

M – Masculino F-Mujer

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

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

El siguiente cuadro de análisis de la fuerza laboral (12-14) corresponde al año calendario 2023.

Sección 4

Actividad del personal

Grupo de trabajo: 02	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
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
	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)	0	0	0	0	0	0	0	0

Sección 4

Actividad del personal

Grupo de trabajo: 06	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			1		
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	1	0	1	0		1	0	
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco			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	0	0	0

Sección 4

Actividad del personal

Grupo de trabajo: 16	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										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	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)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Sección 4

Actividad del personal

Grupo de trabajo: 17	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo				Promociones – Dentro del trabajo		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		1
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	0	0	0	0	0	0	1	0	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)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Sección 4

Actividad del personal

Grupo de Trabajo: 20	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									0	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	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)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Sección 5

Reclutamiento - Datos

(Incluya información para cada grupo de trabajo subutilizado. Incluya también información sobre los desafíos que encontró el Departamento al reclutar un grupo de solicitantes diverso y calificado).

Trabajo Grupo:	Solicitantes		Solicitantes quien conoció Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)		Solicitantes Colocado en Lista elegible		Solicitantes Entrevistado		Solicitante Contratado Para el Posición	
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras		
Blanco										
africano Americano										
Asia/Pacífico Isleño										
Americano Indio/ alaska Nativo										
Hispano										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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					*** No hubo reclutamientos subutilizados en 2022 para WRA.
africano Americano					
Asia/Pacífico Isleño					
Americano Indio/ alaska Nativo					
Hispano					
TOTAL (cuenta cada uno persona una vez solo)	0	0	0	0	

Sección 6

(De acuerdo con 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 Agencia de Recursos Hídricos del Condado de Monterey (Agencia) se esfuerza por brindar servicios equitativos al público, los grupos comunitarios, las partes interesadas y todos los involucrados. La Agencia colabora con organizaciones profesionales, grupos comunitarios, colegios y universidades para la contratación. No hemos solicitado ninguna exención de certificación selectiva en el último año.

Contratación

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

Los criterios de selección de la Agencia en una entrevista consisten en una variedad de factores para garantizar que se seleccione al candidato mejor calificado para el puesto. Se tienen en cuenta factores como la experiencia, la educación y la capacitación, así como la diversidad y otras calificaciones únicas que el candidato pueda tener y/o demostrar.

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

Para garantizar la diversidad de los miembros del panel y los evaluadores, la Agencia utiliza y selecciona personas dentro del Condado y/o agencias externas que tengan los conocimientos/experiencia en el área/campo para el que estamos reclutando. El género y el origen étnico también se tienen en cuenta al seleccionar a los miembros del panel y a los evaluadores.

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

Durante el proceso de selección, los evaluadores no reciben acceso ni información sobre los solicitantes; este proceso evita juicios predeterminados y requiere que los evaluadores basen sus puntuaciones en hechos e información. Los evaluadores calificarán las respuestas.

Proporciona una serie de preguntas y evalúa la capacidad de cada candidato para cumplir con los requisitos del puesto.

Durante el proceso de entrevista, los miembros del panel reciben el "paquete" del candidato el día de la entrevista, lo que permite al panelista revisar la solicitud, el currículum y cualquier otra información justo antes de la entrevista del solicitante, minimizando el sesgo.

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? (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 Agencia alienta a todo el personal a utilizar y/o participar en las diversas capacitaciones que el Condado tiene para ofrecer, así como a buscar oportunidades que ayuden en el crecimiento profesional, como tomar cursos y/o capacitaciones fuera de la organización del Condado.

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

Las evaluaciones de desempeño se utilizan como una herramienta de desarrollo para brindar a los empleados aliento, apoyo, retroalimentación y recomendaciones para mejorar (si es necesario) con respecto a su desempeño.

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?

No se han implementado procedimientos/herramientas especiales de recolección porque la tasa de rotación es baja en todos los grupos.

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

Para 2022, las tasas de rotación de los grupos protegidos coincidirán con las de la población general.

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

La tendencia negativa es la falta de oportunidades de promoción dentro de la Agencia, debido al tamaño de la Agencia. La Agencia hace todo lo posible para brindar capacitación que permita a los empleados ser competitivos cuando haya oportunidades de promoción disponibles.

¿Qué medidas ha tomado el Departamento para garantizar adaptaciones para la lactancia? para todos sus empleados?

Los empleados son informados sobre la sala de lactancia ubicada en el edificio Shilling Place y pueden usar la sala cuando sea necesario.

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

Si un empleado solicita una adaptación, la Agencia se comunicará con Recursos Humanos para garantizar que se tomen las medidas adecuadas para comenzar el proceso interactivo. Recursos Humanos trabajará con el empleado y la Agencia para encontrar una adaptación que le permita al empleado realizar sus deberes esenciales dentro de la Agencia.

¿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?

La Agencia no realiza entrevistas de salida oficiales, sino informales cuando es posible. Las entrevistas de salida informales ofrecen a los empleados la oportunidad de brindar a sus gerentes sugerencias sobre la mejora de la Agencia (todas las áreas están abiertas a discusión). También brindan a los gerentes la oportunidad de mostrar apoyo y aliento con respecto al crecimiento profesional de los empleados. La información y los comentarios obtenidos durante estas reuniones han sido beneficiosos tanto para la Agencia como para el empleado, ya que promueven la inclusión y la diversidad para los empleados actuales y futuros.

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

La inclusión ha elevado significativamente la moral de los empleados y ha creado una mayor dinámica de equipo dentro de la Agencia. Los empleados sienten que tienen un papel/parte en el "panorama general" de lo que hace y es la Agencia. Son voces que pueden ser escuchadas y serán escuchadas.

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

La Agencia anima a los empleados a expresarse en función de sus perspectivas únicas. La Agencia cuenta con políticas no discriminatorias.

Sección 7

Logros y necesidades de recursos

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

Incluya los índices de cumplimiento actuales de su departamento con la capacitación requerida ofrecida por 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 y Discriminación Capacitación en Prevención	Derechos civiles Capacitación
Número total de Gerentes	16	16
Gerentes completados	10	10
Porcentaje de gerentes completados	63%	63%
Número total de empleados (no supervisores/gerentes)	23	23
Empleados (no supervisores/gerentes) completados	18	13
Porcentaje de empleados (no supervisores/gerentes) completados	78%	57%

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 presentó ninguna solicitud de seguimiento durante 2022.

Sección 9

Título VI de la Implementación de la Ley de Derechos Civiles

(Según el [Título VI del Plan de Implementación de la Ley de Derechos Civiles del Condado](#))

	Requisito	Notas de implementación	Terminado
General	Aviso del Título VI en ventanillas públicas	Ubicado en la puerta trasera y en la sala de descanso.	Sí
	Proceso interno para remitir denuncias de discriminación a Civil <i>Oficina de Derechos</i>	Todas las quejas se envían inmediatamente a la Oficina de Derechos Civiles.	Sí
	Los contratos atípicos incluyen una cláusula de no discriminación	La Agencia utiliza una plantilla creada y utilizada por la Condado, que incluye una cláusula de no discriminación.	Sí
	Se recopilan datos sobre el origen étnico y el idioma de las personas atendidas.		No
Idioma Acceso	Evaluación departamental de idioma completada		Sí
	Documentos vitales traducidos al español.	Según sea necesario	Sí
	Sitio web: minimice los archivos PDF. Cuando utilice archivos PDF, incluya una versión en español.	Según sea necesario	Sí
	Trámites y presupuesto para el uso de servicios de interpretación y traducción.	Sobre la base de un proyecto	Sí
	Correos de voz públicos en inglés y español.	En curso	
	Mostradores públicos: tablas de idiomas disponibles		No
	Mostradores públicos: toda la señalización en inglés y español.		Sí
	Mostradores públicos: trámites para tener personal bilingüe disponible	Personal bilingüe está disponible para el público.	Sí

Comunidad Compromiso	Los proyectos, programas, políticas y servicios reflejan las partes interesadas del condado y son sensibles a diversos orígenes demográficos.		Sí
	Se analizó el posible efecto adverso desproporcionado para la salud humana o el medio ambiente en comunidades de color, comunidades tribales u otras personas subrepresentadas en el proceso público.		No
	Consideraciones tomadas para garantizar una participación equitativa		Sí
	Se establecieron contactos clave de participación comunitaria		Sí