

**CONDADO DE SONOMA  
INFORME RESUMIDO**

**Fecha de Agenda:** 13/08/2024

**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:**

Revisiones del Plan de Acción para la Equidad Racial

**Acción recomendada:**

- A. Adoptar la versión final del Plan de Acción para la Equidad Racial

**Resumen Ejecutivo:**

El 17 de mayo de 2024, la Junta de Supervisores aceptó un informe sobre el Plan de Acción de Equidad Racial (Plan de Acción) y ordenó al personal que implementara las estrategias incluidas en el plan. Luego de esta discusión y acción de la Junta de Supervisores, la Oficina de Equidad realizó revisiones menores para mayor claridad a las sub-estrategias y la narrativa del Plan de Acción de Equidad Racial. Este informe de consentimiento presenta una versión final del Plan de Acción de Equidad Racial con revisiones incorporadas en todos los anexos.

**Discusión:**

El 17 de mayo de 2024, la Junta de Supervisores aceptó un informe presentado por personal de la Oficina de Equidad y su Comité Directivo del Equipo Central, en colaboración con el Departamento de Recursos Humanos sobre el Plan de Acción para la Equidad Racial. La Junta de Supervisores llevo a cabo una discusión sobre el Plan de Acción propuesto (Anexo D: Plan de Acción para la Equidad Racial\_ español) y dirigió al personal que implementara las siguientes estrategias del Condado presentadas en el Plan de Acción.

1. El Condado desarrolla la capacidad para el trabajo de equidad y amplía los canales de contratación y ascenso profesional.
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.
3. El Condado invierte en sistemas de recopilación y reportaje de datos para impulsar el cambio que responda a las experiencias del personal.

Siguiendo la aprobación del Plan de Acción por parte de la Junta, el personal de la Oficina de Equidad realizó revisiones menores para mayor claridad a las sub-estrategias y la narrativa del Plan de Acción de Equidad Racial.

**Modificaciones de Estrategia**

- La estrategia principal 1, sub-estrategia (a), indica que “Los directores de departamentos desarrollan la capacidad del personal para poner en práctica la equidad al:
  - 1) Designar un contacto del Equipo Central 2.0, y
  - 2) Crear posiciones de equidad, o
  - 3) Crear asignaciones de trabajo de equidad para el personal existente.”

Para ahora reflejar cambios en la tercera disposición: “Los jefes de departamento van a capacitar al de personal para poner en práctica el trabajo de equidad mediante:

- 1) Designar un enlace del Equipo Central 2.0, y
- 2) Crear posiciones de capital, o
- 3) Redirigir la capacidad del personal existente.”

- Estrategia principal 1, sub-estrategia (c). decía “Los directores de departamentos apoyan y financian las oportunidades de desarrollo profesional y de liderazgo para todo el personal, especialmente el personal de color” y ahora dice “ Los directores de departamentos apoyan e incluye recursos en los presupuestos operativos anuales para apoyar las oportunidades de desarrollo profesional y de liderazgo para todo el personal, especialmente el personal de color.”

También se realizaron cambios menores de lenguaje en la narrativa del Plan de Acción de Equidad Racial (Anexo D – Plan de Acción de Equidad Racial) para mayor claridad. Todas las versiones finales del documento se publican con este artículo.

#### **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 F.

### **Acciones previas de la Junta:**

- 17 de mayo de 2024: Recibió el informe del personal sobre el Plan de Acción de Equidad Racial y se ordenó al personal que implementara las estrategias del condado en el Plan de Acción.
- 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 las 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: 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: 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

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

Ninguno.