

## **Condado de Sonoma Resumen del Informe**

**Para:** La Junta de Supervisores del Condado de Sonoma, Junta de Directores de la Agencia de Agua del Condado de Sonoma, Junta de Comisionados de la Comisión de Desarrollo Comunitario y Junta de Directores del Distrito de Preservación Agrícola y Espacios Abiertos del Condado de Sonoma

**Nombre(s) del Departamento o Agencia:** Oficina del Administrador del Condado y Recursos Humanos

**Nombre del Personal y Número de Teléfono:** Christel Querijero y Christina Cramer

**Voto Necesario:** Mayoría

**Distrito(s) de Supervisión:** Todo el Condado

### **Título:**

Oficina de Equidad

### **Acción Sugerida:**

- A. Revisar las recomendaciones del personal para establecer una Oficina de Equidad;
- B. Dirigir al personal para que regrese a la Junta según se decida para establecer la Oficina, los puestos y la financiación;
- C. Aprobar la recomendación del personal para nombrar un puesto de Funcionario Interino de Equidad.

### **Resumen Ejecutivo:**

Este informe analiza la prioridad estratégica de la Junta de Equidad Racial y Justicia Social, y ofrece recomendaciones sobre el establecimiento de una Oficina de Equidad, incluido el personal de programas y apoyo. El personal también recomienda un proceso para designar a un empleado actual que pueda ser un líder interino en asuntos urgentes de equidad, como los impactos de COVID-19 en la comunidad latina.

### **Discusión:**

El bienestar colectivo y la prosperidad del Condado de Sonoma se ven afectados por importantes desigualdades raciales. El gobierno ha desempeñado por mucho tiempo un papel en la creación y el mantenimiento de la inequidad racial a través de políticas, programas y legislación sobre vivienda, servicios sociales, servicios de salud, justicia, aplicación de la ley e incluso recreación. Las estructuras y sistemas que causan inequidades pueden pasar desapercibidas y repetir patrones de exclusión sin esfuerzos decididos para revelar estos problemas y hacer cambios. La Junta de Supervisores del Condado de Sonoma, como formuladores de políticas locales, puede garantizar que el cambio ocurra.

La Junta y el liderazgo del Condado iniciaron esfuerzos estratégicos para abordar las desigualdades raciales con una serie de acciones importantes. Health Action produjo el informe en 2014 Retrato de Sonoma, que confirmó las significativas disparidades en la salud básica, la

educación y los resultados de ingresos dentro de pequeñas áreas geográficas, donde viven las comunidades de color, trabajan y van a la escuela. Además, el Condado desarrolló Upstream Investments, una iniciativa política para promover prácticas informadas y centradas en la prevención en todo el Condado para mejorar la educación, la salud y el bienestar económico de todos los residentes del Condado de Sonoma.

Los desastres naturales recientes y la pandemia actual han expuesto los impactos dispares y desproporcionados a las desfavorecidas comunidades de color, y los desafíos que enfrentan estas comunidades para acceder a recursos y asistencia para garantizar una recuperación equitativa. Desde 2018, el Condado ha tomado medidas críticas para reconocer y comenzar a abordar la necesidad de dismantelar las estructuras y sistemas que crean y mantienen estas inequidades.

A partir de 2018, el personal de varios departamentos inició esfuerzos para aprender más sobre cuestiones sociales y raciales, y para poner en práctica una lente de equidad social y racial que impacten positivamente las políticas, programas y servicios del Condado. El Condado se unió a la Alianza del Gobierno para la Raza y la Equidad (GARE, por sus siglas en inglés), una red nacional de gobierno que trabaja para lograr la equidad racial y promover oportunidades para todos. Empleados de Recursos Humanos, Servicios de Salud, Servicios Humanos, Libertad Condicional, Oficina del Alguacil, Parques Regionales, Permiso Sonoma, Comisión de Desarrollo Comunitario y Agua Sonoma, asistieron a un programa de capacitación de un año de duración para aprender sobre políticas y estrategias institucionales, incluyendo herramientas y marcos de equidad racial, así como formas de construir capacidad organizacional y asociaciones comunitarias.

A partir de la experiencia de aprendizaje con GARE, Recursos Humanos comenzó a centrar los esfuerzos para incrementar la diversidad de la fuerza laboral y desarrolló capacitaciones sobre prejuicios inconscientes y competencia cultural. Además, los participantes de GARE de doce departamentos del Condado reconocieron la necesidad de institucionalizar y centrar el trabajo del Condado para apoyar el cambio individual, organizacional y sistémico, para lo cual crearon el grupo Alianza y Liderazgo en Equidad Racial del Condado de Sonoma (SoCoREAL, por sus siglas en inglés). Al mismo tiempo y por separado, los empleados latinos del Condado que fueron activados para abordar las necesidades de la comunidad durante múltiples desastres, se unieron para formar la Red de Recursos de Empleados Latinos del Condado de Sonoma (SoCoLERN, por sus siglas en inglés) para elevar el conjunto de habilidades y la experiencia de los empleados latinos bilingües y biculturales, e identificar y apoyar las oportunidades de liderazgo.

En enero de 2020, durante la sesión de planeación estratégica de la Junta, la Junta incluyó un pilar de Equidad Racial y Justicia Social para marcar su compromiso para abordar estos problemas. Los eventos actuales y los datos alarmantes que muestran que las comunidades latinas y hablantes de lenguas indígenas en el Condado se ven desproporcionadamente afectadas por COVID-19 subrayan la urgencia de abordar las desigualdades en el Condado de Sonoma. A raíz de la reciente violencia trágica contra personas negras, indígenas y de color, el

movimiento nacional para abordar las desigualdades sociales y raciales continúa ganando impulso y ha destacado la necesidad de que el Condado tome medidas decisivas ahora.

Este informe recomienda que la Junta establezca una Oficina de Equidad con esfuerzos inmediatos para centrarse en abordar los problemas que enfrentan las comunidades latinas e indígenas con casos positivos y en riesgo de COVID-19, y opciones a más largo plazo para su consideración. La recomendación refleja un reconocimiento de que los esfuerzos de SoCoREAL, SoCoLERN y Recursos Humanos, junto con una importante necesidad de la comunidad, se aborden mejor de manera integral y coordinada. La creación de una Oficina de Equidad proporcionaría un hogar y un lugar de crecimiento para apoyar al personal y al liderazgo del Condado.

### **Descripción de la Oficina de Equidad**

La Oficina de Equidad serviría como la entidad principal para impulsar hacia adelante los esfuerzos de equidad del Condado y la estación central para conectar los departamentos del Condado y los esfuerzos generales del Condado para evaluar sus políticas, programas y servicios. Este enfoque centralizado permitiría al Condado identificar efectivamente problemas, mejoras y formas de operar la equidad en las prioridades estratégicas y las operaciones diarias.

Las responsabilidades de la Oficina de Equidad incluirían:

- Trabajar de manera interdepartamental para identificar políticas y prácticas que pueden generar desigualdades y disparidades.
- Hacer recomendaciones de políticas dirigidas a cerrar las brechas relacionadas con las disparidades
- Construir una infraestructura para garantizar que las decisiones políticas sean evaluadas a través de una lente de equidad racial para crear un acceso equitativo a los programas y servicios del Condado
- Proporcionar liderazgo y visión para garantizar el desarrollo y la gestión de estrategias innovadoras y efectivas para lograr la equidad racial para los residentes del Condado de Sonoma
- Implementación de principios y prácticas de gestión del cambio institucional en torno a la equidad racial.

### **Recomendación de la Estructura Organizacional de la Oficina de Equidad**

El personal del Condado, incluidos los representantes de SoCo REAL, SoCo LERN, Recursos Humanos y la Oficina del Administrador del Condado (CAO, por sus siglas en inglés), han considerado diferentes estructuras organizativas del gobierno y opciones de personal para recomendar la mejor manera de institucionalizar y elevar el trabajo de equidad en la estructura del Condado. El Comité Ad Hoc de la Oficina de Equidad, de la Junta, compuesto por la Presidenta Gorin y el Supervisor Gore, apoya las recomendaciones del personal para:

- Establecer una Oficina de Equidad como un departamento nuevo e independiente con puestos de personal dedicados, e
- Implementar un modelo de servicios compartidos para la gestión administrativa.

### Oficina de Equidad Nueva e Independiente

El trabajo de la Oficina de Equidad es una prioridad estratégica crítica y se le dará la naturaleza y el tiempo necesarios para lograr un cambio sistemático e institucional. La influencia e importancia de este trabajo justifica un departamento dedicado y un puesto de jefe de departamento designado por la Junta. Una Oficina de Equidad independiente garantizaría que el trabajo y las iniciativas de equidad del Condado mantengan una alta visibilidad y prioridad.

#### *Posiciones de la Oficina de Equidad*

La Oficina sería dirigida por un Funcionario de Equidad del Condado que llevaría a cabo la misión de la Oficina. El Funcionario de Equidad sería un jefe de departamento, designado por y reportando a la Junta de Supervisores. Con el Funcionario de Equidad informando directamente a la Junta, la Junta podría ayudar y apoyar a este Funcionario de Equidad para que todos los departamentos y agencias del Condado rindan cuentas de los objetivos de equidad racial del Condado. Además del Funcionario de Equidad, el personal recomienda dos puestos adicionales: un (1) puesto de apoyo al programa y un (1) puesto de apoyo administrativo.

La recomendación del personal se basa en una revisión de alto nivel de otros modelos de condado que tienen Oficinas de Equidad independientes, incluidos el Condado de King (Seattle), San Francisco y el Condado de Multnomah (Portland). Además de estos tres modelos, el personal también revisó la estructura del condado de Marín. El Funcionario de Equidad de Marín está ubicado en la Oficina del Administrador del Condado e informa al Administrador del Condado, pero también tiene una fuerte relación de reportes "informales" con el Director del Departamento de Salud y Servicios Humanos. El Condado de Santa Clara no tiene un Funcionario de Equidad, pero un Ejecutivo Adjunto del Condado supervisa una División de Equidad y Justicia Social, que incluye una Oficina de Relaciones con Inmigrantes, que recientemente ha ampliado el alcance de la Oficina para incluir el trabajo de equidad.

### Servicios Compartidos de Gestión Administrativa

Los deberes laborales del Funcionario de Equidad deben ser respaldados con recursos suficientes. Los departamentos pequeños tienen las mismas responsabilidades de gestión administrativa que un departamento más grande, incluida la preparación de presupuestos anuales, la supervisión de asuntos de personal y reclutamientos, garantizar que los planes de seguridad del departamento estén actualizados y administrar contratos y facturas. Estas funciones administrativas pueden subsumir la atención de los jefes de departamento y alejarlos de su misión principal.

Por estos motivos, el personal recomienda un modelo de servicios compartidos para las funciones de gestión administrativa. Según este modelo, se solicitaría un puesto de gerente administrativo en el presupuesto de la Junta de Supervisores / Oficina del Administrador del Condado para apoyar las funciones de operaciones administrativas y generales para tres departamentos: Junta de Supervisores / Oficina del Administrador del Condado, Oficina Independiente de Revisión y Alcance de la Aplicación de la Ley (IOLERO, por sus siglas en inglés); y la Oficina de Equidad. El modelo compartido aumentaría la capacidad de los tres departamentos y, lo que es más importante, garantizaría que el personal ejecutivo y del programa pueda centrarse más en las prioridades de misión crítica, y menos en las responsabilidades administrativas. La Oficina de Equidad podría ubicarse conjuntamente con otro departamento, pero el personal exploraría oportunidades para aprovechar el espacio existente del Condado que satisfaga las necesidades operativas.

El personal también consideró la opción de trasladar la Comisión de Derechos Humanos y la Comisión de la Condición de la Mujer a la nueva Oficina de Equidad. La medida podría elevar el trabajo de las Comisiones, que se alinea bien con el tratamiento de las inequidades en el Condado, ya que las Comisiones han estado involucrando activamente a la comunidad para promover mejores relaciones humanas y diversidad, y para abordar la discriminación y los prejuicios. Finalmente, el personal determinó que puede ser prematuro trasladar las dos comisiones a la nueva Oficina de Equidad. Esta opción podría considerarse en el transcurso de los próximos 12 meses, después de que se designe al Funcionario de Equidad permanente y tenga tiempo para evaluar las oportunidades.

#### Otras Opciones de Estructura Organizacional

El personal exploró la opción de tener la Oficina de Equidad alojada dentro de la Oficina del Administrador del Condado, de manera similar a la Oficina de Recuperación y Resiliencia. El Funcionario de Equidad sería designado por la Junta y manejado por el Administrador del Condado. El personal no recomienda esta opción, ya que no permite la independencia y agilidad que se requiere para maximizar el éxito.

#### **Necesidades Provisionales de Equidad**

Dada la necesidad de abordar los impactos de la pandemia COVID-19 en la comunidad latina en particular, y la urgencia e importancia de comenzar a trabajar para lograr la equidad racial para todos los residentes del Condado de Sonoma, el personal recomienda lo siguiente:

- La Junta nombra a un empleado existente del Condado como Funcionario Interino de Equidad, hasta que se establezca un puesto permanente;
- El Funcionario Interino de Equidad debe tener experiencia en la planeación y el desarrollo de programas, la gestión de las operaciones del programa y el trabajo en temas de equidad en el Condado;
- El Funcionario Interino de Equidad designado es asignado temporalmente para trabajar en asuntos de equidad;

- El Administrador del Condado envía un correo electrónico al personal del Condado anunciando la oportunidad;
- Los empleados del Condado interesados proporcionan una carta de presentación y un currículum al Administrador del Condado para expresar su interés en el puesto;
- El Administrador del Condado proporciona una lista de candidatos para que la Junta los considere y designe tan pronto como en la reunión de la Junta del 14 de julio de 2020; y
- El Funcionario Provisional de Equidad comienza la asignación interina para fines de julio de 2020.

El personal también recomienda que a corto plazo, el Funcionario Interino de Equidad priorice las siguientes actividades:

- Proporcionar información sobre estrategias para la respuesta y recuperación de COVID-19 con una perspectiva de equidad;
- Colaborar y elevar la labor de los grupos de trabajo COVID-19 del Condado centrados en la equidad (grupo latino de trabajo del Departamento de Servicios de Salud, grupo de trabajo de reapertura de la Junta de Desarrollo Económico, grupos de trabajo de la Junta de Desarrollo Económico / Oficina de Recuperación y Resiliencia Económica y las llamadas semanales de Enlace de Recuperación Comunitaria de Latinos);
- Desarrollar una comunicación basada en la equidad y una estrategia de participación comunitaria para los impactos de COVID-19; y
- Recomendar enfoques basados en la equidad para la aplicación y utilización de fondos de la Ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica de Coronavirus (CARES, por sus siglas en inglés).

### **Propuesta de Presupuesto para la Oficina de Equidad**

El 9 de junio de 2020, la Junta apartó \$500,000 de sus fondos de contingencia para apoyar el establecimiento de un programa del Condado centrado en el trabajo de equidad. La siguiente tabla muestra los costos estimados de programas, apoyo, y servicios y suministros para el personal y las recomendaciones del Comité Ad Hoc de Equidad para establecer una Oficina de Equidad. Cualquier costo adicional también saldría de los fondos de contingencia para el año fiscal 2020-2021.

	Año Fiscal 20-21 prorrateado	Año Fiscal 20- 21 anualizado	Año Fiscal 21-22	Año Fiscal 22- 23 proyectado
Funcionario de Equidad	10/6/20 start \$206,462	\$279,833	\$288,228	\$296,874
Gerente de Apoyo de Programas	11/3/20 start \$106,454	\$162,980	\$167,870	\$172,906
Apoyo Administrativo	11/3/20 start \$87,316	\$133,331	\$137,331	\$141,451
20% de Gerente Administrativo	10/6/20 start \$30,701	\$41,971	\$43,230	\$44,527
<b>Sub-Total</b>	<b>\$430,933</b>	<b>\$618,115</b>	<b>\$636,659</b>	<b>\$655,758</b>
Renta de Espacio de Oficina	9 mos + reloca \$64,663	\$37,950	\$37,950	\$37,950
Servicios y Suministros	\$75,000	\$100,000	\$100,000	\$100,000
<b>Sub-Total</b>	<b>\$139,663</b>	<b>\$137,950</b>	<b>\$137,950</b>	<b>\$137,950</b>
<b>TOTAL</b>	<b>\$570,596</b>	<b>\$756,065</b>	<b>\$774,609</b>	<b>\$793,708</b>

Las estimaciones de costos suponen lo siguiente:

- Los costos del puesto incluyen salario y beneficios. Se anticipa que el salario anual del Funcionario de Equidad estaría en el rango de \$136,100 a \$165,000;
- Los costos prorrteados del año fiscal 2020-2021 reflejan posibles fechas de inicio;
- Los salarios y costos de beneficios del año futuro suponen un aumento del 3% sobre el costo anualizado del año fiscal 2020-2021; por año
- El costo del puesto propuesto de Gerente Administrativo en la CAO / BOS sería compartido por la Oficina de Equidad (20%), IOLERO (20%) y la CAO / BOS (60%); y
- El puesto de Gerente Administrativo se incluirá en el presupuesto recomendado de CAO / BOS año fiscal 2020-2021 para su consideración durante las audiencias de presupuesto en septiembre. El costo total del puesto de Gerente Administrativo, incluidos los beneficios, es de \$209,850.

Si es designado, el puesto provisional actual del Funcionario Interino de Equidad probablemente se vuelva a cubrir, por lo que no se supone un ahorro salarial a pesar de que no se espera cubrir el puesto permanente hasta principios de octubre. Los nuevos puestos también tardarán varios meses en cubrirse. Es posible que se necesite cierto apoyo administrativo, aunque el personal existente, ya sea de tiempo completo o ayuda adicional, puede ser redirigido para apoyar al Funcionario Interino de Equidad.

#### Opción de Transición Alternativa

El modelo recomendado por el personal excede los \$500,000 que la Junta reservó para un programa de equidad del Condado. Los costos estimados reflejan lo que el personal cree que sería el tipo y nivel de recursos apropiados necesarios para que una nueva Oficina de Equidad tenga éxito y comience a apoyar la prioridad de la Junta para lograr la equidad racial en el gobierno del Condado y la comunidad. Crear capacidad suficiente para este trabajo es crítico dada la urgencia de mitigar los impactos de COVID-19 en la comunidad latina. Dados los

importantes desafíos presupuestarios que enfrenta el Condado debido a los impactos fiscales de COVID-19, la CAO reconoce la necesidad de sopesar las solicitudes de fondos adicionales entre las otras prioridades de la Junta. Si bien el personal no lo recomienda, un enfoque de transición más acorde con la cantidad de fondos reservados podría ser agregar solo el Funcionario de Equidad y los puestos de apoyo al programa en este momento. El Oficial de Equidad aún sería designado por la Junta, pero ambas posiciones funcionarían fuera de la CAO, hasta que se pudieran identificar los fondos para permitir una Oficina de Equidad independiente.

Los costos estimados de este modelo se muestran a continuación.

	Año Fiscal 20-21 prorrateado	Año Fiscal 20-21 anualizado	Año Fiscal 21-22 proyectado	Año Fiscal 22-23 proyectado
Funcionario de Equidad	10/6/20 start \$206,462	\$279,833	\$288,228	\$296,874
Gerente de Apoyo de Programas	11/3/20 start \$106,454	\$162,980	\$167,870	\$172,906
<b>Sub-Total</b>	<b>\$312,916</b>	<b>\$442,813</b>	<b>\$456,098</b>	<b>\$469,780</b>
Otros Servicios y Suministros	\$50,000	\$70,000	\$70,000	\$70,000
<b>Sub-Total</b>	<b>\$50,000</b>	<b>\$70,000</b>	<b>\$70,000</b>	<b>\$70,000</b>
<b>TOTAL</b>	<b>\$362,916</b>	<b>\$512,813</b>	<b>\$526,098</b>	<b>\$539,780</b>

El enfoque de transición supone lo siguiente:

- Un Funcionario de Equidad designado por la Junta y un gerente de apoyo al programa;
- Apoyo administrativo proporcionado por el personal administrativo existente de la CAO;
- El Funcionario de Equidad es responsable de las actividades de gestión administrativa;
- Los costos prorrateados del año fiscal 2020-2021 reflejan posibles fechas de inicio; y
- Los costos salariales y de beneficios del año futuro suponen un aumento del 3% sobre el costo anualizado del año fiscal 2020-2021, por año.

El establecimiento de la Oficina de Equidad es un hito para el personal interdepartamental del Condado, que ha perseguido apasionada e intencionalmente la discusión y los problemas de equidad racial durante muchos años. Estos empleados, incluido el personal de Recursos Humanos, Servicios de Salud, Servicios Humanos, Parques Regionales, Agua Sonoma y el Concejo del Condado, con representación de los grupos GARE, SoCo REAL y SoCo LERN, continuarán comprometidos y trabajarán en alineación con las prioridades de equidad racial de la Junta. Su apoyo a la Oficina de Equidad y su compromiso continuo para lograr la equidad racial continuarán proporcionando el impulso y la capacidad para avanzar en esta labor.

### Próximos Pasos

Si lo indica la Junta, el personal volverá a la Junta a fines de julio o principios de agosto para establecer la nueva clasificación de trabajo para el Funcionario de Equidad, esbozar un plan de reclutamiento, preparar una resolución que establezca la Oficina, proporcionar más especificidad sobre los puestos de apoyo del programa y ubicación de la Oficina, y comparta un presupuesto más detallado para las necesidades del programa.

**Acciones Previas de la Junta:**

El 9 de junio de 2020, la Junta apartó \$500,000 de fondos de contingencia para apoyar el establecimiento de un programa del Condado centrado en el trabajo de equidad.

**RESUMEN FISCAL**

Gastos	AF 19-20 adoptado	- AF 20-21 proyectado	AF 21-22 proyectado
Gastos Presupuestados			
Apropiación Adicional Solicitada			
<b>Total de Gastos</b>			
<b>Recursos de Financiación</b>			
Finanzas Generales			
Estado / Federal			
Honorarios / Otros			
Uso del Balance de los Fondos			
Contingencias			
<b>Fuentes Totales</b>			

**Explicación Narrativa de los Impactos Fiscales:**

Haga clic o toque aquí para ingresar texto.

<b>Staffing Impacts:</b>			
Título de Puesto (Clasificación de Nómina)	Rango de Salario Mensual	Adiciones	Eliminaciones

**Explicación Narrativa de los Impactos del Personal (si es necesario):**

Haga clic o toque aquí para ingresar texto.

**Archivos adjuntos:**

Ninguno

**Elementos relacionados "En Archivo" con el secretario de la Junta:**