

培养一个具有  
包容性和多样化的  
组织以实现我们的  
目标

2022 年多样性、公平性、包容性、可及性 (DEIA)  
和健康公平报告

2023 年 6 月

# 目录

- 3 我们领导层的相关信息
- 4 我们的 DEIA 和健康公平战略
- 9 健康公平
- 14 思想领导力
- 17 护理社区
- 18 文化
- 21 员工多样性
- 24 同事资源组 (CRG)
- 28 可及性
- 30 市场多样性
- 32 经济包容
- 35 我们的前进道路





# 我们领导层的相关信息

我们非常自豪地介绍我们的首份年度 Point32Health 多样性、公平性、包容性、可及性 (DEIA) 和健康公平报告。该报告强调了我们为建立一个稳固的护理社区所做的共同努力。在报告中，您将了解到我们员工和合作伙伴的深刻见解，通过这些见解，您可以了解到我们致力于实现我们的共同价值观和目标，即让每个人过上更健康的生活。

我们在实现 DEIA 和健康公平战略方面取得的努力非常重要，但我们也认识到仍有更多需要做的。我们受到未来以及在未来几年实现这些目标的激励。



CAIN A. HAYES  
总裁兼首席执行官



PETER CHURCH  
首席人力官



JAVIER BARRIENTOS  
首席多元化官

“我们拥有 4000 多名员工，背景、经验、技能和洞察力丰富多样，这些都帮助我们推动所服务的会员实现可持续变革和健康公平。”

CAIN A. HAYES  
总裁兼首席执行官



我们对于 DEIA 和健康公平的承诺不仅符合我们的目标，而且影响着我们的行为，促进我们制定更优秀的战略。

2022 年，我们成立了一个基金会，将 Point32Health 的两个传统组织在 DEIA 和健康公平方面的工作与我们未来的愿景相结合，旨在创建一个全新的、企业级的综合 DEIA 和健康公平战略。我们认为，通过培养多样化和包容性的员工队伍，并持续提高公平性和可及性，有助于为每个人创造更好的 DEIA 和健康公平结果。

如果没有员工的激情和奉献精神，没有多年来对 DEIA 和健康公平的集体关注，我们今天的成就不会取得。

# 我们长期致力于推动 DEIA 和健康公平。



《首席执行官多元化与包容行动承诺》(CEO Action for Diversity & Inclusion™ pledge) 的早期美国签署方之一。



被 Disability:IN 指定为极具残障包容性的最佳工作场所。

获得人权运动公司平等指数 (Human Rights Campaign Corporate Equality Index) 100% 的分数。

五个业务资源小组促进了工作场所和社区的包容性，关注多元文化背景、性少数群体 (LGBTQ+)、退伍军人及军属、残疾人和妇女。

为所有员工提供文化能力、无意识偏见和反种族主义教育经历。

为 LGBTQ+ 群体组建了同事资源小组。

哈佛社区健康计划 (Harvard Pilgrim) 和哈佛医学院 (HMS) 创建并联合资助了门诊护理和预防部 (2009 年更名为群体医学系 (Department of Population Medicine))，并以教学和研究为使命。

创建了全国为数不多的同性伴侣福利计划。



创建了 Harvard Pilgrim Health Care 研究所道德咨询计划，为所有会员和员工提供服务。

减少了结直肠癌筛查差距，获得 NCQA 多元文化创新奖。



为员工启动了年度无意识偏见日，旨在识别工作场所的偏见，通过开展坦诚对话来促进有意义的变革，并孕育能够提升多样性和包容性的思想。

通过供应商包容性计划解决经济包容问题，鼓励与多元化企业签订超过 8000 万美元的合同。

创建了免费的产妇陪护计划，旨在增进孕期健康水平，并为我们的 Medicaid 会员提供产后护理。

通过多元文化服务项目对双语会员服务代表进行文化敏感性技巧和医疗保健词汇方面的培训。



为商业客户打造了一个独特的健康计划，成功降低了医疗保健费用的同时，提高了工人的薪资待遇。

健康公平委员会成立了一个工作组和行动计划，为所有会员和受新冠肺炎 (COVID-19) 影响最严重的社区的成员提供支持。

减少种族/民族差异的国家健康计划合作组织的 10 个创始成员之一。

被公认为我们地区首批创建跨性别健康福利附加条款的健康计划之一，包括性别转换和最高/最低手术覆盖范围。

获得人权运动公司平等指数 (Human Rights Campaign Corporate Equality Index) 100% 的分数。



推出了基于社区的干预措施，以减少西班牙裔糖尿病成员每年眼科检查的差异。

Health Equity Inclusion Track 带头做出努力，为所有会员和受新冠肺炎 (COVID-19) 影响最严重的社区的成员提供支持。

# Point32Health

通过 Harvard Pilgrim Health Care 和 Tufts Health Plan 结合创立





推出了移动医疗诊所、流动疫苗诊所，并扩大了远程医疗服务。

成立了企业范围的健康公平指导委员会，对选民的健康公平方案、临床/业务一致性和整体健康公平经验提供监督和指导。

获得美国医疗管理学院 (ACHE) 颁发的 MA Diversity award。

Harvard Pilgrim Health Care 的 Commercial Combined (HMO/POS) MA/ME 和 Exchange (HMO) MA/ME 计划以及 Tufts Health Plan 的 Medicaid 和 Exchange HMO 计划获得了国家质量保证委员会 (NCQA) 的全面健康公平认证。


任命了新的首席多元化官，创建了 DEIA 和健康公平团队，更新了战略。

八个同事资源组 (CRG) 开始了 CRG 转型。


与波士顿医疗中心合作，促进孕产妇健康公平。


推出了社会不平等指数，以更好地了解 and 解决成员的人生各个阶段的健康社会决定因素。







我们的 DEIA 和健康公平战略是指导我们在以下关键领域实现可持续增长和影响的指南针：


 健康公平


 可及性

 文化

 市场多样性

 员工多样性

 经济包容

 同事资源组 (CRG)





# 健康 公平

我们所做的一切  
都为了实现健康公平。

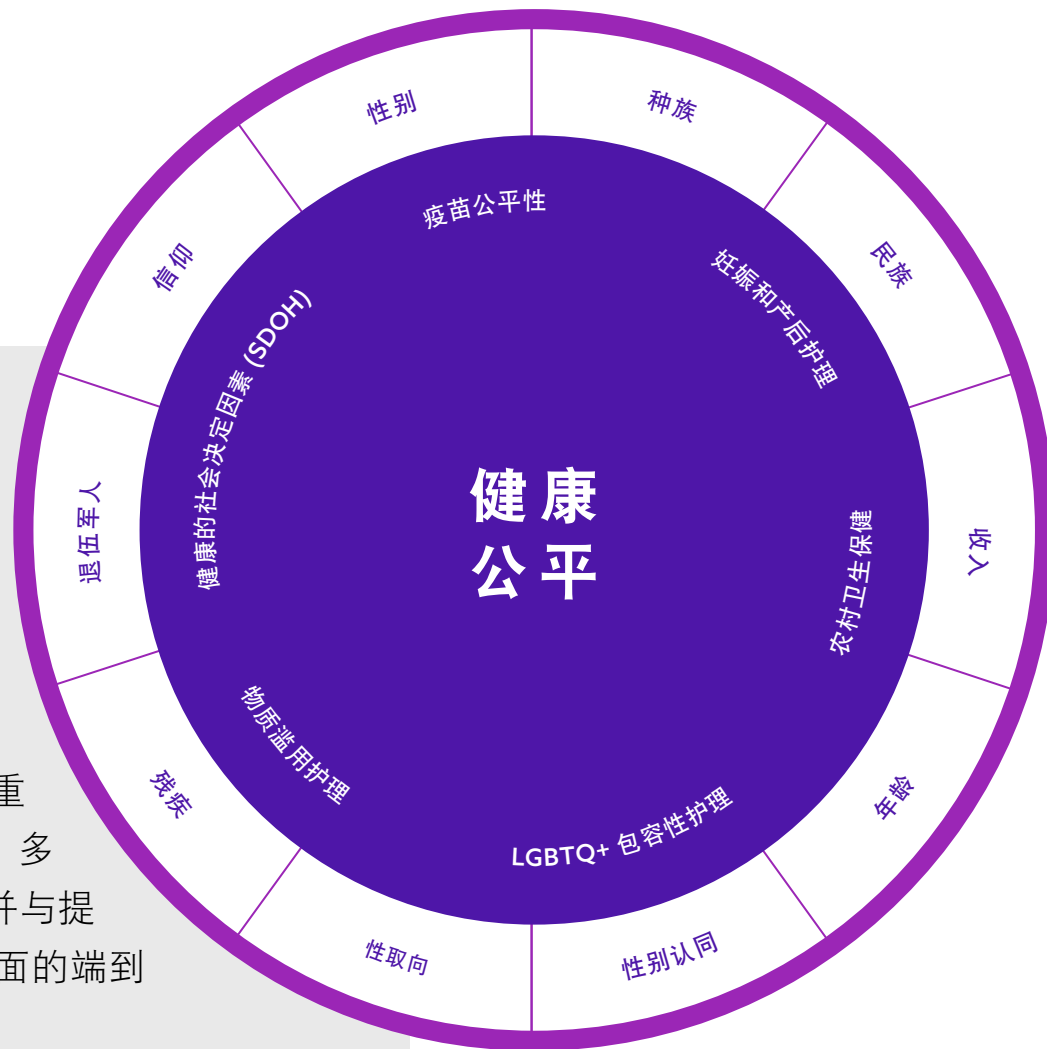
们坚信健康公平对于每一个人、每一件事都有着深远的影响。我们实现健康公平的核心在于确保每个人都能获得高质量、负担得起的医疗保健，并且我们努力确保每个人都有充分的机会发挥健康潜力。

我们重点关注以下健康公平领域：

- 妊娠和产后护理
- 农村卫生保健
- LGBTQ+ 包容性护理
- 物质滥用护理
- 健康的社会决定因素 (SDOH)
- 疫苗公平性

以上领域是基于我们组织多年来在促进健康公平方面的大量工作中所选定的，涉及的范围包括种族、民族、年龄、性别、性取向、性别认同或表达、信仰、收入、残疾、退伍军人身份和其他身体或社会特征。

我们视健康的社会决定因素为所有健康公平战略重点领域的基础，并将其贯穿于我们服务的多层面、多元化的成员和社区。通过与社区组织密切合作，并与提供者系统和成员紧密协作，我们为成员建立了全面的端到端护理模式。



## 以下是我们在健康公平方面采取的一些具体措施的示例：



流动疫苗诊所，为受新冠疫情影响最严重社区的 3800 多名居民提供了便捷的接种疫苗服务



四家医院合作伙伴的移动诊所，为新罕布什尔州北部农村居民提供初级和预防保健服务



与当地医疗保健提供者合作的远程医疗计划，为缅因州农村居民提供服务



与罗德岛州妇婴医院和 Meals on Wheels 合作，为孕妇和产后父母提供健康食品



提供文化契合性服务，并进行种族、民族、语言、残疾 (RELD) /性取向、性别认同 (SOGI) 数据收集，为我们的成员提供支持，并进一步推动我们的健康公平工作，以分析、识别健康不平等现象并对此采取行动

“健康公平不仅仅是某一个人或群体关注的问题，而是有效解决多种健康决定因素的结果，关乎每个人。健康公平的实现承载了医疗保健中社会公正性的核心价值。”



社会工作硕士  
WENDY RUE WILLIAMS  
健康公平负责人





## 案例研究

我们通过创新和社区主导的合作关系，打破障碍，为学生提供行为健康服务，助力他们拥有更健康的生活。

总部位于哈洛维尔的 MCD Global Health (MCD) 于 2022 年春季开始试点，为缅因州贝利维尔伍德兰小学和伍德兰初高中以及该区 AOS 90 学区的学生和教职工提供虚拟行为健康服务和其他所需资源。该项目通过培训当地居民成为社区保健工作者和服务导航员，帮助学生和家庭联系所需资源。这种方式可以确保所有从行为健康服务中受益的学生，不论是面对面还是通过远程医疗，都能获得他们需要的服务。

贝利维尔镇议会于 2021 年 8 月成立了社区健康特设委员会，该委员会通过社区评估，发现提供行为健康服务对于贝利维尔居民来说是迫切之需。不到一年时间，行为健康远程治疗项目便得以启动。





Point32Health 基金会提供了 50 万美元的等额津贴，帮助社区启动这项举措。AOS 90 学区负责人 Patricia Metta 表示：“该计划以一种合理的方式回应了年轻人迫切的行为和心理健康需求，并展示了当坚定的社区领袖聚集在一起时，变革是如何发生的”。

自该项目启动以来，已有 30 名学生与行为健康提供者进行了匹配（面对面和虚拟），截至 2023 年 7 月 31 日，该项目将为 80 名学生提供服务。该模式提供全年支持，让学生和教职工在整个夏季期间都能获得行为健康远程治疗服务。

“随着对公平的行为和心理医疗保健需求的日益增加，我们的社区合作伙伴提供了重要资源，用以改善学生及其家庭的生活质量，消除体制性障碍，从而改善整个社区的健康状况和福祉。”



医学博士 JEFFREY SEDLACK  
Point32Health 缅因州医学主任

## 思想领导力

我们的思想领导力合作伙伴提供世界级的研究和创新见解，以消除医疗保健系统、政策和流程中的偏见。

Point32Health 通过与 [Harvard Pilgrim Health Care 研究所](#) 30 年的合作（Point32Health 和哈佛医学院之间的研究和教学合作），在利用前瞻性研究方面处于独特地位。该研究所的群体医学系是美国第一个基于健康计划创办的医学系，其使命是通过与卫生计划、传送系统和公共卫生机构合作，在当地、全国和国际范围内进行研究和教育，改善卫生保健服务和人口健康。

该研究所的工作有助于为 Point32Health 执行新的创新战略提供信息和评估，以继续为成员提供高质量的循证护理，同时努力提高健康公平性。Harvard Pilgrim Health Care 研究所如何对 Point32Health 的健康公平性产生影响的两个示例如下。其中一个是我们的合作伙伴关系，以识别和消除临床数据算法中潜在的偏见来源。另一个是我们道德咨询计划的季度审议，这使我们能够倾听不同的声音，理解多种价值观，并在具有挑战性的主题上学习不同利益相关者的经验。

[了解更多](#) 有关 Harvard Pilgrim Health Care 研究所及其研究的信息。



### 选择研究出版物

Harvard Pilgrim Health Care 研究所的作者如下以粗体标出。

[Racial and Ethnic Disparities in Outpatient Treatment of COVID-19 - United States, January-July 2022.](#)

作者: **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.](#)

作者: 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.](#)

作者: 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





在种族和少数民族群体中，冠状病毒肺炎药物治疗方面依然存在差距。

该研究所 Jason Block 撰写的美国疾病控制与预防中心 (CDC) 发病率和死亡率周报<sup>1</sup>对这些差异进行了详细调查。该团队发现，从 2022 年 4 月至 7 月，与白人和非西班牙裔患者相比，黑人中 ≥20 岁新冠肺炎患者接受奈玛特韦/利托那韦治疗的比例降低 36%，西班牙族患者降低了 30%。这些差异存在于所有年龄组和免疫缺陷的患者中。



生活在社会不平等程度最高地区的成员在一年中从未看过医生的可能性是其他人的两倍。

来源：Point32Health 2022 年数据分析



黑人女性感染 HIV 的风险是白人女性的 11 倍。

在接触病毒之前服用抗 HIV 药物大大降低了感染的风险。Whitney Irie 和 Julia Marcus 领导了一项研究<sup>2</sup>，该研究对全国范围内抽样的黑人女性在抗 HIV 药物了解和使用兴趣方面的偏好进行了评估。他们发现，如果免费提供这些药物，三分之二的黑人女性会对使用这些药物感兴趣。大多数女性更喜欢口服药片，但也有一些女性更喜欢药物注射，尤其是担心被看到服药或感染 HIV 风险增加的女性。这些发现可用于改善向黑人妇女提供抗 HIV 药物的情况。



“我们利用我们在健康计划和医学院中的地位，扩大我们在促进健康公平和差异方面的工作范围，旨在产生持久的影响。”

医学博士、科学硕士 RICHARD PLATT  
Harvard Pilgrim Health Care 研究所群体医学系教授兼主任

<sup>1</sup>Boehmer 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.

<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.



百分之十五的美国儿童生活在食物不足的家庭中。

食物短缺对儿童的身体、情感和发育健康结果常会带来更为严重的影响。在该项研究中，研究所研究人员 Alon Peltz 及其同事发现，经过对多个影响变量进行调整后，儿童所在家庭存在粮食不足与其一年内需要急诊科或初级保健服务的几率显著相关。家庭粮食不足也与更高的旷课率和更少的常规或疾病护理机会有关。<sup>3</sup>



生活在社会不平等程度最高地区的哮喘患者经历多次急诊的几率是其他人的 1.7 倍。

来源：Point32Health 2022 年数据分析



该研究所研究人员领导的一项新研究<sup>4</sup>表明，儿童所在社区的物理和社会属性被越来越认为是影响整个人生健康的重要决定因素。

相较于成人而言，儿童可能更容易受到不利社区环境的影响，这些影响可能会对其终身健康产生不可忽视的影响。该研究所的 Izzuddin Aris 领导的一个研究小组发现，居住在儿童机遇指数得分较高地区的儿童从儿童到青少年每个阶段的平均 BMI 轨迹较低，肥胖风险较低，这与家庭社会人口和产前特征无关。研究小组在居住在社会脆弱性指数得分较低地区的儿童中观察到了类似的结果模式。这些关联性在居住在最高机遇或最低脆弱性社区的儿童中最为明显。重要的是，相较于生命后期受到的社区条件暴露，出生时暴露在社区中的影响最为显著，这表明孕期是社区暴露的一个重要途径。

<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.

## 我们是一个护理社区。

对 Point32Health 来说，企业公民权不仅仅是慈善行为；这是我们所做的一切：解决健康差距问题的产品和服务，推动公平和包容的商业活动，并积极参与解决社区需求并响应社区关切的社会参与活动。这正是我们在社区中扮演的角色，也是我们待员工的态度以及践行公司价值观的方式。

### 支持社区非营利组织

Point32Health 和我们基金会在 2022 年捐赠了 1500 多万美元的津贴、配套礼物、赞助、实物和其他捐赠物，用于支持非营利组织。

- 基金会向来自五个州的 140 多个社区非营利组织提供了近 800 万美元的赠款，其中 100 万美元用于通过倾听各方意见及消除体制性障碍来推动社会和种族公平。
- 来自员工、董事会成员的 150 多万美元捐款以及基金会向 600 多家当地非营利组织提供的配捐行动。该基金会还拓宽了配对捐款的范围，推出了新的计划，旨在支持我们服务的各州解决正义和公平问题。
- 我们的员工志愿者为非营利组织贡献了 9326 小时的宝贵时间，价值近 36 万美元。

该基金会还支持我们的企业公民计划。

[了解更多](#)关于 Point32Health 对社区的承诺。



“社区是我们工作的核心所在。随着我们不断地成长和发展，我们将继续向最接近问题的人学习，并继续致力于跟随社区的呼声和社区主导的解决方案。”



NORA MORENO CARGIE

Point32Health 基金会副会长、企业公民及负责人





# 文化

我们的文化是以互相关心  
为基石。



## 指引我们的价值观和信念

我们的共同价值观为我们在 Point32Health 的文化生活奠定了基础，塑造了我们的个人和集体行为的面貌。这些价值观代表了我们的共同信念，即我们如何做出决策、如何衡量绩效以及如何推动问责制，以实现我们的愿景，引导并赋予每个人获得更健康生活的权力。



### 乐于学习

因为我们相信.....

只有持续不断地学习，才能产生真正的、持久的影响。



### 自收其果

因为我们相信.....

真正的实际结果来自于早期的真实承诺和行动。



### 共同成长

因为我们相信.....

自己的成长和组织的成长是相互促进的，只有员工蓬勃发展，组织才能不断壮大。



### 营造共同体

因为我们相信.....

只有通过互相服务，我们才能更好地服务于他人。

我们深刻认识到包容性领导力的重要性，因此为进一步推广这一理念，我们提供了有关无意识偏见、DEIA 基础、微歧视以及反种族主义等主题的学习机会。

37% 的员工（1590 名员工）在 2022 年完成了所有四个计划。

## 我们创建了跨文化学习路径，以实现组织内所有成员的紧密联系，从而更好地完成工作。

我们在组织的各个层面都倡导包容和归属的文化，并且在工作中不断推进包容性的实现。为了提高不同文化之间的认知和参与度，我们在 2022 年试行了“文化社交时光”，以促进员工之间的跨文化交流，加深对差异的理解，并建设和谐共同体。

我们每月一小时的“文化社交时光”，融合了教育、福利和娱乐体验。在这个特殊的时刻里，员工们能够以多元化的视角感受各种全新的文化体验。“文化社交时光”向 Point32Health 的所有员工开放，提供了一种与同事和主讲人交流并向他们学习的方式。通过参与“文化社交时光”中有意义、积极的互动，员工们得以与其他人交流、加强联系，并践行我们的价值观。

2022 年，200 多名员工参加了的试点活动。2023 年，数千名员工参加了“文化社交时光”活动。

“很高兴看到我们的‘文化社交时光’活动在 Point32Health 发展壮大。我们时常听说这些会议对我们的很多员工意义重大，无论他们是亲临现场或是线上参与，甚至是在后期观看录制视频。这些每月一度的聚会旨在赞美并强调我们的重要身份。”



KATANIA SALOMON BAKER

多样化高级专家







# 员工多样性

推进 DEIA 和健康公平  
需要具备多样性员工队伍，  
他们应该准备好迎接挑战。



我们致力于在整个组织中培养多元化代表，这始于我们的首席执行官、董事会和高级领导，并扩展到整个组织。

我们深知，在多种类型的多样性中拥有稳固的代表，有助于我们更好地为成员、提供者、合作伙伴、供应商和社区提供服务。在此份报告中，我们首次以更广阔的视野分享我们的员工多样性数据。

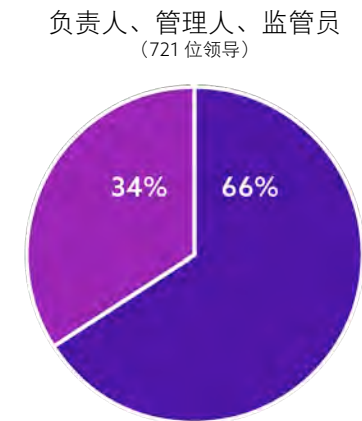
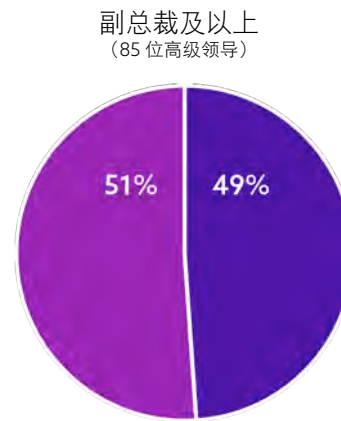
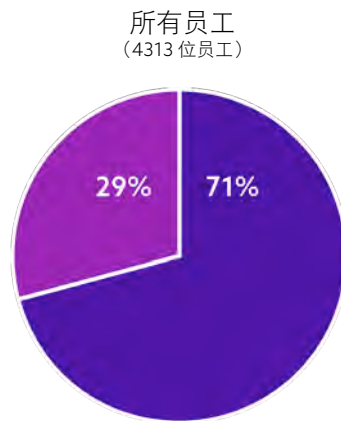
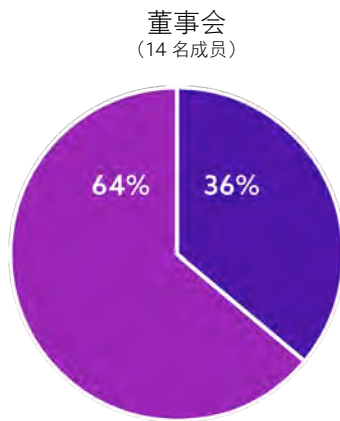
我们尊重所有员工背景、观点和经历的多样性。我们欣赏我们现有员工队伍的多样性，并坚定不移地履行我们的持久承诺。我们认识到我们还有许多需要努力的地方。在我们继续共同学习和成长的过程中，我们致力于扩大和深化 Point32Health 的多样性。

“建立强大的文化，培养员工多样性，意味着我们倾听同事的丰富见解，了解他们的差异，并加强联系，共同创造可行且公平的解决方案。”



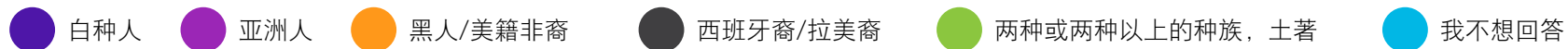
ROSE NGUYEN  
人才沟通负责人

性别： ● 女性 ● 男性

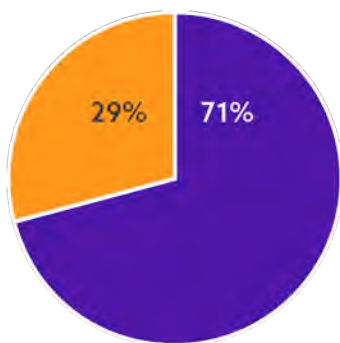


截至 2022 年 12 月 31 日的数据

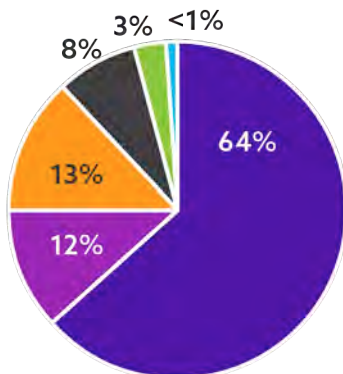
## 种族/民族



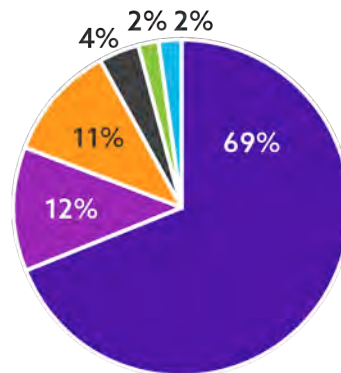
董事会  
(14名成员)



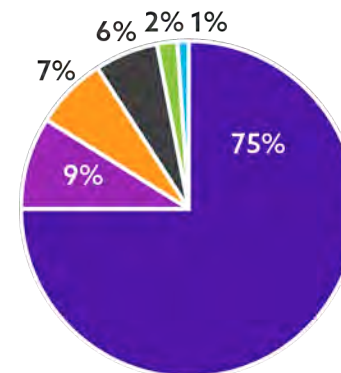
所有员工  
(4313位员工)



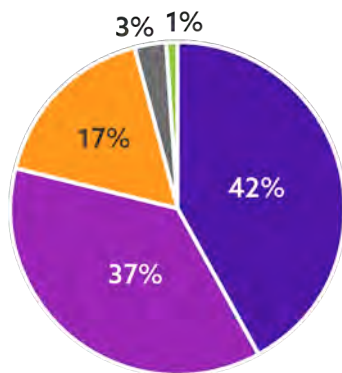
副总裁及以上  
(85位高级领导)



负责人、管理人、监管员  
(721位领导)



## 按年代划分的员工多样性:



5% 残疾人  
1% 退伍军人





# 同事资源组 (CRG)

我们通过 CRG 加速发展 DEIA 和健康公平文化。

我们的八个 CRG 向 Point32Health 的所有员工开放。CRG 成员帮助塑造包容性的工作环境，为跨越差异的对话和学习创造空间，分享商业洞察，并提供发展、网络化和指导机会。

2022 年，我们建立了一个提高执行发起人作用的管理结构，从而为发展和充分利用 CRG 成员的热情、商业洞察和知识打下了坚实的基础。我们的八个 CRG 中的每一个小组现在都由高级领导团队的一名成员领导。这些执行负责人与 CRG 领导人合作提供战略监督，以实现年度目标。

我们所有八个 CRG 都与他们的 CRG 成员一同主持社区会议，这是同事们共同参与社区、讨论相关话题、建立网络关系和增强联系的方式之一。



“我们的 CRG 成员同事分享他们的时间、才能和奉献精神，帮助建立联系和社区，重视个性化和包容性，同时培养新一代人才。”



KOREEN LEAVITT  
高级经理、多元文化联系 CRG 的营销与传播主管

我们于 2022 年底启动了 CRG 转型工作，为 2023 年确定新的领导团队、更新管理结构和创建数字中心，以促进 CRG 参与与合作奠定了基础。

到 2022 年 5 月，我们 12% 的员工是一个或多个 CRG 成员，年底更新至 16%，到 2023 年 5 月更新至 22%，这一比例在不断增长。



Abilities+ CRG 创造了一个包容性环境，其认可并欢迎所有残疾人，这有助于使 Point32Health 成为残疾同事和成员的首选公司。



Black Professionals CRG 为 Point32Health 内的黑人专业人员提供网络、指导、专业发展和领导机会，并协助盟友创建一个重视和利用黑人同事在各个层面的专业技能和才能的工作场所。



Flourish CRG 策划并推出包容性举措和活动，旨在提升我们的同事的幸福感和同时促进他们的个人和职业发展。





Military Veterans CRG 建立了一个对退伍军人友好的工作场所，向同事提供有关支持退伍军人社区的信息，并支持有现役/部署家庭成员的同事。



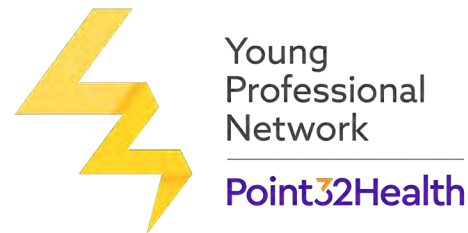
Multicultural Connection CRG 通过提高关注度和职业发展，激励、雇用和连接多元文化的员工队伍，以增强工作场所的积极性和包容性，并致力于解决影响 Point32Health 所有背景和种族团队成员的具体组织问题。



Pride Point CRG 营造了一个 LGBTQ+ 包容性的工作环境，聚集同事和同盟，通过外联和教育，促进对我们差异的尊重，并在我们生活和工作的地方创造社区意识。



Women & Allies Network CRG 提供专业发展机会和支持，使 Point32Health 的所有女性和同盟能够克服体制性障碍并取得成功。



Young Professional Network CRG 是一个年轻人和/或心态年轻人员以及专业人员群体，他们受到启发，赋予同事权力并让他们参与建立社区，促进个人和职业发展，并在 Point32Health 营造一个热情、包容的环境。



# 可及性

我们与残疾人合作，以促进包容性。



照片：Disability:IN





照片: Disability:IN

## 在具有残疾包容性的环境中， 我们能提高每个人的创造力、 创新能力和参与度。

我们意识到并高度重视可及性的重要性，认识到在公平的环境中残疾人可以轻松、独立、充分地参与活动并做出贡献，这种包容性所创造的价值是无法忽视的。

2022年，我们举办了一个以残疾人为中心的“文化社交时光”，参加了“残疾人士就业宣传月”，并启动了对我们无障碍现状的审查，以确定由残疾人领导并与残疾人合作的未来重点领域。

“我们很荣幸能够与 [Disability:IN](#)、我们的残疾同事及盟友合作，共同促进我们组织更大的包容性、公平性和可及性。在具备残疾包容性的组织里，每个人都能够拥有更好的工作场所。”



SARAH PASHE  
可及性 DEIA 负责人





# 市场 多样性

我们与那些通过伙伴关系、投资和持续创新分享我们承诺的组织进行合作。

我们将以多样性遗产和创新合作为基础，继续与各地区的人们建立联系，并在整个医疗保健旅程中与他们并肩作战。

在 2022 年，我们：

- 支持为残疾政策财团 (DPC)提供的约翰·W·坎贝尔纪念奖。
- 通过 Included Health（面向弱势群体的虚拟护理和导航平台）合作，扩大了 LGBTQ+ 的保健福利。
- 扩大了我们的医疗保健产品的地域范围，为更多有资格享受 Medicaid 和 Medicare 的残疾会员提供服务。
- 与一家具有包容性和多元文化的广告公司 Dex 合作，完善我们的通信策略。



“我们多元化的合作团队使我们能够设计、开发并提供创新的社区营销推广工作、包容性的参与和服务体验，以真实和文化相关的方式与我们服务的不同成员（包括身份、偏好、需求和价值观等方面）建立联系。”



PHIL BARR  
市场部执行副总裁、会长





# 经济 包容

我们致力于为小型和多样化的企业创造经济机会，这些企业不仅增强了我们的商业价值，还推动了我们的竞争优势。



作为 Point32Health 经济包容性和供应商多样性计划的一部分，我们积极推动少数民族、妇女、退伍军人、LGBT 和残疾人所有的企业以及小企业的持续包容性。

与多样化群体的所有供应商合作，以保持和创新产品和服务的前沿，同时使我们的客户、员工和社区受益。这种合作不仅能够帮助企业蓬勃发展，以创造就业机会和其他积极经济影响的方式，还能促进我们所生活和工作的弱势社区的经济增长。

Point32Health 与多样性供应商组织联系，如新英格兰少数族裔供应商发展委员会、马萨诸塞州 LGBT 商会、Disability:IN 以及波士顿商会先导者计划咨询委员会。

我们鼓励不同的供应商注册加入我们的 包容性计划。



“多样化供应商将创造力和多元思维带入我们的流程。我们的战略是在六年前启动的，我们为通过投资多元化企业所取得的进展和影响感到自豪。我们的目标是在巩固已有成就的基础上再接再厉，到 2025 年将我们多样化供应商支出的比例提高 50%。”



DANIEL PENZA  
采购部经理

## 与多元化企业合作

以下是 Point32Health 有幸在 2022 年合作且支持我们的业务需求的两家多样化公司：



Josiane Martinez 是马萨诸塞州屡获殊荣的多元文化营销机构 Archipelago Strategies Group (ASG) 的创始人兼首席执行官。作为一家女性所有、少数民族所有和 LGBTQ 所有的企业，ASG 专注于创建一个更具包容性的经济，并支持马萨诸塞州、全美甚至全球边缘化社区的发展。



自 1993 年 DRB Facility Services 成立以来，Anthony A. Samuels 一直担任该公司总裁兼首席执行官。如今，他管理着一家拥有 600 多名团队成员的公司，是商界公认的领导者。其公司五年多来一直是 Point32Health 的供应商。Samuels 先生是一位慈善家，其在许多非营利董事会任职，也是当地几个社区其他企业主和青年的导师。

“以下是我们如何推动供应商多样性行动的示例：2022 年初，我们对我们的投资组合进行了审查，并根据这一评估，向在所有权、管理和投资团队中具有明显 DE & I 特征的投资经理转账 2.3 亿美元。这些公司的内部 DE & I 政策及其对社区的积极影响也受到了高度评价。转账的 2.3 亿美元约占我们外包给经理的长期投资组合资产的 10%。”



ROLAND PRICE  
副总裁、财务主管





我们未来的 DEIA 和健康公平工作具有紧迫性和重要性。

我们已做好充分准备。





## 我们的前进道路

前方的道路可能会充满挑战。我们欣然承认，在我们面前还有许多成长和进步的机会。医疗保健的可负担性、可获得性、多样性和复杂性等诸多因素，可能会让人们在 DEIA 和健康公平进展的道路上感到困惑和望而却步，但这些因素并非无可克服。

我们将更加努力，投入更专注、更充沛的精力，借助 4000 多名员工强大的力量，推进我们的 DEIA 和健康公平战略。我们将每天精益求精，以提高我们接触更多成员的能力，克服体制性障碍，为建设一个更健康的社会而努力。我们渴望通过创造一种包容性的文化来促进公平，让所有人都有机会获得高质量、负担得起的医疗保健，并充分发挥他们的健康潜力。我们相信，这将有助于实现我们的目标，让每个人过上更加健康的生活。

我们的工作才刚刚开始。

欢迎大家访问 [point32health.org](https://point32health.org)，了解更多关于 Point32Health 的信息——包括我们提供的令人兴奋的职业机会、与社区互动的方式，以及我们如何实现目标。

