



# NATIVIDAD

## Plan de Igualdad de Oportunidades 2023

CHARLES R. HARRIS, MD  
DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL

JANINE BOUYEA  
ADMINISTRADOR ASISTENTE DEL HOSPITAL

CARRIE RAMÍREZ  
ANALISTA SUPERVISOR DE RECURSOS HUMANOS

## 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 y revisión enfocada	8
Sección 4: Actividad del personal	24
Sección 5: Datos de reclutamiento	64
Sección 6: Programas orientados a la acción	76
Sección 7: Logros y necesidades de recursos	87
Sección 8: Seguimiento de la EOCRAC	88
Sección 9: Título VI de la Ley de Derechos Civiles	89

## Section 1

### **Department Head's Acknowledgment & Commitment to the 2023 Departmental Equal Opportunity Plan**

The Monterey County Board of Supervisors adopted an ordinance reaffirming their long-standing commitment to providing equal opportunities for all and preventing and eliminating unlawful discrimination. The Board of Supervisors values providing an open and empathetic communication channel for County officials and employees, applicants for employment, and business relationships with the County. Through the adoption of the Nondiscrimination, Sexual Harassment, Reasonable Accommodation, and the Language Access and Effective Communication Policies, the Board of Supervisors reaffirms its expectation that each County official and employee is responsible for maintaining a workplace that is free from unlawful discrimination, harassment, and retaliation.

As Department Head, my signature below verifies the accuracy of this report and affirms my commitment to equal opportunity and civil rights, as outlined in County policies and ordinances.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'C. Harris', is written over a horizontal line.

**Charles R. Harris, M.D.**

**Hospital Chief Executive Officer**

## Sección 2

Perfil organizacional - Página 1 de 4  
**NATIVIDAD**

NMC CEO 1WM ADMINISTRATION SUPPORT TOTAL 5 3HF, 2WF					
<b>CHIEF NURSING OFFICER</b>  1WF	<b>CHIEF MEDICAL OFFICER</b>  1WM	<b>CHIEF FINANCIAL OFFICER</b>  1AM	<b>CHIEF INFORMATION OFFICER</b>  1WM	<b>ASSISTANT ADMINISTRATOR- OPERATIONS &amp; SUPPORT</b>  1WF	<b>ASSISTANT ADMINISTRATOR- HUMAN RESOURCES</b>  1AAF
<b>INTENSIVE CARE UNIT</b>  <i>TOTAL 34</i>  16AF, 4AM, 7HF, 1HM, 3WF, 3WM	<b>PHYSICIANS</b>  <i>TOTAL 46</i>  3HF, 4AM, 2AF, 1AAM, 20WF, 15WM, 1TF	<b>PURCHASING &amp; MATERIALS MANAGEMENT</b>  <i>TOTAL 20</i>  1AF, 2AM, 3HF, 11HM, 1WF, 2WM	<b>INFORMATION TECHNOLOGY</b>  <i>TOTAL 26</i>  1AF, 1AM, 1AAM, 6HF, 5HM, 1AIM, 4WF, 7WM	<b>DIETARY &amp; CLINICAL NUTRITION</b>  <i>TOTAL 40</i>  7AF, 4AM, 1AAF, 18HF, 4HM, 4WF, 2APIF	<b>HUMAN RESOURCES</b>  <i>TOTAL 15</i>  1AM, 1AAF, 8HF, 3WF, 1HM, 1TF
<b>NEONATAL INTENSIVE CARE UNIT</b>  <i>TOTAL 27</i>  5AF, 2AM, 8HF, 12WF	<b>FAMILY PRACTICE RESIDENCY</b>  <i>TOTAL 40</i>  2AF, 1AAM, 1AM, 11HF, 5HM, 9WF, 10WM, 1UF	<b>GENERAL ACCOUNTING</b>  <i>TOTAL 9</i>  2AF, 5HF, 1WF, 1HM	<b>HEALTH INFORMATION MANAGEMENT</b>  <i>TOTAL 27</i>  1AF, 1AM, 2AAF, 1AAM, 16HF, 2HM, 1AIF, 3WF	<b>ENVIRONMENTAL SERVICES</b>  <i>TOTAL 67</i>  5AF, 9AM, 3AAM, 28HF, 20HM, 2WM	<b>EMPLOYEE HEALTH</b>  <i>TOTAL 5</i>  2AF, 2HF, 1HM
<b>MEDICAL SURGICAL UNIT</b>  <i>TOTAL 116</i>  36AF, 8AM, 1AAM, 3AAF, 35HF, 6HM, 3APIF, 20WF, 4WM	<b>PHARMACY</b>  <i>TOTAL 32</i>  6AF, 1AM, 2AAF, 12HF, 3HM, 2WF, 5WM, 1HU	<b>PATIENT ACCOUNTING</b>  <i>TOTAL 22</i>  2AF, 17HF, 2WF, 1HM		<b>ENGINEERING &amp; SAFETY</b>  <i>TOTAL 16</i>  1HF, 8HM, 1AIF, 6WM	<b>RECORDS &amp; RETENTION</b>  <i>TOTAL 3</i>  3HF
<b>PEDIATRIC UNIT</b>  <i>TOTAL 12</i>  2AF, 2HF, 8WF	<b>MEDICAL STAFF OFFICE / LIBRARY</b>  <i>TOTAL 6</i>  1AF, 3HF, 1WF, 1WM	<b>PHYSICIAN BILLING</b>  <i>TOTAL 2</i>  2HF		<b>LABORATORY</b>  <i>TOTAL 48</i>  18AF, 3AM, 1AAF, 1AAM, 11HF, 4HM, 2AIF, 8WF	<b>VOLUNTEER AUXILIARY</b>  <i>TOTAL 1</i>  1WF

Género y origen étnico autoinformados:

M – Macho F – Hembra

AA - afroamericano; H – Hispano; API: asiático/isleño del Pacífico; W - Blanco que no sea hispano; IA: indio americano/nativo de Alaska

## Sección 2

Perfil organizacional - Página 2 de 4  
**NATIVIDAD**

CHIEF NURSING OFFICER 1WF	CHIEF MEDICAL OFFICER 1WM	CHIEF FINANCIAL OFFICER 1AM	CHIEF INFORMATION OFFICER 1WM	ASSISTANT ADMINISTRATOR- OPERATIONS & SUPPORT 1WF	ASSISTANT ADMINISTRATOR- HUMAN RESOURCES 1AAF
<b>MENTAL HEALTH UNIT</b> TOTAL 39 4AF, 3AM, 2AAF, 15HF, 4HM, 8WF, 3WM	<b>QUALITY MANAGEMENT</b> TOTAL 11 1AF, 1HF, 1AM, 8WF	<b>ADMITTING &amp; REGISTRATION</b> TOTAL 31 26HF, 2WF, 3HM		<b>RADIOLOGY</b> TOTAL 33 1AF, 1AM, 12HF, 3HM, 1AAM, 7WF, 8WM	<b>STAFFING RESOURCES</b> TOTAL 6 1AF, 4HF, 1HM
<b>MATERNAL INFANT &amp; LACTATION/NINOS CLINICS</b> TOTAL 52 17AF, 1AAF, 24HF, 2HM, 1APIF, 7WF	<b>INFECTION CONTROL</b> TOTAL 2 1HF, 1WM	<b>MANAGED CARE/FINANCIAL COUNSELING</b> TOTAL 10 7HF, 2WF, 1HM		<b>ULTRASOUND</b> TOTAL 7 2WF, 3HF, 1HM, 1AIF	<b>INTERPRETER SERVICES</b> TOTAL 10 6HF, 4HM
<b>ACUTE REHABILITATION UNIT</b> TOTAL 57 17AF, 6AM, 2AAF, 22HF, 2HM, 1AIF, 4WF, 3WM	<b>EDUCATION ADMIN/MED STAFF</b> TOTAL 4 2HF, 1WF, 1HM	<b>DECISION SUPPORT</b> TOTAL 2 1HF, 1HM		<b>COMMUNICATIONS</b> TOTAL 8 5HF, 3HM	
<b>EMERGENCY DEPARTMENT</b> TOTAL 70 7AF, 2AM, 1AAM, 23HF, 7HM, 22WF, 8WM	<b>COUMADIN CLINIC</b> TOTAL 1 1WF			<b>THERAPY SERVICES</b> TOTAL 23 3AF, 2AM, 6HF, 7WF, 1HM, 4WM	
<b>LABOR &amp; DELIVERY / ANTENATAL</b> TOTAL 58 10AF, 32HF, 15WF, 1TF	<b>CASE MANAGEMENT</b> TOTAL 11 2AAF, 1HF, 5AF, 1AM, 2WF			<b>MARKETING</b> TOTAL 1 1WF	
<b>SURGERY &amp; RECOVERY</b> TOTAL 38 6AF, 4AM, 1AAF, 1AAM, 10HF, 4HM, 8WF, 4WM	<b>SOCIAL SERVICES</b> TOTAL 4 4HF			<b>NUCLEAR MEDICINE</b> TOTAL 1 1HF	
<b>OUTPATIENT SURGICAL SERVICES / ENDOSCOPY</b> TOTAL 14 2AF, 9HF, 1HM, 2WF	<b>GERIATRIC-PALLIATIVE</b> TOTAL 2 1HF, 1WF				

Género y origen étnico autoinformados:

M – Macho F – Hembra

AA - afroamericano; H – Hispano; API: asiático/isleño del Pacífico; W - Blanco que no sea hispano; IA: indio americano/nativo de Alaska

## Sección 2

## Perfil organizacional - Página 3 de 4

**NATIVIDAD**

CHIEF NURSING OFFICER 1WF	CHIEF MEDICAL OFFICER 1WM	CHIEF FINANCIAL OFFICER 1AM	CHIEF INFORMATION OFFICER 1WM	ASSISTANT ADMINISTRATOR- OPERATIONS & SUPPORT 1WF	ASSISTANT ADMINISTRATOR- HUMAN RESOURCES 1AAF
<b>TRAUMA SERVICES</b> <i>TOTAL 12</i> 2AF, 3HF, 5WF, 1HM, 1WM	<b>BATES ELDREDGE CLINIC</b> <i>TOTAL 1</i> 1WF				
<b>PACU</b> <i>TOTAL 8</i> 1AF, 5HF, 1HM, 1WF					
<b>INTERVENTIONAL RADIOLOGY (NURSING)</b> <i>TOTAL 13</i> 1AF, 2HF, 1AIF, 4WF, 2HM, 3WM					
<b>CENTRAL STERILE</b> <i>TOTAL 8</i> 1AF, 1 AM, 5HF, 1WF					
<b>NURSING ADMINISTRATION</b> <i>TOTAL 12</i> 2AF, 4HF, 3WF, 3WM					
<b>NURSING EDUCATION/TRAINING</b> <i>TOTAL 8</i> 1AF, 1AM, 1HM, 1AIM, 4WF					
<b>NURSING FLOAT POOL</b> <i>TOTAL 39</i> 10AF, 5AM, 1AAF, 19HF, 1HM, 3WF					
<b>CARDIOPULMONARY SERVICES / CARDIAC ULTRASOUND</b> <i>TOTAL 33</i> 2AF, 3AM, 11HF, 7HM, 6WF, 4WM					

Género y origen étnico autoinformados:

M – Macho F – Hembra

AA - afroamericano; H – Hispano; API: asiático/isleño del Pacífico; W - Blanco que no sea hispano; IA: indio americano/nativo de Alaska

## Sección 2

## Perfil organizacional - Página 4 de 4

**NATIVIDAD**

CHIEF NURSING OFFICER 1WF	CHIEF MEDICAL OFFICER 1WM	CHIEF FINANCIAL OFFICER 1AM	CHIEF INFORMATION OFFICER 1WM	ASSISTANT ADMINISTRATOR- OPERATIONS & SUPPORT 1WF	ASSISTANT ADMINISTRATOR- HUMAN RESOURCES 1AAF
<b>BARIATRIC SERVICES</b> TOTAL 5 3HF, 1WF, 1WM					
<b>JUVENILE HALL</b> TOTAL 4 4HF					
<b>CENTRAL TRANSPORTATION</b> TOTAL 6 3HF, 1HM, 1AAM, 1WF					
<b>CARDIOLOGY CLINIC</b> TOTAL 13 11HF, 2WF					
<b>NATIVIDAD MEDICAL GROUP</b> TOTAL 9 7HF, 1HM, 1WF					
<b>SPECIALTY CLINIC</b> TOTAL 21 3AF, 11HF, 2HM, 1WF, 2WM, 2AAM					
<b>DIABETIC CLINIC</b> TOTAL 2 2HF					
<b>CRISIS TEAM</b> TOTAL 6 1AF, 1HF, 1WF, 3HM					
<b>PRUNEDALE CLINIC</b> TOTAL 8 4HF, 1AIF, 2WF, 1HM					

Género y origen étnico autoinformados:

M – Macho F – Hembra

AA - afroamericano; H – Hispano; API: asiático/isleño del Pacífico; W - Blanco que no sea hispano; IA: indio americano/nativo de Alaska

### Seccion 3

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

**Report ID :** MC-HRM-EO-0003  
**Run Date :** 01/05/2023  
**Run Time :** 2:58 PM

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

### Cover Page

#### Parameters and Prompts

<b>Home Department:</b>	9600
<b>Occupational Group:</b>	*
<b>Title:</b>	*

#### 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).

AMS infoAdvantage



Report ID :MC-HRM-EO-0003  
 Run Date :01/05/2023  
 Run Time :2:58 PM

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

9600 - Natividad Medical Center

JOB GROUP 01: Management II - (34.6% Minority Availability) - (52.8% 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
HOSPITAL ASSISTANT ADMINISTRATOR	OA	0	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0
HOSPITAL CHIEF FINANCIAL OFFICER	OA	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
HOSPITAL CHIEF NURSING OFFICER	OA	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
<b>TOTAL Management II</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
		75.0%			50.0%													50.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%		

JOB GROUP 02: Management I - (37.6% Minority Availability) - (49.1% 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
DIRECTOR OF MARKETING AND COMMUNITY RELATIONS	OA	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
DIRECTOR OF RESPIRATORY CARE SERVICES	OA	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
HOSP DIRECTOR OF ENGINEERING AND SAFETY	OA	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
HOSPITAL CHIEF INFORMATION OFFICER	OA	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
HOSPITAL CONTROLLER	P	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0
HOSPITAL DIRECTOR OF ENVIRONMENTAL SERVICES	OA	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
HOSPITAL PATIENT ADMITTING MANAGER	P	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
HOSPITAL PURCHASING & MATERIALS SUPPORT DIRECTOR	OA	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
INFORMATION TECHNOLOGY 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
MANAGER OF DIAGNOSTIC IMAGING SERVICES	P	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
PATIENT ACCOUNT MANAGER	P	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
PATIENT FINANCIAL SERVICES 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
<b>TOTAL Management I</b>		<b>6</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>0</b>
		53.8%			61.5%													38.5%	15.4%	38.5%	7.7%	0.0%		

Report ID :MC-HRM-EO-0003  
 Run Date :01/05/2023  
 Run Time :2:58 PM

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

9600 - Natividad Medical Center

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	F/T	P/T	
ACCOUNTANT III	P	0	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0
ADMINISTRATIVE SERVICES ASSISTANT	P	0	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0
ASSOCIATE PERSONNEL ANALYST	P	1	1	2	1	1	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	2	0
BUYER II	P	0	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0
CHIEF HOSPITAL ACCOUNTANT	P	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
HOSPITAL DECISION SUPPORT ANALYST	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
HOSPITAL DECISION SUPPORT MANAGER	P	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	
HOSPITAL REVENUE CYCLE EXAMINER	P	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	
HOSPITAL SECURITY & DATABASE ADMINISTRATOR	P	2	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	
HOSPITAL SOFTWARE ANALYST II	P	2	3	5	2	2	4	0	0	2	0	0	1	0	2	0	0	1	0	4	0	0	5	0	
HOSPITAL SOFTWARE ANALYST III	P	2	2	4	2	2	4	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0	0	3	1	0	4	0	
INFORMATION TECHNOLOGY PROJECT MANAGER III	P	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	
INFORMATION TECHNOLOGY SYSTEMS ANALYST III	P	2	0	2	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	
MANAGEMENT ANALYST I	P	1	2	3	1	2	3	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	1	0	3	0	
MANAGEMENT ANALYST II	P	1	3	4	1	2	3	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	2	1	0	4	0	
MANAGEMENT ANALYST III	P	1	1	2	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	0	
MEDICAL STAFF COORDINATOR	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	3	0	0	0	0	3	0	0	3	0	
PHYSICAL PLANT MANAGER	QA	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	
PROJECT MANAGER III	P	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	
SENIOR PERSONNEL ANALYST	P	1	3	4	1	2	3	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	4	0	
SUPERVISING PERSONNEL ANALYST	P	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	
<b>TOTAL Professionals - Administration</b>		19	28	47	12	23	35	7	0	9	2	1	5	2	19	2	0	12	2	26	4	1	47	0	
		59.6%			74.5%								25.5%					4.3%		59.6%		8.5%		2.1%	

Report ID : MC-HRM-EO-0003  
 Run Date : 01/05/2023  
 Run Time : 2:58 PM

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

9600 - Natividad Medical Center

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	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
PSYCHIATRIC SOCIAL WORKER II	P	1	3	4	1	2	3	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	2	1	0	3	1
SOCIAL WORKER V	P	0	5	5	0	5	5	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5	0	0	4	1	
SOCIAL WORK SUPERVISOR II	P	1	1	2	1	1	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	2	0	
<b>TOTAL Professionals - Human Services</b>		<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>2</b>
		75.0%			91.7%								8.3% 0.0% 83.3% 8.3% 0.0%											

JOB GROUP 07: Professionals - Health, Administration - (34.9% Minority Availability) - (64.8% 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
BEHAVIORAL HEALTH SERVICES MANAGER I	P	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
CLINICAL LABORATORY MANAGER	P	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
DIRECTOR OF HEALTH INFORMATION MANAGEMENT	P	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
DIRECTOR OF MEDICAL CENTER PHYSICIAN SERVICES	P	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
HOSPITAL DIRECTOR OF FOOD SERVICES	P	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
HOSPITAL INTERPRETER SERVICES MANAGER	P	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
MANAGED CARE OPERATIONS 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
OUTPATIENT SERVICES MANAGER II	P	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
PHARMACY DIRECTOR	P	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
QUALITY/COMPLIANCE ADMINISTRATOR	P	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
REHABILITATIVE SERVICES MANAGER	P	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
<b>TOTAL Professionals - Health, Administration</b>		<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>1</b>
		72.7%			36.4%								63.6% 9.1% 27.3% 0.0% 0.0%											

Report ID : MC-HRM-EO-0003  
 Run Date : 01/05/2023  
 Run Time : 2:58 PM

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

9600 - Natividad Medical Center

JOB GROUP 08: Professionals - Health, Ancillary - (42.6% Minority Availability) - (73.8% 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
CLINICAL PHARMACY COORDINATOR	P	1	1	2	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	2	0
DIETITIAN	P	0	4	4	0	1	1	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	3	0	0	1	0	3	1
OCCUPATIONAL THERAPIST	P	3	7	10	1	3	4	2	0	1	0	0	4	0	2	0	1	6	0	3	0	1	7	3
PHARMACIST I	P	3	9	12	1	6	7	2	0	1	0	0	3	1	1	4	0	5	1	2	4	0	5	7
PHYSICAL THERAPIST	P	4	6	10	1	3	4	3	0	0	1	0	3	0	0	3	0	6	0	0	4	0	8	2
SPEECH PATHOLOGIST	P	1	2	3	0	2	2	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	2	0	0	3	0
SUPERVISING CLINICAL LABORATORY SCIENTIST	P	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0
SUPERVISING DIETITIAN	P	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
SUPERVISING RESPIRATORY CARE PRACTITIONER	P	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
SUPERVISING THERAPIST	P	1	1	2	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0
<b>TOTAL Professionals - Health, Ancillary</b>		<b>14</b>	<b>32</b>	<b>46</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>14</b>
		69.6%			45.7%								54.3% 2.2% 17.4% 23.9% 2.2%											

Report ID :MC-HRM-EO-0003  
 Run Date :01/05/2023  
 Run Time :2:58 PM

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

9600 - Natividad Medical Center

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	
ASSISTANT DIRECTOR FAMILY PRACTICE RESIDENCY PROG	OA	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
CHIEF OB/GYN SURGEON	P	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
CHIEF OF SURGERY	P	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
CONTRACT PHYSICIAN	P	20	28	48	5	7	12	15	1	0	4	0	20	0	5	2	0	35	1	5	6	0	0	37	11
DIRECTOR OF SURGICAL SERVICES	P	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
HOSPITAL CHIEF MEDICAL OFFICER	P	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
RESIDENT PHYSICIAN I	P	3	7	10	1	3	4	2	0	1	0	0	4	0	2	1	0	6	0	3	1	0	0	10	0
RESIDENT PHYSICIAN II	P	5	5	10	3	4	7	2	0	2	1	0	1	0	4	0	0	3	0	6	1	0	0	10	0
RESIDENT PHYSICIAN III	P	6	4	10	3	4	7	3	1	2	0	0	0	0	3	1	0	3	1	5	1	0	0	10	0
<b>TOTAL Professionals - Health, Doctors</b>		<b>39</b>	<b>44</b>	<b>83</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>52</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>72</b>	<b>11</b>
		53.0%			36.1%													62.7% 2.4% 22.9% 10.8% 0.0%							

Report ID :MC-HRM-EO-0003  
 Run Date :01/05/2023  
 Run Time :2:58 PM

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

9600 - Natividad Medical Center

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	
ADMIN NURSE/HOUSE SUPV	P	1	5	6	0	3	3	1	0	0	0	0	2	0	1	2	0	3	0	1	2	0	0	0	6
CASE MANAGEMENT NURSE	P	1	13	14	1	8	9	0	0	0	1	0	5	1	2	5	0	5	1	2	6	0	0	8	6
CLINICAL NURSE SPECIALIST	P	1	2	3	1	0	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	3	0
CLINIC NURSE	P	0	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	2	0
CLINIC NURSE PRACTITIONER	P	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	1
HOSPITAL DIRECTOR OF NURSING EDUCATION	P	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
HOSPITAL NURSE PRACTITIONER	P	1	10	11	0	1	1	1	0	0	0	0	9	0	0	1	0	10	0	0	1	0	0	4	7
HOSPITAL QUALITY ASSURANCE NURSE	P	1	5	6	1	1	2	0	0	0	1	0	4	0	1	0	0	4	0	1	1	0	0	5	1
INFECTION CONTROL NURSE	P	1	1	2	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0
NURSING SERVICES DIVISION MANAGER	P	1	4	5	0	2	2	1	0	0	0	0	2	1	1	0	0	3	1	1	0	0	0	5	0
NURSING SERVICES UNIT MANAGER	P	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
SENIOR CENTRAL STERILE TECHNICIAN	T	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
SENIOR CLINIC NURSE	P	1	9	10	0	8	8	1	0	0	0	0	1	0	6	2	0	2	0	6	2	0	0	4	6
SENIOR OBSTETRICAL TECHNICIAN	T	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1
STAFF NURSE I	P	4	21	25	4	17	21	0	0	2	2	0	4	0	13	4	0	4	0	15	6	0	0	0	25
STAFF NURSE II	P	57	283	340	36	204	240	21	2	16	18	0	78	5	101	98	0	99	7	117	116	0	0	12	328
STAFF NURSE III	P	8	23	31	7	15	22	1	0	4	3	0	8	2	3	10	0	9	2	7	13	0	0	14	17
SUPERVISING CLINIC NURSE	P	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
SUPERVISING NURSE I	P	2	13	15	1	8	9	1	0	0	1	0	5	0	4	4	0	6	0	4	5	0	0	10	5
SUPERVISING NURSE II	P	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
TRAUMA PROGRAM MANAGER	P	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
<b>TOTAL Professionals - Health, Nurses</b>		<b>79</b>	<b>400</b>	<b>479</b>	<b>51</b>	<b>273</b>	<b>324</b>	<b>28</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>126</b>	<b>9</b>	<b>135</b>	<b>129</b>	<b>0</b>	<b>154</b>	<b>11</b>	<b>157</b>	<b>155</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>75</b>	<b>404</b>
		83.5%			67.6%													32.2% 2.3% 32.8% 32.4% 0.2%							

Report ID :MC-HRM-EO-0003  
 Run Date :01/05/2023  
 Run Time :2:58 PM

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

Page 7 of 13

9600 - Natividad Medical Center

JOB GROUP 13: Paraprofessional - Technicians II - (65.2% Minority Availability) - (71.2% 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	
ANESTHESIA TECHNICIAN	T	1	2	3	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	0	0	1	0	1	2
CARDIAC SONOGRAPHER	T	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
CENTRAL STERILE TECHNICIAN	T	1	6	7	1	6	7	0	0	0	1	0	0	0	5	1	0	0	0	0	5	2	0	0	7
DIAGNOSTIC IMAGING SUPERVISOR	T	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0
ENDOSCOPY TECHNICIAN	T	0	3	3	0	2	2	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	1	0	2	0	0	0	1	2
HEALTH CARE TECHNICIAN	T	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1
HEALTH INFORMATION MANAGEMENT CODING SUPERVISOR	PP	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
HOSPITAL MEDICAL INTERPRETATION COORDINATOR	PP	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
HOSPITAL SOFTWARE ANALYST I	PP	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
LICENSED VOCATIONAL NURSE	T	2	7	9	1	7	8	1	0	1	0	0	0	0	6	1	0	1	0	7	1	0	0	6	3
NUCLEAR MEDICINE TECHNOLOGIST	T	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
OBSTETRICAL TECHNICIAN	T	1	4	5	1	4	5	0	1	0	0	0	0	0	4	0	0	0	1	4	0	0	0	0	5
ORTHOPEDIC TECHNICIAN	T	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
PHYSICAL THERAPIST ASSISTANT	PP	2	2	4	2	2	4	0	0	0	2	0	0	1	1	0	0	0	1	1	2	0	0	4	0
SENIOR CLINICAL LABORATORY ASSISTANT	PP	1	1	2	1	1	2	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0
SENIOR CLINICAL LABORATORY SCIENTIST	T	1	7	8	1	7	8	0	0	0	1	0	0	0	0	7	0	0	0	0	8	0	0	8	0
SENIOR RADIOLOGIC TECHNOLOGIST	T	3	0	3	1	0	1	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	3	0
SENIOR RESPIRATORY CARE PRACTITIONER	T	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
SENIOR SONOGRAPHER	T	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0
SONOGRAPHER	T	2	5	7	1	3	4	1	0	1	0	0	2	0	3	0	0	3	0	4	0	0	0	4	3
SURGICAL TECHNICIAN	T	5	6	11	4	4	8	1	0	3	1	0	2	0	3	1	0	3	0	6	2	0	0	1	10
TELEMETRY TECHNICIAN	T	1	4	5	1	3	4	0	0	0	1	0	1	0	2	1	0	1	0	2	2	0	0	0	5
<b>TOTAL Paraprofessional - Technicians II</b>		25	53	78	17	43	60	8	2	8	7	0	10	1	28	13	1	18	3	36	20	1	39	39	
		67.9%			76.9%											23.1% 3.8% 46.2% 25.6% 1.3%									

Report ID :MC-HRM-EO-0003  
 Run Date :01/05/2023  
 Run Time :2:58 PM

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

Page 8 of 13

9600 - Natividad Medical Center

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
BUYER I	PP	2	1	3	2	1	3	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	3	0
CLINICAL LABORATORY ASSISTANT	T	3	19	22	3	14	17	0	1	2	0	0	5	1	10	2	1	5	2	12	2	1	11	11
CLINICAL LABORATORY SCIENTIST	T	1	8	9	1	8	9	0	0	0	1	0	0	0	0	8	0	0	0	0	9	0	7	2
COMMUNITY SERVICE AIDE III	PP	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1
DEPARTMENTAL INFORMATION SYSTEMS COORDINATOR	PP	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
DIETITIAN AIDE	PP	1	6	7	1	6	7	0	0	1	0	0	0	0	4	2	0	0	0	5	2	0	6	1
EDUCATOR AND VOLUNTEER COORDINATOR	P	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
EEG TECH	T	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
HEALTH EDUCATION ASSISTANT	PP	0	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	0
HEALTH INFORMATION MANAGEMENT CODER I	T	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
HEALTH INFORMATION MANAGEMENT CODER II	T	0	5	5	0	4	4	0	0	0	0	0	1	0	3	1	0	1	0	3	1	0	5	0
HOSPITAL INFORMATION SYSTEMS SUPPORT TECHNICIAN	T	4	0	4	3	0	3	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	4	0
INTERVENTIONAL RADIOLOGIC TECHNOLOGIST	T	1	2	3	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	0	1	0	0	2	1
MEDICAL LABORATORY TECHNICIAN	T	1	2	3	1	1	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	2	1
PERSONNEL TECHNICIAN-CONFIDENTIAL	PP	0	3	3	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	3	0
PHARMACY TECHNICIAN	T	4	9	13	3	9	13	1	0	2	1	0	0	0	8	1	0	1	0	11	2	0	8	6
PHYSICAL THERAPIST HELPER	PP	2	1	3	2	1	3	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	3	0
RADIOLOGIC TECHNOLOGIST	T	9	11	20	4	6	10	5	0	3	1	0	5	0	5	1	0	10	0	8	2	0	16	4
RESPIRATORY CARE PRACTITIONER	T	9	17	26	7	13	20	2	0	5	2	0	4	0	11	2	0	6	0	16	4	0	1	25
SENIOR INTERVENTIONAL RADIOLOGIC TECHNOLOGIST	T	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0
SENIOR PHARMACY TECHNICIAN	T	0	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	0
SOCIAL SERVICES AIDE II	PP	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
<b>TOTAL Paraprofessional - Technicians I</b>		39	93	132	29	73	103	10	2	21	6	0	19	1	52	17	3	29	3	74	23	3	81	52
		70.5%			78.0%													22.0%	2.3%	56.1%	17.4%	2.3%		

Report ID :MC-HRM-EO-0003  
 Run Date :01/05/2023  
 Run Time :2:58 PM

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

Page 9 of 13

9600 - Natividad Medical Center

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
HOSPITAL MAINTENANCE MECHANIC	SC	7	0	7	5	0	5	2	0	5	0	0	0	0	0	0	0	2	0	5	0	0	7	0
MAINTENANCE PAINTER	SC	2	0	2	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	0
<b>TOTAL Skilled Craft I</b>		9	0	9	6	0	6	3	0	6	0	0	0	0	0	0	0	3	0	6	0	0	9	0
		0.0%			66.7%													33.3%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%		

Report ID :MC-HRM-EO-0003  
 Run Date :01/05/2023  
 Run Time :2:58 PM

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

Page 10 of 13

9600 - Natividad Medical Center

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 CLERICAL SUPERVISOR	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
ACCOUNTING TECHNICIAN	OC	0	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	2	0
ADMINISTRATIVE SECRETARY	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
ADMINISTRATIVE SECRETARY-CONFIDENTIAL	OC	0	3	3	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	3	0
HOSPITAL MEDICAL INTERPRETER	OC	2	6	8	2	6	8	0	0	2	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	8	0	0	6	2
HOSPITAL SUPERVISING COMMUNICATIONS OPERATOR	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
MEDICAL ASSISTANT	SM	0	4	4	0	3	3	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	1	0	3	0	0	1	3	
OFFICE ASSISTANT III	OC	0	16	16	0	15	15	0	0	0	0	0	1	0	15	0	0	1	0	15	0	0	15	1	
PRINCIPAL OFFICE ASSISTANT	OC	2	11	13	2	10	12	0	1	1	0	0	1	1	8	1	0	1	2	9	1	0	13	0	
SENIOR ACCOUNT CLERK	OC	0	3	3	0	2	2	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	3	0	
SENIOR PATIENT ACCOUNT REPRESENTATIVE	OC	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	
SENIOR PATIENT SERVICES REPRESENTATIVE	OC	1	3	4	1	3	4	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	4	0	0	4	0	
SENIOR SECRETARY	OC	0	6	6	0	4	4	0	0	0	0	0	2	0	2	2	0	2	0	2	2	0	5	1	
SUPERVISING OFFICE ASSISTANT I	OC	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	
SUPERVISING OFFICE ASSISTANT II	OC	1	2	3	1	2	3	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	0	0	1	3	0	
SUPERVISING PATIENT ACCOUNT REPRESENTATIVE	OC	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	
SUPERVISING PATIENT SERVICES REPRESENTATIVE	OC	0	3	3	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	3	0	
<b>TOTAL Office Clerical II</b>		6	65	71	6	59	65	0	2	4	0	0	6	2	51	4	2	6	4	55	4	2	64	7	
			91.5%			91.5%												8.5%	5.6%	77.5%	5.6%	2.6%			

Report ID :MC-HRM-EO-0003  
 Run Date :01/05/2023  
 Run Time :2:58 PM

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

9600 - Natividad Medical Center

JOB GROUP 18: Office Clerical I - (64.9% Minority Availability) - (69.9% 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
CASHIER	OC	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0
COURIER	OC	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
HOSPITAL COMMUNICATIONS OPERATOR II	OC	3	3	6	3	3	6	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	6	0	0	6	0
MEDICAL UNIT CLERK	OC	2	29	31	2	27	29	0	0	1	1	0	2	0	26	1	0	2	0	27	2	0	17	14
OFFICE ASSISTANT I	OC	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
OFFICE ASSISTANT II	OC	3	1	4	3	1	4	0	0	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	3	1	0	4	0
PATIENT ACCOUNT REPRESENTATIVE II	OC	1	24	25	1	23	24	0	0	1	0	0	1	0	21	2	0	1	0	22	2	0	24	1
PATIENT SERVICES REPRESENTATIVE I	OC	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
PATIENT SERVICES REPRESENTATIVE II	OC	5	47	52	5	43	48	0	0	5	0	0	4	0	42	1	0	4	0	47	1	0	45	7
SECRETARY	OC	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
STOREKEEPER	OC	8	1	9	7	1	8	1	0	6	1	0	0	0	1	0	0	1	0	7	1	0	9	0
<b>TOTAL Office Clerical I</b>		23	109	132	21	102	123	2	0	18	3	0	7	0	97	5	0	9	0	115	8	0	110	22
		82.6%			93.2%								6.8%					0.0%						

JOB GROUP 19: Service Maintenance II - (80% Minority Availability) - (45.2% 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
HEAD COOK	SM	1	1	2	1	1	2	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	2	0
HOSPITAL MAINTENANCE SUPERVISOR	P	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
HOSPITAL SENIOR ENVIRONMENTAL SERVICES AIDE	SM	3	1	4	3	1	4	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	1	3	0	3	1
HOSPITAL SUPERVISING ENVIRONMENTAL SERVICES AIDE	SM	1	1	2	1	1	2	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	2	0
SENIOR COOK	SM	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 Service Maintenance II</b>		6	4	10	5	4	9	1	0	1	4	0	0	0	3	1	0	1	0	4	5	0	9	1
		40.0%			90.0%								10.0%					0.0%						

Report ID :MC-HRM-EO-0003  
 Run Date :01/05/2023  
 Run Time :2:58 PM

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

9600 - Natividad Medical Center

JOB GROUP 20: Service Maintenance I - (76.8% Minority Availability) - (56.1% 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
COOK	SM	0	5	5	0	5	5	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0	0	4	1	0	5	0
CUSTODIAN	SM	1	2	3	1	2	3	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	3	0	0	3	0
FOOD SERVICE WORKER II	SM	6	11	17	6	11	17	0	0	3	3	0	0	1	6	4	0	0	1	9	7	0	16	1
GROUNDSKEEPER	SM	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
HOSPITAL ENVIRONMENTAL SERVICES AIDE	SM	26	30	56	24	30	54	2	1	17	6	0	0	0	26	4	0	2	1	43	10	0	40	16
NURSING ASSISTANT	SM	12	83	95	12	74	86	0	0	6	6	0	9	2	56	16	0	9	2	62	22	0	50	45
PATIENT TRANSPORTER	SM	2	3	5	2	2	4	0	1	1	0	0	1	0	2	0	0	1	1	3	0	0	5	0
<b>TOTAL Service Maintenance I</b>		48	134	182	46	124	170	2	2	29	15	0	10	3	96	25	0	12	5	125	40	0	120	62
		73.6%			93.4%								6.6%					2.7%						

TOTAL - 9600 Natividad Medical Center	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
	320	989	1,309	219	751	971	101	14	133	70	2	235	21	511	212	7	336	35	645	282	9	695	615
	75.6%			74.2%								25.7%					2.7%						



Report ID :MC-HRM-EO-0003

County of Monterey Workforce Analysis Chart

Run Date :01/05/2023

Job Group Within Department

Run Time :2:58 PM

2022-2023 Job Group Metrics

9600 - NOT AVAILABLE

JOB GROUP 07: Professionals - Health, Administration - (34.9% Minority Availability) - (64.8% 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	
OUTPATIENT SERVICES MANAGER I	P	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
<b>TOTAL Professionals - Health, Administration</b>		0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
		100.0%			100.0%								0.0% 0.0% 0.0% 0.0% #####												

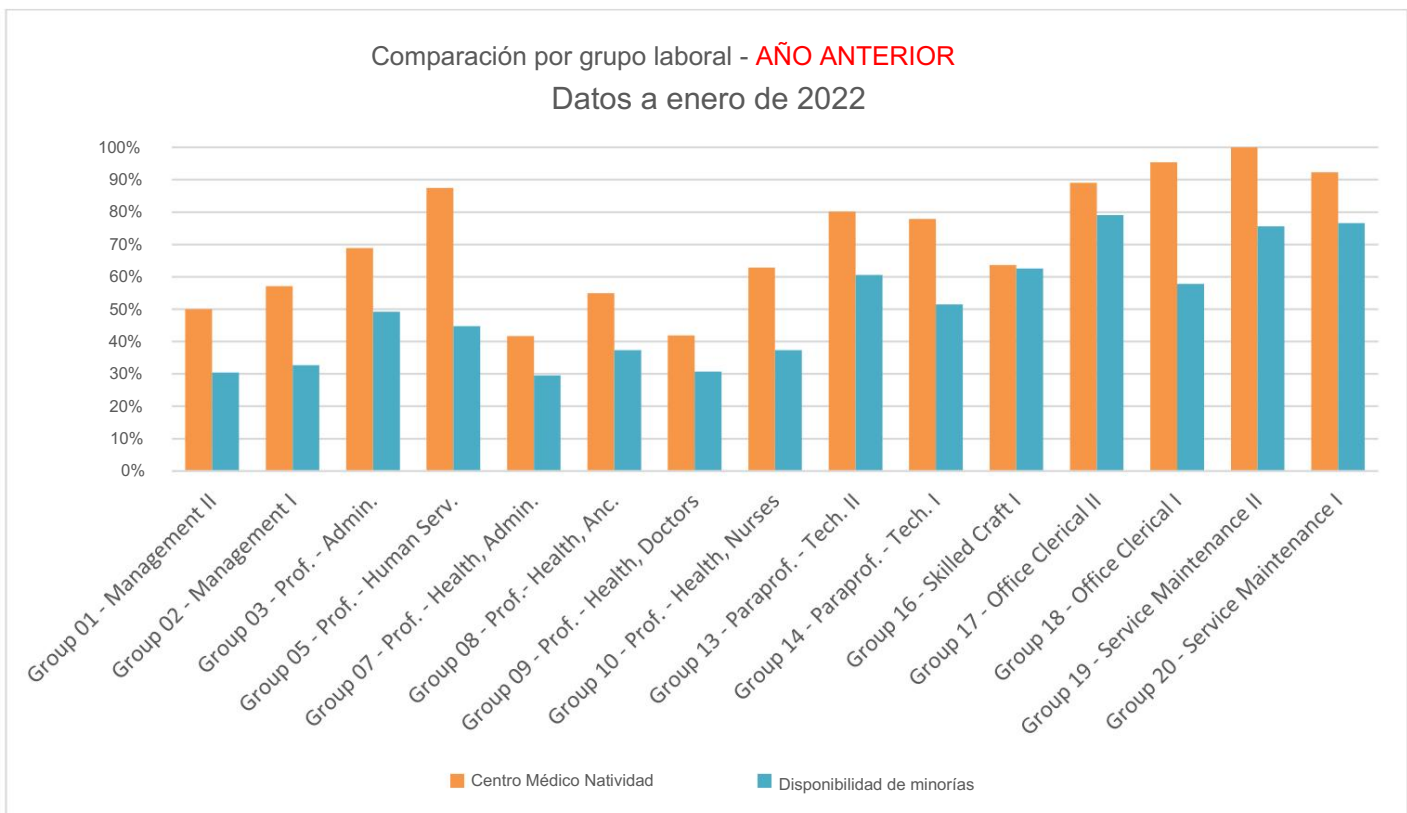
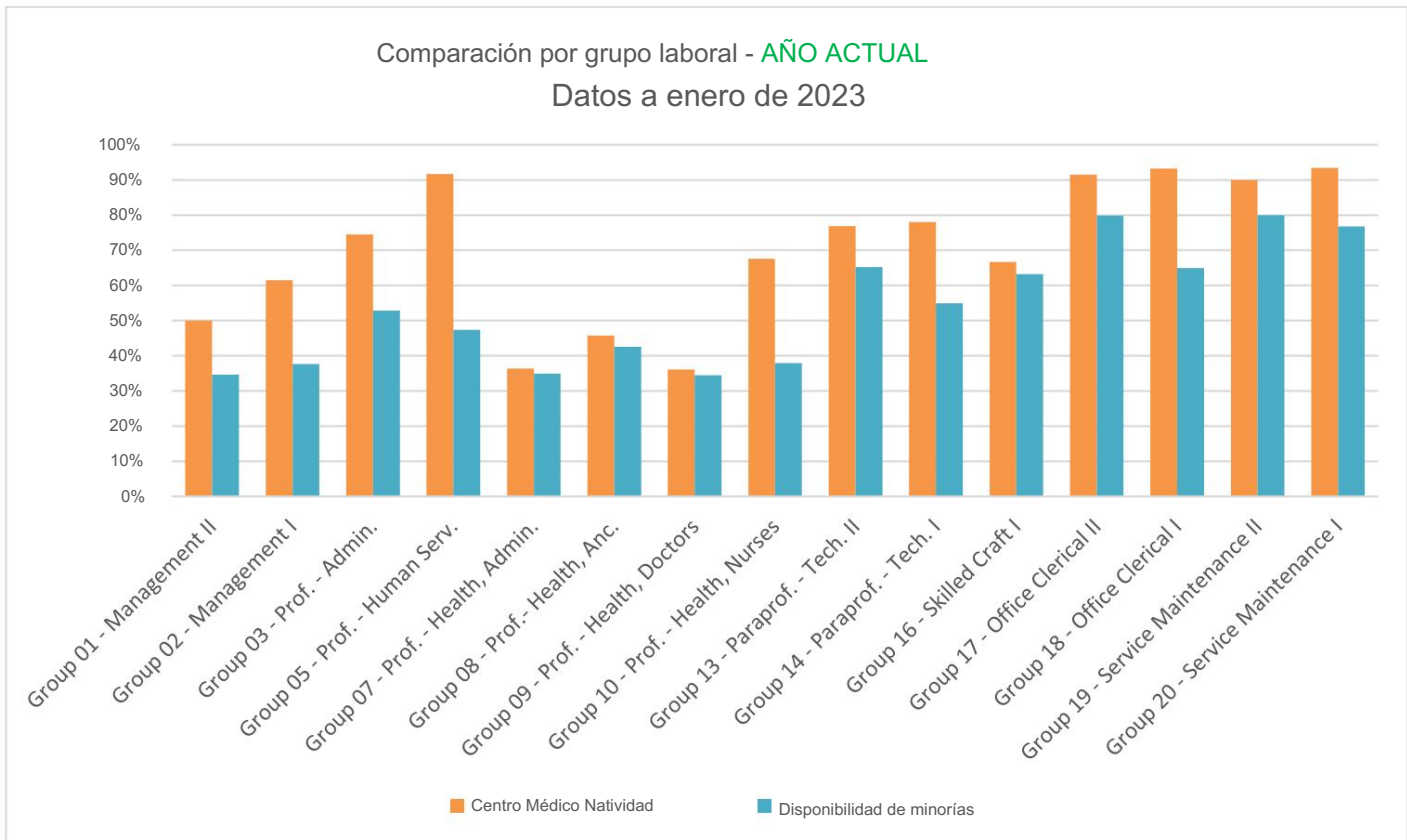
JOB GROUP 18: Office Clerical I - (64.9% Minority Availability) - (69.9% Female Availability)

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
PATIENT SERVICES REPRESENTATIVE II	OC	1	1	2	1	1	2	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	2	0
<b>TOTAL Office Clerical I</b>		1	1	2	1	1	2	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	2	0
		50.0%			100.0%								0.0% 0.0% 100.0% 0.0% 0.0%											

TOTAL - 9600 NOT AVAILABLE	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
	1	2	3	1	2	3	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	0	1	3	0
	66.7%			100.0%								0.0% 0.0% 66.7% 0.0% 33.3%											

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
	321	991	1,312	220	753	974	101	14	134	70	2	235	21	512	212	8	336	35	647	282	10	698	615
	75.5%			74.2%								25.6% 2.7% 49.3% 21.5% 0.8%											

Consulte los cuadros a continuación, que muestran la utilización de Natividad frente a la disponibilidad de las minorías en cada grupo de trabajo para el año actual y el año anterior (los grupos de trabajo 4, 6, 11, 12 y 15 no están incluidos, ya que no existen puestos en estos grupos de trabajo en Natividad). ).



## REVISIÓN Y ANÁLISIS ENFOCADO DE LA PLANTILLA DE NATIVIDAD

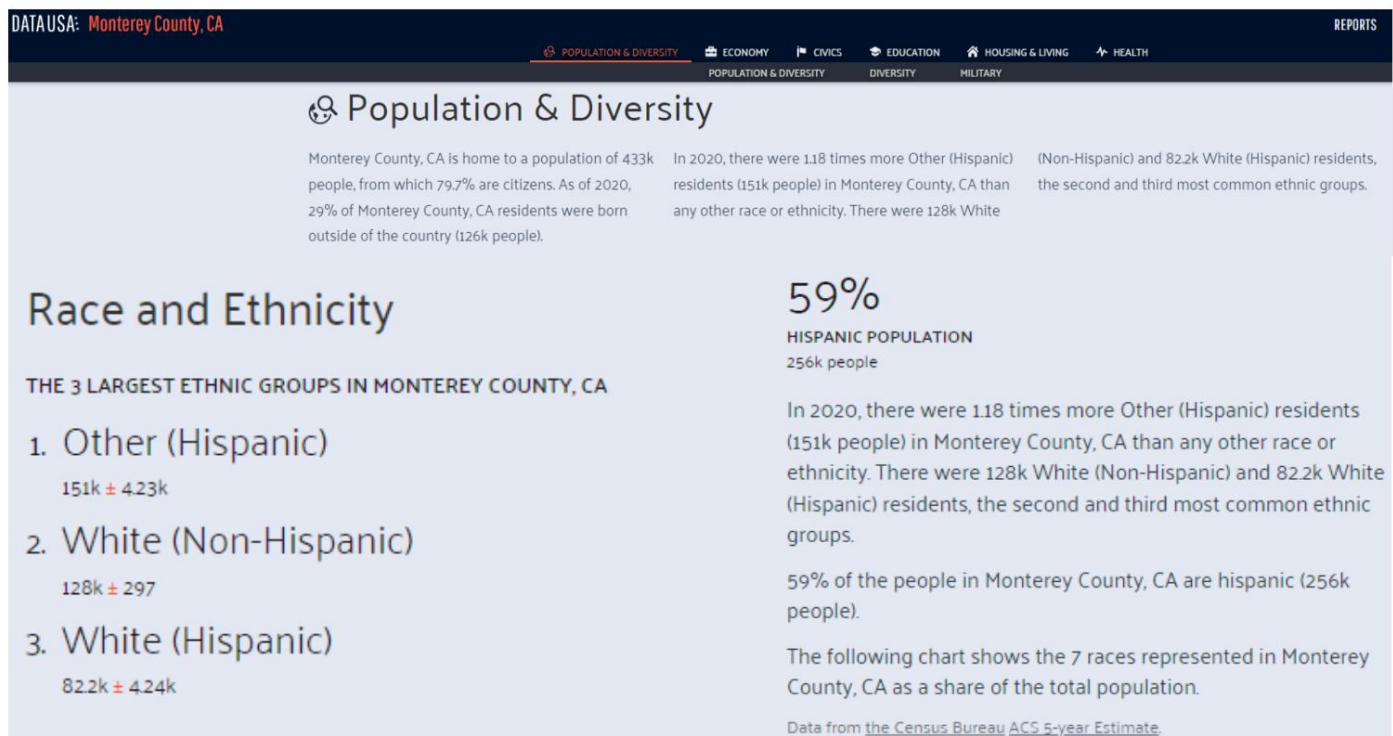
La representación minoritaria de Natividad continúa superando la disponibilidad en todos los grupos laborales por cuarto año consecutivo, después de los esfuerzos de reclutamiento de 2022. Nuestro Departamento de Recursos Humanos realiza cada año una revisión detallada dentro de cada grupo laboral para identificar áreas de mejora y crear un plan de acción. Aunque cada grupo laboral en el Cuadro de análisis de la fuerza laboral continúa mostrando que el hospital cumple o excede la disponibilidad para minorías y mujeres en general dentro de la organización cada año, todavía hay grupos laborales en los que las mujeres están subrepresentadas en comparación con la disponibilidad indicada, y categorías específicas dentro la designación minoritaria que tiene baja representación en la fuerza laboral del hospital.

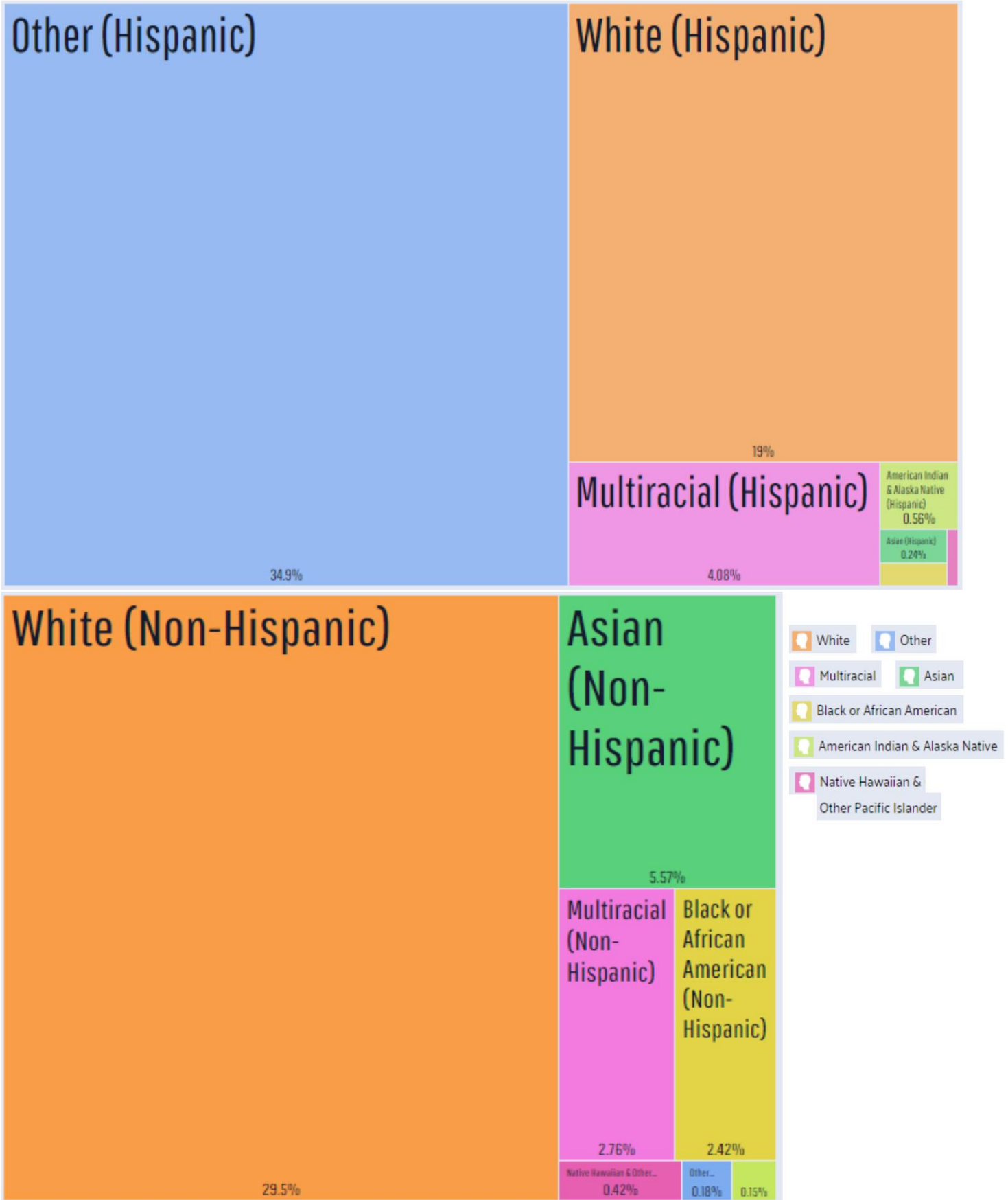
Natividad HR facilita la participación colaborativa entre el Equipo de Reclutamiento, gerentes de departamento/ supervisores/PYMES, nuestra firma de publicidad y varias agencias externas enfocadas. Con el fin de identificar fuentes de extensión para lograr nuestro objetivo de aumentar la diversidad dentro de las categorías minoritarias individuales en cada trabajo. grupo. Esta práctica continuará en 2023.

Durante una revisión de nuestras estadísticas de fuerza laboral, comparamos la fuerza laboral actual de Natividad con los datos demográficos más recientes disponibles para los residentes del Condado de Monterey (consulte los puntos 1 a 3 a continuación). Como hospital que brinda atención y servicios a todos los residentes de esta comunidad, independientemente de su edad u origen étnico, la diversidad de nuestra fuerza laboral debe parecerse mucho a la población a la que atendemos.

- Según los datos a continuación, los 5 grupos étnicos más grandes en el condado de Monterey, CA son: Otros (hispanos) 34,9%; blancos (no hispanos) 29,5%; blancos (hispanos) 19%; asiáticos (no hispanos) 5,57%; y negros o afroamericanos (no hispanos) 2,42%, que comprenden el 91,4% de la población del condado. Los grupos étnicos que representan el 8,6% restante de la población son: multirraciales, asiáticos (hispanos), nativos de Hawaii y otras islas del Pacífico, indios americanos y nativos de Alaska, y otros (no hispanos).

Fuente: <https://datausa.io/profile/geo/monterey-county-ca>





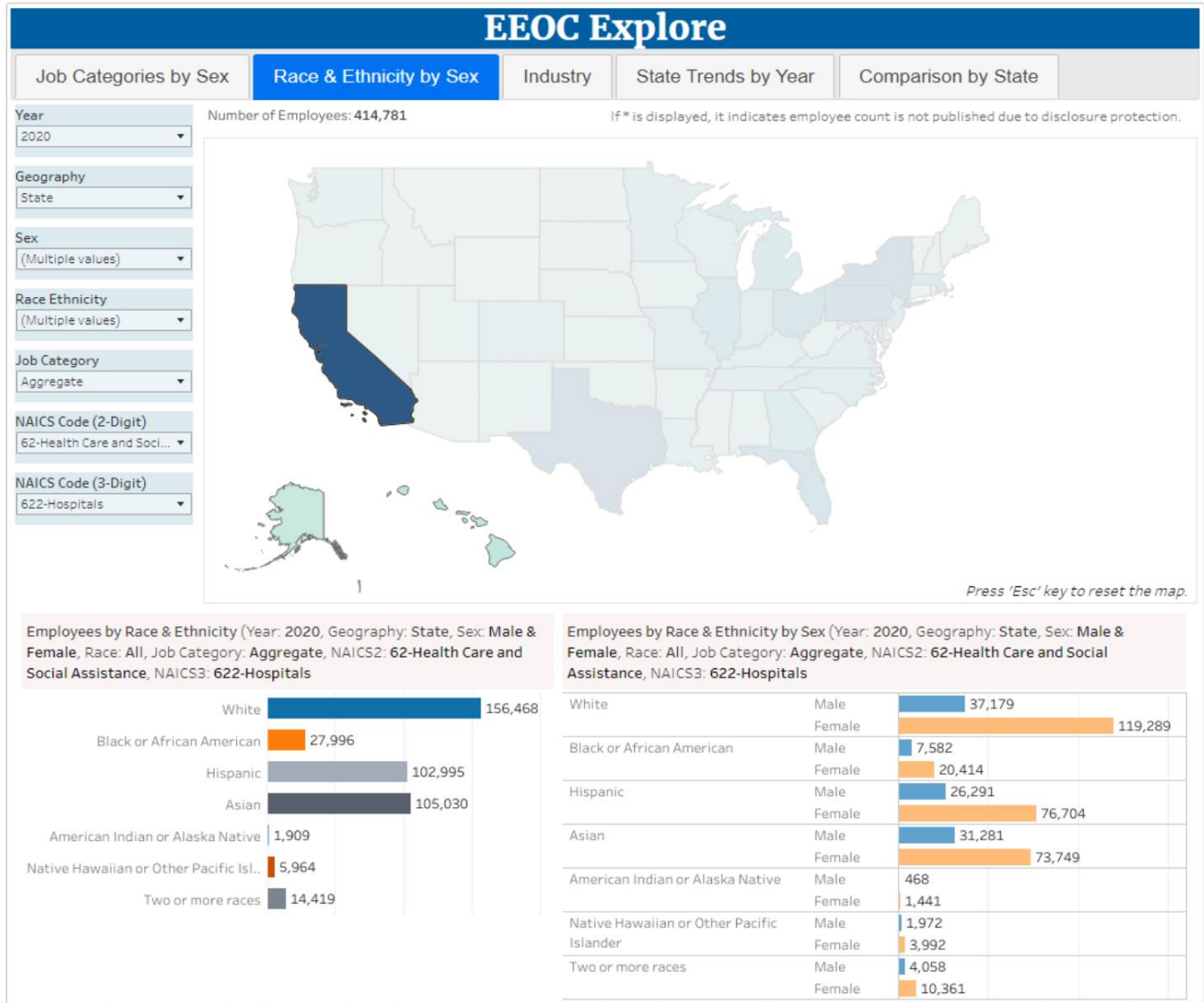
A continuación se detalla la representación de toda la organización de Natividad en cada categoría étnica en comparación con los datos demográficos anteriores para la población del condado de Monterey. Estos datos muestran que la representación dentro de la organización es similar a la comunidad en la que servimos, así como al grupo del que vive la mayoría de nuestros posibles empleados. (Según los registros de solicitantes para el año calendario 2022, el 78,3 % de todos los solicitantes vivían en el condado de Monterey, el 18,7 % vivían en otros condados de California, el 2,6 % vivían fuera del estado y el 0,4 % eran solicitantes internacionales).

Como muestran los datos, la representación de la fuerza laboral de Natividad en cada categoría étnica que se enumera a continuación ha reflejado fielmente la representación en la población del condado de Monterey en cada uno de los últimos 2 años.

CATEGORÍA ÉTNICA	Comparación del año actual Población del condado para la fuerza laboral de Natividad			Comparación de la fuerza laboral de Natividad Enero 2022 a enero 2023	
	% REPRESENTACIÓN EN MONTEREY CONDADO, CA POBLACIÓN (Aprox. 70% Minorías)	% REPRESENTACIÓN EN NATIVIDAD PERSONAL enero 2023 (Total de minorías: 74,2%)	DIFERENCIA ENTRE MONTEREY DATOS DEL CONDADO & NATIVIDAD PLANTILLA (+ / -)	% REPRESENTACIÓN EN NATIVIDAD PERSONAL enero 2022 (Total de minorías: 72,8%)	VARIANZA EN NATIVIDAD PERSONAL Enero 2022 vs. enero 2023 (+/-)
BLANCO (No Hispano)	29,50%	25,6%	-3,9%	27,30%	-1,7%
HISPANO (Incluye Todos con hispanos mencionados arriba)	58,78%	49,3%	-9,48%	47,20%	+2,1%
ASIÁTICO (Incluye Nativo hawaiano y Otro Pacífico Isleño)	5,99%	21,5%	+15,51%	21,60%	+0,1%
NEGRO o AFRICANO AMERICANO	2,42%	2,7%	+0,28%	3,20%	-0,5%
INDIO AMERICANO Y NATIVO DE ALASKA	0,15%	0,80%	+0,65%	0,80%	NINGÚN CAMBIO
MULTIRACIAL (No Hispano)	2,76%	DATOS NO DISPONIBLE	N / A	DATOS NO DISPONIBLE	N / A

2) En diciembre de 2020, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de EE. UU. lanzó "EEOC Explore", una herramienta interactiva de consulta de datos que Natividad utiliza para revisar y analizar su fuerza laboral. Los datos que recopila la EEOC provienen de más de 54 millones de empleados y 71.000 empleadores en todo el país. Esta herramienta proporciona información comparativa valiosa y tendencias de datos por ubicación, sexo, raza y etnia e industria, lo cual es una parte integral del análisis de las estadísticas de la fuerza laboral de nuestra organización, ya que muchos puestos hospitalarios requieren licencias y habilidades específicas que no se pueden adquirir sin una experiencia superior. educación. A nivel local, estos programas (p. ej., enfermero registrado, terapeuta respiratorio) son altamente competitivos académicamente y no todos los solicitantes son aceptados en el programa, lo que también afecta la diversidad del grupo de solicitantes.

Los datos de EEOC Explore a continuación muestran a todos los empleados de hospitales en el estado de California por raza y origen étnico. Este es otro conjunto de datos que Natividad considera al realizar un análisis de nuestra fuerza laboral.



Fuente: <https://www.eeoc.gov/statistics/employment/jobpatterns/eeo1>

Raza/categoría étnica	Representación en Hospitales de California	Representación en La fuerza laboral de Natividad	Varianza (+ / -)
Blanco	37,72%	25,6%	-12,12%
Negro o afroamericano	6,74%	2,7%	-4,04%
Hispano	24,83%	49,3%	+24,47%
Asiático (25,32%) + Nativo de Hawái u otra isla del Pacífico inferior (1,43%)	26,75%	21,5%	-5,25%
Indio americano o nativo de Alaska	0,46%	0,80%	+0,34%
Nativo de Hawai u otra isla del Pacífico	1,43%	*incluido en asiático arriba	N / A
Dos o mas carreras	3,47%	Informacion no disponible	N / A

Los datos de la EEOC muestran que, en comparación con las cifras a nivel estatal, Natividad emplea una fuerza laboral diversa, con una variación esperada mayor en el porcentaje de empleados que son hispanos, lo que

Es el grupo étnico más grande del condado de Monterey. Aunque la fuerza laboral de Natividad representa fielmente los datos de población del condado para la comunidad a la que servimos, la información anterior muestra que, en comparación con todos los hospitales del estado de California, la fuerza laboral de Natividad está subrepresentada en algunas categorías minoritarias específicas, como se indicó anteriormente.

Al comparar la fuerza laboral de Natividad con los datos estatales anteriores para hombres y mujeres en la fuerza laboral, la representación del hospital es comparable, con una representación femenina ligeramente mayor que la que muestran los datos para los hospitales de California. Sin embargo, Natividad ha identificado a través de este análisis que hay grupos laborales específicos en los que nuestra representación no cumple con la disponibilidad en el Condado, por lo que se necesitan esfuerzos de reclutamiento adicionales para seleccionar mujeres para puestos en esos grupos laborales específicos.

Macho femenino	Representación en Hospitales de California	Representación en La fuerza laboral de Natividad	Varianza (+ / -)
Masculino	26,24%	24,5%	-1,74%
Femenino	73,76%	75,5%	+1,74%

- 3) Como se indicó en nuestros Planes EO anteriores, el Departamento de Recursos Humanos de Natividad llevó a cabo una revisión de las calificaciones mínimas para todas las clasificaciones que históricamente han requerido habilidades en un segundo idioma, como bilingüe en español, para determinar si este requisito se justifica en función de los deberes laborales esenciales de cada puesto dentro de la unidad hospitalaria especificada (es decir, puestos de contacto de primera línea con el cliente en los departamentos de Admisión y Registro, Clínicas o Contabilidad de Pacientes). Como resultado de esta revisión, algunos puestos previamente designados como "Sólo bilingües" se cambiaron por puestos en los que se pueden desear habilidades bilingües, pero no se requieren, para realizar las tareas esenciales del puesto. Esta decisión se tomó para mejorar la diversidad de los empleados en puestos donde los recursos están disponibles de inmediato para brindar servicios a un paciente o visitante de habla hispana dentro del departamento a través de nuestro Departamento de Servicios de Intérprete, sin afectar los servicios al cliente. Natividad vio que requerir estas habilidades, cuando no era imperativo para el desempeño de las funciones laborales esenciales del puesto individual, creaba un impacto adverso en el grupo de solicitantes y la diversidad de nuestra fuerza laboral. Eliminar esta barrera cuando sea posible no sólo ayuda a aumentar el número total de empleados minoritarios en otras categorías étnicas dentro de la fuerza laboral del hospital, sino también en departamentos específicos dentro del hospital donde algunas categorías étnicas pueden tener poca o ninguna representación.

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Actual - 2022)

Grupo de trabajo 01: Gestión II Sin actividad en 2022	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Hispano	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	
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Periodo				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	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
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



## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Anterior - 2021)

Grupo de trabajo 01: Gestión II *Sin actividad en 2021	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Actual - 2022)

Grupo de trabajo 02: Gestión I	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	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	1	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	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	0	0	0	0	0	0	0
	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	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	1	0	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	0	0	0	0	0	0

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Anterior - 2021)

Grupo de trabajo 02: Gestión I	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	0	0	0	0	0	0	1	0
afroamericano	1	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	1	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	0	1	0	0	0	1	0
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Actual - 2022)

Grupo de trabajo 03: Profesionales - Administración	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	0	0	0	0	0	4
afroamericano	0	1	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	1	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	1	0	0	0
Hispano	2	1	0	0	0	6	0	1
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	4	2	0	0	1	7	0	5
	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	0	0	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	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Anterior - 2021)

Grupo de trabajo 03: Profesionales - Administración	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	0	0	0	0	0	3	0	2
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	1	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	1	0	0	0	0	0
Hispano	0	2	1	2	2	0	2	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	2	2	2	3	3	2	2
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	1	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	0	0	0	0	0	0	0

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Actual - 2022)

Grupo de trabajo 04: N/A	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												
afroamericano												
Asiático/Isleño del Pacífico												
Indio americano/ Nativo de Alaska												
Hispano												
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)												
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento				Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres				
Blanco												
afroamericano												
Asiático/Isleño del Pacífico												
Indio americano/ Nativo de Alaska												
Hispano												
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)												

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Anterior - 2021)

Grupo de trabajo 04: N/A	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco								
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)								
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco								
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)								

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Actual - 2022)

Grupo de trabajo 05: Profesionales – Servicios Humanos	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	0	0	0	0	0	0	0	1
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	1	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	1	0	0	1	1	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	0	0	1	2	0	1
	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	0	0	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	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0



## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Anterior - 2021)

Grupo de trabajo 05: Profesionales – Servicios Humanos	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	1	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	1	0	0	1	1	0	1
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	0	0	1	2	0	1
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Actual - 2022)

Grupo de trabajo 06: N/A	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										
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)										
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco										
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)										

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Anterior - 2021)

Grupo de trabajo 06: N/A	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco								
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)								
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco								
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)								

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Actual - 2022)

Grupo de trabajo 07: Profesionales – Salud, Administración	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	0	1	0	1	0	0	0	1
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	1
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	1	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	2	0	1	0	0	0	2
	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	0	0	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	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Anterior - 2021)

Grupo de trabajo 07: Profesionales – Salud, Administración	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	0	1	0	0	0	0	0	1
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	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	0	0	0	0	0	1
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Actual - 2022)

Grupo de trabajo 08: Profesionales – Salud, Auxiliar	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	2	2	0	0	0	0	3
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	1	0	0	0	0	1	5
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	1
Hispano	1	2	0	0	0	0	2	3
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	3	5	2	0	0	0	3	12
	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	0	0	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	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Anterior - 2021)

Grupo de trabajo 08: Profesionales – Salud, Auxiliar	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	1	3	0	0	1	2	1	1
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	2
Asiático/Isleño del Pacífico	0	3	0	0	0	0	0	4
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	1	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	6	0	0	2	2	1	7
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	1	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	1	0	0	0	0

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Actual - 2022)

Grupo de trabajo 09: Profesionales – Salud, Doctores	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo				Promociones – Dentro del trabajo Grupo				Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	5	10	0	0	5	1	5	1	5	3		
afroamericano	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0		
Asiático/Isleño del Pacífico	0	3	0	0	1	1	0	0	0	2		
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Hispano	2	2	0	0	4	7	2	7	2	4		
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	7	15	0	0	11	9	7	9	7	9		
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento				Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Asiático/Isleño del Pacífico	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		
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		



## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Anterior - 2021)

Grupo de trabajo 09: Profesionales – Salud, Doctores	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	3	5	1	0	5	1	6	5
afroamericano	0	0	0	0	1	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	1	1	0	0	0	3	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	2	4	0	0	3	7	1	1
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	6	10	1	0	9	11	7	6
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	1	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	0	0	0	0	0	0	0

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Actual - 2022)

Grupo de trabajo 10: Profesionales – Salud, Enfermeras	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	5	20	0	0	6	15	10	37		
afroamericano	2	2	0	0	0	0	2	1		
Asiático/Isleño del Pacífico	3	14	0	0	1	12	4	10		
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0		
Hispano	6	20	0	0	5	17	2	15		
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)		56	0	0	12	44	18	63		
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	1	3	0	1	3	2	0	0		
afroamericano	0	1	0	0	0	0	0	0		
Asiático/Isleño del Pacífico	1	4	0	0	0	1	0	0		
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	1	0	0	0		
Hispano	1	1	1	1	0	3	0	0		
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	3	9	1	2	4	6	0	0		

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Anterior - 2021)

Grupo de trabajo 10: Profesionales – Salud, Enfermeras	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	5	28	0	0	3	12	4	30
afroamericano	2	1	0	0	0	1	0	4
Asiático/Isleño del Pacífico	6	18	0	0	4	10	4	8
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	8	26	0	0	2	17	4	19
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	21	73	0	0	9	40	12	61
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	0	1	0	2	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	0	0	0	1	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	0	4	0	0	0	0

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Actual - 2022)

Grupo de trabajo 11: N/A	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												
afroamericano												
Asiático/Isleño del Pacífico												
Indio americano/ Nativo de Alaska												
Hispano												
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)												
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos			
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres				
Blanco												
afroamericano												
Asiático/Isleño del Pacífico												
Indio americano/ Nativo de Alaska												
Hispano												
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)												

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Anterior - 2021)

Grupo de trabajo 11: N/A	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco								
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)								
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Periodo		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco								
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)								

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Actual - 2022)

Grupo de trabajo 12: N/A	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										
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)										
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco										
afroamericano										
Asiático/Isleño del Pacífico										
Indio americano/ Nativo de Alaska										
Hispano										
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)										

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Anterior - 2021)

Grupo de trabajo 12: N/A	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco								
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)								
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Periodo		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco								
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)								

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Actual - 2022)

Grupo de trabajo 13: Paraprofesional – Técnicos II	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	1	4	1	0	0	0	1	3
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	2	0	0	1	0	0	2
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	3	0	0	0	1	4	3
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	9	1	0	1	1	5	8
	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	1	0	1	0	0
afroamericano	0	2	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	1	1	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	1	2	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	2	0	2	2	3	0	0



## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Anterior - 2021)

Grupo de trabajo 13: Paraprofesional – Técnicos II	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	1	5	1	0	0	2	3	7
afroamericano	0	0	0	0	1	1	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	2	0	0	0	1	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	2	1	0	0	0	4	2	2
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	3	8	1	0	1	8	5	9
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	1	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	1	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	1	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	0	1	1	0	0	0	0

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Actual - 2022)

Grupo de trabajo 14: Paraprofesional – Técnicos I	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	1	2	0	0	0	0	0	0	5	
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
Asiático/Isleño del Pacífico	0	1	0	0	0	1	1	2		
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	1	0	0	0	0		
Hispano	0	4	1	2	0	0	2	5		
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	7	1	3	0	1	4	12		
	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	1	0	0	0	0	0	
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Anterior - 2021)

Grupo de trabajo 14: Paraprofesional – Técnicos I	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	4	2	0	0	2	2	4	6
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	3	2	0	0	0	0	3	3
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	1
Hispano	3	4	0	1	0	7	2	3
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	10	8	0	1	2	9	9	13
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	1	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	1	0	1	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	1	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	0	2	0	1	0	0	0

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Actual - 2022)

Grupo de trabajo 15: N/A	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												
afroamericano												
Asiático/Isleño del Pacífico												
Indio americano/ Nativo de Alaska												
Hispano												
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)												
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento				Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres				
Blanco												
afroamericano												
Asiático/Isleño del Pacífico												
Indio americano/ Nativo de Alaska												
Hispano												
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)												

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Anterior - 2021)

Grupo de trabajo 15: N/A	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco								
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)								
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco								
afroamericano								
Asiático/Isleño del Pacífico								
Indio americano/ Nativo de Alaska								
Hispano								
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)								

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Actual - 2022)

Grupo de Trabajo 16: Calificado Artesanía yo	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	2	0	0	0	0	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	3	0	0	0	0	0	1	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	5	0	0	0	0	0	1	0
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Periodo		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	1	0	0	0	0	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	3	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	0	3	0	0	0	0	0

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Anterior - 2021)

Grupo de Trabajo 16: Calificado Artesanía yo	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	1	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	0	0	1
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	4	0	0	0	2	0	4	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	5	0	0	0	2	0	4	1
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Actual - 2022)

Grupo de Trabajo 17: Oficina clerical II	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo				Promociones – Dentro del trabajo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	1	1	0	0	0	0	0	1	1	
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Asiático/Isleño del Pacífico	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Hispano	1	5	0	2	1	8	0	1		
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	2	7	0	2	1	8	1	2		
	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	0	0	0	0	0	0	
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	



## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Anterior - 2021)

Grupo de Trabajo 17: Oficina clerical II	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	0	0	0	1	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	1	0	0	0	0	0	1
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	4	0	4	0	5
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	0	5	0	4	0	6
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	1	0	0	0

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Actual - 2022)

Grupo de Trabajo 18: Oficina clerical yo	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Blanco	0	2	0	0	0	0	0	1
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	4	10	0	0	0	5	0	12
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	4	12	0	0	0	5	0	13
	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	0	0	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	1	1	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	1	1	0	0	0	0

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Anterior - 2021)

Grupo de Trabajo 18: Oficina clerical yo	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	0	0	0	0	0	1	1	2
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	2	0	0	0	0	1	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	1	12	0	3	3	11	2	20
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	14	0	3	3	12	4	22
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	0	0	0	0	0	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	1	1	0	1	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	1	1	0	1	0	0

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Actual - 2022)

Grupo de trabajo 19: Servicio de mantenimiento II	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	2	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	1	0	0	0	0	0
Hispano	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	3	0	0	0	0	0
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	0	0	0	0	0	0

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Anterior - 2021)

Grupo de trabajo 19: Servicio de mantenimiento II	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	0	0	1	0	0	0	0	1
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	1
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	1	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	1	1	0	0	0	2
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	0	0	1	0	0	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	0	0	0	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	0	1	0	0	0	0	0

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Actual - 2022)

Grupo de trabajo 20: Servicio de mantenimiento I	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	1	0	0	0	0	0	0	2	1	
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
Asiático/Isleño del Pacífico	0	2	0	0	0	0	0	3	2	
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Hispano	1	13	0	0	0	0	0	5	8	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	2	15	0	0	0	0	0	11	11	
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período				Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Blanco	0	1	0	0	1	1	0	0	0	
afroamericano	0	0	0	2	0	0	0	0	0	
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Hispano	1	3	3	2	3	5	0	0	0	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	4	3	4	4	7	0	0	0	

## Sección 4

## Actividad del Personal (Año Anterior - 2021)

Grupo de trabajo 20: Servicio de mantenimiento I	Nuevas contrataciones		Promociones – En Grupo de trabajo		Promociones – Dentro del trabajo Grupo		Voluntario Terminaciones y Jubilaciones	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	1	4	0	0	3	4	1	6
afroamericano	1	0	0	0	1	3	2	1
Asiático/Isleño del Pacífico	1	2	0	0	3	2	1	3
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	3	9	0	0	4	20	4	21
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	6	15	0	0	11	29	8	31
	Involuntario Terminaciones (No a prueba)		Lanzamientos durante De prueba Período		Correctivo Comportamiento		Despidos	
	Masculinos	femeninos	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Masculino	Hembras
Blanco	0	0	0	0	0	0	0	0
afroamericano	0	0	0	0	0	0	0	0
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	1	0	0	0	0	0
Indio americano/ Nativo de Alaska	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	2	0	1	0	2	0	0
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	2	1	1	0	2	0	0

## Sección 5

## Reclutamiento - Datos (año actual - 2022)

La fuerza laboral de Natividad está subrepresentada para las mujeres en los siguientes grupos laborales según el Informe de estadísticas de la fuerza laboral del 5 de enero de 2023. Consulte los datos de reclutamiento para 2022 a continuación:

Grupo de trabajo 05: Profesionales - Humano Servicios	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	2	6	1	2	1	2	0	3	0	1
africano Americano	0	4	0	0	0	0	0	1	0	0
Asia/Pacífico Isleño	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0
Americano Indio/ alaska Nativo	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	14	0	0	0	0	0	3	1	2
TOTAL (cuenta cada persona una vez solo)	4	28	1	2	1	2	0	8	1	3

Grupo de trabajo 05: Profesionales - Humano Servicios	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	0	0	0	<p>Publicidad: sitio web del condado de Monterey, sitio web de Natividad, periódicos locales (área de los tres condados), LinkedIn, plataformas de redes sociales, Cal Jobs, Coast Weekly, Career Builder, Indeed, Monterey Bay Jobs, todas las bolsas de trabajo aplicables a certificaciones, membresía /correos de certificación y listas de elegibles alternativas según sea necesario. Natividad también se enorgullece de anunciar y asociarse con varias publicaciones y grupos especializados dirigidos a mujeres, minorías, personas con discapacidades y/o comunidades LGBTQ+. Además, Natividad ha dedicado tiempo cada semana a centrarse en el alcance de reclutamiento específico utilizando Linked In Recruiter, Handshake y varias conexiones de membresía para atraer y asegurar candidatos más calificados y diversos.</p> <p>El objetivo femenino para este grupo es del 76,7% y estamos ligeramente por debajo del 75%. Las mujeres representaron el 85,5 % de todas las solicitudes y el 75 % de las contrataciones en este grupo laboral en 2022. Las clasificaciones laborales en este grupo son especializadas y requieren educación superior y licencia/ certificaciones, lo que contribuye al limitado grupo de solicitantes.</p> <p>Meta: Continuar identificando y dirigiéndonos a grupos femeninos donde podamos acceder a candidatos calificados en nuestros esfuerzos de reclutamiento.</p>
africano Americano	0	0	0	0	
Asia/Pacífico Isleño	0	0	1	0	
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	
Hispano	1	1	1	2	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	1	2	2	



## Sección 5

## Reclutamiento - Datos (año actual - 2022)

Grupo de trabajo 08: Profesionales - Salud, Auxiliar	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	6	12	0	0	3	1	4	15	3
africano Americano	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Asia/Pacífico Isleño	0	2	0	0	2	2	3	14	1	2
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	0	4	0	0	0	0	2	1	0	2
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	6	18	0	0	5	3	9	31	5	8

Grupo de trabajo 08: Profesionales - Salud, Auxiliar	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	1	2	2	<p>sitio web del condado de Monterey, sitio web de Natividad, periódicos locales (área de los tres condados), LinkedIn, plataformas de redes sociales, Cal Jobs, Coast Weekly, Career Builder, Indeed, Monterey Bay Jobs, todas las bolsas de trabajo aplicables a certificaciones, membresía /correos de certificación y listas de elegibles alternativas según sea necesario. Natividad también se enorgullece de anunciar y asociarse con varias publicaciones y grupos especializados dirigidos a mujeres, minorías, personas con discapacidades y/o comunidades LGBTQ+. Además, Natividad ha dedicado tiempo cada semana a centrarse en el alcance de reclutamiento específico utilizando Linked In Recruiter, Handshake y varias conexiones de membresía para atraer y asegurar candidatos más calificados y diversos.</p> <p>El objetivo femenino para este grupo es del 73,8% y estamos ligeramente por debajo del 69,6%. Las mujeres representaron el 75 % de todas las solicitudes y el 61,5 % de las contrataciones en este grupo laboral en 2022. Las clasificaciones laborales en este grupo son especializadas y requieren educación superior y licencia/ certificaciones, lo que contribuye al limitado grupo de solicitantes.</p> <p>Meta: Continuar identificando y dirigiéndonos a grupos femeninos donde podamos acceder a candidatos calificados en nuestros esfuerzos de reclutamiento.</p>
africano Americano	0	0	0	0	
Asia/Pacífico Isleño	0	1	1	1	
Americano Indio/ alaska Nativo	0	1	0	1	
Hispano	0	0	0	2	
TOTAL (cuenta cada persona una vez solo)	1	3	3	6	

## Sección 5

## Reclutamiento - Datos (año actual - 2022)

Grupo de trabajo 10: Profesionales - Salud, enfermeras	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	14	98	0	0	2	26	22	79	8	24		
africano Americano	2	9	0	0	0	3	3	7	0	2		
Asia/Pacífico Isleño	35	52	0	0	3	15	22	47	6	15		
Americano Indio/ alaska Nativo	2	4	0	0	0	1	0	4	0	0		
Hispano	decisis	80	0	0	6	12	decisis	60	9	31		
TOTAL (cuenta cada uno persona una vez solo)	69	243	0	0	11	57	63	197	23	75		

Grupo de trabajo 10: Profesionales - Salud, enfermeras	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Publicidad: sitio web del condado de Monterey, sitio web de Natividad, periódicos locales (área de los tres condados), LinkedIn, plataformas de redes sociales, Cal Jobs, Coast Weekly, Career Builder, Indeed, Monterey Bay Jobs, todas las bolsas de trabajo aplicables a certificaciones, membresía /correos de certificación y listas de elegibles alternativas según sea necesario. Natividad también se enorgullece de anunciar y asociarse con varias publicaciones y grupos especializados dirigidos a mujeres, minorías, personas con discapacidades y/o comunidades LGBTQ+. Además, Natividad ha dedicado tiempo cada semana a centrarse en el alcance de reclutamiento específico utilizando Linked In Recruiter, Handshake y varias conexiones de membresía para atraer y asegurar candidatos más calificados y diversos.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco	0	0	1	3	El objetivo femenino para este grupo es del 87,1% y estamos ligeramente por debajo del 83,5%. Las mujeres representaron el 77,8 % de todas las solicitudes y el 76,5 % de las contrataciones en este grupo laboral en 2022. Las clasificaciones laborales en este grupo son especializadas y requieren educación superior y licencia/ certificaciones, lo que contribuye al limitado grupo de solicitantes.  Meta: Continuar identificando y dirigiéndonos a grupos femeninos donde podamos acceder a candidatos calificados en nuestros esfuerzos de reclutamiento.
africano Americano	0	0	0	1	
Asia/Pacífico Isleño	0	0	0	1	
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	1	
Hispano	0	1	1	1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	2	7	

## Sección 5

## Reclutamiento - Datos (año actual - 2022)

Grupo de trabajo 13: Párr. Profesionales -Técnicos II	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	43	43	0	0	1	6	6	21	5	7
africano Americano	6	12	0	0	1	0	2	7	1	1
Asia/Pacífico Isleño	12	22	0	0	1	2	6	17	1	5
Americano Indio/ alaska Nativo	2	7	0	0	1	0	0	4	1	0
Hispano	54	146	0	0	2	13	17	52	3	8
TOTAL (cuenta cada uno persona una vez solo)	90	230	0	0	6	21	31	101	11	21

Grupo de trabajo 13: Párr. Profesionales -Técnicos II	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Publicidad: sitio web del condado de Monterey, sitio web de Natividad, periódicos locales (área de los tres condados), LinkedIn, plataformas de redes sociales, Cal Jobs, Coast Weekly, Career Builder, Indeed, Monterey Bay Jobs, todas las bolsas de trabajo aplicables a certificaciones, membresía /correos de certificación y listas de elegibles alternativas según sea necesario. Natividad también se enorgullece de anunciar y asociarse con varias publicaciones y grupos especializados dirigidos a mujeres, minorías, personas con discapacidades y/o comunidades LGBTQ+. Además, Natividad ha dedicado tiempo cada semana a centrarse en el alcance de reclutamiento específico utilizando Linked In Recruiter, Handshake y varias conexiones de membresía para atraer y asegurar candidatos más calificados y diversos.  El objetivo femenino para este grupo es del 71,2% y estamos ligeramente por debajo del 67,9%. Las mujeres representaron solo el 71,8 % de todas las solicitudes y el 65,6 % de las contrataciones en este grupo laboral en 2022. Las clasificaciones laborales en este grupo son especializadas y requieren educación superior y licencia/ certificaciones, lo que contribuye al limitado grupo de solicitantes.  Meta: Continuar identificando y dirigiéndonos a grupos femeninos donde podamos acceder a candidatos calificados en nuestros esfuerzos de reclutamiento.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco	0	1	2	3	
africano Americano	0	0	1	1	
Asia/Pacífico Isleño	0	1	1	1	
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	
Hispano	0	2	0	2	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	4	4	7	

## Sección 5

## Reclutamiento - Datos (año actual - 2022)

Grupo de trabajo 14: Párrafo Profesionales -Técnicos I	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	14	52	0	0	5	13	6	10	1	6
africano Americano	6	10	0	0	1	1	4	3	0	0
Asia/Pacífico Isleño	14	30	0	0	1	7	10	13	0	2
Americano Indio/ alaska Nativo	2	2	0	0	0	1	1	1	0	1
Hispano	85	272	0	0	17	59	8	48	4	13
TOTAL (cuenta cada uno persona una vez solo)	121	366	0	0	24	81	29	75	5	22

Grupo de trabajo 14: Párrafo Profesionales -Técnicos I	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	2	2	<p>sitio web del condado de Monterey, sitio web de Natividad, periódicos locales (área de los tres condados), LinkedIn, plataformas de redes sociales, Cal Jobs, Coast Weekly, Career Builder, Indeed, Monterey Bay Jobs, todas las bolsas de trabajo aplicables a certificaciones, membresía / correos de certificación y listas de elegibles alternativas según sea necesario. Natividad también se enorgullece de anunciar y asociarse con varias publicaciones y grupos especializados dirigidos a mujeres, minorías, personas con discapacidades y/o comunidades LGBTQ+. Además, Natividad ha dedicado tiempo cada semana a centrarse en el alcance de reclutamiento específico utilizando Linked In Recruiter, Handshake y varias conexiones de membresía para atraer y asegurar candidatos más calificados y diversos.</p> <p>El objetivo femenino para este grupo es del 73,6% y estamos ligeramente por debajo del 70,5%. Las mujeres representaron solo el 62,3 % de todas las solicitudes y el 76,4 % de las contrataciones en este grupo laboral en 2022. Las clasificaciones laborales en este grupo son especializadas y requieren educación superior y licencia/ certificaciones, lo que contribuye al limitado grupo de solicitantes.</p> <p>Meta: Continuar identificando y dirigiéndonos a grupos femeninos donde podamos acceder a candidatos calificados en nuestros esfuerzos de reclutamiento.</p>
africano Americano	0	2	1	2	
Asia/Pacífico Isleño	0	0	0	2	
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	
Hispano	0	2	1	1	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	5	4	7	

## Sección 5

## Reclutamiento - Datos (año actual - 2022)

Grupo de trabajo 16: experto Artesanía yo	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	13	0	0	0	3	0	11	0	2	0
africano Americano	6	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Asia/Pacífico Isleño	8	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Hispano	93	0	0	0	17	0	31	0	2	0
TOTAL (cuenta cada uno persona una vez solo)	120	0	0	0	21	0	45	0	4	0

Grupo de trabajo 16: experto Artesanía yo	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	0	0	0	<p>de Monterey, sitio web de Natividad, periódicos locales (área de los tres condados), LinkedIn, plataformas de redes sociales, empleos de Cal 1, Coast Weekly, Career Builder, Indeed, Monterey Bay Jobs, todas las bolsas de trabajo aplicables a certificaciones, correos de membresía/certificación y listas de elegibles alternativas según sea necesario. Natividad también se enorgullece de anunciar y asociarse con varias publicaciones y grupos especializados dirigidos a mujeres, minorías, personas con discapacidades y/o comunidades LGBTQ+. Además, Natividad ha dedicado tiempo cada semana a centrarse en el alcance de reclutamiento específico utilizando Linked In Recruiter, Handshake y varias conexiones de membresía para atraer y asegurar candidatos más calificados y diversos.</p> <p>El target femenino para este grupo es 8.3% y Natividad tiene 0% de representación femenina. Recibimos 0 solicitudes de mujeres en 2022. Las clasificaciones laborales en este grupo son puestos de trabajo/mantenimiento (por ejemplo, mecánico de mantenimiento hospitalario), lo que contribuye a la limitada grupo de candidatas femeninas.</p> <p>Meta: Continuar identificando y dirigiéndonos a grupos femeninos donde podamos acceder a candidatos calificados en nuestros esfuerzos de reclutamiento.</p>
africano Americano	0	0	0	0	
Asia/Pacífico Isleño	0	0	0	0	
Americano Indio/ alaska Nativo	1	0	1	0	
Hispano	0	1	1	0	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	1	3	0	

## Sección 5

## Reclutamiento - Datos (año actual - 2022)

Grupo de trabajo 19: Servicio Mantenimiento II	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	15	15	0	0	2	0	7	2	0	0
africano Americano	4	6	0	0	1	2	7	1	1	0
Asia/Pacífico Isleño	2	4	0	0	6	2	3	3	1	0
Americano Indio/ alaska Nativo	6	2	0	0	2	0	1	0	1	0
Hispano	103	119	0	0	22	26	48	24	11	6
TOTAL (cuenta cada uno persona una vez solo)	131	146	0	0	33	30	66	30	14	6

Grupo de trabajo 19: Servicio Mantenimiento II	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	0	0	0	<p>condado de Monterey, sitio web de Natividad, periódicos locales (área de los tres condados), LinkedIn, plataformas de redes sociales, empleos Cal 0 , Coast Weekly, Career Builder, todas las bolsas de trabajo aplicables a certificaciones. correos de membresía/certificación y listas de elegibles alternativas según sea necesario. Natividad también se enorgullece de anunciar y asociarse con varias publicaciones y grupos especializados dirigidos a mujeres, minorías, personas con discapacidades y/o comunidades LGBTQ+. Además, Natividad ha dedicado tiempo cada semana a centrarse en el alcance de reclutamiento específico utilizando Linked In Recruiter, Handshake y varias conexiones de membresía para atraer y asegurar candidatos más calificados y diversos.</p> <p>El objetivo femenino para este grupo es del 45,2% y estamos ligeramente por debajo del 40%. Las mujeres representaron el 52,7 % de todas las solicitudes y el 30 % de las contrataciones en este grupo laboral en 2022. Las clasificaciones laborales en este grupo se encuentran en nuestros departamentos de Servicios Dietéticos y Ambientales, donde no es común tener un grupo de solicitantes femeninos tan limitado.</p> <p>Meta: Continuar identificando y dirigiéndonos a grupos femeninos donde podamos acceder a candidatos calificados en nuestros esfuerzos de reclutamiento.</p>
africano Americano	0	0	1	0	
Asia/Pacífico Isleño	0	0	0	0	
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	
Hispano	0	1	1	2	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	1	2	2	

## Sección 5

## Reclutamiento - Datos (año anterior - 2021)

La fuerza laboral de Natividad estuvo subrepresentada por mujeres en los siguientes grupos laborales, y los datos de reclutamiento a enero de 2022 (a continuación) se incluyeron en el último Plan de Igualdad de Oportunidades presentado en marzo de 2022.

\*NOTA: A partir de enero de 2023, los datos del grupo laboral 03: Profesionales-Administración muestran que este grupo ya no está subrepresentado para las mujeres.

Grupo de trabajo 03: Profesionales – Administración	Solicitantes		Solicitantes quien conoció Mínimo Calificaciones (Inicial Poner en pantalla)		Solicitantes Colocado en Lista elegible		Solicitantes Entrevistado		Solicitante Contratado para la posición	
	Machos	Hembras	Machos	Hembras	Machos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Blanco	9	10	0	0	0	0	4	3	0	0
africano Americano	2	1	0	0	0	0	3	0	0	0
Asia/Pacífico Isleño	11	6	0	0	0	0	1	3	0	0
Americano Indio/Alaska Nativo	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hispano	26	0	0	0	0	0	3	15	0	2
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	51	33	0	0	0	0	11	21	0	2

Grupo de trabajo 03: Profesionales – Administración	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Junta Panelistas		Publicidad: sitio web del condado de Monterey, sitio web de Natividad, periódicos locales (área de los tres condados), LinkedIn, plataformas de redes sociales, Cal Jobs, Coast Weekly, Career Builder, Indeed, Monterey Bay Jobs, todas las bolsas de trabajo aplicables a certificaciones y listas alternativas elegibles según sea necesario, y publicaciones y grupos especializados dirigidos tanto a mujeres, minorías y/o comunidades LGBTQ+.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco	2	1	3	4	El objetivo femenino para este grupo es del 62 % y estamos ligeramente por debajo del 60 %. Las mujeres representaron sólo el 39,28% de todas las solicitudes y el 100% de las contrataciones en este grupo laboral fueron mujeres. Aunque todavía ligeramente por debajo del rango objetivo, tuvimos una mejora del 4,7%. Natividad aumentó la cantidad de mujeres evaluadoras y miembros del panel desde el año fiscal 2020 en casi un 70 % en este grupo laboral.  Meta: Continuar identificando y dirigiéndose a grupos femeninos en las especialidades de reclutamiento.
africano Americano	0	0	1	3	
Asia/Pacífico Isleño	0	1	2	1	
Americano Indio/Alaska Nativo	0	0	0	0	
Hispano	0	1	1	3	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	2	3	7	11	

## Sección 5

## Reclutamiento - Datos (año anterior - 2021)

Grupo de trabajo 10: Profesionales – Salud, Enfermeras	Solicitantes		Solicitantes quien conoció 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	dieciséis	80	0	18	0	18	19	111	5	30
africano Americano	2	6	1	2	1	2	7	dieciséis	2	2
Asia/Pacífico Isleño	11	70	6	22	6	22	19	90	7	27
Americano Indio/Alaska Nativo	0	1	0	2	0	2	0	3	0	0
Hispano	13	73	4	12	4	12	22	80	5	27
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	42	230	11	56	11	56	67	300	19	86

Grupo de trabajo 10: Profesionales – Salud, Enfermeras	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Junta Panelistas		Publicidad: sitio web del condado de Monterey, sitio web de Natividad, periódicos locales (área de los tres condados), LinkedIn, plataformas de redes sociales, Cal Jobs, Coast Weekly, Career Builder, Indeed, Monterey Bay Jobs, todas las bolsas de trabajo aplicables a certificaciones y alternativas listas elegibles según sea necesario, y publicaciones y grupos especializados dirigidos tanto a mujeres, minorías y/o comunidades LGBTQ+.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco	0	0	2	6	El objetivo femenino para este grupo es el 88,1% y estamos ligeramente por debajo del 83,5%, a pesar de que el 84,5% de todos los solicitantes y el 81,9% de las nuevas contrataciones eran mujeres. En el año 2021 se produjo una reducción general del 33 % en el total de solicitudes en este grupo laboral debido a la COVID-19 y la reducción de educadores en programas clínicos de enfermería, lo que resultó en un retraso en la finalización del programa. Los profesionales de enfermería autorizados regresaron a la atención de primera línea y otros decidieron jubilarse antes de lo planeado. Anticipamos que este número se normalizará en el año fiscal 2022, a medida que se reanuden los programas locales y las rotaciones clínicas.  Objetivo: Identificar y dirigirse a grupos femeninos en las especialidades de reclutamiento.
africano Americano	0	0	0	2	
Asia/Pacífico Isleño	0	1	2	3	
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	1	
Hispano	0	1	1	8	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	2	5	20	



## Sección 5

## Reclutamiento - Datos (año anterior - 2021)

Grupo de trabajo 13: paraprofesional – Técnicos II	Solicitantes		Solicitantes quien conoció 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	15	41	0	0	0	0	1	28	2	8
africano Americano	7	7	1	0	1	0	3	5	0	2
Asia/Pacífico Isleño	8	25	2	1	2	1	5	13	1	1
Americano Indio/Alaska Nativo	1	3	0	0	0	0	0	2	0	0
Hispano	24	101	1	3	1	3	7	36	5	8
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	55	177	4	4	4	4	24	84	8	19

Grupo de trabajo 13: paraprofesional – Técnicos II	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Junta Panelistas		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco	0	0	3	8	<p>Publicidad: sitio web del condado de Monterey, sitio web de Natividad, periódicos locales (área de los tres condados), LinkedIn, plataformas de redes sociales, Cal Jobs, Coast Weekly, Career Builder, Indeed, Monterey Bay Jobs, todas las bolsas de trabajo aplicables a certificaciones y alternativas listas elegibles según sea necesario y publicaciones y grupos especializados dirigidos tanto a mujeres, minorías y/o comunidades LGBTQ+.</p> <p>El objetivo femenino para este grupo es del 70,8% y estamos ligeramente por debajo del 69,1%. En el año fiscal 2021, el 76,3 % de todas las solicitudes y el 70,4 % de las nuevas contrataciones fueron mujeres. Aunque todavía estamos ligeramente por debajo del rango objetivo, tuvimos una mejora del 1,6%.</p> <p>Meta: Continuar identificando y dirigiéndose a grupos femeninos en las especialidades de reclutamiento.</p>
africano Americano	0	0	0	2	
Asia/Pacífico Isleño	1	1	1	3	
Americano Indio/Alaska Nativo	0	0	0	0	
Hispano	0	5	1	4	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	6	5	17	

## Sección 5

## Reclutamiento - Datos (año anterior - 2021)

Grupo de trabajo 14: paraprofesional – Técnicos I	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	Mujeres	Hombres	Mujeres	Machos	Hembras
Blanco	54	81	4	12	4	12	14	35	4	9
africano Americano	12	21	0	3	0	3	2	7	0	1
Asia/Pacífico Isleño	43	40	5	14	5	14	23	21	4	5
Americano Indio/Alaska Nativo	3	3	0	0	0	0	2	1	0	0
Hispano	118	308	22	68	22	68	37	74	4	27
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	230	453	31	97	31	97	78	138	12	42

Grupo de trabajo 14: paraprofesional – Técnicos I	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Junta Panelistas		Ubicaciones de divulgación específicas que recibieron el anuncio de trabajo y discuten cualquier desafío.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco	1	2	4	9	<p>sitio web del condado de Monterey, sitio web de Natividad, periódicos locales (área de los tres condados), LinkedIn, plataformas de redes sociales, Cal Jobs, Coast Weekly, Career Builder, Indeed, Monterey Bay Jobs, todas las bolsas de trabajo aplicables a certificaciones y alternativas listas elegibles según sea necesario y publicaciones y grupos especializados dirigidos tanto a mujeres, minorías y/o comunidades LGBTQ+.</p> <p>El objetivo femenino para este grupo es del 70,9% y estamos ligeramente por debajo del 70,2%. En el año fiscal 2021, el 66,3 % de todas las solicitudes y el 77,8 % de las nuevas contrataciones fueron mujeres. Este es un aumento del 3% con respecto al año fiscal 2020. Aumentamos la cantidad de mujeres evaluadoras y miembros del panel desde el año fiscal 2020 en casi un 70 % en este grupo laboral.</p> <p>Objetivo: Identificar y dirigirse a grupos femeninos en las especialidades de reclutamiento.</p>
africano Americano	0	1	1	3	
Asia/Pacífico Isleño	0	0	3	5	
Americano Indio/Alaska Nativo	0	0	1	2	
Hispano	0	7	3	4	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	1	10	12	23	

## Sección 5

## Reclutamiento - Datos (año anterior - 2021)

Grupo de trabajo 16: Artesanía calificada I	Solicitantes		Solicitantes quien conoció 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	Machos	Hembras		
Blanco	9	0	0	0	0	0	0	10	0	0	0	
africano Americano	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Asia/Pacífico Isleño	6	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	
Americano Indio/Alaska Nativo	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
Hispano	33	0	0	0	0	0	0	14	0	6	0	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	50	0	0	0	0	0	0	30	0	6	0	

Grupo de trabajo 16: Artesanía calificada I	Solicitud Cribadores (PYMES)		Entrevista/Oral Panelistas de la junta		Publicidad: sitio web del condado de Monterey, sitio web de Natividad, periódicos locales (área de los tres condados), LinkedIn, plataformas de redes sociales, Cal Jobs, Coast Weekly, Career Builder, Indeed, Monterey Bay Jobs, todas las bolsas de trabajo aplicables a certificaciones y alternativas listas elegibles según sea necesario y publicaciones y grupos especializados dirigidos tanto a mujeres, minorías y/o comunidades LGBTQ+.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Blanco	0	1	1	0	El objetivo femenino para este grupo es del 9,5 % y, a partir de enero de 2022, la representación de mujeres en este grupo laboral es del 0 %. Esta es una reducción del 9,1% con respecto al año anterior. La única (1) mujer titular eligió jubilarse anticipadamente en 2021.
africano Americano	0	0	0	0	
Asia/Pacífico Isleño	0	0	0	0	
Americano Indio/ alaska Nativo	0	0	0	0	
Hispano	0	1	2	0	
TOTAL (cuenta cada persona solo una vez)	0	2	3	0	

Objetivo: Trabajar con escuelas de oficios para garantizar que seamos parte de las juntas de colocación laboral, aumentar el alcance educativo y los programas de pasantías. Identificar y dirigirse a grupos femeninos en las especialidades de reclutamiento.

## Sección 6

## Programas orientados a la acción

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

Reclutamiento

¿Qué relaciones de colaboración ha establecido su departamento con grupos comunitarios y partes interesadas?

Natividad actualmente trabaja en colaboración con las instituciones y agencias que se enumeran a continuación para proporcionar rotaciones clínicas y/o asignaciones de observación laboral a los estudiantes con el fin de orientar y brindar orientación y/o capacitación a los estudiantes que buscan educación y oportunidades profesionales en diversas especialidades de atención médica

Nombre de la Universidad y/o Colegio	Rotación clínica estudiantil
Colegio Hartnell	Estudiantes RN, Estudiantes RCP
universidad del pacifico	Estudiantes de Farmacia
Universidad Walden	Estudiantes de BSN, MSN y DNP RN
Ciencias de la salud indias del área de Albuquerque	Programa de residencia familiar
American Medical Response West (Área de la Bahía NCTI)	Estudiantes de EMT y Paramédico
Universidad de Aspen	Estudios de pregrado y posgrado
Academia Médica del Área de la Bahía	Estudiantes de flebotomía
Universidad de Baylor	Estudiantes de Doctorado en Fisioterapia
Universidad Estatal de Boise	Programa MSN
Universidad Estatal de California, Domínguez Hills	Estudios de pregrado y posgrado
Colegio Cabrillo	Estudiantes de RCP, Estudiantes de Tecnología de Radiología
Universidad Carrington	Estudiantes de RCP, Estudiantes de Tecnología de Radiología
CBD College (desarrollo comunitario, Inc)	Estudiantes de tecnología de ultrasonido
Universidad de la costa central	Estudiantes de flebotomía y estudiantes de tecnología de ultrasonido
Universidad de Chamberlain	Estudiantes de MSN y DNP RN
Universidad de Creighton	Estudiantes de medicina
Universidad Estatal de California, Bahía de Monterey	Programa de práctica clínica y asistente médico (MSPA)
Colegio Comunitario Foothill De Anza	Práctica clínica

Nombre de la Universidad y/o Colegio	Rotación clínica estudiantil
Universidad de Enfermería Fronteriza	Estudiantes de BSN y MSN
Universidad del Gran Cañón	Estudios de pregrado y posgrado
Universidad Estatal de Ciencia y Tecnología de Iowa	Estudiantes en prácticas de dietética
Colegio Península de Monterey	Estudiantes enfermeros registrados
Hospital Memorial Mee	Enfermeros registrados para la tutoría
Colegio Nacional de Instrucción Técnica (NCTI)	Estudiantes de paramédico
Universidad Samuel Merritt	Estudiantes de asistente médico, estudiantes de OT, medicina podológica, Fisioterapia, Enfermería Pre-licenciatura BSN Estudiantes, Familia Estudiantes de enfermería practicante, estudiantes de enfermería de anestesia
Universidad Estatal de San José	Estudios de Pregrado y Posgrado (Laboratorio Clínico Científico, estudiantes de BSN RN, estudiantes de fisioterapia, Estudiantes de Terapia Ocupacional y Habla y Lenguaje Estudiantes de Patología)
Instituto de Tecnología Quirúrgica de Silicon Valley (SVSTI)	Estudiantes de tecnología quirúrgica y procesamiento estéril
Consorcio Regional de Capacitación en Seguridad Pública de South Bay	Estudiantes de EMT y Paramédicos
Escuela de San Francisco de la Universidad de California Medicamento	Estudiantes de Medicina, Médicos Residentes y Becarios, Físicos Estudiantes de Terapia, Estudiantes de Terapia Ocupacional, Clínica Becarios de psicología y estudiantes de enfermería especializada
Universidad de San Francisco	Programa BSN, MSN y DNP
Universidad del Sur de Alabama	Programa DNP
Universidad Touro California	Preceptoría Clínica (Farmacia y Medicina Osteopática)
Universidad de Vanderbilt	Estudios de pregrado y posgrado
Universidad del Gobernador Occidental	Estudios de pregrado y posgrado
Universidad Unitek	Estudiantes de BSN y MSN RN
Red de donantes de trasplantes de CA	(No apto para rotación clínica) – Servicio de identificación de potenciales donantes de órganos
Red de donantes Oeste	(No apto para rotación clínica) – Servicio de identificación de potenciales donantes de órganos
Musculoskeletal Transplant Foundation, Inc. ("MTF")	(No para rotación clínica) – Servicio para acuerdo de transferencia de activos con organización de obtención de órganos designada
CMQCC - Universidad de Stanford	(No para rotación clínica) - Acuerdo de colaboración para informes de datos de desempeño hospitalario y métricas de mejora del desempeño para unidades de maternidad y parto en California

Nombre de la Universidad y/o Colegio	Rotación clínica estudiantil
CPQCC - Centro médico de la Universidad de Stanford	(No para rotación clínica) - Acuerdo de colaboración para el desarrollo e implementación de estrategias de mejora del desempeño en atención materna y neonatal.
Departamento de Salud de Mo. Co. - Programa de residencia de práctica familiar de UCSF	Programa de residencia familiar
Escuela de Adultos Salinas	(No para rotación clínica) - Clases de parto a empleados/ clientela de Natividad
universidad del pacifico	Programa de farmacia
Fundación Infantil Starlight	(No para rotación clínica) – Servicio de entrega de unidades donadas (entretenimiento a pacientes pediátricos) como regalo de Starlight
Asuntos de Veteranos Palo Alto	Residencia Médica y Beca

Además de las instituciones mencionadas anteriormente, Natividad también colabora con:

- Empleadores de múltiples industrias en subcomités y otras asociaciones (por ejemplo, Junta de Inversión en la Fuerza Laboral, Consorcio de Colegios Comunitarios del Área de la Bahía) para evaluar las necesidades de la fuerza laboral local y discutir oportunidades (o deficiencias) de educación y capacitación en el Condado y el Estado. Identificar las necesidades educativas y trabajar en colaboración para crear programas a nivel local es un método para reclutar una fuerza laboral diversa de personas calificadas para ocupar puestos críticos;
- Salinas Valley Memorial Health System, como hospital participante en su evento anual Summer Health Programa del Instituto, que ofrece a los estudiantes del último año de secundaria y a los graduados del año en curso interesados o que planean seguir una carrera en la industria de la salud recorridos y oportunidades de observación laboral;
- El Departamento de Rehabilitación como empleador destacado para presentar los trabajos y servicios de Natividad y ampliar nuestros esfuerzos de contratación a personas con discapacidades. Nos conectamos con el capítulo local del condado de Monterey en 2022 y también nos recomendaron presentar a los capítulos del condado de Santa Clara, el condado de San Benito y el condado de Santa Cruz. Durante nuestra presentación, destacamos la marca de nuestra empresa, la historia de la empresa, las vacantes laborales actuales, información sobre cómo postularse a Natividad y brindamos a los asistentes recursos sobre el proceso de solicitud y la preparación para una entrevista. Esta colaboración continuará a lo largo de 2023.
- El Departamento de Recursos Humanos del Departamento de Servicios Sociales del Condado de Monterey en una iniciativa de reclutamiento para brindar información y educación a grupos étnicos subrepresentados en la comunidad sobre la variedad de trabajos disponibles dentro del Condado de Monterey, y enseñarles y asesorarlos sobre el proceso de solicitud y entrevista en para tener éxito en el proceso de selección del Condado. Este alcance ayuda a equipar mejor a los grupos subrepresentados en nuestra comunidad para ingresar al grupo de solicitantes del Condado, ya que nuestro proceso realmente es diferente de la norma y en algunos casos puede ser un proceso de solicitud y selección engorroso que disuade a los solicitantes calificados de buscar un puesto en el Condado. El proceso de registro para esta capacitación mensual basada en la web recopila datos demográficos como: empleado actual del condado, origen étnico, género, idioma principal, ubicación, identificación LGBTQ+ y qué claves o consejos esperan lograr (esto se utiliza para garantizar que la capacitación pueda mejorarse con antelación si es necesario para proporcionar a los participantes toda la información solicitada). Una vez registrados, a los candidatos se les envían recordatorios de la capacitación y se les envía por correo electrónico los materiales de capacitación al finalizar. Este año, nosotros

las inscripciones a esta capacitación aumentaron de 31 en 2021 a 69 personas en 2022. La información demográfica

recopilada de los asistentes de 2022 es la siguiente: o Etnia: asiático: 8;

Hispano – 37; Blanco – 7; Negro – 8; indio americano - 4; Prefiero no responder -5

o Género: Masculino – 24; Mujer – 34; Prefiero no contestar - 11

o Empleado: No – 44; Sí - 25

o LGBTQ+: No – 32; Sí – 24; Prefiero no contestar - 13

o Ubicación: Condado de Monterey – 34; Condado de Santa Cruz – 10; Condado de Santa Clara – 15; Fuera del estado – 4; Internacional – 6; o

Idioma principal: inglés – 32; español – 25; Otros – 12

- El Centro de Capacitación para el Empleo (CET) mejorará sus programas de certificación actuales para preparar mejor a los solicitantes para trabajos de nivel inicial en el hospital. El primer programa es el programa de certificación de Conserje/Conserje. Natividad revisó y brindó comentarios sobre sus contenido educativo para incluir información y habilidades relacionadas con la atención médica/hospitalaria en un esfuerzo por aumentar el grupo de solicitantes para nuestro reclutamiento de Asistente de Servicios Ambientales Hospitalarios y ofrecer oportunidades de colocación laboral a los estudiantes al finalizar el programa.

Además de las listas de fuentes de publicidad de contratación específicas para la atención médica y las licencias/certificaciones requeridas para muchos de nuestros trabajos, Natividad también utiliza la base de datos de adquisición de talentos de la Oficina de Derechos Civiles para fuentes adicionales dirigidas a minorías y mujeres.

### ¿Cómo han apoyado estas relaciones los esfuerzos de contratación del departamento?

Las relaciones mencionadas anteriormente permiten a Natividad planificar mejor sus estrategias de reclutamiento y esfuerzos de extensión para ampliar su grupo de candidatos calificados para incluir minorías en todas las categorías, así como mujeres, directamente con las instituciones. Establecer relaciones con estas instituciones educativas y brindar observación laboral y rotaciones educativas/clínicas es esencial para ampliar la diversidad dentro de la fuerza laboral. Asesorar a los empleados actuales y potenciales sobre formas de obtener la educación necesaria para calificar para empleo y oportunidades de promoción en el hospital también ayuda a Natividad con los esfuerzos de reclutamiento y retención, además de brindarles a los empleados oportunidades de crecimiento dentro de la organización. Además, los programas de aprendizaje y observación laboral que ofrecemos brindan a los futuros empleados potenciales la oportunidad de experimentar el trabajo junto al personal diverso, altamente capacitado y culturalmente competente del que se enorgullece Natividad.

### ¿Cuántas exenciones de certificación selectivas solicitó su departamento el año pasado?

Natividad solicitó 0 exenciones de certificación selectiva en 2022.

¿Cuántos se concedieron y por qué? n / A

### Contratación

### ¿Qué criterios de selección utiliza el departamento en la entrevista para determinar la idoneidad?

Un panel de entrevistas no sólo debe poder evaluar los conocimientos, habilidades y habilidades necesarios para identificar a un candidato exitoso para desempeñar el rol en la organización, sino también evaluar la competencia cultural de un candidato y su encaje dentro de la organización en su conjunto, al mismo tiempo que debe ser sensible a la diversidad del grupo de candidatas. Natividad HR coordina todas las entrevistas de selección para garantizar que se utilice un panel diverso, y

que las entrevistas sean justas y equitativas para todos los candidatos. Contamos con herramientas de calificación que los miembros del panel deben completar y que evalúan no solo las habilidades técnicas del puesto, sino también los atributos personales y las habilidades interpersonales del candidato para determinar si demuestran encajar con los estándares universales de desempeño del hospital. Natividad ha requerido que cada panel de entrevistas tenga al menos un miembro minoritario durante los últimos años, y aumentó nuestra representación femenina en los paneles de entrevistas durante los últimos 3 años para garantizar que los paneles tengan una perspectiva integral al evaluar los atributos y habilidades necesarios para un candidato para tener éxito en Natividad. Esto permite al panel identificar si el candidato puede cumplir no solo con los deberes esenciales del trabajo, sino también con la misión y los valores de la organización y su compromiso de servir a una población diversa de pacientes/clientes. Además, Natividad coordina paneles de entrevistas interdepartamentales que incluyen miembros del panel a nivel de pares y/o reuniones estilo encuentro y saludo con los mejores candidatos en puestos de supervisión y/o gestión para determinar la idoneidad general de los candidatos que demuestran el conocimiento técnico más sólido, destrezas y habilidades.

Además, Natividad está utilizando el sistema de selección dirigida de DDI con todas las preguntas de la entrevista de manera consistente. Este sistema de entrevistas conductuales reduce el sesgo en las entrevistas con un marco y una metodología objetivos y coherentes, de modo que los miembros del panel se centran en habilidades y comportamientos específicos relacionados con el trabajo para evaluar mejor a los candidatos y encontrar la mejor opción, lo que mejorará el éxito de la contratación y reducirá la rotación.

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

Natividad HR programa todas las entrevistas y ha requerido al menos un miembro minoritario en cada panel de entrevistas durante los últimos años. En Planes EO anteriores, Natividad recomendó esta mejor práctica, que es una de las razones por las que se agregaron estadísticas de los miembros del panel a la Sección de Reclutamiento de la plantilla del Plan EO para que las informen todos los Departamentos del Condado. Nuestro equipo de recursos humanos trabaja en estrecha colaboración con las autoridades de contratación para identificar las fuentes de publicidad mejor dirigidas con el fin de reclutar minorías y mujeres, así como los miembros más apropiados para evaluar las solicitudes y participar en los paneles de entrevistas de selección. El personal de Recursos Humanos de Natividad revisa el Cuadro de análisis de la fuerza laboral al crear el plan de reclutamiento para determinar no solo si cumplimos con la disponibilidad general de las minorías, sino también para identificar cualquier categoría étnica que esté subrepresentada en el grupo laboral específico, y hace todo lo posible para incluir a un miembro del panel. (incluso si está en una clasificación de pares) que pertenece a la categoría subrepresentada. Esta práctica se implementó para garantizar que hubiera una representación étnica diversa dentro del proceso de selección, con el fin de reclutar un grupo diverso de candidatos en todos los grupos laborales, como se refleja en el informe de este año, el cuarto año en el que encontramos disponibilidad de minorías en todos los grupos laborales. Nuestro personal de Recursos Humanos continúa trabajando para maximizar los esfuerzos de reclutamiento en categorías minoritarias individuales que pueden estar subrepresentadas al involucrar a expertos en la materia minoritarios calificados y miembros del panel.

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

Natividad HR lleva a cabo una sesión de capacitación informativa individual con posibles evaluadores y lleva a cabo una evaluación de competencias con exámenes de muestra que deben devolverse a Recursos Humanos y revisarse antes de "aprobar" a un experto en la materia para que se convierta en evaluador. RR.HH. también revisa las evaluaciones para



asegúrese de que las calificaciones estén en línea con las calificaciones mínimas y los ejemplos de educación y experiencia que tendría un candidato ideal, como se indica en los materiales de solicitud. Si se encuentra una discrepancia, se programa una reunión con los evaluadores y el representante de Recursos Humanos para discutir los motivos de las calificaciones y puede incluir una revisión separada del evaluador por parte de un experto en la materia. RR.HH. también brinda orientación sobre el proceso de entrevista, criterios de calificación y materiales requeridos que deben incluirse en un archivo de entrevista para garantizar que cada panel sea justo y consistente en su proceso. Todas las entrevistas se coordinan a través del Departamento de Recursos Humanos de Natividad, utilizando el programa de Selección Dirigida de DDI, y el personal de Recursos Humanos revisa la documentación cuando se presenta después de completar las entrevistas para garantizar que se reciba suficiente documentación sobre las calificaciones de los candidatos para el expediente de la entrevista. Además, el personal de contratación de RR.HH. es responsable de ampliar todas las ofertas de trabajo, lo que no se hace hasta que el analista de RR.HH. recibe y revisa la documentación de la entrevista de todos los candidatos.

## Promociones

¿Qué procesos, procedimientos o sistemas se han implementado en su departamento?

¿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.)?

El Departamento de Recursos Humanos de Natividad exige que al menos un miembro de cada panel de entrevistas sea una minoría para garantizar que se incluya una representación étnica diversa en el proceso de selección al considerar a los empleados para oportunidades de promoción. Esto es necesario para paneles que entrevistan a personas recomendadas y para transferencias internas/oportunidades de promoción flexibles. Natividad HR también puede estar presente durante las entrevistas para promociones internas flexibles si es necesario, y revisa las notas de la entrevista y las clasificaciones de cada entrevista para garantizar que todos los candidatos entrevistados sean considerados por igual en función de las calificaciones para el puesto.

Natividad utiliza el sistema de gestión de aprendizaje HealthStream para los cursos de educación hospitalaria reglamentarios requeridos, que también cuenta con una extensa biblioteca de cursos electivos que están disponibles para que los empleados tomen cursos de su interés a su discreción para su propio crecimiento profesional. Natividad apoya la educación continua y la tutoría en el trabajo para el personal que desea crecer dentro de su profesión.

Específicamente, el departamento de educación de Natividad brinda educación continua y recursos para estudiantes en varios programas que necesitan obtener horas de pasantía. Los altos directivos del hospital también cuentan con voluntarios que sirven como mentores profesionales para el personal que participa en programas educativos para títulos avanzados.

Natividad HR también comenzó a organizar eventos internos de almuerzo en bolsa marrón en 2022, donde los empleados pueden asistir para aprender más sobre los procesos de reclutamiento y selección de RR.HH. relacionados con oportunidades de promoción y transferencia.

¿Qué tan efectivas han sido estas iniciativas para apoyar oportunidades de promoción para mujeres y personas de color?

Los datos del año fiscal 2022 indican que de los 117 empleados promovidos, ya sea dentro de su grupo laboral o en un nuevo grupo laboral en Natividad, 86 eran personas de color (73,5%) y 83 eran mujeres (70,9%). A continuación se enumeran más detalles y una comparación año tras año del porcentaje de empleados ascendidos de cada categoría étnica:

Categoría étnica	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Variación 2021 a 2022  (+) / (-)
	90 Total: 66,7% Minorías 73,3% Mujeres	162 Total: 75,9% minorías, 74,7% mujeres	117 Total: 73,5% minorías, 70,9% mujeres	
Blanco	9 hombres; 22 Mujeres (34,4%)	12 hombres; 27 mujeres (24%)	14 hombres; 17 mujeres (26,5%)	+2,5%
afroamericano	2 mujeres (2,2%)	2 hombres; 5 mujeres (4,3%)	1 hombre; 0 Mujeres (0,9%)	-3,4%
Asiático/Isleño del Pacífico	5 hombres; 11 mujeres (17,8%)	8 hombres; 14 mujeres (13,6%)	5 hombres; 16 mujeres (17,9%)	+4,3%
Indio americano/de Alaska Nativo	1 mujer (1,1%)	1 hombre (0,6%)	2 hombres; 1 mujer (2,6%)	+2,0%
Hispano	10 hombres; 31 Mujeres (45,6%)	18 hombres; 75 mujeres (57,4%)	12 hombres; 49 Mujeres (52,1%)	-5,3%

Como se detalla en los datos anteriores, Natividad promovió a un número significativo de empleadas mujeres y de minorías en el año fiscal 2022.

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

Cada empleado del hospital debe firmar un compromiso para practicar y respetar los Estándares de Desempeño de Natividad (diez estándares son: Actitud, Apariencia, Comunicación, Atención, Compromiso con los Compañeros de Trabajo, Amabilidad, Etiqueta Profesional, Privacidad, Conciencia de Seguridad y Sentido de Propiedad) al contratar. Estos estándares están integrados en la sección de Estándares de desempeño universales del hospital en cada plantilla de evaluación, y los empleados son evaluados según estos estándares anualmente en el momento de su revisión de desempeño. Los elementos dentro de esta sección de la plantilla de evaluación abordan temas tales como: respeto por los demás, fomento de un ambiente de trabajo en equipo, servicio al cliente y otros atributos personales y habilidades interpersonales que se consideran al calificar a un empleado en estas áreas. Si un empleado no cumple con el estándar en cualquiera de estas áreas, el sistema de evaluación electrónica HealthStream requiere que el evaluador cree un "Plan reflexivo" (plan de mejora del desempeño) con una fecha en la que el empleado será reevaluado. Al considerar a los empleados para oportunidades de promoción, los gerentes determinan si poseen el conocimiento, las habilidades y las habilidades para realizar las tareas esenciales del trabajo, y el candidato interno también debe tener buena reputación en su función/unidad actual y ser un modelo a seguir para el desempeño relacionado. a estos estándares. Los empleados que se encuentran en un proceso disciplinario vigente o en un plan de mejora del desempeño no son elegibles para transferencia o promoción según nuestra política de Transferencia de Trabajo para Empleados. Las autoridades de contratación dentro de Natividad se comunican entre sí para obtener referencias adecuadas, que incluyen una revisión de la evaluación de desempeño más reciente del empleado, al considerar a un empleado para una transferencia o promoción interna. Esta práctica garantiza que estén seleccionando a un empleado para una oportunidad de promoción que respete estos estándares y demuestre consistentemente su compromiso con la misión de Natividad de emplear una persona culturalmente competente y

fuerza laboral inclusiva para servir mejor a nuestra comunidad diversa.

## Retención e Inclusión

¿Qué procedimientos/herramientas de recopilación de datos ha implementado para realizar un seguimiento de la tasa de rotación de los grupos protegidos?

Natividad Recursos Humanos realiza un seguimiento de la rotación en todo el hospital en todos los puestos permanentes en su Informe de medición del desempeño de recursos humanos que se informa trimestralmente al Equipo de mejora del desempeño de Recursos Humanos y a un comité multidisciplinario, el Consejo de Calidad de Natividad, dos veces al año. Los datos se rastrean y monitorean utilizando el sistema de recursos humanos y se proporcionan informes a la alta dirección y a los comités como se indicó anteriormente para incluir la rotación a nivel de toda la organización, así como el nivel de clasificación laboral y/o género y origen étnico.

¿Qué muestran los datos sobre las tasas de rotación de los grupos protegidos, en comparación con la población general de su departamento?

Los datos del año fiscal 2022 indican que de las 171 renunciaciones/jubilaciones voluntarias, 111 (64,9%) eran minorías y 146 (85,3%) eran mujeres; y de los 37 despidos involuntarios y puestas en libertad condicional, 28 (75,6%) eran minorías y 25 (67,5%) eran mujeres.

Durante el año pasado, se informó que las tasas de rotación hospitalaria promedio a nivel nacional aumentaron un 6,4% y actualmente se sitúan en el 25,9%, y la tasa de rotación solo para las enfermeras registradas aumentó del 8,4% al 27,1%. Históricamente, la tasa de rotación general de Natividad está por debajo de la tasa de rotación nacional entre un 3 % y un 5 % cada año, y con los desafíos de personal durante la pandemia, Natividad experimentó una tasa de rotación más alta de lo habitual del 13,5 % en el año fiscal 2020-2021. Esto disminuyó al 12,0% en el año fiscal 2021-2022, y se sitúa en poco menos del 8% hasta ahora en el año fiscal 2022-23 (datos del Informe de medición del desempeño de recursos humanos).

Según los datos recopilados, ¿cuáles son las tendencias negativas y positivas que ha encontrado y cómo actuará en consecuencia?

Según la información anterior, el porcentaje de minorías y mujeres que abandonaron la organización voluntariamente fue mayor que el año calendario anterior. Con renunciaciones y jubilaciones de minorías y mujeres en cifras tan altas durante el año pasado, los esfuerzos de reclutamiento de Natividad aún lograron éxito, ya que nuestro cuadro de análisis de la fuerza laboral para enero de 2023 muestra que todavía superamos la disponibilidad de minorías en cada grupo laboral y no disminuimos tanto como era de esperar en el caso de las mujeres, dado que el 85,3% de todas las separaciones voluntarias en 2022 fueron mujeres. La pandemia de COVID-19 sí tuvo un factor en el aumento significativo de las separaciones voluntarias, ya que algunos empleados tomaron la decisión de terminar su empleo temporalmente por razones familiares, mientras que otros optaron por jubilarse antes de lo planeado. Sin un sistema imparcial para las entrevistas de salida, no tenemos datos para compartir relacionados con los motivos de las separaciones voluntarias, ya que nuestro sistema actual de entrevistas en persona por parte de los líderes de departamento no es una forma consistente y confiable de rastrear y monitorear estos datos. Sin embargo, como indicamos en este informe, Natividad celebró un acuerdo con un proveedor para realizar entrevistas de salida anónimas en línea y anticipamos que la información detallada que proporcionará este sistema permitirá a Natividad monitorear mejor la rotación y ayudarnos a identificar problemas para poder hacer las mejoras necesarias para retener a nuestros empleados de alta calidad.

## ¿Qué medidas ha tomado el Departamento para garantizar adaptaciones de lactancia para todos sus empleados?

De acuerdo con el Proyecto de Ley del Senado (SB 502), Natividad actualmente cumple con la Ley de Alimentación Infantil en Hospitales. Natividad educa a los nuevos empleados sobre los beneficios de la lactancia materna en la Orientación para nuevos empleados. Además, al momento de la Coordinación de Licencia, la futura madre recibe un Paquete de Licencia de Maternidad, que incluye la Política Interdisciplinaria de Natividad (IDP 5:2600, Política de Lugar de Trabajo Amigable con la Lactancia Materna). Al regresar al lugar de trabajo después de la baja por maternidad, la empleada recibe el código para ingresar a la Sala de Lactancia de nuestro personal. El personal puede utilizar esta sala según sea necesario, ya que es accesible las 24 horas, los 7 días de la semana y está equipada con agua corriente, enchufes eléctricos y mamparas de privacidad para mayor comodidad. También se alienta al personal a utilizar sus horas de Bienestar para clases de apoyo y educación sobre lactancia materna.

## ¿Cuál es la práctica del Departamento cuando un empleado solicita una adaptación?

Al recibir la certificación médica de un miembro del personal y antes de su regreso al trabajo, el Coordinador de Licencia de Natividad invita y programa al empleado para participar en una Reunión de Proceso Interactivo con el Analista Senior de Recursos Humanos o su designado. Durante esta reunión, se revisan las restricciones laborales y se discute una asignación de trabajo alternativa temporal. Natividad ha reasignado exitosamente a los empleados a asignaciones de trabajo alternativas (tareas modificadas) durante la duración de la discapacidad. Se lleva a cabo una reunión del Proceso Interactivo cada vez que cambian las restricciones laborales, sin importar cuán pequeño sea el cambio, para garantizar la seguridad del empleado y que la adaptación sea la adecuada.

## ¿El Departamento realiza entrevistas de salida? Si es así, ¿qué haces con las respuestas para promover la diversidad y la inclusión? En caso negativo, ¿qué métodos alternativos utiliza para recopilar información sobre los motivos de la separación?

En septiembre de 2022, Natividad comenzó a utilizar un sistema para entrevistas de salida administrado por un socio externo, Skill Survey. Natividad eligió utilizar este sistema en un esfuerzo por capturar información de salida de los empleados tras la separación a través de una encuesta anónima, ya que se descubrió que muchos empleados no compartían voluntariamente sus razones para irse u otros comentarios valiosos sobre su experiencia con su gerente. o supervisor.

SkillSurvey, Inc., proporciona software automatizado en línea para realizar entrevistas de salida confidenciales posteriores a la separación que brindan información valiosa sobre las razones por las que los empleados se van y comentarios que las organizaciones pueden utilizar para mejorar el compromiso y la retención del personal. A los empleados separados se les envía una encuesta anónima en línea para compartir los motivos de su salida y brindar comentarios sobre su experiencia en el departamento y en Natividad en general. Este método es una forma más confiable de obtener comentarios honestos para determinar si es necesario mejorar, ya que es posible que no se realice una reunión en persona con el liderazgo del departamento antes de la partida de un empleado. El equipo directivo de cada unidad es responsable de determinar si es necesario implementar una iniciativa de mejora del desempeño en respuesta a la retroalimentación recibida.

Los informes detallados de SkillSurvey brindan a Natividad la información necesaria para fortalecer nuestra capacidad para identificar áreas de preocupación y desarrollar planes de acción cuando sea necesario para ayudar al hospital a retener empleados altamente calificados.




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

Natividad ha logrado cumplir o superar la disponibilidad en todos los grupos de trabajo durante los últimos cuatro años, y atribuimos este éxito a la supervisión del Departamento de Recursos Humanos del hospital y a su participación constante en cada paso del proceso de selección, incluido el seguimiento del origen étnico y el género de los evaluadores y miembros de los paneles de entrevista. Nuestro equipo de recursos humanos trabaja en estrecha colaboración con las autoridades de contratación para identificar las fuentes de publicidad mejor dirigidas con el fin de reclutar minorías y mujeres, así como seleccionar a los miembros más apropiados para los paneles de entrevistas de selección para incluir al menos un miembro del panel de una minoría y una mujer. en todo momento. Esta práctica consistente ha resultado en el reclutamiento exitoso de un grupo diverso de candidatos y una fuerza laboral que incluye personal de todos los grupos étnicos y, por lo tanto, ha mejorado aún más los servicios de atención médica que Natividad brinda a nuestros pacientes y a la comunidad.

Además de la inclusión en las prácticas de reclutamiento, Natividad estableció el Comité IDEAL para planificar y alinear estratégicamente los esfuerzos de inclusión, diversidad, equidad y concientización del hospital. Las oportunidades de crecimiento y mejora (en áreas según sea necesario) o capitalización (de las áreas en las que ya vemos éxitos en todo el hospital) son el enfoque principal de este Comité.



**Inclusion, Diversity, Equity & Awareness Leaders**

-  **Address Systemic Issues**
-  **Create Equity**
-  **Build Healthy Communities**
-  **Promote Inclusive Growth**

En 2021, el director ejecutivo del hospital, Dr. Chad Harris, se comprometió a compartir nuestro viaje y aprender de los viajes de otras organizaciones para encontrar oportunidades de impacto en relación con la diversidad y la inclusión al convertirse en signatario de CEO Action for Diversity & Inclusion™. promesa. Una coalición única de casi 2000 directores ejecutivos ha firmado este compromiso y ha aceptado tomar medidas para cultivar entornos donde las diversas experiencias y perspectivas sean bienvenidas y donde los empleados se sientan cómodos y alentados a discutir sobre diversidad e inclusión. Natividad se esfuerza por incorporar los cuatro objetivos del Compromiso de Acción para la Diversidad e Inclusión del CEO en sus operaciones diarias:

**We're Proud to Be A Signatory of CEO Action for Diversity & Inclusion™**

CEO ACTION FOR DIVERSITY & INCLUSION

1. Continuaremos haciendo de nuestros lugares de trabajo lugares confiables para tener conversaciones complejas, y a veces difíciles, sobre diversidad e inclusión.
2. Implementaremos y ampliaremos la educación sobre prejuicios inconscientes.
3. Compartiremos las mejores prácticas (y las que no han tenido éxito)
4. Crearemos y compartiremos planes estratégicos de inclusión y diversidad con nuestra junta directiva

Oportunidades mensuales de capacitación y educación, así como numerosos kits de herramientas y recursos, están disponibles a través de este programa para ayudarnos mientras continuamos participando en conversaciones cruciales para garantizar que Natividad sea una organización que promueva y nutra a su comunidad diversa e inclusiva.

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

- 1) Natividad está ultimando una forma para que los empleados actuales y futuros actualicen su información demográfica información con opciones actualizadas que incluyen más opciones de raza/etnia, SO/GI, estado de veterano y discapacidad de forma continua. La cumplimentación de estos formularios será voluntaria y confidencial. La información se recopilará y almacenará electrónicamente en el mismo sistema que se utiliza actualmente para almacenar la información de salud de los empleados. Solo los miembros confidenciales del Equipo de Recursos Humanos de Natividad serán responsables de ingresar y recuperar los datos que se recopilan e ingresan en el sistema. También se están estableciendo múltiples formas de proporcionar la información. La información recopilada puede usarse para iniciar procesos interactivos (es decir, si se revela una discapacidad) y explorar adaptaciones razonables. La información también se utilizará para comprender mejor cuán inclusiva y equitativa es Natividad, midiendo la representación y tomando medidas para garantizar que seamos conscientes de las diferencias que existen en nuestra fuerza laboral y las respetemos/ valoremos.
- 2) Formar Grupos de Recursos para Empleados (ERG) es una meta que a Natividad le gustaría alcanzar en los próximos cinco años. El objetivo final es contar con la ayuda del personal para informarnos como empleador sobre las formas en que podemos mejorar los resultados a través de la forma en que reclutamos, capacitamos, tratamos y desarrollamos ciertos grupos de afinidad. Los miembros del Equipo de Recursos Humanos de Natividad continúan asistiendo a la cohorte COLIBRI, Safety Net Institute (SNI) Eventos de comunidad de práctica y sesiones de capacitación para preparar el plan de implementación de grupos de afinidad. Los grupos de afinidad son un grupo de empleados que están vinculados por un propósito, ideología o interés común. Una vez que los empleados encuentran un grupo en el que se sienten valorados, incluidos y empoderados y hacen contribuciones que se reciben e implementan, es más probable que aporten más ideas que tengan un alcance de impacto más amplio.
- 3) Una de las metas/objetivos del Comité IDEAL para el próximo año es identificar brechas/necesidades de la fuerza laboral actual y futura. El primer paso es implementar/lanzar todos los métodos para identificarnos voluntariamente para que entendamos la fuerza laboral actual. El segundo paso es crear activamente grupos de afinidad y alentar a los empleados a crear tantos grupos como sean necesarios para garantizar que todos pertenezcan al menos a uno. El tercer paso es capacitar y alentar el liderazgo dentro de cada uno de los grupos de afinidad establecidos para que crezcan hasta el punto en que identifiquen metas y objetivos para influir positivamente y mejorar los resultados en lo que respecta al reclutamiento y retención de una fuerza laboral diversa, la alta -la atención médica de calidad que se brinda a esta comunidad y la satisfacción y el compromiso general de la fuerza laboral.

### OTROS RECURSOS RELACIONADOS

Natividad siempre ha tomado la iniciativa de buscar recursos innovadores para brindar a los empleados las herramientas y recursos necesarios para sobresalir en sus funciones y fomentar el compromiso de los empleados. Creemos que proporcionar recursos de desarrollo personal y profesional garantiza la igualdad de acceso para todos los elegibles.

que las personas se involucren más en la organización, lo que puede generar oportunidades de avance y ayudar a minimizar los impactos de los prejuicios inconscientes dentro de nuestra organización. Además, en el último año fiscal, Natividad invirtió en el programa BetterUp Care para brindar servicios de capacitación individual, que está disponible para todos los empleados regulares de Natividad. Esto incluye coaching bajo demanda en varias categorías, como autodescubrimiento, propósito e impacto, bienestar emocional, comunicación, conexión y apoyo, e incluye elementos específicos del tema de diversidad e inclusión.

## Sección 7

### Logros y necesidades de recursos

En todo el departamento, la fuerza laboral de Natividad está bien representada por minorías y mujeres; sin embargo, los datos muestran la necesidad de diversificar aún más nuestra fuerza laboral dentro de cada grupo laboral para lograr una mejor representación de todas las categorías minoritarias, así como de las mujeres. En 2022, Natividad realizó mejoras, como se indica en este informe, en los procesos en todos los aspectos de los recursos humanos, desde las prácticas de reclutamiento y selección hasta la evaluación del desempeño y la capacitación, con el fin de crear oportunidades de empleo y crecimiento profesional para personas de color y hembras. Natividad continuará enfocándose en utilizar fuentes de publicidad dirigidas según el puesto particular que se esté ocupando y prácticas de reclutamiento que involucren a minorías en todas las categorías étnicas, así como a mujeres, durante todo el proceso de selección. La colaboración continua con la comunidad en general será clave para ayudar a Natividad a mejorar la cantidad de mujeres y minorías en las categorías étnicas menos representadas de nuestra fuerza laboral.

Las tasas de cumplimiento actuales con las capacitaciones requeridas ofrecidas por la Oficina de Derechos Civiles se detallan a continuación. Todos los empleados completan la Capacitación en Prevención de Acoso y Discriminación y la Capacitación en Derechos Civiles cada dos años.

Acoso y discriminación Capacitación en Prevención	Número total de empleados	# de empleados que completaron Capacitación	Porcentaje de Empleados completados Capacitación
Supervisores/Gerentes	102	102	100%
Empleados (no supervisor/no gerente)	1.253	1.236	98,6%
	1.355	1.338	98,7%
Totales			

Capacitación en derechos civiles	Número total de empleados	# de empleados que completaron Capacitación	Porcentaje de Empleados completados Capacitación
Supervisores/Gerentes	102	102	100%
Empleados (no supervisor/no gerente)	1.253	1.238	98,8%
	1.355	1.340	98,9%
Totales			

## 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.

Ninguno.

La Comisión no solicitó información de seguimiento después de su revisión del Plan Departamental de Igualdad de Oportunidades 2022 de Natividad, ni se solicitaron elementos de seguimiento durante la última presentación del departamento a la Comisión en noviembre de 2022.



## 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). Incluya también los resultados de la implementación, si corresponde).	Terminado (sí/no)	Fecha de Terminación (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 en ventanillas públicas	Natividad dispone de avisos de asistencia lingüística en todos los puntos de acceso al hospital escritos en varios idiomas.	Y	Completado antes de 2019
	Proceso interno para remitir denuncias de discriminación a Derechos Civiles Oficina	Recursos Humanos cuenta con un miembro del personal dedicado como coordinador de quejas de derechos civiles del personal del hospital.  El Departamento de Garantía de Calidad del hospital es responsable de gestionar las quejas de los pacientes o visitantes/clientes y se incluye a Recursos Humanos según sea necesario. El puesto de Oficial de Cumplimiento está actualmente vacante y la política está bajo revisión para incluir quejas de derechos civiles y el proceso para identificar cuándo y cómo Natividad involucrará a la Oficina de Derechos Civiles.	Y  norte (En curso)	Completado antes de 2019  diciembre 2023
	Los contratos atípicos incluyen una cláusula de no discriminación	En curso. Según el Departamento de Contratos de Natividad, se realizó una auditoría para identificar acuerdos de servicios no estándar que no incluían una cláusula de no discriminación y se encontraron 118. Esta cláusula se agregará a todos los acuerdos activos actuales, ya que están pendientes de modificación/renovación/negociación (quedan 85 de los más de 500 acuerdos que gestiona Natividad, menos del 18%). La cláusula de no discriminación se incluye en todas las nuevas acuerdos.	norte (En curso)	diciembre 2024
	Se recopilan datos sobre el origen étnico y el idioma de las personas atendidas.	Natividad recoge estos datos (raza, etnia, idioma preferido) durante el proceso de registro.	Y	Completado antes de 2019

		Natividad actualmente está trabajando en un proyecto de Orientación Sexual/ Identidad de Género (SO/GI) para ampliar las selecciones entre las cuales los pacientes pueden elegir y actualizar el Registro Médico Electrónico (EMR) para que sus preferencias sean accesibles al personal necesario en los puntos de atención. servicio para mejorar la experiencia del paciente.	norte (En curso)	diciembre 2023
Idioma Acceso	Evaluación departamental de idioma completada	Evaluación del Departamento: toda la información para el "Plan de Acceso al Idioma" está contenida en nuestra Política: PROVISIÓN DE COMUNICACIÓN CULTURALMENTE COMPETENTE Y EFICAZ A LOS PACIENTES	Y	Completado antes de 2019
	Documentos vitales traducidos al español.	Nuestros documentos vitales son traducidos por Standard Register y nuestros servicios de intérprete. Departamento y los materiales desarrollados y publicados por los departamentos del hospital generalmente se traducen. El plan de marketing estratégico trabaja con Interpreter Services y nuestra empresa de marketing de traducción.	Y	Completado antes de 2019
	Sitio web: minimice los archivos PDF. Cuando utilice archivos PDF, incluya una versión en español.	Natividad tiene un sitio web en español	Y	Completado antes de 2019
	Trámites y presupuesto para el uso de servicios de interpretación y traducción.	Natividad cuenta con servicios de intérpretes presenciales y remotos que se presupuestan anualmente.	Y	Completado antes de 2019
	Servicios de comunicación para personas sordas o con problemas de audición.	Natividad cuenta con un intérprete de video remoto para pacientes sordos las 24 horas del día, los 7 días de la semana y los servicios en persona se pueden coordinar a pedido.	Y	Completado antes de 2023
	Correos de voz públicos en inglés y español	Según corresponda, los mensajes de voz públicos están tanto en inglés como en español (p. ej., línea principal del hospital, línea de quejas de pacientes, etc.)	Y	Completado antes de 2019
	Mostradores públicos: tablas de idiomas disponibles	Las tablas de idiomas están disponibles en los puntos de acceso al hospital.	Y	Completado antes de 2019
	Mostradores públicos: toda la señalización en inglés y Español	La señalización pública está en inglés y español.	Y	Completado antes de 2019

Consulte la nota a continuación para obtener información adicional.



		<p>Empoderamiento - colaborativo para compartir servicios e información sobre inmigrantes).</p> <p>Durante la pandemia de COVID, los eventos comunitarios se limitaron a conferencias telefónicas y reuniones de Zoom. Hemos estado utilizando los foros mensuales de CISNE (Empoderamiento de la Red de Servicios para Inmigrantes del Condado de Monterey) para brindar información a una amplia gama de representantes de la comunidad para compartir información y recursos durante estos tiempos difíciles. Natividad recibe referencias de estos representantes de la comunidad para ayudar a las personas con acceso a la atención médica y ayudar con recursos financieros para los servicios de atención médica.</p> <p>3. Natividad se está asociando con el Departamento de Rehabilitación para proporcionar recursos de extensión de reclutamiento y para coordinar futuras oportunidades de voluntariado y observación laboral/ capacitación en el trabajo para personas con discapacidades.</p>		
	Se analizó el posible efecto adverso desproporcionado para la salud humana o el medio ambiente en comunidades de color, comunidades tribales u otras personas subrepresentadas en el proceso público.	Evaluado anualmente durante la planificación estratégica con grupos focales.	Y	Completado antes de 2019
	Consideraciones tomadas para garantizar una participación equitativa	Los grupos de enfoque comunitarios se llevan a cabo dentro y fuera del campus durante el proceso de planificación estratégica.	Y	Completado antes de 2019

	Se establecieron contactos clave de participación comunitaria	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Consulte el calendario de eventos de la comunidad para obtener esta información.</li> <li>2. Centro de Defensa Comunitaria</li> <li>3. Promotores</li> </ol>	Y	Completado antes de 2019
--	---	--	---	--------------------------

**NOTA:** Además de la información anterior sobre los servicios de interpretación, las evaluaciones de idioma en Natividad valida que el personal sea bilingüe y mejora la calidad de la atención, ya que los pacientes pueden expresarse en su idioma principal al recibir atención. El Departamento de Servicios de Intérprete de Natividad ofrece interpretaciones en español, lenguas indígenas y lenguaje de señas americano (ASL). Natividad emplea a cinco (5) intérpretes indígenas trilingües, quienes son fundamentales para brindar servicios de interpretación y permitimos servir mejor a la comunidad indígena en el condado de Monterey.

Nuestro programa de intérpretes calificados (QI) es único. Tenemos licencia a través de Cross Culture Communication, un programa de instrucción reconocido a nivel nacional para intérpretes médicos. Hemos capacitado a más de 100 empleados duales en Natividad y actualmente tenemos más de 70 QI activos. Con esta capacitación, todos nuestros QI cumplen plenamente con los requisitos del Título VI. Natividad históricamente ha ofrecido la capacitación de intérpretes calificados a miembros del Departamento de Salud y la División de Salud Conductual, así como al público. En 2022, Natividad continuó ofreciendo capacitaciones de intérpretes calificados.

\* [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 los 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.