

# Lidear con nuestro Valor de Inclusión:

Impulsar el avance equitativo y los resultados para todos

Informe global de inclusión y diversidad 2021  
Septiembre, 2022



# Índice

- 3** Carta de Giovanni Caforio, MD,  
Presidente de la Junta Directiva y Director ejecutivo
- 4** Carta de Pamela Fisher,  
Directora de Diversidad e Inclusión
- 6** Acerca de Bristol Myers Squibb (BMS)
- 10** Nuestro camino hacia adelante: la inclusión y  
la diversidad fortalecen los cimientos de BMS
- 13** Pacientes y comunidades: abordar necesidades no  
cubiertas a través de la innovación y de la inclusión
- 22** Compañeros: aprovechar el poder del  
personal globalmente diverso a través de la  
inclusión y del sentido de pertenencia
- 38** Negocios e industria: impulsar el avance  
equitativo y los resultados para todos
- 44** El viaje continúa



# Una carta de Giovanni Caforio, MD, Presidente de la Junta Directiva y Director ejecutivo



**Giovanni Caforio, MD**

Presidente de la Junta Directiva y Director ejecutivo

Bristol Myers Squibb (BMS) es una empresa de base científica, pero, ante todo, somos una comunidad de profesionales compasivos dedicados a ayudar a mejorar la salud de los pacientes. Tenemos un compromiso inquebrantable para transformar las vidas de los pacientes a través de la ciencia en todo lo que hacemos.

Hacemos nuestro mejor trabajo porque hemos creado un entorno inclusivo y diverso que garantiza que nuestros más de 32.000 empleados en todo el mundo pueden ser ellos mismos en el trabajo. Sabemos que, a través de la inclusión y de la diversidad, fortalecemos los cimientos de BMS y liberamos nuestra capacidad colectiva para hacer realidad la promesa y el poder de la ciencia para todos

Aunque este informe amplifica nuestro progreso en 2021, también sirve para exigirnos responsabilidades. Estamos acelerando nuestros esfuerzos por impulsar la innovación científica para satisfacer las necesidades cambiantes de los pacientes en todo el mundo e impulsar un rendimiento empresarial sostenible.

La necesidad de desarrollar tratamientos innovadores para enfermedades graves nunca ha sido mayor. Esa urgencia es una gran parte de la razón por la que constantemente nos encontramos en nuestra búsqueda de reducir las disparidades

en la salud. Somos muy conscientes del papel que puede desempeñar el acceso a nuestros medicamentos en la mejora de las vidas de los pacientes y sus familias, por lo que estamos haciendo todo lo posible para garantizar una mayor equidad en salud.

Nuestro enfoque en la inclusión y en la diversidad está en el corazón de lo que somos como empresa. La importancia de esta misión se refleja en nuestros audaces compromisos de inclusión, diversidad y equidad sanitaria, así como en mi decisión de elevar el papel de director de inclusión y diversidad a mi equipo de liderazgo para fortalecer nuestra estrategia de negocio y crecimiento e impulsar resultados sanitarios más equitativos y sostenibles en todo el mundo.

Confío en que seguiremos creciendo y desafiándonos a nosotros mismos para abordar y satisfacer las necesidades no cubiertas de pacientes y comunidades de todo el mundo. Se merecen lo mejor de nosotros mismos y por eso no descansaremos hasta que la verdadera equidad en salud se haga realidad.

**Giovanni Caforio, MD**

Presidente de la Junta Directiva y Director ejecutivo

“Hacemos nuestro mejor trabajo porque hemos creado un entorno inclusivo y diverso que garantiza que nuestros más de 32.000 empleados en todo el mundo pueden ser ellos mismos en el trabajo.”

**Giovanni Caforio, MD**

Presidente de la Junta Directiva y Director ejecutivo

# Una carta de Pamela Fisher, Directora de Diversidad e Inclusión



**Pamela Fisher**  
Directora de Diversidad e Inclusión

“¿Para quién trabajas?” Esta pregunta nos ha servido como una llamada a la acción unificadora en BMS, un recordatorio a medida que nos esforzamos continuamente por descubrir, desarrollar y ofrecer medicamentos innovadores para transformar las vidas de los pacientes a través de nuestra ciencia. Esta pregunta conecta a los compañeros con nuestra visión y se alinea con uno de los **valores** fundamentales de la empresa: la **Inclusión**. Adoptamos la diversidad y fomentamos un entorno en el que todos podamos trabajar juntos a pleno potencial para impulsar la innovación y el crecimiento y abordar las necesidades no cubiertas de nuestros pacientes y comunidades en todo el mundo.

Desde que me incorporé a la empresa el año pasado, me he sentido honrada por la autenticidad, amabilidad y dedicación de nuestros compañeros de todo el mundo y por su pasión por colaborar y participar en oportunidades para desarrollar nuestra sólida base de inclusión y diversidad (I&D). Nos hemos alineado en torno a una estrategia integral y cohesiva de inclusión y diversidad global (Global Inclusion & Diversity, GI&D) en toda la empresa que lidera con nuestro Valor de inclusión

y fortalece la conexión humana que aportamos a nuestro trabajo diario para impulsar avances científicos para nuestros pacientes y comunidades, para nuestros compañeros y para los negocios y la industria.

Nuestra estrategia se basa en la creencia de **que la inclusión y la diversidad impulsan el avance equitativo y los resultados para todos**. Libera el poder que la humanidad aporta a nuestra ciencia. Este informe da vida a nuestra estrategia actualizada a través de historias de pacientes, los esfuerzos colectivos de compañeros de todo el mundo y a través de inversiones sostenibles a largo plazo para abordar las disparidades sanitarias en las comunidades desatendidas. También nos ayuda a mantenernos humildes, responsables y en el camino correcto para garantizar un crecimiento continuo.

Estamos orgullosos del progreso que hemos realizado en nuestros Compromisos de inclusión, diversidad y equidad en salud para el 2025. Le invitamos a ver nuestros logros en diversidad de empleados, equidad en salud, diversidad de proveedores, diversidad en ensayos clínicos y

donaciones de empleados en la siguiente página y a lo largo de nuestro Informe global de inclusión y diversidad de 2021. Estos descubrimientos establecen el nuevo estándar para BMS y dictan cómo operamos como empresa y cómo podemos mejorar para garantizar que nos mantenemos al más alto nivel en el cambiante panorama sanitario.

Estamos encantados de compartir contigo nuestra trayectoria en materia de inclusión, diversidad y equidad en salud y esperamos ansiosos involucrar a todos nuestras partes interesadas para seguir avanzando en nuestra sólida base de I+D y en nuestras prioridades comerciales. Juntos, podemos impulsar avances equitativos y resultados para todos.

A handwritten signature in black ink that reads "Pamela Fisher". The signature is fluid and cursive.

Saludos,  
**Pamela Fisher**  
Directora de Diversidad e Inclusión

# Bristol Myers Squibb y la Fundación Bristol Myers Squibb: Nuestro impacto en la inclusión y en la diversidad según las cifras

Global executive\* gender parity

# 45.5%

of global executives were women in 2021 vs. 42.6% in 2020

\*Vicepresidente o cargo superior

U.S. executive\* representation by race/ethnicity

# 4.5%

of U.S. executives were Black/African American in 2021 vs. 2.4% in 2020

# 7.2%

of U.S. executives were Latino/Hispanic in 2021 vs. 4.2% in 2020

# 17.7%

of U.S. executives were Asian American in 2021 vs. 16.7% in 2020

\*Vicepresidente o cargo superior

Diversity in clinical trials: Bringing clinical trials to diverse communities

# 54%

of U.S. clinical trial sites were located in highly diverse communities in 2021

Addressing health disparities in the U.S.

# \$27.9M

across 107 grants was awarded to support the health disparity efforts of non-profit organizations and external partners in 2021

Supplier diversity spending

# \$899M

in spending with diverse businesses in 2021 vs. \$695M in 2020

# 45%

growth in supplier diversity spending between 2019 and 2021

Bristol Myers Squibb Foundation Diversity in Clinical Trials Award Program

# 52

scholars selected through the Bristol Myers Squibb Foundation's Robert A. Winn Diversity in Clinical Trials Award Program

# 73%

of Robert A. Winn Diversity in Clinical Trial scholars come from groups underrepresented in medicine

Bristol Myers Squibb Foundation Employee Giving Program

# \$802K

awarded to social justice organizations (September 2020 – December 2021)

\*Bristol Myers Squibb hace donaciones a la Fundación Bristol Myers Squibb, una organización benéfica independiente.

# Acerca de Bristol Myers Squibb

## Nuestras áreas centrales

La ciencia innovadora es nuestra pasión. Los medicamentos transformacionales son nuestro objetivo. BMS se compromete a descubrir, desarrollar y proporcionar medicamentos transformadores en áreas en las que creemos que tenemos oportunidades de marcar una diferencia significativa para los pacientes: oncología, hematología, inmunología, cardiovascular y fibrosis.

**Oncología:** hemos sido pioneros en medicamentos innovadores que han ayudado a cambiar las expectativas de supervivencia de los pacientes con cánceres de tumores sólidos. A lo largo de nuestras décadas centrándonos en oncología, hemos liderado un cambio revolucionario en el tratamiento de más de 10 cánceres.

**Hematología:** estamos avanzando en los tratamientos contra el cáncer de la sangre con potencial transformacional y aprovechando los medicamentos que cambian la vida y que ahora representan las bases de la atención.

**Inmunología:** impulsada por nuestra pasión por ayudar a los pacientes y por nuestra profunda comprensión del sistema inmunitario que abarca más de 20 años de experiencia, BMS sigue persiguiendo ciencia innovadora para ofrecer soluciones significativas que aborden necesidades no cubiertas en reumatología, gastroenterología, dermatología y neurología.

**Cardiovascular:** nuestro profundo y prolongado compromiso con las enfermedades cardiovasculares comenzó hace más de 60 años. Hoy estamos evaluando múltiples fármacos novedosos para abordar las necesidades de los pacientes con afecciones cardiovasculares graves.

**Fibrosis:** estamos investigando medicamentos que tienen el potencial de detener o revertir el progreso de la fibrosis, la acumulación excesiva de tejido cicatricial que afecta al funcionamiento normal de los órganos. Al explorar nuevos mecanismos terapéuticos antifibróticos, esperamos avanzar en la próxima ola de medicamentos para la fibrosis a los pacientes con el objetivo de mejorar o restaurar la función orgánica.

Nuestra visión de transformar las vidas de los pacientes nos inspira cada día. Estamos desarrollando más de 50 compuestos y estudiando más de 40 áreas de enfermedad. Estamos comprometidos con el complejo y lento proceso de descubrir y probar nuevos compuestos farmacéuticos porque aportan nuevas esperanzas

## Progreso continuo en desarrollo

**\$11.4b**

invested in research and development

**11**

positive Phase 3 clinical trial readouts

**7**

high potential mid- to late-stage assets

**50+**

early-stage assets

**16**

new *Opdivo* approvals

**8**

approvals across New Product Portfolio in the U.S., EU and Japan

- 2 new cell therapies: *Abecma*<sup>®</sup> (idecabtagene vicleucel) and *Breyanzi*<sup>®</sup> (lisocabtagene maraleucel)
- New oral medicine for ulcerative colitis *Zeposia*<sup>®</sup> (ozanimod)

**FDA accepted submissions for 3 next-generation assets for\*:**

- Relatlimab plus nivolumab fixed dose combination for metastatic melanoma
- Mavacamten for obstructive hypertrophic cardiomyopathy (HCM)
- Deucravacitinib for moderate to severe plaque psoriasis

\*Detalles de la presentación a la FDA basados en el estado normativo de

**Strong revenue growth across portfolio**

**17%**

*Eliquis*<sup>®</sup> (apixaban) year-over-year growth

**8%**

*Opdivo*<sup>®</sup> (nivolumab) year-over-year growth

**20%**

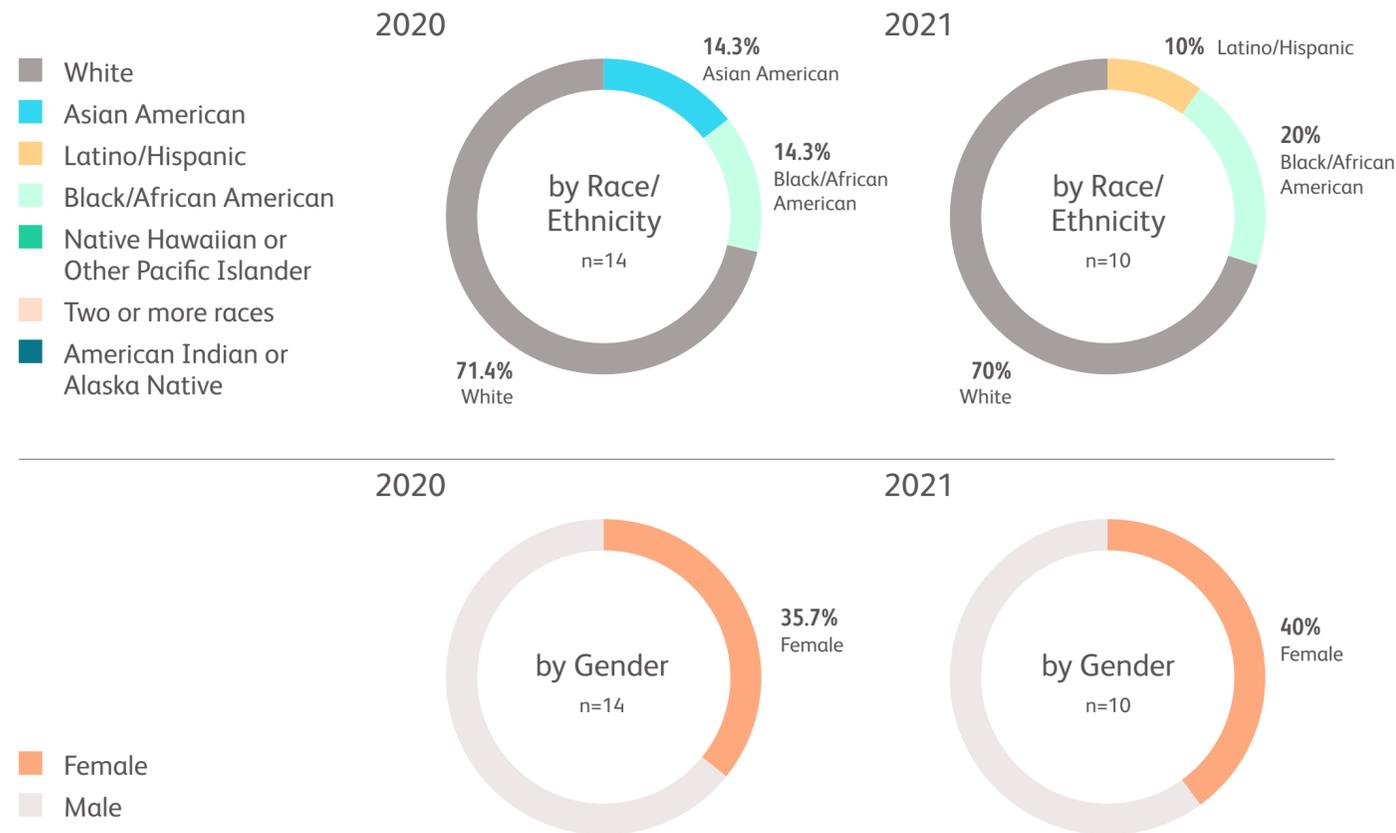
*Yervoy*<sup>®</sup> (ipilimumab) year-over-year growth

# Nuestra junta directiva

Elegida anualmente por nuestros accionistas, la junta directiva es responsable de establecer políticas corporativas amplias y del desempeño general de nuestra empresa. Los directores evalúan el desempeño de ciertos directivos ejecutivos que son responsables del funcionamiento diario de la empresa. En 2021, el Consejo revisó nuestro progreso en I+D y equidad en salud para impulsar nuestro negocio.

Los siguientes datos reflejan la composición de nuestra junta directiva a diciembre de 2021.

## Composición de la junta



**Giovanni Caforio, MD**  
Board Chair and Chief Executive Officer



**Peter J. Arduini**  
President and Chief Executive Officer of GE Healthcare



**Deepak L. Bhatt, MD, MPH**  
Executive Director of Interventional Cardiovascular Programs Professor, Harvard Medical School\*



**Julia A. Haller, MD**  
Ophthalmologist-In-Chief, Wills Eye Hospital



**Manuel Hidalgo Medina, MD, PhD**  
Chief, Division of Hematology and Medical Oncology, Weill Cornell Medicine and New York-Presbyterian/Weill Cornell Medical Center



**Paula A. Price**  
Former Executive Vice President and Chief Financial Officer, Macy's, Inc.



**Derica W. Rice**  
Former Executive Vice President, CVS Health and President, Pharmacy Benefits Business, CVS Caremark



**Theodore R. Samuels**  
Lead Independent Director and Retired President of Capital Guardian Trust Company



**Gerald L. Storch**  
Chief Executive Officer, Storch Advisors



**Karen H. Vousden, PhD**  
Senior Group Leader, The Francis Crick Institute and Chief Scientist, Cancer Research UK

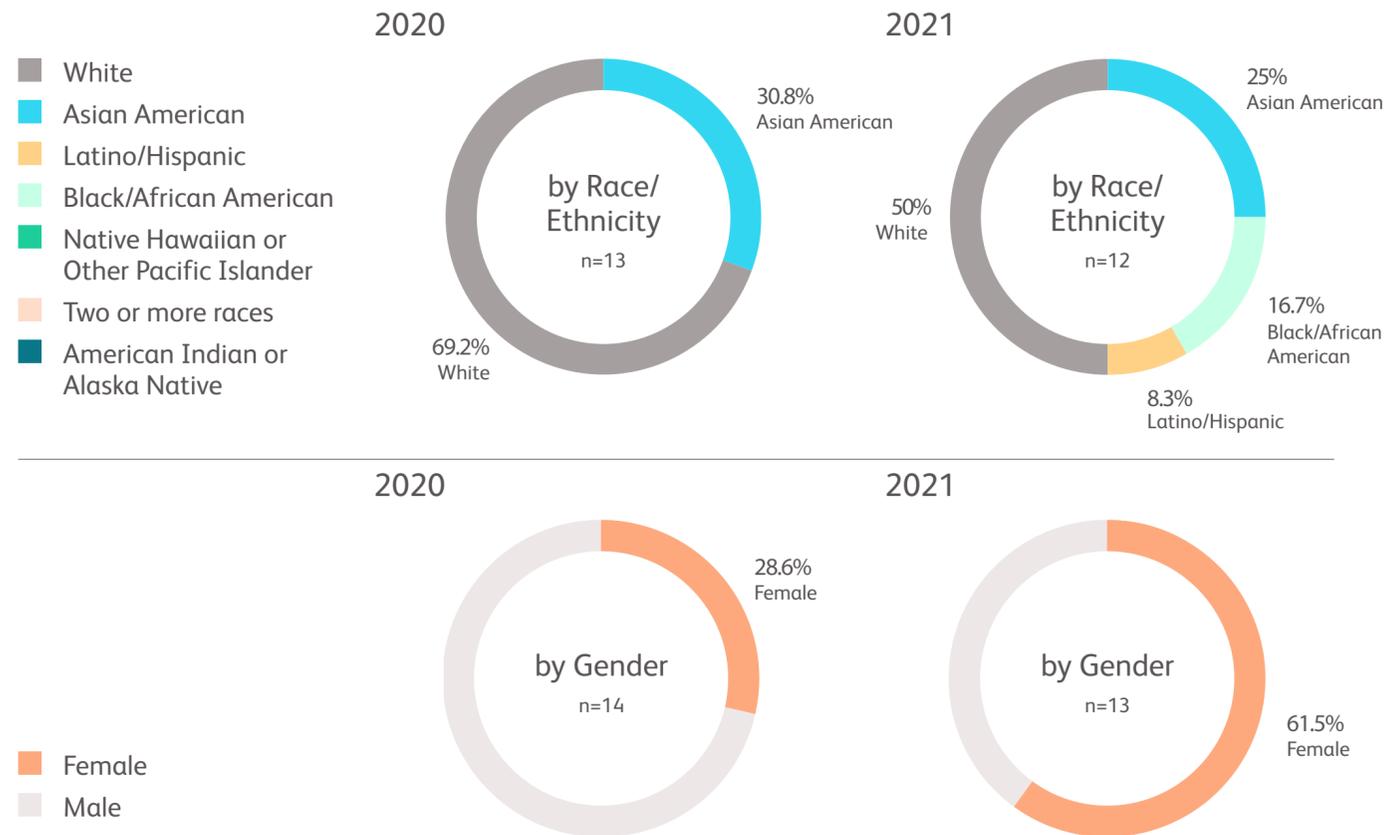


**Phyllis R. Yale**  
Advisory Partner, Bain & Company

\*Nuevo Director del Consejo de Administración nombrado en 2022

# Nuestro equipo de liderazgo

Nos guía un equipo de liderazgo que aporta un conjunto rico y diverso de experiencias globales para navegar por un panorama sanitario global en constante evolución y a un ritmo vertiginoso. El equipo es responsable de cumplir con nuestros compromisos de I+D y equidad en salud con nuestros pacientes y comunidades, compañeros y con nuestro negocio y sector. En última instancia, nuestro éxito se medirá por la diferencia que podemos marcar en las vidas de los pacientes.



**Giovanni Caforio, MD**  
Board Chair and Chief Executive Officer



**Chris Boerner, PhD**  
Executive Vice President, Chief Commercialization Officer



**David Elkins**  
Executive Vice President and Chief Financial Officer



**Pamela Fisher**  
Chief Inclusion & Diversity Officer



**Cari Gallman**  
Chief Compliance and Ethics Officer



**Samit Hirawat, MD**  
Executive Vice President, Chief Medical Officer, Global Drug Development



**Sandra Leung**  
Executive Vice President, General Counsel



**Greg Meyers**  
Executive Vice President, Chief Digital & Technology Officer\*



**Elizabeth A. Mily**  
Executive Vice President, Strategy & Business Development



**Ann M. Powell**  
Executive Vice President, Chief Human Resources Office



**Karin Shanahan**  
Executive Vice President, GLOBAL Product Development & Supply\*



**Catalina Vargas**  
Chief of Staff to the Chief Executive Officer



**Rupert Vessey, MA, BM, BCh, FRCP, DPhil**  
Executive Vice President and President, Research and Early Development



**Estelle Vester-Blokland, MD**  
Senior Vice President, Global Medical Affairs

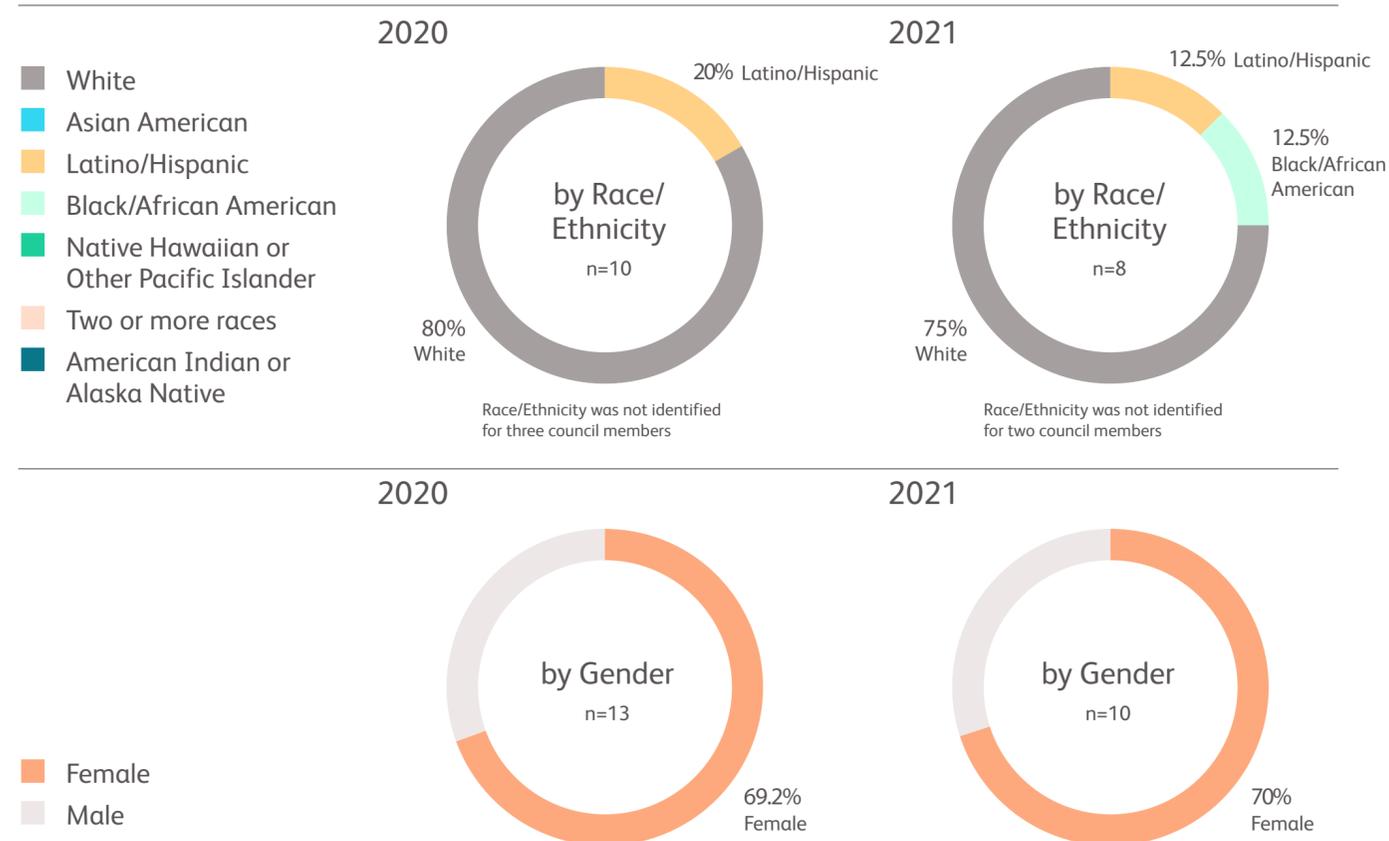


**Michelle Weese**  
Executive Vice President, Corporate Affairs

\*Nuevo miembro de LT nombrado en 2022

# Nuestro Consejo Global de Inclusión y Diversidad

Presidido por el director ejecutivo, el Consejo Global de Inclusión y Diversidad (Global Inclusion & Diversity Council, GIDC) proporciona dirección estratégica, mejores prácticas compartidas y responsabilidad a nivel de empresa y unidad de negocio/funcional para avanzar en las prioridades de I+D y equidad en salud de BMS y ofrecer resultados significativos.



**Giovanni Caforio, MD**  
Board Chair and Chief Executive Officer



**Ann M. Powell**  
Executive Vice President, Chief Human Resources Officer



**Pamela Fisher**  
Chief Inclusion & Diversity Officer



**Ester Banque**  
SVP GM of US Hematology, Worldwide Commercial



**John Damonti**  
President, Bristol Myers Squibb Foundation; VP Corporate Philanthropy



**Amadou Diarra**  
SVP, Global Policy, Advocacy and Government Affairs, Corporate Affairs



**Kimberly Jablonski**  
VP Corporate Governance and Securities Law, Employee Benefits & Corporate Secretary, Corporate Legal



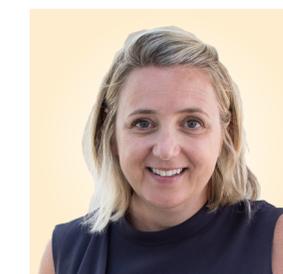
**Sydney Klein**  
SVP, Chief Information Security Officer & Head of IT Core Services, Information Technology



**Rao Mantri**  
SVP, Product Development Global Product Development & Supply\*



**Farryn Melton**  
SVP, Chief Procurement Officer, Global Business Operations



**Kathryn Owen**  
SVP, Global Development Operations, Global Drug Development

\*Nuevo miembro del GIDC nombrado en 2022



Argentina

# 01

## Nuestro camino hacia adelante: la inclusión y la diversidad fortalecen los cimientos de BMS

Nos guiamos por una visión única: transformar las vidas de los pacientes a través de la ciencia, y estamos alineados con uno de los seis valores fundamentales de nuestra empresa: la inclusión. Para hacer realidad esta visión, hemos confiado en la fortaleza de nuestra rica historia y de nuestro prolongado compromiso con la inclusión y la diversidad para garantizar que podemos generar un impacto y resultados significativos para nuestros pacientes y comunidades, nuestros compañeros y nuestro negocio y sector. Nuestra estrategia y prioridades de inclusión y diversidad global son los primeros pasos en ese camino.

# Nuestros valores

## INCLUSIÓN

Adoptamos la diversidad y fomentamos un entorno en el que todos podamos trabajar juntos al máximo de nuestro potencial

## INTEGRIDAD

Demostramos ética, integridad y calidad en todo lo que hacemos por los pacientes, clientes y compañeros

## URGENCIA

Nos movemos juntos con rapidez y calidad porque los pacientes están esperando

## RESPONSABILIDAD

Todos somos dueños del éxito de Bristol Myers Squibb y nos esforzamos por ser transparentes y por cumplir nuestros compromisos

## INNOVACIÓN

Buscamos soluciones disruptivas y audaces para los pacientes

## PASIÓN

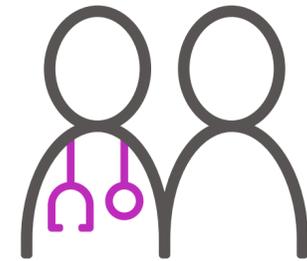
Nuestra dedicación al aprendizaje y a la excelencia nos ayuda a lograr resultados excepcionales



United States

# Lideramos con nuestro Valor de Inclusión

Nuestra estrategia de inclusión y diversidad global tiene tres pilares centrados en las partes interesadas de importancia crítica.



## Pacientes y comunidades

Impulsar la innovación y el crecimiento para abordar las necesidades no cubiertas de nuestros pacientes y comunidades cada vez más diversos en todo el mundo.

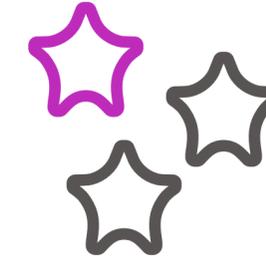
Invertimos incansablemente e impulsamos la innovación y el crecimiento para comprender mejor y atender las necesidades no cubiertas y en evolución de nuestros pacientes y comunidades de todo el mundo. Sabemos que debemos cuidar exhaustivamente de nuestros pacientes y comunidades abordando los determinantes sociales de la salud, así como las disparidades sanitarias. Seguimos impulsando este esfuerzo a través de nuestros compromisos de equidad en salud: diversidad en ensayos clínicos, salud pública global y diversidad de proveedores.



## Compañeros

Lideramos con nuestro Valor de Inclusión para avanzar en un lugar de trabajo en el que nuestros compañeros sientan que pertenecen y que sus perspectivas únicas se valoran y recompensan, a la vez que se **construye una fuerza laboral global** que refleja las diversas culturas, antecedentes y experiencias de nuestros pacientes y comunidades en todo el mundo.

Confiamos en nuestra cultura inclusiva para involucrar y aprovechar el poder colectivo de nuestros compañeros en todo el mundo. Seguimos reforzando las competencias de liderazgo inclusivo en todos los niveles, negocios y mercados para atraer, desarrollar y retener un personal globalmente diverso y para impulsar una mayor transparencia y responsabilidad para los líderes de personas.



## Negocios e industria

Reimaginar y transformar prácticas, procesos y políticas comerciales y del sector para lograr avances y resultados equitativos para todos.

Seguimos desafiándonos a nosotros mismos y a nuestro sector para liderar con audacia y transformar nuestras prácticas comerciales e impulsar un cambio sostenible y sistémico.



China

# 02

## Pacientes y comunidades

La inclusión y la diversidad fortalecen los cimientos de BMS para impulsar la innovación científica y atender las necesidades no cubiertas y en evolución de nuestros pacientes y comunidades, a nivel global.

# El panorama cambiante de los pacientes aumenta nuestra necesidad de dar forma a un futuro liderado por la inclusión para todos



“Como empresa impulsada por la ciencia, sabemos que es a través de la diversidad de pensamiento y experiencia que podemos descubrir, desarrollar y ofrecer medicamentos innovadores que ayudan a los pacientes a vencer enfermedades graves. Los pacientes confían más en nuestros medicamentos cuando sienten que sus propias comunidades se reflejan en las personas responsables de desarrollar estos tratamientos que salvan vidas. Es un privilegio atender a cualquier paciente que necesite nuestra ayuda, independientemente de quién sea o dónde se encuentre.”

**Samit Hirawat, MD**

Vicepresidente ejecutivo, Director médico, Desarrollo Global de Medicamentos



BMS está aprovechando nuestras prioridades de inclusión y diversidad para dar rienda suelta a nuestra capacidad colectiva de impulsar avances y resultados equitativos para todos. Nos impulsa nuestra preocupación por la creciente disparidad en el tratamiento de enfermedades en todo el mundo. Sabemos que los determinantes sociales de la salud, incluidos los factores sociales, económicos y medioambientales, contribuyen a las desigualdades sanitarias.

Como una de las empresas sanitarias más grandes del mundo, tenemos la responsabilidad de abordar las desigualdades sanitarias y nuestro objetivo es cuidar exhaustivamente a nuestros pacientes y comunidades. Estamos abordando la diversidad de nuestros ensayos clínicos y colaborando con socios en todo el panorama

sanitario con nuestro compromiso compartido de impulsar resultados diferenciados en educación y desarrollo económico en todas nuestras comunidades globales. Reconocemos el importante papel que podemos desempeñar en la dirección del cambio sistémico.

“El camino hacia una economía saludable para todos comienza con dar valor a las acciones correctas. Solo entonces podemos centrarnos en llevar a cabo acciones que tengan los valores correctos.”

**Consejo de la Organización Mundial de la Salud sobre la economía de la salud para todos<sup>1</sup>**



# Las disparidades en la carga de la enfermedad y las desigualdades en el acceso a una atención sanitaria de alta calidad impulsan el **compromiso de BMS** de satisfacer las necesidades no cubiertas de nuestros pacientes y comunidades, a nivel global.

## Cáncer

**33%**

de nuevos casos de cáncer se reportaron en Asia<sup>2</sup>

**49%**

de las muertes por cáncer nuevo se reportaron en Asia<sup>2</sup>

**61.7%**

de las tasas de supervivencia relativa a cinco años para los casos de cáncer de la sangre son más bajas para los asiáticos/isleños<sup>3</sup>

**2x**

Los latinos/hispanos tienen casi el doble de probabilidades de tener y de morir por cáncer de hígado que los blancos no hispanicos<sup>4</sup>

**60%**

de los hombres asiático-americanos presentan una tasa de muerte por cáncer de hígado un 60 % superior en comparación con los hombres blancos no hispanos<sup>5</sup>

**50K**

nuevos casos de cáncer se reportan cada año a la Administración de Veteranos<sup>6</sup>

## Esclerosis múltiple

**3x**

La esclerosis múltiple es 3 veces mayor en las mujeres que en los hombres<sup>9</sup>

## Personas con discapacidades

**4x**

Las personas con discapacidades dicen tener 4 veces más probabilidades de ser maltratadas en el sistema sanitario. Señalan haber sufrido prejuicios, estigmatización y discriminación por parte de proveedores de servicios sanitarios y del resto del personal de los centros de salud en comparación con las personas sin discapacidad<sup>10</sup>

## LGBTQ+

La personas LGBTQ+

**Con frecuencia evitan**

buscar atención sanitaria por temor a la estigmatización.<sup>11</sup>

## Competencia en la alfabetización sanitaria

**Solo el 12%**

de los estadounidenses adultos tienen conocimientos sanitarios competentes<sup>12</sup>

## Carga Global de la Enfermedad

**23%**

de la carga global de la enfermedad se encuentra en África subsahariana, pero representa el 16 % de la población mundial<sup>13</sup>

## Cardiopatía **+30%**

mayor probabilidad de muerte por cardiopatía entre los estadounidenses de raza negra/afroamericana que los blancos no hispanicos<sup>7</sup>

## Artritis reumatoide

**75%**

de los pacientes con artritis reumatoide son mujeres, a menudo empezando a acercarse a los 40 años<sup>8</sup>

“La tecnología y las capacidades digitales catalizarán nuestras formas de trabajar, desde cómo desarrollamos medicamentos, mejoramos la experiencia de los pacientes y llevamos a cabo nuestras principales operaciones comerciales. Ahora más que nunca, los avances tecnológicos en campos como la inteligencia artificial y el aprendizaje automático nos ayudarán a realizar ensayos clínicos más acordes con nuestra población y a desarrollar y ofrecer medicamentos innovadores que ayuden a los pacientes a vencer enfermedades graves.”

**Greg Meyers**

Vicepresidente ejecutivo, director de Innovación Digital y Tecnología

# Ganando terreno en cómo educamos a los pacientes, reclutamos para ensayos clínicos y mejoramos el acceso a una atención equitativa

Para garantizar la eficacia y la seguridad de nuestros medicamentos, necesitamos involucrar de forma auténtica a nuestros pacientes y comunidades en los procesos de descubrimiento, desarrollo y entrega. BMS se ha centrado en un esfuerzo global para aumentar la diversidad en los ensayos clínicos durante casi una década. Esto impulsó nuestro compromiso en 2020 de invertir 150 millones de dólares durante cinco años para acelerar la inclusión y diversidad y la equidad en salud. Debido al liderazgo de la empresa en este ámbito, pudimos desarrollar nuestros años de experiencia para ampliar nuestro compromiso de diversidad en ensayos clínicos, lo que aceleró nuestros esfuerzos existentes para incluir la identificación y la activación de centros de investigación de ensayos clínicos en ciudades raciales y étnicamente diversas de los EE. UU. Este enfoque también ha cambiado la forma en que realizamos ensayos clínicos con la vista puesta en hacerlos más accesibles, diversos e inclusivos, tanto en términos de los investigadores que realizan ensayos como de los pacientes que se inscriben en ellos. Nos enorgullece compartir que el 54 % de los centros de ensayos clínicos de EE. UU. se encontraron en comunidades muy diversas en 2021.

Además, desde el 2020, BMS ha trabajado estrechamente con defensores de los pacientes a través de una iniciativa llamada Recurso de compromiso de los expertos con el paciente (Patient Expert Engagement Resource), o PEER, para incorporar y amplificar de forma más formal la voz del paciente

en cada etapa, desde el descubrimiento y desarrollo de fármacos hasta la comercialización de productos. A través de PEER, contratamos a defensores de los pacientes para que aporten información en el diseño de ensayos clínicos, incluida la inclusión/los criterios de exclusión para la participación y la selección de los centros del estudio, así como para asegurarnos de que se les consulta en todos los protocolos fundamentales del ensayo antes de la aprobación interna.

“Como alguien que trabaja en operaciones clínicas con un importante afán por la ciencia y la equidad en salud, me angustia la disparidad entre quienes tienen seguro privado y quienes reciben asistencia pública en Argentina. En Argentina, el 40% de los pacientes reciben tratamiento en una institución pública, pero pocos tienen acceso a medicamentos innovadores. Mis compañeros y yo comenzamos a trabajar con hospitales e instituciones académicas locales para simplificar y estandarizar sus procesos con el fin de garantizar que todos los pacientes recibieran acceso al tratamiento, independientemente de sus ingresos”

**Cecilia Dantuono**  
Regional Clinical Operations  
BMS Americas Region, **Argentina** 🌐

“El Departamento de Asuntos Médicos Globales desempeña un papel fundamental en la implicación de la comunidad médica y la implementación de nuestra ciencia en la práctica clínica. Tener la oportunidad de interactuar con la comunidad en general me ha abierto los ojos a algunas de las desigualdades a las que se enfrenta en comunidades subrepresentadas y me ha incentivado a buscar nuevas formas de pensar que ayuden a servir mejor a nuestros pacientes, que confían en nuestros medicamentos que salvan vidas.”

**Estelle Vester-Blokland, MD**

Vicepresidenta sénior y Directora de Asuntos Médicos Globales



# La realidad de no ver mi futuro y el futuro de mis hijos fue real para mí Conozca a Latina, paciente de BMS, enfermera y sobreviviente del cáncer.

Desde pequeña, siempre he sentido que iba a ser una mujer fuerte. Creo que esa actitud me ayudó a llegar a donde estoy y convertirme en la enfermera que soy hoy. Cuando me diagnosticaron el cáncer, sentí que estaba en una etapa de negación. Me dijeron que si me hubieran diagnosticado 10 años antes, me podían haber quedado solo cinco años. Cuando compartí mi diagnóstico con mi marido, él fue una fuente de fuerza y supe que estaba preparada para luchar. Después de iniciar un nuevo tratamiento con BMS, comencé a ver resultados positivos. A medida que mi cáncer mejoraba, mi percepción cambiaba. Como sobreviviente, estoy agradecida no solo por mí y por mi familia, sino también por poder seguir haciendo lo que me gusta. Gracias a BMS y al éxito de mi tratamiento, puedo hacer lo que me apasiona, que es ayudar a la gente

[Vea a Latina contar su historia.](#)



# El compromiso diverso de los proveedores de BMS se alinea con objetivos más amplios de I+D y equidad en salud

“La diversidad en los proveedores promueve la innovación, defiende la creación de trabajos y tiene un impacto en toda la empresa. Por eso hemos fomentado relaciones con proveedores clave para lograr nuestro objetivo de crear una base de socios que refleje la rica diversidad y demografía de nuestra población de pacientes.”

**David Elkins**

Vicepresidente ejecutivo y Director financiero

Nuestra iniciativa de diversidad de proveedores es un imperativo global con asociaciones en EE. UU., Latinoamérica, Europa y Asia. A través de colaboraciones con empresas y proveedores de propiedad diversa, continuamos impulsando productos y servicios innovadores y de vanguardia que benefician a pacientes y comunidades, mientras ayudamos a nuestros socios comerciales a prosperar a través de la creación de trabajos y de otros impactos positivos.

Para BMS, la diversidad de proveedores proporciona innovación de “próxima generación” y una ventaja competitiva en toda la cadena de valor comercial y permite nuestra capacidad de cuidar, apoyar y abordar las brechas económicas, un determinante social de los resultados sanitarios, que existen en diversas comunidades. Nuestro objetivo es desarrollar y crear la capacidad de estos negocios

a través de la tutoría proporcionando becas a los programas de desarrollo de proveedores.

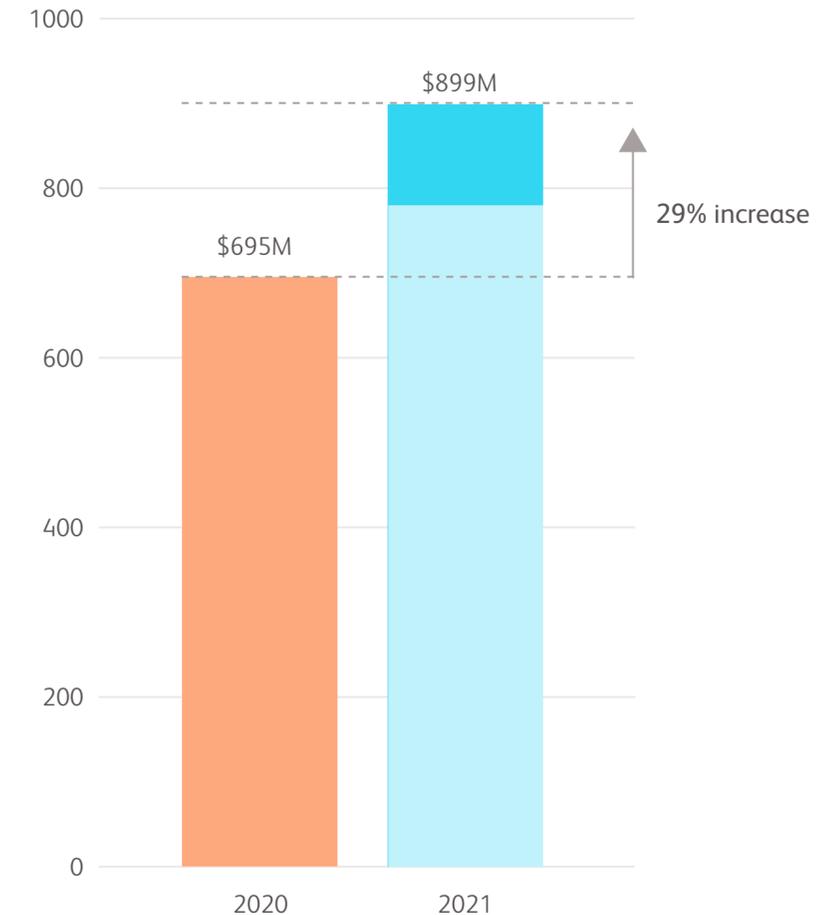
También aprovechamos la diversidad de proveedores para apoyar a las comunidades en las que vivimos y trabajamos a través de nuestros programas Power2Impact. Desde 2016, hemos llevado a cabo con éxito más de 20 compromisos de alcance comunitario para apoyar a las comunidades locales. El impacto de este trabajo se demuestra a través de iniciativas como Hope 4 The Holidays, una distribución de cajas de alimentos, kits de supervivencia contra el frío y mantas a más de 16.000 personas en Atlanta, Phoenix y Trenton; el patrocinio conjunto de la participación LGBTQ y de las mujeres maltratadas en la región de Florida y el acceso a recursos sanitarios y el patrocinio de la distribución de 1.000 libros de STEM por parte de Planet Mogul en escuelas de EE. UU. en

En 2021, alcanzamos los 899 millones de USD en gastos con diversos proveedores (objetivo de gasto de 780 millones de USD), un aumento del 29 % con respecto al año fiscal 2020 (695 millones de USD) y un aumento del 45 % desde 2019 (619 millones de USD).

colaboración con WBENC.

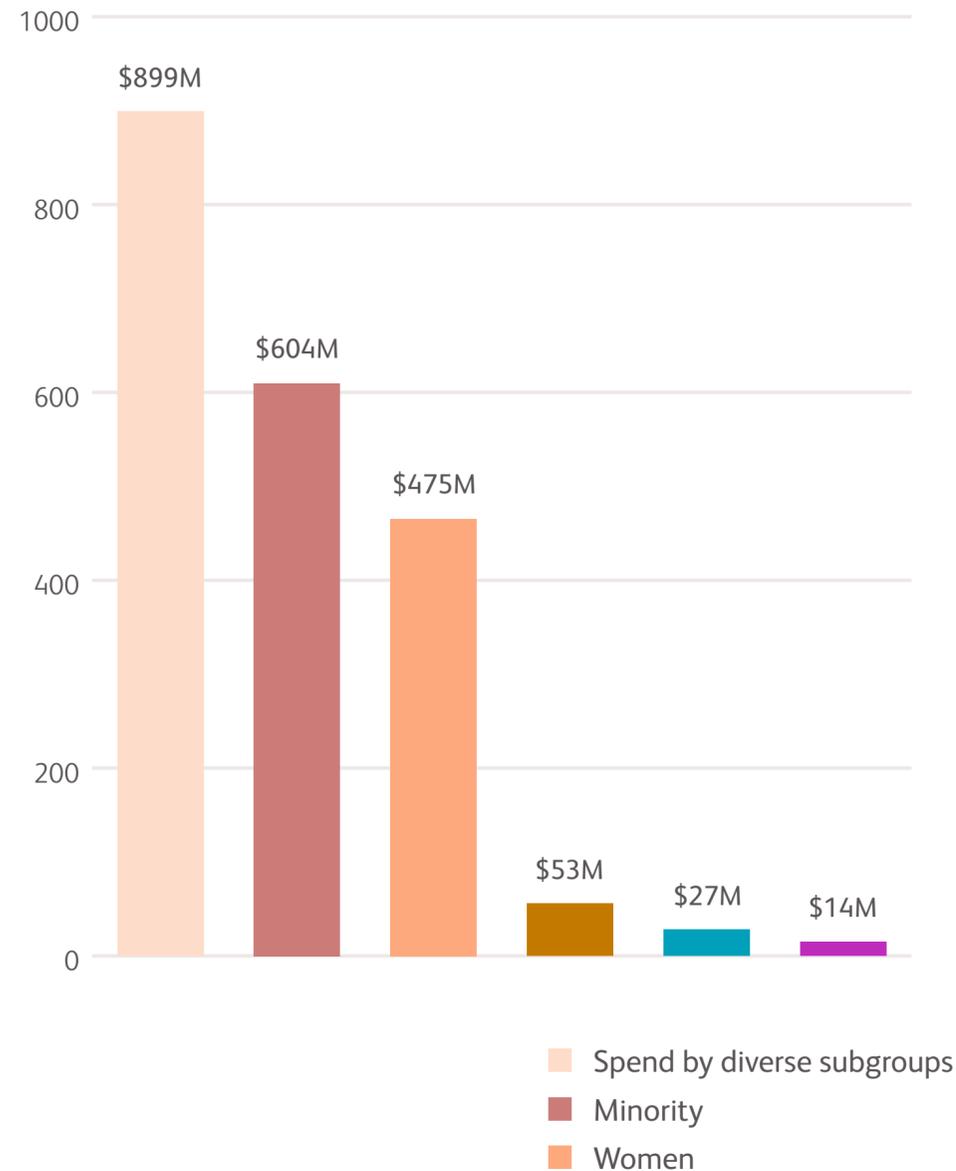
Nuestras iniciativas de adquisición de diversidad de proveedores están realmente integradas en el negocio y son un objetivo compartido en toda nuestra empresa. El programa de diversidad de proveedores de BMS se centra en la filosofía de “asociarse con un propósito”. La organización existe para defender el empoderamiento económico, la creación de riqueza y de empleo en la comunidad, mientras que se fomenta la innovación inclusiva y una cadena de suministro que refleja los valores de la empresa, sus pacientes y el mundo. A través de asociaciones significativas, el programa continúa teniendo un impacto transformador mientras genera confianza e inicia el cambio.

## Gasto en proveedores diversos

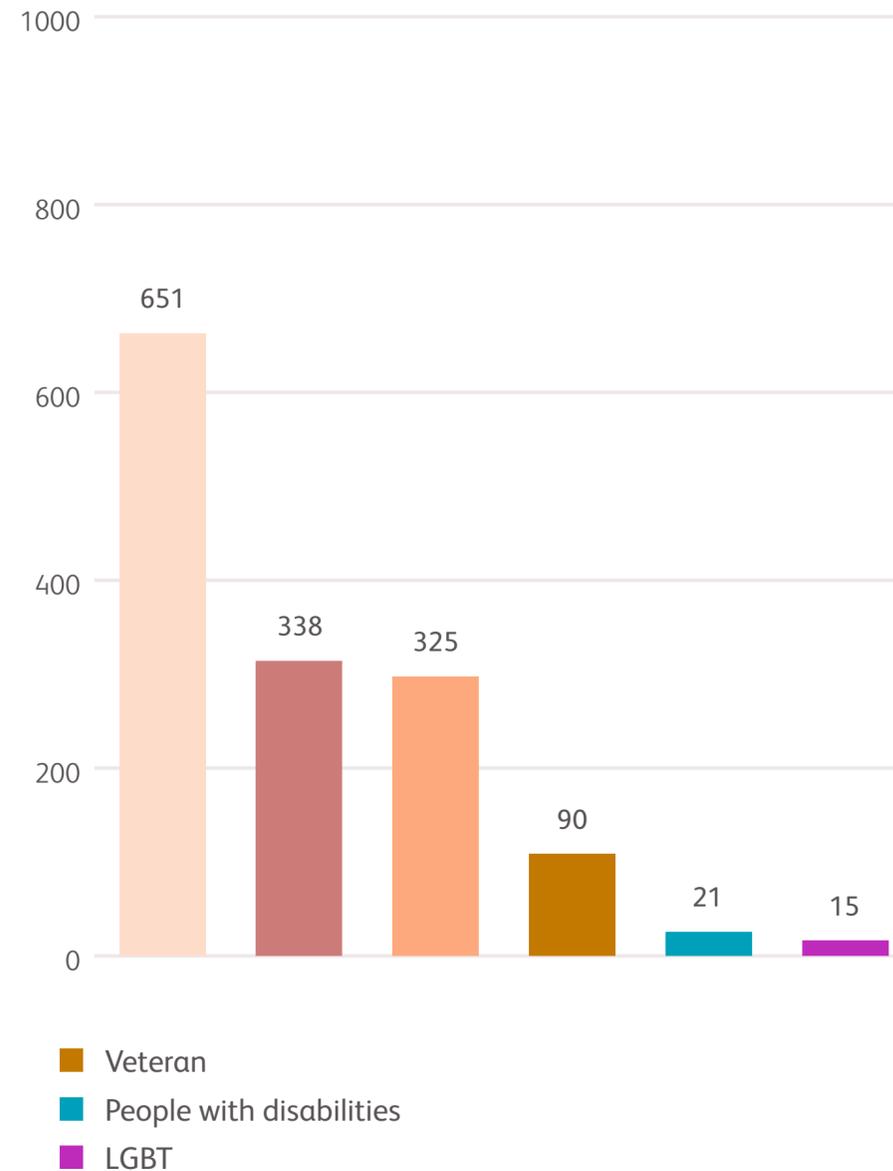


# El compromiso diverso de los proveedores de BMS se alinea con objetivos más amplios de I+D y equidad en salud (continuación)

Gasto de diversos subgrupos



Recuento de proveedores por subgrupos diversos



## Estudio del caso: Equipos diversos y perspectivas hacen avanzar las culturas inclusivas y resultados empresariales



Para demostrar nuestro compromiso de garantizar una cultura de inclusión y pertenencia, un equipo diverso de compañeros de BMS junto con el socio de gestión integrada de instalaciones, Jones Lang LaSalle, condujo un esfuerzo de abastecimiento colaborativo para armonizar el programa de servicios alimentarios en toda la red de BMS. El equipo seleccionó a SodexoMagic, una empresa de propiedad minoritaria (MBE), como proveedor de alimentos y servicios en 17 centros de BMS en los EE. UU.

SodexoMagic, que forma parte de la cartera de iconos empresariales y la superestrella del básquetbol jubilada **Earvin (Magic) Johnson** (propietario del 51 % de SodexoMagic), tiene un impacto social directo en la comunidad. La asociación se alinea con la misión general de nuestro programa de diversidad de proveedores, que utiliza la agilidad y la innovación para impulsar el desarrollo económico a través de la riqueza y la creación de empleo. BMS ofrece ahora a sus empleados y visitantes un programa gastronómico renovado con recetas modernas que sirven como opciones de alimentos culturalmente enriquecidos y a la vez promueven la sostenibilidad.

“SodexoMagic está muy alineado con el funcionamiento de BMS y con nuestros valores”, dijo Brian Voss, associate director, Facilities Services Procurement. “**Magic Johnson** es un gran experto en cuestiones relacionadas con la equidad en salud, la creación de comunidades y mucho más”.



# Retribución a nuestras comunidades a través de donaciones de empleados

## Un millón de formas de donar

La primera vez que Mike Patten escuchó hablar de Skills2Give fue a través de su gerente, quien lo describió como una oportunidad interesante para ofrecerse como voluntario y desarrollar sus habilidades. Patten, senior director, Research & Early Development Alliances, se sintió intrigado y cuando un compañero le comentó que participaba en Skills2Give y que estaba disfrutando de la experiencia, supo que tenía que probarlo.

Desde el año 2017, el programa Skills2Give ha conectado a empleados con organizaciones sin fines de lucro a través de oportunidades de voluntariado virtual basadas en habilidades. El programa ha facilitado más de 1 millón de dólares en servicios pro bono donados por empleados de BMS al sector sin fines de lucro.

Como gerente de personas y alguien que lleva varios años entrenando y asesorando, Patten se sintió bien equipado para ayudar a Phoenix House Texas, una organización que ayuda a los adolescentes que necesitan tratamiento por abuso de sustancias y salud mental. También consideró que su causa era muy importante. El desarrollo profesional es una gran necesidad para quienes trabajan en el sector sin fines de lucro, cuyas organizaciones suelen tener poco o ningún presupuesto para invertir en esta área. Los

miembros del personal a menudo desempeñan diversos roles y no tienen tiempo. Recibir asesoramiento y desarrollo profesional puede ser un verdadero cambio para estas organizaciones.

Desde el año 2017, ha estado trabajando individualmente con uno de los miembros de su personal y asesorándolo semanalmente sobre sus áreas de crecimiento, con excelentes resultados

“Me parece increíblemente gratificante”, dijo Patten, “Ha sido estupendo poder compartir mi experiencia, poder descubrir que puedo ayudar a otra persona. Personalmente, ha sido una buena oportunidad seguir perfeccionando y desarrollando mis habilidades y seguir reflexionando sobre cómo puedo mejorar como gerente y mentor. Ha sido una experiencia muy gratificante.”

**Mike Patten**  
Senior Director, Global Alliances,  
Business Development  
BMS Americas, **United States** 🌐

## \$1MM

en servicios pro bono por parte de empleados de BMS

## El programa combinado de donaciones permite a los empleados elegir su causa

El programa de donaciones para empleados de Bristol Myers Squibb es una iniciativa que dura todo el año y que apoya a nuestros empleados en los EE. UU. y en Puerto Rico en la donación a organizaciones benéficas idóneas. La Fundación Bristol Myers Squibb iguala las contribuciones en dólar por dólar.

Desde el inicio del programa de donaciones 2:1 para empleados como parte de nuestros compromisos de inclusión y diversidad y equidad en salud en septiembre de 2020, nuestros empleados donaron 267.400 USD a 24 organizaciones designadas que luchan contra la discriminación y promueven la justicia social, como la Iniciativa de Igualdad de Justicia, el Proyecto Trevor y el Fondo de Defensa Legal y Educación de la NAACP, el Instituto Mundial de Discapacidades y el Foro de Salud Asiático y de las Islas del Pacífico, que representan a organizaciones de difusión de los EE. UU. y todo el mundo. En general, la Fundación Bristol Myers Squibb combinó donaciones de empleados en EE. UU. y Puerto Rico 2:1 por un importe de 534.800 USD, por un total de 802.200 USD donados a estas organizaciones designadas entre septiembre de 2020 y diciembre de 2021. En el año 2021, los empleados de EE. UU. y Puerto Rico recibieron donaciones equivalentes de más de 7,5 millones de USD.

## Desde el inicio del programa vs. antes del programa

## 632

donantes únicos

## \$267,400

monto de la donación de los empleados

## \$534,800

monto equivalente de la Fundación Bristol Myers Squibb



# Fundación Bristol Myers Squibb: Avanzar en la representación diversa en los ensayos clínicos

Para avanzar en la representación diversa en los ensayos clínicos de EE. UU., la Fundación Bristol Myers Squibb, una organización benéfica independiente, ha establecido el programa de premiación de Diversidad en ensayos clínicos Robert A. Winn. Esta iniciativa única pretende mejorar la representación de diversos investigadores en ensayos clínicos. Sabemos que es más probable que los pacientes de grupos subrepresentados confíen y busquen atención y orientación de médicos o investigadores que hayan tenido experiencias vividas similares.

Teniendo esto en cuenta, la Fundación Bristol Myers Squibb, junto con socios sanitarios sin ánimo de lucro, está formando y desarrollando más de 250 nuevos investigadores clínicos en todo el país que son racial y étnicamente diversos o que tienen un compromiso demostrado con el aumento de la diversidad en los ensayos clínicos. Este sólido esfuerzo también está presentando y atrayendo a más de 250 estudiantes de medicina de comunidades subrepresentadas a trayectorias profesionales de investigación clínica, cambiando la cara del trabajo clínico.

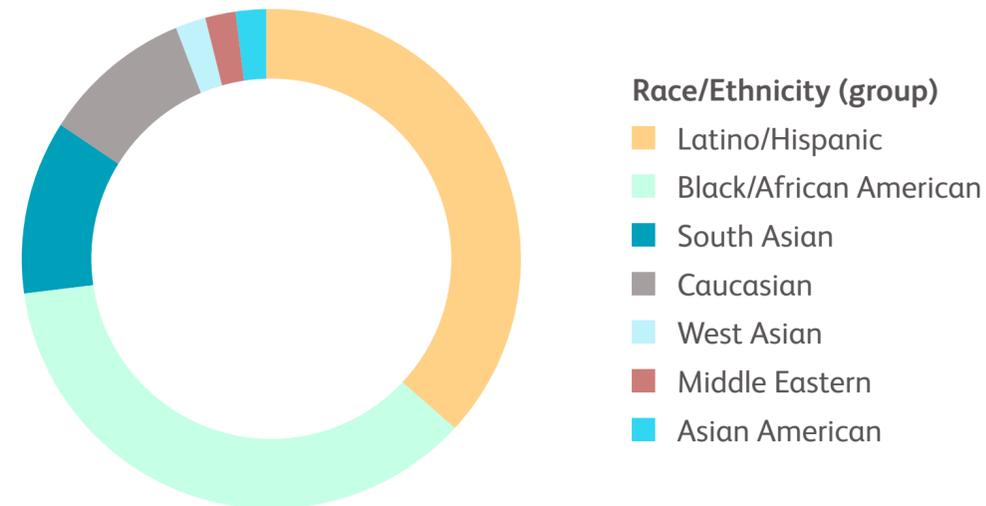
El programa también ayuda a los investigadores a desarrollar la capacidad y apoyará la expansión de los centros de ensayos clínicos en comunidades con diversas poblaciones de pacientes.

Además de este programa, las subvenciones en curso de la Fundación Bristol Myers Squibb seguirán teniendo un impacto sustancial en los esfuerzos por reducir las brechas raciales en el tratamiento y lograr la equidad en salud.

\*Bristol Myers Squibb donates to the Bristol Myers Squibb Foundation, an independent charitable organization.

## Grupos subrepresentados en la selección académica

En 2021, se seleccionaron 52 académicos a través del programa de premiación de Diversidad en ensayos clínicos Robert A. Winn de la Fundación Bristol Myers Squibb, con un 73 % procedentes de grupos infrarrepresentados en medicina: 19 latino/hispano; 19 negro/afroamericano; 6 sudasiático; 5 caucásico; 1 occidental asiático; 1 de Oriente Medio; 1 asiático-americano.\*



\*Data refers to Cohort I Physicians in the Winn Award Program

“Muchos aspectos del programa de la Fundación Bristol Myers Squibb lo hacen único. Su enfoque en ayudar a los participantes de ensayos clínicos a adquirir experiencia en métodos de investigación comprometidos con la comunidad es clave para desarrollar la confianza necesaria para lograr un aumento en la participación en ensayos clínicos por parte de personas de color, pero no hemos visto esto en ningún otro programa de este tipo.”

**Eliseo J. Pérez-Stable, MD**  
Director of the National Institute on Minority Health and Health Disparities  
National Institutes of Health



Ireland

# 03

## Compañeros

La inclusión y la diversidad fortalecen los cimientos de BMS para aprovechar el poder colectivo de las diversas culturas, orígenes y perspectivas de nuestros compañeros de todo el mundo.

# Construir una cultura de inclusión y pertenencia para aprovechar el poder y el impacto de nuestro personal globalmente diverso

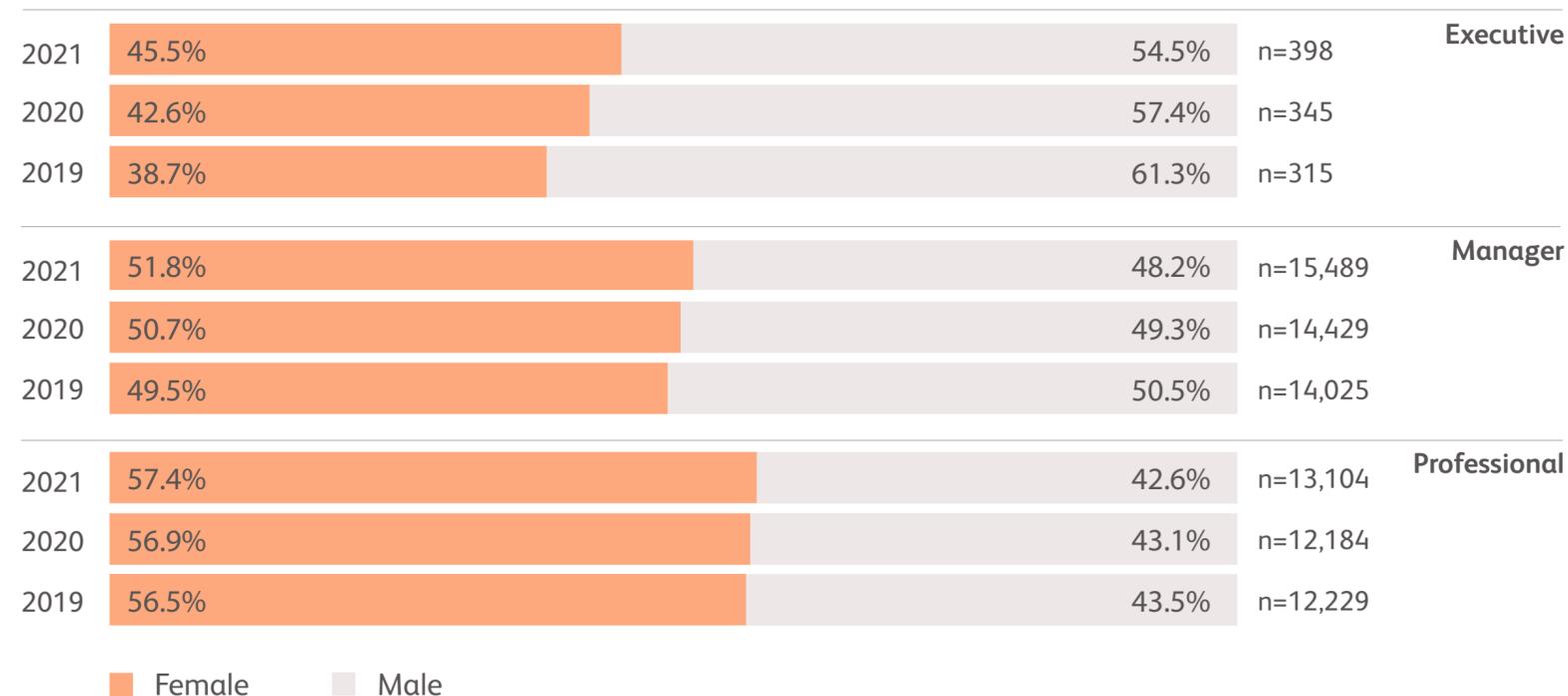
“Nuestra gente es nuestra mayor fortaleza. Es **esencial** que contemos con un **personal global** que refleje las diversas culturas, antecedentes y experiencias de nuestros pacientes y comunidades de todo el mundo. Nos centramos en crear un lugar de trabajo donde **todos sientan que pertenecen a él**, se valoren sus perspectivas únicas y puedan contribuir plenamente a la visión de BMS de transformar las vidas de los pacientes a través de la ciencia.”

**Ann M. Powell**

Vicepresidenta ejecutiva, directora de Recursos Humanos

ATRAER  
DESARROLLAR  
AVANZAR

Gráfico global de género por nivel de gestión



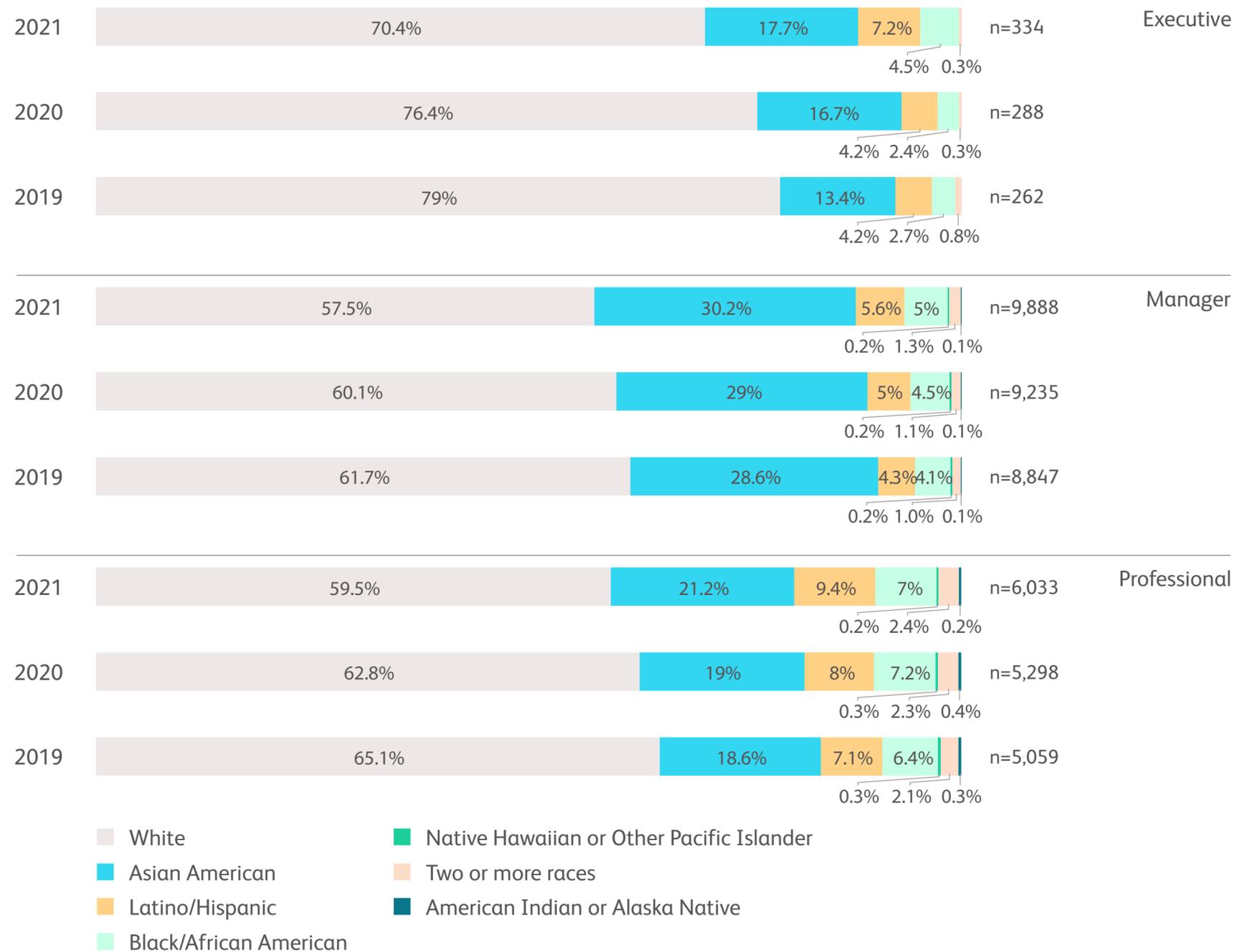
# Construir una cultura de inclusión y pertenencia para aprovechar el poder y el impacto de nuestro personal globalmente diverso (continuación)

Construir una plantilla globalmente diversa requiere intencionalidad, transparencia y responsabilidad, y al aprovechar las mejores prácticas de gestión del talento, el desarrollo acelerado del liderazgo y los comportamientos de liderazgo inclusivo, aprovechamos el poder colectivo de nuestros compañeros para impulsar la conexión humana y la innovación que aportamos a nuestro trabajo cada día

Estamos orgullosos de los importantes progresos que estamos realizando para ampliar la diversidad de nuestros equipos ejecutivos, directivos y profesionales.



## Etnia de EE. UU. según el gráfico de nivel de gestión



# Valoramos un equipo ejecutivo que refleje las perspectivas y los antecedentes de los pacientes y de las comunidades a las que servimos

## Objetivos de representación del personal

En el año 2020, asumimos compromisos audaces de inclusión, diversidad y equidad en salud para acelerar nuestros esfuerzos por abordar las desigualdades sistémicas e impulsar un cambio significativo. Estamos orgullosos del progreso que hemos realizado para lograr nuestros objetivos de representación de aspiraciones a nivel ejecutivo de nuestra organización, dada nuestra intencionalidad y responsabilidad.

- Lograr la paridad de género a nivel ejecutivo (VP+) globalmente para el 2022
- Representación ejecutiva doble (VP+) de empleados negros/ afroamericanos en los EE. UU. para el 2022 desde los niveles de 2020
- Representación ejecutiva doble (VP+) de empleados latinos/hispanos en los EE. UU. para el 2022 a partir de los niveles de 2020

## Global executive gender parity

# 45.5%

of global executives were women in 2021 vs. 42.6% in 2020

## U.S. executive representation by race/ethnicity

# 4.5%

of U.S. executives were Black/African American in 2021 vs. 2.4% in 2020

# 7.2%

of U.S. executives were Latino/ Hispanic in 2021 vs. 4.2% in 2020

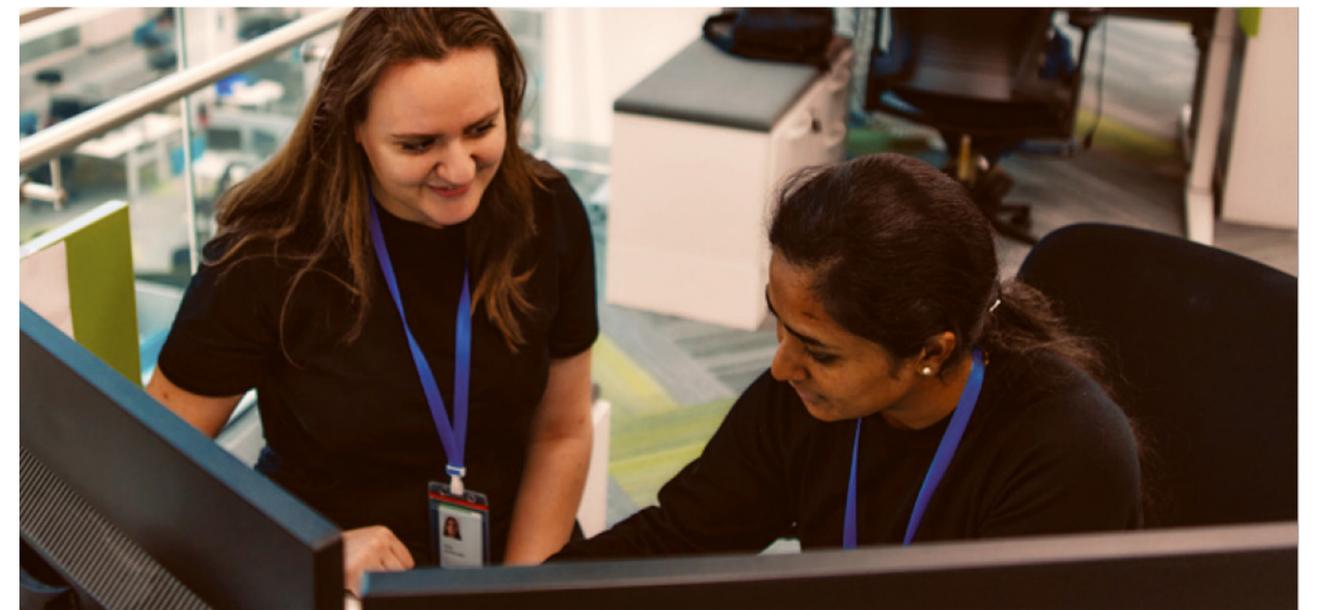
# 17.7%

of U.S. executives were Asian American in 2021 vs. 16.7% in 2020\*

“Sabemos que la inclusión y la diversidad están influenciadas por culturas, países y regiones, por lo que promovemos nuestras mejores prácticas y programas en todo BMS a nivel global, lo que nos permite **reducir el impacto de las desigualdades sistémicas políticas, sociales y económicas** y crear una cartera diversa y sólida de asociaciones que impulsen la innovación empresarial global.”

**Elizabeth A. Mily**

Vicepresidenta ejecutiva  
Estrategia y Desarrollo Comercial



# Creación de personal global y diverso impulsado por nuestros valores

## Equidad salarial

Nos comprometemos a pagar salarios equitativos como uno de los diversos facilitadores de un entorno laboral inclusivo y diverso. Es un principio de BMS pagar a los empleados equitativamente en función del trabajo que realizan, las capacidades y la experiencia que poseen y el desempeño y los valores que demuestran. Utilizamos un enfoque basado en el mercado para funciones en todos los niveles de la organización para establecer salarios iniciales y tomar decisiones salariales.

## Objetivos de aspiración: responsabilidad y transparencia

Al aprovechar el análisis y los datos del mercado externo, nos fijamos objetivos ambiciosos a cinco años para aumentar la representación de las mujeres en el sector sanitario de los EE. UU. en grupos raciales y étnicos históricamente infrarrepresentados en todo el mundo y en el sector sanitario. Nos esforzaremos por lograr estos objetivos haciéndonos responsables a través de indicadores clave de rendimiento (KPI) vinculados a datos críticos de gestión del talento, como planes de sucesión sólidos, asegurando y realizando un seguimiento de la diversidad de listas de candidatos y paneles de entrevistas.

## Desarrollo y avance acelerados del liderazgo

Hemos mejorado nuestras inversiones desde hace mucho tiempo en el desarrollo acelerado del liderazgo y hemos desarrollado contenido único y relevante para mujeres de todo el mundo y para grupos raciales

y étnicos infrarrepresentados en los EE. UU. Estas iniciativas incluyen la creación de oportunidades de desarrollo diferenciadas y planes de desarrollo que preparan a nuestros líderes para futuros desafíos globales.

## Insights for Success

Nuestro programa Insights for Success se ofrece a diversos empleados —mujeres, negros/ afroamericanos, latinos/hispanos y asiáticos-americanos— para mejorar su éxito profesional personal y organizativo y garantizar oportunidades de liderazgo equitativas. Durante el año 2021, organizamos varias cohortes en este programa y ofrecimos nuestra primera cohorte centrada en los empleados LGBTQ+.

“Como parte del equipo de BMS Greece Market Access, fue importante trabajar juntos para contratar candidatos con diversos antecedentes para garantizar una base y un equipo más sólidos, porque la fortaleza radica en las diferencias, no en las similitudes. Teniendo esto en cuenta, nos arriesgamos con alguien con poca experiencia, pero con una gran actitud, compromiso y una buena base de habilidades. Durante mi licencia por maternidad, nuestro nuevo empleado destacó, aportando nuevas ideas y asumiendo nuevas tareas con un entusiasmo inigualable.”

## Zefi Vlachopioti

Market Access Lead  
BMS Europe Region, Greece 

“Nuestro profundo e inquebrantable compromiso con la ética y la integridad proporciona la base para todo lo que hacemos. Guía cómo interactuamos con nuestros compañeros y socios externos, así como el trabajo que hacemos en nombre de nuestros pacientes y comunidades de todo el mundo.”

## Cari Gallman

Directora de Cumplimiento y Ética



# Aprovechamos un amplio conjunto de programas para identificar y desarrollar talento futuro

## Aprovechando los programas de tutoría

El Programa Connections Mentoring de BMS aprovecha las capacidades de tutoría de grupos globales dentro de la empresa para crear relaciones y aprender de las diversas perspectivas de los demás. Lanzado en 2007, Connections Mentoring ha sido un sello distintivo de cómo BMS mejora y acelera el desarrollo de capacidades de liderazgo para los miembros de nuestros grupos de recursos de personas y negocios (PBRG). Nuestra investigación muestra un impacto positivo en la promoción y retención entre los participantes del programa.

## One Young World

One Young World (OYW) es una organización global sin fines de lucro que reúne a líderes jóvenes de todos los países y sectores, trabajando para acelerar el cambio que desean ver. BMS, una organización participante desde 2012, apoya a OYW como una oportunidad para proporcionar desarrollo de liderazgo y demostrar nuestro compromiso de fomentar y hacer crecer a los líderes emergentes de la empresa

## Animar a los líderes del mañana mediante el apoyo a la educación de hoy

Sabemos que cumplir nuestra misión de ser una organización más inclusiva, centrada en mejorar los resultados de los pacientes, requiere un liderazgo sólido. Por eso estamos fomentando una futura generación de responsables de la toma de decisiones y líderes de opinión que puedan liderar la reducción de las disparidades sanitarias entre los pacientes con diversidad global.

Nuestro enfoque en la inclusión y diversidad global desempeña un papel clave en nuestra reputación global como empleador de elección entre los mejores talentos diversos en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). Pero nuestro compromiso con STEM va mucho más allá de desarrollar futuros empleados para nuestro negocio. Apoyamos STEM porque creemos en el poder de la ciencia y en su capacidad para hacer el bien por nuestra sociedad.

## Asociación con Universidades Históricamente Negras (HBCU) para resolver las disparidades STEM

El número de graduados en STEM ha aumentado, especialmente en los niveles de licenciatura y máster. Sin embargo, los talentos negro/afroamericanos y latino/hispanos siguen estando infrarrepresentados en el personal de STEM en comparación con su cuota de todos los trabajadores. Las HBCU ayudan a abordar esta disparidad, como lo demuestra el hecho de que el 20 % de los graduados de estas instituciones reciben un título relacionado con STEM. La preparación de los estudiantes de raza negra/afroamericanos para el éxito en STEM requiere recursos y orientación a los que es posible que no estén expuestos antes de la universidad.

Para ayudar a subsanar esta brecha, BOLD (Black Organization for Leadership and Development, Organización Negra para el Liderazgo y el Desarrollo), uno de nuestros ocho PBRG, no solo involucra a estudiantes de escuelas primarias, secundarias y universitarias en la tutoría STEM, sino que también cuenta con un patrocinio continuo del Programa de Becas BMS del Consejo de Liderazgo Ejecutivo y el Programa de Becas de Posgrado del Fondo United Negro College Fund.

La red BMS de mujeres (B-NOW) PBRG también patrocina y lidera un programa de mentoría con el programa Rutgers Douglass WiSE para apoyar STEM. El programa de tutoría BMS-Douglass WiSE WORKS proporciona una relación de tutoría 1:1 entre una estudiante universitaria del programa Douglass WiSE y un empleado de BMS cada año académico. Desde 2019, B-NOW también se ha asociado con los PBRG BOLD y con la Organization for Latino Achievement (OLA)

para incluir cinco estudiantes adicionales de cada uno de estos PBRG. La relación de tutoría se combina con una serie de actividades de tutoría de grupo a lo largo del año académico, que incluyen visitas a laboratorios, una serie de seminarios sobre mujeres en STEM, de construcción de currículos, talleres de presentación de ventas y talleres para establecer contactos empresariales..



# Explorando STEM en el centro de Nueva Jersey

## El equipo de STEM de Bristol Myers Squibb en Nueva Jersey ayuda a cultivar la pasión por STEM en los jóvenes locales

Inspirar a los científicos es la misión más importante del equipo de Investigación y Desarrollo Temprano de BMS. Esto incluye nuestro nuevo programa educativo STEM, que cuenta con el apoyo del equipo STEM del centro de Nueva Jersey. Los miembros incluyen participantes de toxicología, metabolismo del fármaco y farmacocinética, química, biología, ciencias traslacionales y farmacometría clínica, todos ellos voluntarios y comparten su pasión por la ciencia para fomentar el aprendizaje STEM.

“El programa “The Science of Me” del Young Scholars Institute en Trenton, Nueva Jersey, proporcionó clases de STEM a estudiantes de la zona local de tres a seis grados. Los estudiantes que asistieron al programa de ocho semanas tuvieron la oportunidad de aprender participando en divertidos experimentos científicos y juegos educativos. Además, aprendieron JavaScript y cohortes de codificación para prepararlos para un futuro en informática.

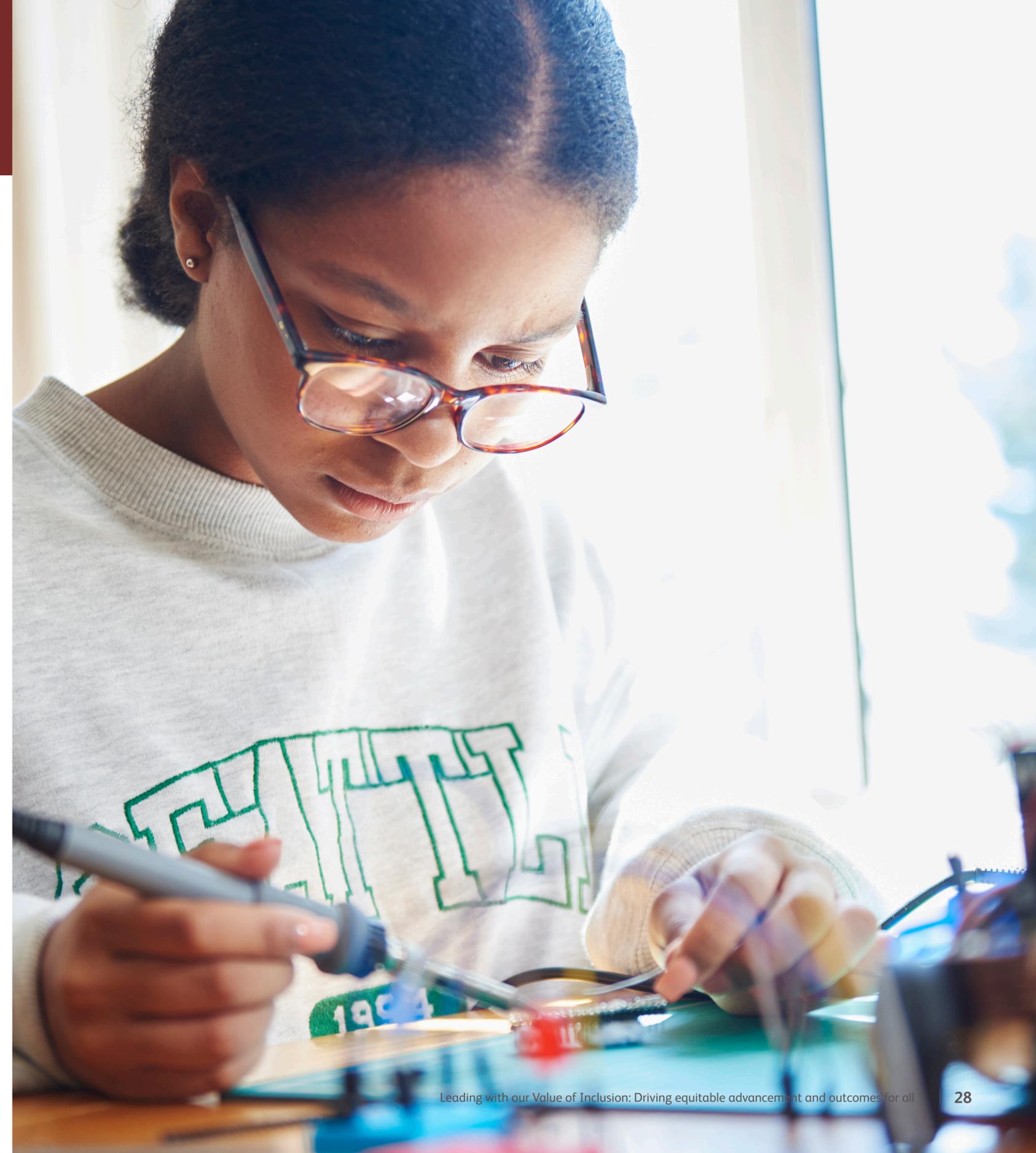
Haga clic [aquí](#) para obtener más información sobre el compromiso de BMS con STEM.

“Nuestro Consejo STEM reúne a personas de toda nuestra organización para crear un programa que beneficie a la próxima generación de científicos e innovadores. No solo mejora nuestra comunidad más amplia al proporcionar recursos para estimular a las mentes jóvenes, sino que también añade una cartera de talentos diversos para la empresa y el sector.”

**Rupert Vessey, MA, BM, BCh, FRCP, DPhil**

Vicepresidente ejecutivo

Investigación y Desarrollo Temprano



# Autoidentificación de la condición de veterano, discapacitado y LGBTQ+

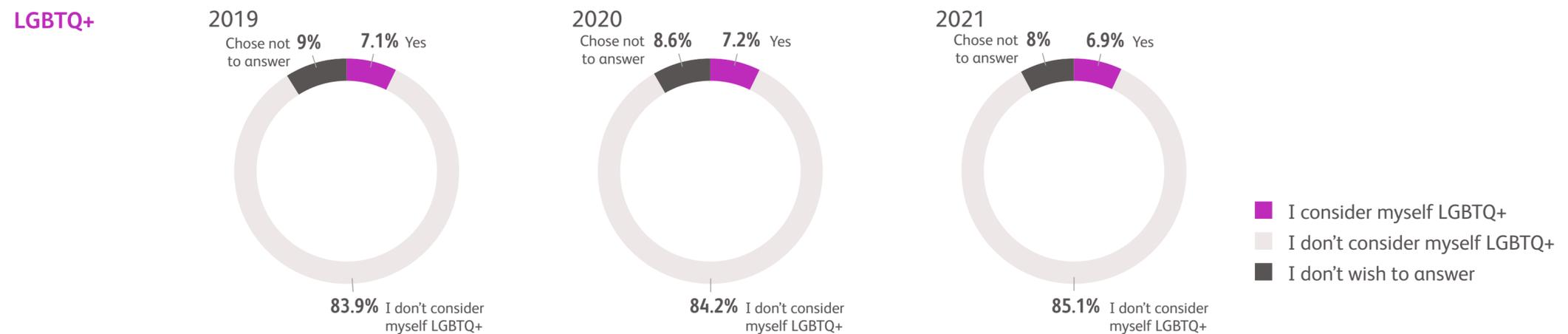
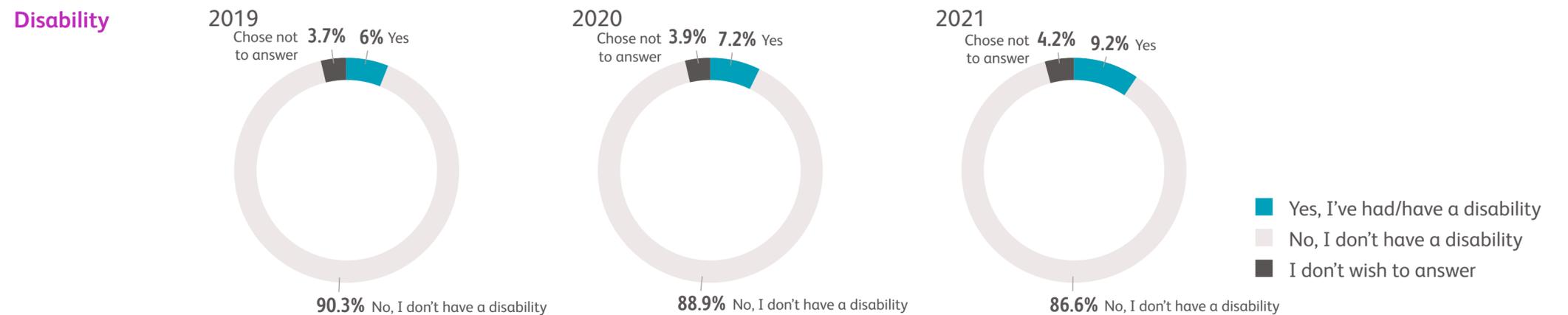
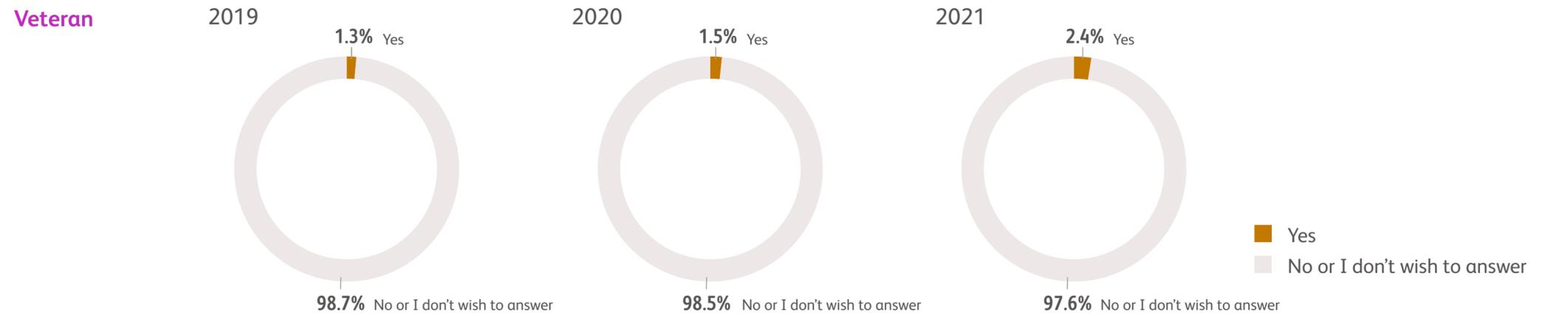
En EE. UU. y Puerto Rico, los empleados tienen la oportunidad de revelar su condición de veterano, discapacidad y estado LGBTQ+ en nuestro sistema de registro de Recursos Humanos. A través de un programa de autoidentificación amplificado con mensajes para líderes y videos para empleados llamados “Todo el mundo cuenta”, estamos viendo aumentos en el número de empleados que participan voluntariamente e informan de su condición de veterano, discapacidad y LGBTQ+.

Entre el 2019 y el 2021, vimos que el porcentaje de personas dispuestas a revelar su estado de discapacidad aumentaba del 36,7% al 44,4%. Además, para los empleados LGTBQ+, el aumento de los que están dispuestos a autoidentificarse aumentó del 6,4% al 14,8%. Estos resultados demuestran que estamos creando un entorno de confianza y seguridad psicológica en el que las personas sienten que pueden revelar todo el espectro de su identidad en BMS.

## Porcentaje de personal que proporciona estado

	Veteran*	Disability	LGBTQ+
2021	63%	44.4%	14.8%
2020	75.7%	41.3%	13.2%
2019	83.4%	36.7%	6.4%

\*Los ajustes en la forma de captar estos datos entre 2019-2021 provocaron un cambio en la disponibilidad de los datos



# Crear una cultura de inclusión y pertenencia

Nos esforzamos por asegurarnos de que todos los compañeros de todo el mundo, en diversas culturas, entornos y experiencias, sean valorados, respetados y tengan un sentido de pertenencia. Esto da vida a nuestros esfuerzos por crear una cultura que recompense a los empleados por aportar su yo auténtico al trabajo y los anima a hablar sin reservas y contribuir a la forma en que avanzamos.

## 96%

de los empleados de BMS que sienten que están trabajando en un entorno inclusivo recomendarían BMS a otros como un gran lugar para trabajar

“En la región de África de Medio Oriente de BMS, MEA, vivimos la diversidad todos los días. La inclusión está arraigada en nuestra oficina, donde fomentamos cada voz y damos la bienvenida a diferentes entornos: solicitando aportes y animando a otros a aprender. En mi departamento financiero, tenemos 11 antecedentes y nacionalidades diferentes y hablamos ocho idiomas. La inclusión es vital para nuestro éxito.”

**Israel Eduardo Lopez**  
Finance Manager  
BMS Middle East & Africa Region, **Dubai** 🌐

## Educación sobre los prejuicios inconscientes

Para garantizar que mitigamos el impacto de los prejuicios en el lugar de trabajo, hemos actualizado y profundizado nuestro enfoque en talleres sobre prejuicios inconscientes para nuestro equipo de liderazgo global, gerentes y empleados.

## 7,700+

Más de **7,700+ líderes** y gerentes tuvieron la oportunidad de asistir a la formación educativa sobre los prejuicios inconscientes en 2021.

Además, todos los compañeros globales tienen acceso a formación a petición sobre educación sobre prejuicios inconscientes a través de la inclusión y diversidad global.

## Possibility Lives

Damos vida a una cultura que invita a los empleados a aportar su yo auténtico al trabajo a través de la inclusión, la autenticidad y la pertenencia. Possibility Lives es un programa de cambio cultural basado en las mejores prácticas de neurociencia y cambio organizativo y movilizado por casi 800 embajadores globales y socios de inclusión verificados de todo el mundo. Este programa nos permite crear un lugar de trabajo inclusivo: en la oficina, trabajando de forma remota, en el campo, en zonas horarias

globales o en un entorno de trabajo híbrido. A través de Possibility Lives, se celebra la diversidad, la inclusión es intencionada y todos se benefician, especialmente nuestros pacientes.

Trabajando con nuestros equipos de liderazgo globales de PBRG, desarrollamos lo que creemos que son los hábitos y acciones correctos que pueden impulsar nuestros objetivos de I+D.



# Crear una cultura de inclusión y pertenencia (continuación)

## Centrarse en el bienestar de los empleados

Durante el 2021, continuamos invirtiendo en nuestra estrategia Living Life Better que fomenta el bienestar en BMS para nosotros mismos, nuestras familias, nuestros pacientes y nuestra comunidad. Nuestra estrategia permite a los empleados elegir las ofertas que mejor se adapten a sus necesidades únicas. Para fomentar nuestro apoyo al bienestar emocional, hemos creado un programa de aliados de salud mental para formar a los empleados de BMS para que proporcionen apoyo emocional in situ en tiempo real de forma individual. Esto complementa nuestro programa global de asistencia a empleados y las inversiones continuas en el acceso a profesionales de la salud mental. Como resultado del programa de Aliados de Salud Mental, vimos un aumento de dos dígitos en los sentimientos positivos sobre usar los servicios de la Línea de Asistencia al Empleado (Employee Assistance Program, EAP) y hablar con un Aliado de Salud Mental

También reconocemos que la seguridad financiera desempeña un papel fundamental en el bienestar de nuestros compañeros. BMS proporciona ofertas competitivas de remuneración, seguros y jubilación, así como asesoramiento para ayudarlos a cumplir sus objetivos financieros.

Entendemos que nuestros empleados también tienen prioridades personales únicas fuera del trabajo. Con ese fin, proporcionamos apoyo para:

- acoger y cuidar a los miembros de la familia a través de licencia por maternidad/paternidad remunerada, licencia de reincorporación de los padres, adopción/reembolso por maternidad subrogada
- beneficios de fertilidad/infertilidad
- apoyo para madres que viajan
- licencia remunerada por cuidados familiares
- recursos para el cuidado de niños, ancianos y mascotas
- cuentas para viajar al trabajo
- licencia por enfermedad, vacaciones, días festivos y días de voluntariado pagados anualmente
- licencia por duelo remunerada
- licencia militar remunerada y licencia por cuidado familiar militar.

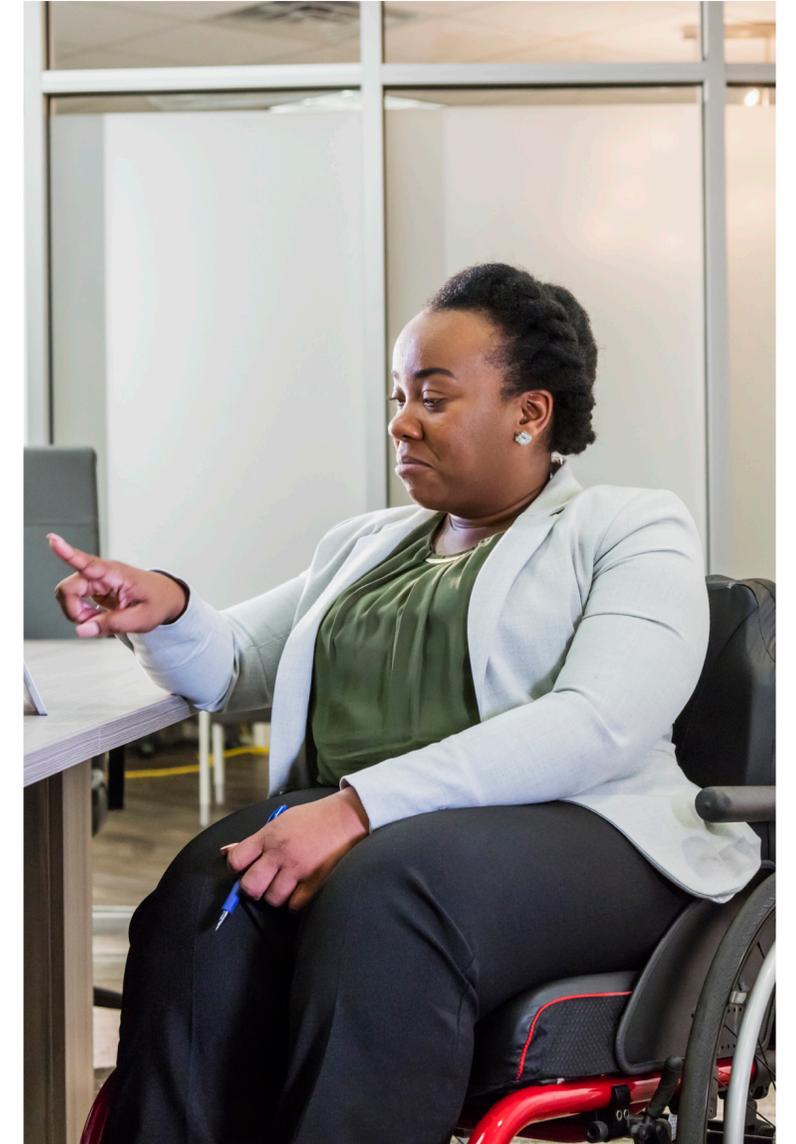
## Diseño universal

BMS se ha comprometido con la adopción del diseño universal para ayudar a garantizar que nuestros edificios sean accesibles y estén contruidos para su inclusión. Las instalaciones de BMS se están construyendo y reacondicionando con la intención de crear la red más amplia posible con el diseño para que la gama más amplia de personas pueda usar o interactuar con el diseño cómodamente. Esto incluye diseñar las cosas para que sean flexibles y tener en cuenta la amplia diversidad de habilidades, conocimientos y necesidades de las personas.

“La primera vez que vine a la industria biofarmacéutica fue para ayudar a llevar tratamientos muy necesarios a los pacientes con enfermedades graves. He desempeñado una serie de funciones en toda la empresa durante mi tiempo aquí y ver cómo BMS implementa el cambio ha sido impactante, edificante y realmente gratificante.”

### Catalina Vargas

Jefa de personal del director ejecutivo



# Nuestro equipo de liderazgo de recursos empresariales y personas

Los **PBRG** se centran en nuestras prioridades de inclusión y diversidad para crear una plantilla que refleje la diversidad de los pacientes y de las comunidades a las que servimos, fomente una cultura de inclusión y pertenencia e impulse la innovación y los resultados comerciales.

Cada uno de nuestros ocho PBRG está dirigido por un líder comercial a tiempo completo, que depende directamente de los miembros del equipo de liderazgo de BMS. Actúan como un grupo asesor de confianza, aportando conocimientos críticos y valor sobre iniciativas empresariales clave, amplificando la voz de nuestro personal y avanzando en la innovación impulsada por diversos entendimientos y conocimientos de los pacientes. Nuestros PBRG empoderan a los miembros para que sean líderes empresariales, añadiendo valor a través de la ejecución de planes de negocio y acelerando el desarrollo del liderazgo para los miembros. Los PBRG ofrecen a nuestro personal oportunidades proactivas para apoyar las prioridades empresariales, fomentar el compromiso de los empleados y dar forma a una cultura de inclusión.

La afiliación a PBRG ha aumentado a más de 12.200 miembros únicos en el año 2021 en más de 200 capítulos en 44 países.

# 40%

Casi el 40% de nuestros empleados en todo el mundo son miembros de un PBRG.

**B-NOW** Bristol Myers Squibb Network of Women

**BOLD** Black Organization for Leadership and Development

**CLIMB** Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond

**DAWN** Disability Advancement Workplace Network

**OLA** Organization for Latino Achievement

**PAN** Pan Asian Network

**PRIDE** Alliance

**VCN** Veterans Community Network



**Tinamarie Duff**  
Global Lead, Disability Advancement Workplace Network (DAWN)



**Patrick Krug**  
Global Lead, Veterans Community Network (VCN)



**John Loveseth**  
Global Lead, Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond (CLIMB)\*



**Nataly Manjarrez-Orduño**  
Global Lead, Organization for Latino Achievement (OLA)



**Thalia Mingo**  
Global Lead, Bristol Myers Squibb Network of Women (B-NOW)



**Monique Phillips**  
Global Lead, Black Organization for Leadership & Development (BOLD)



**Jennifer Rasing**  
Global Lead, PAN Asian Network (PAN)



**Paul Shay**  
Global Lead, PRIDE Alliance



**Adriana Zupa-Fernandez**  
Global Lead, Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond (CLIMB)

\*Nuevo liderazgo global de CLIMB designado en 2022

# Aspectos destacados y progreso de los PBRG

## **B-NOW** Bristol Myers Squibb Network of Women

### Impacto en la igualdad de género y la alianza

“B-NOW contribuye a los éxitos de BMS y su objetivo de representación ejecutiva es alcanzar la paridad de género centrándose primero internamente en el avance y en la retención de nuestro talento en fase de desarrollo mientras establece alianzas estratégicas externamente. El PBRG B-NOW tiene como objetivo fomentar una cultura de inclusión global, de modo que todos los miembros experimenten un sentimiento de pertenencia y contribuyan de forma auténtica a impulsar nuestra misión y visión de BMS de proporcionar nuestros medicamentos a nuestros pacientes.”

**Thalia Mingo**  
B-NOW, Global Lead

### Testimonio de miembro: alianza

“Desde que me incorporé al capítulo italiano de B-NOW, me he sentido orgullosa de que nuestro grupo no esté formado solo por mujeres. El grupo también está compuesto por hombres que se preocupan por la movilidad ascendente de las mujeres. También me ha sorprendido descubrir que, en contra de los estereotipos populares sobre roles de género, los antecedentes y las circunstancias de las personas desempeñaron un papel más importante en la conformación de sus puntos de vista. B-NOW me ha ayudado a comprender lo importante que son la inclusión y la diversidad para una empresa que quiere marcar la diferencia. Es un recordatorio de por qué me encanta el ballet: un gran desempeño requiere que todos hagan su parte. A través de B-NOW, podemos enfrentarnos a este desafío con pasión y curiosidad mientras trabajamos para el bien común”

**Michela Ferri**  
Associate Director, Oncology, Marketing  
BMS Europe Region, **Italy** 

## **BOLD** Black Organization for Leadership and Development

### Impacto en STEM y desarrollo profesional

“BOLD está dando forma al futuro del talento a través de la difusión de STEM en la comunidad negra/ afroamericana. Esto se logra a través de nuestras relaciones con facultades, universidades, institutos, organizaciones cívicas y organizaciones sin fines de lucro. A través de estos esfuerzos, BOLD es capaz de afectar a aproximadamente 1800 estudiantes al año y enseñarles ciencia y habilidades prácticas, como cómo leer una etiqueta de producto, mientras que los expone al mundo de la ciencia y a una gran cantidad de oportunidades profesionales en la industria farmacéutica.”

**Monique Phillips**  
BOLD Global Lead

### Testimonio de afiliación: desarrollo profesional

“He visto de primera mano cómo nuestros PBRG les permiten fortalecer los músculos que no está seguro de que tenga. Es un lugar seguro para el desarrollo. Es un lugar seguro para cometer errores. Motivo a todos a ser miembros de al menos un PBRG. Soy miembro de los ocho. Lo que esta experiencia proporciona al personal es ese tipo de desarrollo profesional “para nosotros, por nosotros.”

Obtenga más información sobre la historia de Carla [aquí](#).

**Carla Daily**  
Senior Director Development of People Operations  
BMS Americas Region, **United States** 

# Aspectos destacados y progreso de los PBRG

## **CLIMB** Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond

### Impacto en la sostenibilidad y tutoría

“El PBRG CLIMB aprovechó los canales de comunicaciones internas para crear el Desafío del Calendario de Sostenibilidad. Cada mes se motiva a los empleados a participar en un desafío relacionado con el medio ambiente, la seguridad o el bienestar. El calendario digital proporciona educación y comparte ejemplos sobre cómo todos pueden actuar. El año pasado, el programa generó más de 10.000 impresiones. A medida que nos centramos más en la sostenibilidad como empresa y como humanos, CLIMB se compromete a hacer nuestra parte, tanto individual como colectivamente”

### Adriana Zupa-Fernandez

CLIMB, Global Lead (2021 Global Lead)

### Testimonio de afiliación: tutoría inversa

“Cuando mi sección de CLIMB propuso un experimento de tutoría inversa el año pasado, me intrigó. En lugar de que los empleados senior ofrecieran asesoramiento a sus compañeros millennials más jóvenes, los asesoraríamos. Inmediatamente me inscribí y me sorprendió lo nerviosa que estaba antes de mi primera reunión virtual con mi nuevo alumno: ¿Daría una buena primera impresión? Lo que ofreció fue una lección reveladora sobre la importancia del trabajo significativo. Durante nuestra segunda sesión, me contó cómo le motivaba un sentido de propósito en su trabajo y sentía que muchas personas de su generación compartían la misma misión. Su comentario me hizo reflexionar sobre mi propio sentido de propósito. Me di cuenta de que yo, junto con mi equipo médico, tenía el privilegio de hablar regularmente con los profesionales sanitarios y aprender cómo nuestros medicamentos ayudaban directamente a los pacientes. Escuchar esas historias hizo que fuera muy fácil recordar por qué trabajo en BMS. Me quedó claro que encontrar el propósito de uno no era solo un valor que tenían los millennials. Es algo que todos compartimos.”

### Emilie Brosse

Manager, Global Procurement  
Site Support, Global Procurement  
BMS Europe Region, **Switzerland & Austria** 

### Eveline Trachsel

Medical Director  
BMS Europe Region, **Switzerland & Austria** 

## **DAWN** Disability Advancement Workplace Network

### Impacto en la autodivulgación voluntaria y potenciación de los empleados

“DAWN guía a la empresa en su enfoque de contratación para personas con discapacidades, garantizando que en cada paso BMS sea plenamente inclusivo. El PBRG DAWN identificó oportunidades para apoyar la mejora de la accesibilidad de nuestras plataformas, documentos, alojamiento y diseños de edificios. Al mejorar nuestros mensajes internos y externos sobre la inclusión de personas con discapacidad, junto con la creación de las capacidades de la empresa, hemos visto años consecutivos de crecimiento en la autodivulgación de personas con discapacidad entre los solicitantes y en nuestra base de empleados existente. Me resulta alentador saber que en el doble de solicitudes han revelado una discapacidad desde que hicimos cambios en nuestras comunicaciones y procesos.”

### Tinamarie Duff

DAWN Global Lead

### Testimonio de miembro: potenciado por mi discapacidad

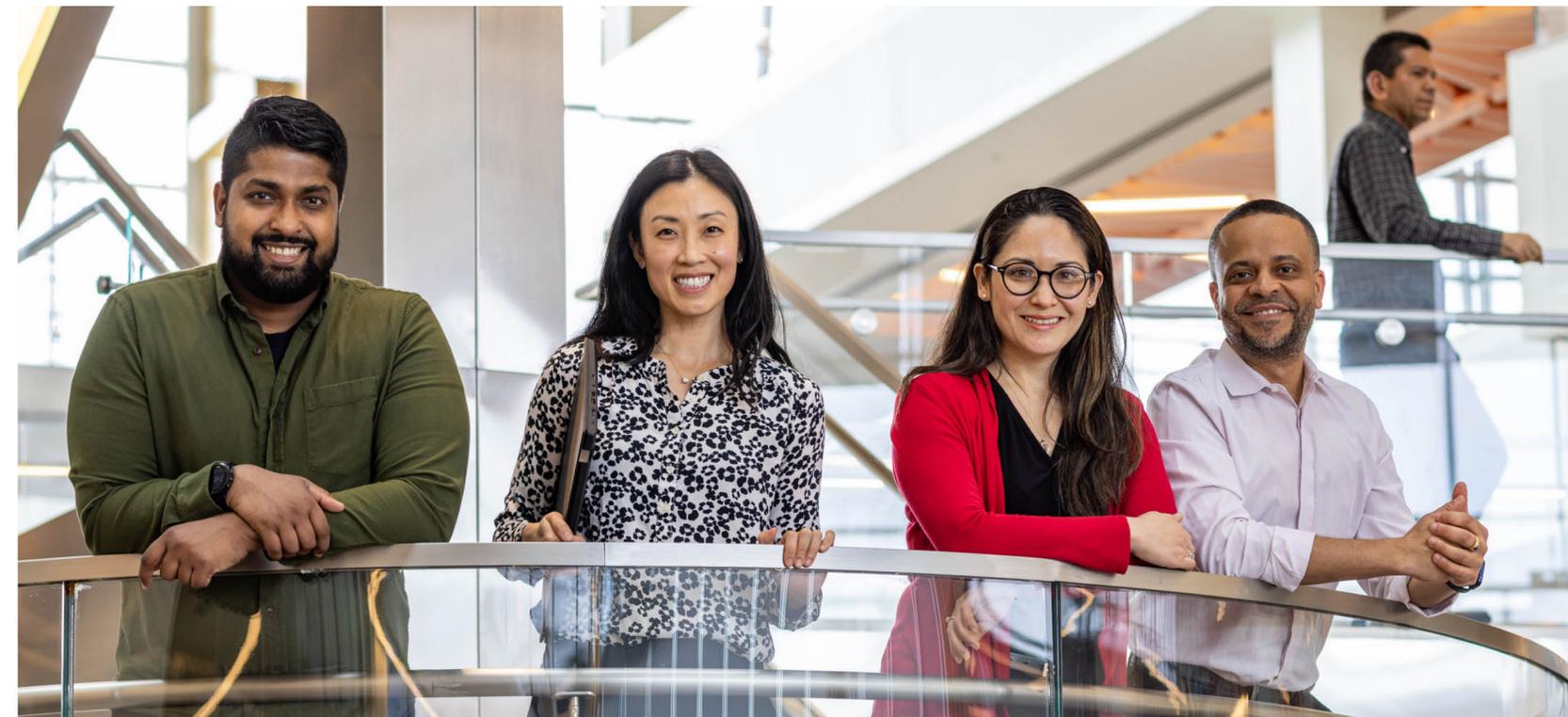
#### Cómo mi discapacidad me dio confianza

“Como enfermo de fibromialgia y persona con una discapacidad, digo con orgullo que BMS es única en la forma en que empleados como yo reciben apoyo. Desde que me incorporé, mis compañeros se han esforzado por asegurarme de que me proporcionaron las herramientas para hacer mejor mi trabajo, lo cual es realmente todo lo que quiero de un puesto. BMS es el único empleador que se ha acercado a mí y me ha preguntado: “¿Qué puedo hacer por ti?” Desde confirmar que tengo las herramientas adecuadas que necesito para tener éxito en mi trabajo, hasta asegurarme de que conozco el plan de salida del edificio en caso de una emergencia, BMS ha estado ahí para mí.”

### Debbie Le Goff

Director of International Contracting  
BMS Europe Region, **Ireland** 

# Miembros de los Grupos de recursos de empresas y personas de todo el mundo



# Aspectos destacados y progreso de los PBRG

**OLA** Organization for Latino Achievement

## Impacto en los ensayos clínicos y el acceso de los pacientes

“La inclusión y la diversidad son esenciales para obtener mejores resultados para nuestros pacientes y comunidades. En OLA, hemos priorizado la voz de los pacientes latinos/hispanos. El PBRG OLA patrocina una academia de ensayos clínicos que proporciona la formación necesaria para certificar a los coordinadores de ensayos clínicos en las comunidades latinas/hispanas en Texas y Nuevo México. Esta iniciativa apoya a las comunidades de pacientes latinos/hispanos mejorando su representación en la atención sanitaria e impacta en las economías locales al proporcionar acceso a trabajos de alto salario para las personas seleccionadas para la academia. También significa que los pacientes recibirán atención de equipos clínicos con diversos antecedentes, lo que sabemos que aumenta la probabilidad de participación en ensayos clínicos. Esperamos que este esfuerzo contribuya al reclutamiento de más de 50.000 pacientes con diversidad racial y étnica en los próximos tres años.”

**Nataly Manjarrez-Orduño**

OLA Global Lead

## Testimonio de miembro: acceso del paciente

“Solía comparar mi país con otros con la esperanza de que algún día fuera posible que los mexicanos tuvieran la oportunidad de recibir tratamientos innovadores de BMS en el sector público. Este año, ese sueño finalmente se hizo realidad gracias a la firma de un acuerdo de ventas del gobierno. La posibilidad de llevar estos medicamentos a los hospitales públicos me llenó de energía, incluso en momentos de estrés. Después de 15 años en BMS, me enorgullece compartir que, en México, los pacientes ahora tienen acceso a nuestros innovadores tratamientos tanto en el sector público como en el privado. Permitir un uso más amplio de nuestros medicamentos ha sido un desafío, pero inmensamente gratificante.”

**Maria Guadalupe Leon**

Access Director

BMS Americas Region, Mexico 

**PAN** Pan Asian Network

## Impacto en la equidad en salud y el sentido de pertenencia

“Los estadounidenses de origen asiático tienen el doble de probabilidades de desarrollar hepatitis B crónica que los blancos no hispanos y tienen la mayor incidencia de tasas de mortalidad de los cánceres de hígado y estómago. El PBRG PAN, que representa a nuestras comunidades asiática-americana y nativa hawaiana/de las islas del Pacífico (AANHPI), trabaja diligentemente para promover la equidad en salud con el fin de mejorar los resultados sanitarios de las poblaciones afectadas de forma desproporcionada por enfermedades graves. PAN se asocia con organizaciones internas y externas y grupos de defensa para acelerar la concienciación sobre enfermedades, proporciona programas educativos, desarrolla servicios de atención sanitaria con una cultura competente e impulsa el alcance comunitario dentro de las comunidades AANHPI. Nuestros esfuerzos aumentan la diversidad de ensayos clínicos en todos los niveles y se relacionan con personas con diversos conocimientos y experiencias para compartir sus historias y amplificar sus voces a nivel elemental.”

**Jennifer Rasing**

PAN Global Lead

## Testimonio de miembro: sentido de pertenencia

**Rita Thakkar, recientemente ganadora del premio 50 Outstanding Asian Americans in Business Award del Asian American Business Development Center, sobre el sentido de pertenencia.**

“Para mí, pertenecer significa tener un lugar en la mesa donde mis contribuciones se escuchen y se aprecien, formar parte de un equipo que me valora como individuo y donde me siento lo suficientemente cómoda como para ser sincera sobre mi historia, compartir mis aspiraciones y proporcionar aportes. Pertenecer también significa estar en un entorno de posibilidades donde pueda ver a mujeres y a otras personas diversas tener éxito. Durante mucho tiempo, no compartí mucho sobre mí, sobre mi cultura, sobre mis valores, sobre mi propósito o sobre mis logros a menos que me lo preguntaran. Con el tiempo, aprendí lo importante que era mostrarme vulnerable y compartir mis objetivos y logros. Es algo en lo que sigo trabajando. Mientras reflexiono sobre lo que me ayudó a desarrollar un sentimiento de pertenencia, recuerdo cuando me uní a BMS hace unos años desde Celgene. Me tomé el tiempo para identificar a los líderes que podrían ayudarme a apreciar mejor la cultura, el contexto, la historia y las prioridades de BMS, y durante mis conversaciones con esos líderes, aprendí cómo mis pasiones y valores estaban alineados con los de la empresa.”

**Rita Thakkar**

SVP, Chief Audit Executive

BMS Americas Region, United States 

# Aspectos destacados y progreso de los PBRG

## PRIDE Alliance

### Impacto en la equidad en salud, en el sentido de pertenencia y en la inclusión

“Los pacientes transgéneros tienen un mayor riesgo de tromboembolia venosa (VTE), también conocida como coágulos sanguíneos, mientras reciben tratamiento o cirugía de afirmación de sexo. Sin embargo, muchos médicos no saben cómo evaluar y gestionar el riesgo de VTE en esta población y los pacientes también pueden ser inconscientes. PRIDE Alliance ha apoyado iniciativas del Foro Norteamericano de la Trombosis para proporcionar educación a pacientes y a médicos sobre formas de implementar la cirugía de afirmación de género, minimizando el riesgo de trombosis. En varias áreas terapéuticas, PRIDE Alliance se ha centrado en identificar y comprender las oportunidades de igualdad sanitaria para la comunidad LGBTQ+ al aumentar la concienciación interna y externamente y apoyar a las organizaciones que están creando soluciones.”

**Paul Shay**

PRIDE Alliance Global Lead

### Testimonio de miembro: sentido de pertenencia e inclusión

#### Desde Taiwán con PRIDE

“Los derechos LGBTQ en Taiwán se consideran los más progresistas en Asia. En mayo de 2017, el Tribunal Supremo taiwanés dictaminó que las leyes que prohibían el matrimonio del mismo sexo eran inconstitucionales y, en 2019, el matrimonio del mismo sexo se legalizó por completo: Taiwán fue el primer país de Asia en alcanzar este objetivo. A pesar de los beneficios positivos, me sentí decepcionada cuando la mayoría de los votantes taiwaneses estuvieron en desacuerdo con el matrimonio del mismo sexo en un referéndum de noviembre de 2018, solo seis meses antes de la legalización. Tras los resultados del referéndum, mis compañeros y yo decidimos lanzar la sección de PRIDE Alliance en BMS Taiwán. Nuestro objetivo era demostrar nuestra alianza colaborativa a los miembros de la comunidad LGBTQ. Lanzar este capítulo es solo el primer paso para adoptar una actitud aún más inclusiva hacia la comunidad LGBTQ. Realmente creo que, con un esfuerzo continuo por fomentar la inclusión, todos los empleados de BMS en Taiwán adoptarán nuestras diferencias, celebrarán nuestra diversidad, para incluir y ser incluidos.”

**Viv Chen**

BI&A Manager

BMS Asia Pacific Region, **Taiwan** 

## VCN Veterans Community Network

### Impact on veteran hiring and military leave support

“VCN ha aumentado su estrategia para ampliar el grupo de solicitantes para incluir a más veteranos y a aquellos que están conectados con el ejército. En el año 2021, el PBRG VCN trabajó estrechamente con el equipo de adquisición de talentos para atraer a más veteranos a solicitar empleo en BMS, lo que dio lugar a un aumento en la contratación de veteranos de más del 350 % en comparación con años anteriores. Cabe destacar que los militares conectados incluyen miembros del ejército, reservistas y cónyuges de militares (los cónyuges de militares son, en su mayoría, mujeres). Comprendemos los sacrificios profesionales de los cónyuges dedicados y nos hemos comprometido a trabajar con B-NOW, otro de nuestros PBRG con visión de futuro, en un programa piloto de vuelta para crear oportunidades para los cónyuges de militares.”

**Patrick Krug**

VCN Global Lead

### Testimonio de miembro: apoyo durante la licencia militar

“Poco después de empezar en BMS, descubrí que durante varios meses iba a ser destinado como miembro de la Guardia Nacional Aérea. Sin dudarlo, mi gerente y mi equipo me apoyaron durante mi licencia militar. A mi regreso, todos trabajaron juntos para hacer que mi transición de vuelta a la vida civil fuera lo más fluida posible. El apoyo que sentí significaba todo en aquel momento y sigue presente conmigo hasta el día de hoy.”

Vea este vídeo de la historia de Ken [aquí](#).

**Ken Faria**

Senior Associate Scientist

BMS Americas Region, **United States** 



Irlanda

# 04

## Negocio e industria

La inclusión y la diversidad fortalecen los cimientos de BMS para impulsar un avance equitativo y resultados para todos.

# Abordar las desigualdades en sistemas, en políticas y en procesos

“Conocemos que una cultura de inclusión y pertenencia incuba y fomenta la creatividad y la innovación. Como líder en la comercialización de nuestros productos, valoro plenamente que la mejor manera de ofrecer tratamientos que salven vidas a quienes lo necesitan es hablando directamente con ellos. Esa forma de pensar es otra razón por la que la diversidad de pensamiento es tan fundamental para nuestra misión. La inclusión y la diversidad no pueden ser pensamientos posteriores en nuestra línea de trabajo y nuestro rico legado para abordar las disparidades sanitarias ha mejorado los resultados para los pacientes de todo el mundo.”

**Chris Boerner, PhD**

Vicepresidente ejecutivo, Director de Comercialización



“La industria se compromete a crear una plantilla que represente a las comunidades diversas a las que servimos ahora y en el futuro. Esto comienza con tener conversaciones abiertas y honestas sobre la equidad racial y lo que significa tener una cultura de inclusión y convoca a mejorar la contratación de personal cualificado que sea más diverso desde el ingreso hasta la sala de juntas. También debemos planificar para futuros trabajadores y crear mejores vías de empleo en la industria biofarmacéutica para las personas de color invirtiendo en STEM y en otros programas de estudio que les sirvan a estudiantes subrepresentados. Y debemos centrarnos en diversificar nuestras prácticas comerciales para invertir mejor en comunidades de color y servir como motor para el cambio económico en todas las comunidades”



En el año 2021, Bristol Myers Squibb otorgó 27,9 millones de dólares por 107 subvenciones de acciones sanitarias centradas en:

- concienciación y educación fiable sobre enfermedades
- servicios de apoyo al paciente y determinantes sociales de la salud
- acceso a atención de alta calidad
- diversidad en ensayos clínicos
- diversidad en el personal sanitario y de investigación biomédica
- investigación de disparidades sanitarias
- avance de la política de igualdad sanitaria

Aunque el compromiso de equidad en salud se centra en EE. UU., BMS continúa profundizando su inversión globalmente en soluciones de equidad en salud comprobadas apoyando la defensa de los pacientes, organizaciones comunitarias y religiosas, sociedades médicas e instituciones sanitarias sin fines de lucro que juntos prestan servicio a una amplia gama de comunidades de todo el mundo.

## \$27.9M

se otorgaron a 107 organizaciones sin fines de lucro para mejorar la diversidad en los ensayos clínicos y el acceso equitativo a una atención de alta calidad para pacientes y comunidades con problemas médicos en EE. UU..

# Creando asociaciones que derriben las barreras para obtener resultados de salud equitativos

Reconocemos que, para impulsar una sociedad más justa y equitativa, debemos abordar las disparidades sanitarias y los determinantes sociales de la salud en las comunidades de todo el mundo. Un paso que estamos dando es activar centros en áreas metropolitanas de EE. UU. y fomentar poblaciones de ensayos clínicos más diversas. Entendemos que el cambio con frecuencia ocurre lentamente y que la financiación, la educación y los recursos continuos son esenciales para el cambio sostenible.

Nuestro enfoque en la creación de asociaciones duraderas es un diferenciador importante en la forma en que ejecutamos nuestra estrategia de inclusión y diversidad. Estamos impulsando proactivamente los resultados empresariales y la innovación global que refuerzan a todas nuestras personas interesadas: pacientes, comunidades, nuestros compañeros y sector sanitario.

“Algunas medidas de diversidad e inclusión son leyes escritas, mientras que otras son principios rectores de nuestra empresa. Ambos son fundamentales para la salud general, el bienestar y el movimiento ascendente de BMS.”

**Sandra Leung**

Vicepresidenta ejecutiva, Directora del Departamento Jurídico

ROMPE  
ROMPE  
ROMPE  
LAS  
BARRERAS  
BARRERAS  
BARRERAS

# Creando asociaciones que derriben las barreras para obtener resultados de salud equitativos (continuación)

Total BMS U.S. spend on health equity commitments addressing health disparities from August 2020 to December 2021

**\$54.6M** | **194 grants**

The Bristol Myers Squibb Foundation committed

**\$29.7M**

in multi-year grants across oncology, immunology and cardiovascular therapeutic areas (of which \$12.8 million has been paid out via milestone payments)

Number of people reached with BMS health equity programs and services

**619K**

People have been reached with programs and services

**4K**

People have been trained

The Bristol Myers Squibb Foundation

Empowers grantees to develop and test innovative solutions to advance health equity and improve access to quality healthcare for patients

**18,798**

Vulnerable people served

**6,767**

Healthcare workers trained

Educational resources and newly created platforms

**537**

Educational events and convenings

**85**

Educational resources and platforms

**119**

Collaborations with other institutions/stakeholders

**372**

Partnerships established

**\$13.5M**

Additional funding secured

# Mejorar las prácticas, los procesos y las políticas comerciales y del sector para los pacientes a los que servimos

En BMS, estamos reimaginando y transformando las prácticas, los procesos y las políticas comerciales y del sector para lograr avances y resultados equitativos para todos. Tenemos un rico legado abordando las disparidades sanitarias y mejorando los resultados sanitarios para los pacientes de todo el mundo.

Estamos profundamente comprometidos a tener un impacto significativo en las disparidades de salud globales de hoy en día, asegurando que las poblaciones de pacientes diversas y desatendidas médicamente se beneficien de la investigación inclusiva, de los medicamentos innovadores y de la atención y apoyo de alta calidad. Por ejemplo,

se han incluido consideraciones sobre equidad en salud y cuestiones empresariales en nuestra herramienta global de planificación de marcas comerciales. Las disparidades sanitarias y la investigación inclusiva son ahora temas habituales de los comités de asesores médicos y de defensa del paciente y los programas de educación médica independientes están aumentando la concienciación entre los profesionales sanitarios sobre los prejuicios inconscientes y las disparidades en la calidad sanitaria. Además, defendemos los avances políticos de importancia crítica con las agencias gubernamentales pertinentes.

“En mi papel supervisando el desarrollo, la fabricación y el suministro de productos en todo el mundo para BMS conozco de primera mano los desafíos logísticos para proporcionar medicamentos que salvan vidas a las comunidades necesitadas. Me complace volver a BMS, donde empecé mi carrera, sabiendo lo dedicada que es nuestra empresa para garantizar el acceso a nuestros medicamentos de forma segura y con certeza, independientemente de la región.”

**Karin Shanahan**

Vicepresidenta ejecutiva, Desarrollo y Suministro Global de Productos



Greece

# Reconocimiento del sector como empresa admirada en un espectro de personas interesadas

Nuestro compromiso general con nuestros pacientes y comunidades, compañeros y negocios e industria ha sido reconocido de incontables maneras. Aunque sabemos que hay más trabajo por hacer, nos enorgullece haber sido reconocidos por nuestros logros. Estos reconocimientos confirman que estamos avanzando en la dirección

correcta y marcando una diferencia significativa. Nuestra reputación y nuestro historial en el apoyo a mujeres, veteranos, poblaciones raciales y étnicamente diversas, comunidades LGBTQ+ y personas con discapacidades de forma sostenible y global reflejan nuestros valores y nuestro apasionado compromiso de ser más inclusivos.

“En un mundo en constante cambio, es importante involucrar a todas nuestras personas interesadas y colaborar para mejorar las vidas de los pacientes.”

**Michelle Weese**

Vicepresidenta ejecutiva, Asuntos Corporativos

## Diversidad

### Mujeres



### Multicultural



### LGBTQ+



### Discapacidad



### Veterano



## Global



## Sostenibilidad





United States

# 05

## El viaje continúa

La inclusión marca el camino

# Liderar con nuestro Valor de Inclusión para impulsar el cambio sistémico y el avance equitativo para todos

Estamos orgullosos del compromiso de nuestra empresa con la inclusión y la diversidad y de los pasos significativos que estamos dando para impulsar un avance equitativo y resultados para todos. Nuestros esfuerzos de colaboración para fomentar la inclusión requieren transparencia en toda nuestra organización. Queremos que nuestros empleados, socios y pacientes sean conscientes de nuestra cultura de inclusión y del compromiso que tenemos con el crecimiento continuo en el servicio a nuestros pacientes en todo el mundo.

Nos esforzamos por garantizar que todos los compañeros, en diversas culturas, entornos y experiencias, sean valorados, respetados y tengan un sentimiento de sentido de pertenencia. Esto da vida a nuestros esfuerzos por crear una cultura que recompense a los empleados por aportar su yo auténtico al trabajo y los anima a hablar sin reservas y contribuir a la forma en que avanzamos.

Es a través de nuestra conexión humana que impulsamos la innovación y el crecimiento para abordar con audacia las necesidades no cubiertas de nuestros pacientes y comunidades, de nuestros compañeros y de nuestro negocio y sector. Esto, a su vez, impulsa el rendimiento empresarial, nos permite innovar en la ciencia y hace avanzar a la sociedad, para todos.

## Reconocer las oportunidades de crecimiento

Reconocemos fácilmente que tenemos por delante enormes oportunidades de crecimiento y progreso. Con el fin de continuar logrando el éxito en nuestra estrategia de GI&D, trabajamos todos los días para mejorar nuestra capacidad de llegar a más pacientes y de superar las barreras sistémicas para una sociedad más sana.

Aspiramos a hacer nuestra parte para promover la equidad creando una cultura de inclusión para que nuestros pacientes, nuestro personal y nuestros proveedores alcancen todo su potencial. Estamos seguros de que esto conducirá a una mejor ciencia, mejores medicamentos y mejores comunidades en todo el mundo.



# Referencias

1. The WHO Council on the Economics of Health for All. “Valuing Health for All: Rethinking and building a whole-of-society approach”. (March 8, 2022) [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/council-on-the-economics-of-health-for-all/who\\_councilbrief3.pdf?sfvrsn=b121f943\\_11&download=true](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/council-on-the-economics-of-health-for-all/who_councilbrief3.pdf?sfvrsn=b121f943_11&download=true)
2. American Cancer Society. “Global Cancer Facts & Figures 4th Edition. Atlanta: American Cancer Society”. (2018) <https://www.cancer.org/content/dam/cancer-org/research/cancer-facts-and-statistics/global-cancer-facts-and-figures/global-cancer-facts-and-figures-4th-edition.pdf>
3. Leukemia & Lymphoma Society. “Facts 2020-2021: Updated Data on Blood Cancers”. [https://www.lls.org/sites/default/files/2021-08/PS80%20FactsBook\\_2020\\_2021\\_FINAL.pdf](https://www.lls.org/sites/default/files/2021-08/PS80%20FactsBook_2020_2021_FINAL.pdf)
4. U.S. Department of Health and Human Services Office of Minority Health. “Cancer and Hispanic Americans”. (August 26, 2021) <https://minorityhealth.hhs.gov/omh/browse.aspx?lvl=4&lvlid=61>
5. U.S. Department of Health and Human Services office of Minority Health. “Chronic Liver Disease and Asian Americans”. <https://minorityhealth.hhs.gov/omh/browse.aspx?lvl=4&lvlid=47>
6. U.S. Department of Veteran Affairs Office of Veteran Research and Development. “VA research on Cancer”. <https://www.research.va.gov/topics/cancer.cfm>
7. U.S. Department of Health and Human Services Office of Minority Health. “Heart Disease and African Americans”. (January 31, 2022) <https://minorityhealth.hhs.gov/omh/browse.aspx?lvl=4&lvlid=19>
8. Gandhi S. Women’s Web. “What Should I Know As A Woman Living With Rheumatoid Arthritis In India?”. (September 13, 2019) <https://www.womensweb.in/2019/09/woman-living-with-rheumatoid-arthritis-in-india-sept19wk3mad/>
9. National Multiple Sclerosis Society. “Who Gets MS? (Epidemiology)”. <https://www.nationalmssociety.org/What-is-MS/Who-Gets-MS>
10. World Health Organization, Disability and Health, November 24, 2021. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
11. Center for American Progress. “Discrimination Prevents LGBTQ People From Accessing Health Care”. (January 18, 2021) <https://www.americanprogress.org/article/discrimination-prevents-lgbtq-people-accessing-health-care/>
12. Office of the Surgeon General. “Health Literacy Reports and Publications.” <https://www.hhs.gov/surgeongeneral/reports-and-publications/health-literacy/index.html>
13. Ogbuaji O., Bharali I., Emery N., and McDade KK. Brookings Institute. “Closing Africa’s health financing gap”. (March 1, 2019) <https://www.brookings.edu/blog/future-development/2019/03/01/closing-africas-health-financing-gap/>
14. Graham M. AfroTech “HBCUs Are Producing Black STEM Professionals — But PWIs Aren’t Matching That Energy” (September 10, 2021) <https://afrotech.com/hbcus-black-stem-professionals>

Toda la información de BMS es del 2021, a menos que se especifique lo contrario.

[EEO-1 informe](#) unificado de BMS para el 2021