

**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.