

## **Paso N.º 1: ¿Cuál es su propuesta y los resultados y efectos deseados?**

- 1. Describa la política, el programa, la práctica o la decisión presupuestaria (por motivos de brevedad, nos referimos a este análisis como la “propuesta” de aquí en adelante).**

Propuesta: La Junta de Supervisores del condado de Sonoma acepta las siguientes acciones recomendadas.

1. Aceptar el informe del personal sobre el Plan de Acción para la Equidad Racial (Plan de Acción)
2. Instruir al personal a implementar las siguientes estrategias del Plan de Acción:
  - a. El Condado desarrolla la capacidad para el trabajo de equidad y amplía los canales de contratación y promoción profesional.
  - b. El Condado apoya y establece la responsabilidad para que la administración, a todos los niveles, desarrolle una comprensión de los principios y las prácticas de equidad racial.
  - c. El Condado invierte en la recopilación de datos y sistemas de generación de informes para impulsar el cambio que sea responsivo a las experiencias del personal.

- 2. ¿Cuáles son los resultados (en la comunidad) y los efectos deseados (dentro de su propia organización)?**

El resultado previsto es que 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. El Plan de Acción para la Equidad Racial reconoce que el Condado debe enfocarse primero en las experiencias de sus empleados, para cumplir con la directiva del Pilar de Equidad Racial y Justicia Social del Plan Estratégico del Condado para “logra la equidad racial en la provisión de servicios del Condado y garantizar una fuerza laboral que refleje a la comunidad a la cual servimos”.

### **¿Qué pretende afectar esta propuesta?**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Niños y jóvenes                     | <input type="checkbox"/> Salud                    |
| <input type="checkbox"/> Participación comunitaria           | <input type="checkbox"/> Vivienda                 |
| <input type="checkbox"/> Equidad en la contratación          | <input type="checkbox"/> Servicios humanos        |
| <input type="checkbox"/> Justicia criminal                   | <input type="checkbox"/> Empleos                  |
| <input type="checkbox"/> Desarrollo económico                | <input type="checkbox"/> Parques y recreación     |
| <input type="checkbox"/> Educación                           | <input type="checkbox"/> Planificación/desarrollo |
| <input type="checkbox"/> Medioambiente                       | <input type="checkbox"/> Transporte               |
| <input type="checkbox"/> Acceso y asequibilidad de la comida | <input type="checkbox"/> Servicios públicos       |

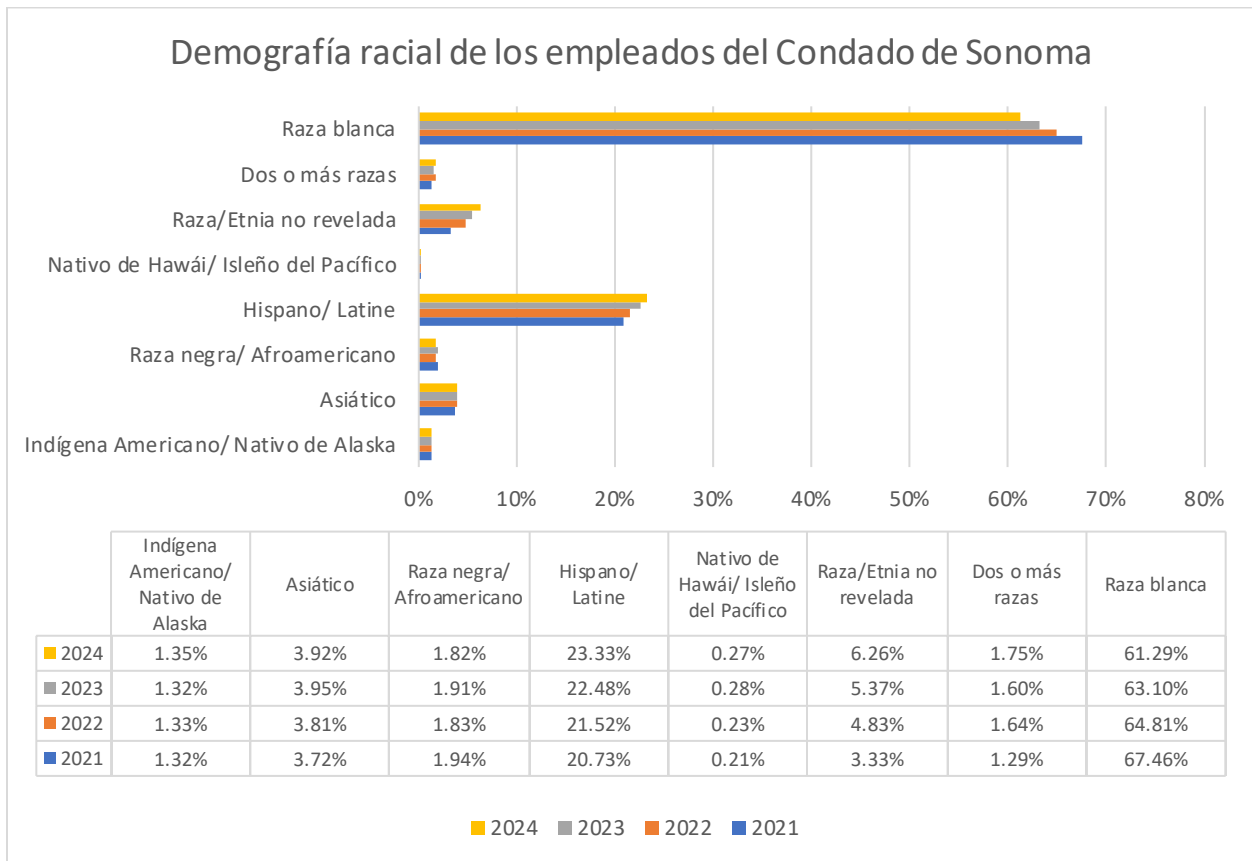
Prácticas gubernamentales  
 Otro \_\_\_\_\_

Equidad en la fuerza laboral

**Paso N.º 2: ¿Qué datos hay? ¿Qué nos dicen los datos?**

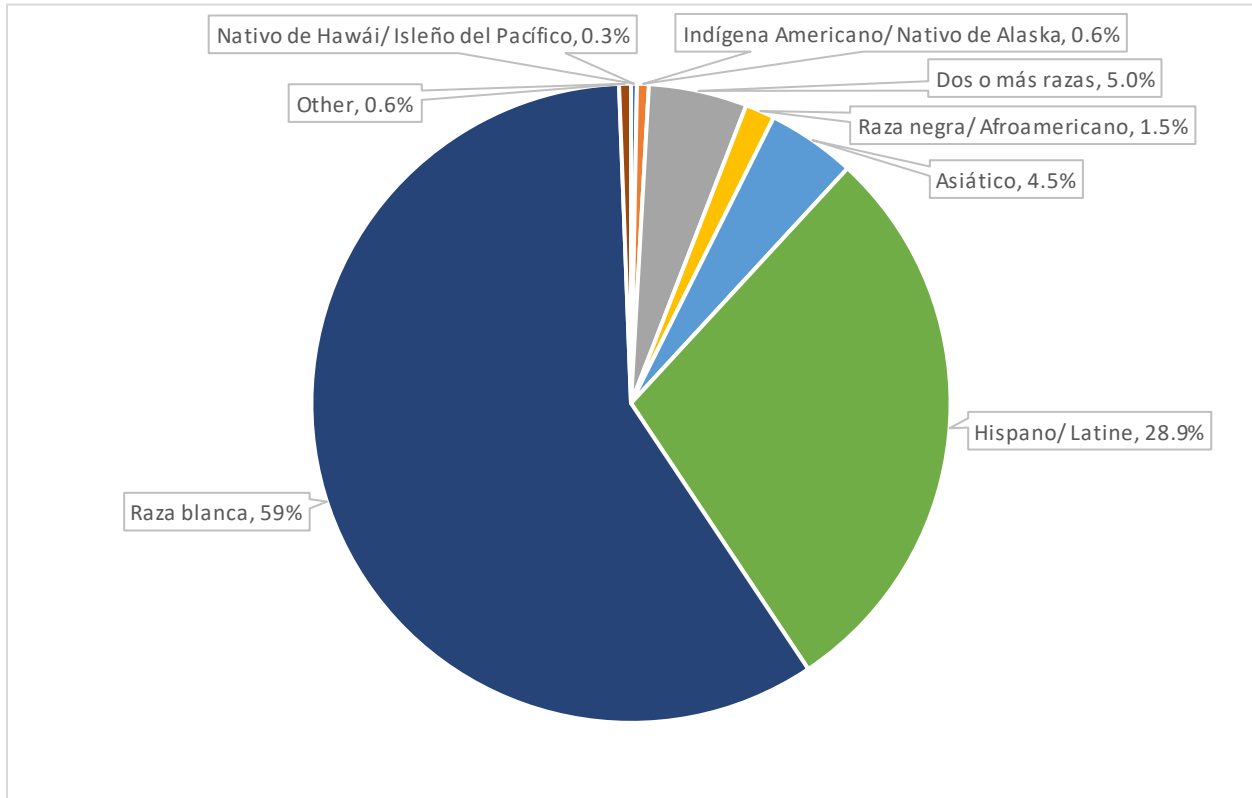
- 1. ¿Las propuestas tendrán impactos en áreas geográficas específicas (vecindarios, áreas o regiones)? ¿Cuáles son los datos demográficos raciales de las personas que viven en esta área?**

El Plan de Acción repercute directamente a los empleados del condado de Sonoma. Comenzando por una mirada interna a los retos operativos de la fuerza de trabajo del Condado, el Plan de Acción reconoce que el personal del Condado son miembros integrantes de la comunidad del condado de Sonoma y que representan la amplia gama 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. A continuación se encuentran los datos demográficos raciales de la fuerza laboral del condado de Sonoma:



**2. ¿Qué datos sobre el nivel de rendimiento están disponibles para su propuesta? Esto debe incluir datos asociados con los programas o las políticas existentes.**

Además de los anteriores datos desglosados sobre la fuerza laboral, los datos relevantes del nivel de rendimiento para esta propuesta se encontrarían a nivel del Condado. A continuación, están los datos más recientes del censo de 2020 sobre la raza y la etnicidad en el condado de Sonoma.



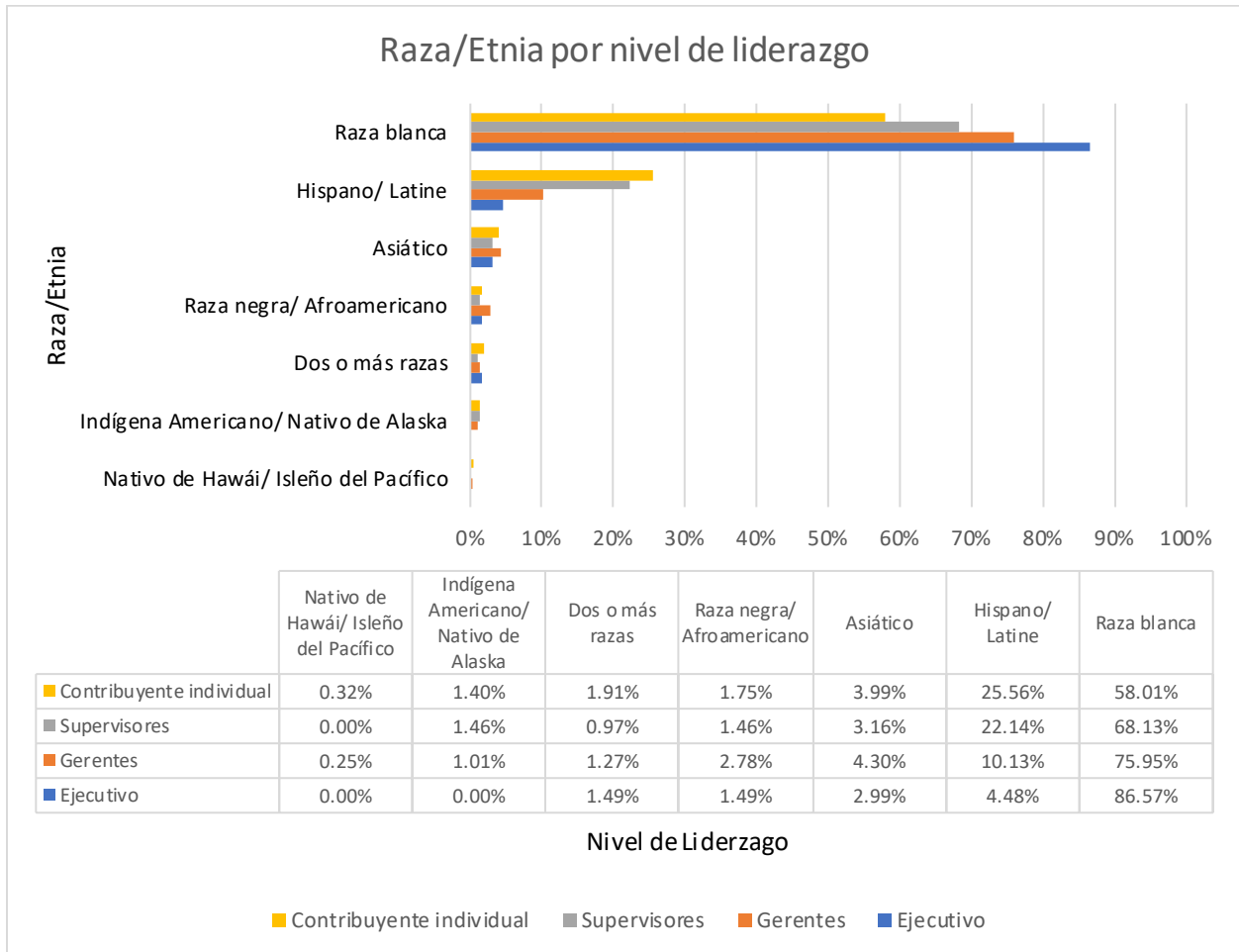
**3. ¿Qué nos indican los datos a nivel de población, incluyendo datos cuantitativos y cualitativos acerca de las inequidades raciales existentes? ¿Qué nos dice acerca de las causas o factores fundamentales que influyen las en las inequidades raciales?**

Debido a que el Plan para la Acción de Equidad Racial es un plan interno, la OOE se basó en indicadores internos de la fuerza laboral del Condado para realizar un análisis de las causas fundamentales.

Indicador interno N.º 1: La administración del Condado no es representativa de las demográficas raciales del condado de Sonoma

Este indicador viene del Tablero de Datos Demográficos de la Fuerza Laboral del condado de Sonoma, e indica que mientras que las demográficas raciales del personal del Condado en su

mayor parte se alinean bien con las demográficas raciales de la comunidad, hay una representación excesiva de personas blancas en toda la jerarquía del Condado. Esta tendencia empeora en los escalones superiores de la jerarquía, con el porcentaje de personas blancas en el personal aumentando (y a la inversa, el porcentaje de personas de color disminuyendo) en cada escalón de liderazgo.



(Datos demográficos raciales del Condado por nivel de liderazgo 2024)

Indicador interno N° 2: El personal de color informa de manera desproporcionada niveles de insatisfacción con las prácticas de gestión.

Este indicador interno se basa en datos recopilados mediante la revisión de varias encuestas del personal. Estos datos muestran consistentemente que, en lo que respecta a las prácticas administrativas, los niveles de satisfacción del personal de color son inferiores a los de sus contrapartes blancas. El personal de color informa de manera desproporcionada de que está considerando abandonar su 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 explícito.

Los participantes en las encuestas compartieron que no han visto suficiente respuesta por parte de los departamentos o del Condado en su conjunto a estas instancias.

El Equipo Directivo de la OOE utilizó la Metodología de la responsabilización antirracista basada en los resultados (AR-RBA) para identificar las causas fundamentales de las desigualdades, que son (1) niveles raciales, (2) dentro de la competencia del Condado para cambiar y (3), si se erradicaran, podrían tener un gran impacto en las dinámicas estructurales y cambiar los resultados raciales para mejor. Las causas fundamentales también se pueden entender como los “por qué” que ayudan a mantener las inequidades destacadas por los indicadores internos. El Plan de Acción para la Equidad Racial aborda las tres barreras enumeradas a continuación en relación con los dos indicadores internos identificados anteriormente.

Indicador interno N.º 1: La administración del Condado no es representativa de las demográficas raciales del condado de Sonoma

- El por qué N.º 1: Hay pocos mecanismos que apoyan a los gerentes en la contratación y promoción de miembros calificados del personal de color para los niveles de liderazgo.

Indicador interno N.º 2: El personal de color informa de manera desproporcionada niveles de insatisfacción con las prácticas de gestión.

- El por qué N.º 2: Las prácticas de gestión no reflejan suficiente capacidad, conjuntos de destrezas o interés para contribuir a la potenciación del personal, especialmente al personal de color.
- El por qué N.º 3: El sistema del Condado valora más la productividad que el impacto que las condiciones laborales tienen en las personas, especialmente en el personal de color.

#### **4. ¿Hay brechas en los datos? ¿Qué datos adicionales serían útiles para analizar la propuesta? En caso afirmativo, ¿cómo se pueden obtener mejores datos?**

Aunque algunos departamentos realizaron sus propias encuestas sobre la experiencia de los empleados, actualmente no existe una encuesta sobre la experiencia de los empleados en todo el Condado que se administra de forma consistente para recopilar datos sobre este tema para el Condado en su conjunto. La OOE lo ha identificado como una laguna de datos y lo ha incluido como estrategia en el Plan de Acción. Trabajaremos cercanamente con nuestros socios en el Departamento de Recursos Humanos mientras desarrollan, administran y evalúan los datos de esta encuesta.

**Paso N.º 3: ¿Cómo se han involucrado a las comunidades? ¿Existen oportunidades para ampliar la participación?**

**1. ¿Quiénes son los miembros de la comunidad más afectados que están preocupados o tienen experiencia relacionada con esta propuesta? ¿Ha involucrado a estos miembros de la comunidad en el desarrollo de esta propuesta?**

Los miembros de la comunidad más afectados son los empleados del condado de Sonoma. No obstante, la OOE reconoce que el Plan de Acción puede afectar la manera en que los clientes del Condado experimentan los servicios. Hemos participado de las siguientes maneras.

Fase de participación N.º 1:

Grupos de opinión con el personal del Condado:

En el otoño de 2023, el Comité Directivo realizó siete grupos de opinión con el personal del Condado para presentar las estrategias tempranas del Plan de Acción y solicitar sus comentarios. Sesenta (60) miembros del personal participaron en esta fase de la participación.

Información demográfica relevante de los participantes de los grupos de opinión:

<b>Porcentaje</b>	<b>Identidad racial</b>
40.70%	Hispano o Latinx
30.00%	Blanco
9.30%	Asiático
9.30%	Prefiere autodescribirse
7.40%	Nativo Americano/Pueblos Indígenas/Pueblos Originarios (Indio Americano) o Nativo de Alaska
7.40%	Negro o afroestadounidense
3.70%	De Oriente Medio o Norte de África
3.70%	Prefiere no decir

<b>Porcentaje</b>	<b>Función</b>
38.20%	Supervisor o gerente
30.90%	Personal de contacto directo con el público (por ej., recepcionista, trabajador social, trabajador de elegibilidad, trabajador de salud comunitaria, personal de participación comunitaria, etc.)
14.50%	Personal administrativo, sin contacto directo con el público, no gerencial (por ej., operaciones, finanzas, etc.)
10.90%	Liderazgo ejecutivo (director de departamento, gerente de división dentro de un departamento)
5.50%	Prefiere autodescribirse

Grupos de opinión con partes interesadas claves de la comunidad:

El Comité Directivo también organizó dos grupos de opinión, uno en inglés y uno en español, con líderes comunitarios. Estos tenían como objetivo recopilar las perspectivas externas de la comunidad sobre el borrador del Plan de Acción para la Equidad Racial. Los líderes comunitarios respondieron al contenido y a las preguntas que se adaptaron de lo que compartimos durante los grupos de opinión con el personal.

Fase de participación N.º 2:

Después de los grupos de opinión, el Comité Directivo analizó los datos y adaptó los borradores de las estrategias en respuesta a las perspectivas que se compartieron en los grupos de opinión.

Con un conjunto de estrategias revisadas, el Comité Directivo realizó sesiones de reflexión con los participantes de los grupos de opinión en la primavera de 2024 para asegurar que sus comentarios fueran reflejados con exactitud y con el objetivo de entender lo que se necesitaría para el éxito del plan. Treinta y tres participantes asistieron a las dos sesiones de reflexión.

A la misma vez, el Comité Directivo solicitó comentarios sobre el Plan de la administradora del Condado, de la directora de Recursos Humanos y del abogado del Condado. También presentó 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.

Todos estos pasos han informado el Plan de Acción para la Equidad Racial que se presenta a la Junta con este punto.

**2. ¿Qué le ha indicado el proceso de participación acerca de las cargas o beneficios para diferentes grupos?**

El proceso de participación corroboró los datos que analizó el Comité Directivo y proporcionó una comprensión más profunda de por qué (causas fundamentales) nuestro sistema sigue perpetuando algunas desigualdades. Esta fase también fue útil para ampliar nuestra comprensión de los datos cuantitativos mediante los relatos cualitativos de las cargas que enfrenta el personal, especialmente el personal de color, y que obstaculizan el logro de la declaración de resultados que se mencionó en el Paso N.º 1.

Ya que nuestro enfoque supone las mejores intenciones del personal, el Plan de Acción impone la carga en los sistemas y no en la penalización de las acciones de las personas. Sin embargo, en alineamiento con el Pilar de Equidad Racial y Justicia Social del Plan Estratégico, el Plan establece que todos los empleados tienen una responsabilidad de desarrollar su aprendizaje y sus destrezas de equidad racial (como competencia clave del servicio público) para poner fin a la perpetuación de las desigualdades.

**3. ¿Qué le ha indicado su proceso de participación acerca de los factores que producen o perpetúan la inequidad racial en relación con esta propuesta?**

Aprendimos que, mientras que las leyes y políticas, como la Proposición 209 de California, prohíben el uso de raza como criterio para la toma de decisiones en el empleo público, los datos indican que los procesos de contratación aún resultan en resultados racializados a favor de las personas blancas. Las fases de participación también reflejaron que tanto el personal de contacto directo con el público y la administración necesitan apoyo y una mejor comprensión de cómo aplicar los principios antirracistas en su trabajo. Esto requiere una estrategia considerada e intencional, lo que es el Plan de Acción para la Equidad Racial. Sin embargo, al hablar con los directores de departamentos, el Comité Directivo también aprendió que aunque los directores de departamentos expresaron su apoyo del Plan de Acción, algunos expresaron dudas sobre su capacidad actual para financiar y dotar de personal a la implementación del plan en sus departamentos, dejando claro que las limitaciones de financiamiento representan una barrera sistémica adicional para poder hacer el trabajo de equidad.

**Paso N.º 4: ¿Cuáles son sus estrategias para avanzar la equidad racial?**

- 1. Teniendo en cuenta lo que ha aprendido de la investigación y de la participación de las partes interesadas, ¿cómo incrementará o reducirá la equidad racial esta propuesta? ¿A quiénes beneficiaría o perjudicaría su propuesta?**



El Plan de Acción aumentará la equidad racial al trabajar hacia el siguiente objetivo (declaración de resultados): 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. El Plan de Acción está diseñado para beneficiar a todos los empleados del Condado al utilizar un proceso de inclusión de las comunidades marginalizadas en el diseño. El marco de la inclusión de las comunidades marginadas en el diseño reconoce que las personas que están “más cercanas al problema son las más cercanas a la solución” (Martin, 2017), y que suelen ser simultáneamente los más alejados del poder institucional (Hooks, 1984). Al poner un enfoque en el personal que experimenta inequidades raciales, este marco busca crear resultados equitativos de los cuales puede beneficiarse la comunidad más amplia. Se espera que toda la fuerza laboral del condado de Sonoma se beneficie de esta propuesta.

**2. ¿Cuáles son las posibles consecuencias imprevistas? ¿Cómo se podría modificar su propuesta para mejorar los impactos positivos o reducir los impactos negativos?**

Es demasiado pronto para saber. Sin embargo, el Plan de Acción para la Equidad Racial, es, por definición, un documento vivo basado en el reconocimiento de que nuestras estrategias puedan requerir revisión. Este reconocimiento está vinculado con la realidad de que las iniciativas de cambio como esta podrían resultar en consecuencias imprevistas que se tendrían que abordar. La revisión continua de las métricas de rendimiento desagregadas serán la clave para nuestra comprensión de dónde estamos cumpliendo nuestros objetivos de resultados, dónde nos estamos quedando cortos y dónde el Plan puede estar creando consecuencias imprevistas. Este compromiso con la revisión continua ayudará a evaluar y determinar cuáles estrategias son exitosas para impulsar el cambio y cuáles se necesitan reevaluar, reconsiderar o cambiar para corregir los resultados que pudiesen causar daños. Cuando sea necesario hacer un pivote, el Plan de Acción debe seguir centrando sus perspectivas en los miembros del personal mediante el proceso de inclusión de las comunidades marginalizadas en el diseño.

**3. ¿Existen estrategias complementarias que puede implementar? ¿Cómo se podrían fortalecer las colaboraciones existentes para maximizar el impacto en la comunidad? ¿Cómo colaborará con las partes interesadas para lograr un cambio positivo a largo plazo?**

Este Plan enumera varias estrategias generales y específicas en reconocimiento de que una sola parte interesada o una sola estrategia no pueden crear por si solas un cambio institucional inmediato. El Plan recomienda la creación de un segundo cohorte del Equipo Principal (Equipo Principal 2.0) que trata de maximizar la colaboración y los recursos en todos los departamentos del Condado, y fortalecer las relaciones laborales en todo el Condado. El Plan también establece pasos de implementación con un cronograma recomendado y métricas de rendimiento a corto y a largo plazo (indicadores de mejora de bienestar), que nos ayudarán a

seguir el progreso a corto plazo mientras trabajamos hacia el logro de los objetivos a largo plazo. Puede encontrar información adicional en el Anexo A - Parte 5: Plan de implementación para el Plan de Acción de Equidad Racial (REAP).

#### **4. ¿Están alineados los impactos con los resultados de su comunidad definidos en el Paso N.º 1?**

Sí, y las métricas de rendimiento están conectadas directamente para seguir nuestro progreso en el logro de la declaración de resultados identificado en el Plan: 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.

#### **Paso N.º 5 ¿Cuál es su plan de implementación?**

##### **1. Describa su plan de implementación.**

Las tablas de implementación propuestas se pueden encontrar en el anexo A, comenzando en la página 22 - Parte 5: Plan de implementación para el Plan de Acción de Equidad Racial (REAP).

##### **2. Su plan:**

###### **➤ ¿Es realista?**

- Sí, las estrategias principales y específicas propuestas en el Plan se diseñaron para estar dentro de la jurisdicción y el alcance del control del Condado.

###### **➤ ¿Cuenta con financiamiento adecuado?**

- La OOE presentó una Solicitud de Cambio de Programa (PCR) para apoyar la implementación del Plan con una posición de analista de departamento y \$100,000 para el apoyo de consultoría para facilitar la coordinación del Equipo Principal 2.0. Otros departamentos pueden buscar financiamiento adicional para apoyar la capacidad del personal para implementar el Plan en sus departamentos.

###### **➤ ¿Cuenta con suficiente personal?**

- La OOE presentó una Solicitud de Cambio de Programa (PCR) para apoyar la implementación del Plan con una posición de analista de departamento y \$100,000 para el apoyo de consultoría para facilitar la coordinación del Equipo Principal 2.0. Otros departamentos pueden buscar financiamiento adicional para apoyar la capacidad del personal para implementar el Plan en sus departamentos.

➤ **¿Cuenta con suficientes mecanismos para garantizar la implementación y el cumplimiento exitosos?**

El Plan de Acción propone varios mecanismos de responsabilización:

- Recolección y análisis de datos: A través del uso de la AR-RBA, el Plan vincula medidas de rendimiento con las estrategias y los pasos necesarios para seguir el progreso a corto y a largo plazo.
- Transparencia e informes al público: 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 (Objetivo 3/Objetivo 2 del Pilar de Equidad Racial y Justicia Social del Plan Estratégico del Condado).
- Financiamiento dedicado: Este Plan de Acción resalta los requisitos de financiamiento para la implementación exitosa, como el financiamiento del Equipo Principal 2.0, la contratación de facilitadores de equidad racial, la provisión de capacitación y la compensación adecuada del personal del Condado por su trabajo de equidad.
- Administración y supervisión: Este Plan de Acción identifica a las partes responsables para completar las acciones bajo cualquier estrategia determinada.

**¿Cuenta con suficientes recursos para garantizar la recolección de datos, los informes públicos, y la participación comunitaria continuas?**

- Mientras que el Plan propone los mecanismos de responsabilización mencionados anteriormente, algunos departamentos pueden solicitar financiamiento adicional para apoyar la recopilación continua de datos y los informes a largo plazo. Por ejemplo, la encuesta de los empleados de Recursos Humanos solo tiene financiamiento para un año. Esperamos que este esfuerzo requiera financiamiento continuo para llevar a cabo la encuesta de manera regular, lo que permitirá verificar el progreso y compartir las conclusiones obtenidas. Otros departamentos pueden encontrarse con necesidades similares a medida que se vaya implementando.

**Si la respuesta a alguna de estas preguntas es no, ¿qué recursos o acciones se necesitan?**

Aunque el Plan de Acción fue creado para permanecer dentro del alcance de control del Condado, no todas las estrategias específicas propuestas tienen financiamiento adecuado en todos los departamentos. Algunos departamentos pueden tener más facilidad para encontrar financiamiento para apoyar algunas de las estrategias propuestas, mientras que otros necesitan buscar financiamiento de la Junta o de otras fuentes. La Oficina de Equidad se compromete a ayudar a los departamentos a coordinar y alinear sus esfuerzos para maximizar las fuentes de financiación y la capacidad, lo que conducirá a la implementación exitosa del Plan.

## **Paso N.º 6: ¿Cómo garantizará la responsabilización, la comunicación y la evaluación de los resultados?**

### **1. ¿Cómo se documentarán y evaluarán los impactos? ¿Está logrando los resultados anticipados? ¿Tiene impacto en la comunidad?**

El Plan de Acción propone informes anuales sobre el progreso de la implementación ante la Junta de Supervisores. La OOE comunicará los resultados de las estrategias específicas, los pasos a seguir, el cronograma y las medidas de rendimiento enumeradas en el plan de implementación propuesto del Plan de Acción, que se encuentra en el Anexo A, página 22. Estos informes públicos también servirán de mecanismo de comunicación para compartir nuestro progreso y resultados.

### **2. ¿Cómo continuará colaborando y profundizando las relaciones con las comunidades para asegurar que su trabajo para avanzar la equidad racial esté funcionando y que sea sostenible a largo plazo?**

El Equipo Principal 2.0 será un centro crítico para que los departamentos y las agencias tengan un lugar para profundizar sus relaciones y desarrollar estrategias de colaboración cruzada hacia la implementación del Plan. La Oficina de Equidad propuso la creación de un segundo cohorte del Equipo Principal dado que reconocemos que no podemos hacerlo solos, y que los departamentos en todo el Condado necesitan un espacio de trabajo donde puedan recibir el apoyo necesario para lanzar la implementación del Plan en sus propias áreas de servicio. Crear apoyo, coordinación y alineamiento sostenible en todo el Condado para la implementación de este Plan será esencial para alcanzar los objetivos a largo plazo de esta iniciativa.