

PLAN DE ACCIÓN DE EQUIDAD RACIAL DEL CONDADO DE SONOMA

Meta (Declaración de resultado)	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.		
Barreras (Indicadores internos)	Los directivos del Condado no representan las demográficas raciales del condado de Sonoma	El personal de color reporta de manera desproporcionada niveles de insatisfacción con las prácticas directivas	
¿Por qué? (Causas fundamentales)	Hay pocos mecanismos que apoyan a los directivos en la contratación y promoción de personal de color calificado a niveles de liderazgo.	Las prácticas directivas no reflejan suficiente capacidad, destrezas o interés para contribuir al empoderamiento del personal, especialmente de las personas de color.	El sistema del Condado valora la productividad, más que el impacto de las condiciones laborales en las personas, especialmente en las personas de color.
Estrategias Recomendadas	<p>El Condado desarrolla la capacidad para el trabajo de equidad y amplía los canales de contratación y ascenso profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> Los directores de departamentos desarrollan la capacidad del personal para poner en práctica la equidad al: 1) Designar un contacto para el Equipo Central 2.0, y 2) Crear posiciones de equidad, o 3) Crear asignaciones de trabajo de equidad para el personal existente. La Oficina de Equidad crea y convoca el Equipo Central 2.0 para dirigir la implementación del Plan de Equidad en todos los departamentos. Los directores de departamentos apoyan y financian las oportunidades de desarrollo profesional y de liderazgo para todo el personal, especialmente el personal de color. 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. 	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> Todos los directivos participan activamente en los espacios de aprendizaje y capacitación sobre los principios y las prácticas de equidad racial. Se evalúan a los directores de departamentos, supervisores y gerentes en cuanto a sus competencias en los principios y las prácticas de equidad racial. 	<p>El Condado invierte en sistemas de recopilación y reportaje de datos para impulsar el cambio que responda a las experiencias del personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> El Departamento Central de Recursos Humanos publica datos desagregados sobre el reclutamiento, la contratación, las promociones y las tasas de rotación de los empleados. 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. Todos los gerentes aprenden a aplicar la Responsabilización antirracista basada en los resultados (AR-RBA) para abordar las inequidades que surgen en la encuesta. El Condado institucionaliza espacios para la sanación, la pertenencia y la conexión
Responsabilización (Indicadores principales de bienestar)	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de personal contratado y promovido a posiciones administrativas. 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de directores de departamentos, supervisores y gerentes que implementan prácticas antirracistas. Porcentaje de personal que observan a los gerentes tomando nuevos tipos de medidas al servicio de la equidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentajes de retención y rotación de personal. Porcentaje del personal que siente que el Condado les ofrece un espacio positivo para apoyar su trabajo y bienestar.