

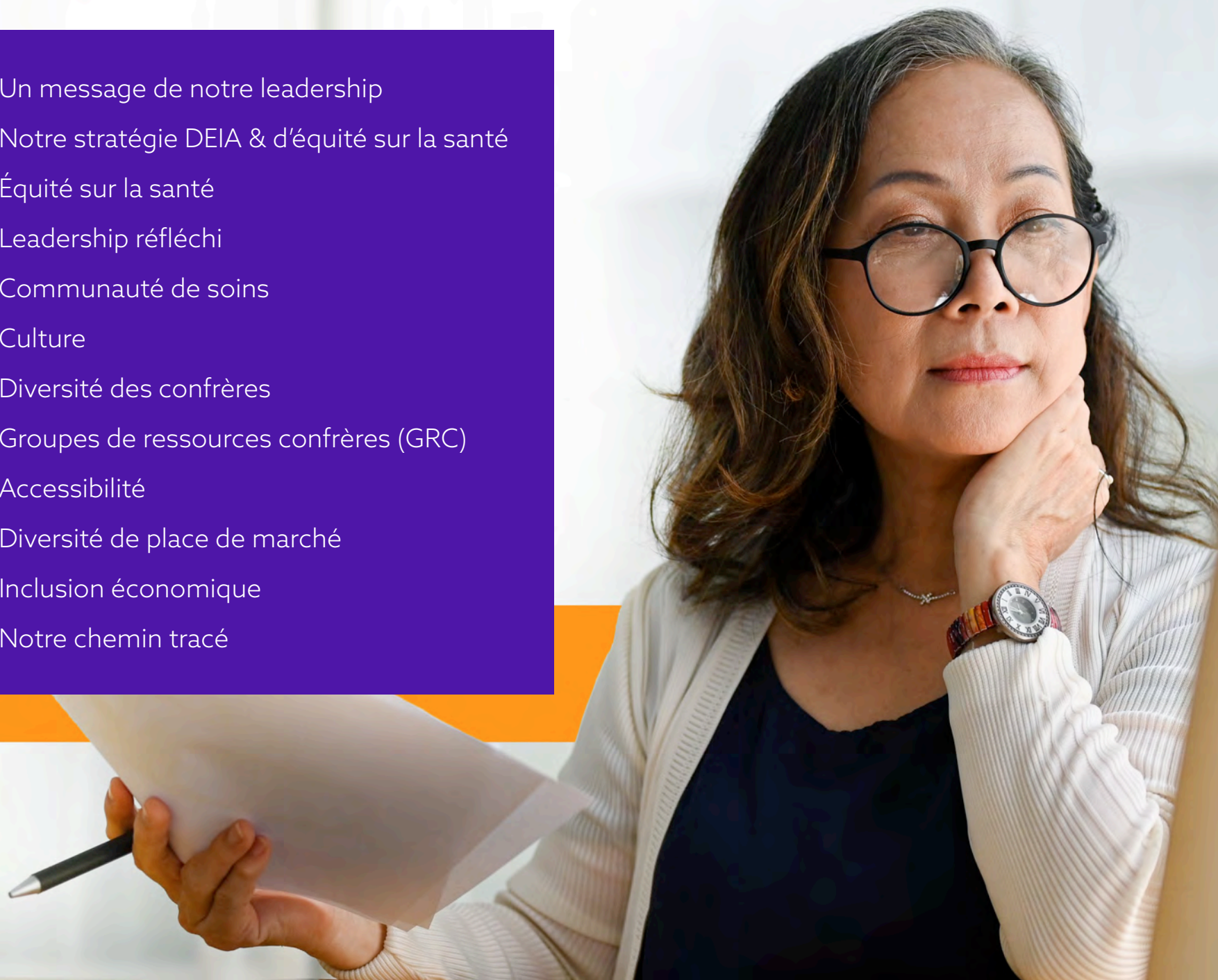
Cultiver une organisation diversifiée et inclusive pour accomplir nos objectifs

Rapport 2022 sur la diversité, l'équité, l'inclusion,
l'accessibilité (DEIA) et l'équité en matière de santé

JUIN 2023

Table des matières

- 3 Un message de notre leadership
- 4 Notre stratégie DEIA & d'équité sur la santé
- 9 Équité sur la santé
- 14 Leadership réfléchi
- 17 Communauté de soins
- 18 Culture
- 21 Diversité des confrères
- 24 Groupes de ressources confrères (GRC)
- 28 Accessibilité
- 30 Diversité de place de marché
- 32 Inclusion économique
- 35 Notre chemin tracé



Un message de notre leadership

Nous sommes extrêmement fiers d'introduire notre premier Rapport de Point32Health sur la diversité, l'équité, l'inclusion, l'accessibilité (DEIA) & et l'équité en matière de santé. Ce rapport présente des exemples de la vie réelle sur la façon dont nous travaillons ensemble afin de construire une communauté de soins pérenne. Vous lirez des commentaires de la part de nos collègues et partenaires démontrant tout notre engagement à vivre nos valeurs partagées et l'accomplissement de nos objectifs qui est de guider et de permettre une vie plus saine pour tous.

Le travail que nous réalisons est de la plus haute importance et il y a bien plus à faire. Nous sommes énergisés par le futur et les possibilités de mettre en œuvre notre stratégie DEIA & l'Équité pour la santé dans les prochaines années.



CAIN A. HAYES
Président & PDG



PETER CHURCH
Responsable R&H



JAVIER BARRIENTOS
Responsable de Diversité

« La riche diversité de parcours, d'expériences, de compétences et de perspectives de nos plus de 4 000 collègues nous aide à favoriser un changement durable et l'équité pour la santé pour les membres que nous servons. »

CAIN A. HAYES
Président & PDG



Notre engagement envers le DEIA et l'Équité pour la santé est en alignement sur nos objectifs, influence nos comportements et définit notre stratégie.

En 2022, nous avons établi une fondation, intégrant le travail sur la DEIA & l'Équité pour la santé des deux organisations héritières de Point32Health dans nos aspirations futures afin de créer une nouvelle stratégie complète à l'échelle de l'entreprise concernant la DEIA & l'Équité pour la santé. Nous pensons que cultiver la diversité et l'inclusion au sein du personnel, ainsi que de continuer à accroître l'équité et l'accessibilité, aide à créer de meilleurs résultats pour tous en matière de DEIA et d'Équité pour la santé.

Sans la passion et le dévouement de nos collègues et de notre focalisation collective sur la DEIA et l'Équité pour la santé au cours des années, nous ne serions pas où nous en sommes aujourd'hui.

Nous avons un engagement de longue date pour faire progresser la DEIA et l'Équité pour la santé.



L'un des premiers signataires américains de l'engagement du **PDG de l'Action for Diversity & Inclusion™**.



Nous avons été désignés comme Meilleur lieu professionnel pour l'inclusion des handicapés par **Disability:IN.**

Score de 100 % reçu pour **l'Indice sur l'Équité dans les entreprises de Human Rights Campaign.**

Nous avons délivré des compétences culturelles, ainsi que des expériences éducatives sur les biais inconscients et contre le racisme à tous nos collègues.

Cinq groupes de ressources d'entreprises ont promu l'inclusion au sein du lieu professionnel et de la communauté, en se focalisant sur les parcours multi-culturels, les LGBTQ+, les vétérans et les militaires, les personnes souffrant de handicap et les femmes.



Nous avons formé un groupe de ressources employés pour les collègues LGBTQ+.

Nous avons créé l'un des rares programmes au bénéfice des partenaires de même genre du pays.



Nous avons reçu le Prix NCQA sur l'innovation multiculturelle pour avoir réduit la disparité concernant le dépistage du cancer colorectal.

Le Plan de santé communautaire d'Harvard (Harvard Pilgrim) et la Harvard Medical School (HMS) ont créé et financé conjointement le Département de prévention et de soins ambulatoires (renommé le **Département de médecine pour le peuple** en 2009) avec une mission d'enseignement et de recherche.

Nous avons créé le Programme consultatif sur l'éthique pour le Harvard Pilgrim Health Care Institute pour servir tous les membres et collègues.



Nous avons lancé la Journée des biais inconscients pour les collègues, un programme annuel conçu pour reconnaître les biais au sein du lieu professionnel, être moteur d'évolution significative par l'intermédiaire de conversations candides et générer des idées pour faire progresser la diversité et l'inclusion.

Formation de représentants bilingues du service membre sur le vocabulaire relatif aux techniques de sensibilité culturelle et aux soins de santé via le Programme de service multiculturel.

Création d'un plan de santé unique pour un client commercial, réduisant les coûts des soins de santé moins tout en augmentant les salaires des travailleurs.

Nous avons abordé l'inclusion économique via le programme d'inclusion fournisseur, encourageant plus de 80 millions \$ de contrats avec des entreprises détenues par des représentants de la diversité.

Création d'un programme gratuit de sages-femmes promouvant des grossesses plus saines et délivrant des soins post-nataux au sein de notre population membre de Medicaid.



Le Comité d'Équité pour la santé a établi un groupe de travail et un plan d'action pour supporter tous les membres au sein des communautés les plus impactées par le COVID-19,

Nous avons l'un des dix membres fondateurs du Plan collaboratif national de santé pour réduire les disparités raciales/ethniques.

Reconnu comme étant l'un des premiers plans de santé dans notre région à créer une formule d'avantages santé transgenres, comprenant la transition de genre et une couverture en chirurgie du haut et du bas.

Score de 100 % reçu pour **l'Indice sur l'Équité dans les entreprises de Human Rights Campaign.**

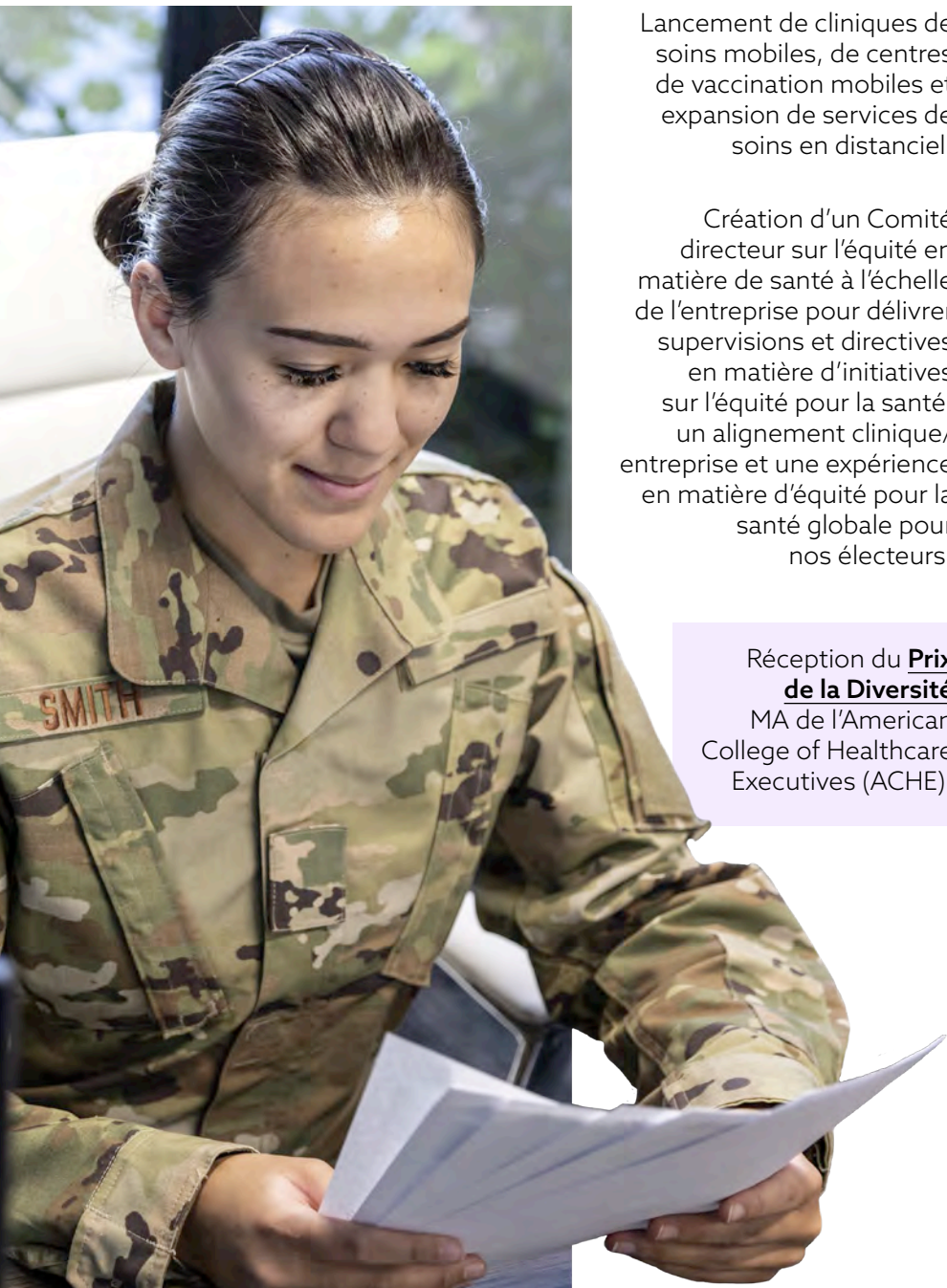


Lancement d'une intervention communautaire pour réduire les disparités sur les examens ophtalmologiques annuels parmi les membres hispaniques atteints de diabète.

Efforts de fer de lance de suivi de l'inclusion en matière d'équité pour la santé pour soutenir tous les membres au sein des communautés les plus impactées par le COVID-19,

Point32Health

formé via la combinaison du
Harvard Pilgrim Health Care et du
Tufts Health Plan.



Lancement de cliniques de soins mobiles, de centres de vaccination mobiles et expansion de services de soins en distanciel.

Création d'un Comité directeur sur l'équité en matière de santé à l'échelle de l'entreprise pour délivrer supervisions et directives en matière d'initiatives sur l'équité pour la santé, un alignement clinique/entreprise et une expérience en matière d'équité pour la santé globale pour nos électeurs.

Réception du **Prix de la Diversité** MA de l'American College of Healthcare Executives (ACHE).

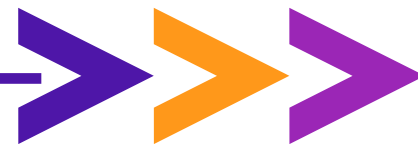
Harvard Pilgrim Health Care et Tufts Health Plan ont obtenu l'accréditation complète d'équité en matière de santé du Comité national pour l'assurance qualité (NCQA) pour les plans MA/ME commerciaux combinés (HMO/POS) MA/ME et Exchange (HMO) de Harvard Pilgrim Health Care ; ainsi que les plans Medicaid et Exchange HMO de Tufts Health Plan.

Désignation d'un nouveau Responsable de la diversité, création de l'équipe DEIA & l'équité pour la santé et mise à jour de la stratégie.

Huit groupes de ressources collègues (GRC) ont débuté leur transformation.

Partenariat avec le Boston Medical Center pour faire progresser l'équité pour la santé maternelle.

Lancement de *l'Index sur l'inégalité sociale* afin de mieux comprendre et répondre aux déterminants sociaux de santé pour les membres à tous les stades de la vie.



Notre stratégie DEIA & l'Équité pour la santé constitue notre cap pour une croissance et un impact durables au sein de ces espaces clés :



Équité pour la santé



Culture



Diversité des collègues



Groupes de ressources collègues (GRC)



Accessibilité



Diversité de place de marché



Inclusion économique



Équité pour la santé

Tout ce que nous
entreprenons vise
l'équité pour la santé.

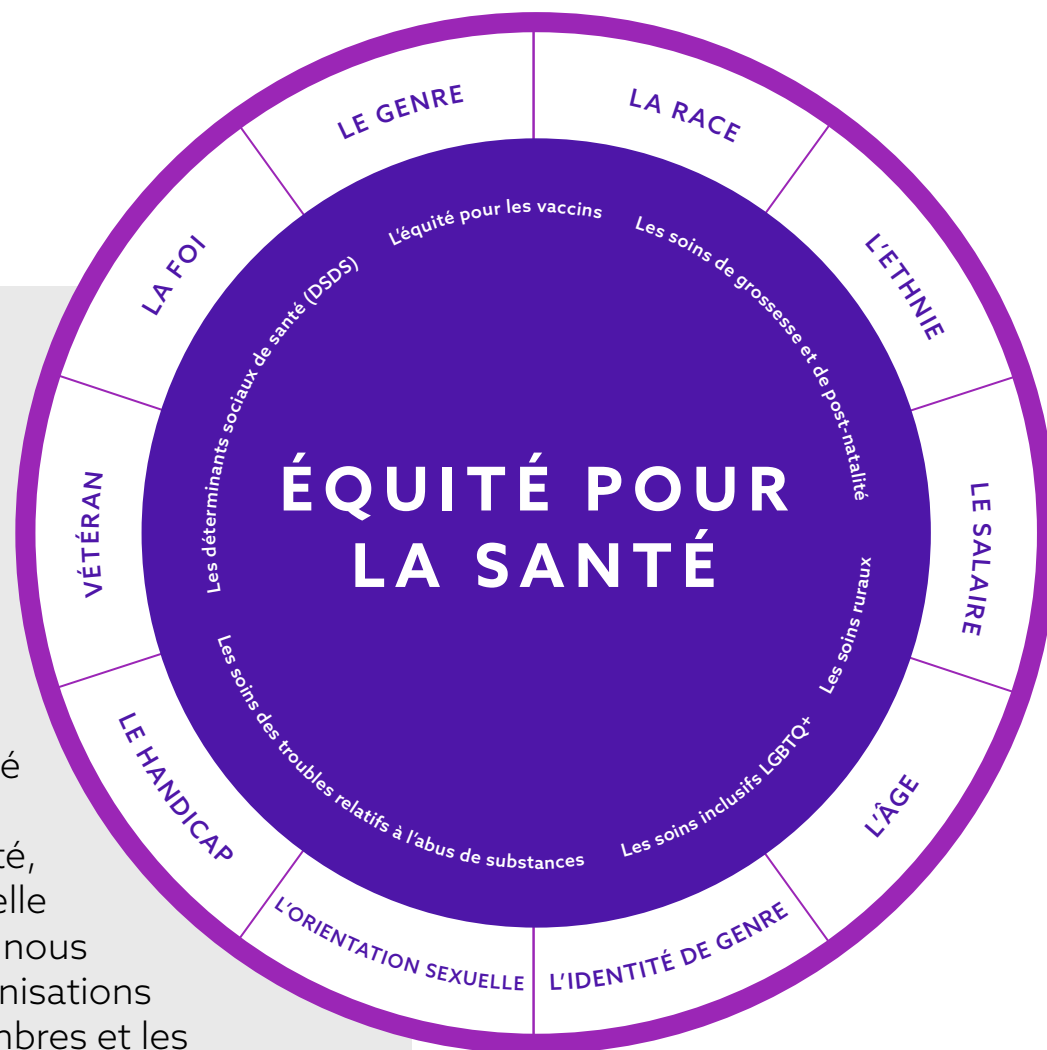
Nous croyons que l'équité pour la santé affecte chaque chose et tout un chacun. Notre approche envers l'équité pour la santé vise à assurer l'accès à des soins de santé abordables et de haute qualité et à offrir l'opportunité à tous d'atteindre leur plein potentiel de santé.

Nos domaines principaux en matière d'équité pour la santé sont :

- Les soins de grossesse et de post-natalité
- Les soins ruraux
- Les soins inclusifs LGBTQ+
- Les soins des troubles relatifs à l'abus de substances
- Les déterminants sociaux de santé (DSDS)
- L'équité pour les vaccins

Ces domaines ont été choisis à partir du travail extensif réalisé par notre organisation au cours des années pour faire progresser l'équité pour la santé de façon inclusive selon la race, l'ethnie, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, l'expression ou l'identité de genre, la foi, le salaire, le handicap, le statut de vétéran et autres caractéristiques physiques ou sociales.

Nous voyons les déterminismes sociaux de santé comme fondamentaux pour tous nos domaines de focalisation stratégiques d'équité pour la santé, de façon trans-sectionnelle et multidimensionnelle avec nos membres et communautés divers que nous servons. En travaillant étroitement avec les organisations communautaires et en collaborant avec les membres et les systèmes de fournisseurs, nous établissons un modèle de soins complet pour les membres.



Voici quelques exemples de nos initiatives sur l'équité pour la santé :



Un centre de vaccination mobile, qui a aidé à vacciner plus de 3800 résidents parmi les communautés les plus touchées par la pandémie de COVID-19



Une clinique mobile avec quatre partenaires hospitaliers pour desservir les résidents ruraux du Northern New Hampshire par des soins primaires et préventifs



Des programmes de soins en distanciel en partenariat avec des prestataires locaux pour desservir les résidents ruraux du Maine



Partenariat avec le Rhode Island Women & Infants Hospital ainsi que Meals on Wheels tout pour offrir de la nourriture saine aux mères enceintes et aux parents qui viennent d'avoir des enfants



Offre d'un accès à des services culturellement appropriés et réalisation d'une collecte de données sur la race, l'ethnie, la langue, le handicap (RELH)/l'orientation sexuelle, l'identité de genre, qui soutiennent nos membres et développe notre travail sur l'équité pour la santé pour analyser, identifier et agir sur les inégalités en matière de santé

« L'équité pour la santé n'est pas un élément, c'est le résultat d'une réponse efficace aux déterminants multiples de santé. Ce n'est pas réservé à une personne ou un groupe – c'est pour tout le monde. L'équité pour la santé, c'est la justice sociale dans les soins de santé. »



WENDY RUE WILLIAMS,
TRAVAILLEUSE MÉDICO-
SOCIALE

Responsable de l'Équité
pour la santé



Étude de cas

Nous utilisons l'innovation et les partenariats dirigés par la communauté pour éliminer les barrières afin que les étudiants puissent avoir accès aux services de santé comportementale.

Démarré comme pilote au printemps de 2022, un effort collaboratif coordonné par **MCD Global Health** à Hallowell (MCD) offre aux étudiants et au personnel de la Woodland Elementary and Woodland Junior-Senior High School de Baileyville, Maine, et à travers tout le quartier scolaire AOS 90 du comté, un accès aux services virtuels de santé comportementales et autres ressources nécessaires. Ce programme forme les résidents locaux, en tant qu'agents de santé communautaires et les travailleurs inter-services et relie les étudiants et les familles aux ressources nécessaires. Ceci permet d'assurer que tous les étudiants ayant pu bénéficier des services de santé comportementales ont accès à ces services, soit en présentiel, soit en santé comportementale en distanciel.

Les résidents de Baileyville ont identifié l'accès aux services de santé comportementale comme étant un besoin urgent par le biais d'une évaluation communautaire effectuée par un comité de santé communautaire ad hoc, qui a été formé par le conseil municipal de Baileyville en août 2021. En moins d'un an, le programme de téléthérapie de santé comportementale fut lancé.





Un prix de 500 000 \$ de la fondation Point32Health a aidé la communauté à lancer son initiative. « Ce programme répond aux besoins urgents en matière de santé mentale et comportementale des jeunes d'une manière qui a du sens, et illustre comment le changement peut arriver lorsque des leaders communautaires se rassemblent, » a déclaré Patricia Metta, surintendante du quartier scolaire AOS 90.

Depuis le lancement du programme, 30 étudiants ont été mis en contact avec des prestataires de santé comportementale (en personne ou virtuellement), et le programme vise à desservir un total de 80 étudiants d'ici le 31 juillet 2023. Un soutien annuel est inclus dans le modèle, permettant aux étudiants et à la faculté d'accéder à des services de téléthérapie sur la santé comportementale pendant l'été.

« À un moment où la nécessité en matière de soins équitables pour la santé mentale et comportementale se fait de plus en plus forte, nos partenaires communautaires offrent des ressources essentielles pour transformer la qualité de vie des étudiants et leurs familles, pour aider à éliminer les barrières systémiques et améliorer la santé de la communauté ainsi que le bien-être de tous. »



JEFFREY SEDLACK, MÉDECIN

Directeur médical du Maine chez Point32Health

Leadership réfléchi

Notre partenaire en matière de leadership délivre des recherches de classe mondiale et des informations innovantes pour supprimer les biais des systèmes, des politiques et des processus dans les soins de santé.

Point32Health est uniquement positionnée pour tirer parti de la recherche innovante à travers un partenariat de 30 ans avec le Harvard Pilgrim Health Care Institute, une collaboration d'enseignement et de recherche entre Point32Health et Harvard Medical School. Le Département de médecine populaire de l'Institut est le premier Département scolaire médical désigné de la nation basé sur un plan de santé, et sa mission est d'améliorer la délivrance de soins de santé et la santé de la population par la recherche et l'éducation, aux niveaux local, national et international, en partenariat avec des plans de santé, des systèmes de délivrance et des agences de santé publique.

Le travail de l'institut a permis d'informer et d'évaluer des stratégies nouvelles et innovantes à implémenter par Point32Health afin de continuer à offrir à ses membres des soins de qualité basée sur des diagnostics tout en travaillant à améliorer l'équité pour la santé. Voici deux exemples de la manière dont le Harvard Pilgrim Health Care Institute a eu un impact en matière d'équité pour la santé chez Point32Health : nous avons effectué un partenariat collaboratif pour identifier et supprimer les sources potentielles de biais de nos algorithmes donnés cliniques, et nos délibérations trimestrielles du groupe de conseils d'éthique nous permettent d'atteindre des voies différentes, de comprendre les valeurs multiples et d'apprendre à partir des expériences des divers acteurs sur les sujets délicats.

Apprenez-en davantage à propos du Harvard Pilgrim Health Care Institute et leurs recherches.



Publication de recherche sélectionnées

Auteurs du Harvard Pilgrim Health Care Institute distincts ci-dessous, en **gras**.

Racial and Ethnic Disparities in Outpatient Treatment of COVID-19 - United States, January-July 2022.

AUTEURS : Boehmer TK, Koumans EH, Skillen EL, Kappelman MD, Carton TW, Patel A, August EM, Bernstein R, Denson JL, Draper C, Gundlapalli AV, Paranjape A, Puro J, Rao P, Siegel DA, Trick WE, Walker CL, **Block JP**

Preferences for HIV Preexposure Prophylaxis Products among Black Women in the U.S.

AUTEURS : Irie WC, Calabrese SK, Patel RR, Mayer KH, Geng EH, **Marcus JL**

Awareness and utilization of genetic testing among Hispanic and Latino adults living in the US: The Hispanic Community Health Study/Study of Latinos.

AUTEURS : Christensen KD, Zhang M, Galbraith LN, Granot-Herskovitz E, Nelson SC, Gonzalez S, Argos M, Pereira KM, Daviglus ML, Isasi CR, Cai J, Talavera GA, Blout Zawatsky CL, Green RC, Isasi R, Kaplan R, Sofer T





Les **écarts de traitement persistent** en matière de traitements anti-COVID chez les groupes des minorités raciales et ethniques.

Un rapport¹ hebdomadaire du CDC sur la mortalité et la morbidité rédigé par la haute autorité de l'Institut qu'est **Jason Block** enquête sur ces disparités en détail. L'équipe a constaté que, entre avril et juillet 2022, le pourcentage de patients COVID-19 âgés de plus de 20 ans traités au Paxlovid était de 36 % inférieur chez les noirs et 30 % inférieur chez les patients hispaniques par rapport aux patients blancs et non hispaniques. Ces disparités étaient visibles parmi tous les groupes d'âges ainsi que chez les patients en condition d'immunodépression.



Les personnes qui vivent dans les zones où il y a le plus d'inégalités sociales ont **deux fois plus de chances** de n'avoir eu aucun rendez-vous avec un médecin au cours de l'année.

Source : Analyses de données Point32Health, 2022



Le risque d'infection au VIH chez les femmes noires et de **11 fois supérieur** à celui chez les femmes blanches.

Prendre des médicaments contre le VIH avant l'exposition au virus réduit fortement le risque d'infection. **Whitney Irie** et **Julia Marcus** ont dirigé une étude² pour évaluer les préférences d'un échantillon au niveau national des femmes noires en rapport à leurs connaissances sur les traitements contre le VIH et leur intérêt de les utiliser. Leurs conclusions révèlent que les deux tiers des femmes noires seraient intéressées par l'usage de ces médicaments s'ils étaient disponibles gratuitement. La plupart des femmes préféreraient prendre des pilules, mais certaines femmes préféreraient les injections, en particulier celles qui sont préoccupées par le fait d'être vues en train de prendre des médicaments et celles qui ont un risque d'infection au VIH accru. Ces conclusions peuvent être utilisées pour améliorer la délivrance de traitement contre le VIH aux femmes noires.

« Nous bénéficions de notre position au sein d'un plan de santé et d'une école médicale pour éteindre notre travail en matière d'équité pour la santé et sur les disparités, avec l'objectif d'un impact visible sur le long terme. »



RICHARD PLATT, MÉDECIN, MSc

Professeur et Président, Département de la Médecine populaire, Harvard Pilgrim Health Care Institute

¹Boehmer TK, Koumans EH, Skillen EL, ... **Block JP**. Racial and Ethnic Disparities in Outpatient Treatment of COVID-19 — United States, January–July 2022. MMWR Morb Mortal Wkly Rep 2022;71:1359–1365.

²**Irie WC**, Calabrese SK, Patel RR, Mayer KH, Geng EH, & **Marcus JL**. (2022). Preferences for HIV Preexposure Prophylaxis Products among Black Women in the U.S. AIDS and Behavior, 26(7), 2212–2223.



Quinze pour cent des enfants américains vivent dans des foyers où la nourriture est inadéquate.

Les enfants souffrant d'insécurité alimentaire font souvent l'expérience de problèmes de santé physique, émotionnelle et développementale aggravés. Dans cette étude, un chercheur de l'institut, **Alon Peltz**, ainsi que ses collègues, a découvert qu'après l'ajustement de l'impact de plusieurs variables, l'insécurité alimentaire des enfants dans leur foyer est associée à une probabilité significativement plus élevée de visite dans un service d'urgence ou de traitement de soins primaires au cours de l'année. Une insécurité alimentaire au sein du foyer est aussi associée à un absentéisme scolaire significativement supérieur et à un accès inférieur aux soins de santé de routine ou pour une maladie.³



Les membres souffrant d'asthme qui vivent dans des zones ayant les inégalités sociales les plus élevées ont **1,7 fois** plus de chances d'avoir des visites multiples dans un service d'urgence.

Source : Analyses de données Point32Health, 2022



D'après une nouvelle étude⁴ dirigée par les chercheurs à l'institut, les attributs physiques et sociaux des quartiers au sein desquelles résident les enfants sont de plus en plus reconnus comme **un déterminant de santé important** au cours de la vie.

En comparaison avec les adultes, les enfants peuvent être particulièrement vulnérables aux conditions néfastes du quartier, avec des conséquences à vie sur leur santé. Une équipe de recherche de l'Institut dirigée par **Izzuddin Aris** a déterminé qu'à chaque stade de la vie, les enfants qui résidaient dans des zones avec des scores plus élevés sur l'Indice d'opportunité pour l'enfant avaient des trajectoires moyennes moins élevées sur leur IMC ainsi qu'un risque d'obésité moins élevé entre l'enfance et l'adolescence, indépendamment des caractéristiques prénatales et sociodémographiques. L'équipe a observé des schémas de conclusions similaires chez les enfants qui résident dans des zones avec des scores plus faibles sur l'Indice de vulnérabilité sociale. Ces associations étaient les plus fortes chez les enfants résidant dans des quartiers avec une opportunité plus élevée, ou une vulnérabilité plus faible. Très important, ces associations étaient les plus fortes pour l'exposition aux quartiers à la naissance que pour l'exposition à des stades ultérieurs de la vie, indiquant que la grossesse constitue une fenêtre d'exposition importante.

³ **Peltz A**, Garg A. Food Insecurity and Health Care Use. Pediatrics. 2019 Oct;144(4):e20190347. doi: 10.1542/peds.2019-0347. Epub 2019 Sep 9. PMID: 31501238.

⁴ **Aris IM**, Perng W, Dabelea D, et al. Associations of Neighborhood Opportunity and Social Vulnerability With Trajectories of Childhood Body Mass Index and Obesity Among US Children. JAMA Netw Open. 2022;5(12):e2247957.

Nous sommes une Communauté de soins.

Pour Point32Health, la citoyenneté d'entreprise, c'est plus que de la philanthropie, c'est tout ce que nous faisons : des produits et des services qui répondent aux disparités en matière de santé, des pratiques commerciales qui font progresser l'équité et l'inclusion ainsi qu'un engagement communautaire qui répond aux besoins des communautés avec pertinence et rapidité. C'est ainsi que nous apparaissions dans la communauté, que nous traitons nos collègues et que nous agissons sur les valeurs de notre entreprise.

Soutenir les organisations à but non lucratif communautaires

Bourses, dons, sponsors, donations en nature ou autres de Point32Health et notre Fondation **ont contribué à plus de 15 millions \$** en 2022 pour soutenir les organisations à but non lucratif.

- **Presque 8 millions \$** en bourses de fondations à plus de 140 organisations à but non lucratif communautaires dans cinq états, comprenant 1 million \$ pour faire progresser l'équité sociale et raciale en amplifiant la diversité des voix et l'élimination des barrières systémiques.
- **Plus de 1,5 millions \$** en donations de la part des collègues, de membres du conseil et de présents de la Fondation à plus de 600 organisations à but non lucratif. La Fondation a aussi étendu son Programme de Jumelage afin d'inclure une nouvelle initiative visant à soutenir les organisations qui s'occupent de la justice et de l'équité au sein des états que nous desservant.
- **9 326 heures** de service volontaire par les collègues avec des organisations à but non lucratif, pour une valorisation d'environ 360 000 \$.

« La communauté est au cœur de ce que nous faisons. Tandis que nous évoluons et prenons de l'expansion, nous continuerons d'apprendre auprès des personnes qui vivent au plus près des problèmes et resteront engagés à écouter les voix et suivre les solutions qui proviennent de la communauté. »



NORA MORENO CARGIE

Vice-Présidente, Présidente et Citoyenneté d'entreprise, Fondation Point32Health

La Fondation soutient aussi nos programmes de citoyenneté d'entreprise. [Apprenez-en davantage](#) sur l'engagement de Point32Health envers notre communauté.





Culture

Notre culture repose
sur l'entraide

Les valeurs et les croyances qui nous guident

Nos valeurs partagées définissent la façon dont nous vivons notre culture chez Point32Health, qui façonne nos comportements individuels et collectifs. Ces valeurs représentent nos croyances partagées sur la façon dont nous prenons les décisions, comment nous mesurons les performances et comment nous sommes favorables à la responsabilité pour accomplir notre vision afin de guider et habiliter des vies plus saines pour tout un chacun

Reconnaissant l'importance du leadership inclusif, nous proposons des opportunités d'apprentissage sur des sujets tels que les préjugés inconscients, les fondements de la DEIA, les micro-agressions et l'antiracisme.

37 % de nos collègues (1 590 collègues) ont réalisé ces quatre programmes en 2022.



Embrasser l'apprentissage

PARCE QUE NOUS PENSONS...

Que l'apprentissage au long cours produit un impact à long terme.



Être source de résultats

PARCE QUE NOUS PENSONS...

Que de vrais résultats découlent d'un réel engagement.



Grandir ensemble

PARCE QUE NOUS PENSONS...

Que lorsque nos membres donnent tout ce qu'ils peuvent, notre organisation offre le meilleur.



Développer la communauté

PARCE QUE NOUS PENSONS...

Que nous servir les uns les autres nous aide à mieux servir les autres.

Nous créons des voies pour apprendre des cultures et nous connecter tous afin que nous fassions au mieux notre travail.

Nous implantons une culture d'inclusion et d'appartenance à chaque niveau de l'organisation, et luttons pour l'inclusivité dans chaque aspect de notre travail. Afin de renforcer la sensibilisation et l'engagement accrus à travers différentes cultures, nous avons piloté les Heures sociales culturelles (« Cultural Social Hours ») en 2022 afin de promouvoir l'échange multiculturel entre les collègues, d'approfondir la compréhension et l'appréciation des différences, et de développer la communauté.

Notre heure mensuelle du programme Heures sociales culturelles combine des expériences éducatives, de bien-être et de divertissement pour engager les collègues dans de nouvelles et diverses expériences et perspectives. Ouvert à tous les collègues Point32Health, l'Heure sociale culturelle est une manière de s'engager - et d'apprendre - de la part des collègues ainsi que des orateurs principaux. Les participants trouvent un endroit pour faire du réseautage, cultiver les connexions et pratiquer nos valeurs par l'intermédiaire d'interactions positives et qui ont du sens.

Plus de 200 collègues faisaient partie du pilote de 2022 et en 2023, des milliers de collègues ont participé aux Heures sociales culturelles.

« C'est extraordinaire de voir nos Heures sociales culturelles évoluer et gagner en expansion chez Point32Health. Nous avons souvent des retours sur le degré d'importance que revêtent ces sessions pour nombre de nos collègues, qu'ils nous rejoignent en personne, en ligne ou qu'ils regardent l'enregistrement par la suite. Ces rassemblements mensuels servent à célébrer et élever le tissu spécial qui fait ce que nous sommes. »



KATANIA SALOMON BAKER

Spécialiste sénior de la diversité





Collègue Diversité

Faire progresser la DEIA
et l'Équité pour la santé
requiert une force de
travail diverse prête à
affronter tous les défis.



Notre engagement à cultiver la représentation de la diversité dans toute notre organisation commence par notre PDG, notre conseil d'administration et les grands leaders, et s'étend à l'ensemble de notre organisation.

Nous savons qu'avoir une solide représentation des différents types de diversité nous aide à mieux servir nos membres, fournisseurs, partenaires, prestataires et communautés. Grâce à ce rapport, nous partageons pour la première fois un aperçu plus exhaustif de nos données en matière de diversité de notre force de travail.

Nous valorisons les horizons, les perspectives et les expériences diverses de tous nos collègues. Nous apprécions le volume de diversité au sein de notre force de travail actuelle et restons déterminés dans notre engagement au long cours. Il nous reste encore du travail à faire. Nous nous engageons à élargir et approfondir la diversité chez Point32Health tandis que nous continuons à apprendre et grandir tous ensemble.

« développer une forte culture et cultiver la diversité des collègues consiste à écouter notre riche ensemble de personnes, à apprendre et à connecter les différences et à créer collaborativement des solutions équitables et donnant lieu à action tout ensemble. »

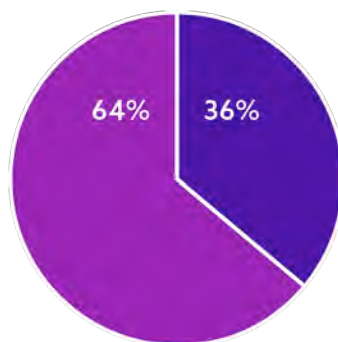


ROSE NGUYEN

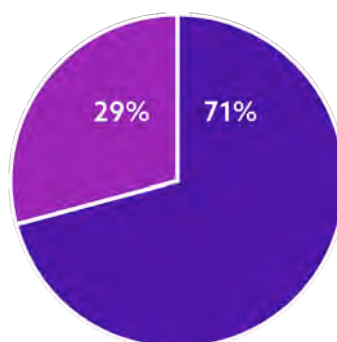
Directrice, Habilitation talent

Sexe :  Femme  Homme

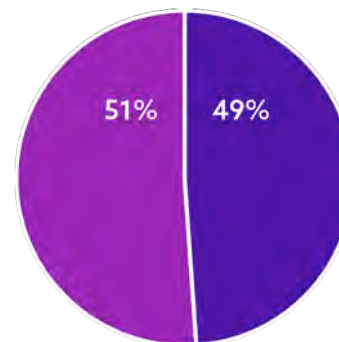
Conseil d'administration
(14 membres)



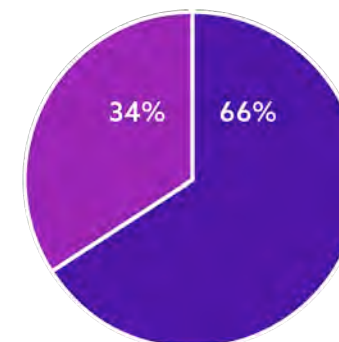
Tous les collègues
(4 313 collègues)



Vice-Président et au-delà
(85 leaders seniors)



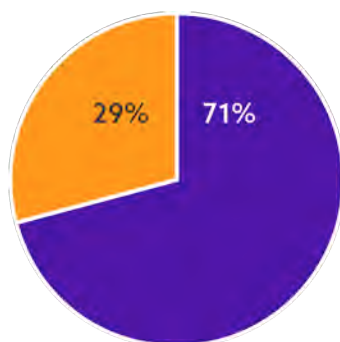
Directeurs, managers, superviseurs
(721 leaders)



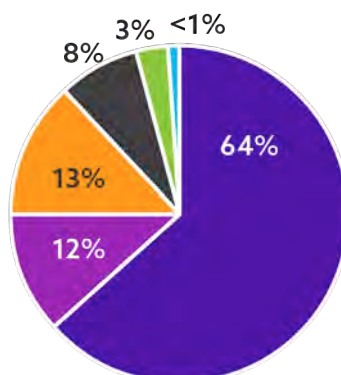
Race/ethnie :

● Blanc
 ● Asiatique
 ● Noir/Afro-américain
 ● Hispanique/Latino
 ● Deux races ou plus, indigène
 ● Je ne souhaite pas répondre

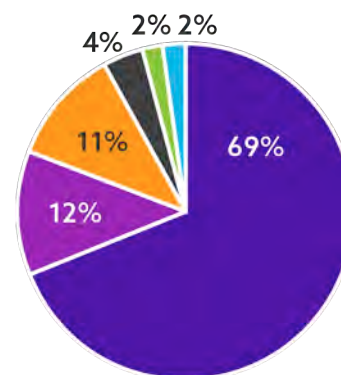
Conseil d'administration
(14 membres)



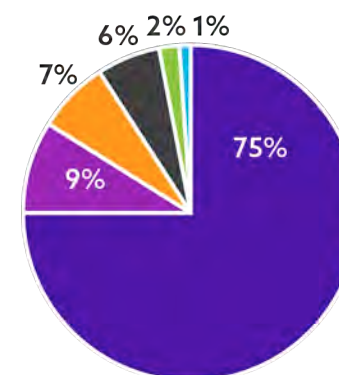
Tous les collègues
(4 313 collègues)



Vice-Président et au-delà
(85 leaders seniors)

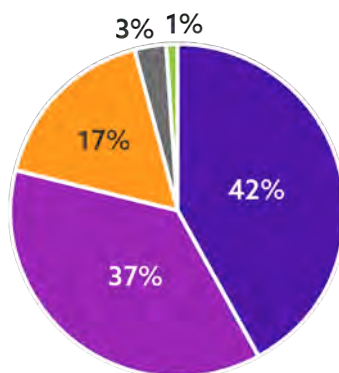


Directeurs, managers, superviseurs
(721 leaders)



Diversité de la force de travail par génération :

● Post-boomers (1981-1996)
● Génération X (1965-1980)
● Baby-boomers (1946-1964)
● Génération Z (1997+)
● Génération silencieuse (1928-1945)



5% de personnes atteintes de handicaps
1% de vétérans



Groupes de ressources collègues (GRC)

Nous accélérons notre culture de DEIA & l'Équité pour la santé par l'intermédiaire des GRC.

Nos huit GRC sont ouverts à tous les collègues de Point32Health. Les membres des GRC aident à façonner un environnement de travail inclusif, à créer un espace pour le dialogue et à apprendre des différences, à partager des perspectives commerciales et à fournir des opportunités de développement, de réseautage et de mentorat.

En 2022, nous avons établi un puissant pour accroître et tirer parti la passion, les informations et les connaissances des activités de nos GRC en créant une structure de gouvernance qui élève le rôle du sponsor exécutif. Chacun de nos huit GRC est désormais dirigé par un membre de l'équipe de direction. Ces champions exécutifs délivrent des informations stratégiques en collaboration avec les leaders GRC pour accomplir des objectifs annuels.

Les huit GRC ont accueilli des sessions communautaires avec leurs membres des GRC comme étant un moyen pour les collègues d'être ensemble dans une communauté, pour discuter des sujets relatifs à leur affinité et pour développer des réseaux et des partenariats.



« Nos collègues qui sont membres des GRC partagent leur temps, leur talent et leur dévouement lors de leur soutien à la création de connexions et d'une communauté, donnant de la valeur à l'individualité et à l'inclusion tout en renforçant toute une nouvelle génération de talents. »



KOREEN LEAVITT

Manager sénior, Responsable marketing et communications pour le GRC de connexion multiculturelle.

Nous avons lancé notre travail de transformation GRC fin 2022, préparant le terrain pour l'identification de nouvelles équipes de leadership, une structure de gouvernance actualisée ainsi que la création d'un centre numérique pour la collaboration et l'engagement dans le GRC en 2023.

En mai 2022, **12%** de nos collègues étaient membres d'un ou plusieurs GRC, et nous avons observé une croissance jusqu'à **16%** après une amélioration des GRC en fin d'année, et jusqu'à **22%** en mai 2023.



Abilities+
Point32Health

Les **GRC de Capacités+** créent un environnement inclusif qui reconnaît et célèbre toutes les personnes avec des handicaps, les aidant à faire de Point32Health une entreprise de choix à la fois pour les collègues et les membres souffrant de handicap.



Black
Professionals
Point32Health

Les **GRC pour les professionnels noirs** encouragent les opportunités de réseautage, de tutorat, de développement professionnel et de leadership pour les professionnels noirs chez Point32Health et aide nos sympathisants à créer un lieu professionnel qui valorise et utilise les talents et les compétences professionnelles de nos collègues noirs à tous les niveaux.



Flourish
Point32Health

Le **GRC Épanouissement** entretient et présente des initiatives et des activités inclusives permettant à nos collègues d'optimiser leur sens du bien-être, tout en amplifiant leur développement personnel et professionnel..



Military
Veterans

Point32Health

Le **GRC pour les vétérans militaires** promeut un espace professionnel accueillant pour les vétérans militaires, délivre des informations aux collègues sur les façons de soutenir la communauté des vétérans et soutient les collègues qui ont des membres de la famille en service actif/en déploiement.



The
Multicultural
Connection

Point32Health

Le **GRC de connexion multiculturelle** active, engage et connecte une force de travail multiculturelle en promouvant la visibilité et le développement de carrière afin de favoriser un espace professionnel positif et inclusif et de répondre à des problèmes organisationnels spécifiques qui impactent les membres des équipes de tous horizons et de toutes origines ethniques chez Point32Health.



Pride Point

Point32Health

Le **GRC de Pride Point** encourage un environnement professionnel inclusif pour les LGBTQ+ au sein duquel les collègues et les sympathisants se rassemblent pour promouvoir le respect de nos différences et créer un sens de la communauté au sein de laquelle nous vivons et travaillons par l'éducation et la sensibilisation.



Women &
Allies Network

Point32Health

Le **GRC du réseau de Femmes & Alliés** offre des opportunités de développement professionnel et un soutien permettant à toutes les femmes et sympathisants de Point32Health de surpasser les obstacles systémiques et d'aboutir au succès.



Young
Professional
Network

Point32Health

Le **GRC de réseau professionnel pour les jeunes** est un groupe de jeunes et/ou jeunes professionnels dans leur tête qui sont inspirés pour habiliter et engager leurs collègues à développer une communauté, à promouvoir un développement personnel et de carrière, et à cultiver un environnement inclusif et accueillant chez Point32Health.



Accessibilité

Nous faisons progresser
l'inclusion en partenariat avec
les personnes souffrant de
handicap.



Photographe : [Disability:IN](#)



Photographe : Disability:IN

Lorsque les expériences intègrent les personnes handicapées, la créativité, l'innovation et l'engagement de chacun s'en trouvent renforcés.

Nous reconnaissons et valorisons l'importance de l'accessibilité et de la valeur créée lorsque des environnements équitables permettent aux personnes atteintes de handicap de pleinement s'engager et contribuer avec aisance, de manière indépendante et complète.

En 2022, nous avons tenu une Heure sociale culturelle focaliser sur le handicap, nous avons participé au Mois de la sensibilisation sur le handicap au travail et avons lancé un examen de l'état actuel de notre accessibilité afin d'identifier les domaines de priorité futurs, dirigé par - et en partenariat avec - des personnes souffrant de handicap.

« Nous sommes honorés de collaborer avec **Disability:IN**, nos collègues atteints de handicaps et nos sympathisants pour encourager une inclusion, une équité et une accessibilité accrues au sein de l'organisation. Nous sommes convaincus que les organisations qui sont inclusives pour les handicapés offrent un meilleur espace professionnel pour tout un chacun. »



SARAH PASHE

Accessibilité, Responsable DEIA



Diversité de place de marché

Nous travaillons avec les organisations qui partagent notre engagement par le biais de partenariats, d'investissements et d'innovation continue.

Nous continuons de nous appuyer sur nos héritages divers et notre collaboration innovante en rencontrant les personnes où elles se trouvent et en restant à leurs côtés tout au long de leurs parcours de santé.

En 2022, nous avons :

- offert un soutien pour le John Winske Memorial Awards, offert par le Consortium de Politique en matière de handicap (« **Disability Policy Consortium** », DPC).
- Étendu les avantages santé LGBTQ+ en nous associant avec **Included Health**, une plateforme de navigation virtuelle pour les populations peu desservies.
- Développé l'étendue géographique de nos produits de soins de santé, en fournissant un service à davantage de membres souffrant d'un handicap qui sont éligibles à la fois à Medicaid et Medicare.
- Collaboré avec une agence de publicité inclusive et multiculturelle, **Dex**, pour redéfinir nos stratégies de communication.



« Nos équipes diversifiées et collaboratives nous permettent de concevoir, développer et offrir des efforts de diffusion marketing communautaires innovants, un engagement inclusif et des expériences de services qui connectent - de façon authentique et en adéquation avec la culture - les identités, les préférences, les besoins et les valeurs des divers membres que nous servons. »



PHIL BARR

VPE, Président, marchés



Inclusion économique

Nous créons des opportunités économiques pour les petites entreprises et les entreprises diversifiées - leur permettant de renforcer notre valeur commerciale et de générer un avantage compétitif.



Nous recherchons activement l'inclusion permanente des entreprises et petites entreprises détenues par les minorités, les femmes, les vétérans, les LGBT et les personnes atteintes de handicap, dans le cadre de notre **Programme de diversité des fournisseurs et d'inclusion économique.**

Faire affaire avec des fournisseurs issus de la diversité aide notre entreprise à continuer d'offrir des produits et services de pointe et innovants qui bénéficient à nos clients, collègues et communautés, tout en aidant les activités à prospérer de façon à créer des emplois et avoir d'autres impacts économiques positifs, y compris les développement économique des communautés peu desservies où nous vivons et travaillons.

Point32Health est connecté à des organisations focalisées sur des fournisseurs issus de la diversité tels que le **Coonseil de développement des fournisseurs issus de la diversité de New England**, la **Chambre de Commerce LGBT du Massachusetts**, **Disability:IN** et le Conseil d'administration pour le **Programme pionnier de la Chambre de Commerce supérieure de Boston.**

Nous encourageons les divers fournisseurs à s'enregistrer dans notre **programme d'inclusion.**



« Les fournisseurs issus de la diversité apportent de la créativité et un esprit diversifié dans nos processus. Notre stratégie fut lancée il y a plus de six ans, et nous sommes fiers de la progression et de l'impact que nous avons accomplis par le biais d'investissements dans les entreprises détenues par des personnes représentantes de la diversité. Notre objectif est de nous développer sur ces réussites et d'accroître le pourcentage de nos dépenses chez les fournisseurs représentants de la diversité de 50 pour cent d'ici 2025. »



DANIEL PENZA

Gestionnaire, approvisionnement

Partenariat avec diverses entreprises

Voici deux exemples d'entreprises représentantes de la diversité avec lesquelles Point32Health a eu le privilège de collaborer en 2022 en soutien de nos besoins commerciaux :



Josiane Martinez est la fondatrice et PDG de Archipelago Strategies Group (ASG), une agence de marketing multiculturelle du Massachusetts récompensée par un prix. En tant qu'entreprise détenue par une femme représentante, à des minorités et à des LGBTQ, ASG se focalise sur la création d'une économie plus inclusive et soutient les communautés marginalisées à travers le Massachusetts, les États-Unis et dans le monde.



Anthony A. Samuels a été président et PDG de DRB Facility Services depuis sa création en 1993. Il supervise aujourd'hui une entreprise qui emploie plus de 600 membres d'équipe et est reconnu comme leader dans la communauté des affaires. Son entreprise a été un fournisseur de Point32Health pendant plus de cinq années. M. Samuels est un philanthrope, participe dans de nombreux conseils d'organisations à but non lucratif, et est un mentor pour d'autres détenteurs d'entreprises et jeunes au sein de plusieurs communautés locales.

« Voici un exemple de la façon dont nous favorisons la prise de mesures en matière de diversité des fournisseurs : nous avons mené un examen de notre portefeuille d'investissement en début de l'année 2022, et en fonction de cette évaluation, nous avons transféré 230 millions \$ aux gestionnaires d'investissement avec de fortes caractéristiques en matière de DE&I dans leurs équipes de propriété, de gestion et d'investissement. Ces firmes ont aussi une note élevée dans les politiques DE&I internes et leur impact positif sur leurs communautés. Les 230 millions \$ représentent environ 10 pour cent de nos actifs de portefeuille à long terme que nous externalisons aux gestionnaires. »



ROLAND PRICE

VP, Trésorier



**Il y a un urgent et
important travail à
faire pour le DEIA et
l'Équité pour la santé.
Nous sommes prêts.**



Notre route à suivre

La route à suivre risque de ne pas être facile. Nous sommes prêts à reconnaître les nombreuses opportunités de croissance et de progression qui nous attendent. Les facteurs tels que l'abordabilité, l'accès, la diversité et la complexité des soins de santé peuvent rendre les progrès de l'DEIA et de l'équité en santé décourageants et inatteignable, mais pas insurmontable.

Nous travaillerons plus dur encore, avec plus de concentration, davantage d'énergie et avec la puissance indéniable des plus de 4000 collègues pour faire progresser notre stratégie en matière de DEIA et l'Équité pour la santé. Nous travaillerons tous les jours pour améliorer notre capacité à cibler davantage de membres et surpasser les barrières systémiques pour une société plus saine. Nous aspirons à faire notre part pour promouvoir l'équité en créant une culture d'inclusion afin que toutes les personnes puissent avoir l'opportunité d'accéder à des soins de santé abordables et de qualité et puissent accéder à leur plein potentiel. Nous sommes confiants quant au fait que ceci aboutira à la réalisation de notre objectif pour guider et permettre à tous d'avoir une vie plus saine.

Le travail ne fait que commencer.

Nous vous invitons à en apprendre plus sur Point32Health – les excitantes opportunités de carrière que nous offrons, notre façon de collaborer avec nos communautés et notre façon de vivre notre objectif en visitant point32health.org.

