



Arizona Pioneers' Home

Douglas A. Ducey
Governor

300 South McCormick Street
Prescott, Arizona 86303

Ted Ihrman,
Superintendent

(928) 445-2181 - FAX (928) 778-1148

24 de febrero de 2021

Estimado gobernador Ducey:

Arizona Pioneers Home ha completado nuestra igualdad de oportunidades 2021. Plan para el año calendario El Hogar de Pioneros de Arizona se compromete a brindar igualdad de acceso en nuestro empleo contratar, utilizar prácticas laborales justas y mantener un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso e intimidación, educar a nuestros empleados, organizar y Fomentar un clima de trabajo en equipo.

El Hogar de Pioneros de Arizona está totalmente dedicado al logro de estos y otros objetivos dentro de nuestro Plan de Igualdad de Oportunidades. Nuestra agencia continúa comprometiéndose a Proporcionar igualdad de oportunidades y un entorno de trabajo libre de discriminación.

Respectfully,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Ted Ihrman".

Ted Ihrman RN
Superintendent



Arizona Pioneers' Home

Douglas A. Ducey
Governor

300 South McCormick Street
Prescott, Arizona 86303

Ted Ihrman,
Superintendent

(928) 445-2181 - FAX (928) 778-1148

POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN

En reconocimiento de sus obligaciones legales y morales, Arizona Pioneers 'Home por la presente se compromete a política de no discriminación de la siguiente manera:

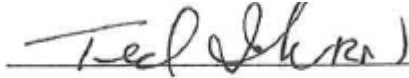
1. El Hogar de Pioneros de Arizona no discriminará por motivos de raza, color, religión, sexo, edad, discapacidad, origen nacional o cualquier otra característica protegida por la ley. Se aplica la igualdad de oportunidades a prácticas laborales tales como contratación, ascenso de categoría, degradación, transferencia, contratación, publicidad, despido, despido, tarifas de pago u otras formas de compensación, selección para capacitación, trabajo asignaciones, accesibilidad, condiciones de trabajo y detalles de tareas especiales.
2. Todo el personal de administración de Arizona Pioneers 'Home apoyará activamente el reclutamiento y programas de desarrollo profesional para garantizar una representación equitativa de las minorías, las mujeres, personas mayores, LGBT y personas con discapacidades, veteranos con discapacidades especiales y la era de Vietnam veteranos en todas las categorías laborales y niveles salariales.
3. El Hogar de Pioneros de Arizona no tolerará la discriminación en la agencia ya que crea una Ambiente de trabajo intimidante, degenerativo, hostil y ofensivo. Cada empleado tiene un deber afirmativo de mantener un lugar de trabajo libre de acoso, intimidación y discriminación. La El Hogar de Pioneros de Arizona prohíbe las represalias contra cualquier individuo que denuncie discriminación o acoso o participa en una investigación de dichos informes.
4. La Agencia publicará la Política de No Discriminación en todas las instalaciones departamentales.
5. Todos los anuncios de licitación por escrito, solicitud de propuestas, anuncios de empleo, solicitudes para aplicaciones, folletos del programa, literatura y solicitudes generales deberá incluir la frase

"UNA AGENCIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO"

Arizona Pioneers 'Home se compromete a garantizar que todos sus empleados puedan trabajar en un entorno libres de acoso, discriminación y represalias.

Como Superintendente del Hogar de Pioneros de Arizona, estoy comprometido con los principios de Igualdad de Oportunidades en el Empleo. Para asegurar la difusión e implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades en todos los niveles del Departamento, Arlene Seagraves actuará como la Oficina de Igualdad de Oportunidades. Administrador del Hogar de Pioneros de Arizona al (928) 277-2733 y arlene.seagraves@aph.az.gov

Esta política está disponible para los empleados en pioneershome.az.gov y en el tablero de anuncios para empleados en el hall, al lado de la Capilla en el 2 ° Piso.



Date 2.25.21

Agency Director and Superintendent

Cualquier empleado que tenga preguntas o inquietudes sobre esta política debe hablar con Arlene Seagraves al (928) 277-2733 o con la Oficina del Gobernador de Igualdad de Oportunidades, <http://eo.azgovernor.gov>, 602-542-3711.

POLÍTICA: Es la política de Arizona Pioneers 'Home garantizar la igualdad de oportunidades de empleo sin discriminación. o acoso por motivos de raza, color, religión, sexo, edad, discapacidad, origen nacional o cualquier otra característica protegida por la ley. Arizona Pioneers 'Home prohíbe tal discriminación o acoso.

PROCEDIMIENTO:

1. Igualdad de oportunidades

a. La agencia garantizará la igualdad de oportunidades de empleo, sin discriminación ni acoso por motivos de raza, color, religión, sexo, edad, discapacidad, nacionalidad o cualquier otra característica protegida por la ley.

2. Las represalias están prohibidas

a. La agencia fomenta la denuncia de todos los incidentes percibidos de discriminación o acoso. Es política de APH investigar dichos informes. La agencia prohíbe las represalias contra cualquier individuo que denuncie discriminación o acoso o participe en una investigación de denuncias.

b. Definiciones de acoso

i. El acoso sobre la base de cualquier característica protegida está estrictamente prohibido. Según esta política, el acoso es una conducta verbal o física que denigra o muestra hostilidad hacia un individuo debido a su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, origen nacional, edad, discapacidad, información genética, sexo, embarazo, militar o estado de veterano, o cualquier otra característica protegido por la ley o el de sus familiares, amigos o asociados, y que:

1. Tiene el propósito o efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
2. Tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona.
3. De lo contrario, afecta negativamente las oportunidades de empleo de una persona.

ii. Harassment of a sexual nature or harassment based on race, color, national origin, religion, age, disability, genetic information, sex, pregnancy, military or veteran status, or any other status protected by federal law, state law, or regulation is prohibited. An agency shall prohibit the unlawful harassment of any employee in the course of the employee's work by supervisors, coworkers, or third parties, such as vendors or customers. Any employee who engages in unlawful harassment may be subject to disciplinary action, up to and including termination of employment.

iii. La conducta de acoso incluye, pero no se limita a: epítetos, difamaciones o estereotipos negativos; actos amenazantes, intimidatorios u hostiles; bromas denigrantes; y material escrito o gráfico que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo o grupo que se coloque en las paredes o en cualquier otro lugar de las instalaciones del empleador o que circule en el lugar de trabajo.

iv. El acoso sexual constituye discriminación y es ilegal según las leyes federales, estatales y locales. Para los propósitos de esta política, el acoso sexual se define, como en la igualdad de empleo.

v. Directrices de la Comisión de Oportunidades, como insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando, por ejemplo:

1. La sumisión a tal conducta se hace explícita o implícitamente un término de condición del empleo de un individuo.

2. La sumisión a tal conducta se hace explícita o implícitamente como un término. La sumisión o el rechazo de tal conducta por parte de un individuo se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a dicho individuo;

3. Tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

vi. El acoso sexual puede incluir una variedad de comportamientos sutiles y no tan sutiles y puede involucrar a personas del mismo o diferente género.

vii. La conducta de acoso sexual incluye, pero no se limita a: avances sexuales no deseados o solicitudes de favores sexuales; chistes e insinuaciones sexuales; mirar lascivamente, silbar o tocar; comentarios o gestos insultantes u obscenos; exhibir en el lugar de trabajo objetos sexualmente sugerentes o fotos; otra conducta física, verbal o visual de naturaleza sexual.

c. Individuos y conducta cubiertos

i. Esta política se aplica a todos los solicitantes y empleados, ya sea que estén relacionados con la conducta de compañeros de trabajo o alguien que no esté directamente relacionado con la agencia, como un proveedor externo, un consultor o un cliente.

ii. La conducta prohibida por estas políticas es inaceptable en el lugar de trabajo y en cualquier entorno relacionado con el trabajo, como viajes de negocios al aire libre, reuniones de negocios y eventos sociales relacionados con el negocio.

d. Informar un incidente de acoso, discriminación o represalias

i. La agencia fomenta la denuncia de todos los incidentes percibidos de discriminación, acoso o represalias, independientemente de la identidad o posición del delincuente. Las personas que creen que han sido víctimas de tal conducta deben discutir sus inquietudes con su supervisor inmediato, gerente, personal de recursos humanos de la agencia o de relaciones con los empleados y pueden presentar una queja según los procedimientos del Código Administrativo de AZ R2-SA-308.

ii. Además, la agencia alienta a las personas que creen que están siendo sometidas a tal conducta a que avisen al delincuente que su comportamiento no es bienvenido y soliciten que se suspenda. APH reconoce, sin embargo, que una persona puede preferir seguir adelante con el asunto a través de procedimientos formales o informales de quejas.

e. Procedimientos de quejas

i. Procedimiento informal

1. Si por alguna razón una persona no desea dirigirse al delincuente directamente, o si tal acción no termina con éxito la conducta ofensiva, la persona debe notificar de inmediato a su supervisor inmediato, gerente, personal de recursos humanos de la agencia o personal de relaciones con los empleados. Una persona que denuncia acoso, discriminación o represalias debe ser consciente; sin embargo, que el Hogar puede decidir que es necesario tomar medidas para abordar dicha conducta más allá de una discusión informal. Esta decisión se discutirá con el individual. El procedimiento informal no es un primer paso obligatorio para la persona que informa.

ii. Procedimiento formal

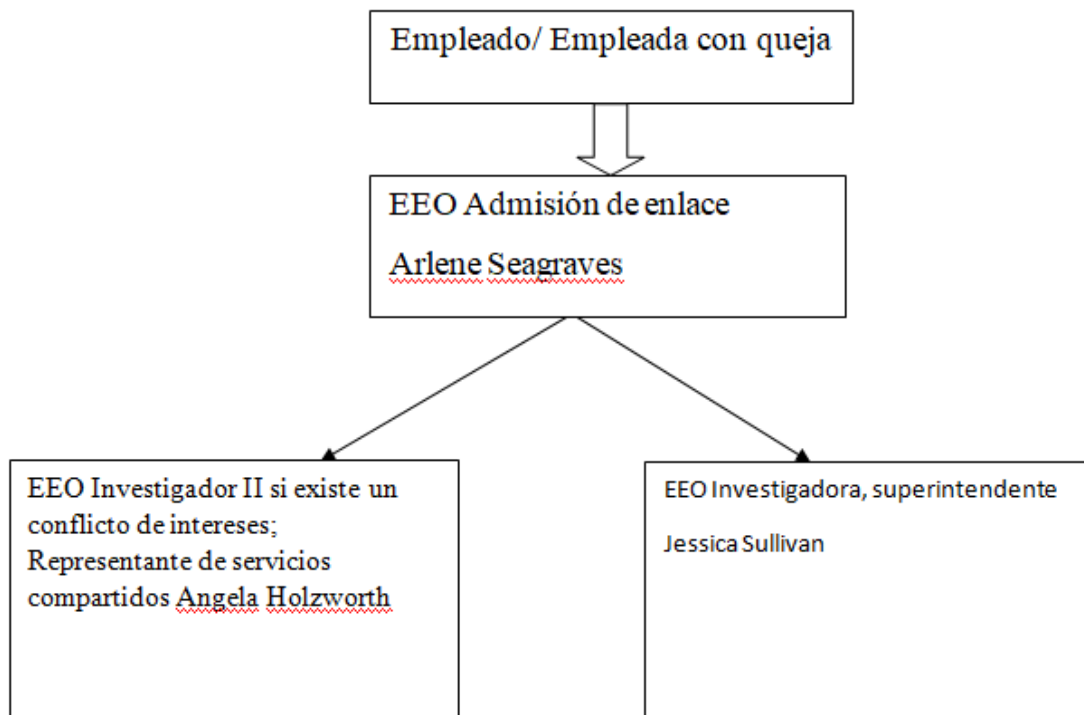
1. Como se señaló anteriormente, las personas que creen que han sido víctimas de una conducta prohibida por esta declaración de política o que creen haber presenciado tal conducta deben discutir sus inquietudes con un miembro de la gerencia, recursos humanos de la agencia o personal de relaciones con los empleados.

2. Cualquier denuncia de acoso, discriminación o represalia reportada será investigada de inmediato. La investigación puede incluir entrevistas individuales con las partes involucradas y, cuando sea necesario, con personas que pueden haber observado la presunta conducta o pueden tener otros conocimientos relevantes.
3. Se mantendrá la confidencialidad durante todo el proceso de investigación en la medida que sea consistente con la investigación apropiada y la acción correctiva. Dependiendo de la naturaleza de la queja, es posible que no sea posible preservar la confidencialidad.
4. Las represalias contra una persona por denunciar acoso o discriminación o por participar en una investigación de un reclamo de acoso o discriminación es una violación grave de esta política y, al igual que el acoso o la discriminación en sí, estará sujeta a medidas disciplinarias. Los actos de represalia deben informarse de inmediato y se investigarán y abordarán de inmediato.
5. Las malas conductas que constituyan acoso, discriminación o represalias se tratarán de manera apropiada. La acción de respuesta puede incluir, por ejemplo, capacitación, remisión a consejería y / o acción disciplinaria como una reprimenda, suspensión sin paga o despido, según la agencia crea apropiado bajo las circunstancias. La acción de respuesta también puede incluir una reasignación o transferencia.
6. Si una de las partes de una queja no está de acuerdo con su resolución, esa parte puede apelar al Superintendente o la persona designada a cargo. Los empleados también pueden comunicarse con la Oficina de Igualdad de Oportunidades del Gobernador, la División de Derechos Civiles del Fiscal General de Arizona y la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.
7. Falsas quejas de acoso, discriminación o represalias en contraposición a las quejas que, incluso si se cometen errores de buena fe, puede ser objeto de medidas disciplinarias apropiadas.

iii. Conciencia

1. La agencia publicará la política de no discriminación en toda la agencia. Los empleados también pueden acceder a la política en el sitio web de la agencia (www.pioneershome.az.gov).
2. Todos los anuncios de empleo deberán incluir la frase: "UNA AGENCIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO".

Organigrama del hogar de los pioneros de Arizona 2021



Formulario de datos de quejas
Hogar de los pioneros de Arizona

En 2020, no se presentaron denuncias ante la EO Arlene Seagraves, o el superintendente, Jessica Sullivan. su información de contacto:

Arlene Seagraves, supervisora de recursos humanos

(928) 277-2733 * arlene.seagraves@aph.az.gov

Jessica Sullivan, Superintendente

(928) 445-2181 * jessica.sullivan@aph.az.gov

Angela Holzworth es nuestro enlace de servicios compartidos. la información es:

(602) 542-4097 * angela.holzworth@azdoa.gov

La AAG asignada a la Casa de los Pioneros de Arizona es Michelle Kunzman. Puede ser contactada en:

(602) 542-7673 * michelle.kunzman@azag.gov

2020 Agency Complaint Data Form

Nombre completo de la agencia: Arizona Pioneers 'Home		
EO Nombre de contacto: Arlene Seagraves		
Title	Phone	Email
Supervisora de recursos humanos	(928) 277-2733	arlene.seagraves@aph.az.gov
Responsable de comunicar recibo EEOC Cartas de cargo:		Jessica Sullivan
Title	Phone	Email
Superintendente	(928) 277-2750	jessica.sullivan@aph.az.gov

Basis	Internal Complaints Total by Basis	Percent% of Total Internal by Basis	External Claims Total by Basis	Mediated Cases Total by Basis	Aged Cases Open > year Total by Basis	Closed Cases Total by Basis
Age	0	0	0	0	0	0
Disability	0	0	0	0	0	0
Equal Pay	0	0	0	0	0	0
Genetic Information	0	0	0	0	0	0
Harassment	0	0	0	0	0	0
Sexual Harassment	0	0	0	0	0	0
National Origin	0	0	0	0	0	0
Pregnancy	0	0	0	0	0	0
Race/Color	0	0	0	0	0	0
Religion	0	0	0	0	0	0
Retaliation	0	0	0	0	0	0
Sex	0	0	0	0	0	0
Cumulative TOTALS	0	100%	0	0	0	0
How many EO Complainants Separated from employment?	0	0	0			
How many EO complainants were APPLICANTS?	0	0	0			
How many EO Complainants held USERRA status?	0	0	0			

SOA EE0-4 Report

PARÁMETROS DE ENVÍO DE TRABAJO

XP391 Fecha: 25/02/21
Hora: 08:18

Nombre de usuario: aps02676

Nombre de trabajo: EEOAPH

Número de paso: 1

Empresa: 1 ESTADO DE ARIZONA
Agencia: PI

Finalización del período: 010121
Número de control: 11111111
Grupos funcionales: Etnicidad

Blanco: WHIT
negro o afroamericano: BLCK
Hispano: HISP
Asiático: ASA
indio americano o nativo de Alaska: AIND
hawaiano / isleño del Pacífico: HPAC
Multi: TWOM

SOA EE0-4 Report

REV. EE0-4 2017

STATE OF ARIZONA
STATE AND LOCAL GOVERNMENT INFORMATION
2021 EE0-4 REPORT

PAGE 2

STATE OF ARIZONA
PIONEERS' HOME
DEPARTMENT OF ADMINISTRATION
PHOENIX AZ 85007

CONTROL NUMBER 11111111

FUNCTIONS: 03 00 00 00 00 00 00 00 00 00 00 00 00 00 00 00

Column Descriptions: A = Total, Band I= White, C and J = Black/African American
D and K = Hispanic, E and L = Asian, F and M = American Indian/Alaska Native
G and N = Hawaiian/Pacific Islander, Hand O = Multi

1. FULL-TIME EMPLOYEES (CONTINUED)

JOB CATEGORY	SALARIES	TOTAL*****				MALE*****				*****FEMALE*****				O			
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L		M	N	
PROTECT/SRVCS 25	.1- 15.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26	16.0- 19.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27	20.0- 24.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28	25.0- 32.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
29	33.0- 42.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30	43.0- 54.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31	55.0- 69.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
32	70.0 PLUS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totals by Category		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
By Male		0															
By Female		0															
PARA-PROF 33	.1- 15.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
34	16.0- 19.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35	20.0- 24.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
36	25.0- 32.9	23	4	0	0	0	0	0	1	11	0	3	3	1	0	0	0
37	33.0- 42.9	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
38	43.0- 54.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
39	55.0- 69.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40	70.0 PLUS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totals by Category		25	4	0	0	0	0	0	1	13	0	3	3	1	0	0	0
By Male		5															
By Female		20															
ADMINISTRATIVE SUPPORT 41	.1- 15.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
42	16.0- 19.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
43	20.0- 24.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
44	25.0- 32.9	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
45	33.0- 42.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
46	43.0- 54.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
47	55.0- 69.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
48	70.0 PLUS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totals by Category		3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
By Male		0															
By Female		3															

If information is needed in another language, contact **Phone: 928-277-2733**. *Para información en Español llame: **Arlene Seagrave 300 S McCormick Street Prescott, AZ 86303 Phone 928-277-2733 email arlene.seagraves@aph.az.gov**

SOA EE0-4 Report

REV. EE0-4 2017

STATE OF ARIZONA
STATE AND LOCAL GOVERNMENT INFORMATION
2021 EE0-4 REPORT

PAGE 3

STATE OF ARIZONA
PIONEERS' HOME
DEPARTMENT OF ADMINISTRATION
PHOENIX AZ 85007

CONTROL NUMBER 11111111

FUNCTIONS: 03 00 00 00 00 00 00 00 00 00 00 00 00 00 00 00

Column Descriptions: A = Total Band I = White, C and J = Black/African American
D and K = Hispanic, E and L = Asian, F and M = American Indian/Alaska Native
G and N = Hawaiian/Pacific Islander, H and O = Multi

1. FULL-TIME EMPLOYEES (CONTINUED)

JOB CATEGORY	SALARIES	TOTAL***** MALE***** FEMALE*****													0			
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M		N		
SKILLED CRAFT 49	.1- 15.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50	16.0- 19.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
51	20.0- 24.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
52	25.0- 32.9	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
53	33.0- 42.9	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
54	43.0- 54.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55	55.0- 69.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
56	70.0 PLUS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totals by Category		2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
By Male		2																
By Female		0																
SERV/MAINT 57	.1- 15.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
58	16.0- 19.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
59	20.0- 24.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60	25.0- 32.9	26	9	0	1	1	0	0	1	13	0	1	0	0	0	0	0	0
61	33.0- 42.9	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
62	43.0- 54.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
63	55.0- 69.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
64	70.0 PLUS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totals by Category		27	10	0	1	1	0	0	1	13	0	1	0	0	0	0	0	0
By Male		13																
By Female		14																
Grand Totals																		
By Category 65		91	20	0	2	1	0	0	2	54	1	6	4	1	0	0	0	0
By Male		25																
By Female		66																

If information is needed in another language, contact Phone: 928-277-2733. *Para información en Español llame: Arlene Seagrave 300 S McCormick Street Prescott, AZ 86303 Phone 928-277-2733 email arlene.seagraves@aph.az.gov

SOA EE0-4 Report

REV. EEO-4 1995

STATE OF ARIZONA
STATE AND LOCAL GOVERNMENT INFORMATION
2021 EEO-4 REPORT

PAGE 4

STATE OF ARIZONA
PIONEERS' HOME
DEPARTMENT OF ADMINISTRATION
PHOENIX AZ 85007

CONTROL NUMBER 11111111

FUNCTIONS: 00 03 00 00 00 00 00 00 00 00 00 00 00 00 00 00

Column Descriptions: A Total, Band G = White, C and J Black/African American
D and K Hispanic, E and L = Asian, F and M American Indian/Alaska Native
G and N Hawaiian/Pacific Islander, Hand O Multi

2. OTHER THAN FULL-TIME EMPLOYEES

JOB CATEGORY	SALARIES	TOTAL	MALE							FEMALE							
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
OFFICIAL/ADM 66		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PROFESSIONALS 67		5	0	0	0	0	0	0	0	4	0	1	0	0	0	0	0
TECHNICIANS 68		3	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0
PROTECT/SRVCS 69		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PARA-PROF 70		6	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	1
ADMIN SUPPORT 71		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SKILLED CRAFT 72		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SERV/MAINT 73		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Grand Totals																	
By Category 74		14	1	0	0	1	0	0	0	5	1	2	3	0	0	0	1
By Male		2															
By Female		12															

3. NEW HIRES DURING FISCAL YEAR - PERMANENT FULL TIME ONLY

OFFICIAL/ADM 75	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PROFESSIONALS 76	6	0	0	0	0	0	0	0	5	1	0	0	0	0	0	0	0
TECHNICIANS 77	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
PROTECT/SRVCS 78	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PARA-PROF 79	10	2	0	0	0	0	0	1	4	0	0	3	0	0	0	0	0
ADMIN SUPPORT 80	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
SKILLED CRAFT 81	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SERV/MAINT 82	5	2	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL NEW HIRES 83	23	4	0	0	1	0	0	1	13	1	0	3	0	0	0	0	0

CERTIFICATION. I certify that the information given in this report is correct and true to the best of my knowledge and was reported in accordance with accompanying instructions. (Willfully false statements on this report are punishable by law, U. S. Code, Title 18, Section 1001.)

NAME OF PERSON TO CONTACT REGARDING THIS REPORT:

ADDRESS: 300 South MCCORMICK, PRESOTT, AZ 86303 TELEPHONE NUMBER (INCLUDE AREA CODE) 928-445-2181

TITLE Superintendent

DATE: 2-25-21 TYPED TITLE OF CERTIFYING OFFICIAL: SUPERINTENDENT

SIGNATURE OF CERTIFYING

OFFICIAL: 

SOA EE0-4 Report

XP391 EEO-4 Exception Report - 4 Employees Not Included

Date 02/25/21
Time 08:22

Company 1 STATE OF ARIZONA

Employee	Name	Reason for exclusion
26137	HERMAN, MARY A.	Job Code inactive
136022	MYRICK, BRYAN E.	UNSP ethnicity not in include list
142736	CARROLL, JENNIFER R.	UNSP ethnicity not in include list
189045	WEBBER, JOYCE E.	UNSP ethnicity not in include list

If information is needed in another language, contact **Phone: 928-277-2733**. *Para información en Español llame: **Arlene Seagrave 300 S McCormick Street Prescott, AZ 86303 Phone 928-277-2733 email arlene.seagraves@aph.az.gov**

SOA EEO-4 Report1

AGENCY HIRING SUMMARY
PI - PIONEERS' HOME

PAGE 1

Number of employees hired during 01/01/2020 - 01/01/2021	23
White	17
Asian	4
African American/Black	1
Hispanic	0
American Indian/Alaskan Native	0
Unspecified	0
Hawaiian/Pacific Islander	0
Multi	↓
Female	17
Male	6
Individuals with Disability	↓
Age 40 and above	13
Veteran	2
Veterans with Disability	0
Covered Employee (Merit system)	0
Uncovered Employee (FTE)	23

If information is needed in another language, contact **Phone: 928-277-2733**. *Para información en Español llame: **Arlene Seagrave 300 S McCormick Street Prescott, AZ 86303 Phone 928-277-2733 email arlene.seagraves@aph.az.gov**

SOA EE0-4 Report

PIONEERS' HOME
 Workforce Analysis
 Review of Calendar Year 2021
 Utilization of Asian Americans

Occupational Categories	Total Employees	Males	Females	Total	Total Percent	CLF%	Parity	Utilization	Parity Goal
OFFICIAL/ADM	4	0	0	0	0.0%	.3%	1	BELOW	1
PROFESSIONALS	23	0	1	1	4.3%	5.8%	1	PARITY	0
TECHNICIANS	7	0	0	0	0.0%	5.3%	1	BELOW	1
PROTECT/SRVCS	0	0	0	0	0.0%	1.3%	0	PARITY	0
PARA-PROF	25	0	3	3	12.0%	.2%	1	PARITY	0
ADMIN SUPPORT	3	0	0	0	0.0%	2.5%	1	BELOW	1
SKILLED CRAFT	2	0	0	0	0.0%	1.5%	1	BELOW	1
SERV/MAINT	27	1	0	1	3.7%	2.8%	1	PARITY	0
Total Agency	91	1	4	5					

If information is needed in another language, contact **Phone: 928-277-2733**. *Para información en Español llame: **Arlene Seagrave 300 S McCormick Street Prescott, AZ 86303 Phone 928-277-2733 email arlene.seagraves@aph.az.gov**

SOA EE0-4 Report

PIONEERS' HOME
 Workforce Analysis
 Review of Calendar Year 2021
 Utilization of African Americans

Occupational Categories	Total Employees	Males	Females	Total	Total Percent	CLF%	Parity	Utilization	Parity Goal
OFFICIAL/ADM	4	0	0	0	0.0%	3.0%	1	BELOW	1
PROFESSIONALS	23	0	1	1	4.3%	3.8%	1	PARITY	0
TECHNICIANS	7	0	0	0	0.0%	3.4%	1	BELOW	1
PROTECT/SRVCS	0	0	0	0	0.0%	4.8%	0	PARITY	0
PARA-PROF	25	0	0	0	0.0%	2.2%	1	BELOW	1
ADMIN SUPPORT	3	0	0	0	0.0%	3.7%	1	BELOW	1
SKILLED CRAFT	2	0	0	0	0.0%	2.1%	1	BELOW	1
SERV/MAINT	27	0	0	0	0.0%	3.6%	1	BELOW	1
Total Agency Empl	91	0	1	1					

If information is needed in another language, contact **Phone: 928-277-2733**. *Para información en Español llame: **Arlene Seagrave 300 S McCormick Street Prescott, AZ 86303 Phone 928-277-2733 email arlene.seagraves@aph.az.gov**

SOA EEO-j Report!

PIONEERS' HOME
 Workforce Analysis
 Review of Calendar Year 2021
 Utilization of Hispanics

Occupational Categories	Total Employees	Males	Females	Total	Total Percent	CLF%	Parity	Utilization	Parity Goal
OFFICIAL/ADM	4	1	0	1	25.0%	14.1%	1	PARITY	0
PROFESSIONALS	23	0	2	2	8.7%	11.6%	3	BELOW	1
TECHNICIANS	7	0	0	0	0.0%	16.5%	1	BELOW	1
PROTECT/SRVCS	0	0	0	0	0.0%	22.6%	0	PARITY	0
PARA-PROF	25	0	3	3	12.0%	14.7%	4	BELOW	1
ADMIN SUPPORT	3	0	0	0	0.0%	23.0%	1	BELOW	1
SKILLED CRAFT	2	0	0	0	0.0%	39.3%	1	BELOW	1
SERV/MAINT	27	1	1	2	7.4%	42.3%	11	BELOW	9
Total Agency	91	2	6	8					

If information is needed in another language, contact **Phone: 928-277-2733**. *Para información en Español llame: **Arlene Seagrave 300 S McCormick Street Prescott, AZ 86303 Phone 928-277-2733 email arlene.seagraves@aph.az.gov**

SOA EE0-4 Report

PIONEERS' HOME
 Workforce Analysis
 Review of Calendar Year 2021
 Utilization of Native Americans

PAGE 4

Occupational Categories	Total Employees	Males	Females	Total	Total Percent	CLF%	Parity	Utilization	Parity Goal
OFFICIAL/ADM	4	0	0	0	0.0%	1.6%	1	BELOW	1
PROFESSIONALS	23	0	0	0	0.0%	2.1%	1	BELOW	1
TECHNICIANS	7	0	0	0	0.0%	2.7%	1	BELOW	1
PROTECT/SRVCS	0	0	0	0	0.0%	4.4%	0	PARITY	0
PARA-PROF	25	0	1	1	4.0%	8.3%	2	BELOW	1
ADMIN SUPPORT	3	0	0	0	0.0%	2.6%	1	BELOW	1
SKILLED CRAFT	2	0	0	0	0.0%	3.3%	1	BELOW	1
SERV/MAINT	27	0	0	0	0.0%	4.0%	1	BELOW	1
Total Agency Empl	91	0	1	1					

If information is needed in another language, contact **Phone: 928-277-2733**. *Para información en Español llame: **Arlene Seagrave 300 S McCormick Street Prescott, AZ 86303 Phone 928-277-2733 email arlene.seagraves@aph.az.gov**

SOA EE0-4 Report

PIONEERS HOME
 Workforce Analysis
 Review of Calendar Year 2021
 Utilization of Non-Minority

Occupational Categories	Total Employees	Males	Females	Total	Total Percent	CLF%	Parity	Utilization	Parity Goal
OFFICIAL/ADM	4	2	1	3	75.0%	0.0%	*		*
PROFESSIONALS	23	1	18	19	82.6%	0.0%	*		*
TECHNICIANS	7	1	6	7	100.0%	0.0%	*		*
PROTECT/SRVCS	0	0	0	0	0.0%	0.0%	*		*
PARA-PROF	25	4	13	17	68.0%	0.0%	*		*
ADMIN SUPPORT	3	0	3	3	100.0%	0.0%	*		*
SKILLED CRAFT	2	2	0	2	100.0%	0.0%	*		*
SERV/MAINT	27	10	13	23	85.2%	0.0%	*		*
Total Agency Empl.	91	20	54	74					
* NOT APPLICABLE									

If information is needed in another language, contact **Phone: 928-277-2733**. *Para información en Español llame: **Arlene Seagrave 300 S McCormick Street Prescott, AZ 86303 Phone 928-277-2733 email arlene.seagraves@aph.az.gov**

SOA EE0-4 Report!

PIONEERS' HOME
 Workforce Analysis
 Review of Calendar Year 2021
 Utilization Males

Occupational Categories	Total Employees	Males	Females	Total	Percent	CLF%	Parity	Utilization	Parity Goal
OFFICIAL/ADM	4	3	0	3	75.0%	0.0%	*		*
PROFESSIONALS	23	1	0	1	4.3%	0.0%	*		*
TECHNICIANS	7	1	0	1	14.3%	0.0%	*		*
PROTECT/SRVCS	0	0	0	0	0.0%	0.0%	*		*
PARA-PROF	25	5	0	5	20.0%	0.0%	*		*
ADMIN SUPPORT	3	0	0	0	0.0%	0.0%	*		*
SKILLED CRAFT	2	2	0	2	100.0%	0.0%	*		*
SERV/MAINT	27	13	0	13	48.1%	0.0%	*		*
Total Agency Empl	91	25	0	25					
* NOT APPLICABLE									

If information is needed in another language, contact **Phone: 928-277-2733**. *Para información en Español llame: **Arlene Seagrave 300 S McCormick Street Prescott, AZ 86303 Phone 928-277-2733 email arlene.seagraves@aph.az.gov**

SOA EEQ-4 Report

PIONEERS' HOME
 Workforce Analysis
 Review of Calendar Year 2021
 Utilization of Females

PAGE 7

Occupational Categories	Total Employees	Males	Females	Total	Total Percent	CLF%	Parity	Utilization	Parity Goal
OFFICIAL/ADM	4	0	1	1	25.0%	41.0%	2	BELOW	1
PROFESSIONALS	23	0	22	22	95.7%	53.4%	12	PARITY	0
TECHNICIANS	7	0	6	6	85.7%	52.0%	4	PARITY	0
PROTECT/SRVCS	0	0	0	0	0.0%	19.5%	0	PARITY	0
PARA-PROF	25	0	20	20	80.0%	49.8%	12	PARITY	0
ADMIN SUPPORT	3	0	3	3	100.0%	62.5%	2	PARITY	0
SKILLED CRAFT	2	0	0	0	0.0%	5.0%	1	BELOW	1
SERV/MAINT	27	0	14	14	51.9%	42.4%	11	PARITY	0
Total Agency <u>Empl</u>	91	0	66	66					

If information is needed in another language, contact **Phone: 928-277-2733**. *Para información en Español llame: **Arlene Seagrave 300 S McCormick Street Prescott, AZ 86303 Phone 928-277-2733 email arlene.seagraves@aph.az.gov**

SOA EE0-4 Report

PIONEERS' HOME
 Workforce Analysis
 Review of Calendar Year 2021
 Utilization of Hawaiian/Pacific Islander

PAGE 8

Occupational Categories	Total Employees	Males	Females	Total	Total Percent	CLF%	Parity	Utilization	Parity Goal
OFFICIAL/ADM	4	0	0	0	0.0%	0.0%	*		*
PROFESSIONALS	23	0	0	0	0.0%	0.0%	*		*
TECHNICIANS	7	0	0	0	0.0%	0.0%	*		*
PROTECT/SRVCS	0	0	0	0	0.0%	0.0%	*		*
PARA-PROF	25	0	0	0	0.0%	0.0%	*		*
ADMIN SUPPORT	3	0	0	0	0.0%	0.0%	*		*
SKILLED CRAFT	2	0	0	0	0.0%	0.0%	*		*
SERV/MAINT	27	0	0	0	0.0%	0.0%	*		*
Total Agency Empl	91	0	0	0					

If information is needed in another language, contact **Phone: 928-277-2733**. *Para información en Español llame: **Arlene Seagrave 300 S McCormick Street Prescott, AZ 86303 Phone 928-277-2733 email arlene.seagraves@aph.az.gov**

SOA EE0-4 Report

PIONEERS' HOME
 Workforce Analysis
 Review of Calendar Year 2021
 Utilization of Multi

PAGE 9

Occupational Categories	Total Employees	Males	Females	Total	Total Percent	CLF%	Parity	Utilization	Parity Goal
OFFICIAL/ADM	4	0	0	0	0.0%	0.0%	*		*
PROFESSIONALS	23	0	0	0	0.0%	0.0%	*		*
TECHNICIANS	1	0	0	0	0.0%	0.0%	*		*
PROTECT/SRVCS	0	0	0	0	0.0%	0.0%	*		*
PARA-PROF	25	1	0	1	4.0%	0.0%	*		*
ADMIN SUPPORT	3	0	0	0	0.0%	0.0%	*		*
SKILLED CRAFT	2	0	0	0	0.0%	0.0%	*		*
SERV/MAINT	27	1	0	1	3.7%	0.0%	*		*
Total Agency <u>Empl</u>	91	2	0	2					

Logros en el hogar de los pioneros de Arizona 2020

Objetivo I: Cumplimiento de las políticas

Acceso a funcionarios

Bajo la dirección del Superintendente, APH manejará las tomas de quejas de EO y los Servicios Compartidos serán incluido en nuestras reuniones.

Objetivo II - Prevención de la discriminación

Estrategias preventivas

Recursos Humanos continuará proporcionando a los empleados actuales y a los nuevos empleados los procedimientos de notificación de quejas de EO y pondrá a disposición los folletos proporcionados por DOA. La política de EEO se revisará con todos los empleados nuevos durante su orientación y también se publicará dentro del edificio. Nuestra El sitio web también incluirá lenguaje relacionado con EEO.

Objetivo III - Proceso de quejas

Admisión y asesoramiento

APH continuará trabajando con Servicios Compartidos, utilizando sus formularios y procesos para abordar EEO quejas presentadas a la atención de la dirección.

Objetivo IV - Recursos de personal

Recursos de EO

APH continúa asociándose con Shared Services cuando es necesario.

2021 EEO-4 REPORT and STRATEGIC PLAN

CÓDIGO DE AGENCIA PI	Agencia	FTE Contar	Directora	Directora Email	Directora Telefono
	Arizona Casa de los pioneros	105	Ted Ihrman	ted.ihrman@aph.az.gov	(928) 277-2750
HR Gerente	HR Email	HR Telefono	EO Enlace	EO Email	EO Telefono
Arlene Seagraves	arlene.seagraves@aph.az.gov	(928) 277-2733	Arlene Seagraves	arlene.seagraves@aph.az.gov	(928) 277-2733

Direcciones: Completo Parte I y Parte II como se indica, y envíe este formulario con todos los documentos de respaldo.

PARTE I MEDIDAS EN EL LUGAR DE TRABAJO LIBRES DE DISCRIMINACIÓN	<u>Terminado</u>	<u>Parcial Terminado</u>	<u>No Terminado</u>
Carta de presentación al gobernador <ul style="list-style-type: none"> Afirmación de no discriminación Firmado por el Director Membrete 	Si	<input type="checkbox"/> Adjuntar explicación.	<input type="checkbox"/> Adjuntar explicación.
Declaración de política de no discriminación <ul style="list-style-type: none"> Firmado por el Director de la agencia Incluye descripciones de la ubicación física donde se publica la política Incluye la dirección del sitio web y la descripción de la ubicación donde se publica la política Idioma del empleador EOE / ADA 	Si	<input type="checkbox"/> Adjuntar explicación.	<input type="checkbox"/> Adjuntar explicación.
Política de no discriminación de la agencia <ul style="list-style-type: none"> Política real adjunta Política actualizada a medida que cambian las leyes 	Si	<input type="checkbox"/> Adjuntar explicación.	<input type="checkbox"/> Adjuntar explicación.
Organigrama de la agencia <ul style="list-style-type: none"> Identificar la estructura de informes del personal de EO de la agencia. 	Si	<input type="checkbox"/> Adjuntar explicación.	<input type="checkbox"/> Attach an explanation.
Formulario de datos de quejas <ul style="list-style-type: none"> Identificación de datos de quejas Información de contacto del oficial de enlace / ED de EO Información de contacto del empleado que reporta cartas de cargo a GOEO 	Si	<input type="checkbox"/> Adjuntar explicación.	<input type="checkbox"/> Adjuntar explicación.
HRIS XP391 INFORME <ul style="list-style-type: none"> Incluyendo la lista de empleados excluidos en el informe 	Si	<input type="checkbox"/> Adjuntar explicación.	<input type="checkbox"/> Adjuntar explicación.
Narrativa de éxitos y aspectos destacados de la agencia (opcional)	Si	<input type="checkbox"/> Adjuntar explicación.	<input type="checkbox"/> Adjuntar explicación.

PARTE II PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	<u>Terminado</u>	<u>Parcial Terminado</u>	<u>No Terminado</u>
Plan Estratégico del Informe de Igualdad de Oportunidades de la Agencia: <ul style="list-style-type: none"> Póster de GEO colocado en áreas públicas 	Si	<input type="checkbox"/> Adjuntar explicación	<input type="checkbox"/> Adjuntar explicación

Parte II		OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2021	
OBJECTIVO I	CUMPLIMIENTO DE POLÍTICAS OBJETIVO INTELIGENTE	Acceso a funcionarios: el personal de EO de la agencia tendrá acceso al contacto adecuado de la agencia en la Oficina del Procurador General. Este contacto es Michelle Kunzman, AAG. Puede comunicarse con ella al 602-542-7673 o michelle.kunzman@azag.gov	
OBJECTIVO II	OBJETIVO INTELIGENTE DE RESPONSABILIDAD DEL PROGRAMA:	Conflictos de intereses: utilice una hoja de trabajo sobre conflictos de intereses para que sea parte del procedimiento de admisión de cada queja de EO presentada. Como oficial de la agencia de admisión de EO, trabajaré con mi consultor compartido de ADOA en el desarrollo de esta hoja de trabajo. La fecha límite para la consecución de este objetivo será a finales de marzo.	
OBJECTIVO III	OBJETIVO INTELIGENTE PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN:	Estrategias preventivas: una copia de la revisión de auto-auditoría de los logros se proporcionará al director de la agencia anualmente en la forma más útil para el director. Fecha objetivo finales de abril.	
OBJECTIVO VI	PROCESO DE QUEJAS META INTELIGENTE:	Utilice el formulario de quejas de ADOA internamente para aquellos empleados que puedan tener una queja de EEO. Esta práctica ya se ha implementado.	
OBJECTIVO V	OBJETIVO INTELIGENTE DE GESTIÓN DE CONFLICTOS:	Adaptación razonable: trabajando con los servicios compartidos de ADOA, APH desea desarrollar un registro que se utilizará y conservará con fines históricos, en cada solicitud de adaptación razonable en el 2020 en adelante, y las que hayan sido aprobadas, el tipo, la hora y la duración de cada solicitud aprobada. , fecha objetivo, finales de junio.	
OBJECTIVO VI	OBJETIVO INTELIGENTE DE DIVERSIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO:	Acción correctiva y retención: APH desea informar a todos los miembros del personal, por escrito, cuando se actualiza o revisa una política que tiene que ver con los derechos y responsabilidades de igualdad de oportunidades. La TI debe comenzar después de que se actualice o revise la política.	
OBJECTIVO VII	RECURSOS PARA EL PERSONAL OBJETIVO INTELIGENTE:	Acceso a la información: habrá un protocolo escrito que indique cómo se envían las quejas de discriminación, acoso y represalias al proceso de EO de la agencia. Esta información se compartirá con todo el personal existente y el personal nuevo al ser contratado durante la orientación. La fecha prevista para la finalización es el 9/2021.	