

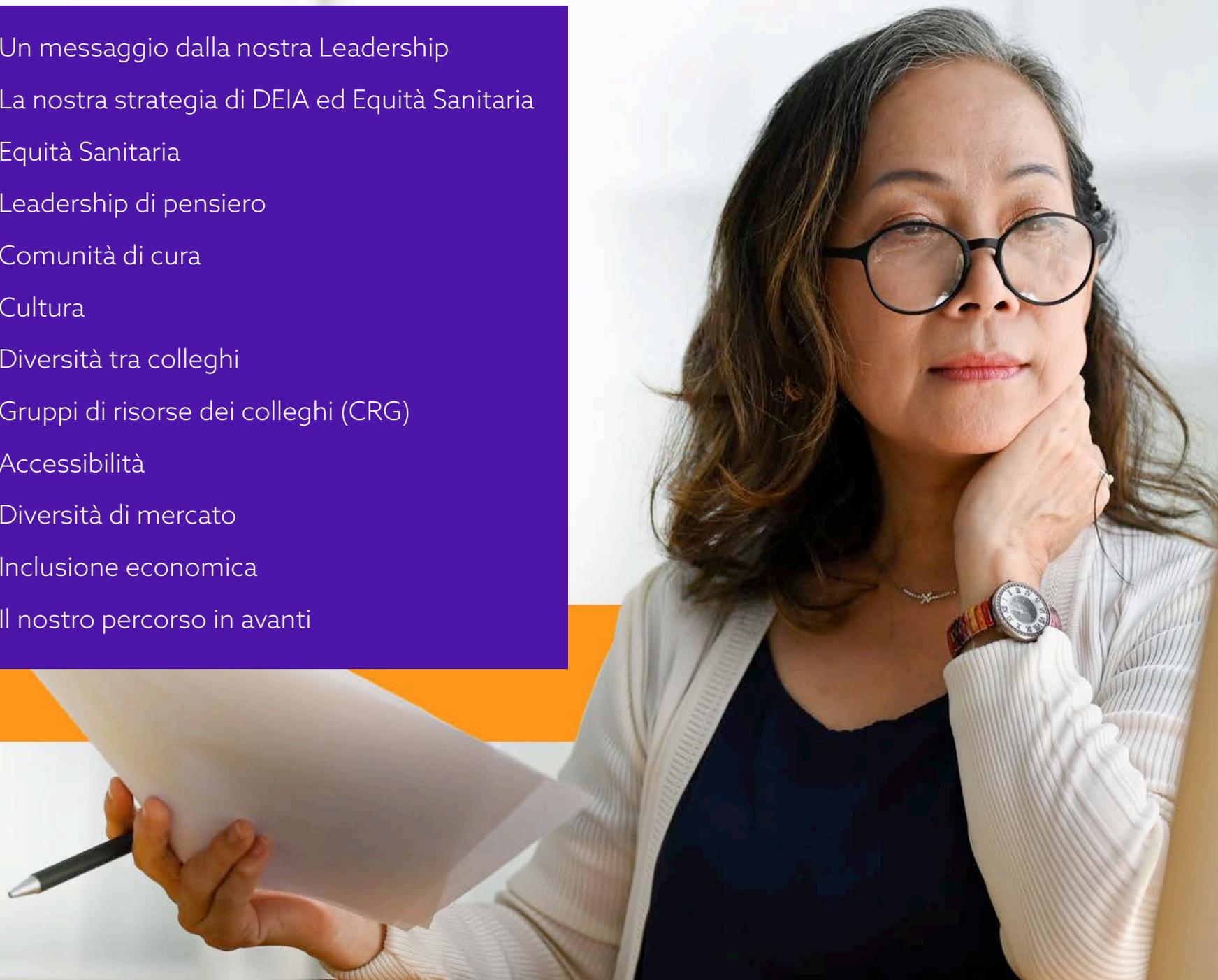


Coltivare
un'organizzazione
inclusiva e diversificata
per raggiungere
il nostro scopo

Relazione su Diversità, Equità, Inclusione,
Accessibilità (DEIA) ed Equità Sanitaria 2022
GIUGNO 2023

INDICE

- 3 Un messaggio dalla nostra Leadership
- 4 La nostra strategia di DEIA ed Equità Sanitaria
- 9 Equità Sanitaria
- 14 Leadership di pensiero
- 17 Comunità di cura
- 18 Cultura
- 21 Diversità tra colleghi
- 24 Gruppi di risorse dei colleghi (CRG)
- 28 Accessibilità
- 30 Diversità di mercato
- 32 Inclusione economica
- 35 Il nostro percorso in avanti



Un messaggio dalla nostra Leadership

Siamo estremamente orgogliosi di presentare la nostra prima relazione annuale su Diversità, Equità, Inclusione, Accessibilità (DEIA) e Equità Sanitaria Point32Health. Questa relazione evidenzia esempi nella vita reale di come lavoriamo insieme per costruire una comunità di cura duratura. Contiene approfondimenti di nostri colleghi e partner che dimostrano il nostro impegno a vivere i nostri valori condivisi e ad adempiere al nostro scopo di guidare e promuovere vite più sane per tutti.

Il lavoro che stiamo svolgendo è estremamente importante e c'è ancora molto da fare. Il futuro e le possibilità di portare a compimento nei prossimi anni la nostra strategia di DEIA ed Equità Sanitaria ci conferiscono una notevole energia.



CAIN A. HAYES
Presidente e CEO



PETER CHURCH
Responsabile del personale



JAVIER BARRIENTOS
Responsabile della diversità

“La ricca diversità di background, esperienze, competenze e prospettive dei nostri più di 4000 colleghi ci aiuta a posizionarci in modo da promuovere un cambiamento sostenibile ed equità sanitaria per gli iscritti a cui forniamo assistenza”.

CAIN A. HAYES
Presidente e CEO



Il nostro impegno per DEIA ed Equità Sanitaria si allinea con il nostro scopo, influenza i nostri comportamenti e imposta la nostra strategia.

Nel 2022, abbiamo creato una fondazione, integrando il lavoro di DEIA ed Equità Sanitaria delle due organizzazioni del patrimonio di Point32Health con le nostre aspirazioni future per creare una nuova strategia globale di DEIA ed Equità Sanitaria a livello aziendale. Crediamo che coltivare una forza lavoro diversificata e inclusiva e continuare ad aumentare l'equità e l'accessibilità contribuisca a creare risultati migliori in DEIA ed Equità Sanitaria per tutti.

Senza la passione e la dedizione dei nostri colleghi e la nostra attenzione collettiva su DEIA ed Equità Sanitaria nel corso degli anni, non saremmo dove siamo oggi.

Ci stiamo impegnando da lungo tempo per promuovere DEIA ed Equità Sanitaria.



Uno dei primi firmatari statunitensi dell'impegno **CEO Action for Diversity & Inclusion™**.



Designato come miglior posto di lavoro per l'inclusione della disabilità da **Disability:IN**.

Ha ricevuto un punteggio pari al 100% per **Human Rights Campaign Corporate Equality Index** (Indice di uguaglianza aziendale della campagna per i diritti umani).

Cinque gruppi di risorse aziendali hanno promosso l'inclusione all'interno del luogo di lavoro e della comunità, concentrandosi su background multiculturali, LGBTQ+, veterani e militari, persone con disabilità e donne.

Ha fornito competenza culturale, esperienze educative su pregiudizi inconsci e contro il razzismo a tutti i colleghi.

Ha costituito un gruppo di risorse destinate ai dipendenti per i colleghi LGBTQ+.

Ha creato uno dei pochi programmi a vantaggio di partner dello stesso sesso nel paese.



Insignito del NCQA Multicultural Innovation Award per la riduzione della disparità di screening del tumore del colon-retto.

Harvard Community Health Plan (Harvard Pilgrim) e Harvard Medical School (HMS) hanno creato e finanziato congiuntamente il Department of Ambulatory Care and Prevention (rinominato nel 2009 **Department of Population Medicine**) con una missione di insegnamento e ricerca.

Ha creato il programma di consulenza etica dell'Harvard Pilgrim Health Care Institute per fornire assistenza a tutti i membri e i colleghi.



Ha lanciato l'Unconscious Bias Day (giornata del pregiudizio inconscio) per i colleghi, un programma annuale progettato per individuare i pregiudizi sul posto di lavoro, condurre un cambiamento significativo attraverso conversazioni sincere e generare idee per promuovere la diversità e l'inclusione.

Rappresentanti bilingue di assistenza agli iscritti, formati in tecniche di sensibilità culturale e vocabolario sanitario attraverso il Multicultural Service Program (programma di assistenza multiculturale).

Ha creato un piano sanitario esclusivo per un cliente commerciale, ottenendo costi sanitari inferiori e aumentando i salari per i lavoratori.

Ha affrontato l'inclusione economica attraverso il programma di inclusione dei fornitori, incoraggiando contratti per oltre 80 milioni di dollari con aziende di proprietari diversi.

Ha creato un programma gratuito per doula, per promuovere gravidanze più sane e fornire assistenza post-partum all'interno della nostra popolazione di iscritti a Medicaid.



Il Comitato per l'equità sanitaria ha istituito una task force e un piano d'azione per fornire sostegno a tutti gli iscritti e a coloro che appartengono alle comunità più colpite dal COVID-19.

Uno dei 10 soci fondatori del National Health Plan Collaborative (piano sanitario collaborativo nazionale) per ridurre le disparità razziali/etniche.

Riconosciuto come uno dei primi piani sanitari nella nostra regione a creare un programma pilota a vantaggio della salute per transgender, che include la transizione di genere e la copertura chirurgica superiore/inferiore.

Ha ricevuto un punteggio pari al 100% per **Human Rights Campaign Corporate Equality Index** (Indice di uguaglianza aziendale della campagna per i diritti umani).



Ha lanciato un intervento basato sulla comunità per ridurre la disparità negli esami oculistici annuali tra gli iscritti ispanici affetti da diabete.

Health Equity Inclusion Track (percorso di inclusione ed equità sanitaria) ha sostenuto l'impegno per fornire sostegno a tutti gli iscritti e a coloro che appartengono alle comunità più colpite dal COVID-19.

Point32Health

costituito attraverso la combinazione di Harvard Pilgrim Health Care e Tufts Health Plan



Ha lanciato cliniche mobili per assistenza, cliniche mobili per vaccini e ampliato i servizi di telemedicina.

Ha creato un Health Equity Steering Committee (comitato direttivo per l'equità sanitaria) a livello aziendale per fornire supervisione e guida su iniziative di equità sanitaria, allineamento clinico/ aziendale ed esperienza complessiva di equità sanitaria per i nostri associati.

Ha ricevuto il premio American College of Healthcare Executives (ACHE) **per la diversità** MA.

Harvard Pilgrim Health Care e Tufts Health Plan hanno ottenuto il Full Health Equity Accreditation (accreditamento completo per l'equità sanitaria) dal National Committee for Quality Assurance (NCQA) anche per i piani MA/ME (HMO/POS) commerciali combinati e i piani (HMO) MA/ME Exchange di Harvard Pilgrim Health Care come piani Medicaid e HMO Exchange di Tufts Health Plan.

Nominato nuovo Responsabile della diversità, creazione del team DEIA ed Equità Sanitaria e aggiornamento della strategia.

Otto Gruppi di risorse dei colleghi (CRG) hanno avviato la trasformazione del CRG.

Ha collaborato con il Boston Medical Center per promuovere l'equità sanitaria materna.

Ha lanciato il *Social Inequality Index* (indice di disuguaglianza sociale) per comprendere e affrontare meglio i determinanti sociali della salute per gli iscritti in tutte le fasi della vita.



La nostra strategia DEIA ed Equità Sanitaria è la nostra bussola per la crescita sostenibile e l'impatto in queste aree chiave:



Equità Sanitaria



Accessibilità



Cultura



Diversità di mercato



Diversità tra colleghi



Inclusione economica



Gruppi di risorse dei colleghi (CRG)



Equità Sanitaria

Tutto ciò che facciamo mira all'equità sanitaria.

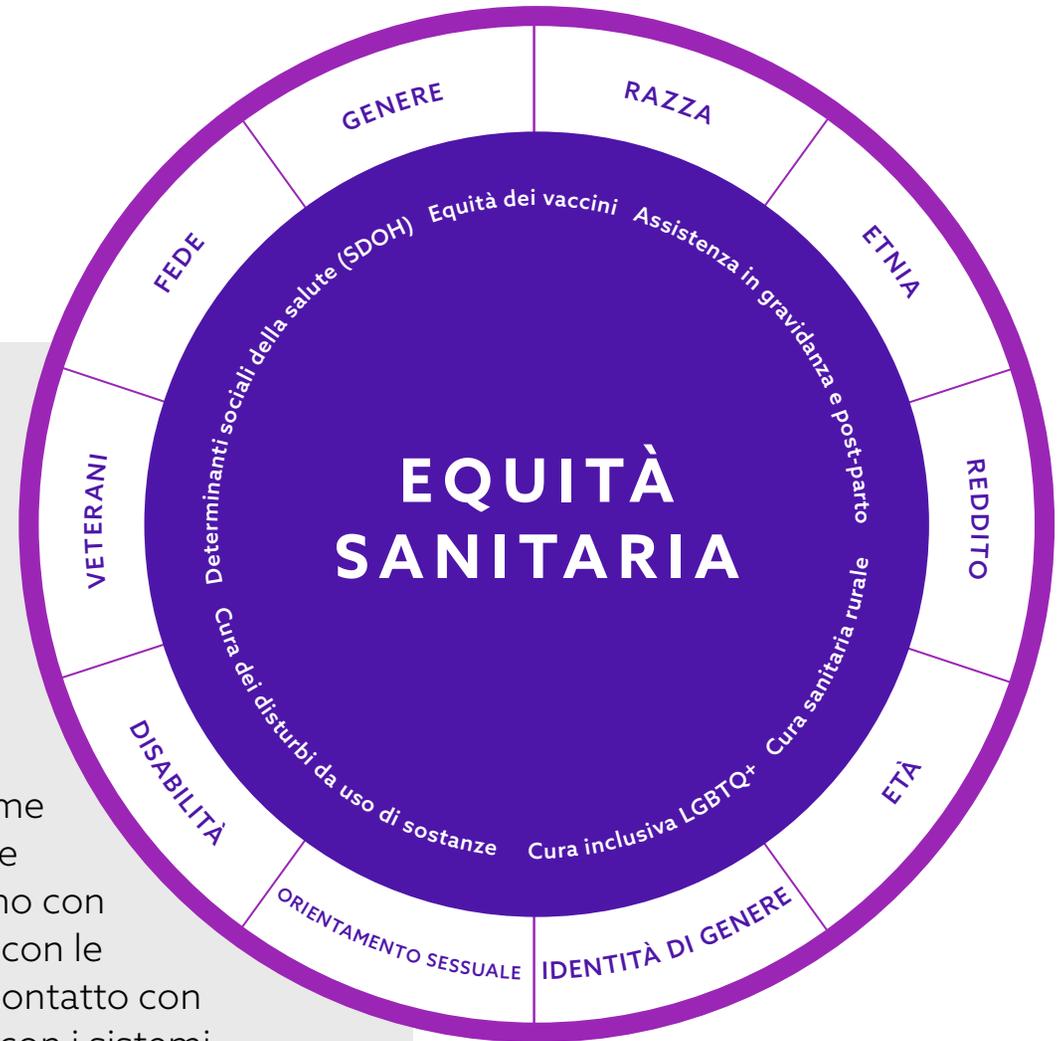
Crediamo che l'equità sanitaria riguardi tutto e tutti. Il nostro approccio all'equità sanitaria è incentrato sulla garanzia dell'accesso a un'assistenza sanitaria di alta qualità e conveniente e sull'opportunità per tutti di raggiungere il loro pieno potenziale sanitario.

Le nostre aree centrali di equità sanitaria sono:

- Assistenza in gravidanza e post-parto
- Cura sanitaria rurale
- Cura inclusiva LGBTQ+
- Cura dei disturbi da uso di sostanze
- Determinanti sociali della salute (SDOH)
- Equità dei vaccini

Queste aree sono state tracciate dall'ampio lavoro che la nostra organizzazione ha svolto nel corso degli anni per promuovere l'equità sanitaria, inclusiva di razza, etnia, età, genere, orientamento sessuale, identità di genere o espressione, fede, reddito, disabilità, stato di veterano e altre condizioni fisiche o caratteristiche sociali.

Guardiamo i determinanti sociali della salute come fondamentali per tutte le nostre aree di interesse strategico per l'equità sanitaria, che si intersecano con i nostri iscritti multidimensionali e diversificati e con le comunità in cui operiamo. Lavorando a stretto contatto con le organizzazioni della comunità e collaborando con i sistemi dei fornitori e gli iscritti, stabiliamo un modello completo di assistenza end-to-end per gli iscritti.



Alcuni esempi delle nostre iniziative per l'equità sanitaria includono:



Una clinica vaccinale mobile, che ha contribuito a vaccinare più di 3.800 residenti nelle comunità più duramente colpite dalla pandemia di COVID-19



Una clinica mobile con quattro partner ospedalieri per assistere i residenti delle zone rurali del New Hampshire settentrionale con cure primarie e preventive



Programmi di telemedicina in collaborazione con fornitori locali per assistere i residenti delle aree rurali del Maine



Collaborazione con il Rhode Island Women & Infants Hospital e con Meals on Wheels per fornire cibo sano alle donne incinte e ai genitori dopo il parto



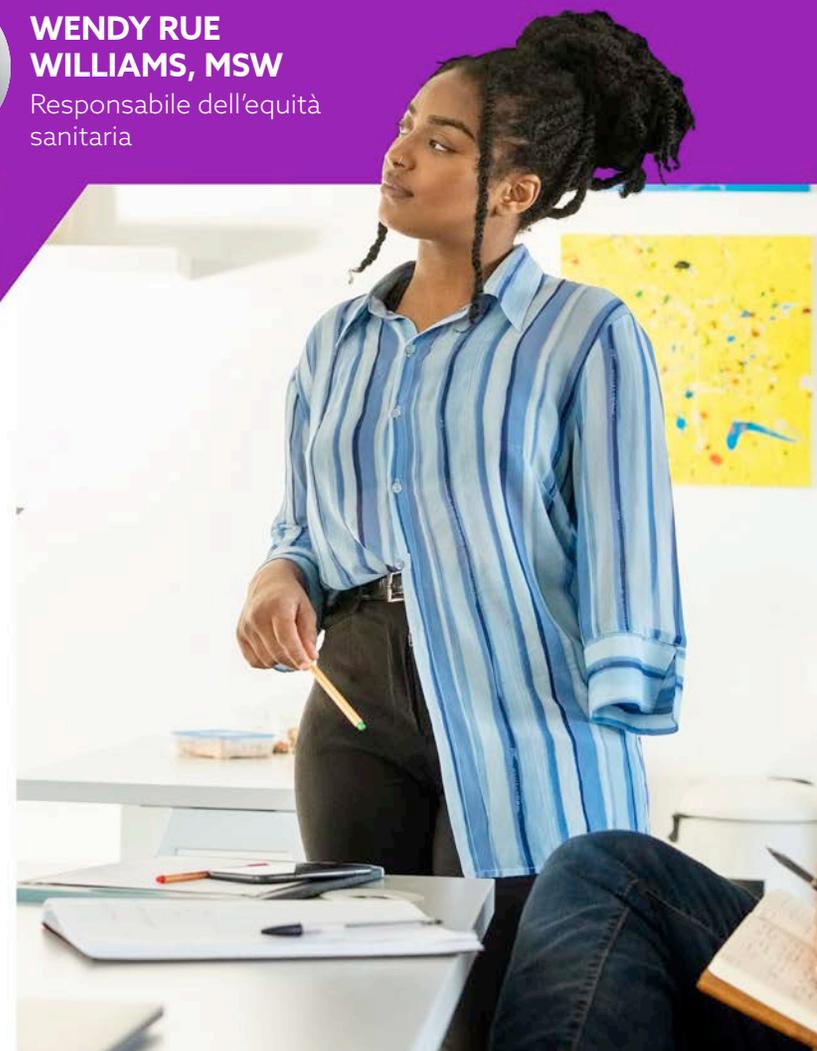
Fornitura di accesso a servizi culturalmente appropriati ed esecuzione della raccolta di dati su razza, etnia, lingua, disabilità (RELD)/orientamento sessuale, identità di genere (SOGI), che fornisce supporto ai nostri iscritti e promuove il nostro lavoro per l'equità sanitaria per analizzare e identificare le disuguaglianze sanitarie e agire per eliminarle

“L'equità sanitaria non è una cosa, è il risultato che si ottiene affrontando efficacemente molteplici determinanti della salute. Non è per una persona o per un gruppo, è per tutti. L'equità sanitaria è giustizia sociale nell'assistenza sanitaria”.



WENDY RUE WILLIAMS, MSW

Responsabile dell'equità sanitaria



Caso di studio

Utilizziamo l'innovazione e le collaborazioni guidate dalla comunità per abbattere le barriere in modo che gli studenti possano accedere ai servizi di salute comportamentale.

Iniziato come progetto pilota nella primavera del 2022, uno sforzo collaborativo coordinato da **MCD Global Health** (MCD), con sede a Hallowell, offre accesso a servizi sanitari comportamentali virtuali e altre risorse necessarie agli studenti e al personale della Woodland Elementary e della Woodland Junior-Senior High School di Baileyville, nel Maine, oltre che in tutto il distretto scolastico AOS 90 della contea. Questo programma fornisce formazione da operatori sanitari e navigatori dei servizi ai residenti locali e mette in collegamento studenti e famiglie con le risorse necessarie. Ciò assicura che tutti gli studenti che potrebbero trarre beneficio dai servizi di salute comportamentale abbiano accesso a tali servizi di persona o attraverso la telemedicina comportamentale.

I residenti di Baileyville hanno identificato l'accesso ai servizi di salute comportamentale come un'esigenza urgente attraverso una valutazione della comunità da parte di un comitato ad hoc per la salute della comunità, costituito dal consiglio comunale di Baileyville nell'agosto del 2021. In meno di un anno è stato lanciato il programma di telemedicina comportamentale.





Una sovvenzione corrispondente pari a 500.000 \$ dalla Fondazione Point32Health ha aiutato la comunità ad avviare l'iniziativa. "Questo programma risponde in modo significativo alle urgenti esigenze di salute mentale e comportamentale dei giovani e illustra come il cambiamento può avvenire quando i leader della comunità coinvolti si uniscono", ha affermato Patricia Metta, sovrintendente del distretto scolastico AOS 90.

Fin dall'inizio del programma, 30 studenti sono stati associati a operatori sanitari comportamentali (di persona e virtualmente) e il programma è sulla buona strada per assistere in totale 80 studenti entro il 31 luglio 2023. Il supporto per tutto l'anno è integrato nel modello e offre agli studenti e ai docenti l'accesso a servizi di teleterapia della salute comportamentale per tutta l'estate.

"In un momento in cui la necessità di un'assistenza comportamentale e mentale equa è in aumento, i nostri partner della comunità stanno fornendo risorse fondamentali per trasformare la qualità della vita degli studenti e delle loro famiglie, contribuire a eliminare le barriere sistemiche e migliorare la salute e il benessere della comunità per tutti".



JEFFREY SEDLACK, MD

Direttore medico di Maine in Point32Health

Leadership di pensiero

Il nostro partner di leadership di pensiero fornisce ricerche di livello mondiale e approfondimenti innovativi per rimuovere i pregiudizi da sistemi, politiche e processi sanitari.

Point32Health è in una posizione esclusiva per sfruttare la ricerca lungimirante attraverso la nostra partnership trentennale con **l'Harvard Pilgrim Health Care Institute**, una collaborazione di ricerca e insegnamento tra Point32Health e la Harvard Medical School. Il Dipartimento di medicina della popolazione dell'Istituto è il primo dipartimento nominato da una scuola medica della nazione basato su un piano sanitario e la sua missione è migliorare l'erogazione dell'assistenza sanitaria e la salute della popolazione attraverso la ricerca e l'istruzione, a livello locale, nazionale e internazionale, in collaborazione con piani sanitari, sistemi di erogazione e le agenzie di sanità pubblica.

Il lavoro dell'Istituto ha contribuito a informare e valutare strategie nuove e innovative per Point32Health da implementare per continuare a offrire agli iscritti un'assistenza di valore elevato e basata sull'evidenza mentre si lavora per migliorare l'equità sanitaria. Due esempi di come l'Harvard Pilgrim Health Care Institute ha avuto un impatto sull'equità sanitaria presso Point32Health sono: la nostra partnership collaborativa per l'identificazione e la rimozione di potenziali fonti di pregiudizio dai nostri algoritmi di dati clinici e le nostre delibere trimestrali del gruppo consultivo sull'etica che ci consentono di ascoltare voci diverse, comprendere più valori e imparare dalle esperienze di diverse parti interessate su argomenti stimolanti.

Maggiori informazioni su Harvard Pilgrim Health Care Institute e la loro ricerca.



Pubblicazioni di ricerca selezionate

Gli autori di Harvard Pilgrim Health Care Institute hanno distinto quanto segue in **grassetto**.

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

AUTORI: 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.

AUTORI: 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.

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



Lacune nel trattamento farmacologico del COVID persistono tra i gruppi di minoranza razziale ed etnica.

Un rapporto settimanale su morbilità e mortalità CDC¹ redatto dall'autore senior **Jason Block** dell'Istituto ha indagato nei dettagli queste disparità. Il team ha scoperto che, da aprile a luglio 2022, la percentuale di pazienti affetti da COVID-19 di età ≥ 20 anni trattati con Paxlovid è stata inferiore del 36% tra i pazienti di colore e del 30% tra quelli ispanici rispetto ai pazienti bianchi e non ispanici. Queste disparità erano presenti tra tutti i gruppi di età e tra pazienti in condizioni immunocompromettenti.



Gli iscritti che vivono in aree con la massima disuguaglianza sociale hanno **il doppio** delle probabilità di non essere mai state visitate da un medico nel corso dell'anno.

Fonte: Point32Health data analytics, 2022



Il rischio di infezione da HIV nelle donne di colore è **11 volte** maggiore rispetto a quello delle donne bianche.

L'assunzione di farmaci anti-HIV prima dell'esposizione al virus riduce significativamente il rischio di contrarre l'infezione. **Whitney Irie** e **Julia Marcus** hanno condotto uno studio² per valutare le preferenze di un campione di donne di colore di tutta la nazione relativo alla loro conoscenza dei farmaci anti-HIV e al loro interesse nell'usarli. Hanno riscontrato che due terzi delle donne di colore sarebbero interessate a utilizzare questi farmaci se fossero disponibili gratuitamente. La maggior parte delle donne preferirebbe assumere pillole, mentre alcune preferirebbero essere trattate con iniezioni, in particolar modo quelle che sono preoccupate di essere viste assumere farmaci e quelle a maggior rischio di infezione da HIV. Questi esiti possono essere utilizzati per migliorare la somministrazione di farmaci anti-HIV alle donne di colore.



“Sfruttiamo la nostra posizione all'interno sia di un piano sanitario, sia di una scuola di medicina per estendere il nostro lavoro a favore dell'equità sanitaria e contro le disparità mirando a un impatto duraturo”.

RICHARD PLATT, MD, MSc

Professore e Presidente del Dipartimento di Medicina della Popolazione presso il 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.



Il **quindici per cento** dei bambini negli Stati Uniti vive in famiglie in cui il cibo è inadeguato.

I bambini insicuri dal punto di vista alimentare spesso sperimentano gravi esiti in salute fisica, emotiva e dello sviluppo. In questo studio, il ricercatore dell'Istituto **Alon Peltz** e i suoi colleghi hanno scoperto che, dopo aver regolato l'impatto di diverse variabili, l'insicurezza alimentare della famiglia del bambino era associata a probabilità significativamente più elevate di ricorrere a pronto soccorso o a una visita per cure primarie durante l'anno. L'insicurezza alimentare delle famiglie è stata associata anche a un tasso di assenteismo scolastico significativamente più elevato e a un minore accesso alle cure di routine o per malattia.³



Iscritti affetti da asma che vivono in aree in cui l'ineguaglianza sociale è massima hanno una probabilità **1,7 volte** maggiore di dover ricorrere più volte a visite in pronto soccorso.

Fonte: Point32Health data analytics, 2022



Secondo un nuovo studio⁴ condotto dai ricercatori dell'Istituto, gli attributi fisici e sociali dei quartieri in cui risiedono i bambini sono sempre più riconosciuti come un **fattore determinante importante della salute** nel corso della vita.

Rispetto agli adulti, i bambini possono essere particolarmente vulnerabili a condizioni avverse del quartiere con conseguenze sulla salute nel corso di tutta la vita. Un team di studio guidato da **Izzuddin Aris**, dell'Istituto, ha rilevato che, in ogni fase della vita, i bambini residenti in aree con punteggi di Child Opportunity Index (Indice di opportunità per i bambini) più alti avevano traiettorie di BMI medio più basse e minor rischio di obesità dall'infanzia all'adolescenza, indipendentemente dalle caratteristiche sociodemografiche e prenatali della famiglia. Il team ha osservato modelli di esiti simili in bambini residenti in aree con punteggi di Social Vulnerability Index (indice di vulnerabilità sociale) inferiori. Queste associazioni erano più forti nei bambini residenti nei quartieri con maggiori opportunità o con minore vulnerabilità. In modo rilevante, queste associazioni erano più forti in relazione all'esposizione ai quartieri di nascita rispetto all'esposizione nelle fasi successive della vita, indicando che la gravidanza è una finestra importante per quanto riguarda l'esposizione.

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 Set 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.

Siamo una comunità di cura.

Per Point32Health, la cittadinanza aziendale è più che filantropia; è tutto ciò che facciamo: prodotti e servizi che affrontano disparità di salute, prassi commerciali che promuovono equità e inclusione e impegno della comunità pertinente e reattivo nell'affrontare le esigenze delle comunità. Rappresenta il modo in cui ci presentiamo nella comunità, in cui trattiamo i nostri colleghi e agiamo in base ai valori della nostra azienda.

Sostegno alle organizzazioni senza fini di lucro della comunità

Sovvenzioni, regali associati, sponsorizzazioni, donazioni in natura e altre donazioni da Point32Health e dalla nostra Fondazione **hanno contribuito per più di 15 milioni di dollari** nel 2022 a sostegno delle organizzazioni senza fini di lucro.

- **Quasi 8 milioni di dollari** in sovvenzioni della Fondazione sono andati a più di 140 organizzazioni senza fini di lucro della comunità in cinque stati, tra cui 1 milione di dollari per promuovere l'equità sociale e razziale amplificando voci diverse ed eliminando barriere sistemiche.
- **Più di 1,5 milioni di dollari** in donazioni da colleghi, membri del consiglio di amministrazione e corrispondenze dalla Fondazione a più di 600 organizzazioni senza fini di lucro locali. La Fondazione ha, inoltre, ampliato il programma corrispondente per includere una nuova iniziativa a sostegno delle organizzazioni che si occupano di giustizia ed equità negli stati in cui forniamo assistenza.
- **9.326 ore** di assistenza di volontariato di colleghi in organizzazioni senza fini di lucro, valutate quasi 360.000 dollari.

“La comunità è al centro di ciò che facciamo. Man mano che cresciamo ed evolviamo, continueremo a imparare da coloro che sono più vicini ai problemi e rimarremo impegnati a seguire la voce della comunità e le soluzioni guidate dalla comunità”.



NORA MORENO CARGIE

Vicepresidente di cittadinanza aziendale e presidente della Fondazione Point32Health

La Fondazione sostiene anche i nostri programmi di cittadinanza aziendale. [Maggiori informazioni](#) sull'impegno di Point32Health per la comunità.





Cultura

La nostra cultura si fonda
sulla cura reciproca.



I valori e le convinzioni che ci guidano

I nostri valori condivisi pongono le basi del modo in cui viviamo la nostra cultura in Point32Health, dando forma ai nostri comportamenti individuali e collettivi. Questi valori rappresentano le nostre convinzioni condivise su come prendiamo decisioni, su come misuriamo le prestazioni e su come guidiamo la responsabilità per realizzare la nostra visione di promuovere e potenziare vite più sane per tutti.



Abbracciare l'apprendimento

PERCHÉ NOI CREDIAMO...

L'apprendimento continuo produce un impatto continuo.



Possedere risultati

PERCHÉ NOI CREDIAMO...

Risultati reali derivano dall'impegno reale.



Crescere insieme

PERCHÉ NOI CREDIAMO...

Quando il nostro personale prospera, la nostra organizzazione prospera.



Costruire la comunità

PERCHÉ NOI CREDIAMO...

L'assistenza reciproca ci aiuta ad assistere meglio gli altri.

Riconoscendo l'importanza della leadership inclusiva, offriamo opportunità di apprendimento su argomenti come pregiudizi inconsci, fondamenti di DEIA, microaggressioni e antirazzismo.

Il **37%** dei nostri colleghi (1.590 colleghi) ha portato a termine tutti e quattro questi programmi nel 2022.

Creiamo percorsi per imparare attraverso le culture a collegarci tutti in modo da fare del nostro meglio.

Integriamo una cultura di inclusione e appartenenza a tutti i livelli dell'organizzazione e miriamo all'inclusione in ogni aspetto del lavoro. Per costruire maggiore consapevolezza e coinvolgimento tra culture diverse, nel 2022 abbiamo avviato il progetto pilota Cultural Social Hours (ore socioculturali) per promuovere lo scambio interculturale tra colleghi, approfondire la comprensione e l'apprezzamento delle differenze e costruire una comunità.

Le nostre ore socioculturali mensili della durata di un'ora combinano esperienze educative, di benessere e di intrattenimento per coinvolgere i colleghi con nuove prospettive ed esperienze diverse. Aperta a tutti i colleghi di Point32Health, l'ora socioculturale è un modo per interagire e imparare da colleghi e relatori di eccellenza. I partecipanti trovano uno spazio per creare una rete, favorire il collegamento e mettere in pratica i nostri valori attraverso interazioni significative e positive.

Più di duecento colleghi hanno preso parte al progetto pilota del 2022 e nel 2023 migliaia di colleghi hanno partecipato alle ore socioculturali.

“È stato meraviglioso vedere le nostre ore socioculturali evolvere ed espandersi qui in Point32Health. Spesso sentiamo quanto siano significative queste sessioni per tanti dei nostri colleghi, sia che si uniscano a noi di persona, che partecipino online o che guardino la registrazione in seguito. Questi incontri mensili servono a celebrare ed elevare il tessuto speciale che ci rende chi siamo”.



KATANIA SALOMON BAKER

Specialista senior in diversità





Diversità tra colleghi

Il progresso di DEIA ed Equità Sanitaria richiede una forza lavoro diversificata che sia all'altezza della sfida.



Il nostro impegno a coltivare una rappresentanza diversificata in tutta la nostra organizzazione inizia con il nostro CEO, il consiglio di amministrazione e i dirigenti senior e si estende a tutta la nostra organizzazione.

Sappiamo che avere una solida rappresentazione di molti tipi di diversità ci aiuta ad assistere meglio i nostri iscritti, provider, partner, fornitori e comunità. Con questo rapporto, condividiamo per la prima volta una visione più ampia dei dati sulla diversità della nostra forza lavoro.

Valorizziamo i diversi background, le prospettive e le esperienze di tutti i nostri colleghi. Apprezziamo il volume di diversità nella nostra forza lavoro attuale e rimaniamo fermi nel nostro impegno costante. Abbiamo ancora molto lavoro da fare. Ci impegniamo ad ampliare e approfondire la diversità in Point32Health mentre continuiamo ad apprendere e crescere insieme.

“Costruire una cultura forte e coltivare la diversità tra colleghi significa ascoltare il nostro ricco miscuglio di persone, apprendere e collegarsi attraverso le differenze e creare insieme soluzioni attuabili ed eque”.

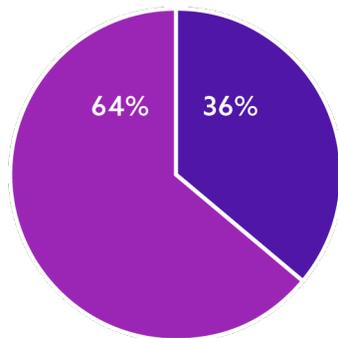


ROSE NGUYEN

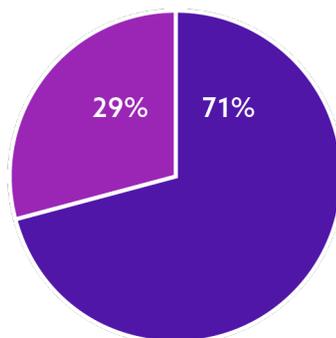
Direttore, Valorizzazione dei talenti

Genere:  Donne  Uomini

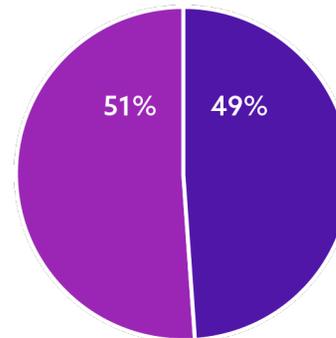
Consiglio di amministrazione
(14 membri)



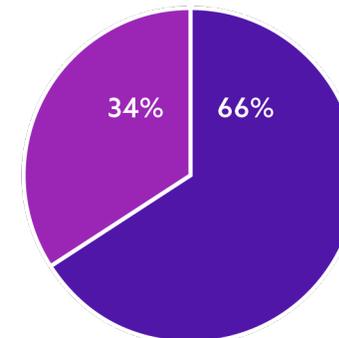
Tutti i colleghi
(4.313 colleghi)



Vicepresidente e superiore
(85 leader senior)



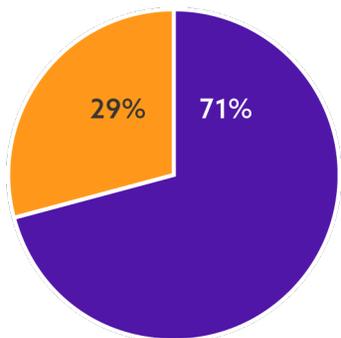
Direttori, Manager, Supervisor
(721 leader)



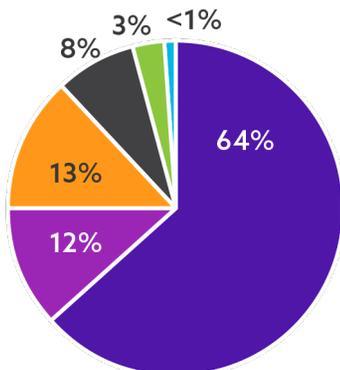
Razza/Etnia:



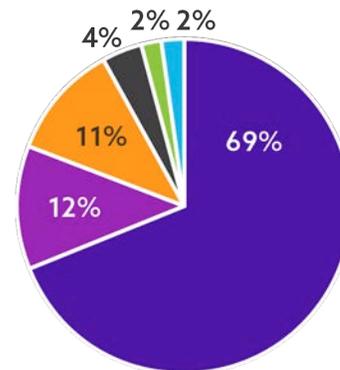
Consiglio di amministrazione
(14 membri)



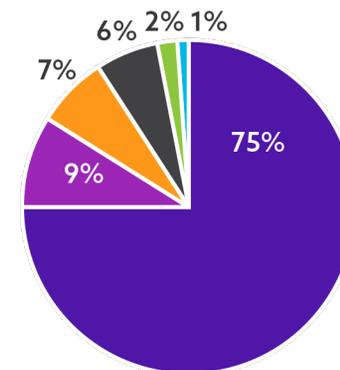
Tutti i colleghi
(4.313 colleghi)



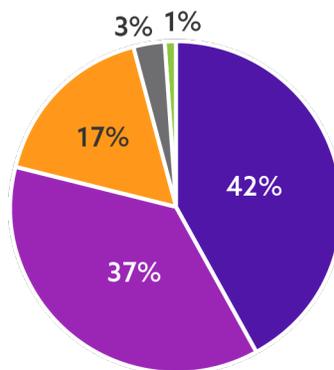
Vicepresidente e superiore
(85 leader senior)



Direttori, Manager, Supervisor
(721 leader)



Diversità della forza lavoro in base alla generazione:



5% Persone affette da disabilità
1% Veterani



Gruppi di risorse dei colleghi (CRGs)

Acceleriamo la nostra cultura in DEIA ed Equità Sanitaria attraverso i CRG.



I nostri otto CRG sono aperti a tutti i colleghi all'interno di Point32Health. I partecipanti al CRG aiutano a plasmare un ambiente di lavoro inclusivo, creano spazio per il dialogo e l'apprendimento attraverso le differenze, condividono approfondimenti aziendali e forniscono opportunità di sviluppo, rete e tutoraggio.

Nel 2022, abbiamo creato una solida base per crescere e sfruttare la passione, gli approfondimenti aziendali e la conoscenza dei nostri CRG creando una struttura di governance che eleva il ruolo dello sponsor esecutivo. Ciascuno dei nostri otto CRG è ora guidato da un membro della squadra di leadership senior. Questi campioni esecutivi forniscono una supervisione strategica in collaborazione con i leader del CRG per raggiungere gli obiettivi annuali.

Tutti e otto i nostri CRG hanno ospitato sessioni comunitarie con i loro membri del CRG come mezzo per i colleghi per stare insieme in comunità, per discutere argomenti pertinenti alla loro affinità e per creare reti e costruire relazioni.



"I nostri colleghi che sono membri del CRG condividono il loro tempo, il talento e la dedizione mentre aiutano a creare collegamenti e comunità, valorizzando l'individualità e l'inclusione mentre sostengono un'intera nuova generazione di talenti".



KOREEN LEAVITT

Senior Manager, responsabile marketing e comunicazione leader del CRG per il collegamento multiculturale

Abbiamo lanciato il nostro lavoro di trasformazione CRG alla fine del 2022, ponendo le basi per l'identificazione di nuove squadre di leadership, una struttura di governance aggiornata e la creazione di un hub digitale per il coinvolgimento e la collaborazione dei CRG nel 2023.

A maggio 2022, il **12%** dei nostri colleghi era membro di uno o più CRG e abbiamo assistito a una crescita in quanto i nostri CRG sono stati ricaricati al **16%** a fine anno e al **22%** a maggio 2023.



Abilities+
Point32Health

Il **CRG Abilities+** crea un ambiente inclusivo che riconosce e celebra tutte le persone con disabilità, contribuendo a rendere Point32Health un'azienda di scelta sia per i colleghi che per gli iscritti affetti da disabilità.



Black
Professionals
Point32Health

Il **CRG Black Professionals** promuove collegamento in rete, tutoraggio, sviluppo professionale e opportunità di leadership per i professionisti di colore all'interno di Point32Health e aiuta gli alleati a creare un ambiente di lavoro che valorizzi e utilizzi le capacità e i talenti professionali dei colleghi di colore a tutti i livelli.



Flourish
Point32Health

The **CRG Flourish** cura e presenta iniziative e attività inclusive che consentono ai nostri colleghi di ottimizzare il loro senso di benessere, amplificando al contempo la loro crescita personale e professionale.



Il **CRG Military Veterans** promuove un posto di lavoro favorevole ai veterani militari, fornisce informazioni ai colleghi sulle modalità di sostegno alla comunità dei veterani e supporta i colleghi dei membri della famiglia con un servizio/dispiegamento attivo.



Il **CRG Multicultural Connection** attiva, coinvolge e collega una forza lavoro multiculturale promuovendo visibilità e crescita professionale per migliorare un posto di lavoro positivo e inclusivo e affrontare problemi organizzativi specifici che incidono sui membri del team di ogni estrazione ed etnia in Point32Health.



Il **CRG Pride Point** promuove un ambiente di lavoro inclusivo per LGBTQ+ in cui colleghi e alleati si uniscono per promuovere il rispetto delle nostre differenze e creare un senso di comunità in cui viviamo e lavoriamo attraverso la sensibilizzazione e l'istruzione.



Il **CRG Women & Allies Network** offre opportunità di sviluppo professionale e supporto e consente a tutte le donne e alle alleate di Point32Health di superare gli ostacoli sistemici e creare successo.



Il **CRG Young Professional Network** è un gruppo di professionisti giovani e/o giovani dentro ispirati a responsabilizzare e coinvolgere i colleghi per costruire comunità, promuovere lo sviluppo personale e professionale e coltivare un ambiente accogliente e inclusivo in Point32Health.



Accessibilità

Promuoviamo l'inclusione in collaborazione con le persone affette da disabilità.



fotografo: [Disability:IN](#)



fotografo: **Disability:IN**

Quando le esperienze includono la disabilità, aumentano creatività, innovazione e impegno di tutti.

Riconosciamo e apprezziamo l'importanza dell'accessibilità e il valore creato quando ambienti equi consentono a persone affette da disabilità di impegnarsi e contribuire facilmente, in modo indipendente e completo.

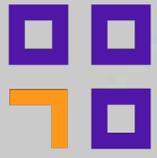
Nel 2022, abbiamo ospitato un'ora socioculturale incentrata sulla disabilità, abbiamo partecipato al mese di sensibilizzazione sull'occupazione dei disabili e avviato una revisione del nostro stato attuale di accessibilità per identificare le future aree di interesse guidate da, e in collaborazione con, persone affette da disabilità.

“Siamo onorati di collaborare con **Disability:IN**, i nostri colleghi affetti da disabilità e alleati in quanto promuoviamo maggiori inclusione, equità e accessibilità in tutta la nostra organizzazione. Crediamo fermamente che le organizzazioni inclusive della disabilità forniscano un posto di lavoro migliore per tutti”.



SARAH PASHE

Responsabile DEIA, Accessibilità



Diversità di mercato

Lavoriamo con organizzazioni che condividono il nostro impegno attraverso partnership, investimenti e innovazione continua.



Continuiamo a costruire sulle nostre diverse eredità e collaborazioni innovative incontrando le persone dove si trovano e rimanendo al loro fianco durante il loro percorso di cura sanitaria.

Nel 2022:

- abbiamo fornito supporto per i John Winske Memorial Awards, offerti dal **Disability Policy Consortium** (DPC);
- abbiamo ampliato i vantaggi dell'assistenza LGBTQ+ interagendo con **Included Health**, una piattaforma virtuale di assistenza e navigazione per le popolazioni svantaggiate;
- abbiamo ampliato le aree geografiche del nostro prodotto sanitario, fornendo servizi a più membri affetti da disabilità che hanno diritto sia a Medicaid che a Medicare;
- abbiamo collaborato con un'agenzia pubblicitaria inclusiva e multiculturale, **Dex**, per perfezionare le nostre strategie di messaggistica.



"I nostri team diversificati e collaborativi ci consentono di progettare, sviluppare e fornire iniziative innovative di sensibilizzazione del marketing della comunità, coinvolgimento inclusivo ed esperienze di assistenza che si collegano, in modi autentici e culturalmente rilevanti, con le identità, le preferenze, i bisogni e i valori dei diversi iscritti a cui prestiamo assistenza".



PHIL BARR

Vicepresidente Esecutivo, Presidente, Mercati



Inclusione economica

Creiamo opportunità economiche per aziende piccole e diversificate, che rafforzano il nostro valore aziendale e promuovono un vantaggio competitivo.

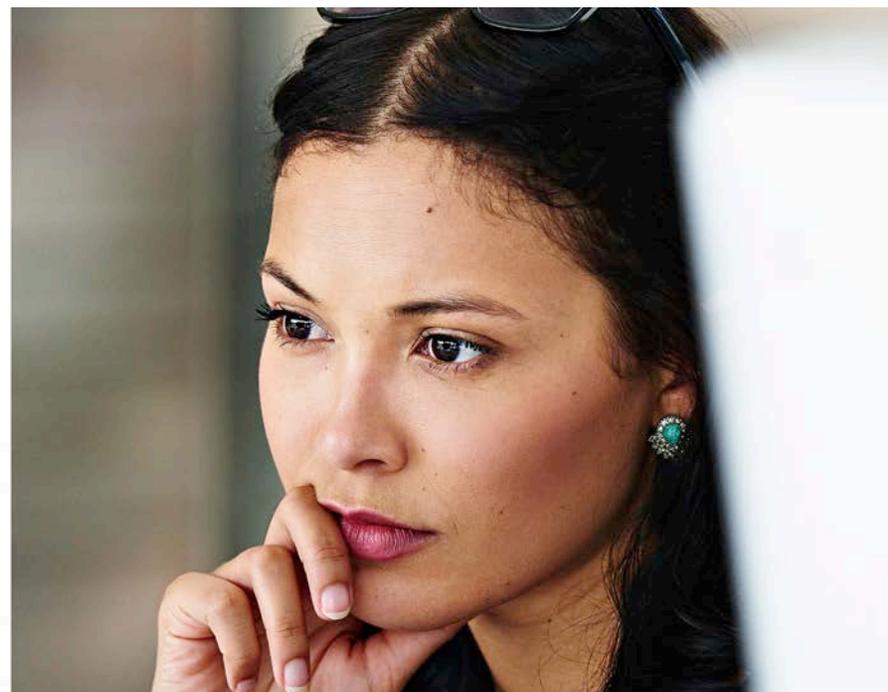


Perseguiamo attivamente l'inclusione continua di minoranze, donne, veterani, LGBT e personale con attività di proprietà di disabili, nonché piccole imprese nell'ambito del **Economic Inclusion and Supplier Diversity Program (programma di inclusione economica e diversità dei fornitori)** di Point32Health.

Condurre affari con fornitori di diverse proprietà aiuta a mantenere la nostra azienda all'avanguardia con prodotti e servizi innovativi a vantaggio dei nostri clienti, colleghi e comunità, aiutando al contempo le aziende a prosperare in modi che creano posti di lavoro e altri impatti economici positivi, compreso lo sviluppo economico di comunità meno servite in cui viviamo e lavoriamo.

Point32Health è collegato a organizzazioni focalizzate sulla diversità dei fornitori come **Greater New England Minority Supplier Development Council**, **Massachusetts LGBT Chamber of Commerce**, **Disability:IN** e Comitato consultivo del **Greater Boston Chamber of Commerce Pacesetters Program**.

Incoraggiamo diversi fornitori a registrarsi al nostro **programma di inclusione**.



“Fornitori diversi portano creatività e pensiero diversi nelle nostre procedure. La nostra strategia è stata avviata più di sei anni fa e siamo orgogliosi dei progressi e dell'impatto che abbiamo ottenuto attraverso investimenti in aziende di proprietà diversificate. Il nostro obiettivo è costruire su questi successi e aumentare del 50% la percentuale di spesa dei nostri vari fornitori entro il 2025”.



DANIEL PENZA

Manager, Acquisti

Collaborazione con Aziende diverse

Qui abbiamo due esempi di aziende diverse con cui Point32Health ha avuto il privilegio di interagire nel 2022 a sostegno delle nostre esigenze aziendali:



Josiane Martinez è fondatore e CEO di Archipelago Strategies Group (ASG), la pluripremiata agenzia di marketing multiculturale del Massachusetts. In qualità di azienda di proprietà femminile, minoranze e LGBTQ, ASG si concentra sulla creazione di un'economia più inclusiva e sul sostegno alle comunità emarginate in tutto il Massachusetts, negli Stati Uniti e a livello internazionale.



Anthony A. Samuels ha svolto il ruolo di presidente e amministratore delegato di DRB Facility Services sin dal suo inizio nel 1993. Oggi supervisiona un'azienda che impiega più di 600 membri del team ed è leader riconosciuto nella comunità imprenditoriale. La sua azienda fornisce Point32Health da più di cinque anni. Mr. Samuels è un filantropo, fa parte di numerosi consigli di amministrazione senza scopo di lucro ed è un mentore per altri imprenditori e giovani in diverse comunità locali.



“Come esempio di come guidiamo l'azione nella diversità dei fornitori, abbiamo condotto una revisione del nostro portfolio di investimenti all'inizio del 2022 e, sulla base di questa valutazione, abbiamo trasferito 230 milioni di dollari a gestori di investimenti con forti caratteristiche DE&I nei loro team di proprietà, gestione e investimento. Queste aziende sono molto apprezzate anche per quanto riguarda le politiche DE&I interne e il loro impatto positivo sulle loro comunità. I 230 milioni di dollari rappresentano circa il 10 per cento delle nostre attività di portfolio a lungo termine che diamo in outsourcing ai gestori”.

ROLAND PRICE

Vicepresidente, Tesoriere



**C'è urgenza e
importanza nel nostro
lavoro in ambito DEIA
ed Equità Sanitaria.
Noi siamo pronti.**



Il nostro percorso in avanti

La strada che abbiamo di fronte potrebbe non essere facile. Riconosciamo prontamente le numerose opportunità di crescita e progresso davanti a noi. Fattori come accessibilità economica, accesso, diversità e complessità dell'assistenza sanitaria possono rendere il progresso di DEIA ed Equità Sanitaria scoraggiante e sfuggente, ma non insormontabile.

Intendiamo lavorare di più, con più concentrazione, più energia e con l'innegabile potere di più di 4.000 colleghi per portare avanti la nostra strategia DEIA ed Equità Sanitaria. Intendiamo lavorare ogni giorno per migliorare la nostra capacità di raggiungere più membri e superare le barriere sistemiche per una società più sana. Aspiriamo a fare la nostra parte per promuovere l'equità creando una cultura dell'inclusione in modo che tutte le persone abbiano l'opportunità di accedere a un'assistenza sanitaria di alta qualità e conveniente e di raggiungere il loro pieno potenziale. Siamo fiduciosi che questo porterà alla realizzazione del nostro scopo di guidare e promuovere vite più sane per tutti.

Il lavoro è appena iniziato.

Vi invitiamo a conoscere di più Point32Health: le entusiasmanti opportunità di carriera che offriamo, le modalità in cui interagiamo con le nostre comunità e come viviamo il nostro scopo visitando point32health.org.

