

PLAN DE ACCIÓN DE EQUIDAD RACIAL DEL CONDADO DE SONOMA

Declaración de resultado) (Meta)	<p>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.</p>		
Indicadores internos (Barreras)	<p>Los directivos del Condado no representan las demográficas raciales del condado de Sonoma</p>	<p>El personal de color reporta de manera desproporcionada niveles de insatisfacción con las prácticas directivas</p>	
Causas fundamentales (¿Por qué?)	<p>Hay pocos mecanismos que apoyan a los directivos en la contratación y promoción de personal de color calificado a niveles de liderazgo.</p>	<p>Las prácticas directivas no reflejan suficiente capacidad, destrezas o interés para contribuir al empoderamiento del personal, especialmente de las personas de color.</p>	<p>El sistema del Condado valora la productividad, más que el impacto de las condiciones labores en las personas, especialmente en las personas de color.</p>
Estrategias y Sub-Estrategias	<p>Estrategia 1: El Condado desarrolla la capacidad para el trabajo de equidad y amplía los canales de contratación y ascenso profesional.</p> <p>a. 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) Redirigir la capacidad del personal existente.</p> <p>b. La Oficina de Equidad crea y convoca el Equipo Central 2.0 para dirigir la implementación del Plan de Equidad en todos los departamentos.</p> <p>c. 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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>a. Todos los directivos participan activamente en los espacios de aprendizaje y capacitación sobre los principios y las prácticas de equidad racial.</p> <p>b. 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>	<p>Estrategia 3: El Condado invierte en sistemas de recopilación y reportaje de datos para impulsar el cambio que responda a las experiencias del personal.</p> <p>a. El Departamento Central de Recursos Humanos publica datos desagregados sobre el reclutamiento, la contratación, las promociones y las tasas de rotación de los empleados.</p> <p>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.</p> <p>c. Todos los gerentes aprenden a aplicar la Responsabilización antirracista basada en los resultados (AR-RBA) para abordar las inequidades que surgen en la encuesta.</p> <p>d. El Condado institucionaliza espacios para la sanación, la pertenencia y la conexión</p>
Indicadores principales de bienestar (Responsabilización)	<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.