

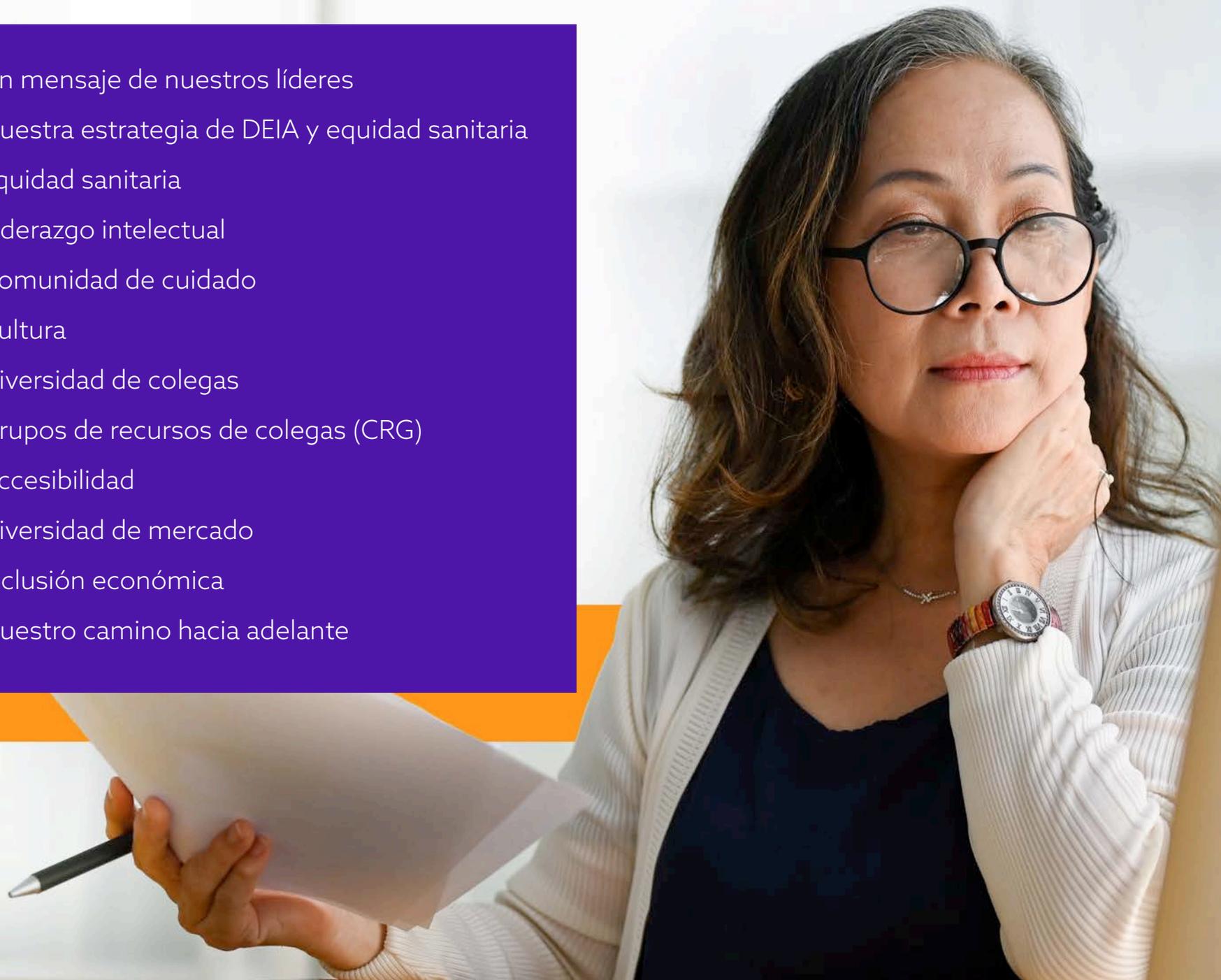


# Cultivando una organización inclusiva y diversa para lograr nuestro propósito

Informe de diversidad, equidad, inclusión,  
accesibilidad (DEIA) y equidad sanitaria 2022  
JUNIO 2023

# Índice

- 3 Un mensaje de nuestros líderes
- 4 Nuestra estrategia de DEIA y equidad sanitaria
- 9 Equidad sanitaria
- 14 Liderazgo intelectual
- 17 Comunidad de cuidado
- 18 Cultura
- 21 Diversidad de colegas
- 24 Grupos de recursos de colegas (CRG)
- 28 Accesibilidad
- 30 Diversidad de mercado
- 32 Inclusión económica
- 35 Nuestro camino hacia adelante



# Un mensaje de nuestros líderes

**Estamos sumamente orgullosos** de presentar nuestro primer informe anual de diversidad, equidad, inclusión, accesibilidad (DEIA) y equidad sanitaria de Point32Health. Este informe destaca ejemplos reales de cómo trabajamos en conjunto para crear una comunidad de cuidado perdurable. Aquí leerá perspectivas de nuestros colegas y socios que demuestran nuestro compromiso de poner en práctica nuestros valores compartidos y cumplir nuestro propósito de guiar y fomentar vidas más saludables para todos.

El trabajo que hacemos es enormemente importante y hay mucho más por hacer. Nos entusiasman el futuro y las posibilidades de cumplir con nuestra estrategia de DEIA y equidad sanitaria en los próximos años.



**CAIN A. HAYES**  
Presidente y Director general



**PETER CHURCH**  
Jefe de personal



**JAVIER BARRIENTOS**  
Jefe de diversidad

"La rica diversidad de orígenes, experiencias, habilidades y perspectivas de nuestros más de 4,000 colegas nos ayuda a posicionarnos para impulsar cambios sostenibles y equidad sanitaria para los miembros a los que servimos".

**CAIN A. HAYES**  
Presidente y Director general



## Nuestro compromiso con DEIA y equidad sanitaria se alinea con nuestro propósito, tiene influencia en nuestras conductas y establece nuestra estrategia.

En 2022, establecimos un cimiento, integrando el trabajo DEIA y equidad sanitaria de dos organizaciones de legado de Point32Health con nuestras futuras aspiraciones, a fin de crear una nueva estrategia de DEIA y equidad sanitaria integral a nivel empresarial. Creemos que cultivar una fuerza de trabajo diversa e inclusiva y continuar incrementando la equidad y la accesibilidad ayuda a crear mejores resultados de DEIA y equidad sanitaria para todos.

Sin la pasión y dedicación de nuestros colegas, y nuestro enfoque colectivo en DEIA y la equidad sanitaria a lo largo de los años, no estaríamos donde estamos ahora.

# Hemos tenido un compromiso duradero con hacer que DEIA y equidad sanitaria progrese.



Uno de los primeros signatarios de los EE. UU. del compromiso **CEO Action for Diversity & Inclusion™**.



Designado como un Mejor lugar para trabajar para la inclusión de personas discapacitadas por **Disability:IN.**

Recibió el puntaje de 100% del **Índice de equidad corporativa de la campaña de derechos humanos.**

Cinco grupos de recursos comerciales promovieron la inclusión dentro del lugar de trabajo y la comunidad, enfocada en personas con antecedentes multiculturales, LGBTQ+, veteranos y militares, personas con discapacidades y mujeres.

Les proporcionó a todos los colegas experiencias de competencia cultural, de sesgo inconsciente y de educación contra el racismo.

Grupo de recursos de empleados formado para colegas de la comunidad LGBTQ+.

Creó uno de los pocos programas de beneficios para parejas del mismo género en el país.



Recibió el Premio a la Innovación Multicultural de NCQA por la reducción de desigualdad en la detección de cáncer colorrectal.

Harvard Community Health Plan (Harvard Pilgrim) y Harvard Medical School (HMS) crearon y fundaron en conjunto el Departamento de Cuidado Ambulatorio y Prevención (Department of Ambulatory Care and Prevention) (renombrado el **Departamento de Medicina para la Población** [Department of Population Medicine] en 2009) con una misión de enseñanza e investigación.

Crearon el Programa Consultivo de Ética de Harvard Pilgrim Health Care para servir a todos los miembros y colegas.



Lanzó el Día del Sesgo Inconsciente para colegas, un programa anual designado para reconocer el sesgo en el lugar de trabajo, impulsar un cambio significativo a través de conversaciones honestas y generar ideas que hagan progresar la diversidad y la inclusión.

Capacitó a representantes de servicios para miembros bilingües sobre técnicas de sensibilidad cultural y vocabulario de atención médica a través del Programa de Servicio Multicultural.

Creó un plan de salud único para un cliente comercial, logrando costos de atención médica más bajos y a su vez incrementando los salarios de los trabajadores.

Abordó la inclusión económica mediante el programa de inclusión de proveedores, fomentando más de 80 millones en contratos con negocios de propietarios diversos.

Creó el programa de doula gratuita, que promovía embarazos más saludables y brindaba cuidados posparto dentro de nuestra población de miembros de Medicaid.



El Comité de Equidad Sanitaria estableció una fuerza de trabajo y un plan de acción para apoyar a todos los miembros y a aquellas personas en las comunidades más afectadas por la COVID-19.

Uno de los 10 miembros fundadores del National Health Plan Collaborative para reducir la desigualdad racial/étnica.

Reconocido como uno de los primeros planes de salud en nuestra región para crear un anexo de beneficios de salud para personas transgénero, incluyendo la transición de género y cobertura de cirugía en la parte superior/inferior.

Recibió el puntaje de 100% del **Índice de equidad corporativa de la campaña de derechos humanos.**



Lanzó la intervención comunitaria para reducir la desigualdad de exámenes anuales de la vista entre miembros hispanos con diabetes.

Esfuerzos liderados por el seguimiento de la inclusión de equidad sanitaria para apoyar a todos los miembros y a aquellas personas en las comunidades más afectadas por la COVID-19.

# Point32Health

se formó a través de la combinación de  
Harvard Pilgrim Health Care y  
Tufts Health Plan



Puso en marcha clínicas de atención móviles, clínicas de vacunación móviles y servicios de telesalud expandidos.

Creó un comité directivo de equidad sanitaria a nivel empresarial para brindar supervisión y orientación sobre iniciativas de equidad sanitaria, alineamiento clínico/comercial y experiencia general en equidad sanitaria para nuestras partes interesadas.

Recibió el **premio MA Diversity** del American College of Healthcare Executives (ACHE).

Harvard Pilgrim Health Care y Tufts Health Plan obtuvieron una certificación completa en equidad sanitaria de parte del Comité Nacional de Aseguramiento de la Calidad (National Committee for Quality Assurance, NCQA) para planes comerciales MA/ME híbridos (HMO/ POS) y MA/ME de intercambio (HMO) de Harvard Pilgrim Health Care, así como también planes HMO de intercambio y Medicaid de Tufts Health Plan.

Se nombró un nuevo Jefe de diversidad; se creó el equipo de DEIA y equidad sanitaria y se actualizó la estrategia.

Ocho grupos de recursos de colegas (CRG, por sus siglas en inglés) empezaron la transformación de CRG.

Se asoció con Boston Medical Center para promover la equidad sanitaria en la maternidad.

Presentó el *Índice de desigualdad social* para comprender mejor y abordar los determinantes sociales de salud para miembros en todas las etapas de la vida.



# Nuestra estrategia de DEIA y equidad sanitaria es nuestro compás para un impacto y crecimiento sostenibles en estas áreas clave:



Equidad sanitaria



Accesibilidad



Cultura



Diversidad de mercado



Diversidad de colegas



Inclusión económica



Grupos de recursos de colegas (CRG)



# Equidad sanitaria

Todo lo que hacemos apunta a la equidad sanitaria.

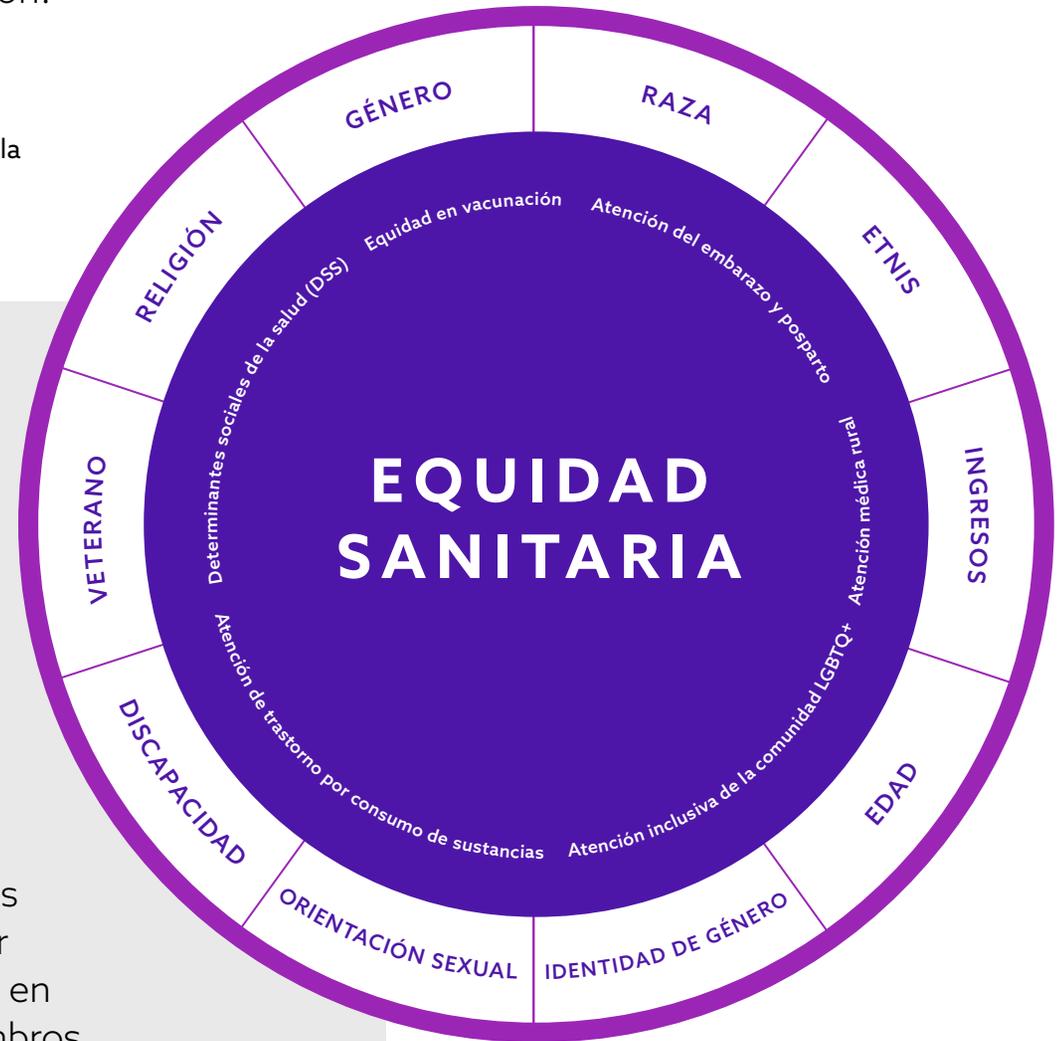
Creemos que la equidad sanitaria repercute en todo y en todos. Nuestro enfoque en la equidad sanitaria se centra en garantizar el acceso a atención médica asequible y de alta calidad, y en que todos tengan la oportunidad de alcanzar su potencial de salud pleno.

Nuestras áreas de enfoque de equidad sanitaria son:

- Atención del embarazo y posparto
- Atención médica rural
- Atención inclusiva de la comunidad LGBTQ+
- Atención de trastorno por consumo de sustancias
- Determinantes sociales de la salud (DSS)
- Equidad en vacunación

Estas áreas fueron tomadas del extenso trabajo que ha realizado nuestra organización a lo largo de los años para promover la equidad sanitaria inclusiva de raza, etnia, edad, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, religión, ingresos, discapacidad, estado de veterano y otras características físicas y sociales.

Vemos los determinantes sociales de salud como una base para todas nuestras áreas de enfoque estratégicas de equidad sanitaria, entrelazando a nuestros diversos miembros multidimensionales y las comunidades en las que servimos. Al trabajar estrechamente con organizaciones comunitarias y en colaboración con sistemas de proveedores y miembros, establecemos un modelo integral y completo de atención para los miembros.



## Algunos ejemplos de nuestras iniciativas de equidad sanitaria incluyen:



Una clínica de vacunación móvil, que ayudó a vacunar a más de 3,800 residentes en comunidades afectadas fuertemente por la pandemia de COVID-19.



Una clínica móvil con cuatro hospitales socios para servir a la población rural de Northern New Hampshire con atención primaria y preventiva.



Programas de telesalud en alianza con proveedores locales para servir a la población del área rural de Maine.



Asociación con Rhode Island Women & Infants Hospital y Meals on Wheels para brindar alimentos saludables a mujeres embarazadas y padres en estado de posparto.



Brindar acceso a servicios culturalmente adecuados y realizar una recolección de datos de raza, etnia, idioma, discapacidad (RELD, por sus siglas en inglés)/orientación sexual, identidad de género (SOGI, por sus siglas en inglés), que apoya a nuestros miembros y promueve nuestro trabajo de equidad sanitaria para analizar, identificar y actuar sobre la desigualdad sanitaria.

“La equidad sanitaria no es una cosa, es el resultado de abordar eficazmente múltiples determinantes de salud. No es para una persona o un grupo, es para todos. La equidad sanitaria es la justicia social en la atención médica”.



**WENDY RUE WILLIAMS, MSW**

Jefa de Equidad Sanitaria



## Estudio de casos

Usamos alianzas comunitarias y de innovación para vencer barreras de modo que los estudiantes puedan acceder a servicios de salud conductual.

Habiendo iniciado como un piloto en la primavera de 2022, un esfuerzo colaborativo coordinado por **MCD Global Health** (MCD) con base en Hallowell brinda acceso a servicios virtuales de salud conductual y otros recursos necesarios a estudiantes y al personal en la escuela primaria Woodland y la escuela secundaria Woodland Junior-Senior en Baileyville, Maine y en todo el distrito escolar AOS 90 del condado. Este programa capacita a residentes locales como trabajadores de salud de la comunidad y coordinadores de servicios, y enlaza a estudiantes y familias con recursos necesarios. Esto garantiza que todos los estudiantes que podrían beneficiarse de servicios de salud conductual tengan acceso a aquellos servicios ya sea de manera presencial o a través de la telesalud conductual.

Los residentes de Baileyville identificaron el acceso a servicios de salud conductual como una necesidad urgente a través de una evaluación a la comunidad de parte de un Comité de Salud Comunitario Ad Hoc, que fue formado por el Municipio de Baileyville en agosto de 2021. En menos de un año, se lanzó el programa de teleterapia de salud conductual.





Una donación de contrapartida de \$500,000 de la Fundación Point32Health ayudó a la comunidad a poner en marcha la iniciativa. "Este programa responde a las necesidades urgentes de salud mental y conductual de jóvenes de una manera significativa, e ilustra cómo puede ocurrir el cambio cuando los líderes comunitarios comprometidos se unen", señaló Patricia Metta, superintendente del distrito escolar de AOS 90.

Desde que inició el programa, 30 estudiantes han sido contactados con proveedores de salud conductual (presencial y virtualmente), y el programa está en marcha para servir a un total de 80 estudiantes hasta el 31 de julio de 2023. El apoyo durante todo el año se incorpora en el modelo, otorgando a los estudiantes acceso a servicios de teleterapia de salud conductual durante todo el verano.

**"En un momento en el que la necesidad de atención médica mental y conductual equitativa está creciendo, nuestros socios comunitarios están entregando recursos críticos para transformar la calidad de vida de estudiantes y sus familias, ayudar a eliminar barreras sistémicas, y mejorar la salud y el bienestar comunitarios de todos".**



**JEFFREY SEDLACK, MD**

Director médico de Point32Health en Maine

## Liderazgo intelectual

Nuestro socio de liderazgo intelectual proporciona investigación de calidad mundial y percepciones innovadoras para eliminar el sesgo de los sistemas, las políticas y los procesos de atención médica.

Point32Health está exclusivamente posicionado para potenciar la investigación de pensamiento proactivo a través de nuestra asociación de 30 años con el **Instituto Harvard Pilgrim Health Care**, una colaboración de investigación y enseñanza entre Point32Health y Harvard Medical School. El Departamento de Medicina para la Población del Instituto es el primer departamento designador de la facultad de medicina de la nación que se basa en un plan de salud y su misión es mejorar la entrega de atención médica y la salud de la población a través de la investigación y enseñanza, a nivel local, nacional e internacional, en asociación con planes de salud, sistemas de entrega y agencias de salud pública.

El trabajo del instituto ha ayudado a informar y evaluar estrategias nuevas e innovadoras para ser implementadas por Point32Health a fin de continuar ofreciendo a los miembros atención de alto valor basada en evidencia mientras se trabaja para mejorar la equidad sanitaria. Dos ejemplos de cómo el Instituto Harvard Pilgrim Health Care ha tenido impacto en la equidad sanitaria en Point32Health son nuestra asociación colaborativa para identificar y eliminar fuentes potenciales de sesgo de nuestros algoritmos de datos clínicos, y nuestras deliberaciones trimestrales del Grupo Consultivo de Ética que nos permiten escuchar distintas voces, comprender múltiples valores y aprender de experiencias de diversas partes interesadas sobre temas desafiantes.

**Conozca más** sobre el Instituto Harvard Pilgrim Health Care y su investigación.



### Publicaciones de investigación seleccionadas

Autores del Instituto Harvard Pilgrim Health Care distinguidos a continuación en **negrita**.

#### [Racial and Ethnic Disparities in Outpatient Treatment of COVID-19 - Estados Unidos, enero - julio 2022.](#)

**AUTORES:** 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.](#)

**AUTORES:** 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.](#)

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



## Las **brechas en el tratamiento de medicación de la COVID persisten** entre grupos raciales y étnicos minoritarios.

Un informe semanal de morbilidad y mortalidad de los CDC<sup>1</sup>, escrito por **Jason Block** del Instituto, investigó estas disparidades al detalle. El equipo halló que, de abril a julio de 2022, el porcentaje de pacientes con COVID-19 menores de 20 años tratados con Paxlovid fue 36% menor entre personas de raza negra y 30% menor entre pacientes hispanos que entre pacientes blancos y no hispanos. Estas disparidades existieron entre los grupos de todas las edades y pacientes con condiciones inmunocomprometidas.



Los miembros que viven en áreas con la mayor desigualdad social tienen **dos veces** más probabilidad de no haber visitado nunca a un médico a lo largo del año.

Fuente: Point32Health data analytics, 2022



## El riesgo de infección de VIH para mujeres negras es **11 veces** mayor que para mujeres blancas.

Tomar medicamentos contra el VIH antes de exponerse al virus reduce en gran medida el riesgo de infectarse. **Whitney Irie** y **Julia Marcus** dirigieron un estudio<sup>2</sup> para evaluar las preferencias de una muestra a nivel nacional de mujeres negras con respecto a su conocimiento de medicamentos contra el VIH y su interés en usarlos. Hallaron que dos tercios de las mujeres negras estarían interesadas en usar estos fármacos si estuvieran disponibles de manera gratuita. La mayoría de las mujeres preferiría tomar píldoras, pero algunas mujeres preferirían inyecciones, especialmente aquellas a las que les preocupa ser vistas tomando medicamentos y aquellas en mayor riesgo de infección de VIH. Estos hallazgos pueden usarse para mejorar la entrega de medicamentos contra el VIH para mujeres negras.

"Aprovechamos nuestra posición dentro de un plan de salud y una escuela médica para expandir nuestro trabajo en equidad sanitaria y disparidades teniendo como objetivo un impacto perdurable".



### **RICHARD PLATT, MD, MSc**

Catedrático, Departamento de Medicina para la Población, Instituto Harvard Pilgrim Health Care

<sup>1</sup>Boehmer TK, Koumans EH, Skillen EL, ... **Block JP**. Racial and Ethnic Disparities in Outpatient Treatment of COVID-19 - Estados Unidos, enero - julio 2022. MMWR Morb Mortal Wkly Rep 2022;71:1359-1365.

<sup>2</sup>**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.



## El quince por ciento de los niños en los Estados Unidos viven en hogares con alimentación inadecuada.

Los niños en situación de inseguridad alimentaria frecuentemente experimentan peores resultados de salud física, emocional y de desarrollo. En este estudio, el investigador del instituto, **Alon Peltz**, y sus colegas hallaron que después de adaptarse al impacto de múltiples variables, la inseguridad alimentaria infantil en los hogares estaba asociada con probabilidades significativamente más altas de una visita al departamento de emergencias o a tratamiento de atención primaria durante el año. La inseguridad alimentaria en los hogares también se relacionó con absentismo escolar significativamente más alto y menor acceso a cuidado de rutina o de enfermedades.<sup>3</sup>



Los miembros con asma que viven en áreas con mayor desigualdad social tienen **1.7 veces** más probabilidad de tener múltiples visitas a la sala de emergencias.

Fuente: Point32Health data analytics, 2022



Según un nuevo estudio<sup>4</sup> dirigido por investigadores del Instituto, las características físicas y sociales de los vecindarios donde residen los niños se reconocen cada vez más como un **determinante importante de la salud** a lo largo de toda la vida.

En comparación con los adultos, los niños podrían ser particularmente vulnerables a las condiciones adversas del vecindario con consecuencias para la salud a lo largo de la vida. Un equipo de estudio dirigido por **Izzuddin Aris** del Instituto halló que en cada etapa de la vida, los niños que vivían en áreas con mayores puntajes de índice de oportunidades infantiles tenían trayectorias de IMC de promedio menor y riesgo más bajo de obesidad desde la niñez hasta la adolescencia, independientemente de las características prenatales y sociodemográficas familiares. El equipo observó patrones similares de hallazgos en niños que vivían en áreas con menores puntajes en el índice de vulnerabilidad social. Estas asociaciones fueron más fuertes con niños que vivían en vecindarios con mayor oportunidad o menor vulnerabilidad. Además, estas asociaciones fueron más fuertes para la exposición a vecindarios en el nacimiento en comparación con la exposición en etapas posteriores de la vida, indicando que el embarazo es una ventana importante para la exposición.

<sup>3</sup> **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.

<sup>4</sup> **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.

## Somos una comunidad de cuidado.

Para Point32Health, la ciudadanía corporativa es más que filantropía, es todo lo que hacemos: productos y servicios que abordan la desigualdad sanitaria, prácticas comerciales que promueven la igualdad y la inclusión, y participación comunitaria que es relevante y receptiva para el direccionamiento de lo que las comunidades necesitan. Es cómo nos presentamos en la comunidad, cómo tratamos a nuestros colegas y cómo actuamos sobre los valores de nuestra compañía.

### Apoyo a organizaciones comunitarias sin fines de lucro

Contribuciones, donaciones proporcionales, patrocinios, donaciones en especies y otras donaciones de Point32Health y nuestra fundación **contribuyeron con más de 15 millones de dólares** en 2022 para apoyar a organizaciones sin fines de lucro.

- **Casi 8 millones** de dólares en contribuciones de la fundación a más de 140 organizaciones comunitarias sin fines de lucro en cinco estados, incluyendo 1 millón de dólares para fomentar la igualdad social y racial amplificando las diversas voces y eliminando las barreras sistémicas.
- **Más de 1.5 millones** de dólares en donaciones de colegas, miembros del consejo y socios de la fundación a más de 600 organizaciones locales sin fines de lucro. La fundación además expandió el Programa Match para incluir una nueva iniciativa con el fin de apoyar a organizaciones que aborden la justicia y la igualdad en los estados en los que servimos.
- **9,326 horas** de servicio de voluntariado de colegas con organizaciones sin fines de lucro, valorado en casi \$360,000.

“La comunidad está en el centro de lo que hacemos. Conforme crecemos y evolucionamos, continuaremos aprendiendo de aquellas personas más cercanas a los problemas, y seguiremos comprometidos con seguir la voz de la comunidad y con las soluciones impulsadas por la comunidad”.



#### **NORA MORENO CARGIE**

Vicepresidente de Ciudadanía Corporativa y  
Presidente de la Fundación Point32Health

La fundación además apoya a nuestros programas de ciudadanía corporativa. [Obtenga más información](#) sobre el compromiso de Point32Health con la comunidad.





# Cultura

Nuestra cultura se basa en cuidarnos unos a otros.



## Los valores y las creencias que nos guían

**Nuestros valores compartidos** sientan las bases para la manera en la que vivimos nuestra cultura en Point32Health, dando forma a nuestros comportamientos individuales y colectivos. Estos valores representan nuestras creencias compartidas para la manera en la que tomamos decisiones, la manera en la que medimos el desempeño, y la manera en la que asumimos la responsabilidad para lograr nuestra visión a fin de guiar y fomentar vidas más saludables para todos.

Al reconocer la importancia del liderazgo inclusivo, ofrecemos oportunidades de aprendizaje en materias como el sesgo inconsciente, las bases de DEIA, microagresiones y antirracismo.

El **37%** de nuestros colegas (1,590 colegas) completó todos estos cuatro programas en 2022.



### Acogemos el aprendizaje

**PORQUE CREEMOS QUE...**  
el aprendizaje continuo produce impacto continuo.



### Asumimos los resultados

**PORQUE CREEMOS QUE...**  
los resultados reales provienen del compromiso real.



### Creemos juntos

**PORQUE CREEMOS QUE...**  
cuando nuestra gente se esfuerza, nuestra organización se esfuerza.



### Creamos comunidad

**PORQUE CREEMOS QUE...**  
servirnos entre nosotros nos ayuda a servir mejor a los demás.

## Creamos vías para aprender de todas las culturas a fin de conectarnos a todos, de modo que hagamos el mejor trabajo posible.

Incorporamos una cultura de inclusión y pertenencia en cada nivel de la organización, y nos esforzamos por la inclusión en cada aspecto del trabajo. Para crear mayor consciencia y compromiso en las diferentes culturas, pusimos a prueba Horas Sociales Culturales en 2022 a fin de promover intercambios culturales entre colegas, profundizar en la comprensión y apreciación de las diferencias, y crear una comunidad.

Nuestro programa Horas Sociales Culturales mensuales de una hora combinan experiencias educativas, de bienestar y de entretenimiento para vincular a los colegas con nuevas experiencias y perspectivas diversas. Disponible para todos los colegas de Point32Health, la Hora Social Cultural es una manera de relacionarse con los colegas y los expositores principales, y aprender de ellos. Los participantes encuentran un espacio para crear una red de contactos, fomentar conexiones y practicar nuestros valores mediante interacciones importantes y positivas.

Más de docientos colegas formaron parte del programa piloto de 2022, y en 2023 miles de colegas han asistido a las Horas Sociales Culturales.

“Ha sido maravilloso ver nuestras Horas Sociales Culturales evolucionar y expandirse aquí en Point32Health. Con frecuencia oímos cuán importantes son estas decisiones para muchos de nuestros colegas, ya sea que se unan a nosotros de manera presencial, virtual o vean las grabaciones posteriormente. Estas reuniones mensuales sirven para celebrar y elevar la tela especial que nos hace ser quienes somos”.



**KATANIA SALOMON BAKER**

Especialista principal en diversidad





# Diversidad de colegas

Hacer progresar DEIA y equidad sanitaria requiere una fuerza de trabajo diversa que esté dispuesta a enfrentar el desafío.



Nuestro compromiso de cultivar una representación diversa en toda nuestra organización comienza con nuestro Director general, la Junta directiva y los líderes principales, y se expande en toda nuestra organización.

Sabemos que tener una representación sólida en muchos tipos de diversidad nos ayuda a servir mejor a nuestros miembros, proveedores, socios, abastecedores y comunidades. Con este informe, estamos, por primera vez, compartiendo una visión más amplia de los datos de diversidad de nuestra fuerza de trabajo.

Valoramos los diversos antecedentes, perspectivas y experiencias de todos nuestros colegas. Apreciamos el volumen de diversidad en nuestra fuerza de trabajo actual y nos mantenemos firmes en nuestro compromiso continuo. Aún tenemos trabajo por hacer. Estamos comprometidos a ampliar y profundizar la diversidad en todo Point32Health conforme continuamos aprendiendo y creciendo juntos.

"Crear una cultura fuerte y cultivar la diversidad de colegas se trata de escuchar a nuestra rica mezcla de personas, aprender y conectarnos a lo largo de las diferencias y crear conjuntamente soluciones accionables y equitativas".



**ROSE NGUYEN**

Directora de capacitación de talentos

**Género:**

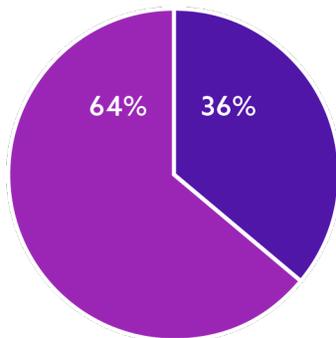


Femenino

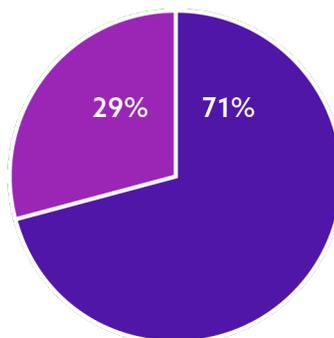


Masculino

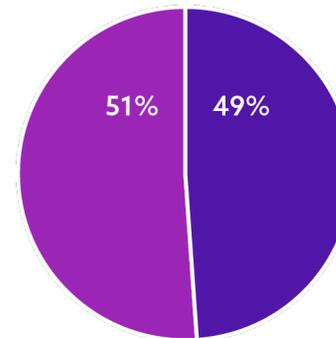
Junta directiva  
(14 miembros)



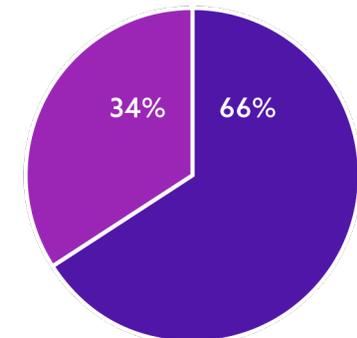
Todos los colegas  
(4,313 colegas)



Vicepresidente y cargos superiores  
(85 líderes principales)

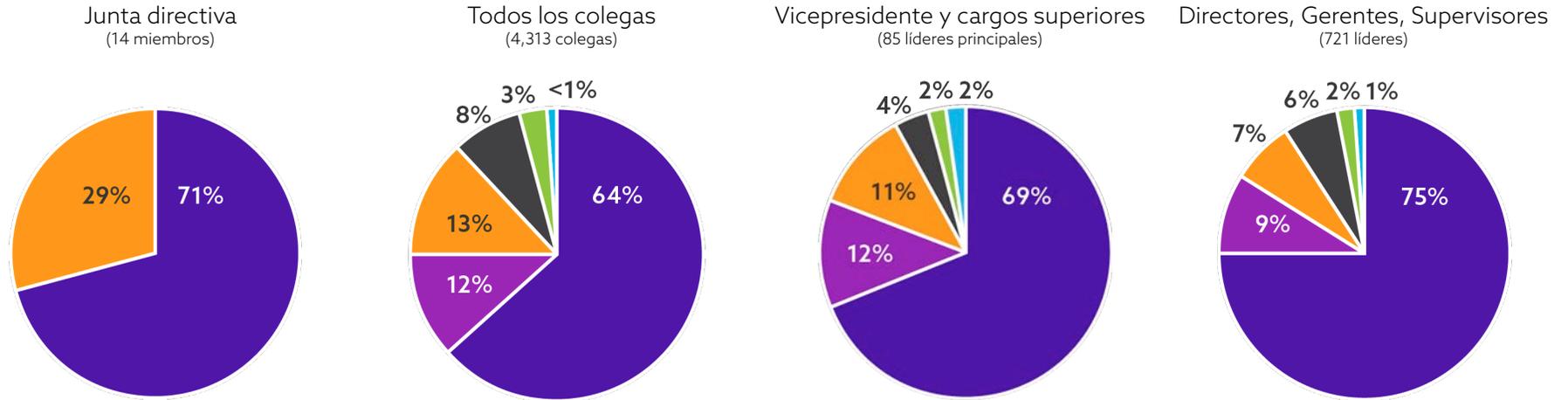


Directores, Gerentes, Supervisores  
(721 líderes)



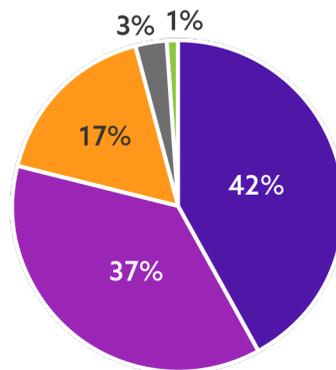
## Raza/etnia:

- Blanca
- Asiática
- Negra/Afroamericana
- Hispana/Latina
- Dos o más razas, Indígena
- No deseo responder



## Diversidad de la fuerza de trabajo por generación:

- Generación del milenio (1981-1996)
- Generación X (1965-1980)
- Generación de Posguerra (1946-1964)
- Generación Z (1997 en adelante)
- Generación silenciosa (1928-1945)



**5% de personas con discapacidades**  
**1% de veteranos**



# Grupos de recursos de colegas (CRG)

Aceleramos nuestra cultura de DEIA y equidad sanitaria a través de CRG.



Nuestros ocho CRG están disponibles para todos los colegas dentro de Point32Health. Los miembros de CRG ayudan a formar un entorno de trabajo inclusivo, a crear espacio para el diálogo y para aprender las diferencias, a compartir percepciones comerciales, y a brindar oportunidades de desarrollo, de red de contactos y de mentoría.

En 2022, establecimos una base sólida para crecer y hacer uso de la pasión, las percepciones comerciales y el conocimiento de nuestros CRG, creando una estructura de gobernanza que eleve el rol del patrocinador ejecutivo. Cada uno de nuestros ocho CRG ahora está liderado por un miembro del equipo de liderazgo principal. Estos campeones ejecutivos brindan supervisión estratégica en colaboración con los líderes de los CRG, a fin de lograr objetivos anuales.

Los ocho CRG organizaron sesiones comunitarias con sus miembros como una manera de que los colegas estén juntos en una comunidad, analicen temas relevantes para su afinidad, y creen una red de contactos y establezcan relaciones.



*"Nuestros colegas que son miembros de los CRG comparten su tiempo, talento y dedicación a medida que ayudan a crear conexiones y una comunidad, valorando la individualidad y la inclusión mientras refuerzan una generación de talentos completamente nueva."*

**KOREEN LEAVITT**

Gerente Sénior de Marketing y Comunicaciones,  
Líder del CRG de conexión multicultural



Lanzamos nuestro trabajo de transformación de CRG a fines del año 2022, sentando la base para la identificación de nuevos equipos de liderazgo, una estructura de gobernanza actualizada y la creación de un centro digital para la participación y colaboración de los CRG en 2023.

En mayo 2022, el **12%** de nuestros colegas fueron miembros de uno o más CRG, y hemos observado un crecimiento, ya que nuestros CRG se actualizaron al **16%** a fin de año y al **22%** al mes de mayo de 2023.



El **CRG Habilidades+** crea un entorno inclusivo que reconoce y celebra a todas las personas con discapacidades, ayudando a hacer de Point32Health una compañía de elección tanto para colegas como para miembros con discapacidades.



El **CRG Profesionales Negros** fomenta la red de contactos, la mentoría, el desarrollo profesional y las oportunidades de liderazgo para profesionales negros dentro de Point32Health, y ayuda a sus aliados a crear un lugar de trabajo que valore y utilice las capacidades y talentos profesionales de colegas negros en todos los niveles.



El **CRG Desarrollo** organiza y presenta iniciativas y actividades inclusivas que les permitan a nuestros colegas optimizar su sentido de bienestar, mientras amplifican su crecimiento personal y profesional.



El **CRG Veteranos Militares** fomenta un entorno laboral adecuado para veteranos, brinda información a colegas sobre las maneras de apoyar a la comunidad de veteranos, y apoya a los colegas que tienen familiares con servicio/despliegue activo.



El **CRG Conexión Multicultural** activa, capta y conecta a una fuerza de trabajo multicultural promoviendo visibilidad y crecimiento profesional a fin de mejorar un lugar de trabajo positivo e inclusivo, y de abordar problemas de organización específicos que afectan a miembros del equipo con todo tipo de antecedentes y etnias en Point32Health.



El **CRG Punto de Orgullo** fomenta un ambiente laboral inclusivo de la comunidad LGBTQ+ en el que colegas y aliados se unen para promover el respeto por nuestras diferencias y crear un sentido de comunidad donde vivimos y trabajamos, a través de la difusión y la educación.



El **CRG Red de Mujeres y Aliados** brinda oportunidades de desarrollo profesional y apoyo que permite a todas las mujeres y aliados en Point32Health superar los obstáculos sistémicos y crear el éxito.



El **CRG Red de Profesionales Jóvenes** es un grupo de profesionales jóvenes y/o jóvenes de corazón que se inspiran para capacitar y colaborar con colegas a fin de crear una comunidad, promover el desarrollo personal y profesional, y cultivar un entorno acogedor e inclusivo en Point32Health.



# Accesibilidad

Hacemos avanzar la inclusión en colaboración con personas con discapacidades.



fotógrafo: [Disability:IN](#)



fotógrafo: Disability:IN

## Cuando las experiencias son inclusivas de la discapacidad, incrementamos la creatividad, la innovación y el compromiso de todos.

Reconocemos y valoramos la importancia de la accesibilidad y el valor que se crea cuando los entornos equitativos permiten a las personas con discapacidades participar y contribuir de manera fácil, independiente y completa.

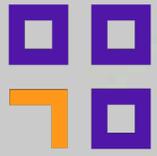
En 2022, organizamos una Hora Social Cultural con enfoque en la discapacidad, participamos en el Mes de la Atención al Empleo de los Discapacitados, e iniciamos una revisión de nuestro estado actual de accesibilidad para identificar futuras áreas de enfoque liderada por personas con discapacidades, y en colaboración con ellas.

“Es un honor para nosotros asociarnos con **Disability:IN**, nuestros colegas con discapacidades y aliados a medida que fomentamos mayor inclusión, equidad y accesibilidad en toda nuestra organización. Creemos firmemente que las organizaciones que son inclusivas de las discapacidades brindan un mejor lugar de trabajo a todos”.



**SARAH PASHE**

Líder de DEIA, Accesibilidad



# Diversidad de mercado

Trabajamos con organizaciones que comparten nuestro compromiso a través de la colaboración, la inversión y la innovación continua.



Continuamos basándonos en nuestros diversos legados y colaboración innovadora conociendo a personas en donde se encuentren y estando junto a ellas durante todo su recorrido por la atención médica.

En 2022:

- Brindamos apoyo para los premios John Winske Memorial Awards, ofrecidos por el **Consortio de Políticas para Discapacidad** (DPC, por sus siglas en inglés).
- Expandimos los beneficios de atención de la comunidad LGBTQ+ en colaboración con **Included Health**, una plataforma de navegación y atención virtual para poblaciones de pocos recursos.
- Expandimos las áreas geográficas de nuestro producto de atención médica, brindando servicio a más miembros con discapacidades que son elegibles tanto para Medicaid como para Medicare.
- Nos asociamos con una agencia publicitaria inclusiva y multicultural, **Dex**, con el fin de perfeccionar nuestras estrategias de mensajería.



"Nuestros equipos diversos y colaborativos nos permiten diseñar, desarrollar y entregar innovadores esfuerzos de difusión de marketing comunitario, compromiso inclusivo y experiencias de servicio que se conectan, de manera auténtica y culturalmente relevante, con las identidades, las necesidades y los valores de los diversos miembros a los que servimos".



**PHIL BARR**

EVP, Presidente, Mercados



# Inclusión económica

Creamos oportunidades económicas para negocios pequeños y diversos, y estos fortalecen nuestro valor comercial e impulsan la ventaja competitiva.



Buscamos activamente la inclusión continua de negocios de propiedad de grupos minoritarios, mujeres, veteranos, comunidad LGBT y personas con discapacidades, así como empresas comerciales pequeñas, como parte del **Programa de Inclusión Económica y Diversidad de Proveedores** de Point32Health.

Hacer negocios con proveedores diversos ayuda a mantener nuestra compañía en la vanguardia de productos y servicios innovadores que benefician a nuestros clientes, colegas y comunidades, a su vez que ayuda al negocio a esforzarse de manera que cree empleos y otros impactos económicos positivos, incluyendo el desarrollo económico de las comunidades de bajos recursos donde vivimos y trabajamos.

Point32Health se conecta con organizaciones enfocadas en la diversidad de proveedores como **el Consejo de Desarrollo de Proveedores de Minorías de Greater New England**, la **Cámara de Comercio LGBT de Massachusetts**, **Disability:IN** y la Junta consultiva del **Programa de Referentes de la Cámara de Comercio de Greater Boston**.

Alentamos a los diversos proveedores a registrarse en nuestro **programa de inclusión**.



“Los proveedores diversos les proporcionan creatividad y opiniones diversas a nuestros procesos. Nuestra estrategia se lanzó hace más de seis años, y nos enorgullece el progreso e impacto que hemos logrado mediante inversiones en negocios con dueños diversos. Nuestro objetivo es ampliar estos éxitos e incrementar el porcentaje de nuestro desembolso en proveedores diversos en un 50 por ciento para el año 2025”.



**DANIEL PENZA**

Gerente de Adquisiciones

## Asociarse con negocios diversos

Estos son dos ejemplos de compañías diversas con las cuales Point32Health ha tenido el privilegio de colaborar en el año 2022 en respaldo de nuestras necesidades comerciales.



**Josiane Martinez** es fundadora y directora general de Archipiélago Strategies Group (ASG), una galardonada agencia multicultural de marketing de Massachusetts. Como negocio de propiedad de una mujer, de propiedad de un grupo minoritario y de propiedad de una persona que pertenece a la comunidad LGBTQ, ASG se enfoca en crear una economía más inclusiva y apoyar a las comunidades marginadas en toda el área de Massachusetts, los Estados Unidos y a nivel internacional.



**Anthony A. Samuels** ha trabajado como presidente y director general de DRB Facility Services desde su fundación en 1993. Actualmente, supervisa una compañía que da empleo a un equipo de más de 600 miembros y que es reconocida como líder en la comunidad comercial. Su compañía ha sido proveedora de Point32Health durante más de cinco años. El señor Samuel es un filántropo, se desempeña en numerosas juntas sin fines de lucro, y es un mentor para otros dueños de negocios y jóvenes en muchas comunidades locales.



“Como ejemplo de cómo impulsamos la acción en la diversidad de proveedores, llevamos a cabo una revisión de nuestra cartera de inversiones a inicios de 2022 y, basándonos en esta evaluación, transferimos 230 millones de dólares a gestores de inversión con fuertes características DE&A en sus equipos de propiedad, dirección e inversión. Estas empresas además están altamente valoradas en cuanto a políticas DE&I internas y su impacto positivo en sus comunidades. Los 230 millones de dólares representan aproximadamente el 10% de nuestros activos en cartera a largo plazo que tercerizamos a los gestores”.

### ROLAND PRICE

Vicepresidente, Tesorero



**Existe urgencia e importancia e nuestro trabajo DEIA y equidad sanitaria por delante. Estamos listos.**



## Nuestro camino hacia adelante

El camino por recorrer puede no ser fácil. Reconocemos fácilmente las muchas oportunidades de crecimiento y progreso que tenemos por delante. Factores como viabilidad económica, acceso, diversidad y la complejidad de la atención médica podrían hacer que el progreso de DEIA y equidad sanitaria se sienta desalentador y elusivo, pero no insuperable.

Trabajaremos más duro, con más enfoque, más energía y con el innegable poder de más de 4,000 colegas para hacer progresar nuestra estrategia de DEIA y de equidad sanitaria. Trabajaremos cada día para mejorar nuestra capacidad de llegar a más miembros y superar las barreras sistémicas para lograr una sociedad más saludable. Aspiramos a hacer lo que nos corresponde para promover la igualdad, creando una cultura de inclusión de modo que todas las personas tengan la oportunidad de acceso a atención médica asequible y de alta calidad y alcancen todo su potencial. Confiamos en que esto nos llevará a la realización de nuestro propósito de guiar y fomentar vidas más saludables para todos.

### El trabajo acaba de empezar.

Lo invitamos a obtener más información sobre Point32Health, las interesantes oportunidades profesionales que ofrecemos, las maneras de colaborar con nuestras comunidades, y cómo vivimos nuestro propósito, visitando [point32health.org](https://point32health.org).

