

**COUNTY OF SONOMA
INFORME RESUMIDO**

Fecha de Agenda: 17/5/2024

Para: La Junta de Supervisores

Nombre(s) del Departamento o Agencia: Oficina de Equidad, Recursos Humanos

Nombre del personal y número de teléfono: Melissa Valle (707)565-8631, Janell Crane (707)565-2885

Requisito de voto: Mayoría

Distrito de supervisión: Todo el Condado

Título:

Presentación del Plan de Acción para la Equidad Racial

Acción recomendada:

- A. Aceptar el informe del personal sobre el Plan de Acción para la Equidad Racial
- B. Instruir al personal a implementar las siguientes estrategias del Plan de Acción:
 - 1) Desarrollar la capacidad para el trabajo de equidad y amplía los canales de contratación y promoción profesional.
 - 2) Ofrecer apoyo y establecer una estructura para la responsabilización para que la administración, a todos los niveles, desarrolle una comprensión de los principios y las prácticas de equidad racial.
 - 3) Invertir en la recopilación de datos y sistemas de generación de informes para impulsar el cambio que sea responsivo a las experiencias del personal.

Resumen Ejecutivo:

El 1 de febrero de 2022, la Junta de Supervisores asignó fondos del Plan Estratégico a la Oficina de Equidad (OOE) para seguir construyendo y apoyando el Equipo Central de Equidad del Condado, a través de la creación del Comité Directivo (SC) del Equipo Central, para crear un Plan de Acción para la Equidad Racial con líderes de equidad en varios departamentos del Condado. El 13 de junio de 2022, la Junta aprobó un acuerdo de servicios profesionales con Equity First Consulting para apoyar a la Oficina de Equidad con este trabajo, y el 6 de diciembre de 2022 la Oficina de Equidad presentó su misión, visión y valores para la aprobación de la Junta, incluyendo una actualización sobre la estrategia específica para lograr los objetivos del Plan Estratégico de la Junta y del Plan de Acción para la Equidad Racial.

Después de las aprobaciones de la Junta, el Comité Directivo comenzó a desarrollar el Plan de Acción en enero de 2023. En el último año, el trabajo del Comité incluyó una fase de investigación seguida por una fase de participación con los empleados para perfeccionar las estrategias presentadas en este Plan de Acción.

El Plan de Acción establece un plan de trabajo para lograr las metas y los objetivos del Pilar de Equidad Racial y Justicia Social (RESJ) del Plan Estratégico, y, mediante el proceso, proporciona soluciones para los retos operativos principales del Condado, como la contratación y retención de personal. El resultado de este esfuerzo estratégico de un año de duración incluye tres estrategias principales, que, si se implementan intencionalmente, tienen el potencial de ayudar a lograr el siguiente objetivo: todo el personal del Condado, especialmente el personal de color, siente que

pertenece, y se les apoya para lograr sus objetivos profesionales dentro de la organización del Condado.

Las estrategias recomendadas incluyen:

- Desarrollar la capacidad para el trabajo de equidad y ampliar los canales de contratación y promoción profesional.
- Apoyar y establecer medidas de responsabilización para que los directivos, en todos los niveles, desarrollen una comprensión de los principios y las prácticas de equidad racial.
- Invertir en sistemas de recopilación y reportaje de datos para impulsar el cambio que sea responsivo a las experiencias del personal.

Discusión:

En el verano de 2020, la Junta de Supervisores del condado de Sonoma creó la Oficina de Equidad, tomando un paso importante para reconocer y celebrar la función poderosa que desempeña nuestro gobierno local en la eliminación de la desigualdad racial en nuestras comunidades y sistemas internos. Esta decisión se basó en el trabajo que llevó a la creación del Pilar de Equidad Racial y Justicia Social (RESJ) del Plan Estratégico Quinquenal del Condado, que se adoptó en 2021, mediante el cual la Junta de Supervisores reconoció además la responsabilidad del Condado de tomar medidas en contra del racismo sistémico.

Trabajando hacia el logro de las metas y objetivos del Pilar RESJ, el 13 de junio de 2022 la Junta de Supervisores (BOS) aprobó un Acuerdo de Servicios Profesionales con Equity First Consulting, LLC, por \$218,000 hasta junio de 2025. El 12 de diciembre de 2023, la Junta aprobó una enmienda para incrementar el total del contrato actual de \$218,000 por un importe no superable de \$238,000, financiado a través del segundo año del Plan Estratégico, lo cual permitió que la Oficina de Equidad recibiera apoyo de consultoría para facilitar el desarrollo de un Plan de Acción para la Equidad Racial para todo el Condado con el Comité Directivo del Equipo Principal. Este trabajo se inició como resultado de esta inversión y ha impulsado la creación del Plan de Acción para la Equidad Racial que se presenta en este punto.

El Plan de Acción para la Equidad Racial (Plan de Acción) establece un plan de trabajo para lograr las metas y los objetivos del Pilar de Equidad Racial y Justicia Social (RESJ) del Plan Estratégico, y, mediante el proceso, proporciona soluciones para los retos operativos principales del Condado, como la contratación y retención de personal. Comenzando por una mirada interna a los retos operativos de la fuerza de trabajo del Condado, reconoce que el personal del Condado son miembros de la comunidad del condado de Sonoma y representan la diversidad de experiencias e identidades de las comunidades a las que servimos, y que cuando fomentamos el bienestar de los empleados, nuestros clientes también se benefician en sus interacciones con el Condado.

El Plan de Acción establece objetivos procesables y medibles y resalta el trabajo que algunos departamentos del Condado ya están implementando al mitigar los retos que encuentran en el camino. A través de la Metodología de la responsabilidad antirracista basada en los resultados (AR-RBA), el Plan de Acción garantizará que, como organización, podamos hacer un seguimiento de lo que estamos haciendo, qué tan bien lo estamos haciendo y quién está en mejores condiciones debido a este trabajo. También apoya las colaboraciones entre departamentos que comparten viajes similares hacia la implementación de la equidad racial, incluyendo la colaboración entre la Oficina de Equidad y Recursos Humanos en el desarrollo de este Plan.

Además, el 12 de marzo de 2024, la [Junta de Supervisores adoptó una Resolución](#), presentada por el Departamento de Servicios de Salud, declarando por parte del Condado el racismo como crisis de salud pública en el condado de Sonoma. La resolución declara que la Junta de Supervisores del condado de Sonoma apoya “el desarrollo, la adopción y la implementación de un Plan de Acción para la Equidad Racial en todo el Condado que reconoce, confronta, mitiga y se responsabiliza por crear soluciones para abordar el daño generalizado causado por el racismo institucional, sistémico, estructural e interpersonal dentro del condado de Sonoma”.

Desarrollo del Plan de Acción para la Equidad Racial

La OOE ha dado varios pasos críticos para realizar este trabajo en colaboración con los empleados del Condado y los directores de departamentos. En enero de 2023, la OOE convocó un Comité Directivo (SC) integrado por 13 miembros del Equipo Central, para crear un plan de trabajo para poner en práctica la asesoría estratégica del Pilar de Equidad Racial y Justicia Social.

El Comité Directivo realizó una investigación y analizó los datos que se encuentran en los informes, en las encuestas del personal de los departamentos y en otras actividades del Condado y, mediante el uso de la metodología AR-RBA, identificó los temas claves (inequidades) que surgen en todos los departamentos. Con esta información, el Comité Directivo planificó un proceso de participación con los empleados que incluyera grupos de opinión con el personal del Condado. Para reclutar participantes, se hizo una presentación en la reunión de la Asociación de Agencias y Jefes de Departamento del Condado de Sonoma (DAHA) y se solicitó a los jefes de departamento que nombraran contactos de equidad para cada departamento, cuya primera tarea fue la de ayudar a seleccionar participantes para los grupos de opinión. A finales de otoño de 2023, el Comité Directivo organizó siete grupos de opinión con 60 miembros del personal para buscar sus opiniones sobre las conclusiones tempranas y ayudar a perfeccionar una primera redacción de las acciones.

Los participantes de los grupos de opinión identificaron su raza de las siguientes maneras:

- Hispano o Latinx (40.70%),
- Blanco (30.00%), Asiático (9.30%),
- Prefiere autodescribirse (9.3%),
- Nativo Americano/Pueblos Indígenas/Pueblos Originarios (Indio Americano) o Nativo de Alaska (7.4%),
- Negro o afroestadounidense (7.4%),
- De Oriente Medio o Norte de África (3.7%),
- Prefiere no decir (3.7%).

Las funciones de los participantes de los grupos de opinión fueron las siguientes:

- Supervisor o gerente (38.20%),
- Personal de contacto directo con el público (30.90%),
- Personal administrativo, sin contacto directo con el público, no gerencial (14.50%),
- Dirección ejecutiva (10.90%),
- Prefiere autodescribirse (5.50%).

El Comité Directivo también organizó dos grupos de opinión, (uno en inglés y uno en español), con un grupo pequeño de líderes comunitarios para recabar las perspectivas comunitarias externas sobre el borrador del Plan de Acción para la Equidad Racial. Con esta información, el Comité Directivo y la OOE perfeccionaron las soluciones que propusimos en el Plan de Acción.

En marzo de 2024, el Comité Directivo organizó dos sesiones de reflexión con los grupos de opinión anteriores para presentar las estrategias perfeccionadas del Plan de Acción y buscar sus comentarios sobre lo que se necesitaría para que el Plan de Acción tuviera éxito. Un total de 33 participantes aportaron sus comentarios. El Comité Directivo también hizo presentaciones sobre el Plan de Acción para la Colaborativa de la Red de Seguridad, la Asociación de Directores de Departamentos y Agencias y ofreció reuniones opcionales individuales a todos los directores de departamentos para hablar del Plan. A la misma vez, la Oficina de Equidad solicitó comentarios sobre el Plan de la administradora del Condado, de la directora de Recursos Humanos y del abogado del Condado. Durante este proceso, la OOE y el Departamento de Recursos Humanos (HR) establecieron una fuerte colaboración al reconocer que el Plan de Acción propone soluciones a uno de los principales retos operativos del Condado, la contratación y retención, lo cual también es un enfoque y una prioridad del Departamento de Recursos Humanos.

En febrero de 2024, la directora de Recursos Humanos, Janell Crame, presentó una actualización sobre el reclutamiento y la fuerza laboral en el condado de Sonoma a la Junta de Supervisores. La actualización incluyó datos sobre las tendencias de rotación y vacantes, una visión general del reclutamiento, datos sobre la contratación, retos y estrategias actuales y futuras. Entre las estrategias presentadas en el informe de Recursos Humanos, cinco se solapan con las estrategias propuestas en el Plan de Acción, incluyendo: seguir desarrollando el tablero demográfico de empleados, dedicar recursos a eliminar las barreras al empleo, ampliar el canal de contratación, incrementar la participación de candidatos y empleados, y realizar una encuesta de participación de los empleados. El Plan de Acción propone soluciones adicionales a los retos críticos de Recursos Humanos y operativos del Condado y seguir fortaleciendo la colaboración entre Recursos Humanos y la OOE.

Para avanzar este trabajo crítico, la OOE presentó una Solicitud de Cambio de Programa (PCR) para el ciclo presupuestario del año fiscal 2024-25, solicitando la asignación de un analista para el departamento y \$100,000 para consultores para facilitar la creación y el trabajo de un segundo cohorte del Equipo Principal para la implementación de este Plan de Acción.

El Plan de Acción para la Equidad Racial

El objetivo del Plan de Acción para la Equidad Racial es el siguiente: ***Todo el personal del Condado, especialmente el personal de color, siente que pertenece, y se les apoya para lograr sus objetivos profesionales dentro de la organización del Condado.***

Mediante la metodología de AR-RBA, el Comité Directivo identificó las principales barreras que no permiten que todos los miembros del personal del Condado experimenten las condiciones propuestas en la declaración de resultados. Las barreras principales incluyen: 1) Los Directivos del Condado no es representativa de las demográficas raciales del condado de Sonoma, y 2) El personal de color reporta de manera desproporcionada niveles de insatisfacción con las prácticas directivas. Las encuestas del personal revelan que el personal de color informa de manera desproporcionada que está considerando abandonar el departamento o el Condado por completo, por sentirse infravalorado, agotado, (especialmente el personal bilingüe) y por tener menos oportunidades para el avance, y en algunos casos sufriendo de microagresiones raciales y racismo explícitas. Con estas conclusiones en mente, el Comité Directivo desarrolló soluciones para abordar las razones por las cuales existen estas barreras, así creando el Plan de Acción para la Equidad Racial. El Plan incluye tres estrategias generales y un total de 10 estrategias específicas. Se incluye material visual de este Plan como el Anexo E como parte de este punto.

Estrategia 1: El Condado desarrolla la capacidad para el trabajo de equidad y amplía los canales de contratación y ascenso profesional.

Sub-Estrategias

1-A. Los directores de departamentos capacitan al personal para poner en práctica la equidad al:

- 1) Designar un enlace para el Equipo Central 2.0, y
- 2) Crear posiciones de equidad, o
- 3) Crear asignaciones de trabajo de equidad para el personal existente.

1-B. La Oficina de Equidad crea y convoca el Equipo Central 2.0 para dirigir la implementación del Plan en todos los departamentos.

1-C. Los directores de departamentos apoyan y financian las oportunidades de desarrollo profesional y de liderazgo para todo el personal, especialmente el personal de color.

1-D. El Departamento Central de Recursos Humanos realiza una evaluación de las descripciones de los puestos de trabajo y las prácticas de contratación y participa en un proceso de diseño colaborativo para eliminar barreras y elevar el valor de las experiencias vividas.

Estrategia 2: El Condado apoya y establece medidas de responsabilización para que los directivos, en todos los niveles, desarrollen una comprensión de los principios y las prácticas de equidad racial.

Sub-Estrategias

2-A. Todos los gerentes participan activamente en los espacios de aprendizaje y capacitación sobre los principios y las prácticas de equidad racial.

2B. Se evalúan a los directores de departamentos, supervisores y gerentes en cuanto a sus competencias en los principios y las prácticas de equidad racial.

Estrategia 3: El Condado invierte en sistemas de recopilación y reportaje de datos para impulsar el cambio que sea responsivo a las experiencias del personal.

Sub-Estrategias

3-A. El Departamento Central de Recursos Humanos publica datos desglosados sobre el reclutamiento, la contratación, las promociones y las tasas de rotación de los empleados.

3-B. El Departamento Central de Recursos Humanos realiza una encuesta estandarizada a los empleados que recolecta datos de manera consistente sobre las experiencias del personal, especialmente sobre los temas de pertenencia y avance profesional.

3-C. Todos los gerentes aprenden a aplicar la Metodología de la responsabilidad antirracista basada en los resultados (AR-RBA) para abordar las inequidades que surgen en los datos de la encuesta.

3-D. El Condado institucionaliza espacios para la sanación, la pertenencia y la conexión.

Medidas de responsabilización

Un Plan de Acción para la Equidad Racial es sólo tan efectivo como los mecanismos de responsabilidad y los compromisos institucionales que apoyen su implementación. El financiamiento,

la evaluación, la reflexión y la dedicación a la mejora y la implementación a largo plazo son claves para el éxito. La Oficina de Equidad no puede hacerse cargo de esto sola. Es esencial que haya apoyo de todo el Condado, y que los directores de los departamentos se responsabilicen de aspectos particulares de este Plan de Acción para poder implementar estas prácticas transformativas de manera efectiva.

Este Plan de Acción incluye los siguientes mecanismos de responsabilización para que el Condado se haga responsable de esta labor y de las personas más afectadas por ella.

- **Recolección de datos y análisis:** A través del uso de la AR-RBA, el Plan de Acción vincula medidas de rendimiento con las estrategias y con los pasos necesarios para hacer un seguimiento del progreso a corto y a largo plazo.
- **Transparencia y reportes públicos:** En alineamiento con el Plan Estratégico del Condado, este Plan de Acción establece procesos para publicar informes regulares sobre la equidad racial disponibles al público (Meta 3 RESJ/Objetivo 2).
- **Priorización de financiamiento:** El Plan de Acción identifica 3 áreas claves de inversión, reflejadas en las estrategias propuestas donde sería necesario priorizar los fondos y recursos para una implementación segura.
- **Administración y supervisión:** El Plan de acción identifica las partes responsables de la finalización de las acciones bajo cualquier estrategia dada.

Finalmente, la Oficina de Equidad implementa el principio de que debemos ser “suaves con las personas pero duros con los sistemas” (Dr. John A. Powell, Othering and Belonging Institute) y, por lo tanto, también reconoce que el Plan de Acción para la Equidad Racial es un documento vivo. Este nivel de flexibilidad responde a las necesidades evolutivas de la organización y del personal, y a la realidad de que las iniciativas de cambio como esta pueden resultar en consecuencias imprevistas que necesitan ser abordadas. Cuando se hace necesario un pivote, este Plan de Acción debe seguir enfocándose en la sabiduría de los miembros del personal.

Plan estratégico:

Esto funciona en apoyo directo del Pilar de Equidad Racial y Justicia Social Meta 1, Objetivos 2, 3 y 4, Meta 2, Objetivos 1 y 2, Meta 3, Objetivo 3. También respalda a la Meta 3 del pilar de Excelencia Organizacional, Objetivos 1, 2 y 3.

Esto respalda directamente al Plan Estratégico Quinquenal del Condado y está alineado con el siguiente pilar, meta y objetivo.

Pilar: Equidad racial y justicia social

Meta: Meta 1: Fomentar una cultura organizativa en el Condado que apoya el compromiso con la equidad racial.

Objetivo: Objetivo 2: Invertir en un programa de aprendizaje sobre la equidad racial permanente y en continuo desarrollo, que incluya una comprensión de la diferencia entre el racismo institucional, estructural, interpersonal e individual, para los líderes y el personal del Condado para finales de 2021.

Pilar: Equidad racial y justicia social

Meta: Meta 1: Fomentar una cultura organizativa en el Condado que apoya el compromiso con la equidad racial.

Objetivo: Objetivo 3: Realizar una evaluación de referencia para mediados del 2022 del conocimiento y de la comprensión de la equidad racial entre el personal del Condado, y desarrollar un proceso para evaluar el progreso anual.

Pilar: Equidad racial y justicia social

Meta: Meta 1: Fomentar una cultura organizativa en el Condado que apoya el compromiso con la equidad racial.

Objetivo: Objetivo 4: Desarrollar una comprensión comparativa de los conceptos claves de la equidad racial en todo el Condado y entre su liderazgo.

Pilar: Equidad racial y justicia social

Meta: Meta 2: Implementar estrategias para que la fuerza laboral del Condado refleje las demográficas del Condado en todos los niveles.

Objetivo: Objetivo 1: Identificar oportunidades para mejorar el reclutamiento, la contratación, el desarrollo de los empleados y los procesos de promoción para reflejar el valor de contar con las perspectivas de las personas de color representadas en todos los niveles de la fuerza laboral del Condado.

Pilar: Equidad racial y justicia social

Meta: Meta 2: Implementar estrategias para que la fuerza laboral del Condado refleje las demográficas del Condado en todos los niveles.

Objetivo: Objetivo 2: Implementar estrategias en todo el Condado para reclutar, contratar, desarrollar, promover y retener empleados de color, producir un informe anual para evaluar los programas y actualizar las estrategias según sea necesario.

Pilar: Equidad racial y justicia social

Meta: Meta 3: Garantizar la equidad racial mediante todas las decisiones políticas y la entrega de servicios en el Condado.

Objetivo: Objetivo 2: Establecer informes regulares y disponibles al público sobre la equidad racial en las políticas, los programas y los servicios del Condado.

Pilar: Excelencia organizativa

Meta: Meta 3: Convertirse en el empleador preferido con una fuerza laboral diversa que refleje a nuestra comunidad, y un empleador con una cultura laboral positiva que desarrolla empleados comprometidos y desarrollados.

Objetivo: Objetivo 1: Implementar programas e identificar oportunidades para apoyar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar de los empleados y un ambiente laboral positivo, incluyendo una Política de Teletrabajo.

Pilar: Excelencia organizativa

Meta: Meta 3: Convertirse en el empleador preferido con una fuerza laboral diversa que refleje a nuestra comunidad, y un empleador con una cultura laboral positiva que desarrolla empleados comprometidos y desarrollados.

Objetivo: Objetivo 2: Realizar una encuesta de participación de los empleados a mediados de 2022, desarrollar e implementar estrategias basadas en los datos de la encuesta, para incorporar los resultados de la encuesta en la planificación operativa futura.

Pilar: Excelencia organizativa

Meta: Meta 3: Convertirse en el empleador preferido con una fuerza laboral diversa que refleje a nuestra comunidad, y un empleador con una cultura laboral positiva que desarrolla empleados comprometidos y desarrollados.

Objetivo: Objetivo 3: Apoyar el crecimiento profesional y la retención de los empleados al invertir en programas de capacitación, desarrollo y liderazgo de alta calidad.

Equidad racial:

¿Se identificó este punto como oportunidad para aplicar el Estuche de Herramientas de Equidad Racial?

Sí

Vea el anexo.

Acciones previas de la Junta:

- 18 de agosto de 2020: Se estableció la Oficina de Equidad.
- 2 de marzo de 2021: Aprobación del Plan Estratégico Quinquenal del Condado que resultó en la creación de un Pilar de Equidad Racial y Justicia Social.
- 8 de junio de 2021: Aprobación de un acuerdo de servicios profesionales con Equity First Consulting, LLC por \$391,900 por servicios de consultoría durante tres años para el desarrollo del Programa de Aprendizaje sobre la Equidad Racial y competencias en la metodología de Responsabilización antirracista basada en los resultados. El acuerdo se modificó posteriormente para aumentar el total del contrato actual de un importe no superable de \$431.275 y ampliar el plazo del acuerdo hasta el 30 de junio de 2024.
- 1 de febrero de 2022: Recibió una actualización del Plan Estratégico, aceptó Planes de Implementación de objetivos y aprobó la recomendaciones de financiación del Plan Estratégico, que incluía \$240,000 para el objetivo de la OOE RESJ.
- 13 de junio de 2022: Aprobación de un Acuerdo de Servicios Profesionales con Equity First Consulting, LLC, por \$218,000 para un plazo de 3 años que finaliza el 30 de junio de 2025 para proporcionar apoyo de facilitación y planificación estratégica para la Oficina de Equidad, el Equipo Central y el Comité Directivo en la creación de un Plan de Acción para la Equidad Racial
- 6 de diciembre de 2022: Aprobación de la visión, la misión y los valores de la Oficina de Equidad, y actualización sobre el Programa de Aprendizaje sobre la Equidad Racial, Cierre de la Fase 1 y de la Fase 2 del trabajo de Comité Directivo del Equipo Central.
- 6 de febrero de 2024: Recibió una presentación de Recursos Humanos sobre el estatus de los esfuerzos de reclutamiento en el Condado.
- 12 de marzo de 2024: Adoptó una Resolución que declara el Racismo como Crisis de Salud Pública en el condado de Sonoma, que incluyó el apoyo al desarrollo, la adopción y la implementación de un Plan de Acción para la Equidad Racial en todo el Condado que reconoce, confronta, mitiga y se responsabiliza por crear soluciones para abordar el daño generalizado causado por el racismo institucional, sistémico, estructural e interpersonal dentro del condado de Sonoma.

RESUMEN FISCAL

Explicación narrativa de los impactos fiscales:

N/A.

Explicación narrativa de los impactos en el personal (Si se requiere):

N/A

Anexos:

Anexo A: Borrador del Plan de Acción para la Equidad Racial

Anexo B: Marco del Plan de Acción para la Equidad Racial

Anexo C: Análisis de equidad racial

Anexo D: Borrador del Plan de Acción para la Equidad Racial_español

Anexo E: Marco del Plan de Acción para la Equidad Racial_español

Anexo F: Análisis de Equidad Racial_español

Anexo G: Informe Resumido_español

Anexo H: PowerPoint_español

Powerpoint

Artículos relacionados "archivados" en la Secretaría de la Junta:

Ninguno.