

EQUIDAD:

Johnson & Johnson destaca por tercer año consecutivo en el Ranking IMAD 2021

Como un reconocimiento a su robusta estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión, Johnson & Johnson (J&J) fue premiada por tercer año consecutivo —esta vez con el segundo lugar— como una de las empresas con mayor puntuación del Ranking IMAD (Índice de Mujeres en Alta Dirección) 2021.

Esta distinción responde a una sólida estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión que la compañía viene ejecutando, donde uno de sus capítulos se enfoca justamente en el rol y aporte de la mujer. El 48,1% de la planta global de la empresa de salud está compuesta por mujeres y en Latinoamérica ese número se incrementa llegando al 51,1%. En ese sentido, en Johnson & Johnson saben que una mayor participación de las mujeres en las compañías ayuda a mejorar la innovación y tiene un impacto positivo en la economía.

Asise Fernández, directora de Negocios de J&J Medical Devices Cluster Sur, comenta que "estamos convencidos de que el avance de las mujeres en puestos de liderazgo impacta positivamente los resultados del negocio, aumentando la productividad, la colaboración y otorgando un mejor entendimiento de las necesidades de las diversas industrias y en especial de la nuestra".

Para André Ueno, Country Head de Janssen, compañía farmacéutica de J&J Chile, el éxito

Para la compañía, el éxito en lograr una alta presencia femenina en cargos de alta dirección, tanto en Chile como en América Latina, se basa en su estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión.



Asise Fernández, directora de Negocios de J&J Medical Devices Cluster Sur.



André Ueno, Country Head de Janssen de J&J Chile.



Malcolm Donaldson, Country Commercial Manager para Chile de J&J Consumer Health.

en lograr una alta presencia femenina en cargos de alta dirección, tanto en Chile como en América Latina, se basa en su estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión. "Ella impulsa un profundo respeto y apreciación por las características individuales de cada persona y fomenta el sentido de pertenencia de nuestros

colaboradores hacia la organización".

ALGUNAS DE LAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS EN J&J CHILE PARA FAVORECER LA EQUIDAD

- Generar conciencia de los sesgos inconscientes, a través de



El 48,1% de la planta global de J&J está compuesta por mujeres.

- talleres y herramientas.
- Horarios flexibles. Los empleados pueden organizarlos de acuerdo a los objetivos y responsabilidades del día, generando un mejor balance entre la vida laboral y personal.
- Posnatal para padres y cuidadores de 12 semanas.
- Herramientas de inteligencia artificial para reclutamiento, para eliminar los sesgos de género al describir roles y competencias necesarios para un cargo específico.
- Cargos con rangos de sueldo de acuerdo con el rol, para eliminar la brecha salarial y compensar sin importar el género.

- Grupos autogestionados y voluntarios en los que los trabajadores buscan colaborativamente formas de aumentar la Diversidad, Equidad de Inclusión.
- Políticas de bienestar, apoyo para compatibilizar la vida profesional y personal como, por ejemplo, herramientas para manejar los distintos niveles de energía de cada persona. O el programa de Salud y Bienestar, con monitoreo, incentivos y bonos por ejercitación y alimentación saludable.
- Programa comunitario para fortalecer el interés de niñas en actividades STEM (Science,

Technology, Engineering and Mathematics).

ACCIONES FRENTE A LA CRISIS SANITARIA

Esta cultura de Diversidad, Equidad e Inclusión ha sido una ventaja frente a la situación actual de crisis sanitaria, ya que reconoce los desafíos para equilibrar la vida laboral y privada de las familias en cuarentena. Por ello, para fomentar y facilitar el trabajo desde casa sin sujeción horaria y dar soporte y entrenamiento de salud y bienestar a todos los empleados, J&J también incluyó en su estrategia a las familias de sus colaboradores.

Así, se extendieron las sesiones de psicología para toda la familia, además de prestar apoyo legal y financiero. Igualmente, todos pueden contar con The Healthy Way, una comunidad para mantener los hábitos de salud mental y física.

Malcolm Donaldson, Country Commercial Manager para Chile de J&J Consumer Health, concluye que "en Johnson & Johnson hemos aprendido que el avance de la Diversidad, Equidad e Inclusión requiere cambios culturales y conductuales y nos enorgullece poder ser ejemplo de una mejor forma de relacionarnos, respetándonos y valorando las habilidades únicas que posee cada persona, sin importar su género, orientación sexual, identidad de género, raza o religión".