

# Departamento de salud

## Plan de Igualdad de Oportunidades

2023



Rev. 19-01-231

## Tabla de contenido

	Página
Sección 1: Reconocimiento y compromiso del Jefe de Departamento con el Plan Departamental de Igualdad de Oportunidades 2023	3
Sección 2: Perfil organizacional	4
Sección 3: Cuadro de análisis de la fuerza laboral del departamento	5
Sección 4: Actividad del personal	18
Sección 5: Datos de contratación	20
Sección 6: Programas orientados a la acción	33
Sección 7: Logros y necesidades de recursos	41
Sección 8: Seguimiento de la EOCRAC	Rev. <del>45</del> 45-1-232
Sección 9: Título VI de la Ley de Derechos Civiles	46

## Sección 1

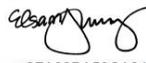
### Reconocimiento y compromiso del jefe de departamento con la Plan Departamental de Igualdad de Oportunidades 2023

La Junta de Supervisores del Condado de Monterey adoptó una ordenanza reafirmando su compromiso de larga data de brindar igualdad de oportunidades para todos y prevenir y eliminar la discriminación ilegal. La Junta de Supervisores valora proporcionar un canal de comunicación abierto y empático para los funcionarios, empleados y solicitantes del Condado.

para empleo y relaciones comerciales con el Condado. A través de la adopción de las Políticas de No Discriminación, Acoso Sexual, Adaptaciones Razonables y Acceso al Idioma y Comunicación Efectiva, la Junta de Supervisores reafirma su expectativa de que cada funcionario y empleado del Condado sea responsable de mantener un lugar de trabajo libre de discriminación ilegal, acoso, y represalias.

Como Jefe de Departamento, mi firma a continuación verifica la exactitud de este informe y afirma mi compromiso con la igualdad de oportunidades y los derechos civiles, como se describe en las políticas y ordenanzas del Condado.

Rev. 19-01-233

DocuSigned by:  
  
C7A30BA59CA8423...

---

Elsa Mendoza Jiménez

Director, Servicios de Salud

Sección 2

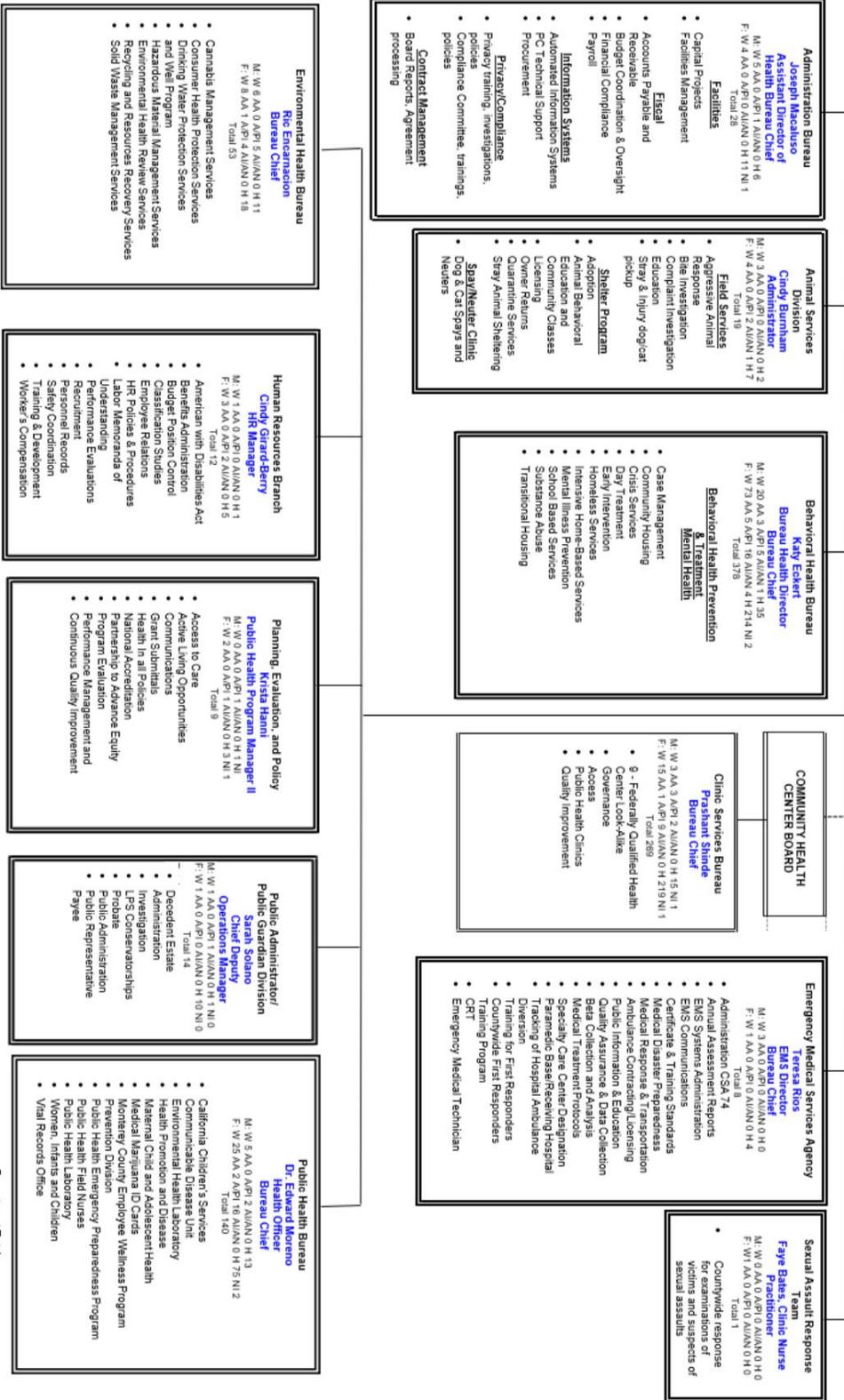
Perfil organizacional  
Departamento de salud



Health Department Organizational Chart

Revised 9-01-234

DIRECTOR OF HEALTH  
Elsa Jimenez



White (W) | African American (AA) | Asian/Pacific Islander (A/P) | American Indian/Alaska Native (AI/AN) | Hispanic (H) | No Identifier/Other/Two or more (NI)

Category Descriptions

Department Total  
831

December 31, 2022



### Seccion 3

## Cuadro de análisis de la fuerza laboral del departamento (MC-HRM-EO-0003)

Se adjunta el cuadro de análisis de la fuerza laboral del Departamento de Salud.

**Report ID : MC-HRM-EO-0003**  
**Run Date : 12/31/2022**  
**Run Time : 10:10 AM**

**County of Monterey Workforce Analysis Chart**  
**Job Group Within Department**  
**2022-2023 Job Group Metrics**  
Rev. 19-01-2035

**Cover Page**

#### Parameters and Prompts

**Home Department:** 4000  
**Occupational Group:** \*  
**Title:** \*

#### Report Description

The Monterey County Workforce Analysis Chart for Job Classifications within Job Groups Report is a listing and count of ethnicity, gender, classification and job group within Department(s).



Report ID : MC-HRM-EO-0003  
 Run Date : 1/23/2022  
 Run Time : 10:10 AM

County of Monterey Workforce Analysis Chart  
 Job Group Within Department  
 2022-2023 Job Group Metrics

Rev. 19-01-2023

4000 - Health

JOB GROUP 03: Professionals - Administration - (52.8% Minority Availability) - (59.6% Female Availability)

Title	EEO Cat Code	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours		
		M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	FT	PT	
ACCOUNTANT III	P	1	6	7	0	5	5	1	0	0	0	0	1	0	5	0	0	2	0	5	0	0	7	0	
ADMINISTRATIVE SERVICES ASSISTANT	P	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	
ASSOCIATE PERSONNEL ANALYST	P	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	
BUSINESS TECHNOLOGY ANALYST III	PP	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	
BUSINESS TECHNOLOGY ANALYST IV	P	2	0	2	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	0	
DEPARTMENTAL HR MANAGER	OA	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	
DEPARTMENTAL INFORMATION SYSTEMS MANAGER II	P	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	
FINANCE MANAGER I	P	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	
MANAGEMENT ANALYST I	P	0	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	2	0	
MANAGEMENT ANALYST II	P	5	14	19	3	8	11	2	0	2	0	1	5	0	6	2	0	7	0	8	2	1	19	0	
MANAGEMENT ANALYST III	P	3	7	10	2	4	6	1	0	2	0	0	3	0	3	0	1	4	0	5	0	1	10	0	
OPERATIONS MANAGER	P	1	1	2	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	2	0	
PERSONNEL ANALYST	P	0	3	3	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	3	0	
PROJECT MANAGER I	P	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	
SENIOR PERSONNEL ANALYST	P	1	2	3	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	0	1	0	0	3	0	
<b>TOTAL Professionals - Administration</b>		<b>16</b>	<b>39</b>	<b>55</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>34</b>	<b>61.8%</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>38.2%</b>	<b>0.0%</b>	<b>47.3%</b>	<b>9.1%</b>	<b>3.6%</b>	<b>55</b>	<b>0</b>	

Two or More Races: 1

Two or More Races: 1.8%

Report ID :MC-HRM-EO-0003  
 Run Date : 12/31/2022  
 Run Time : 10:10 AM

County of Monterey Workforce Analysis Chart  
 Job Group Within Department  
 2022-2023 Job Group Metrics

Rev. 19-01-2023

4000 - Health

JOB GROUP 05: Professionals - Human Services - (47.4% Minority Availability) - (76.7% Female Availability)

Title	EEO Cat Code	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours		
		M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T	
PSYCHIATRIC SOCIAL WORKER I	P	11	71	82	11	58	69	0	1	10	0	0	12	4	50	2	1	12	5	61	2	1	81	1	
PSYCHIATRIC SOCIAL WORKER II	P	8	47	55	2	31	33	5	0	2	0	0	16	0	29	3	0	21	0	30	3	0	51	4	
SENIOR PSYCHIATRIC SOCIAL WORKER	P	4	19	23	2	11	13	2	0	2	0	0	8	0	11	0	0	10	0	13	0	0	23	0	
SOCIAL WORKER V	P	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	
<b>TOTAL Professionals - Human Services</b>		22	138	160	15	102	117	7	1	14	0	0	36	4	91	5	1	43	5	105	5	1	155	5	
			86.3%			73.1%							26.9%	3.1%	65.6%	3.1%	0.6%								

JOB GROUP 07: Professionals - Health, Administration - (34.9% Minority Availability) - (64.8% Female Availability)

Two or More Races: 1 Two or More Races: 0.6%

Title	EEO Cat Code	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours		
		M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T	
BEHAVIORAL HEALTH SERVICES MANAGER II	P	1	12	13	0	3	3	1	0	0	0	0	9	0	2	0	1	10	0	2	0	1	13	0	
CHRONIC DISEASE PREVENTION COORDINATOR	P	2	10	12	2	10	12	0	0	2	0	0	0	0	10	0	0	0	0	12	0	0	11	1	
OUTPATIENT SERVICES MANAGER I	P	0	4	4	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	3	1	0	4	0	
OUTPATIENT SERVICES MANAGER II	P	0	4	4	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	0	0	4	0	
<b>TOTAL Professionals - Health, Administration</b>		3	30	33	2	21	23	1	0	2	0	0	9	0	19	1	1	10	0	21	1	1	32	1	
			90.9%			69.7%							30.3%	0.0%	63.6%	3.0%	3.0%								

Report ID : MC-HRM-EO-0003

County of Monterey Workforce Analysis Chart

Run Date : 12/31/2022

Job Group Within Department

Run Time : 10:10 AM

2022-2023 Job Group Metrics

4000 - Health

Rev. 19-01-20

JOB GROUP 08: Professionals - Health, Ancillary - (42.6% Minority Availability) - (73.8% Female Availability)

Title	EEO Cat	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours		
		M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T	
BEHAVIORAL HEALTH UNIT SUPERVISOR	P	1	25	26	0	13	13	1	0	0	0	0	12	0	10	2	1	13	0	10	2	1	26	0	
CHRONIC DISEASE PREVENTION SPECIALIST II	P	1	6	7	1	5	6	0	0	0	1	0	1	1	4	0	0	1	1	1	4	1	0	7	0
CLINICAL PSYCHOLOGIST	P	1	6	7	0	6	6	1	0	0	0	0	0	0	0	4	2	0	2	0	4	2	0	8	0
EMERGENCY MEDICAL SERVICES ANALYST	P	3	1	4	0	0	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	0	
ENVIRONMENTAL HEALTH SPECIALIST IV	P	3	4	7	1	2	3	2	0	1	0	0	2	0	1	1	0	4	0	2	1	0	7	0	
HEALTH EDUCATOR	P	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	
HEALTH PROGRAM COORDINATOR	P	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	0	
OCCUPATIONAL THERAPIST	P	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
OCCUPATIONAL THERAPIST-PHYSICALLY HANDICAPPED CHI	P	0	5	5	0	2	2	0	0	0	0	0	2	0	1	1	0	2	0	1	1	0	0	4	
PATIENT RIGHTS ADVOCATE	P	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
PHYSICAL THERAPIST-PHYSICALLY HANDICAPPED CHILDREN	P	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	0	0	0	0	1	3	
PUBLIC HEALTH CHEMIST	P	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0
PUBLIC HEALTH EPIDEMIOLOGIST I	P	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0
PUBLIC HEALTH EPIDEMIOLOGIST II	P	0	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	2	0
PUBLIC HEALTH NUTRITIONIST II	P	0	3	3	0	1	1	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	2	0	0	1	0	0	3	
SENIOR THERAPIST-PHYSICALLY HANDICAPPED CHILDREN	P	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
SUPERVISING PUBLIC HEALTH EPIDEMIOLOGIST	P	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0
SUPERVISING PUBLIC HEALTH NUTRITIONIST	P	0	3	3	0	1	1	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	2	0	1	0	0	2	1	
<b>TOTAL Professionals - Health, Ancillary</b>		<b>10</b>	<b>67</b>	<b>77</b>	<b>3</b>	<b>36</b>	<b>39</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>39</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>64</b>	<b>13</b>	
			<b>87.0%</b>			<b>50.6%</b>							<b>50.6%</b>		<b>1.3%</b>	<b>29.9%</b>	<b>18.2%</b>	<b>1.3%</b>							

Report ID :MC-HRM-EO-0003  
 Run Date :12/31/2022  
 Run Time :10:10 AM

County of Monterey Workforce Analysis Chart  
 Job Group Within Department  
 2022-2023 Job Group Metrics

4000 - Health

Rev. 19-01-23

JOB GROUP 09: Professionals - Health, Doctors - (34.5% Minority Availability) - (37.1% Female Availability)

Title	EEO Cat Code	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours		
		M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T	
CLINIC PHYSICIAN II	P	1	3	4	1	3	4	0	0	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	3	1	0	2	2
CLINIC SERVICES MEDICAL DIRECTOR	P	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	
CONTRACT PHYSICIAN	P	13	23	36	7	13	20	6	1	3	3	0	10	1	6	6	0	16	2	9	9	0	25	11	
GENERAL INTERNIST	P	0	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	2	
VETERINARIAN	P	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	
<b>TOTAL Professionals - Health, Doctors</b>		14	30	44	8	18	26	6	1	4	3	0	12	1	8	9	0	18	2	12	12	0	29	15	
			68.2%			59.1%												40.9%	4.5%	27.3%	27.3%	0.0%			

JOB GROUP 10: Professionals - Health, Nurses - (37.9% Minority Availability) - (87.1% Female Availability)

Title	EEO Cat Code	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours	
		M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T
CLINIC NURSE	P	0	3	3	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	3	0
CLINIC NURSE PRACTITIONER	P	0	5	5	0	2	2	0	0	0	0	0	3	0	1	1	0	3	0	1	1	0	3	2
CLINIC PHYSICIAN ASSISTANT	P	2	3	5	2	1	3	0	1	1	0	0	2	0	1	0	0	2	1	2	0	0	1	4
PSYCHIATRIC NURSE PRACTITIONER	P	1	1	2	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	1
PSYCHIATRIC PHYSICIAN ASSISTANT	P	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
PUBLIC HEALTH NURSE II	P	4	12	16	3	10	13	1	0	2	1	0	1	0	6	4	0	2	0	8	5	0	15	1
PUBLIC HEALTH NURSE III	P	0	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1
SENIOR CLINIC NURSE	P	1	4	5	1	2	3	0	0	1	0	0	2	0	2	0	0	2	0	3	0	0	5	0
SUPERVISING PUBLIC HEALTH NURSE	P	1	6	7	0	3	3	1	0	0	0	0	3	1	1	1	0	4	1	1	1	0	7	0
<b>TOTAL Professionals - Health, Nurses</b>		10	36	46	6	23	29	4	1	4	1	0	13	1	13	8	0	17	2	17	9	0	36	10
			78.3%			63.0%												37.0%	4.3%	37.0%	19.6%	0.0%		

Two or More Races: 1

Two or More Races: 2.2%

4000 - Health

Rev. 19-01-23

JOB GROUP 13: Paraprofessional - Technicians II - (65.2% Minority Availability) - (71.2% Female Availability)

Title	EEO Cat	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours				
		M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T			
ACCOUNTANT II	PP	1	5	6	1	5	6	0	0	1	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0
BUSINESS TECHNOLOGY ANALYST I	PP	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
BUSINESS TECHNOLOGY ANALYST II	PP	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	
COMMUNITY SERVICE AIDE IV	PP	1	2	3	1	2	3	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	
ENVIRONMENTAL HEALTH SPECIALIST III	T	6	6	12	5	5	10	1	0	4	1	0	1	0	4	1	0	2	0	8	2	0	12	0	0	0	
RECYCLING/RESOURCE RECOVERY SPECIALIST	T	0	3	3	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	3	0	0	0	
SOCIAL WORKER III	PP	11	43	54	11	42	53	0	2	9	0	0	1	0	41	1	0	1	2	50	1	0	54	0	0	0	
SUPERVISING THERAPIST-MED THER PROG	PP	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	
WATER QUALITY SPECIALIST	T	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	
<b>TOTAL Paraprofessional - Technicians II</b>		20	62	82	19	57	76	1	2	16	1	0	5	0	55	2	0	7	3%	24%	86.5%	3.7%	0.0%	82	0	0	
				75.6			92.7%																				

Rev. 19-01-18-12

**4000 - Health**

JOB GROUP 14: Paraprofessional - Technicians I - (54.9% Minority Availability) - (73.6% Female Availability)

Title	EEO Cat	Code	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours					
			M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T				
ACCOUNTANT I	PP		1	2	3	0	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0			
CA CHILDRENS SERVICES CASE WORKER II	PP		0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0			
CHRONIC DISEASE PREVENTION SPECIALIST I	PP		1	23	24	1	23	24	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21	2	0	23	1		
COMMUNITY SERVICE AIDE II	PP		2	7	9	2	6	8	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	9	0		
COMMUNITY SERVICE AIDE III	PP		0	5	5	0	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	5	0		
DEPARTMENTAL INFORMATION SYSTEMS COORDINATOR	PP		2	2	4	1	2	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	4	0
DEPARTMENTAL INFORMATION SYSTEMS SPECIALIST	PP		2	7	9	1	7	8	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	1	0	9	0	
DEPUTY PUBLIC ADMINISTRATOR/GUARDIAN/CONSERVATOR	T		3	1	4	2	1	3	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	0	3	1
DEPUTY PUBLIC ADMINISTRATOR/GUARDIAN/CONSERVATOR	T		0	3	3	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	3	0
EDUCATOR AND VOLUNTEER COORDINATOR	P		0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
ENVIRONMENTAL HEALTH SPECIALIST I	PP		6	1	7	5	1	6	1	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	7	0	
ENVIRONMENTAL HEALTH SPECIALIST II	T		6	4	10	4	4	8	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	10	0	
HEALTH EDUCATION ASSISTANT	PP		0	5	5	0	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0
LABORATORY ASSISTANT	T		0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
MEDICAL RECORD TECHNICIAN I	PP		1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
PERSONNEL TECHNICIAN-CONFIDENTIAL	PP		0	3	3	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	3	0
PUBLIC HEALTH LICENSED VOCATIONAL NURSE	T		0	8	8	0	8	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0
PUBLIC HEALTH MICROBIOLOGIST II	T		1	1	2	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0
REGISTERED VETERINARY TECHNICIAN	PP		0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
SENIOR DEPARTMENTAL INFORMATION SYSTEMS COORDINATOR	PP		2	0	2	2	0	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
SUPERVISING DEPARTMENTAL INFORMATION SYSTEMS COORDINATOR	PP		1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
<b>TOTAL Paraprofessional - Technicians I</b>			28	76	104	21	72	93	89.4%	7	0	14	7	0	0	4	3	63	5	0	0	11	3	77	12	0	102	2	
																						10.6%	2.9%	74.0%	11.5%	0.0%			

Two or More Races: 1

Two or More Races: 1.0%

Report ID : MC-HRM-EO-0003  
 Run Date : 12/31/2022  
 Run Time : 10:10 AM

County of Monterey Workforce Analysis Chart  
 Job Group Within Department  
 2022-2023 Job Group Metrics

Rev. 19-01-2013

4000 - Health

JOB GROUP 16: Skilled Craft I - (63.2% Minority Availability) - (8.3% Female Availability)

Title	EEO Cat Code	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours		
		M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T	
BUILDING MAINTENANCE WORKER	SC	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
<b>TOTAL Skilled Craft I</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>									

JOB GROUP 17: Office Clerical II - (79.9% Minority Availability) - (84.6% Female Availability)

Title	EEO Cat Code	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals					Hours			
		M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T		
ACCOUNTING TECHNICIAN	OC	1	6	7	1	6	7	0	0	1	0	0	0	0	0	5	1	0	0	0	0	6	1	0	7	0
ADMINISTRATIVE SECRETARY-CONFIDENTIAL	OC	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
CLINIC OPERATIONS SUPERVISOR	OC	0	5	5	0	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	5	0	0	5	0
MEDICAL ASSISTANT	SM	6	133	139	6	132	138	0	0	6	0	0	1	0	132	0	0	1	0	0	138	0	0	139	0	
OFFICE ASSISTANT III	OC	1	17	18	1	16	17	0	0	1	0	0	1	0	16	0	0	1	0	0	17	0	0	18	0	
PRINCIPAL OFFICE ASSISTANT	OC	0	4	4	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4	0	0	4	0	
SENIOR ACCOUNT CLERK	OC	1	4	5	1	4	5	0	0	1	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	5	0	0	5	0	
SENIOR PATIENT SERVICES REPRESENTATIVE	OC	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	
SENIOR SECRETARY	OC	0	4	4	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	3	1	0	3	1	
SUPERVISING OFFICE ASSISTANT II	OC	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	
SUPERVISING PATIENT ACCOUNT REPRESENTATIVE	OC	0	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	
SUPERVISING PATIENT SERVICES REPRESENTATIVE	OC	0	5	5	0	5	5	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	5	0	0	5	0	
SUPERVISING VITAL RECORDS SPECIALIST	OC	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	
<b>TOTAL Office Clerical II</b>		<b>11</b>	<b>182</b>	<b>193</b>	<b>11</b>	<b>179</b>	<b>190</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>177</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>188</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>192</b>	<b>1</b>		



Job Group Within Department  
2022-2023 Job Group Metrics

Rev. 19-01-2015

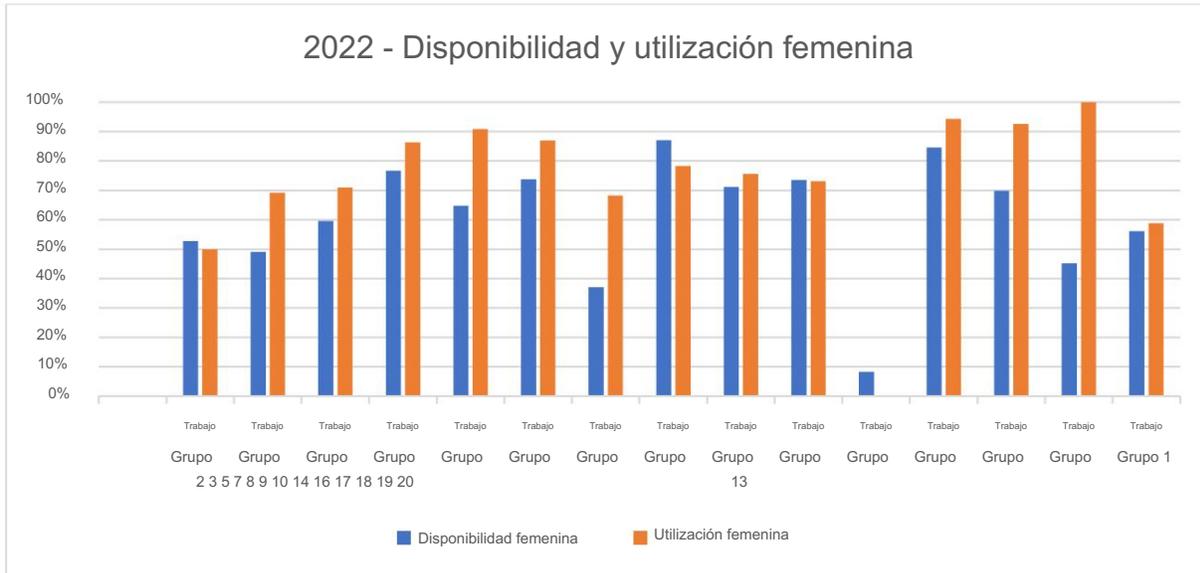
4000 - Health

TOTAL - 4000 Health	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals			Hours			
	M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T
	157	773	930	109	634	743	48	6	85	17	1	139	9	566	50	5	187	15	651	67	6	881	49
	83.1%			79.9%			Two or More Races: 4					Two or More Races: 4					20.1% 1.6% 70.0% 7.2% 0.6%						

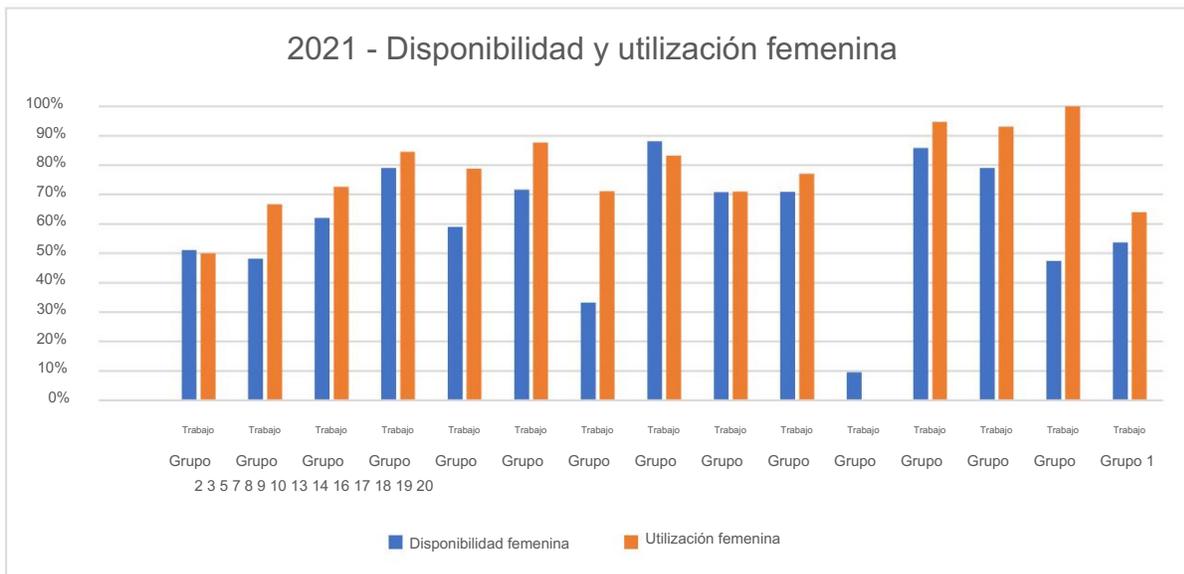
GRAND TOTAL	Total Employees			Minorities			Male					Female					Totals			Hours			
	M	F	T	M	F	T	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	W	AA	HIS	API	AI	F/T	P/T
	157	773	930	109	634	743	48	6	85	17	1	139	9	566	50	5	187	15	651	67	6	881	49
	83.1%			79.9%			Two or More Races: 4					Two or More Races: 0.4%					20.1% 1.6% 70.0% 7.2% 0.6%						

## Disponibilidad y utilización femenina 2022 vs 2021

En 2022, el Departamento de Salud disfrutó de que el 83,1% de la fuerza laboral fuera femenina. Esto se compara con el 83,3% de la fuerza laboral femenina en 2021. A pesar de la pequeña reducción del 0,2% en el número de mujeres, el Departamento de Salud todavía tiene una representación sólida en la mayoría de los grupos laborales en 2022, con la excepción del Grupo laboral 1 (2,8% de la meta); Grupo de Trabajo 10 (8,8% de la meta); Grupo de Trabajo 14 (0,5% de la meta); y Grupo de Trabajo 16 (8,3% de la meta).

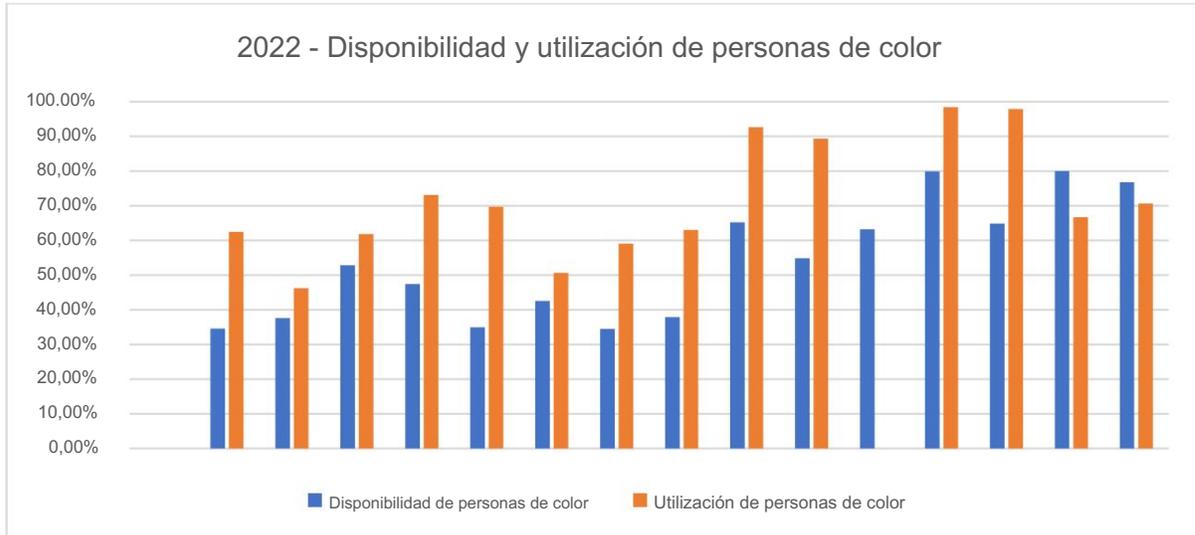


Rev. 19-01-2316

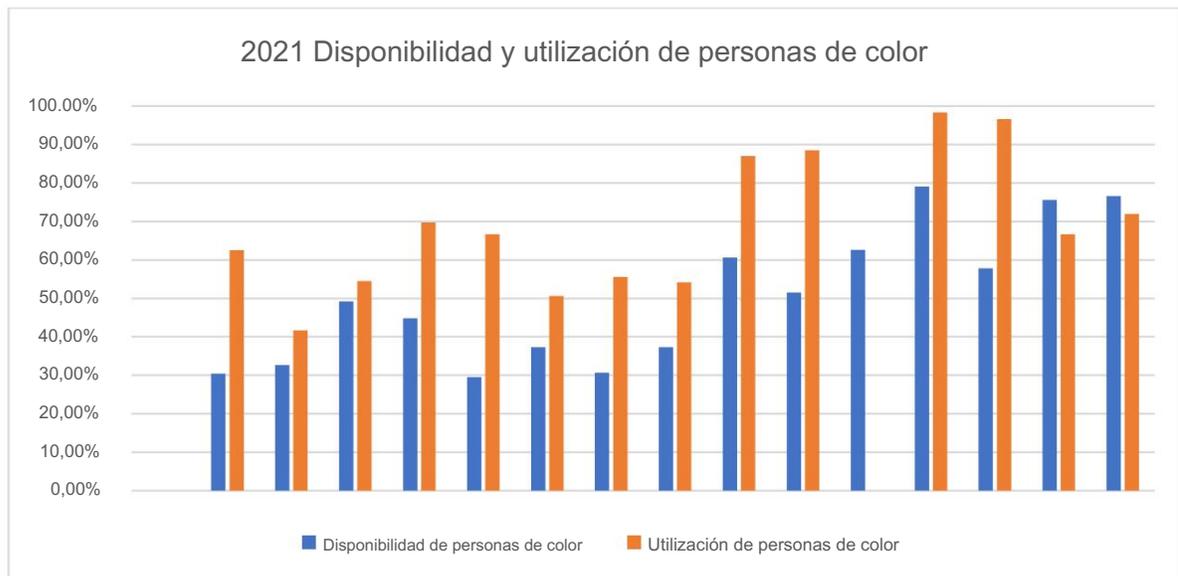


### Disponibilidad y utilización de personas de color 2022 frente a 2021

En 2022, la representación general de la fuerza laboral del Departamento de Salud fue del 79,9 % de personas de color, en comparación con el 77,0 % en 2021. Esto representa un aumento del 2,9%. A pesar del aumento en la representación general en 2022, el Departamento de Salud no cumple con las metas en tres grupos de trabajo: grupo de trabajo 16 (63,2 % para alcanzar la meta); Grupo de Trabajo 19 (13,3% de la meta); y Grupo de Trabajo 20 (6,2% de la meta).



Rev. 19-01-2317



## Sección 4 – Año en curso 2022

## Resumen de actividad del personal de todos los grupos laborales - 2022

Grupo de trabajo:	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Blanco	4	13	3	8	7	9	10	25
afroamericano	2	4	0	0	1	1	1	5
Asiático/Isleño del Pacífico	3	7	0	2	0	3	4	5
Indio americano/ Nativo de Alaska	2	0	0	1	0	0	1	2
Hispano	18	---	2	25	5	34	10	41
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	29	91	5	36	13	47	26	80
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Blanco	0	0	0	3	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	1	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	1	0	2	4	1	2	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	0	2	8	1	2	0	0

Rev. 19-01-2318

## Sección 4 – Año anterior 2021

## Actividad del personal - Resumen de todos los grupos laborales - Año anterior 2021

Grupo de trabajo:	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo				Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	2		0	3	4	9	4		27	
afroamericano	0	1	0	0	0	1	0		8	
Asiático/Isleño del Pacífico	2	6	1	3	3	3	1		10	
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	3	0	0	0	1	0		0	
Hispano	8	66	1	7	6	24	7		30	
T – Dos o más Razas/Otros	0	4	0	0	0	0	0		1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	12	96	2	13	13	38	12		76	
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	3	1	0	0		0	
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0		0	
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0		0	
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0		0	
Hispano	0	0	0	2	0	4	0		0	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	5	1	4	0		0	

Rev. 19-01-2319

## Sección 5

## Reclutamiento - Datos (año actual - 2022)

## Reclutamiento - Datos - Grupo de trabajo 1: Gestión II

(Minoría reunida; subutilizado en mujeres en un 2,8%)

Grupo de trabajo: 1	Solicitantes		Solicitantes que se reunieron Mínimo Calificaciones (Proyección inicial)		Solicitantes incluidos en la lista de elegibles		Solicitantes Entrevistado		Solicitante contratado		Promociones Dentro del trabajo Grupo		Promociones En el grupo de trabajo	
	Macho	femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Mujer	Hombre	Mujer	Masculino	Femenino	Masculino	Mujer	Hombre	Mujer
Blanco	12	18	5	9	1	3	0	3	0	0	0	0	0	0
afroamericano	5	10	1	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	7	6	5	5	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/de Alaska Nativo	1	4	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	7	14	2	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
T - Dos o más carreras / Otro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	32	52	14	22	5	3	3	3	0	0	0	0	0	0

Grupo de trabajo: 1	Solicitud Examinadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.  Rev. 19-01-2320
	Macho	femenino	Masculino	Femenino	
Blanco	0	2	2	3	<p><u>Jefe de la Oficina de Salud Ambiental</u> Noticias de atención médica <a href="https://www.healthcarenewssite.com/">https://www.healthcarenewssite.com/</a> CSAC (Asociación de condados del estado de California) <a href="https://www.counties.org/">https://www.counties.org/</a> Asociación nacional de funcionarios de salud de condados y ciudades <a href="https://www.naccho.org/">https://www.naccho.org/</a> Salud del condado Asociación de Ejecutivos de California <a href="https://cheac.org/">https://cheac.org/</a> Conferencia de Funcionarios de Salud Locales de California <a href="http://www.cclho.org/">http://www.cclho.org/</a> Sitio web del Condado de Monterey   Condado de Monterey - Departamento de Salud Correo electrónico Twitter   Facebook</p> <p><u>Subdirector de Servicios de Salud</u> Facebook, Twitter, LinkedIn   Asociación Médica Nacional Hispana   Coalición Latina por una California Saludable Lista de Craigslist   Diario de trabajo   NAACHO   BARATO   Asociación Estatal de Condados de California Empleos de salud pública.net   Asociación de Salud Pública de California   Asociación de salud pública del sur de California</p> <p>*1 Solicitante contratado en 2023; 1 Contratación de solicitantes efectiva en 2020 debido a reglas de personal*</p>
afroamericano	0	0	0	0	
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	
Indio americano/de Alaska Nativo	0	0	0	0	
Hispano	1	0	0	3	
T - Dos o más carreras / Otro	0	0	0	0	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	2	2	6	

## Reclutamiento - Datos (año actual - 2022)

Reclutamiento - Datos - Grupo de Trabajo 10: Profesionales - Salud, Enfermeras  
(Minoría reunida; subutilizado en mujeres en un 8,8%)

Grupo de Trabajo: 10	Solicitantes		Solicitantes que se reunieron Mínimo Calificaciones (Proyección inicial)		Solicitantes incluidos en la lista de elegibles		Solicitantes Entrevistado		Solicitante contratado		Promociones Dentro del trabajo Grupo		Promociones En el grupo de trabajo	
	Masculino	Mujer hombre	Mujer hombre	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Macho	femenino	Masculino	Mujer hombre	Mujer hombre	Femenino
Blanco	12	31	8	26	10	28	2	13	1	3	0	0	0	0
afroamericano	0	3	0	2	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	5	14	5	11	5	12	1	7	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	5	25	4	17	4	17	4	14	1	2	0	0	0	0
T - Dos o más carreras / Otro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	23	73	18	56	20	60	8	35	2	5	0	0	0	0

Grupo de trabajo: 10	Solicitud Examinadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.  Rev. 19-01-2321
	Masculino	Mujer hombre	Mujer hombre	Femenino	
Blanco	1	10	5	11	Enfermera de clínica (se utiliza el reclutamiento PHNII) / Enfermera de salud pública II Club de publicidad   Redes sociales: Facebook/Twitter   Lista de Craigslist   De hecho   Asociación Estadounidense de Enfermería.   Asociación enfermera-familia Enfermera practicante clínica / Asistente médico clínico Club de publicidad   Redes sociales: Facebook/Twitter   Lista de Craigslist   De hecho   Sitio web del condado de Monterey
afroamericano	0	1	0	0	Enfermera practicante psiquiátrica Club de publicidad   Redes sociales: Facebook/Twitter   Lista de Craigslist   De hecho   Asociación Estadounidense de Enfermería.   Condado de Monterey-Departamento de Salud SM Asistente médico psiquiátrico
Asiático/Isleño del Pacífico	0	6	0	3	Club de publicidad   Redes sociales: Facebook/Twitter   Lista de Craigslist   De hecho   Condado de Monterey-Departamento de Salud Redes sociales (SM) Enfermera clínica senior
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	LinkedIn   De hecho   Servicio Nacional de Salud. Corp-Enfermera Corp   Asociación Nacional. de Funcionarios de Salud del Condado y la Ciudad (NACCHO)   Sitio de noticias sobre atención médica   Sitio web del Condado de Monterey   Distribución de correo electrónico del Departamento de Salud del Condado de Monterey Coordinador SART
Hispano	1	3	1	13	Sitio de noticias sobre atención médica   Asociación Nacional de Centros de Salud Comunitarios (NACHC)   Redes Sociales   condados.org/public-sector/job Enfermera supervisora de salud pública
T - Dos o más carreras / Otro	0	0	0	0	Club de publicidad   Lista de Craigslist   De hecho   Asociación Estadounidense de Enfermería.   Sitio de noticias sobre atención médica   Medios de comunicación social
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	2	20	6	27	

## Reclutamiento - Datos (año actual - 2022)

### Reclutamiento - Datos - Grupo de trabajo 14: Paraprofesional - Técnicos I

(Minoría reunida; subutilizado en mujeres en un 0,5%)

Grupo de trabajo: 14	Solicitantes		Solicitantes que se reunieron Mínimo Calificaciones (Proyección inicial)		Solicitantes incluidos en la lista de elegibles		Solicitantes Entrevistado		Solicitante contratado		Promociones Dentro del trabajo Grupo		Promociones En el grupo de trabajo	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Blanco	15	23	2	8	2	8	2	7	0	0	0	0	0	0
afroamericano	10	5	3	6	3	5	2	7	1	3	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	12	19	4	14	4	14	4	10	1	1	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	2	6	1	5	1	5	2	1	0	0	0	0	0	0
Hispano	82	267	55	227	46	195	32	99	5	11	2	4	0	1
T - Dos o más carreras / Otro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	121	320	---	260	56	227	42	124	7	15	2	4	0	1

Grupo de trabajo: 14	Solicitud Examinadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.  Rev. 19-01-2322
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	
Blanco	0	2	5	14	Especialista en Prevención de Enfermedades Crónicas Redes sociales: Facebook, Twitter   CSU Bahía de Monterey   Universidad Estatal de San José   Salud para todos   Sitio web del condado de Monterey Asistente de Servicio de Comunicación II
afroamericano	0	1	0	0	Redes sociales: Facebook, Twitter   Lista de Craigslist   De hecho   Condado de Monterey-Departamento de Salud Redes sociales   Universidad Hartnell   Colegio Cabrillo   Salud para todos Departamento Especialista en Sistemas de Información
Asiático/Isleño del Pacífico	0	4	0	2	Redes sociales: Facebook, Twitter   Correo electrónico del Departamento de Salud del Condado de Monterey Especialista en Salud Ambiental   En prácticas
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	NEHA <a href="https://www.neha.org/professional-development/careers">https://www.neha.org/professional-development/careers</a>   CEHA <a href="https://www.ceha.org/jobs.html">https://www.ceha.org/jobs.html</a>   CSU-Bahía de Monterey   Enfermera vocacional con licencia de Monterey Peninsula College Redes sociales: Facebook, Twitter, LinkedIn   Sitio de noticias sobre atención
Hispano	0	8	1	14	médica   Sitio web del condado de Monterey Microbiólogo de Salud Pública
T - Dos o más carreras / Otro	0	0	0	0	Club de publicidad   Sitio de noticias sobre atención médica   Lista de Craigslist   De hecho   Empleos en Estados Unidos   Redes sociales: Facebook, Twitter   Asociación de Directores de Laboratorios de Salud Pública de California (CAPHLD)   Sitio web del condado de Monterey
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	15	6	30	

Reclutamiento - Datos (año actual - 2022)  
 Reclutamiento - Datos - Grupo de trabajo 16: Artesanía calificada I  
 (Subutilizado tanto en mujeres como en minorías)

Grupo de trabajo: 16	Solicitantes		Solicitantes que se reunieron Mínimo Calificaciones (Proyección inicial)		Solicitantes colocados en Lista elegible		Solicitantes Entrevistado		Solicitante contratado		Promociones Dentro del trabajo Grupo		Promociones En el grupo de trabajo	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asia/Pacífico Isleño	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T - Dos o más Razas / Otros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Ref. 19-01-2323

Grupo de trabajo:	Solicitud Examinadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	
Blanco	0	0	0	0	No hay contrataciones para 2022
afroamericano	0	0	0	0	
Asia/Pacífico Isleño	0	0	0	0	
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	
Hispano	0	0	0	0	
T - Dos o más Razas / Otros	0	0	0	0	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	

## Reclutamiento - Datos (año actual - 2022)

## Reclutamiento - Datos - Grupo de trabajo 19: Mantenimiento del servicio I

(Se cumplió el objetivo femenino; subutilizado en la categoría de minorías en un 8,9%)

Grupo de trabajo: 19	Solicitantes		Solicitantes que se reunieron Mínimo Calificaciones (Proyección inicial)		Solicitantes colocados en Lista elegible		Solicitantes Entrevistado		Solicitante contratado		Promociones Dentro del trabajo Grupo		Promociones En el grupo de trabajo	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asia/Pacífico Isleño	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T - Dos o más Razas / Otros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Grupo de trabajo:	Solicitud Examinadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Rev. 19-01-2324
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
Blanco	0	0	0	0	No hay contrataciones para 2022
afroamericano	0	0	0	0	
Asia/Pacífico Isleño	0	0	0	0	
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	
Hispano	0	0	0	0	
T - Dos o más Razas / Otros	0	0	0	0	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	

## Reclutamiento - Datos (año actual - 2022)

## Reclutamiento - Datos - Grupo de trabajo 20: Mantenimiento del servicio II

(Se cumplió el objetivo de minoría; subutilizado en la categoría femenina en un 4,6%)

Grupo de Trabajo: 20	Solicitantes			Solicitantes que se reunieron Mínimo Calificaciones (Proyección inicial)			Solicitantes Colocado en Lista elegible		Solicitantes Entrevistado		Solicitante Contratado		Promociones Dentro del trabajo Grupo		Promociones En el grupo de trabajo	
	MF	-	No Binario	MF	-	No Binario	MF	FM	-	-	-	-	-	FM	-	-
Blanco	16	29	0	12	24	0	5	14	2	4	1	1	0	0	0	0
afroamericano	3	7	0	2	5	0	2	3	1	2	0	1	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	4	2	0	4	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	3	0	0	3	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0
Hispano	69	135	1	54	118	1	13	49	10	21	0	1	1	1	0	0
T - Dos o más carreras / Otro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	92	176	1	72	151	1	21	69	15	29	1	4	1	1	Rev. 019-01	23250

Grupo de trabajo:	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	
Blanco	0	3	2	8	Oficial de control de animales Sitio web del Condado de Monterey   Redes Sociales del Departamento de Salud   Club de publicidad   Lista de Craigslist   Junta Asesora de la Ciudad de Salinas   Centro profesional integral   Universidades locales: CSU-Monterey Bay, UC-Santa Cruz, Cabrillo College, Hartnell College, Central Coast College, Monterey Peninsula College
afroamericano	0	0	0	0	Empleos en gobiernos minoritarios   Asociación Humanitaria Estatal de CA   Asociación Nacional de Control Animal   RefugioAnimales.org   animales cal
Asiático/Isleño del Pacífico	0	2	2	0	Técnico en Cuidado Animal / Técnico en Cuidado Animal II / _____
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	2	0	0	Monster Diversity: La red de socios estratégicos de Monster (más de 400 000) incluye relaciones con los siguientes socios: BET.com, Essence, Gay Work.Com, HispanicOnline, NAACP, The Retired Enlisted Association, ThirdAge, Women's Sports Service, LLC, MiGente, Black Planet Glee.com, One Economy, contratación de soluciones para personas con discapacidad, diversidad en el lugar de trabajo, conexión comunitaria
Hispano	0	3	0	3	LGBTConnect.com: publicaciones en Workplacediversity.com, veteransconnect.com, hispanicdiversity.com, disabilityconnect.com, outandequal.com y alldiversity.com.   Nativehire.org
T - Dos o más carreras / Otro	0	0	0	0	Asistente de salud conductual: Craigslist   Consejo LULAC #2055 (LULAC #2055) - chrisbarrera@salinaslulac.org   www.hispanicjobs.com/   NAACP Condado de Monterey (NAACP)   www.minoritygovernmentjobs.com/ - mcnaacp1049@att.net
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	10	4	11	

**Reclutamiento - Datos (año anterior - 2021)**  
**Grupo de trabajo 1: Gestión II (minoría**  
**reunida; subutilizado en mujeres en un 1,1%)**

Grupo de trabajo: 1	Solicitantes		Solicitantes que Reunió Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)		Solicitantes Colocado en Lista elegible		Solicitantes Entrevistado		Solicitante Contratado para la posición	
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras		
Blanco	5	13	1	8	1	8	1	8	0	1
africano Americano	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asia/Pacífico Isleño	4	6	2	1	2	1	1	1	0	0
Americano Indio/ alaska Nativo	0	2	0	1	0	1	0	1	0	0
Hispano	4	15	0	2	0	2	0	1	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	24	36	3	12	3	12	2	11	0	1

Rev. 19-01-2326

Grupo de trabajo: 1	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco	0	1	0	1	Servicios de Salud Asociación de Ejecutivos de Salud del Condado de Ca. (CHEAC) Asociación de salud pública de California Asociación de condados del estado de California Lista de Craigslist Redes sociales: Facebook/Twitter/LinkedIn En efecto Publichealthjobs.org (ASPPH)
africano Americano	0	0	0	0	
Asia/Pacífico Isleño	0	0	0	0	
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	
Hispano	1	0	1	0	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	1	1	1	

## Reclutamiento - Datos (año anterior - 2021)

Grupo de Trabajo 10: Profesionales-Salud, Enfermeras (Se cumplió el objetivo de minoría; Subutilizado en la categoría femenina en un 4,80%)

Trabajo Grupo: 10	Solicitantes		Solicitantes quien conoció Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)		Solicitantes Colocado en Lista elegible		Solicitantes Entrevistado		Solicitante Contratado Para el Posición	
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras		
Blanco	5	24	2	20	2	20	1	10	1	4
africano Americano	1	4	1	2	1	2	1	3	0	0
Asia/Pacífico Isleño	1	5	1	5	1	5	1	4	1	1
Americano Indio/ alaska Nativo	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0
Hispano	3	22	1	14	1	14	2	11	2	4
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	10	56	5	42	5	42	5	29	4	9

Rev. 19-01-2327

Grupo de Trabajo: 10	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco	0	3	2	4	<p>Enfermera de salud pública</p> <p>Asociación Americana de Enfermería</p> <p>Lista de Craigslist</p> <p>Centro de Carreras CSU Monterey Bay</p> <p>Centro de carreras SJSU</p> <p>Centro de servicios profesionales de UC San Francisco</p> <p><u>Enfermera clínica senior</u></p> <p>SaludNoticias</p> <p>NACCHO.org</p> <p><u>Enfermera practicante psiquiátrica</u></p> <p>AANP.Org Asociación Estadounidense de Enfermeras Practicantes</p> <p>APNA.Org Asociación Estadounidense de Enfermeras Psiquiátricas</p> <p>Canpweb.org CANP Asociación de Enfermeras de California</p> <p>Lista de Craigslist</p> <p>En efecto</p> <p>Redes sociales: LinkedIn</p>
africano Americano	0	1	0	1	
Asia/Pacífico Isleño	0	1	0	1	
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	
Hispano	0	1	0	5	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	6	2	11	

## Reclutamiento - Datos (año anterior - 2021)

Grupo de Trabajo 16: Artesanía Calificada I  
(Subutilizado tanto en mujeres como en minorías)

Trabajo Grupo: 16	Solicitantes		Solicitantes quien conoció Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)		Solicitantes Colocado en Lista elegible		Solicitantes Entrevistado		Solicitante Contratado Para el Posición	
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
africano Americano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asia/Pacífico Isleño	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rev. 19-01-2328

Grupo de trabajo: 16	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.  puesto en el Departamento; no se realizaron reclutamientos 0.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco	0	0		0	
africano Americano	0	0	0	0	
Asia/Pacífico Isleño	0	0	0	0	
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	
Hispano	0	0	0	0	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	

## Reclutamiento - Datos (año anterior - 2021)

## Grupo de Trabajo 19: Mantenimiento de Servicios

(Se cumplió el objetivo femenino; subutilizado en la categoría de minorías en un 8,9%)

Trabajo Grupo: 19	Solicitantes		Solicitantes quien conoció Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)		Solicitantes Colocado en Lista elegible		Solicitantes Entrevistado		Solicitante Contratado Para el Posición	
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras		
Blanco	1	4	0	1	0	1	0	0	0	1*
africano Americano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asia/Pacífico Isleño	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0
Americano Indio/ alaska Nativo	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
Hispano	3	6	1	0	1	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	4	12	1	3	1	3	0	1	0	2

Rev. 19-01-2329

Grupo de trabajo: 19	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco	0	1	1	1	<u>de Servicios para Animales</u> Animalsheltering.org Refugio de animales Centro de Carreras de Cabrillo College Centro de carreras universitarias de la costa central Centro de Carreras CSU Monterey Bay Centro de carreras de Hartnell College Nacanet - Asociación Nacional de Cuidado y Control Animal. Centro de Carreras de Monterey Peninsula College Centro de Carreras UC Santa Cruz
africano Americano	0	0	0	0	
Asia/Pacífico Isleño	1	0	0	0	
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	
Hispano	0	0	1	0	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	1	2	1	

\*Solicitante entrevistado en 2020 y contratado en enero de 2021

## Reclutamiento - Datos (año anterior - 2021)

## Grupo de Trabajo 20: Servicio de Mantenimiento II

(Se cumplió el objetivo de minoría; subutilizado en la categoría femenina en un 4,6%)

Trabajo Grupo: 20	Solicitantes		Solicitantes quien conoció Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)		Solicitantes Colocado en Lista elegible		Solicitantes Entrevistado		Solicitante Contratado Para el Posición	
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Hembras		
Blanco	3	4	0	2	0	2	0	0	0	0
africano Americano	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0
Asia/Pacífico Isleño	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	10	10	2	2	2	2	0	3	0	2
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)		15	2	5	2	5	0	3	0	2

Rev. 19-01-2330

Grupo de Trabajo: 20	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco	1	0	0	0	Oficial de Control de Animales Animalsheltering.org Refugio de animales Centro de Carreras de Cabrillo College Centro de carreras universitarias de la costa central Centro de Carreras CSU Monterey Bay Centro de carreras de Hartnell College Nacanet - Asociación Nacional de Cuidado y Control Animal. Centro de Carreras de Monterey Peninsula College Centro de Carreras UC Santa Cruz Asistente de salud conductual Asianjobs.com Craigslist – California – Bahía de Monterey Empleoshispanos.com Minoritygovernmentjobs.com
africano Americano	0	0	0	0	
Asia/Pacífico Isleño	0	1	0	0	
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	
Hispano	1	1	0	0	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	2	2	0	0	

## Datos de reclutamiento Sección 5 – Resumen

El Departamento de Salud en general tiene una representación muy sólida de mujeres con el 83,1% de la fuerza laboral (un 0,2% menos que el año pasado) y una representación de personas de color del 79,9% (un 2,9% más que el año anterior).

En general, a pesar de la excelente representación de mujeres y personas de color dentro del Departamento de Salud, de los 15 grupos laborales utilizados, no alcanzamos la representación de mujeres en 3 grupos laborales, de personas de color en 2 grupos laborales, ni de mujeres y personas de color en 1 grupo de trabajo, como se describe a continuación:

### Grupo de trabajo 01 – Gestión II La disponibilidad

de minorías es del 34,6%; La utilización del departamento es del 62,5%

La Disponibilidad Femenina es del 52,8%; La utilización del departamento es del 50,0 %.

En 2022, el departamento superó la representación de personas de color, pero no alcanzó la meta de mujeres en un 2,8%.

Hay un total de 8 titulares en este grupo de trabajo. El Departamento tuvo 1 contratación en curso en 2022, y la contratación se realizó en 2023.

\*Tenga en cuenta que se realizó otra contratación en 2022 en este grupo de trabajo; sin embargo, debido a las reglas de personal, el Se contrató a una persona de color con fecha de vigencia de 2020.

### Grupo de Trabajo 10 – Profesionales – Salud, Enfermeras.

La disponibilidad de las minorías es del 37,9%; La utilización del departamento es del 63,0%. La disponibilidad femenina es del 87,1%; La utilización del departamento es del 78,3%

Rev. 19-01-2331

En 2022, el departamento superó la representación de personas de color, pero no alcanzó la utilización de mujeres en un 8,8% en esta categoría.

Hay un total de 46 titulares en este grupo de trabajo. El Departamento tuvo siete nuevas contrataciones durante el año del plan. De las siete contrataciones, un total de cinco, o el 71%, eran personas de color y cuatro, o el 57%, eran mujeres.

### Grupo de trabajo 14 – Paraprofesionales – Técnicos I.

La disponibilidad de las minorías es del 54,90%; La utilización del departamento es del 89,4%

La Disponibilidad Femenina es del 73,6%; La utilización del departamento es del 73,1%

En 2022, el departamento superó la representación de personas de color, pero no alcanzó la utilización de mujeres en un 0,5% en esta categoría.

Hay un total de 104 titulares en este grupo de trabajo. El Departamento tuvo veinticinco nuevas contrataciones durante el año del plan. De los veinticinco nuevos empleados, veinticuatro, o el 96%, eran personas de color y quince, o el 60%, eran hembras.

### Grupo de trabajo 16: artesanía calificada: la

disponibilidad de las minorías es del 63,2 %; La utilización del departamento es del 0,0%. La

disponibilidad femenina es del 8,3%; La utilización del departamento es 0,0%

En 2022, el departamento no cumplió con los objetivos para personas de color o mujeres en esta categoría.

Actualmente solo hay 1 puesto en este grupo de trabajo que ha sido ocupado por un empleado con servicio de larga data en el Departamento de Salud. No se realizaron contrataciones ni nuevas contrataciones durante el año del plan.

Grupo de trabajo 19: Mantenimiento del servicio II: La

disponibilidad de las minorías es del 80,0 %; La utilización del departamento es del 66,7%.

La disponibilidad femenina es del 45,2%; La utilización del departamento es del 100%.

En 2022, el departamento superó la representación de mujeres, pero no alcanzó la utilización para personas de color. en un 13,3% en esta categoría.

Hay un total de 3 titulares en este grupo de trabajo; no hubo contrataciones ni nuevas contrataciones en el año del plan.

Grupo de trabajo 20 – Mantenimiento del servicio I: La

disponibilidad de las minorías es del 76,8 %; La utilización del departamento es del 70,6%.

La disponibilidad femenina es del 56,1%; La utilización del departamento es del

58,8%. En 2022, el departamento superó la representación de mujeres, pero no alcanzó la utilización de personas de color.

un 2,7% en esta categoría.

Había un total de 17 titulares en este grupo de trabajo. El Departamento contrató cinco nuevos empleados durante el año del plan. De las cinco nuevas contrataciones, cuatro (80%) eran personas de color y cuatro (80%) eran mujeres.

## Sección 6

### Programas orientados a la acción

(Según el Plan de Igualdad de Oportunidades del Condado  
Capítulo 5: Designación de Responsabilidad)

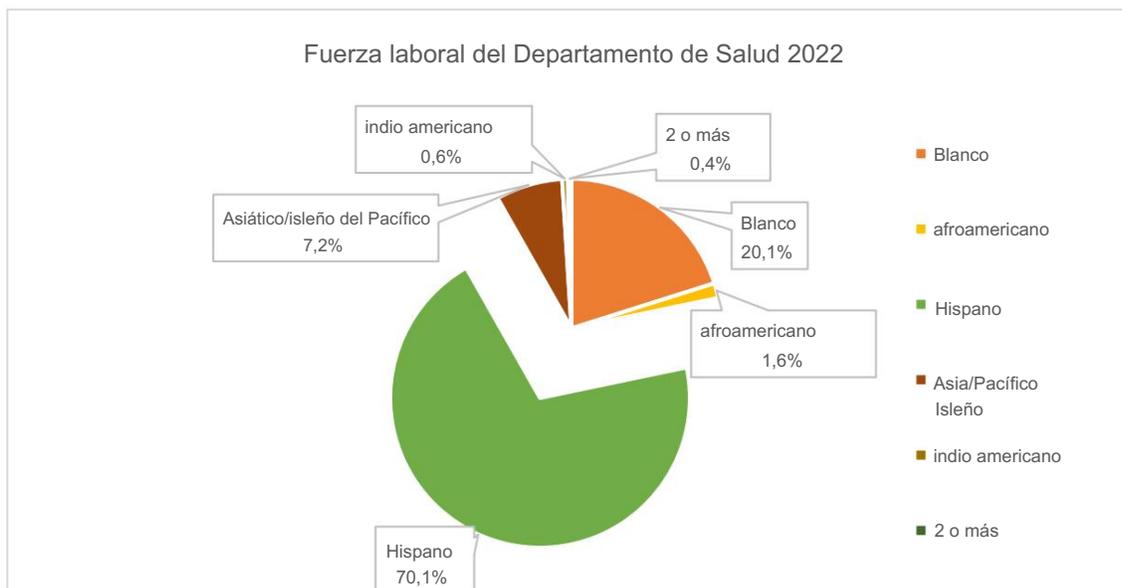
El Departamento de Salud es uno de los departamentos más grandes del condado con aproximadamente 1213,80 puestos presupuestados y un presupuesto de aproximadamente \$352,1 millones para el año fiscal 2022 - 2023. El Departamento de Salud tiene cuatro (4) objetivos estratégicos:

- Empoderar a la comunidad para mejorar la salud.
- Mejorar la salud y la seguridad públicas a través de la prevención.
- Garantizar el acceso a servicios de salud de calidad, cultural y lingüísticamente apropiados y amigables para el cliente.
- Involucrar a la fuerza laboral del Departamento de Salud y mejorar las funciones operativas para cumplir con los requisitos actuales y necesidades de salud de la población en desarrollo

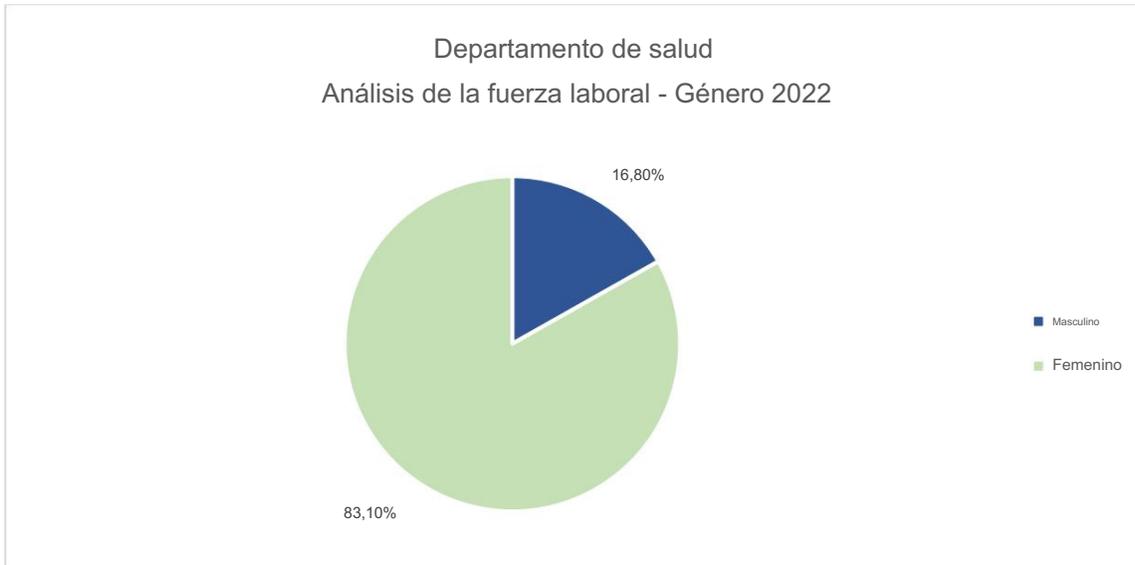
El Departamento está organizado en ocho (8) Oficinas o Divisiones de la siguiente manera: Servicios Administrativos, División de Servicios para Animales, Salud Conductual, Servicios Clínicos, Servicios Médicos de Emergencia, Salud Ambiental, División de Administradores/Tutores/Conservadores Públicos y Servicios de Salud Pública.

El Departamento de Salud disfruta de una sólida representación de personas de color del 79,9%. La identificación específica incluye: 70% de la fuerza laboral que se identifica como hispana; el 20,1% se identifica como blanco; el 7,2% se identifica como asiático/isleño del Pacífico; 1,6% se identifica como afroamericano; 0,6% se identifica como indio americano; y 0,4% identificándose como 2 o más Razas.

Rev. 19-01-2333



La fuerza laboral del Departamento de Salud también es aproximadamente 83,1% femenina. El resumen detallado se encuentra a continuación:



#### Reclutamiento

¿Qué relaciones de colaboración ha establecido su departamento con grupos comunitarios y partes interesadas? ¿Cómo han apoyado estas relaciones los esfuerzos de contratación del departamento? ¿Cuántas exenciones de certificación selectivas solicitó su departamento el año pasado? ¿Cuántos se concedieron y por qué?

Respuesta de MCHD: El Departamento de Salud del Condado de Monterey (MCHD) continúa teniendo una amplia red de asociaciones. El Departamento depende de esta red para agregar valor y capacidad a todos los esfuerzos de planificación y extensión comunitaria. Estas alianzas a menudo comienzan con oficinas individuales que se vinculan con comunidades locales o grupos de partes interesadas, pero se han mejorado enormemente a través de iniciativas a nivel de todo el Departamento. Estas relaciones se han fortalecido durante la pandemia de COVID-19 para garantizar el apoyo a toda la comunidad durante esta emergencia nacional. Además, MCHD ha seguido manteniendo relaciones de colaboración con universidades locales para implementar programas de pasantías para estudiantes que buscan títulos de maestría en trabajo social, salud pública o una licenciatura en enfermería. Las relaciones de colaboración con las universidades locales permitieron a MCHD obtener un flujo constante de solicitantes diversos y calificados para varias de sus contrataciones continuas, como la serie de Trabajadores Sociales Psiquiátricos, la serie de Enfermería de Salud Pública y Asistentes Médicos.

El Departamento de Salud no solicitó ninguna exención de certificación selectiva para 2022.

#### Contratación

1. ¿Qué criterios de selección utiliza el departamento en la entrevista de idoneidad?

Respuesta del MCHD: En 2022, el MCHD abrió aproximadamente 60 reclutamientos para diferentes clasificaciones. Después de que se evalúe que los candidatos poseen las calificaciones mínimas y se los coloque en una lista de elegibles y se realizan entrevistas exhaustivas y competitivas. Los gerentes de contratación trabajan estrechamente con el personal de Recursos Humanos para garantizar que las preguntas de la entrevista sean apropiadas y midan los conocimientos, habilidades y habilidades mínimas críticas identificados en el análisis de trabajo y el reclutamiento. Normalmente las preguntas de la entrevista consisten en preguntas específicas del proceso de planificación para la contratación específica. Normalmente las preguntas de la entrevista consisten en preguntas específicas de áreas de conocimiento del programa; formación y experiencia; Servicio al Cliente; competencia cultural; y

preguntas situacionales. Las preguntas de la entrevista se modifican según sea necesario según el tipo de contratación pero, una vez finalizadas, se hacen las mismas preguntas de la entrevista a cada solicitante.

Como se mencionó anteriormente, las entrevistas incluyen una pregunta sobre competencia cultural. Algunos ejemplos de preguntas de competencia cultural que pueden usarse incluyen:

- Describa sus capacidades bilingües. • Describa una experiencia intercultural que haya tenido con un paciente que haya sido difícil o desafiante o no salió bien. ¿Qué aprendiste de esa experiencia?
- Describa su experiencia trabajando con clientes de diversas culturas y grupos lingüísticos. Describa cualquier experiencia que tenga trabajando con clientes que padecen enfermedades mentales graves, problemas de abuso de sustancias o vivienda inestable. • ¿Qué lo ha preparado para poder brindar eficazmente servicios de atención médica a personas que pueden verse, hablar, actuar, creer o pensar de manera diferente a usted?
- Cuéntenos sobre alguna época en la que te adaptaste exitosamente a un ambiente culturalmente diferente. • Cuéntenos sobre alguna ocasión en la que haya adaptado su estilo para poder trabajar eficazmente con aquellos que eran diferentes a ti.

## 2. ¿Cómo garantiza su departamento la diversidad en los paneles de evaluadores y panelistas entrevistadores?

Respuesta de MCHD: En el proceso de contratación y planificación, los gerentes de contratación y el personal de Recursos Humanos identifican posibles expertos en la materia que pueden ayudar a evaluar los conocimientos, las habilidades y las habilidades del solicitante. MCHD hace todo lo posible para garantizar que haya expertos en la materia que sean personas de color y de género diverso en los paneles de entrevistas para garantizar que se elija al mejor candidato para el puesto.

Rev. 19-01-2335

## 3. ¿Qué capacitación o información se brinda a los evaluadores y a los panelistas de entrevistas para ayudar a minimizar el sesgo en la toma de decisiones?

Respuesta de MCHD: Antes de entrevistar a los solicitantes, los miembros del panel reciben la especificación de clase, una copia del folleto y cualquier otra información crítica que un miembro del panel deba tener en cuenta. Además, los miembros del panel reciben instrucciones detalladas sobre las preguntas confidenciales de la entrevista, el proceso de la entrevista y la toma de notas objetivas. Las entrevistas generalmente son supervisadas por un experto en la materia que está familiarizado con el proceso de entrevista formal y se realiza una sesión informativa después de la entrevista.

## Promociones

### 1. ¿Qué procesos, procedimientos o sistemas se han implementado en su departamento para apoyar a los grupos protegidos que pasan a clasificaciones laborales de alto nivel más allá de la progresión profesional regular (por ejemplo, capacitación, desarrollo de liderazgo, tutoría, etc.)? ¿Qué tan efectivas han sido estas iniciativas para apoyar oportunidades de promoción para mujeres y personas de color?

Respuesta de MCHD: El desarrollo profesional es un componente crucial de la experiencia de cada empleado en el Departamento de Salud. Los gerentes y supervisores deben proporcionar información específica y detallada

información durante el proceso de evaluación de desempeño anual con cada empleado para ayudarlos con sus objetivos profesionales individualizados.

Como mejora profesional adicional, en 2021 el Departamento de Salud participó en el programa piloto con "Better Up" para brindar asesoramiento y apoyo profesional individualizado a los gerentes. Hasta el momento, aproximadamente 27 directivos han participado en este programa.

En 2022, el Departamento de Salud continuó "creciendo" y promovió a 101 personas durante el año calendario, de las cuales el 82 % eran mujeres y el 73 % de los promovidos eran personas de color.

Como resumen de las actividades clave, aproximadamente:

- 83 de los ascensos fueron mujeres (82%)
- 74 de las promociones fueron personas de color (73%)
- 41 empleados fueron promovidos a un grupo de trabajo.
  - o De los 41, 36 eran mujeres (87,8%)
  - o De los 41, 30 eran personas de color (73,1%)
- 60 empleados fueron promovidos dentro de un grupo laboral.
  - o De los 60, 47 eran mujeres (78,3%)
  - o De los 60, 44 eran personas de color (73,3%)

2. ¿Cómo utiliza su departamento las evaluaciones de desempeño para evaluar el compromiso de los empleados con ¿Construir una fuerza laboral diversa e inclusiva? ¿Cómo se considera este compromiso al considerar empleados para oportunidades de promoción?

Rev. 19-01-2336

Respuesta del MCHD: Se evalúa el compromiso de los empleados para construir una fuerza laboral diversa e inclusiva en el proceso de evaluación del desempeño calificando específicamente a cada empleado utilizando la colaboración dimensión de desempeño. MCHD define la colaboración de la siguiente manera:

Trabaja de forma colaborativa y cooperativa con otros. Ajusta proactivamente su propio estilo y esfuerzos para complementar los de otros en una oficina o equipo; tratar a los demás con cortesía y respeto; Capacidad para interactuar armoniosamente y productivamente con diversos grupos de personas, incluidos colegas, supervisores, gerentes y el público. Demuestra efectivamente competencia cultural y tolerancia hacia los demás. La capacidad de aprender y funcionar en un entorno que consta de diversas situaciones y circunstancias, muchas de las cuales pueden ser estresantes, al mismo tiempo que se muestra paciencia frente a demandas conflictivas.

La expectativa de MCHD es que todos los empleados cumplan con los estándares de desempeño en esta dimensión y que aquellos que no cumplan con los estándares reciban la orientación, tutoría, entrenamiento y/o capacitación necesarios para ayudar a los empleados a cumplir con los estándares.

Como departamento de servicio, es imperativo que el personal posea las habilidades interpersonales y la competencia cultural para desarrollar y mantener relaciones interpersonales positivas y productivas con sus pares. clientes/clientes, administración, partes interesadas, grupos comunitarios y agencias para apoyar los objetivos estratégicos de MCHD.

Retención e inclusión

1. ¿Qué procedimientos/herramientas de recopilación de datos ha implementado para realizar un seguimiento de la tasa de rotación de los grupos protegidos? ¿Qué muestran los datos sobre las tasas de rotación de los grupos protegidos en comparación con la población general de su departamento? Según los datos recopilados, ¿cuáles son las tendencias negativas y positivas que ha encontrado y cómo actuará en consecuencia?

Respuesta del MCHD: El Departamento de Salud es un departamento grande con aproximadamente 1213,80 puestos presupuestados y realiza un seguimiento de las tasas de vacantes mensualmente. El Departamento de Salud contaba con aproximadamente 117 empleados separados de la organización en 2022, lo que equivale a una tasa de rotación de aproximadamente el 9,64%. De los que se fueron, aproximadamente el 75,0% eran mujeres y el 67,5% eran personas de color. La tasa de rotación es generalmente consistente con la dotación de personal actual y las tasas de utilización de nuevas contrataciones. El Departamento de Salud continuará monitoreando los datos de rotación para ver si las tendencias en la separación están relacionadas con la continuación de las anomalías en la retención experimentadas durante la pandemia de COVID-19.

2. ¿Qué medidas ha tomado el departamento para garantizar adaptaciones de lactancia para todos sus empleados?

Respuesta de MCHD: El personal del Programa de Bienestar de Empleados de MCHD ha seguido desempeñando un papel decisivo en el mantenimiento y modificación de la Política de Lactancia en el Lugar de Trabajo del Condado. El personal de bienestar continúa brindando asesoramiento y apoyo a todos los departamentos del condado sobre la política de lactancia. Además, el Programa de Bienestar de Empleados de MCHD, en colaboración con el personal de WIC de MCHD, coordina, planifica y organiza talleres sobre lactancia materna para todos los empleados del condado, futuras madres, familiares y cónyuges, educadores y cualquier persona interesada en aprender más sobre lactancia materna.

MCHD cumple con la política de Lactancia en el Lugar de Trabajo del Condado y ha asignado oficinas para la lactancia y/o ha hecho arreglos para que las madres lactantes tengan un espacio privado, cómodo y limpio para extraerse la leche. Todos los nuevos empleados son informados y firman el recibo de la política de Lactancia en el Lugar de Trabajo del Condado durante la orientación para nuevos empleados de MCHD. El personal de MCHD proporciona el folleto de adaptaciones para la lactancia al personal cuando planifica su licencia PDL/FMLA/CFRA. Además, se otorgan horarios de trabajo alternativos, que pueden incluir almuerzos o descansos más largos para extraerse la leche o permitir suficiente tiempo de viaje para que las madres amamenten a sus hijos en el hogar o en la guardería.

Rev. 19-01-2337

3. ¿Cuál es la práctica del departamento cuando un empleado solicita una adaptación?

Respuesta del MCHD: Cuando un empleado solicita una adaptación, los supervisores/gerentes le indican al empleado que hable y programe una reunión con uno de los dos Coordinadores de Adaptaciones Razonables (DRAC) del Departamento de Salud. De acuerdo con la Política de Adaptación Razonable del Condado, el DRAC se reúne con el empleado para explicarle:

- el proceso interactivo; • informar al empleado de cualquier documentación que pueda ser necesaria para solicitar adaptaciones razonables; • discutir las funciones esenciales de sus deberes; • buscar la opinión de los empleados sobre adaptaciones razonables y posibles; y

- brinda al empleado la oportunidad de revisar un resumen escrito de su conversación con el DRAC y posibles próximos pasos.

Dependiendo de la situación, en colaboración con el personal de Recursos Humanos del MCHD, el empleado que busca ajustes razonables puede ser informado de los posibles impactos en sus beneficios, como lo que sucede cuando el empleado agota sus licencias protegidas (como PDL/FMLA/CFRA/WC /LOA) si pasan a un estado no remunerado/desprotegido.

4. ¿El departamento realiza entrevistas de salida? Si es así, ¿qué haces con las respuestas para promoverlas?

¿diversidad e inclusión? En caso negativo, ¿qué métodos alternativos utiliza para recopilar información sobre los motivos de la separación?

Respuesta de MCHD: MCHD tiene una práctica bien establecida de realizar entrevistas de salida voluntaria para los empleados que abandonan el departamento. En 2021, se mejoró el proceso de entrevista de salida para permitir que el personal completara la encuesta electrónicamente o tuviera una entrevista de salida con un analista de recursos humanos.

Los datos de la entrevista de salida se recopilan, documentan y resumen para su revisión según corresponda. El personal de Recursos Humanos de MCHD realiza un seguimiento individual de los empleados que abandonan la organización, según corresponda, caso por caso.

5. ¿Cuáles han sido los mayores éxitos en materia de inclusión en su departamento?

Respuesta de MCHD: MCHD continúa disfrutando de una fuerza laboral diversa con una representación femenina del 83,1 % y una representación de personas de color del 79,9 %.

Rev. 19-01-2338

El Director del Departamento ha seguido enfatizando al equipo ejecutivo y a los gerentes la importancia de la inclusión y el compromiso del personal en todos los niveles.

Como gran empleador, MCHD sigue comprometido a hacer que cada miembro del equipo se sienta valorado y respetado.

6. ¿Qué oportunidades de mejora ha encontrado y cómo las abordará?

Respuesta de MCHD: MCHD cumplió con los estándares de representación en 9 de los 15 grupos laborales utilizados. De acuerdo con nuestra respuesta del año pasado, MCHD ha seguido identificando oportunidades de mejora en el área de competitividad del mercado para posiciones; aumentar el número de solicitantes de empleo para satisfacer las necesidades de la fuerza laboral; brindar oportunidades para que los estudiantes de colegios comunitarios y escuelas secundarias participen como un mecanismo para el crecimiento profesional; y un área adicional para mejorar el programa de reembolso de matrícula o educación para puestos del Departamento de Salud para "crecer los nuestros". Cada una de estas áreas se analiza más adelante.

Competitividad salarial/mercado El alto

costo de vida en el área del condado de Monterey continúa siendo una barrera para reclutar candidatos potenciales.

Para seguir avanzando en los esfuerzos de contratación, atraer y retener a los solicitantes más calificados, el Departamento de Salud

El Departamento seguirá abogando por salarios acordes a los de los competidores del mercado, especialmente teniendo en cuenta los desafíos económicos actuales y las tasas de inflación récord.

#### Aumento de solicitantes de empleo

MCHD sigue teniendo más puestos vacantes que solicitantes calificados para cubrirlos. Muchas de las contrataciones son "difíciles de cubrir" y con el alto costo de vida en el área del Condado de Monterey como barrera para reclutar candidatos potenciales, MCHD continúa teniendo dificultades para reclutar candidatos calificados. MCHD continuará reclutando solicitantes calificados utilizando esfuerzos de extensión diversos e integrales, con énfasis en aumentar las oportunidades para que los solicitantes trabajen en la comunidad en la que viven.

MCHD ha disfrutado de un presupuesto saludable para realizar actividades de divulgación, y en 2022 gastó aproximadamente \$146,500 en brindar una amplia divulgación para atraer a un grupo diverso de candidatos.

A medida que el mercado laboral continúa estrechándose, MCHD identificará otros métodos de reclutamiento para identificar solicitantes que posean los conocimientos, habilidades y capacidades necesarios para cubrir con éxito los puestos vacantes.

#### Involucrar a los estudiantes de secundaria

MCHD comenzó a involucrar a los estudiantes de los niveles de escuela secundaria en una feria profesional interactiva que se puso a prueba el 8 de marzo de 2022. La feria profesional fue el resultado de la colaboración entre el Distrito Escolar Unificado de la Península de Monterey (MPUSD) y la Universidad Estatal de California en la Bahía de Monterey (CSUMB), Hartnell College y Monterey Peninsula College (MPC). El objetivo era brindar una experiencia integral de futuras posibilidades profesionales para los estudiantes de secundaria dentro del condado de Monterey. MCHD fue uno de los departamentos que pudo brindar un recorrido interactivo a los estudiantes y destacó los servicios esenciales brindados por MCHD. Los estudiantes participaron y aprendieron sobre carreras en cuatro de las ocho divisiones: Salud Ambiental; Servicios para animales; Salud conductual; y Planificación, Evaluación y Política (PEP). Al brindar esta experiencia, el objetivo es que MCHD haya creado una fuente de talento para MCHD como intervención temprana. Dado el éxito de esta feria profesional, MCHD espera ofrecerla a otros distritos escolares dentro del condado según lo permitan los recursos de personal.

Rev. 19-01-2339

#### Matrícula y reembolso educativo

En 2022, el Departamento de Salud comenzó a buscar apoyo para mejorar el programa de reembolso de matrícula y educación en el Condado, que no ha recibido fondos desde 2007. El objetivo del Departamento de Salud es tener el programa de reembolso de matrícula y educación disponible para los empleados en situaciones "difíciles de cubrir". "clasificaciones de nivel inferior para que puedan competir con éxito por puestos de nivel superior, dependiendo de sus calificaciones.

Las conversaciones recientes en 2023 con CSUMB y Hartnell Pathways también buscan generar más oportunidades para alentar a los solicitantes que asisten a colegios comunitarios locales y CSUMB a buscar empleo en el Departamento de Salud del Condado de Monterey.

#### Resumen

MCHD sigue comprometido con la igualdad de oportunidades laborales, que incluye:

- Decisiones

laborales objetivas y libres de discriminación;

- Prácticas de gestión del desempeño orientadas a las habilidades e impulsadas por las competencias que evalúan las capacidades de los empleados.

compromiso de construir una fuerza laboral diversa e inclusiva;

- Procesos de Reclutamiento/Selección que utilizan un amplio alcance para grandes grupos de candidatos; objetivo

Criteria de selección; y toma de decisiones en equipo sobre los candidatos finales;

- Compromiso con la Prevención del Acoso y la Discriminación Sexual cada dos años en el Condado de Monterey  
Capacitación, así como Capacitación en Derechos Civiles, para todos los empleados y gerentes/supervisores de MCHD;
- Compromiso de brindar capacitación para habilidades de avance laboral; •  
Mecanismos de retroalimentación formales e informales para que los empleados den su opinión y expresen sus inquietudes;  
y
- Responsabilidad de los empleados en todos los niveles para defender los valores del condado de tratar a los  
compañeros de trabajo con respeto, dignidad y cortesía.

## Sección 7

### Logros y necesidades de recursos

Resalte los éxitos de su departamento en lograr una fuerza laboral diversa en esta sección. Describa la evaluación de su departamento sobre las necesidades de recursos de la Oficina de Derechos Civiles. Comparta cualquier sugerencia y recomendación de mejora que pueda ofrecer con respecto a las políticas y procedimientos actuales. Siéntase libre de utilizar ejemplos o especificar por grupo de trabajo. Incluya las tasas de cumplimiento actuales de su departamento con la capacitación requerida de la Oficina de Derechos Civiles. Todos los empleados deben completar la Capacitación en Prevención de Acoso y Discriminación y la Capacitación en Derechos Civiles cada dos años.

Respuesta de MCHD: MCHD ha logrado mucho éxito al lograr una fuerza laboral diversa con una representación general de mujeres del 83,1 % y una representación de personas de color del 79,9 % en la fuerza laboral.

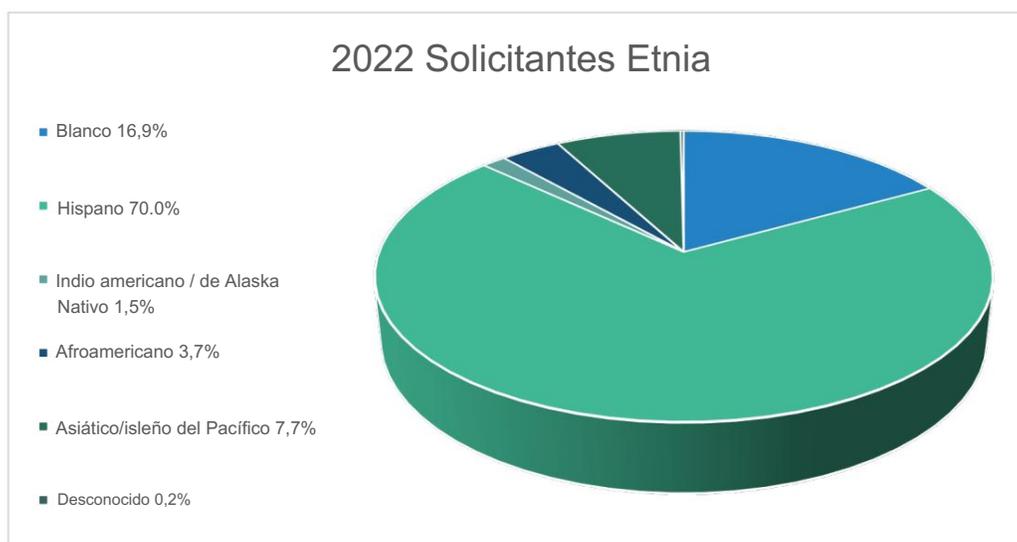
El Departamento de Salud continúa rastreando las vacantes mensualmente. Este nivel de seguimiento garantiza que los esfuerzos de reclutamiento se movilizan para satisfacer las demandas de cada Oficina y mitigar cualquier impacto negativo en los grupos protegidos.

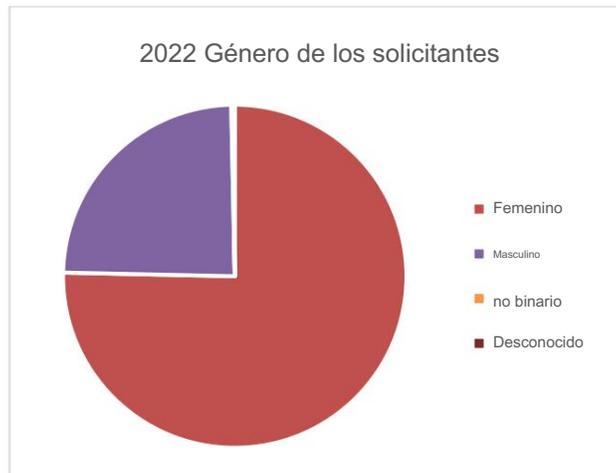
El Departamento de Salud ha gastado una cantidad significativa de fondos en un esfuerzo por atraer un grupo de solicitantes calificados diversos, gastando en 2022 aproximadamente \$146,500. El Departamento revisará otros mecanismos para atraer candidatos calificados, ya que esto puede no ser sostenible.

En 2022, el Departamento tenía un total de 60 contrataciones abiertas, incluidas 18 contrataciones "continuas".

En 2022, el Departamento recibió aproximadamente 2490 solicitudes en respuesta a los esfuerzos de contratación. Este es un aumento con respecto al mínimo de 2021, cuando el departamento recibió solo aproximadamente 1,630 solicitudes. En general, el Departamento aún no ha recibido el número de solicitudes desde 2020, que fue de 3.506 solicitantes.

De las solicitudes recibidas en 2022, aproximadamente 1.876 eran mujeres (75,3%) y aproximadamente 2.064 eran personas de color (83%). Un resumen de las solicitudes recibidas es el siguiente:





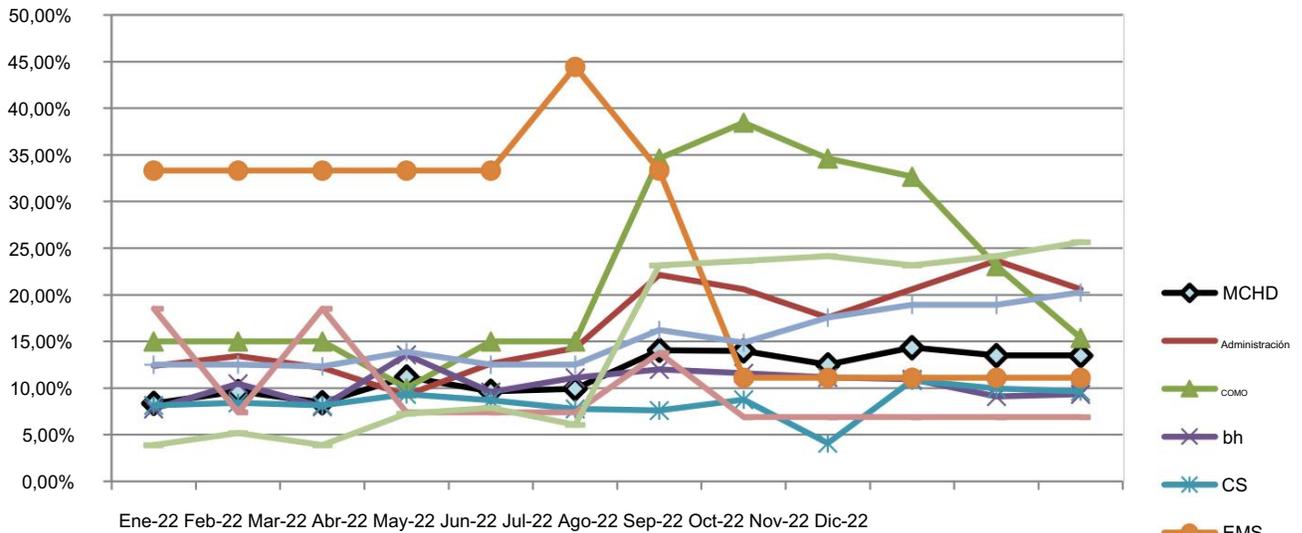
Al 31 de diciembre de 2022, el Departamento tiene aproximadamente 1,213.80 puestos aprobados en el presupuesto, con aproximadamente 922.9438 empleados activos.

La tasa de vacantes del Departamento ha tenido una tendencia ascendente debido a la dificultad para encontrar solicitantes calificados y a la escasez de personal de Recursos Humanos para contratar para las vacantes disponibles. Al 31 de diciembre de 2022, había aproximadamente 290,8562 vacantes en total (23,96%), sin embargo, solo aproximadamente 163,85 de ellas fueron aprobadas para contratar (13,50%). Esto se compara con los niveles de 2021, cuando el Departamento tenía una tasa total de vacantes de aproximadamente el 18,53 %, con aproximadamente el 8,9 % de los puestos aprobados para contratación.

La siguiente figura muestra los puestos mensuales por Oficina para los que se aprobó la contratación en el año calendario 2022.

Rev. 19-01-2342

Departamento de salud  
Tasa de vacancia: 12 meses  
Objetivo ≤10%



	22/01	22/02	22/03	22/04	22/05	22/06	22/07	22/08	22/09	22/10	22/11	22/12			
MCHD	8,36%	9,64%	8,44%	11,20%	9,66%	9,93%	14,06%	13,98%	12,50%	14,35%	13,50%	13,50%			
Administración	12,39%	13,45%	12,17%	9,24%	12,61%	14,29%	22,14%	20,61%	17,56%	20,61%	23,66%	20,61%			
como	15,00%	15,00%	15,00%	10,00%	15,00%	15,00%	34,62%	38,46%	34,62%	32,69%	23,08%	15,38%			
bh	7,79%	10,45%	8,03%	13,57%	9,56%	11,12%	11,99%	11,58%	11,17%	10,96%	9,12%	9,32%			
CS	8,13%	8,43%	8,13%	9,34%	8,68%	7,78%	7,60%	8,77%	4,09%	10,82%	9,94%	9,65%			
SME	33,33%	33,33%	33,33%	33,33%	33,33%	44,44%	33,33%	11,11%	11,11%	11,11%	11,11%	11,11%			
EH	12,50%	12,50%	12,33%	13,89%	12,50%	12,50%	16,22%	14,86%	17,57%	18,92%	18,92%	20,27%			
PP	18,52%	7,41%	18,52%	7,41%	7,41%	7,41%	13,79%	6,90%	6,90%	6,90%	6,90%	6,90%			
PH	3,89%	5,19%	3,89%	7,26%	7,87%	6,05%	23,15%	23,65%	24,15%	23,15%	24,15%	25,65%			

Rev. 19-01-2343

**Capacitación**

En 2022 se ofreció capacitación adicional en línea sobre derechos civiles, lo que permitió al Departamento lograr grandes avances en cuanto a que el personal complete la capacitación obligatoria, ya que no se ofreció en 2019 y 2020 debido a la pandemia. Como resultado de la disponibilidad de capacitación en línea, el Departamento ha mejorado la asistencia a la capacitación obligatoria tanto para la Prevención del Acoso y la Discriminación como para la Capacitación en Derechos Civiles, como se muestra a continuación:

Acoso y discriminación Capacitación en Prevención	Número total de empleados	# de Empleados que Terminado Capacitación	Porcentaje de empleados Entrenamiento completado
Supervisores/Gerentes	187	165	88%

Empleados (no supervisor/no gerente)	855	770	90%
Totales*	1.042	935	90%

Capacitación en derechos civiles	Número total de empleados	# de Empleados que Terminado Capacitación	Porcentaje de empleados Entrenamiento completado
Supervisores/Gerentes	187	154	82%
Empleados (no supervisor/no gerente)	855	651	76%
Totales*	1.042	805	77%

\*Los totales incluyen personal temporal y estudiante en prácticas que deben recibir capacitación.

#### Necesidades futuras de recursos de la Oficina de Derechos Civiles

Las necesidades de recursos adicionales de la Oficina de Derechos Civiles incluyen una mejora en el informe de Análisis de la Fuerza Laboral que incluiría la categoría "2 o más razas". El informe actual no tiene esto como categoría y requiere la manipulación de los datos para incluir a todo el personal.

Rev. 19-01-2344

También se agradecería comunicación adicional relacionada con varias reuniones mensuales y trimestrales de Derechos Civiles que están abiertas al público y aquellas que están presididas por un miembro de la Junta de Supervisores. Derechos Civiles no anuncia reuniones al personal de Recursos Humanos y, por lo tanto, Recursos Humanos y otro personal no tienen reuniones regulares en el calendario para que puedan asistir y escuchar sobre discusiones críticas.

Sección 8

Seguimiento solicitado por la Comisión

Por favor analice cualquier seguimiento solicitado por la Comisión durante las presentaciones de años pasados sobre el Plan Departamental de Igualdad de Oportunidades en esta sección. El seguimiento puede realizarse mediante acción, memorando o presentación adicional a la Comisión.

Respuesta de MCHD: No se ha solicitado al Departamento de Salud del Condado de Monterey que haga un seguimiento de ningún tema durante las presentaciones de los años anteriores.

## Sección 9

## Título VI de la Implementación de la Ley de Derechos Civiles\*

	Requisito	Notas de implementación (explique cómo su departamento cumplió o planea cumplir este requisito. También incluya los resultados de la implementación, si corresponde)	Terminado (sí/no)	Fecha de finalización (incluya las fechas de finalización reales y las fechas de finalización previstas para los requisitos que aún no se han completado)
General	Aviso del Título VI al público contadores	Se colocaron carteles cerca de mostradores públicos, en áreas con espacio limitado y donde se comparte información de los clientes.	Sí.	Documentado en 2019.
	Proceso interno para remitir denuncias de discriminación a Civil Oficina de Derechos	Actualmente, las quejas conocidas de discriminación de clientes se envían a los Directores de la Oficina y al Oficial de Cumplimiento, y luego a la Oficina de CRO y al Departamento de Recursos Humanos (si corresponde). Las quejas de discriminación de los empleados se envían al personal del Departamento de Recursos Humanos y, si corresponde, a la oficina de CRO.	Sí.	Documentado en 2019.  Rev. 19-01-2346
	Los contratos atípicos incluyen una cláusula de no discriminación	Se revisarán las plantillas de contratos no estándar para garantizar que se incluya/negocie lenguaje no discriminatorio a medida que los contratos estén sujetos a revisión.	Sí.	Documentado en 2019.
	Se recopilan datos sobre el origen étnico y el idioma de las personas atendidas.	Las oficinas del Departamento de Salud están recopilando datos étnicos e idiomáticos en diversos sistemas y formatos. MCHD continúa explorando métodos adicionales de recopilación de datos que puedan	En curso. Práctica	de larga data y documentada en 2019.

		complementar la corriente unos.		
Idioma Acceso	Evaluación departamental de idioma completada	Actualmente, el personal de MCHD realiza verbalmente las evaluaciones de las necesidades lingüísticas de los clientes.	Sí.	Práctica de larga data y documentada en 2019.
	Documentos vitales traducidos al español.	Los documentos vitales de MCHD ya están traducidos al español o están en proceso de traducción.	Sí.	Práctica de larga data y documentada en 2019.
	Sitio web: minimice los archivos PDF. Cuando utilice archivos PDF, incluya una versión en español.	Las páginas web de la Oficina MCHD se evalúan continuamente para garantizar la disponibilidad de archivos PDF en español.	Práctica continua	de larga data y documentada en 2019.
	Trámites y presupuesto para el uso de servicios de interpretación y traducción.	La lista Master Language Agreement se utiliza para proporcionar servicios de interpretación y traducción si es necesario.	Sí.	Práctica de larga data y documentada en 2019.
	Servicios de comunicación para personas sordas o con problemas de audición.	Las personas pueden solicitar la intervención de Recursos Humanos para entrevistas según corresponda.	Sí.	Práctica de larga data.  Rev. 19-01-2347
	Correos de voz públicos en inglés y español	Los mensajes de voz públicos ya tienen un mensaje bilingüe (inglés/español) o están en proceso de cambiarse para ser bilingües.	Sí.	Práctica de larga data y documentada en 2019.
	Mostradores públicos: tablas de idiomas disponibles	MCHD identifica continuamente una tabla de idiomas que satisfará las necesidades del idioma local.	Continuo. Práctica	de larga data y documentada en 2019.
	Mostradores públicos: toda la señalización en inglés y Español	Los letreros de los mostradores públicos tienen letreros bilingües (inglés/español) o están en el proceso de incluir letreros que sean bilingües.	Continuo. Práctica	de larga data y documentada en 2019.
	Mostradores públicos: trámites para tener personal bilingüe disponible	Las oficinas de MCHD tienen la intención de contratar personal bilingüe para puestos públicos de contrapartida y establecer procedimientos verbales para que el personal bilingüe de respaldo apoye	Sí.	Práctica de larga data y documentada en 2019.

		Personal de mostrador que habla monolingüe (cuando corresponda)		
Comunidad Compromiso	Los proyectos, programas, políticas y servicios reflejan las partes interesadas del condado y son sensibles a diversos orígenes demográficos.	Se han completado varias formas de reuniones de aportes de la comunidad, sesiones educativas y otras evaluaciones del programa para garantizar el aporte de diversas comunidades. Se proporciona interpretación y traducción de documentos.	Sí.	Práctica de larga data y documentada en 2019.
	Se analizaron posibles efectos adversos desproporcionados para la salud humana o el medio ambiente en comunidades de color, comunidades tribales u otras personas subrepresentadas en el	Continúan las aportaciones de diversas partes interesadas en el proceso público.	Continuo. Práctica	de larga data y documentada en 2019.
	Consideraciones tomadas para garantizar una participación equitativa	MCHD continúa apoyando reuniones bilingües (inglés/español) según corresponda.	Sí.	Práctica de larga data y documentada en 2019.
	Se establecieron contactos clave de participación comunitaria	MCHD hace un gran esfuerzo para mantener contactos comunitarios clave invitando/compartiendo reuniones públicas con la comunidad. Debido a la pandemia de COVID-19, las reuniones se han realizado de forma remota mediante zoom o mediante un seminario web. Se mantiene una participación adicional a través de las redes sociales bilingües (español e inglés).	Sí.	Práctica de larga data y documentada en 2019.

\* [Plan de implementación del Título VI de la Ley de Derechos Civiles](#) del Condado incluye una descripción general de cómo el Condado de Monterey cumplirá con requisitos relacionados con el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964. Conozca el Plan del Título VI del Condado siguiendo el enlace.