

4 reporte

Equidad para **La**

GENTE

Gente por **La**

EQUIDAD



Neighborhood
Health Plan
OF RHODE ISLAND™

Cuadro de Mando 2022



La equidad en la salud es responsabilidad de todos en Neighborhood y seguimos enfocados en crear Equidad para Todos.

Neighborhood está muy emocionado de presentar su compromiso para crear equidad dentro de la organización y en las comunidades a las que servimos. Hemos creado conscientemente principios rectores de equidad y compromisos que influyen e impulsan nuestro trabajo diario. Estos principios de Neighborhood para la Equidad tienen como objetivo crear un entorno inclusivo para nuestros empleados y un acceso equitativo a una atención médica económica y de calidad para todos los que consideran a Rhode Island su hogar. Nuestros cuatro compromisos ilustran cómo Neighborhood pone sus principios en acción.

Si bien nuestro Reporte4 describe nuestra visión y estrategias de Equidad para la Gente|Gente por la Equidad, este documento complementario, Cuadro de Mando Reporte4, establece métricas incrementales para realizar un seguimiento del progreso de proyectos individuales. Esperamos que esta tarjeta de puntaje capture los resultados de nuestros esfuerzos para cada uno de los Principios de Neighborhood4Equity y los compromisos asociados.

Principios de Neighborhood para la Equidad

Dentro de nuestra **organización**:

Equidad para **La Gente**

Empoderaremos a nuestra fuerza laboral y mantendremos nuestra cultura impulsada por un propósito. Nuestra meta es garantizar que nuestro lugar de trabajo sea siempre acogedor, exista un sentido de propósito compartido y prevalezca la igualdad de oportunidades para todos.

Dentro de nuestra **comunidad**:

Gente por **La Equidad**

Colaboraremos con los fundadores de nuestros Centros de Salud Comunitarios y nuestra red de profesionales médicos, de salud del comportamiento, de servicios sociales y de salud pública y formuladores de políticas para eliminar las barreras a la atención de calidad y abogar por mejores resultados de salud para todos.

Our Commitments

1. **Construir una fuerza laboral más fuerte ampliando nuestro entorno diverso e inclusivo.**
2. **Asegurar que todos tengan un asiento y una voz en la mesa de decisiones.**
3. **Utilizar datos para abogar por la equidad y lograr un impacto medible.**
4. **Acelerar la equidad en salud apoyando y trabajando en comunidades desatendidas.**

Estamos orgullosos de compartir con ustedes nuestros logros de 2022 y lo que pretendemos medir durante los próximos tres años. También le invitamos a seguir nuestro viaje en constante evolución en www.nhpri.org.





Dentro de nuestra organización:

Equidad para la Gente



Empoderaremos a nuestra fuerza laboral y mantendremos nuestra cultura impulsada por un propósito. Nuestro objetivo es garantizar que nuestro lugar de trabajo sea siempre **acogedor**, exista un sentido de **propósito compartido** y prevalezca la **igualdad de oportunidades** para todos.





1

Compromiso 1: Construir una fuerza laboral más fuerte ampliando nuestro entorno diverso e inclusivo.

Logros 2022

Se empleó al director de Diversidad, se creó la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión

Con el apoyo de la junta directiva de Neighborhood, se estableció un puesto de nivel ejecutivo y la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), con el director de Diversidad de nivel ejecutivo reportando directamente al presidente y director general.

Se estableció la División de Personas

Un paso audaz en este viaje fue estructurar la Oficina de DEI de Neighborhood y su departamento de Recursos Humanos para que reportaran al director de Diversidad para crear una nueva estructura organizacional conocida como la “División de Personas”. Este diseño organizacional se presta a considerar todas las funciones relacionadas con las personas a través de un lente de equidad.

Equipos de contratación reestructurados

Los equipos de contratación de Neighborhood ahora están organizados conscientemente para estar formados por una mujer y/o una persona de color. Para puestos de nivel director y superiores, dos miembros del equipo ejecutivo y representantes de la División de Personas participan activamente en el proceso de entrevista.

Políticas y procedimientos revisados

Neighborhood preparó el escenario y tomó medidas para llevar a cabo de manera proactiva una revisión sólida de las políticas, los procedimientos y las estructuras antiguas de la empresa que se interponían en el camino hacia nuestro objetivo de crear un lugar de trabajo de inclusión donde todos los empleados se sientan bienvenidos y preparados contribuir.

Descripciones de trabajo actualizadas

Neighborhood comenzó a introducir tecnología para filtrar las descripciones de trabajo en busca de un lenguaje inclusivo con el objetivo de identificar y corregir la falta de diversidad en las descripciones de trabajo escritas. Estas herramientas también ayudaron a reducir los prejuicios inconscientes de nuestro proceso de contratación.



Áreas de Enfoque para los Próximos Tres Años

2023

Experiencia del Empleado

- ➔ Establecer un Grupo de Trabajo sobre la Experiencia del Empleado para ayudar a mejorar el compromiso general en el lugar de trabajo y mejorar los indicadores clave de desempeño para todos los empleados, utilizando los resultados de la encuesta de opinión de los empleados de 2022.
- ➔ Finalizar y lanzar oficialmente el programa de mentoría de la organización, con 50 participantes inscritos activamente.
- ➔ Evaluar y contabilizar todas las horas de capacitación de los empleados para crear una línea de base y establecer aumentos incrementales para promover una cultura de aprendizaje y fomentar el desarrollo como camino hacia la progresión profesional.

Diversidad en la Fuerza Laboral

- ➔ Realizar análisis de las descripciones de trabajos y publicaciones de carreras de la organización para identificar desigualdades y abordarlas según sea necesario (por ejemplo, credenciales, antecedentes educativos, aprendizaje experiencial).

2024

Diversidad en la Fuerza Laboral

- ➔ Finalizar e implementar el programa de Diversidad de Proveedores de Neighborhood.

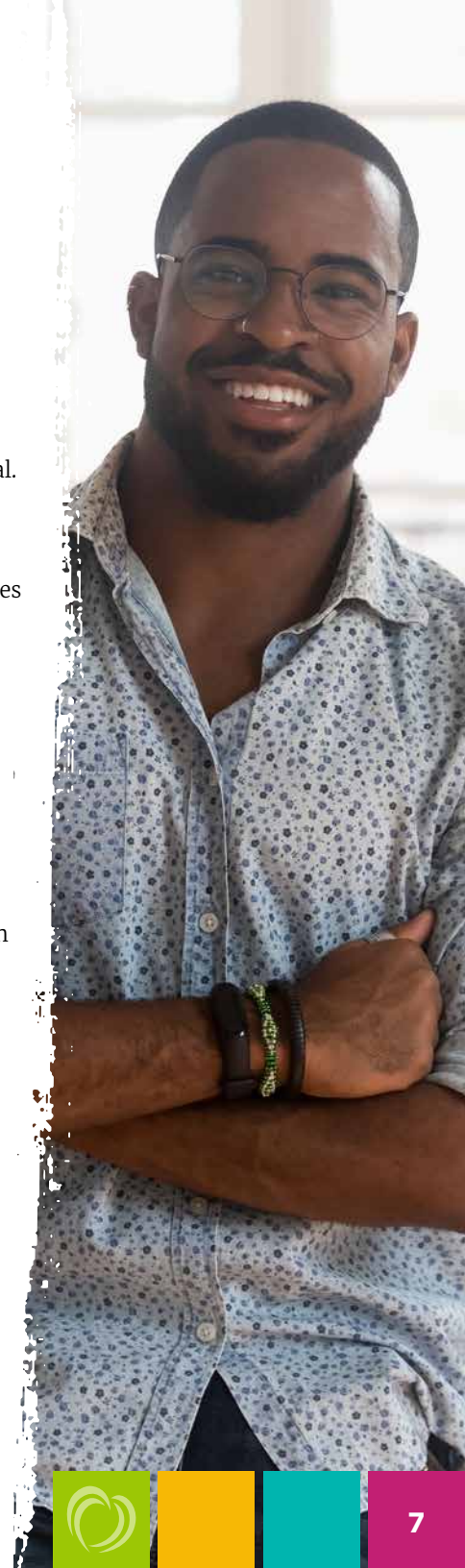
Experiencia del Empleado

- ➔ Implementar un programa piloto de capacitación cruzada entre las funciones del departamento de personal en la División de Personas para crear oportunidades para aumentar la fortaleza del banco de talentos y la planificación de sucesión.
- ➔ Incrementar las horas de aprendizaje en un 5% desde la base de referencia de 2023. Experiencia de los Empleados ampliar y lanzar formalmente el programa de capacitación cruzada previsto en 2024 para incluir las seis divisiones organizacionales. Aumentar las horas de aprendizaje en un 5 % desde la línea de base identificada en el año 2024. Aumentar la participación de los empleados en lo que se refiere al programa de reembolso de matrícula de Neighborhood en un 20 % en comparación con el de 2022.

2025

Experiencia del Empleado

- ➔ Ampliar y lanzar formalmente el programa de capacitación cruzada previsto en 2024 para incluir las seis divisiones organizacionales.
- ➔ Incrementar las horas de aprendizaje en un 5% desde la línea de base identificada en el año 2024.
- ➔ Aumentar la participación de los empleados en lo que respecta al programa de reembolso de matrícula de Neighborhood en un 20% en comparación con el de 2022.





2

Compromiso 2: Garantizar que todos tengan un asiento y una voz en la mesa.

Logros 2022

Lanzamiento de Ocho Grupos de Recursos para Empleados (GRE)

GRES—Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH) y Neurodiversidad en el Lugar de Trabajo; Afrocéntrico; Comité Asiático; Latino X/Hispano; ORGULLO; Militar; Grupos d Recursos para Mujeres Empleadas; y Padres Trabajadores –ayudan a crear un ambiente de trabajo inclusivo y evaluar la equidad en el lugar de trabajo.

Sentimiento inclusivo evaluado

Los líderes trabajaron para comprender mejor la métrica de referencia del puntaje de inclusión del 72 % según las respuestas a la Encuesta de Compromiso de los Empleados de 2022 y comenzaron a desarrollar un plan para aumentar este sentimiento.

Se realizó un análisis de equidad salarial

El equipo de compensación realizó una evaluación profunda de la equidad salarial y determinó los ajustes necesarios. Recursos Humanos se comprometió a evaluar y abordar anualmente la equidad salarial en el futuro.

Primas de atención médica renovadas

En enero de 2022, Neighborhood también dio un paso relacionado con la compensación al introducir un nuevo modelo para la participación del empleador de Neighborhood en dólares de la prima de seguro médico en función de los ingresos y revisará y compartirá los hallazgos a medida que estén disponibles.

Se modificó el reembolso de la matrícula

Este año, Neighborhood también encontró formas de crear oportunidades para el aprendizaje continuo. Nuestro equipo de beneficios revisó la Política de Reembolso de Matrícula para reembolsar a los empleados por adelantado, en lugar de después de completar el curso. La participación de los empleados en 2022 se duplicó respecto a 2020.

Capacitación ampliada en diversidad

Más de 600 empleados participaron en capacitación cruzada en diversidad funcional, lo que representó 1,800 horas de educación en diversidad, equidad e inclusión.



Áreas de Enfoque para los Próximos Tres Años

2023

Diversidad en la Fuerza Laboral

- ➔ Incrementar la diversidad a nivel directivo y superior.

Inclusividad de los Empleados

- ➔ Mantener entre un 20% y un 25% de participación de los Empleados como miembros de Grupos de Recursos para Empleados durante el año.

2024

Experiencia del Empleado

- ➔ Mantener o aumentar la línea de base del puntaje de inclusión de Neighborhood del 72% según la Encuesta de Compromiso de los Empleados.

Equidad de los Empleados

- ➔ Realizar una auditoría de políticas para garantizar la inclusión de todas las políticas y procedimientos de la organización.

2025

Equidad de los Empleados

- ➔ Identificar e implementar ofertas educativas en dos o más idiomas a través de herramientas de aprendizaje asincrónico, permitiendo a los empleados aprender en su propio horario dentro de un período de tiempo determinado.



Dentro de nuestra Comunidad:

Gente por la Equidad



Colaboraremos con los fundadores de nuestros Centros de Salud Comunitarios y nuestra red de profesionales de salud pública, médica, salud del comportamiento y formuladores de políticas para **eliminar las barreras a la atención de calidad y abogar por mejores resultados de salud para todos.**





3

Compromiso 3: Utilizar datos para abogar por la equidad y lograr un impacto medible.

Logros 2022

Se creó una accesibilidad más amplia para el análisis de datos de raza y origen étnico

Los datos de raza y origen étnico, proporcionados por el equipo de análisis y accesibles a todos los departamentos, se están utilizando para comprender mejor las disparidades de salud y crear perfiles de miembros más precisos.

Medidas de datos reconstruidos

El análisis de los datos realizado por el equipo cubrió 54 medidas agrupadas en cinco categorías de componentes: acceso y utilización; prevención y detección; tratamiento, salud del comportamiento y uso excesivo y adecuación del cuidado.

Hallazgos clave compartidos para la acción

Los hallazgos de los datos de alto nivel revelan desigualdades en el cuidado—dado y recibido— entre varios grupos étnicos.

Se seleccionaron tres áreas principales de enfoque

Con base en el análisis de datos, el Comité de Equidad en Salud de Neighborhood seleccionó tres áreas de enfoque para crear soluciones innovadoras para abordar: salud materna, salud del comportamiento y obesidad infantil.

“La información es el aceite del siglo XXI y la analítica es el motor de combustión.

—Peter Sondergaard



Áreas de Enfoque para los Próximos Tres Años

2023

Acreditación de Equidad en Salud

- ➔ Desarrollar y comenzar a ejecutar los pasos iniciales de su plan de Acreditación de Equidad en Salud del Comité Nacional de Garantía de Calidad (NCQA).

Comité de Equidad en Salud

- ➔ Presentar recomendaciones de propuestas de proyectos al Equipo de Liderazgo Ejecutivo de Neighborhood con metas y objetivos medibles específicos para ayudar a abordar el cambio sostenible en las áreas de salud materna, obesidad infantil y salud del comportamiento.

2024

Acreditación de Equidad en Salud

- ➔ Comience el segundo año del trabajo de Acreditación de Equidad en Salud del NCQA desarrollando y adquiriendo documentación.

2025

Acreditación de Equidad en Salud

- ➔ Lograr con éxito la Acreditación de Equidad en Salud del NCQA.

Comité de Equidad en Salud

- ➔ Comenzar a ejecutar una propuesta aprobada y dotada de recursos centrada en la salud materna, la obesidad infantil y la salud del comportamiento.





4

Compromiso 4: Acelerar la equidad en salud apoyando y trabajando en comunidades desatendidas.

Logros 2022

Mejores tasas de inmunización

Aprovechamos nuestra asociación con el Departamento de Salud de Rhode Island, las organizaciones de cuidado administrado del estado y los centros de salud comunitarios para coordinar estrategias de alcance y mensajes para mejorar las tasas de inmunización dentro de las comunidades étnicas y de bajos ingresos. Este es un claro ejemplo de nuestro impacto con Neighborhood clasificado a nivel nacional entre los “diez primeros” en ocho vacunas infantiles combinadas entre los Planes de Medicaid.

Se continuó creando sinergias con socios comunitarios

Neighborhood apoyó a más de 100 organizaciones que abordan los determinantes sociales de la salud.



La esencia de la equidad en salud global es la idea de que algo tanpreciado como la salud puede considerarse un derecho.

—Dr. Paul Farmer



Áreas de Enfoque para los Próximos Tres Años

Alianzas Comunitarias

- ➔ Evaluar qué asociaciones comunitarias actuales están alineadas con las áreas de enfoque de equidad en salud definidas en el Compromiso n.º 3: salud materna, salud conductual y obesidad infantil.

Alianzas Comunitarias

- ➔ Determinar la forma en que los recursos de Neighborhood (tiempo, talento y finanzas) en la comunidad están afectando la obesidad infantil, las disparidades raciales, la salud materna y la salud del comportamiento.
- ➔ Desarrollar una designación de programa para socios comunitarios, miembros y proveedores que los destaque como aliados de Neighborhood en su búsqueda para garantizar que haya equidad en salud en Rhode Island.

Alianzas Comunitarias

- ➔ Auditar las inversiones organizacionales en la comunidad (tiempo, talento y finanzas) y asegurarse de que cada una se alinee con los objetivos de equidad en salud de Neighborhoods para garantizar valor e impulsar resultados.
- ➔ Reconocer el primer grupo de programa de socios de equidad en salud.



report



Neighborhood
Health Plan
OF RHODE ISLAND™

910 Douglas Pike, Smithfield, RI 02917

www.nhpri.org

