



MODALIDAD

INICIATIVAS TEMÁTICAS

EJE

GOBIERNO

CATEGORÍA

IGUALDAD DE GÉNERO

NOMBRE DE LA EMPRESA

JOHNSON & JOHNSON (Johnson & Johnson de Argentina SACEI / Janssen Cilag Farmacéutica S.A. / Johnson & Johnson Medical S.A.)

DIRECCIÓN WEB

www.jnjarg.com/ www.janssen.com/argentina/ <https://www.jnjmedtech.com/es-419>

REDES SOCIALES

<https://instagram.com/jnccarreraslatam?igshid=YmMyMTA2M2>

CEO/GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA

Jorge Caridad / Ricardo Wolff / Asise Fernandez

RESPONSABLE DE LA PRESENTACIÓN

NOMBRE Y APELLIDO

Lisandro Castaño

MAIL

lcastano@its.jnj.com

CELULAR

+54911 5061 9222

INSTRUCTIVO:

- La empresa dispone de un máximo de **6 páginas totales** para su presentación*.
- El texto debe ser desarrollado en fuente **Arial tamaño 12**.
- La empresa deberá convertir el presente formulario de presentación a formato PDF y dirigirse a www.premiocidadania.com.ar, ingresar a **"LOG IN"** con su usuario y contraseña, y seleccionar **"ENVIAR PRESENTACIÓN"**

Igualdad de Género

1. Breve perfil de la empresa

J&J nace en 1886 en Nueva Jersey, Estados Unidos, cuando los hermanos Robert Wood, James Wood y Edward Mead comienzan a desarrollar dispositivos para el cuidado de la salud y la prevención de enfermedades. En su fundación, la empresa contaba con catorce empleados, de los cuales ocho eran mujeres.

Ya en 1943, siendo una empresa en crecimiento a nivel global y poco antes de convertirse en una Compañía pública, Robert Wood Johnson, ex presidente de la junta directiva y miembro de la familia fundadora, elabora [Nuestro Credo](#). Este documento, sirve desde entonces como base rectora de las acciones de la compañía; son los valores que guían la toma de decisiones, desafiándonos a anteponer siempre las necesidades y el bienestar de las personas a las que servimos.

J&J está conformada por 3 estructuras comerciales de negocio, cada una representada por un Gerente General en Argentina que reporta a la estructura de América Latina:

1) Janssen (Farmacéutica)

En Janssen, compañía farmacéutica de J&J, nos dedicamos a la investigación y desarrollo de productos innovadores tendientes a proteger y mejorar la calidad de vida de las personas. Nos enfocamos en algunas de las enfermedades más devastadoras y en los desafíos médicos más complejos de nuestro tiempo, entre ellos: las enfermedades poco frecuentes, el VIH, el cáncer, las enfermedades auto-inmunes y los trastornos de salud mental.

2) Consumer Health (Consumo Masivo)

La división de Consumo Masivo de J&J está representada a nivel mundial por una amplia gama de productos para el cuidado personal y de la salud reconocidos y queridos por los consumidores, que tocan las vidas de por lo menos un billón de personas todos los días.

Entre las principales líneas de productos se encuentran: Protección Sanitaria Femenina con sus marcas icónicas SIEMPRE LIBRE[®], CAREFREE[®] y OB[®]; Cuidado para Bebés con JOHNSON'S[®] baby; Cuidado de la Piel con nuestra línea JOHNSON'S[®]; Higiene Bucal con las marcas LISTERINE[®], REACH[®] y Cuidado de las Heridas con BAND-AID[®].

3) MedTech (Dispositivos Médicos y Diagnóstico)

El segmento de Dispositivos Médicos y de Diagnóstico produce una amplia gama de productos innovadores y soluciones que se utilizan principalmente por profesionales de la salud en las áreas de ortopedia, enfermedades neurológicas, cuidado de la vista, cuidado de la diabetes, prevención de infecciones, el diagnóstico, la enfermedad cardiovascular, y la estética.

2. Descripción de la iniciativa: DEI en J&J

En J&J, la diversidad, equidad e inclusión (DEI) es un valor fundamental desde mucho antes de que se convirtiera en un popular concepto en el mundo

empresarial. Hoy día, las empresas están reconociendo su responsabilidad de tomar medidas para abordar las crecientes disparidades en nuestra sociedad y a nivel global, mientras se conectan con las comunidades a las que sirven para comprender sus culturas únicas. También está claro que las personas aspiran a vivir y trabajar en una sociedad más justa y equitativa. Adoptar DEI como estrategia de negocio, práctica y cultura pueden ayudar a transformar nuestro mundo y las vidas de todas las personas, apoyar el desarrollo y fortalecer la creación de valor para nuestra compañía a largo plazo. Aunque DEI ha sido fundamental durante mucho tiempo para nuestro modelo de negocio, en 2018, actualizamos Nuestro Credo para subrayar este compromiso con la inclusión de la frase: *“Debemos ofrecer un entorno de trabajo inclusivo, en el que cada persona debe ser considerada individualmente. Debemos respetar su diversidad y dignidad, y reconocer su mérito.”*

La diversidad en J&J significa la perspectiva única de cada persona que forma parte, y la inclusión busca crear un sentido profundo de pertenencia. Promovemos una cultura en la que todos son valorados y las ideas escuchadas. En este sentido, para nosotros diversidad e inclusión significa “usted pertenece” (*you belong, en inglés*).

- Nuestra visión: se tú mismo, cambia el mundo
- Nuestra misión: hacer de la diversidad e inclusión la forma en la que trabajamos cada día.

Nuestros pilares estratégicos: Nuestra estrategia de DEI se basa en 4 pilares:

- Acelerar nuestra cultura global de inclusión donde cada individuo importe;
- Impulsar la innovación y el crecimiento junto a nuestro negocio para responder a las necesidades de diversos mercados;
- Construir una fuerza laboral que refleje la diversidad de las comunidades en las que estamos inmersos;
- Transformar los procesos de talento y negocio para lograr un acceso equitativo y resultados para todos;

Nuestro enfoque

Para garantizar la diversidad de miradas trabajamos las temáticas de DEI con empleados voluntarios que forman parte de los Employee Resource Groups (ERGs) unidos con afinidades en común:

1. Women’s Leadership & Inclusion (WLI): nos permite impulsar el cambio mediante el desarrollo y la inclusión de mujeres líderes. El propósito es fomentar una cultura organizacional inclusiva que deba ser la defensora del avance de las mujeres en todos los niveles en el mundo. Dentro de nuestra estrategia, el compromiso con la participación de la mujer es clave. No es casualidad que, ya en nuestros inicios en 1886, 8 de los 14 trabajadores de J&J, eran mujeres.
2. Alliance for Diverse Abilities (ADA): trabaja en iniciativas con foco en personas con Espectro Autista, Salud Mental y discapacidad.
3. Open & Out (O&O): tiene foco en visibilizar la realidad y problemáticas que impactan a la comunidad LGTBQIA+ para construir un entorno laboral y comunitario más abierto y tolerante.

En esta oportunidad queremos presentar el trabajo realizado por el ERG de Women's Leadership & Inclusion (WLI).

Nuestros ERG forman una parte clave de la red de DEI. Se definen a nivel global, y cada región/cluster tiene su propio grupo. Todos cuentan con iniciativas locales pero alineadas con la estrategia global de cada uno. A su vez, cada uno es patrocinado por un líder de la Compañía.

Nuestros ERG de WLI recibe dirección estratégica de la Oficina de DEI global para asegurar la alineación con nuestra Estrategia Global.

El equipo está conformado por voluntarios, liderados por empleados con afinidad y experiencias para liderar iniciativas que se alinean con las áreas de enfoque estratégico de diversidad e inclusión de la empresa y crean valor para J&J. Entre otras cosas, nos permite atraer y retener talentos diversos, brindar oportunidades de desarrollo de liderazgo a los empleados y respaldar varias iniciativas comunitarias para impulsar una mayor educación sobre la igualdad de género. También contribuye a promover nuestra cultura de pertenencia fomentando el compromiso de los empleados con la igualdad de género, lo que impacta positivamente en los resultados comerciales.

Algunas de las principales políticas e iniciativas de J&J para fomentar la igualdad de género a nivel interno son:

- **Soft Landing:** Busca acompañar a las madres en adaptación en su retorno al trabajo, a través de reducción jornada de trabajo habitual a 4 hs -hasta los 7 meses del bebé- y de 6 horas desde los 7 meses -hasta el año del bebé
- **Licencia por Paternidad (Adopción/Nacimiento):** Recientemente extendida, esta iniciativa busca fomentar la equidad de género y diversidad sexual, se otorgan 12 semanas de Licencia con goce de sueldo para hombres. La misma puede ser tomada en cualquier momento desde el nacimiento / adopción hasta el primer año de vida del niño. Las mujeres también cuentan con la posibilidad de licencia por maternidad (ya sea por adopción o nacimiento) de 18 semanas pagas.
- **Arreglos de Trabajo Flexible:** a partir de 2020 se crearon nuevas políticas de trabajo flexible para que todos los colaboradores puedan adaptar su jornada laboral y lograr un balance entre su vida laboral y personal. Entre las opciones que brinda la política se encuentra el trabajo remoto 2 veces por semana, la posibilidad de solicitar trabajo part-time o semana comprimida, por ejemplo.
- **Transparencia en nuestros procesos de búsqueda y contratación** para evitar sesgos y garantizar que en las ternas de candidatos sean diversas; a través de herramientas de inteligencia artificial, paneles de entrevistadores diversos en género y preparación de los mismos.
- **Evaluación permanente de nuestra ratio de mujeres en cargos gerenciales/directivos** para enfocar esfuerzos en las áreas en las que sean necesarios mejorar los indicadores.
- **Nuestras políticas y guías de compensación** garantizan que no exista ningún tipo de distinción al momento de remunerar a personas en mismas jerarquías.

- Activación por el Mes de la lucha contra el Bullying (Charlas informativas/muro de apoyo/videos testimoniales). Realizamos diversas charlas para concientizar sobre esta temática que nos afecta a todos, grandes, niños, fuera y dentro del ámbito laboral.
- Charlas por el Mes del Orgullo (Empleabilidad LGBTQ+ y Testimonial de Transición de Género).
- Iniciativas conjuntas entre grupo de Liderazgo y Empoderamiento de la Mujer y LGBTQ+ por la lucha contra microagresiones y machismo.
- Alianzas para mentoreo con comunidades femeninas externas (Voces Vitales)
- WISTEM2D: es una iniciativa lanzada en J&J en el año 2015, en conjunto con Junior achievement, que busca promover la inclusión de mujeres en carreras relacionadas a la ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas, fabricación y diseño.
WiSTEM2D es una iniciativa dirigida a involucrar a niñas de entre 5 y 18 años en experiencias que despiertan su interés por estos temas a una edad temprana para que puedan luego tener una carrera universitaria y profesional. Sólo el año pasado impactamos en más de 350 niñas de colegios de todo el país al trabajar en conjunto con la organización “Junior Achievement” en el programa Habilidades 4.0. Durante el programa, acompañamos el aprendizaje de habilidades blandas y programación, y reflexionamos en conjunto sobre la importancia de las carreras STEM. El objetivo durante 2022 es impactar a 600 niñas.
- Programa de desarrollo de cirujanas (instituciones educativas): acompaña a cirujanas en temas de paridad de género para que puedan llegar a posiciones de liderazgo a través del desarrollo y aprendizaje de herramientas y soft skills, coaching y mentoreo.
- Women Faculty Program: orientado a cirujanas experimentadas, busca incrementar la participación de las mujeres en los programas de educación de J&J, reforzar la capacidad de liderazgo, crear una ventaja competitiva en LATAM a través de un grupo inclusivo de profesores.
- Parental Coaching: Estamos desarrollando un programa de Coaching para padres y madres para acompañarlos durante esta desafiante etapa de la vida. En 2022 lanzamos un programa piloto junto con 7 mujeres que se están reincorporando de su licencia de maternidad. Ellas, junto con sus managers, tendrán la oportunidad de acceder a encuentros de coaching personalizados con el objetivo de acompañarlas durante las etapas de la maternidad, impulsando su desarrollo personal y profesional y promoviendo su protagonismo en este proceso de cambio.
- Hombres como Aliados: durante 2021 realizamos programa de coaching y mentoreo junto con Korn Ferry para amplificar el espíritu de inclusión de género e involucrarlos para que sean aliados de las mujeres. Este año seguimos avanzando con la organización de eventos locales y regionales para continuar con el diálogo junto con los aliados, y entender cómo seguir evolucionando en este camino de igualdad.
- Evento INSPIRA: encuentros regionales cada dos meses donde un panel de mujeres de la compañía cuenta su historia, oportunidades y desafíos en su camino laboral. Es un momento de compartir herramientas y

recomendaciones para seguir promoviendo la igualdad de género desde experiencias reales.

Indicadores

En la actualidad, de los más de 130.000 colaboradores alrededor del mundo, el 48% son mujeres y el 47% de ellas ocupan puestos directivos.

Acciones para fomentar la igualdad de género en el mercado a través de nuestras marcas

- 1) Siempre libre®: tiene como propósito la comodidad física y emocional de las mujeres, y busca la naturalización de la menstruación. La campaña “Por Una Menstruación Siempre Libre” tuvo como objetivo abrir el dialogo sobre la menstruación. El [video](#) ya tuvo más de 2 millones de views.
- 2) Listerine®: nos aliamos con Fundación Huésped en 2021, comprometiendo el 10% de la venta de productos Listerine en el canal online para ser donado al Programa de Salud para Personas Trans.
- 3) Johnson´s® baby: desde hace ya algunos años cambiamos el foco de nuestra comunicación, incluyendo tanto en nuestras campañas tradicionales como a través de influencers las nuevas estructuras familiares: mamá y papá, monoparentales y homoparentales.

Canales de Denuncia: anualmente todos los empleados son entrenados en el [código de conducta](#) de J&J que establece los lineamientos que guían nuestras acciones. Todos quienes integran la comunidad J&J deben comportarse con ética además de informar cualquier posible violación o acción que comprometan las responsabilidades delimitadas en nuestro credo. Existen varios canales, incluyendo alternativas anónimas, las 24 horas los 7 días de la semana.

4. Beneficios Sociales y Ambientales.

- Impulsamos la equidad en toda nuestra organización, con nuestros socios comerciales y en las comunidades a las que servimos.
- Creamos un ecosistema para el talento diverso en nuestra organización, lo cual es un objetivo clave de nuestra estrategia DEI.
- Aceleramos el desarrollo del talento.
- Expandimos oportunidades de inclusión. Adoptamos un enfoque consciente y proactivo para crear un lugar de trabajo que ofrezca oportunidades para todos, asegurándonos de trabajar intencionalmente para eliminar las barreras de entrada y brindar apoyo específico a las comunidades subrepresentadas. Ejemplos de esto es la iniciativa WISTEM2D mencionada anteriormente que promueve la participación de mujeres en las ciencias.
- Impulsamos la diversidad e inclusión en las comunidades en las que trabajamos. Con nuestro programa global de Diversidad e Inclusión de Proveedores continuamos buscando oportunidades para abastecimiento inclusivo y relaciones con diversos proveedores.
- Promovemos espacios de trabajo flexibles, con arreglos de jornada flexibles, que favorecen el balance entre la vida laboral y familiar.

- Promovemos el liderazgo inclusivo y servicial.

5. Beneficio de la iniciativa en relación con el negocio (resultados económicos y operacionales)

- 47% de mujeres en puestos de Dirección y 55% de mujeres en puestos de Gerencia
- Reforzamos nuestras alianzas y trabajo conjunto tanto con ONGs como entidades gubernamentales (Certificación BA Convive, Voces Vitales, etc), con el objetivo de hacerlo un camino continuo de mejoramiento y aprendizaje constante.
- En el año 2021 hemos obtenido las siguientes distinciones:
 - 1) Premio Flor a la Diversidad (Fundación Liderazgos y Organizaciones Responsables)
 - 2) Premio Nacional a la Calidad a en la Gestión de la Igualdad de Género, Diversidad y Cuidado en la categoría Grandes Empresas, otorgado por el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación y la Fundación Premio Nacional a la Calidad. Tras la evaluación, J&J se convirtió en la primera compañía en ganar esta distinción, inaugurada para el ciclo 2021 en la categoría Grandes Empresas.

6. Posibilidad de replicación por otras empresas.

En J&J trabajamos en diferentes foros y espacios empresariales de Diversidad que permiten compartir mejores prácticas y generar dinámicas de debate en los cuales participan algunos de nuestros empleados. A su vez, haber sido seleccionados como ganadores de dos importantes premios hace que estemos participando en diferentes eventos contando nuestra propuesta de valor.

7. Aspectos innovadores de la iniciativa.

Para nuestra compañía, apoyar e impulsar el poder del género femenino ha sido una prioridad principal desde su fundación en 1886. Cuando la empresa abrió sus puertas, ocho de los primeros 14 empleados eran mujeres, y en 1908, la empresa contaba con mujeres supervisoras en ocho departamentos.

J&J ha sido pionera avanzando en diversas políticas en búsqueda de la diversidad e inclusión de género, como puede ser la licencia extendida por paternidad, como también abriendo el diálogo y brindando capacitaciones para cambiar los paradigmas.

Gracias a todas nuestras iniciativas y políticas hemos logrado obtener el Premio Flor a la Diversidad (Fundación Liderazgos y Organizaciones Responsables) y el Premio Nacional a la Calidad a en la Gestión de la Igualdad de Género, Diversidad y Cuidado en la categoría Grandes Empresas, otorgado por el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación y la Fundación Premio Nacional a la Calidad.

De esta forma confirmamos que estamos avanzando con pasos fuertes hacia la búsqueda de la igualdad y equidad de género, y nos motivamos a seguir trabajando en este camino para continuar logrando excelentes resultados.