

إنشاء منظمة شاملة ومتنوعة لتحقيق هدفنا

تقرير التنوع والعدالة والشمول وإمكانية الوصول (DEIA)
والعدالة الصحية لسنة 2022

يونيو 2023

المحتويات

رسالة من قيادتنا	3
إستراتيجية التنوع والعدالة والشمول وإمكانية الوصول والعدالة الصحية	4
العدالة الصحية	9
القيادة الفكرية	14
مجتمع الرعاية	17
الثقافة	18
تنوع الزملاء	21
مجموعات موارد الزملاء (CRGs)	24
إمكانية الوصول	28
تنوع السوق	30
الشمول الاقتصادي	32
طريقنا للأمام	35

رسالة من قيادتنا

نحن فخورون للغاية بتقديم أول تقارير Point32Health الخاصة بنا عن التنوع والعدالة والشمول وإمكانية الوصول والعدالة الصحية. حيث يلقي هذا التقرير الضوء على أمثلة واقعية لكيفية عملنا معًا لبناء مجتمع رعاية دائم. ستقرؤون رؤى من زملائنا وشركائنا توضح التزامنا بعيش قيمنا المشتركة وتحقيق هدفنا لتوجيه الجميع نحو الاستمتاع بحياة أكثر صحة وتمكينهم من ذلك.

إن العمل الذي نقوم به مهم للغاية وهناك الكثير الذي يتوجب علينا القيام به. ونستمد التشجيع من المستقبل وإمكانات تقديم إستراتيجية التنوع والعدالة والشمول وإمكانية الوصول والعدالة الصحية الخاصة بنا في السنوات المقبلة.



خافيير بارينتوس
الرئيس التنفيذي للتنوع



بيتر تشيرش
الرئيس التنفيذي لشؤون الموظفين



كاين أيه هايز
رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي (CEO)

في أن التنوع الكبير في الخلفيات والخبرات والمهارات ووجهات النظر لأكثر من 4,000 زميل يجعلنا في موضع يسمح لنا بدفع التغيير المستدام والعدالة الصحية للأعضاء الذين نخدمهم".

كاين أيه هايز

رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي (CEO)

إن التزامنا بالتنوع والعدالة والشمول وإمكانية الوصول والعدالة الصحية يتماشى مع هدفنا ويؤثر على سلوكنا ويحدد إستراتيجيتنا.

ففي 2022، أنشأنا مؤسسة، بدمج عمل التنوع والعدالة والشمول وإمكانية الوصول والعدالة الصحية من منظمتي Point32Health تراثيتين مع طموحاتنا المستقبلية لإيجاد إستراتيجية جديدة وشاملة للتنوع والعدالة والشمول وإمكانية الوصول والعدالة الصحية يمكن تطبيقها على نطاق المؤسسة. ونؤمن بأن تكوين قوى عاملة متنوعة وشاملة ومتابعة زيادة العدالة وإمكانية الوصول يساعد الجميع في تحقيق نتائج أفضل فيما يتعلق بالتنوع والعدالة والشمول وإمكانية الوصول والعدالة الصحية.

وبدون شغف وتفاني زملائنا وتركيزنا الجماعي على التنوع والعدالة والشمول وإمكانية الوصول والعدالة الصحية على مدار السنوات، لم نكن لنصل إلى ما وصلنا إليها اليوم.



لدينا التزام طويل الأجل بتحسين التنوع والعدالة والشمول وإمكانية الوصول والعدالة الصحية.



وقد اختير كأحسن محل عمل لإدماج المعاقين من قبل **Disability:IN**.

كنا أحد أول الموقعين الأمريكيين على التزام **CEO Action for Diversity & Inclusion™**.

حصلنا على درجة 100% على **مؤشر العدالة المؤسسية لحملة حقوق الإنسان**.

خمس مجموعات لموارد الأعمال روجت للشمول في محل العمل والمجتمع، ركزت على الخلفيات متعددة الثقافات ومجتمع الميم والمحاربين القدماء والجيش والأشخاص ذوي الإعاقة والنساء.

قدمنا الكفاءة الثقافية والتحيز اللاشعوري والتجاري التعليمية المناهضة للعرقية لجميع الزملاء.



حصلنا على جائزة الابتكار متعدد الثقافات من اللجنة الوطنية لضمان الجودة (NCQA) لتقليل التفاوت في فحص سرطان القولون والمستقيم.

قامت خطة الصحة المجتمعية بجامعة هارفارد (هارفارد بيلغريم) وكلية الطب بجامعة هارفارد (HMS) بإنشاء قسم الرعاية الإسعافية والوقاية (الذي أعيدت تسميته بـ **قسم طب السكان** في 2009) وأوكلت له مهمة تعليمية وبحثية.

شكلنا مجموعة موارد الموظفين للزملاء من مجتمع الميم (LGBTQ+).

أنشأنا أحد البرامج القليلة في البلد لاستحقاق الشريك من نفس النوع.

أنشأنا برنامج استشاري للأخلاق بمعهد الرعاية الصحية في هارفارد بيلغريم لخدمة جميع الأعضاء والزملاء.



أطلقنا يوم التحيز اللاشعوري للزملاء، برنامج سنوي مُخصص للتعرف على التحيز في محل العمل وإحداث التغيير الهادف من خلال المحادثات الصريحة وتوليد الأفكار لتحسين التنوع والشمول.

دربنا ممثلي خدمة أعضاء بلغتين على تقنيات الحساسية الثقافية ومفردات الرعاية الصحية من خلال برنامج الخدمة متعدد الثقافات.

أنشأنا خطة صحية فريدة للعميل التجاري، تحقق تكاليف رعاية صحية أقل مع زيادة رواتب العمال.

عالجنا الشمول الاقتصادي من خلال برنامج شمول المورد، الذي شجع على إبرام عقود تزيد مبالغها عن 80 مليون دولار مع شركات مملوكة متنوعة.

أنشأنا برنامج doula المجاني، الذي روج لحالات الحمل الأكثر صحة وقدم الرعاية في مرحلة ما بعد الولادة ضمن أعضاء Medicaid.



أنشأنا لجنة العدالة الصحية فرقة عمل وخطة عمل لدعم كل الأعضاء والمتواجدين في المجتمعات الأكثر تضرراً بـ COVID-19.

أحد 10 أعضاء مؤسسين للخطة الصحية الوطنية التعاونية لتقليل التفاوتات العرقية/الإثنية.

عُرفنا كأحد أولى الخطط الصحية في منطقتنا التي تنشئ مزايا صحية للمتحولين جنسيًا تت ضمن التحول الجنسي وتغطية جراحية علوية/ سفلية.

حصلنا على درجة 100% على مؤشر العدالة المؤسسية لحملة حقوق الإنسان.



أطلقنا التدخل المجتمعي لتقليل تفاوت فحوصات العين السنوية بين الأعضاء من اصل هسباني المصابين بالسكري.

تصدر مسار شمول العدالة الصحية جهود دعم كل الأعضاء والمتواجدين في المجتمعات الأكثر تضرراً بـ COVID-19.

Point32Health

تشكلت من خلال الجمع بين خطة الرعاية الصحية

(هارفارد بيلغريم)

والخطة الصحية بجامعة تافتس



أطلقنا عيادات الرعاية المتنقلة و
عيادات اللقاح المتنقلة ووسعنا
خدمات الرعاية الصحية عن بعد.

أنشأنا لجنة تسيير العدالة الصحية
على نطاق المؤسسة لتوفير
الإشراف والتوجيه فيما يتعلق
بمبادرات العدالة الصحية، التوافق
السريير/التجاري ومجمل تجربة
العدالة الصحية لناخبينا.

حصلنا على جائزة الكلية
الأمريكية للتنفيذيين الصحيين
في مجال (ACHE)
تنوع MA.

حصلت خطة الرعاية الصحية (هارفارد بيلغريم) والخطة الصحية بجامعة
تافتس على اعتماد العدالة الصحية الكاملة من اللجنة الوطنية لتأكيد
الجودة عن خطط الرعاية الصحية (هارفارد بيلغريم) مجمعة وهي
(HMO/POS) MA/ME و (HMO) MA/ME، بالإضافة
إلى الخطط الصحية بجامعة تافتس Medicaid و HMO Exchange.

عيننا مدير تنفيذي جديد للتنوع،
أنشأنا فريق التنوع والعدالة
والشمول وإمكانية الوصول والعدالة
الصحية وحدثنا الاستراتيجية.


بدأت ثمان مجموعات لموارد
الزملاء (CRGs) في التحول إلى
CRG.


تشاركنا مع مركز بوسطن الطبي
لتعزيز المساواة في صحة
الأمهات.


أطلقنا مؤشر عدم المساواة الاجتماعية لتحسين الفهم
والتعامل مع المحددات الاجتماعية لصحة الأعضاء في
جميع مراحل الحياة.



إستراتيجية التنوع والعدالة والشمول وإمكانية الوصول والعدالة الصحية الخاصة بنا هي بوصلة لتحقيق النمو والتأثير المستدام في هذه المجالات الرئيسية:

إمكانية الوصول 

العدالة الصحية 

تنوع السوق 

الثقافة 

الشمول الاقتصادي 

تنوع الزملاء 

مجموعات موارد الزملاء 



العدالة الصحية

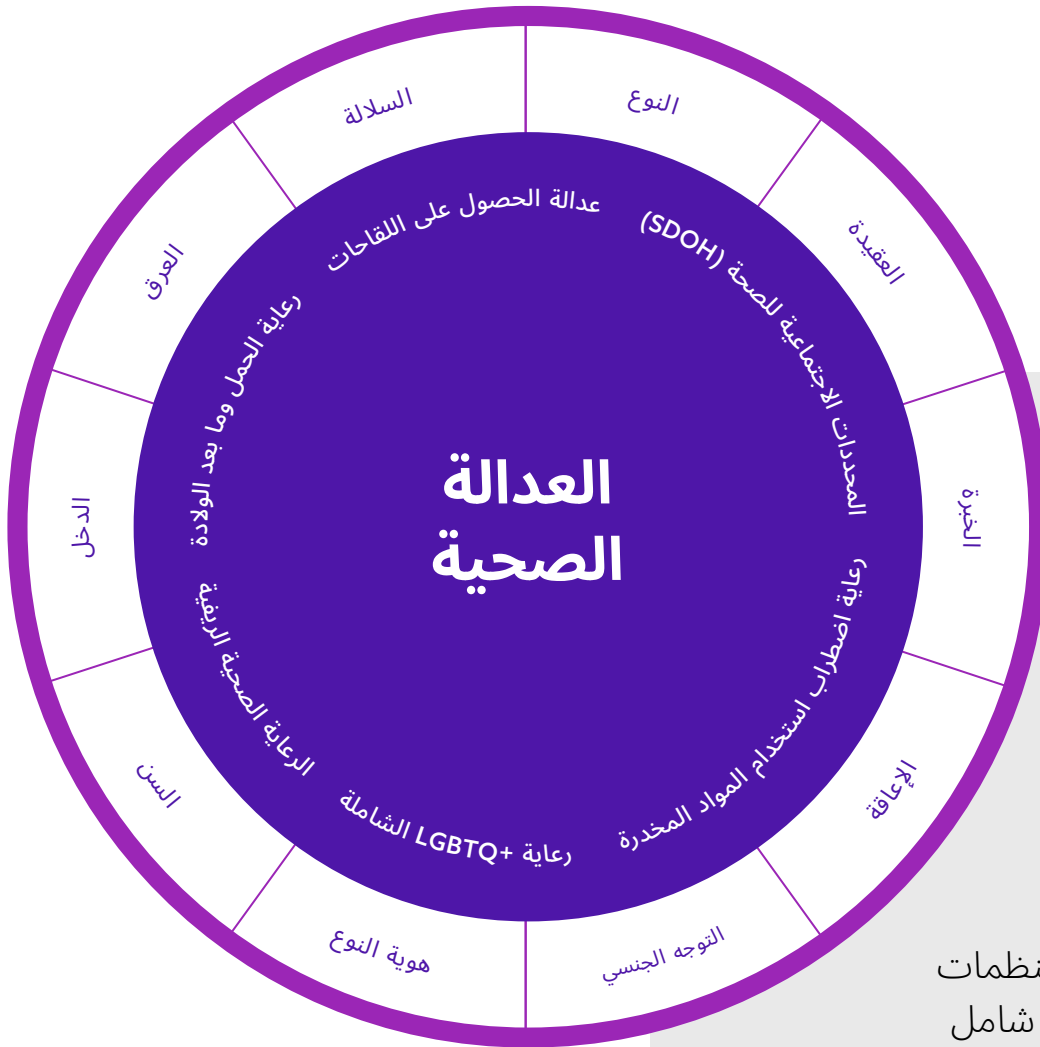
كل ما نقوم به يشير إلى
العدالة الصحية.

ونؤمن بأن العدالة الصحية تؤثر على كل شيء
وعلى الجميع. ويتمحور نهجنا في العدالة الصحية
حول الوصول إلى رعاية صحية عالية الجودة وميسورة
وحصول الجميع على فرصة لبلوغ إمكاناتهم الصحية
الكاملة.



مجالات تركيزنا على العدالة الصحية هي:

- الرعاية أثناء الحمل وفي مرحلة ما بعد الولادة
- رعاية اضطراب استخدام المواد المخدرة
- الرعاية الصحية الريفية
- الرعاية الشاملة لمجتمع الميم (SDOH)
- العدالة في الحصول على اللقاح



استخلصت هذه المجالات من العمل المكثف الذي قامت به منظماتنا على مدار سنوات للنهوض بالعدالة الصحية وضلك يشكل العرق، الإثنية، السن، النوع، التوجه الجنسي، الهوية الجنسية أو التعبير الجنسي، الدين، الدخل، الإعاقة، حالة المحاربين القدماء وغيرها من الصفات الجسدية والاجتماعية.

وننظر إلى المحددات الاجتماعية للصحة على أنها أساسية لجميع مجالات تركيزنا الإستراتيجية في العدالة الصحية، وتتقاطع مع الأعضاء والمجتمعات متعددي (متعددة) الأبعاد والمتنوعين (المتنوعة) التي نخدمها. وبالعامل عن كثب مع المنظمات وبالتعاون مع أنظمة مقدمي الخدمات والأعضاء، ننشئ نموذج شامل ومتكامل لرعاية الأعضاء.

"العدالة الاجتماعية ليست شيئاً واحداً، ولكنها النتيجة الفعال لعلاج محددات الصحة المتعددة. كما أنها ليست حكراً لشخص واحد أو مجموعة واحدة - وإنما هي للجميع. العدالة الصحية هي العدالة الاجتماعية في الرعاية الصحية".

ويندي رو ويليامز، حاصلة على ماجستير في الخدمة الاجتماعية

ومسؤولة عن الإنصاف في مجال الصحة



من أمثلة مبادرات العدالة الصحية التي قدمناها:

عيادة اللقاح المتنقلة، التي ساعدت في تلقيح أكثر من 3,800 مقيم في المجتمعات الأكثر تضرراً بجائحة COVID-19

عيادة متنقلة بها أربعة شركاء بالمستشفى لخدمة سكان المناطق الريفية في شمال نيوهامبشير من خلال تقديم الرعاية الأساسية والوقائية

برامج الرعاية الصحية عند بع بالشراكة مع مقدمي الخدمات المحليين لخدمة سكان المناطق الريفية في ولاية مين

الشراكة مع مستشفى النساء والرضع في رود آيلاند وخدمة Meals on Wheels لتوصيل الوجبات إلى المنازل لتوفير الطعام الصحي للأمهات الحوامل وأولياء الأمور في مرحلة ما بعد الولادة

توفير الوصول إلى الخدمات المناسبة ثقافيًا وجمع بيانات العرق والإثنية، اللغة، الإعاقة (RELD)/التوجه الجنسي/الهوية الجنسية (SOGI)، التي تدعم أعضاؤنا وتعزز عملنا في مجال العدالة الصحية لتحليل حالات عدم المساواة الصحية وتحديدها والعمل عليها





دراسة حالة

نستخدم الشراكات الابتكارية والمجتمعية لكسر الحواجز حتى يتمكن الطلاب من الوصول إلى خدمات الصحة السلوكية.

بدأ البرنامج كبرنامج تجريبي في ربيع 2022، وهو عبارة عن جهد تعاوني تنسقه **MCD Global Health** (MCD) ومقرها هالويل يمنح الطلاب وطاقم العمل في مدرسة وودلاند الابتدائية ومدرسة وودلاند جونيور-سينيور الثانوية بيلفيل ومين وجميع أنحاء المنطقة التعليمية AOS 90 في البلد، يمنحهم الوصول إلى خدمات صحة سلوكية افتراضية وغيرها من الموارد اللازمة. يدرّب هذا البرنامج السكان المحليين بصفتهم عمال صحة مجتمعية ومستكشفي خدمات ويربط الطلاب والعائلات بالموارد اللازمة. مما يضمن وصول كل الطلاب الذين يمكنهم الاستفادة من خدمات الصحة السلوكية إلى هذه الخدمات سواء بأنفسهم أو عن طريق رعاية الصحة السلوكية عن بعد.

حدد سكان بيلفيل الوصول إلى خدمات الصحة السلوكية على أنها ضرورة ملحة من خلال تقييم مجتمعي أجرته اللجنة المخصصة للصحة المجتمعية، والتي شكلها مجلس بلدة بيلفيل في أغسطس عام 2021. وفي أقل من سنة، أُطلق برنامج علاج الصحة السلوكية عن بعد.

ساعدت المنحة المقدمة من مؤسسة Point32Health، والتي تبلغ 500,000 دولار تقريبًا، ساعدت المجتمع على بدء المبادرة. "يستجيب هذا البرنامج لاحتياجات الصحة السلوكية والعقلية الملحة للشباب بطريقة هادفة ويوضح كيفية حدوث التغيير عندما يجتمع قادة المجتمع الملتزمين" وفق تصريح باتريشيا ميتا، مشرفة المنطقة التعليمية AOS 90. منذ بدء البرنامج، تم توفيق 30 طالبًا مع موفري خدمات الصحة السلوكية (بصفة شخصية أو افتراضيًا)، ويسير البرنامج على المسار الصحيح لخدمة 80 طالبًا إجمالاً بحلول 31 يوليو 2023. يتضمن النموذج الدعم على مدار العام، مما يمنح الطلاب والكلية الوصول إلى خدمات علاج الصحة السلوكية طوال فصل الصيف.

"في الوقت الذي تزداد فيه الحاجة إلى رعاية صحة سلوكية وعقلية عادلة، يقدم شركاؤنا في المجتمع موارد هامة لتحويل جودة حياة الطلاب وأسرهم، والمساعدة على تقليل الحواجز النظامية وتحسين الصحة والرفاهية المجتمعية للجميع".

جيفري سيدلاك، طبيب

المدير الطبي بمين لدى Point32Health



القيادة الفكرية

يوفر شريكنا في القيادة الفكرية رؤى بحثية وابتكارية عالمية للتخلص من التحيز في أنظمة الرعاية الصحية والسياسات والعمليات.

وتتمتع Point32Health بمكانة فريدة للاستفادة من البحث المستقبلي من خلال شراكتنا على مدار 30 عامًا مع **معهد هارفارد بيلغريم للرعاية الصحية**، تعاون بحثي وتعليمي بين Point32Health وكلية الطب بجامعة هارفارد. ويُعتبر قسم طب السكان بالمعهد أول قسم تعيين بكلية الطب يستند إلى خطة صحية وتمثل مهمته في تحسين تقديم الرعاية الصحية وصحة السكان من خلال البحث والتعليم - على المستوى المحلي والقومي والدولي - بالشراكة مع الخطط الصحية وأنظمة التقديم ووكالات الصحة العامة.

ساعد عمل المعهد في الاطلاع على وتقييم الإستراتيجيات الجديدة والابتكارية لـ Point32Health لتنفيذها لمواصلة تزويد الأعضاء برعاية عالية القيمة تستند إلى الدليل مع العمل على تحسين العدالة الصحية. ثمة مثالان لكيفية تأثير معهد هارفارد بيلغريم للرعاية الصحية على العدالة الصحية في Point32Health وهما شراكتنا التعاونية لتحديد وتحسين المصادر المحتملة للتحيز من خوارزميات بياناتنا السريرية، ومداولتنا الفصلية بالمجموعة الاستشارية للأخلاق التي تسمح لنا بسماع أصواتٍ مختلفة، فهم عدة قيم والاستفادة من خبرات أصحاب المصالح المتنوعين في الموضوعات الصعبة.

تعرف على المزيد عن معهد هارفارد بيلغريم
لرعاية الصحية وأبحاثه.



المنشورات البحثية المختارة

مؤلفو معهد هارفارد بيلغريم للرعاية الصحية
مميزون أدناه، بالخط العريض.

التفاوتات العرقية والإثنية في علاج

المرضى الخارجيين المصابين بـ

COVID-19 - الولايات المتحدة، يناير

- يوليو 2022.

المؤلفون: بوهمر تي كيه، كومانس إي إتش، كابلان إم دي، كارتون تي دلبو، باتل آيه، أغسٹس إي إم، برينستين آر، دينسون جيه إل، دراير سي، غاندليالي آيه في، بارانجاب آيه، بورو جيه، راو بي، سيغل دي آيه، تريك دلبو إي، والكر سي إل **بلوك جيه بي**

تفضيلات المنتجات الوقائية للتعرض

المسبق لفيروس نقص المناعة

البشرية (HIV) بين النساء السود في

الولايات المتحدة

المؤلفون: إيرى دلبو سي، كالابريس إس كيه، باتل آر، ماير كيه
إتش، جينغ إي إتش، **ماركوس جيه إل**

الوعي والاستفادة من الاختبارات

الوراثية بين البالغين من أصول

هسبانية ولاتينية الذين يعيشون

في الولايات المتحدة: دراسة صحة

المجتمع الهسباني/دراسة اللاتينيين.

المؤلفون: كريستنن كيه دي، رانج إم، غالبريث إل إن، جرانت-هرشكوفيتز إي، نيلسون إس سي، جونزاليز إس، أرجوس إم، بيريرا كيه إم، دافيلس إم إل، إيزاري سي آر، كاي جيه، تالافيرا جيه آيه، بلاوت زاواتسكي سي إل، غرين آر سي، إيزاري آر، كابلان آر، سوفر تي

الأعضاء الذين يعيشون في مناطق تتسم بأعلى درجات عدم المساواة الاجتماعية هم أكثر عرضة **بمرتين** لعدم زيارتهم من قبل طبيب على مدار العام.

المصدر: تحليلات بيانات 2022، Point32Health.



لا تزال هناك فجوات في العلاج بأدوية COVID بين المجموعات ذات الأقلية العرقية والإثنية.

وقد حقق التقرير الأسبوعي عن معدلات الاعتلال والوفيات لمراكز مكافحة الأمراض والوقاية منها¹ (CDC) إعداد جيسون بلوك التابع للمعهد في هذه التفاوتات بالتفصيل. حيث اكتشف الفريق أن نسبة مرضى COVID-19 الذين تبلغ أعمارهم 20 عامًا فأقل، في الفترة ما بين أبريل - يوليو 2022، والذين تمت معالجتهم باستخدام Paxlovid كانت أقل بنسبة 36% في المرضى السود وبنسبة 30% في المرضى الهسبانيين مقارنةً بنسبتها في المرضى البيض وغير الهسبانيين. وجدت هذه التفاوتات بين كل الفئات العمرية والمرضى الذين يعانون من ظروف مناعية.



خطر إصابة النساء السود بفيروس نقص المناعية البشرية هو **11 ضعف** مقارنةً بالنساء البيض.

تناول الأدوية المضادة لفيروس نقص المناعة البشرية قبل التعرض للفيروس يقلل من خطر الإصابة بشكل كبير. أجرت **ويتني أيري** و **جوليا ماركوس** دراسة² لتقييم تفضيلات عينة من النساء السود على مستوى البلد بخصوص معرفتهم للأدوية المضادة لفيروس نقص المناعة البشرية واهتمامهن بأخذها. واكتشفت أن ثلثي النساء السود مهتمات باستخدام هذه الأدوية في حال توفرها دون مقابل. تفضل معظم النساء أخذ الأقراص، إلا أن بعضهن يفضل الحقن، لاسيما الاتي يشعرن بالقلق حيال رؤيتهن أثناء أخذ الدواء والمعرضات لخطر الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية بشكل أكبر. يمكن استخدام هذه النتائج لتحسين تقديم الأدوية المضادة لفيروس نقص المناعة البشرية للنساء السود.



"نستفيد من مكانتنا ضمن الخطة الصحية وكلية الطب لتوسيع عملنا في المساواة الصحية والتفاوتات بهدف تحقيق تأثير طويل الأجل".

ريتشارد بلات، طبيب، ماجستير علوم

أستاذ ورئيس قسم طب السكان، معهد هارفارد بيلغريم للرعاية الصحية



¹يوهمر تي كيه، كومانس إي إتش، سكيلن إي إل، ... **بلوك جيه بي**. التفاوتات العرقية والإثنية في علاج المرضى الخارجيين المصابين بـ COVID-19 - الولايات المتحدة، يناير - يوليو 2022. التقرير الأسبوعي عن معدلات الاعتلال والوفيات (MMWR) لسنة 2022؛ 1365-1359:71.

²**إيري ديليو سي**، كالابريس إس كيه، بانل آر، ماير كيه إتش، جينغ إي إتش، و **ماركوس جيه إل**. (2022). تفضيلات المنتجات الوقائية للتعرض المسبق لفيروس نقص المناعة البشرية بين النساء السود في الولايات المتحدة. الإيدز والسلوك، 26(7)، 2212-2223.



خمس عشرة في المائة من الأطفال الأمريكيين يعيشون في أسر لا تملك ما يكفي من الغذاء.

الأطفال الذين يعانون من انعدام الأمن الغذائي كثيرًا ما يواجهون نتائج صحية أسوأ على المستوى الجسدي والعاطفي والتنموي. في هذه الدراسة، اكتشف الباحث **ألون بيلتز**، وزملائه، أنه بعد ضبط تأثير العديد من المتغيرات، ارتبط انعدام الأمن الغذائي للأسرة في مرحلة الطفولة بارتفاع احتمالات زيارة قسم الطوارئ أو الرعاية الأولية خلال العام. كما ارتبط انعدام الأمن الغذائي للأسرة بارتفاع معدلات الغياب من المدرسة وانخفاض الوصول إلى الرعاية الروتينية أو المرضية.³



الأعضاء المصابون بالربو الذين يعيشون في مناطق تتسم بارتفاع عدم المساواة الاجتماعية يزداد احتمال تعدد زيارتهم لغرفة الطوارئ بـ **1.7 مرة**.

المصدر: تحليلات بيانات Point32Health، 2022

وفقًا لدراسة جديدة⁴ أجراها الباحثون بالمعهد، ازداد الاعتراف بأن السمات المادية والاجتماعية للأحياء التي يعيش فيها الأطفال **عامل محدد هام** خلال دورة الحياة.

ومقارنةً بالبالغين، قد يتعرض الأطفال بشكل خاص إلى ظروف معاكسة في الحي يكون لها عواقب على صحتهم مدى الحياة. اكتشف فريق دراسة تحت قيادة **عز الدين أريس** التابع للمعهد أنه في كل مرحلة من مراحل الحياة، الأطفال المقيمين في مناطق تتسم بارتفاع مؤشر فرص الطفل انخفضت بها مسارات متوسط مؤشر كتلة الجسم (BMI) كما انخفض خطر التعرض للسمنة من الطفولة وحتى مرحلة المراهقة، بغض النظر عن خصائص الأسرة الاجتماعية والديموغرافية والخصائص السابقة للولادة. لاحظ الفريق أنماطًا مشابهة للنتائج بالنسبة للأطفال المقيمين في مناطق تتسم بانخفاض مؤشر الضعف الاجتماعي. كانت هذه الارتباطات أقوى للأطفال المقيمين في أحياء تتسم بارتفاع الفرص وانخفاض الضعف. الأهم من ذلك أن هذه الارتباطات كانت أقوى للتعرض للأحياء عند الولادة مقارنةً بالتعرض في مراحل حياتية لاحقة، مما يشير إلى أن الحمل نافذة هامة للتعرض.



³ بيلتز أيه، جراح أيه. انعدام الأمن الغذائي واستخدام الرعاية الصحية. طب الأطفال. أكتوبر 2019؛ 2019 Sep 9: Epub 2019 Sep 9. doi: 10.1542/peds.2019-0347. PMID: 31501238

⁴ أريس أي إم، بيرنج ديليو، دابليا دي، وآخرون. ارتباطات فرص الحي والضعف الاجتماعي بمسارات مؤشر كتلة الجسم في مرحلة الطفولة والسمنة بين الأطفال الأمريكيين. JAMA Netw. Open. 2022;5(12):e2247957

نحن مجتمع رعاية.

وبالنسبة لـ Point32Health، تُعتبر مواطنة الشركات أكثر من مجرد عملي خيري، إنها كل شيء نقوم بفعله: المنتجات والخدمات التي تعالج التفاوتات الصحية، والممارسات التجارية التي تعزز العدالة والشمول والمشاركة المجتمعية ذات الصلة بمعالجة ما يحتاجه المجتمع والاستجابة له. إنها طريقة ظهورنا في المجتمع، طريقة معاملتنا لزملائنا وطريقة تصرفنا وفَقْل لقيم الشركة.

دعم المنظمات المجتمعية غير الربحية

المنح والهدايا المطابقة والرعاية والتبرعات العينية وغيرها من Point32Health ومؤسستنا ساهمت **بـ 15+ مليون دولار** في 2022 لدعم المنظمات المجتمعية غير الربحية.

- وقد تم منح **8 مليون دولار تقريبًا** من منح المؤسسة إلى +140 منظمة مجتمعية غير ربحية في خمس ولايات، منها مليون دولار لتعزيز العدالة الاجتماعية والعرقية من خلال تضخيم الأصوات المتنوعة وتقليل الحواجز النظامية.
- وتم منح **1.5+ مليون دولار** من تبرعات الزملاء وأعضاء مجلس الإدارة ومطابقات المؤسسة إلى +600 منظمة غير ربحية محلية. كما وسعت المؤسسة برنامج المطابقة ليشمل مبادرة جديدة لدعم المنظمات التي تتعامل مع العدالة والإنصاف في الولايات التي نخدم بها.
- **9,326 ساعة** من خدمة الزملاء التطوعية لدى المنظمات غير الربحية، تُقدر قيمتها بحوالي 360,000 دولار.

"المجتمع هو محور ما نقوم به. وبينما نتطور وننمو، سنواصل الاستفادة ممن هم أقرب إلى القضايا وسنواصل التزامنا باتباع صوت المجتمع والحلول التي يقودها المجتمع".

نورا مورينو كارجي

نائب الرئيس، مواطنة الشركات ورئيس، مؤسسة Point32Health



تدعم المؤسسة أيضًا برامج مواطنة الشركات الخاصة بنا. **تعرف على المزيد** عن التزام Point32Health تجاه المجتمع.





الثقافة

ترتكز ثقافتنا على
الاهتمام ببعضنا البعض.

إدراكًا لأهمية القيادة الشاملة، نقدم فرص تعلم حول موضوعات مثل التحيز اللاشعوري، أسس التنوع والعدالة والشمول وإمكانية الوصول، العداوات الدقيقة ومكافحة العنصرية.

أكمل **37%** من زملائنا (1,590 زميل) هذه البرامج الأربعة في 2022.

القيم والمعتقدات التي توجهنا

تمهد قيمنا المشتركة الطريق لكيفية عيش ثقافتنا في Point32Health، الأمر الذي يشكل سلوكياتنا الفردية والجماعية. وتمثل هذه القيم معتقداتنا المشتركة لكيفية اتخاذنا للقرارات، كيفية قياسنا للأداء وكيفية قيادتنا للمسائلة لتحقيق رؤيتنا لتوجيه الجميع نحو حياة أكثر صحة وتمكينهم من الاستمتاع بها.



بناء المجتمع

لإيماننا بأن...
خدمة بعضنا البعض
تساعد في خدمة الآخرين
بشكلٍ أفضل.



ننمو معًا

لإيماننا بأن...
شعبنا يزدهر بازدهار
منظمتنا.



النتائج التي حققناها

لإيماننا بأن...
النتائج الحقيقية تأتي من
التزام حقيقي.



تقبل التعلم

لإيماننا بأن...
التعلم المستمر ينتج عنه
تأثيرًا مستمرًا.

"لقد كان من الرائع مشاهدة ساعاتنا الثقافية والاجتماعية تتطور وتزداد هنا في Point32Health. فكثيرًا ما نسمع عن مدى أهمية هذه الجلسات للعديد من زملائنا، سواء انضموا إلينا بصفة شخصية أو عبر الإنترنت أو شاهدوا التسجيل في وقت لاحق. حيث تعمل هذه اللقاءات الشهرية على إحياء وزيادة النسيج الخاص الذي يشكلنا".

كاتانيا سالومون بكر

كبيرة متخصصي التنوع



نحن نخلق مسارات للتعلم عبر الثقافات لربطنا جميعًا حتى نبذل قصارى جهدنا.

نحن نرسخ ثقافة الشمولية والانتماء على كافة مستويات المنظمة ونسعى لتحقيق الشمولية في كل جوانب العمل. لزيادة الوعي والمشاركة عبر الثقافات المختلفة، جربنا الساعات الثقافية والاجتماعية في 2022 لتعزيز التبادل الثقافي بين الزملاء وتعميق فهم وتقدير الاختلافات وبناء المجتمع.

تجمع الساعات الثقافية والاجتماعية الشهرية والتي تستمر لمدة ساعة واحدة بين الخبرات التعليمية والترفيهية وتجارب الرفاهية لإشراك الزملاء في وجهات نظر وخبرات متنوعة جديدة. الساعة الثقافية والاجتماعية، المفتوحة أمام جميع الزملاء في Point32Health، هي طريقة للتفاعل مع زملاء ومتحدثين رئيسيين - والتعلم منهم. حيث يجد المشاركون مساحة للتواصل، تعزيز الاتصال وممارسة قيمنا من خلال تفاعلات هادفة وإيجابية.

شارك أكثر من مائتي زميل في البرنامج التجريبي لسنة 2022 وفي 2023 حضر آلاف الزملاء الساعات الثقافية والاجتماعية.



زميلة التنوع

الارتقاء بالتنوع والعدالة والشمول
وإمكانية الوصول والعدالة
الصحية يتطلب قوى عاملة
متنوعة على قدر التحدي.

”إن بناء ثقافة قوية وتنمية تنوع الزملاء
يدور حول الاستماع إلى مزيجنا الغني
من الأشخاص، التعرف على الاختلافات
والتواصل عبرها والتعاون معًا في إيجاد
حلول قابلة للتنفيذ ومنصفة.“

روز نجوين

مدير، تمكين المواهب



التزامنا بتنمية التمثيل المتنوع في منظماتنا يبدأ برئيسنا التنفيذي، مجلس إدارتنا وكبار قادتنا ويمتد إلى جميع أنحاء المنظمة.

ونعلم أن التمثيل القوي في العديد من أنواع التنوع يساعدنا في خدمة الأعضاء وموفري الخدمات والشركاء والموردين والمجتمعات بشكلٍ أفضل. ومن خلال هذا التقرير، نشارك، ولأول مرة، وجهة نظر أوسع لبيانات تنوع القوى العاملة لدينا.

حيث نقيّم الخلفيات ووجهات النظر والخبرات المتنوعة لكل زملائنا. ونقدر حجم التنوع في القوى العاملة الحالية لدينا ونظل ثابتين في التزامنا المستمر. لا زال لدينا عمل لنقوم به. فنحن ملتزمون بزيادة وتعميق التنوع في Point32Health بينما نواصل التعلم والنمو معًا.

النوع:

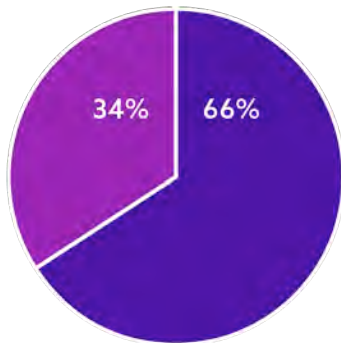


ذكر

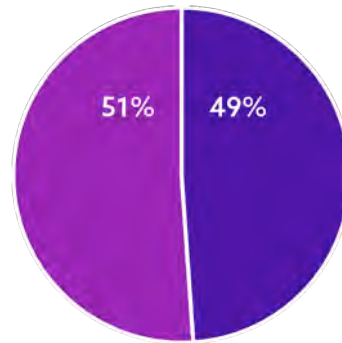


أنثى

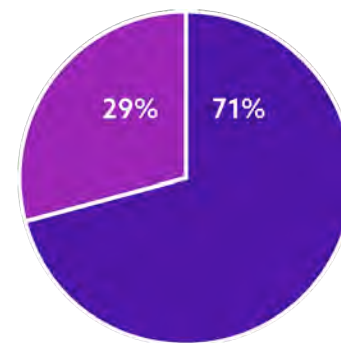
المديرون والإداريون والمشرفون
(721 قائد)



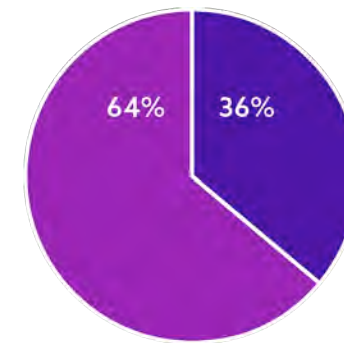
نائب الرئيس فما فوق
(85 من كبار القادة)



كل الزملاء
(4,313 زميل)



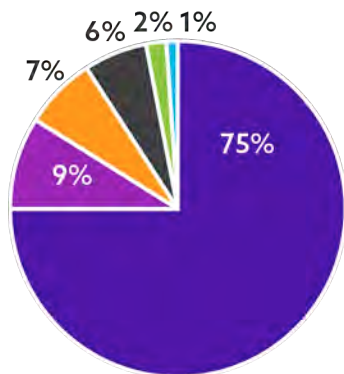
مجلس الإدارة
(14 عضوًا)



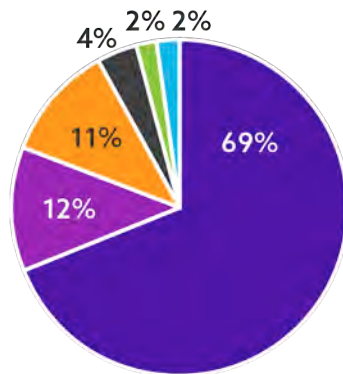
العرق/الإثنية:

لا أريد الإجابة ● عرقان أو أكثر، السكان الأصليين ● هسباني/لاتيني ● أمريكي أسود/أفريقي ● آسيوي ● أبيض ●

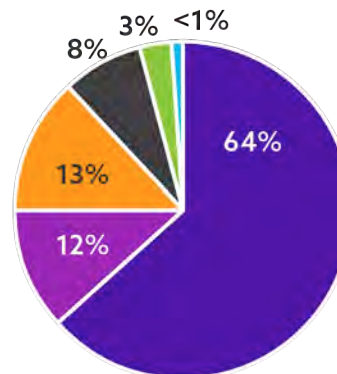
المديرون والإداريون والمشرفون
(721 قائد)



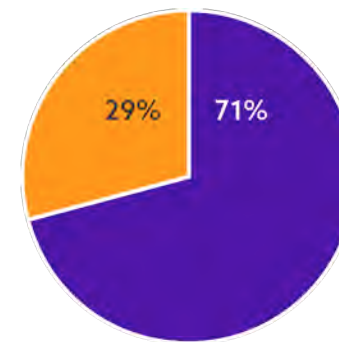
نائب الرئيس فما فوق
(85 من كبار القادة)



كل الزملاء
(4,313 زميل)

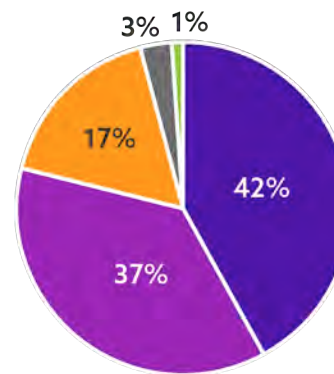


مجلس الإدارة
(14 عضوًا)



تنوع القوى العاملة حسب الجيل:

- جيل الألفية (1996 - 1981)
- الجيل إكس (1980 - 1965)
- جيل الطفرة السكانية (1964 - 1946)
- الجيل زد (1997+)
- الجيل الصامت (1945 - 1928)



5% من السكان ذوي إعاقة
1% من المحاربين القدماء



مجموعات موارد الزملاء (CRGs)

نزيد من سرعة ثقافتنا المتعلقة بالتنوع والعدالة والشمول وإمكانية الوصول والعدالة الصحية من خلال مجموعات موارد الزملاء.



”يقوم زملاؤنا الذين هم أعضاء في مجموعة موارد الزملاء بمشاركة أوقاتهم، مواهبهم وإخلاصهم لأنهم يساعدون في إنشاء روابط ومجتمع، ويقدرّون التفرد والشمولية مع مساندة جيل كامل جديد من المواهب.“

كورين ليفيت

كبير المديرين، قائد التسويق والاتصالات للتواصل متعدد الثقافات في مجموعة موارد الزملاء



مجموعات موارد الزملاء الثمانية الخاصة بنا مفتوحة لجميع الزملاء داخل Point32Health. يساعد أعضاء مجموعة موارد الزملاء على تشكيل بيئة عمل شاملة، خلق مساحة للحوار والتعلم عبر الاختلافات، مشاركة الأفكار التجارية وتوفير فرص التطوير والتواصل والتوجيه.

في 2022، أنشأنا مؤسسة قوية للنمو والاستفادة من الشغف والأفكار التجارية والمعرفة بمجموعات موارد الزملاء عن طريق خلق هيكل حوكمة ينهض بدور الراعي الإداري. يتصدر قيادة كل مجموعة من مجموعات موارد الزملاء الثمانية الخاصة بنا أحد أعضاء فريق القيادة العليا. ويقدم هؤلاء الأبطال التنفيذيين الإشراف الإستراتيجية بالتعاون مع قادة مجموعة موارد الزملاء لتحقيق الأهداف السنوية.

قامت مجموعات موارد الزملاء الثمانية الخاصة بنا باستضافة جلسات مجتمعية مع أعضاء مجموعة موارد الزملاء الخاصة بها كوسيلة ليكون الزملاء في المجتمع معًا، لمناقشة الموضوعات ذات الصلة بتقاربهم وللتواصل وبناء العلاقات.

بدأنا عمل تحويل مجموعة موارد الزملاء في نهاية 2022، مما يمهد الطريق لتحديد الفرق القيادية الجديدة، تحديث هيكل الحوكمة وخلق محور رقمي لمشاركة مجموعة موارد الزملاء وتعاونها في 2023.

في مايو 2022، كان **12%** من زملائنا أعضاء في مجموعة موارد الزملاء وشهدنا نموًا حيث تم تحديث مجموعات موارد الزملاء لدينا إلى **16%** في نهاية العام و **22%** اعتبارًا من مايو 2023.



Flourish
Point32Health

تعمل مجموعة موارد الزملاء (الازدهار) على إيجاد وتقديم مبادرات وأنشطة شاملة تمكّن زملائنا من تحسين شعورهم بالرفاهية، مع زيادة النمو الشخصي والمهني.



Black
Professionals
Point32Health

تعمل مجموعة موارد الزملاء (المتخصصين السود) على تعزيز التواصل، التوجيه، التطوير المهني، والفرص القيادية للمتخصصين السود في Point32Health وتساعد على خلق محل عمل يقدر ويستفيد من المهارات المهنية للزملاء السود ومواهبهم على كافة الأصعدة.



Abilities+
Point32Health

تعمل مجموعة موارد الزملاء (القدرات+) على خلق بيئة شاملة تعترف وتحتفي بجميع الأشخاص ذوي الإعاقة، مما يساعد على جعل Point32Health الشركة المفضلة للزملاء والأعضاء من ذوي الإعاقة.



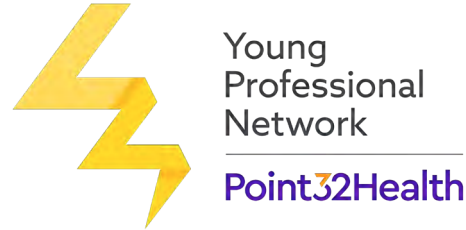
تعمل مجموعة موارد الزملاء (نقطة الفخر) على إنشاء بيئة عمل شامل لمجتمع الميم حيث يجتمع الزملاء والحلفاء لتعزيز احترام اختلافاتنا وخلق شعور بالانتماء للمجتمع الذي نعيش ونعمل فيه من خلال التوعية والتعليم.



تعمل مجموعة موارد الزملاء (التواصل متعدد الثقافات) على تنشيط القوى العاملة متعددة الثقافات وإشراكها وربطها من خلال تعزيز الرؤية والنمو الوظيفي لتحسين بيئة العمل الإيجابية والشاملة ومعالجة المشاكل التنظيمية الخاصة التي تؤثر على أعضاء فريق Point32Health من كل الخلفيات والأعراق.



تعمل مجموعة موارد الزملاء (المحاربين القدماء) على إنشاء محل عمل صديق للمحاربين القدماء، وتوفير معلومات للزملاء بخصوص طرق دعم مجتمع المحاربين القدماء ودعم الزملاء من أفراد الأسر الذين لديهم خدمات/ انتشارات نشطة.



أما مجموعة موارد الزملاء (شبكة المتخصصين الشباب) فهي مجموعة من المتخصصين الشباب و/أو المتمتعين بروح الشباب الذين هم مصدر إلهام وتمكين وإشراك الزملاء لبناء المجتمع، تعزيز التطور الشخصي والمهني، وإنشاء بيئة ترحيبية وشاملة في Point32Health.



تعمل مجموعة موارد الزملاء (شبكة النساء والحلفاء) على توفير فرص تطوير المهني والدعم الذي يسمح لكل النساء والحلفاء في Point32Health بالتغلب على العقبات النظامية وتحقيق النجاح.



إمكانية الوصول

نحن ندعم الشمولية في الشراكة مع الأشخاص ذوي الإعاقة.

عندما تكون الخبرات شاملة للإعاقة، نزيد من الإبداع والابتكار ومشاركة الجميع.

نحن ندرك ونقدر أهمية إمكانية الوصول والقيمة الناتجة عندما
تمكّن البيئات العادلة الأشخاص ذوي الإعاقة من المشاركة
والمساهمة بسهولة وبشكلٍ مستقلٍ وتام.

في 2022، استضفنا ساعة ثقافية واجتماعية تركز على الإعاقة، وشاركنا في شهر التوعية
بتوظيف المعاقين وبدأنا مراجعة حالة إمكانية الوصول الحالية لتحديد المجالات التي يجب
التركيز عليها في المستقبل تحت قيادة الأشخاص ذوي الإعاقة - وبالشراكة معهم.

"يشرفنا بمشاركة **Disability:IN**، زملائنا من ذوي الإعاقة
والحلفاء عند العمل على تعزيز الشمول والعدالة وإمكانية
الوصول في جميع أنحاء منظماتنا. ونؤمن إيماناً راسخاً بأن
المنظمات الشاملة للإعاقة توفر محل عمل أفضل للجميع".

ساره باشي

قائد التنوع والعدالة والشمول وإمكانية الوصول والعدالة
الصحية، إمكانية الوصول



صورة: Disability:IN



تنوع السوق

نعمل مع منظمات تشاركنا التزامنا
من خلال الشركة، الاستثمار والابتكار
المستمر.



"فريقنا المتنوع والتعاوني يمكننا من تصميم وتطوير وتقديم جهود توعية تسويقية مجتمعية مبتكرة، المشاركة الشاملة وتجارب الخدمة التي ترتبط - بطرق أصلية وذات صلة ثقافية - بالهويات، التفضيلات، الاحتياجات والقيم الخاصة بالأعضاء المتنوعين الذين نخدمهم".

فيل بار

EVP، رئيس، الأسواق



نواصل البناء على موروثاتنا المتنوعة والتعاون المبتكر من خلال مقابلة الناس حيث هم والتواجد بجانبهم طوال رحلة الرعاية الصحية الخاصة بهم.

في 2022، قمنا:

- بتقديم الدعم لجوائز جون وينسك التذكارية، المقدمة من اتحاد سياسة الإعاقة (DPC).
- زدنا مزايا رعاية مجتمع الميم من خلال التعامل مع **Included Health**، منصة رعاية وملاحة افتراضية للسكان المحرومين.
- وسعنا المناطق الجغرافية لمنتجات الرعاية الصحية، بتوفير الخدمة لمزيد من الأعضاء من ذوي الإعاقة المؤهلين لـ Medicare و Medicaid.
- تشاركنا مع وكالة إعلانات شاملة ومتعددة الثقافات، **Dex**، لتحسين إستراتيجيات المراسلة الخاصة بنا.



الشمول الاقتصادي

نخلق فرص اقتصادية للشركات الصغيرة
والمتنوعة - وتقوم الشركات بتعزيز قيمة
عملنا وقيادة الميزة التنافسية.

نسعى بنشاط إلى الإدراج المستمر للشركات المملوكة للأقليات، المحاربين القدماء، مجتمع الميم والأشخاص ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى الشركات الصغيرة كجزء من برنامج الشمول الاقتصادي **وتنوع المورد الخاص** بـ Point32Health.

القيام بالعمل مع موردين مملوكين متنوعين يساعد على إبقاء شركتنا في طليعة المنتجات والخدمات المبتكرة التي تفيد عملائنا وزملائنا ومجتمعاتنا، مع مساعدة الشركات على الازدهار بطرق تخلق وظائف وتأثيرات اقتصادية إيجابية أخرى، منها التنمية الاقتصادية للمجتمعات المحرومة حيث نعيش ونعمل.

Point32Health مرتبطة بمنظمات تركز على تنوع الموردين مثل **مجلس تنمية موردي الأقليات في إنجلترا الجديدة الكبرى**، **غرفة تجارة مجتمع الميم في ماساتشوستس**، **Disability:IN** والمجلس الاستشاري **لبرنامج رواد غرفة التجارة بيوستن الكبرى**.



"الموردون المتنوعون يجلبون الإبداع والتفكير المتنوع في عملياتنا. أطلقت إستراتيجيتنا منذ أكثر من ست سنوات، ونفخر بالتقدم والتأثير الذي حققناه من خلال الاستثمار في الشركات المملوكة المتنوعة. ويتمثل هدفنا في البناء على هذه النجاحات وزيادة النسبة المئوية للإنفاق على الموردين المتنوعين بمقدار 50 في المائة بحلول 2025".

دانييل بينزا
مدير، المشتريات



نشجع الموردين المتنوعين على التسجيل في **برنامج الشمول الخاص بنا**.



الشراكة مع شركات متنوعة

إليكُم مثالان على الشركات المتنوعة التي حصلت
Point32Health على امتياز مشاركتها في 2022 دعمًا
لاحتياجاتنا التجارية:

جوزيان مارتينيز هو المؤسس والرئيس التنفيذي لمجموعة Archipelago Strategies Group (ASG)، وكالة تسويق متعددة الثقافات حائزة على الجوائز في ماساتشوستس. ونظرًا لكونها شركة مملوكة لامرأة، مملوكة للأقلية، مملوكة لمجتمع الميم، تركز مجموعة ASG على خلق اقتصاد أكثر شمولية ودعم المجتمعات المهمشة في جميع أنحاء ماساتشوستس، الولايات المتحدة الأمريكية وعلى الصعيد الدولي.



خدم **أنتوني أيه سامويل** كرئيس مجلس إدارة ورئيس تنفيذي في DRB لخدمات المنشآت منذ نشأتها في 1993. واليوم يشرف على شركة يعمل بها ما يزيد عن 600 عضو وهو رائد معترف به في مجتمع الأعمال. كانت شركته موردًا لـ Point32Health لأكثر من خمس سنوات. السيد/ سامويل هو فاعل خير، يخدم في العديد من مجالس الإدارات غير الربحية، وهو مرشد لأصحاب الأعمال الآخرين والشباب في العديد من المجتمعات المحلية.



"وكمثال على كيفية قيادتنا للعمل في تنوع الموردين، أجرينا مراجعة لمحفظتنا الاستثمارية في أوائل 2022 وبناءً على هذا التقييم، حولنا 230 مليون دولار إلى مديري الاستثمار الذين يتمتعون بخصائص تنوع وعدالة وشمول (DE&I) قوية في الملكية والإدارة وفرق الاستثمار. حصلت هذه الشركات أيضًا على تصنيف مرتفع فيما يتعلق بسياسات التنوع والعدالة والشمول الداخلية وتأثيرها الإيجابي على مجتمعاتها. تمثل الـ 230 مليون دولار حوالي 10 في المائة من أصول محفظتنا طويلة الأجل التي نسندها إلى مديريين خارجيين".

رولاند برايس
نائب الرئيس، أمين الصندوق



هناك إلهام وأهمية في عمل
التنوع والعدالة والشمول
وإمكانية الوصول والعدالة
الصحية في المستقبل.
ونحن مستعدون.

طريقنا للأمام

الطريق للأمام قد لا يكون سهلاً. ولكننا ندرك فرص النمو والتقدم العديدة التي تنتظرنا. وقد تتسبب عوامل مثل تحمل تكاليف الرعاية الصحية، الوصول إليها، تنوعها في جعل تقدم التنوع والعدالة والشمول وإمكانية الوصول والعدالة الصحية يبدو محببًا ومرحبًا، ولكنه التغلب عليه ليس مستحيلًا.

سنعمل بمزيد من الجد والتركيز والطاقة وبقوة لا يمكن إنكارها لأكثر من 4,000 زميل للنهوض بإستراتيجية التنوع والعدالة والشمول وإمكانية الوصول والعدالة الصحية الخاصة بنا. سنعمل في كل يوم لتحسين قدرتنا على الوصول لمزيد من الأعضاء وللتغلب على العوائق النظامية ليكون المجتمع أكثر صحة. نطمح للقيام بدورنا لتعزيز العدالة من خلال خلق ثقافة الشمولية حتى يحصل جميع الأشخاص على الفرصة للوصول إلى رعاية صحية عالية الجودة وميسورة التكلفة وتحقيق كامل طاقاتهم. نثق في أن ذلك سيؤدي إلى تحقيق هدفنا المتمثل في توجيه وتمكين حياة أكثر صحة للجميع.

لقد بأنا العمل للتو.

وندعوكم لمعرفة المزيد عن Point32Health - الفرص المهنية الحالية التي نقدمها، الطرق التي تتفاعل بها مع مجتمعاتنا وطريقة عيشنا لهدفنا من خلال زيارة point32health.org.

