

归属感

2023年多元、公平与包容影响回顾



Johnson & Johnson

欢迎

多元、公平和包容（DEI）的价值观植根于我们的信条，激励我们追求创造一个更健康、更公平的世界。一个多世纪以来，DEI一直是我们的文化的一部分。

我们在DEI方面的坚实基础使我们能够继续倾听并采取大胆行动，以应对影响我们业务的新挑战。我们不断评估我们的DEI战略和计划，并不断发展以满足利益相关者的需求。我们的战略方针为我们130,000多名员工赋能，使Johnson & Johnson成为一个我们都有**归属感**的地方。

我们相信，创建一个让人们有归属感的组织和全球社会，可以让我们解决当今最大的医疗保健问题。

我们的信条

我们相信我们首先要对病人、医生和护士，对父母亲以及所有使用我们的产品和接受我们服务的人负责。为了满足他们的需要，我们所做的一切必须是高质量的。我们必须不断地致力于提供价值、降低成本以及保持合理的价格。客户的订货必须迅速而准确地供应。我们的业务合作伙伴应该有机会获得合理的利润。

我们要对世界各地和我们一起共事的同仁负责。我们必须提供包容性的工作环境，并将每一位同仁视为独立的个体。我们必须尊重他们的多样性、维护他们的尊严，并赞赏他们的优点。要使他们对其工作有安全感、成就感和使命感。薪酬必须公平合理，工作环境必须清洁、整齐和安全。我们必须支持员工的健康和幸福，并帮助员工履行他们对家庭的责任和其他个人责任。必须让员工在提出建议和申诉时畅所欲言。对于合格的人必须给予平等的聘用、发展和升迁的机会。我们必须具备能力出众的领导者，他们的行为必须公正并符合道德。

我们要对我们所生活和工作的社会，对整个世界负责。我们必须在全球更多地方支持更完善的医疗保健服务，帮助人们拥有更健康的生活。我们必须做好公民 — 支持对社会有益的活动和慈善事业、改善医疗和教育，并缴纳我们应付的税款。我们必须很好地维护我们所使用的财产，保护环境和自然资源。

最后我们要对全体股东负责。企业经营必须获取可靠的利润。我们必须尝试新的构想。必须坚持研究工作，开发创新项目，对未来发展进行投资，承担错误的代价并加以改正。必须购置新设备，提供新设施并推出新产品。必须设立储备金，以备不时之需。如果我们依照这些原则进行经营，股东们就会获得合理的回报。

关于这篇回顾

第五份年报**归属感**：DEI影响回顾重点介绍了我们的J&J同事和合作伙伴在整个组织和市场中推进DEI的故事。我们展现了DEI与创新之间的联系，以及给我们的患者、客户、员工和社区带来的益处。我们的DEI愿景、使命和战略是我们在全球范围内所做一切工作的基础，使DEI成为我们每天的工作方式。

有关Johnson & Johnson及其子公司财务业绩的信息以及“关于前瞻性陈述的注意事项”，请参见Johnson & Johnson年度报告，报告网址：www.jnj.com/about-jnj/corporate-reports。

2021年11月，公司宣布打算将公司的消费者健康业务分离出来，成立一家新的上市公司，即现在名为Kenvue的公司。Kenvue的分离已于2023年完成，与Kenvue相关的所有信息和数据均不在这份回顾中。

我们欢迎您就本回顾内容提出疑问或发表评论，电子邮箱地址为DiversityandInclusion@its.jnj.com。



首席执行官致辞

在Johnson & Johnson，DEI是一项当务之急。我们多元的全员工队伍和归属感文化，加速了创新，使我们能够应对世界上最严峻的健康挑战。

在一个充满活力的世界中，我们在DEI方面的坚实基础使我们能够推动发展业务，满足所有依赖我们的人的需求。

我们的年度报告**归属感：DEI影响回顾**汇集了Johnson & Johnson的DEI最佳实践，并通过世界各地的数据和故事加以说明。

我为我们的团队在2023年取得的成就感到自豪。据我们最新的Credo调查显示，85%的员工同意“J&J提供了一个包容的工作环境，在这里每



一位员工都被视为一个独立的个体”。当我们的员工以真实的自我示人，并有能力为自己和社区发声时，我们成功的潜力就会更大。

我们相信公平的力量可以塑造更好的商业环境和更健康的世界。自2020年以来，通过社区主导的提供重要医疗服务和信息的计划，“我们的健康公平竞赛”已惠及美国450万有色人种。通过这项工作，我们正在帮助缩小种族健康差距，促进更公平地获得医疗保健服务。

我们还通过确保提升临床试验的多样化、包容和公平性，来帮助塑造临床试验的未来。这有助于我们更好地了解 and 满足我们所服务的多元社区的需求。在美国，我们在与一级多元和小型企业供应商合作中已投入39亿美元，并继续在全球范围内推进我们的供应商多元计划，业务遍及20个国家/地区。

没有Johnson & Johnson同事的共同承诺，我们的DEI影响不可能实现。我们正在共同打造一个未来，让每天依靠我们的人们都能获得公平的机会和良好的健康。

Joaquin Duato
董事会主席兼首席执行官



在新泽西州新不伦瑞克J&J全球总部举行的公司活动中，董事会主席兼首席执行官 Joaquin Duato与员工合影



董事长兼首席执行官 Joaquin Duato在参观Johnson & Johnson研究实验室期间与员工交流

CDEIO致辞

根植于“我们的信条”，DEI的价值观激励我们追求创造一个更健康、更公平的世界。

2023年对Johnson & Johnson来说是激动人心的一年。我们庆祝了“我们的信条”诞生80周年，信条述明：“我们必须提供一个包容的工作环境，在这里，我们尊重每一个人的尊严和多元，承认他们的优点。”

本报告中来自同事们的数据和故事体现了我们对DEI的坚定承诺，而DEI在今天仍然像以往一样重要。在我们的全球DEI战略的指导下，我很自豪地分享我们在过去一年中取得的一些成功。



我们将继续培养一支具有多元背景、文化、能力和视角的员工队伍。我们的“无障碍残疾人人才招聘和支持计划”体现了我们的愿景和使命，即，为具有不同能力的人才创造一个全面、包容和有利的环境。

我们正在加速我们的全球包容文化，让每个人都有归属感。我们推出了DEI成熟度模型，这是同类中的首款工具，旨在通过DEI在地方层面优化业务成果。我们在五个国家试用了该工具，这使我们能够根据特定国家的需求量身定制DEI战略。

我们正在推动创新和增长，为全球市场提供服务。通过我们的JLABS全球孵化器网络，我们对早期创新者进行了投资，其中包括**48个女性领导的团队**和**36个由有色人种领导的团队**。

我们决心促进所有人的健康公平。截至2023年，通过我们的健康公平竞赛，**累计投资了8000万美元**，为美国有色人种提供了重要的健康服务和信息。这些努力总计为**450万有色人种**提供了重要的健康服务和信息，并培训和**支持了60万名医疗保健专业人员**，以提供更具文化意识的护理。

感谢世界各地的Johnson & Johnson同事和合作伙伴使这种影响成为了可能。

我们正在共同推进DEI的力量，以帮助解决世界上最紧迫的医疗保健挑战。

Wanda Bryant Hope
首席多元、公平与包容官



首席多元、公平与包容官Wanda Bryant Hope在新泽西州新不伦瑞克的Johnson & Johnson总部会见一位同事



首席多元、平等与包容官Wanda Bryant Hope参观位于新泽西州新不伦瑞克的Johnson & Johnson动力博物馆

Johnson & Johnson的DEI里程碑

1886年到1944年

1945年到1969年

1970年到2010年

2011年到2018年

2019年到2023年

公司成立于1886年；首批14名员工中有8名是女性。*

1898年，我们开始实施公司为部队现役军人保留职位并支付工资的政策。

1908年聘请了第一位女科学家。36名部门主管中有8名是女性。*

在大萧条期间，Robert Wood Johnson将军倡导每周工作30至40小时；在1933年将工资增加5%。**

“我们的信条”起草于1943年，概述了我们的承诺、价值观以及我们必须如何负责任地运营。*

1945年，我们优先雇用受伤的二战退伍军人，他们在服役后很难找到工作。在1945年，公司的政策被认为是同行业中最慷慨的政策。

1963年，我们的领导人与Dr. Martin Luther King, Jr.会面，在公司的新泽西州新不伦瑞克总部。他们讨论的话题之一是扩大对黑人/非裔美国员工的招聘。

我们成为美国总统约翰逊1964年旨在消除就业歧视的进展计划的合作伙伴。*

1969年，除其他招聘活动外，我们还在21所HBCU（历史上是黑人学院和大学）进行招聘，并与三个HBCU建立了合作计划。在公司的支持下，我们在芝加哥的五名员工经营着一家内部志愿者就业银行，为非裔美国大学毕业生联系全美企业中的工作。

1976年，Nancy Lane成为第一位女性和第一位黑人/非裔美国人副总裁。*

面向服务不足社区的高中生的“全球就业桥梁”计划于1992年启动。*

我们的全球供应商多元和包容计划创建于1998年。

2003年的雇员福利计划包括同性伴侣。

2005年，我们的非歧视政策中增加了“性别认同和表达”。2009年，福利计划扩大到包括跨性别员工。

2011年，我们加入了“十亿美元圆桌会议”，每年与经过认证的少数族裔和女性拥有的企业合作，至少投入10亿美元。

我们在2015年启动了WISTEM²D计划（科学、技术、数学、制造和设计领域的女性）。

包容指数首次成为2017年年度“我们的声音员工调查”的一部分。

2017年，我们启动了首个全球DEI战略，这使我们能够重点放在DEI，并嵌入在全球引起共鸣的愿景、使命和定义。

2018年，我们更新了“我们的信条”，强化了我们对于DEI的承诺，内容如下：“我们必须提供一个包容的工作环境，在这里每个人都必须被视为一个独立的个体。我们必须尊重他们的多元和尊严，并承认他们的优点。”

2019年，我们启动了有经验的退伍军人领导力发展计划和卫生工作者创新中心，Johnson & Johnson和Johnson & Johnson基金会承诺提供2.5亿美元。

我们是唯一一家支持《黑人孕产妇健康Momnibus法案》的公司，并于2020年成为公平孕产妇健康联盟的联合创始人。

2020年，我们将加大工作力度，增加临床试验中多元性，以帮助消除代表性不足社区的健康不公平现象。

2022年，DEI办公室更新了我们的全球战略。

2023年，我们在五个国家试点我们的DEI成熟度模型评估工具，提供对DEI的140个标准和20个维度的分析。



要更详细地了解Johnson & Johnson的DEI里程碑，[请点击这里](#)

* 图片来源：Johnson & Johnson档案馆；
 ** 图片来源：美国国会图书馆版画和摄影部，照片由Harris & Ewing拍摄 [复制品编号，例如，LC-USZ62-123456]。

2022-2023年DEI表彰

最佳工作场所



退伍军人



残疾



性别



LGBTQIA+



民族/种族



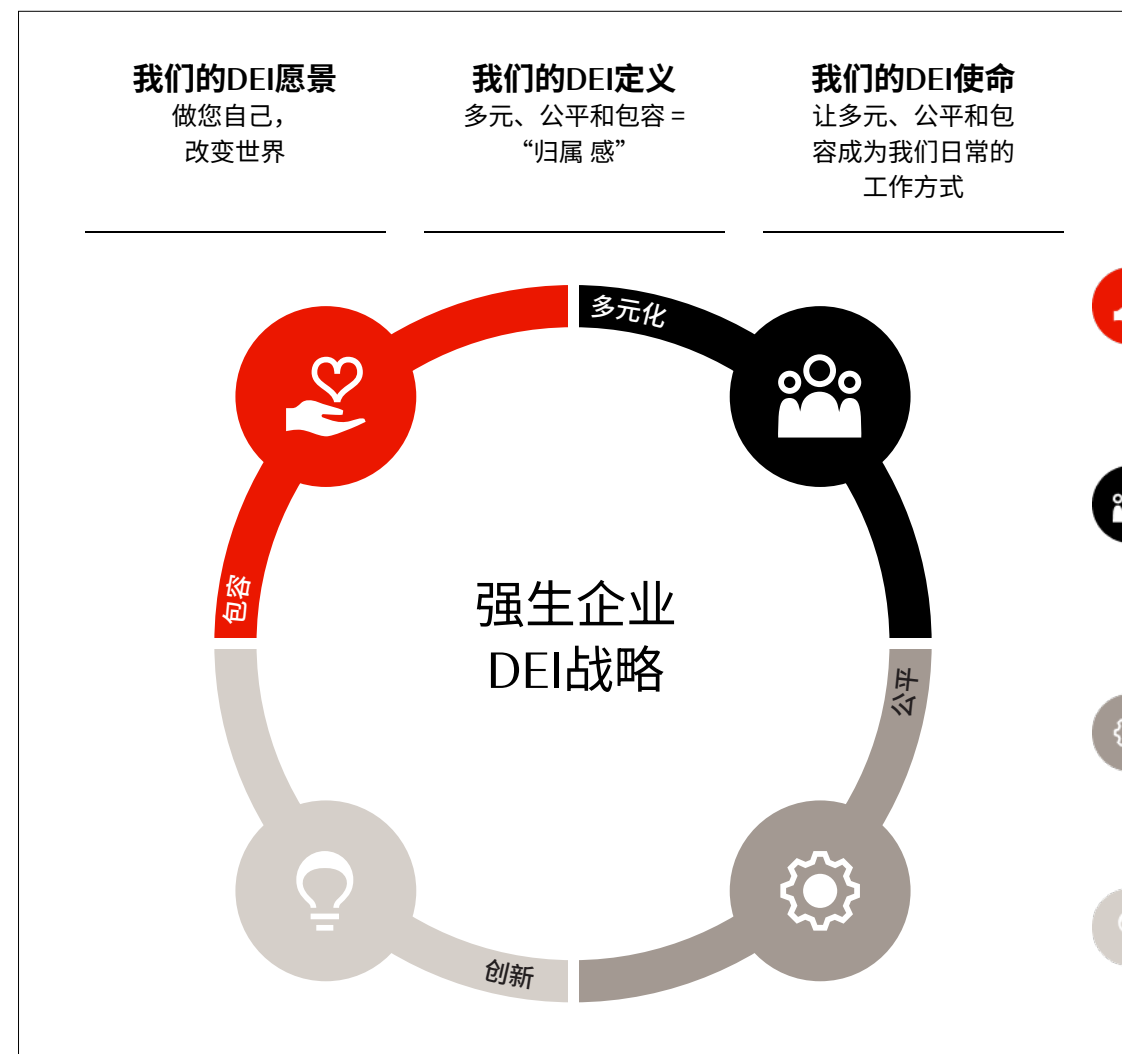
专业



我们的DEI战略

135多年以来，多元、公平和包容的价值观已成为J&J企业文化的一部分，并融入到我们每天的工作中。我们的信条概述了我们创造一个包容的环境并尊重所有人的尊严和多元性的责任。

我们的DEI战略使用数据和见解来告知我们的全球优先事项，加速创新并最大限度地提高对患者、员工和医疗保健专业人员的影响力。



包容
加快我们的全球**包容文化**，
让每个人都有归属感



多元化
建立一支由**多元背景、能力、
文化和观点**的个人组成的员工队伍



公平
转变人才和业务流程，
为所有人创造**公平的机会**



创新
推动业务**创新和增长**，
服务全球不同市场



多元化

多元就是指每个人的**独特视角**。它关乎我们每个人、我们的同事和我们所关爱的世界——所有背景、能力、信仰和人类经验的方方面面。



公平

公平就是定制工具和资源以满足每个人的独特需求，并不断改进我们的系统和流程，以便**每个人都有机会充分发挥自己的潜能**。



包容

包容就是创造一种**深厚的归属感**，其中，每个人都受到重视，可以开放分享自己的思想，而且这种文化对每个人都是**先进的**。

DEI抱负

推进SDG

正如17个联合国可持续发展目标（SDG）中的5个目标所设想的那样，我们雄心勃勃的DEI目标旨在推动取得积极成果。

[了解更多](#) →



2023年，在消费者健康业务分离并相应裁员约15%之后，我们重新评估了我们的“人类健康”理想的多元目标。鉴于员工总数的变化，我们没有对黑人/非裔美国人占管理层的百分比增长这项进展进行评估，而是以占员工队伍的百分比重申了这一理想目标，这与我们衡量其他理想多元化目标的方式一致。这种方法有助于实现招聘、人员流失和收购/资产剥离的正常化，也符合行业最佳实践。

[了解更多](#) →

我们的进展如下：

我们理想的DEI目标

我们理想的目标：到2025年，实现全球50%的女性担任管理职位。

我们的结果：截至2023年底，全球49%的管理职位由女性担任。¹

跟踪记录



我们理想的目标：到2025年，美国黑人和非裔美国人雇员担任管理职位的比例达到6.8%

我们的结果：截至2023年底，全球6.5%的管理职位由黑人和非裔美国人员工担任。²

跟踪记录



2022年，我们在美国境内的管理职位实现了36%的族裔/种族多元性。2023年，我们在管理职位上实现了36.4%的族裔/种族多元性，获得了改善的成果。¹

Johnson & Johnson的DEI是支持我们实现深刻改变人类健康轨迹的宗旨不可或缺的元素，符合J&J的环境、社会和治理（ESG）战略。ESG战略帮助J&J产生持久的影响力，为我们的业务和社会创造长期价值，为我们的未来愿景勾勒宏伟蓝图、指导我们的行动并建立问责制。

衡量进度

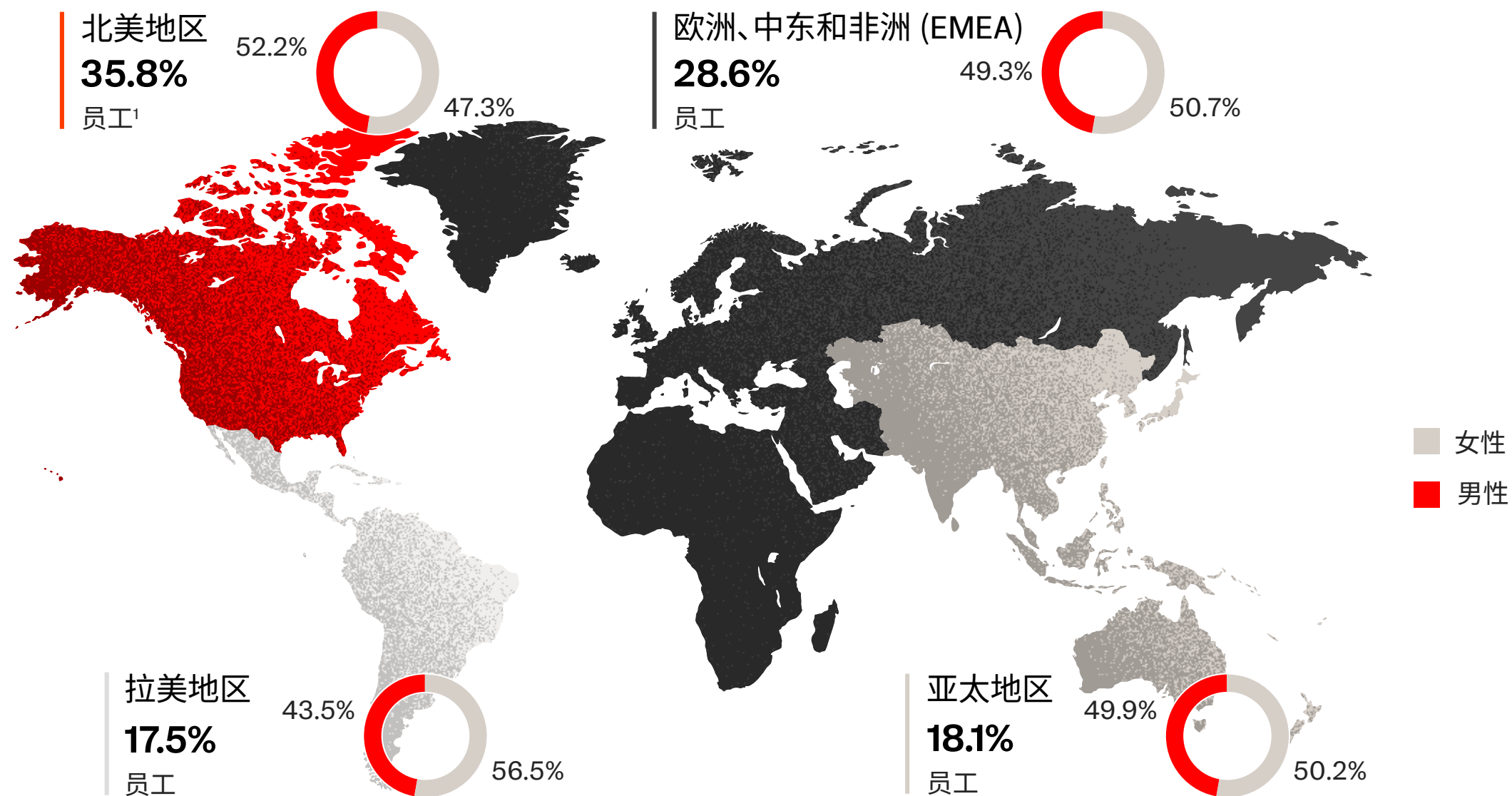
我们通过多种方式跟踪整个组织在推进DEI方面的进展，以确保我们能够更好地满足员工、患者、客户和投资者的需求。我们衡量和披露进展的主要方式包括：

- **年度《人类健康报告》：**我们公开、透明地报告我们在实现与“人类健康”相关的“可持续发展教育目标”方面所取得的进展，以及一整套经过外部验证和保证的绩效数据。
- **合规与机会均等：**我们制定了全球政策，并对有关就业和DEI相关事务的现行和新兴法律法规的遵守情况保持严格的警惕。
- **内部报告：**我们定期为领导者提供人才发展、包容和多元指标，以便他们评估进展。
- **DEI领导层的期望：**J&J人事领导负责发展多元和包容的团队，为所有员工培养归属感文化。
- **倾听员工的见解：**我们将年度“我们的信条”调查的一部分回复进行汇总，形成“包容指数”——这是衡量我们的人事领导者如何提供包容性文化的综合指标。包容指数是我们副总裁（VP）DEI状态报告的一部分，影响副总裁级别的整体绩效评估。
- **行业领导地位：**将我们的业绩与业界同行进行基准比较，反映出我们通过DEI所产生的影响。我们经常因我们的DEI计划获得奖项，并获得多个评级组织的高排名（参见分节：奖项和表彰）。

¹ 管理职位定义为Johnson & Johnson业务部门和职能部门中所有M1+职位。

² 目标已更新目标，以反映人口代表性。

Johnson & Johnson员工



¹ 0.5%拒绝回答。
数值已四舍五入到最接近的十分位。由于四舍五入，所列数字加起来与所提供的总数不完全相同，百分比可能无法精确反映绝对数字。

推动对患者和 客户的影响

我们正在打造一个未来，让每天依靠我们的人们都能获得公平的机会和良好的健康。我们与公司、政策制定者以及学术和倡导组织合作，推动医疗保健的发展。我们使用我们的平台来提高对疾病状态和与文化相关的医疗保健方法的认识。



缩小种族健康差距

J&J对健康公平承诺的核心是，我们希望创造这样一个世界：在这个世界里，您的肤色并不决定您能否获得医疗服务、医疗服务质量或健康结果。

我们的健康公平竞赛（ORTHE）于2020年启动，是我们为多年、耗资数百万美元的计划，旨在缩小美国的种族健康差距。ORTHE旨在通过消除美国有色人种的健康不平等现象，消除作为公共卫生威胁的种族和社会不公正现象。

[了解更多](#) →

由ORTHE领导的商业配对基金迄今已投资近3800万美元，支持了50多个项目。J&J与每个J&J业务部门在美国促进健康公平的计划中投资的美元金额相匹配，使推动健康公平的组织受益。我们还在2023年启动并继续实施了多项计划，以帮助消除医疗障碍，促进医学教育的多元性并支持健康公平计划，如下例所示。

🎯 2023年的影响

450万

通过ORTHE计划接触到有色人种数量

8000万美元

到2023年底，已累计投资于为有色人种提供重要健康服务和信息的项目的资金

600,000

通过文化意识的培训和能力建设接触到的医疗卫生专业人员数量



支持社区健康

我们的“我的健康不能等待”（My Health Can't Wait）计划支持美国各城市的社区健康活动，旨在与有色人种在他们所在的地方会面，为他们提供所需的信息和资源，帮助他们了解自己的健康之路。2023年，我们通过当地组织主办的健康活动以及通过MyHealthCantWait.com进行在线活动，扩大了服务不足社区的患者和护理人员获得重要健康信息和支持的机会。



🎯 2023年的影响

100,000

在美国19个城市举办的25场活动中，通过社区组织接触到的人数

35,000

分发的健康教育材料份数

16,000

当地医疗保健公司提供的健康筛查次数

与公平同行

我们将继续履行使命，帮助美国黑人获得应有的护理，避免不必要的毁灭性截肢事件。患有外周动脉疾病（PAD）的美国黑人截肢风险是美国白人的四倍。³“拯救腿部，改变生活”（Save Legs, Change Lives）是我们为期多年的计划，旨在应对与PAD相关的截肢的隐性威胁。



根据我们的PAD健康公平评估追踪器（一种帮助识别美国PAD相关截肢风险增加的社区的工具）的信息，我们优先在高风险社区开展教育活动，并在全国范围内举办了68场免费筛查活动，促进PAD的早期发现。在这一年中，我们与国会领导人就重新引入《减少截肢和同情法》进行了接洽。该法案是一项由两党组成的法案，要求医疗保险和医疗补助为被认为面临PAD高风险的受益人提供全额筛查测试。

[了解更多](#) →

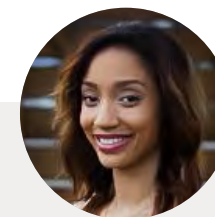
更好地呼吸

肺癌对黑人和亚裔美国人、夏威夷原住民和太平洋岛民（AANHPI）社区的影响尤其严重，这些社区历来得不到充分的服务，面临着早期发现的障碍。与美国白人相比，黑人社区成员患肺癌存活五年的几率降低了21%。⁴2023年，我们启动了帮助消除AANHPI和黑人患者的健康差异的举措。

我们的努力包括：

- 与专注于肺癌的非营利组织LUNGevity以及亚太岛民美国健康论坛合作，以多种语言开发和传播为AANHPI社区创建和由AANHPI社区制作的教育资源；
- 主持两个顾问委员会，召集AANHPI肿瘤学家，探讨在临床上治疗AANHPI非小细胞肺癌患者的方法；
- 启动BeLUNG Here，这是一项数字宣传计划，旨在让AANHPI和黑人成为在线倡导者，使参与者能够分享他们的故事并为更好的医疗服务大声疾呼。

[了解更多](#) →



这对我很重要

Nichelle Stigger，BeLUNG倡导者和肺癌幸存者

您的故事是什么？

“我感到头晕目眩，然后去了急诊室。我的血液检查看起来正常，但是X光片显示肺结节。我坚持要做PET扫描，但医生们并不担心，因为我年轻（32岁），他们建议采取观望的方式。但是，六个月后，结节长大了，这意味着可能发展成了癌症。”

您对此有何感觉？

“我太生气了。从听到热心的‘这没什么！’到沮丧的‘您需要立即手术’，这让人无所适从。”

然后发生了什么？

“我接受了腹腔镜手术切除肺部肿块，随后被诊断出患有非小细胞肺癌。幸运的是，手术切除了癌病灶，且我不需要化疗。癌病灶从我体内切除后，我松了一口气。但是，就像大多数癌症幸存者会告诉您的那样，总会有一种潜在的焦虑感。”

现在呢？

“我希望每个人都能认识到，即使您不符合标准，也有可能患上肺癌。无论您年龄多大，或者您是否吸过烟，都跟这关系不大。早期发现就是一切。听从您的直觉，继续寻找，直到您找到一个认真对待您的担忧、倾听您并相信你的医疗团队。”

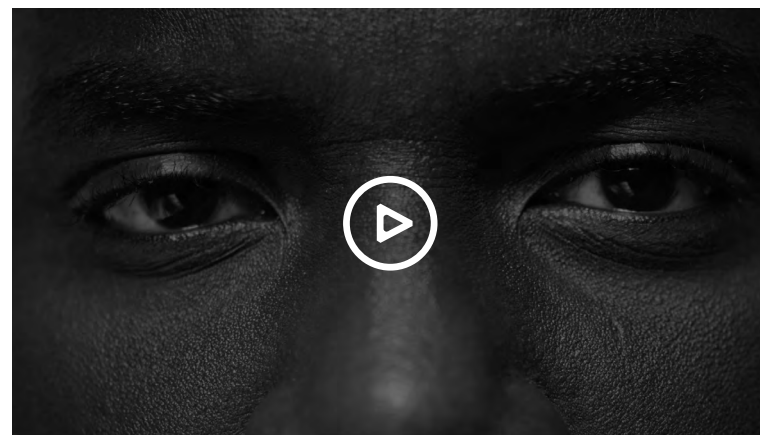
³ 美国国家心肺血液研究所，“非裔美国人外周动脉疾病（P.A.D.）概况”，https://www.nhlbi.nih.gov/files/docs/public/heart/pad_extfactsheet_aa_508.pdf，2024年3月访问。

⁴ 美国癌症协会，https://www.acs4ccc.org/wp-content/uploads/2021/07/Facts-On-Our-Fight_Cancer-Disparities-in-the-Black-Community_FINAL_05.21.2021.pdf，2024年3月访问。

言行一致

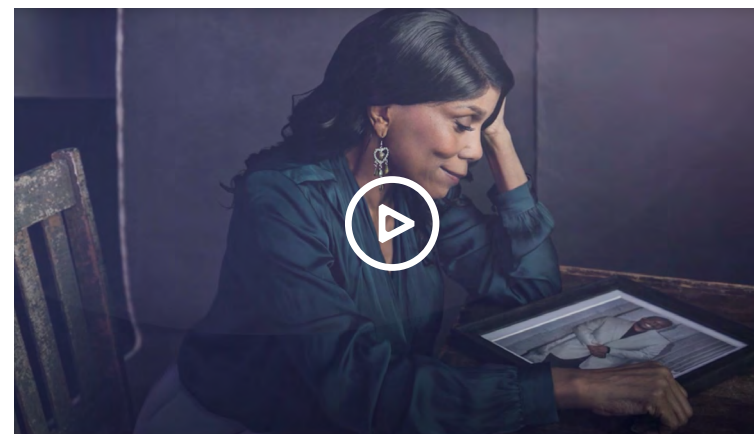
前列腺癌对黑人的影响不成比例。⁵ 言行一致[®]于2021年7月推出，是一个为期多年的教育平台，旨在激励黑人积极保护自己的前列腺健康。该平台有助于为黑人和支持他们的社区提供包容性资源，以呼吁重视前列腺癌的风险意识，使有关前列腺癌的对话正常化，并推动该疾病的早期筛查、发现和及时治疗。2023年，我们与黑人影响者、医疗保健提供者和倡导组织Balm in Gilead合作举办了三场网络研讨会，吸引了200多名与会者。此外，我们量身定制的资源已在美国各地的30多场社区活动中分发，包括“我的健康不能等待”，以及乔治亚州亚特兰大、密西西比州杰克逊、俄亥俄州哥伦布、克利夫兰和扬斯敦、洛杉矶新奥尔良和加利福尼亚州洛杉矶等主要市场。我们还与大型泌尿外科团体执业协会（LUGPA）等主要客户和专业协会进行了交流，分享了我们的资源和专业知识，以更好地支持他们所服务的多元社区。

了解更多 →



做出承诺

我们于2023年3月推出了That's My Word，旨在提高高危人群对多发性骨髓瘤的认识并帮助他们取得更好的健康结果。该活动旨在鼓励受多发性骨髓瘤影响特别严重的人“做出承诺”，以更多地了解这种疾病。通过与在黑人和非裔美国人社区有影响力的知名人士以及患者权益倡导者合作，That's My Word发起了一场运动，让更多的人了解这种疾病，并采取行动在社区中创造更好的健康成果。J&J承诺，人们通过该活动在社交媒体渠道上每做出一项承诺，J&J将向国际骨髓瘤基金会捐款一美元。



嘻哈乐队The Roots的原贝斯手Leonard “Hub” Hubbard的妻子Stephanie Hubbard，在48岁时被诊断出患有多发性骨髓瘤，她讲述了为什么早期发现如此重要

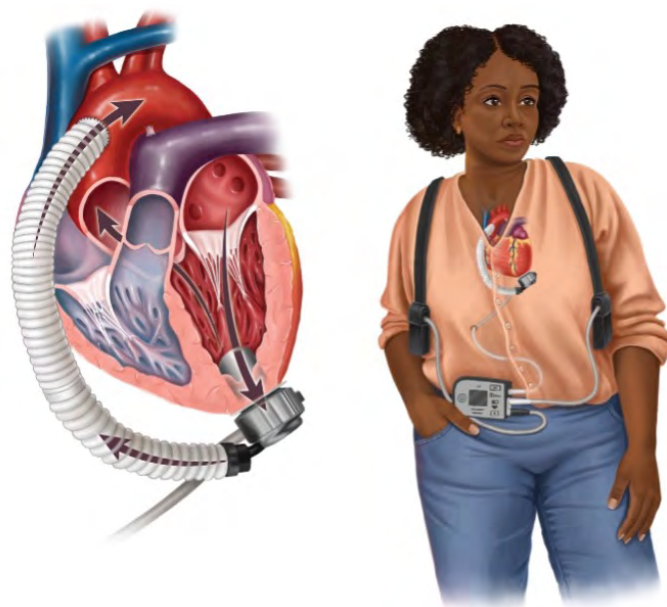


⁵ 癌症。2022年11月1日，<https://acsjournals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cncr.34433>，2024年3月访问。

说明变化

作为Illustrate Change的创始合伙人和投资者，我们正在通过增加医学插图的多元性来推进医学教育中的种族健康平等。不到5%的医学图像显示黑色皮肤，⁶通过与医学插画家协会（AMI）的合作，Illustrate Change启动了AMI多元奖学金，以帮助扩展不断增长的描绘有色人种的插图库。这些插图将使医疗保健专业人员（HCP）更好地掌握所需的信息，帮助患者感觉到自己的存在，并在医疗保健领域建立包容的文化。

此外，通过与哥伦比亚大学的合作，我们与美国各地的HCP合作，测试继续医学教育课程对识别、确定和诊断技能的影响，因为该课程与描述有色人种简单和复杂表现的皮肤病有关。



积累知识

许多患有银屑病⁷的有色人种在获得公平医疗服务方面面临障碍，包括延迟诊断、误诊和获得诊断测试的机会有限。2020年，Johnson & Johnson与患者、倡导者和医疗保健提供者共同发起了Determi-Nation，这是一项健康运动，旨在帮助制定切实的长期解决方案来解决这些不平等问题。2023年，Determi-Nation推出了以下解决方案：

- **教科书之外：**有色人种的银屑病：一份HCP教育资源，其包括银屑病在不同肤色下的表现图片、患者和专家观点，以及用于促进包容性沟通的可行见解。
- **与纽约州立大学下州健康科学大学合作开展患者导诊计划：**一项与纽约州布鲁克林的纽约州立大学下州健康科学大学合作的项目，该项目与医学研究员合作，招募医学生担任患者导诊员，以帮助200名高危银屑病患者预约、填写处方、确保实验室检查、翻译医生的信息并管理预约之间的问题。根据参与者的反馈和良好的初步结果，我们计划为各机构提供复制这种护理模式的路线图。



这对我很重要

Howard Chang博士，Determi-Nation银屑病病患者倡导者

您为什么成为患者权益倡导者？

“我的父母都患有银屑病。我经历了40年的银屑病之旅，从一开始我就以患者权益倡导者的身份加入Determi-Nation。在我的家庭中，我看到了年龄较大的亚裔美国人在银屑病诊断时如何面临障碍和困难。”

您取得了什么成就？

“我很自豪能以患者的视角为名为‘超越教科书’（Beyond the Textbook）的首创医疗服务提供者资源做出贡献。这让医疗服务提供者了解银屑病在有色人种中的表现，以及如何以文化包容的方式与有色人种进行对话”。

这期间您学到了什么？

“我学会了坚持、换位思考、耐心以及为他人倡导的重要性。身心健康不仅是身体上的，也包括了整体和共同层面。医疗保健的负担不应由慢性病患者承担。需要将负担重新放在医疗保健系统身上，这样就不会有人陷入困境。Determi-Nation有助于解决这个问题。”

⁶ 医学课本中皮肤图像的多元性：《医学教育学生倡导建议》，Trisha Kaundinya和Roopal V Kundu，<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8202324>，2024年2月访问。

⁷ 银屑病是指斑块状牛皮癣（PsO）和银屑病关节炎（PsA）。

合作推进健康公平

我们努力促进全球健康公平的核心是在世界不同角落与不同的社区和组织进行多次合作。我们的合作努力旨在满足许多多元人群的需求，实现公平的医疗保健。

🎯 2023年的影响

超过90,000

通过投资组合公司计划支持的医护人员数量

超过340万

通过投资组合公司计划直接接触到患者人数

资助企业家

通过我们的J&J基金会，我们维持着5000万美元的影响力投资基金，即J&J影响力风险投资基金（JJIV），为公司和企业家提供创新以改善健康公平的支持。成功的投资组合公司的财务回报被再投资，从而进一步扩大基金的影响力。2023年是大量投资活动的一年，JJIV投资组合的规模翻了一番，达到20多项投资，其中大多数投资集中在低收入和中等收入国家/地区。此外，JJIV Accelerator创始人提供早期支持，大部分是代表性不足的创始人。2023年，它向32家公司提供了培训、指导和一次性补助金，其中50%的公司由女性创立，84%由有色人种创立，这反映了健康公平重点领域的广泛多元性。

为倡导者发声

J&J的在线健康倡导者参与平台HealtheVoices举行了年度会议，欢迎患者权益倡导者、护理人员、医疗保健专业人员和J&J领导者进行为期三天的学习、交流和分享见解，这将促进所有人的健康。来自数十个健康社区的110多位健康倡导者出席了会议，其中三分之二的人认为他们是有色人种倡导者。在为期三天的活动中，J&J领导者就临床试验的多元性、文化合格护理的重要性和健康污名化等关键话题进行了讨论。该会议通过社交媒体渠道发布了700多篇帖子，估计覆盖群体超过200万人，扩大了HealtheVoices参与者得出的见解。



这对我很重要

Ashlee Wisdom, Health In Her HUE, 一家JJIV支持的公司

是什么促使您创办Health In Her HUE?

“我亲身经历了在医疗机构中经常面临歧视、冷漠和忽视所带来的痛苦。这让人感觉既孤立又沮丧，还有无数其他黑人女性向我讲过关于同样感受的故事。Health In Her HUE赋予有色女性解决这些问题的能力。我们可以共同治愈并控制我们的健康。”

您是如何扩大影响力的?

“我非常感谢J&J Impact Ventures作为重要的投资者和合作伙伴，为Health In Her HUE的增长和影响做出了贡献。具体而言，这笔资金支持我们扩大Care Squads和虚拟咨询规模、接触新的社区成员以及进一步开发我们的平台的计划。”



这对我很重要

Monique Gore-Massy, 狼疮、自身免疫和女性健康倡导者

诸如HealtheVoices之类的活动有何帮助?

“我参与HealtheVoices产生了持续的连锁反应，为我的生计和倡导提供了桥梁。这不是夸大其词，我还没有遇到过另一个像HealtheVoices这样的在线或面对面健康社区！在像我这样的患者的声音经常受到严格管制的空间中，这样的环境有利于获得见解和进行手术的机会。他们以独特方式找到了一种解决疾病状态、社会身份和结构因素之间的对称性问题的方法——所有这些都采用了以患者为中心的方法。”

HealtheVoices使我们每个人作为医疗保健利益相关者都能进一步了解我们的不同观点和状况。我个人非常幸运能够与那些杰出人士共处，他们对如何在整个医疗保健生态系统中实现‘更好’充满热情。”

支持包容性的医疗保健系统

在整个J&J，我们帮助弥合医疗保健不同方面的多元性和文化代表性差距，包括通过我们的营销、我们对更加多元的医疗队伍的支持以及我们在决策环境中的倡导。

让文化相关

在J&J Innovative Medicine，我们努力提高营销传播的文化相关性，以对患者有意义的方式接触患者，并加强他们与医疗保健的联系，从而获得更好的机会和结果。

我们制定了文化包容性和相关性（CIR）营销能力计划，旨在通过各种媒体渠道覆盖北美各地的患者。CIR计划支持对关键业务合作伙伴和合作者的培训和教育，同时通过政策和方法来增强能力，使营销团队能够在活动中注入文化内容和多元思想领导力。例如，CIR方法的早期应用是我们与CIR机构Hero Collective合作发起的无品牌的That's My Word活动，旨在提高人们对与多发性骨髓瘤相关的风险和症状的认识（参见分节：[缩小种族健康差距](#)）。

🎯 2023年的影响

1,300

与CIR营销专家就将与文化相关的内容纳入我们的营销计划进行磋商的次数

10

J&J内部在北美各地举行的跨职能峰会场数

超过1,250

位来自J&J和我们市场的领导者通过峰会、电子学习和午餐学习活动接受了CIR培训

银色影响奖

凭借That's My Word活动荣获“现代医疗保健”和“广告时代”颁发的2023年医疗保健营销影响力奖

建立包容性的医疗职业

我们相信，具有不同经验和背景的医疗保健专业人员能够更好地了解患者的需求并与患者进行有效的互动。同样，我们相信，采取包容性方法鼓励科学、技术、工程和数学（STEM）和医学领域的学生和学者，将扩大医疗保健相关行业的可用技能范围，并为我们公司建立潜在的招聘渠道。我们推进了多项举措，既鼓励人们接受STEM研究和医学专业，又能够在J&J和我们行业中获得更多机会。请阅读以下章节中有关我们实习计划的更多信息：[培养未来的科学领袖](#)。

我们在英国启动的**STEM学者计划**于2023年启动，旨在弥合英国的职业发展多元化差距，特别是针对黑人的职业发展差距。该计划旨在打破壁垒，为高潜力的学者创造进入STEM和生命科学领域的职业机会。在8月份，有23名学生从第一阶段毕业，9月，我们与阿莱托基金会合作邀请了十名学生到伦敦中心启动该计划的第二阶段。

J&J MedTech赞助并参与了**2023年第一届阿根廷跨性别医疗保健大会**，该大会专门旨在通过全面的培训、分享经验和整合尖端技术，支持医疗保健专业人员提高患者护理质量。来自不同专业的200名卫生专业人员参加了会议，他们参加了研讨会和小组讨论，其中包括由J&J MedTech主持的关于患者在医疗系统旅程中的声音的小组讨论。

使手术具有包容性

自2019年以来，J&J MedTech与黑人学术外科医生协会（SBAS）合作，通过**多元化外科医生倡议（DSI）2.0**计划为有色人种的外科住院医师提供培训。每年，SBAS都会选择住院医师参加DSI，并参加我们在J&J研究所举办的全国面授培训项目，在J&J接受补充外科培训。DSI 2.0旨在为来自代表性不足群体的外科住院医师提供基本的外科手术技能，使他们能够在住院医师培训中取得优异成绩，并在开始获得奖学金时打下坚实的基础。2023年，来自美国28所学术医学院的52名外科住院医师通过我们的**MedTech未来领袖计划**接受了培训。

J&J MedTech的**女性骨科医生**团队通过一系列鼓舞人心的行业活动、与领先协会的合作以及骨科植入物、仪器和技术设计的开发等，吸引了全球1,000多名女性骨科外科医生。

J&J MedTech的**亚太地区女性外科顾问委员会**的成立是为了更好地了解该地区女性外科医生面临的挑战，并了解如何更好地为她们提供支持。在对该地区的女性外科医生进行调查后，顾问委员会帮助J&J确定了通过有针对性的行动创造变革的机会。因此，我们正在探索如何利用我们的内部资源，在行业内分享指导、结盟和消除偏见的经验。

增强眼科护理的多元性

研究⁸表明，与美国其他学科相比，眼科在住院医师项目中的少数族裔比例最低。为了帮助创造公平的竞争环境，J&J Innovative Medicine资助了**防盲研究医学生眼科研究奖学金**，该奖学金允许有天赋的学生从医学院休假一年，投入时间进行研究项目。该计划鼓励性别认同为女性和（或）代表性不足的少数群体的人申请，为视觉研究领域带来急需的公平和多样性。2023年，Cherrell Price成为第一位参与该项目的研究员，并将进入哈佛医学院眼科学系参加为期一年的研究色素性视网膜炎治疗的项目。



这对我很重要

切雷尔·普莱斯，莫尔豪斯医学院预防失明研究医学生眼科研究员

“自从进入医学院以来，为那些得不到充分服务或处于不利地位的人提供服务一直是我使命的核心。在我进入眼科领域的旅程中，遗传性视网膜疾病（IRD）患者面临的许多挑战以及最终的视力丧失，让我深为同情。尽管这是一个复杂的领域，有许多障碍，但我坚信最大的挑战会带来最大的回报，而且我知道我想为IRD知识的进步做出贡献，希望有一天能实现基因治疗。”

与政策制定者接洽

J&J与美国州和联邦两级的政策和宣传合作伙伴合作，以表明我们对医疗保健领域DEI的战略承诺，并支持公平决策。我们经常参加公共卫生实体以及联邦和州两级政府组织举办的活动，分享推进支持患者创新和健康公平的政策环境的情况。

2023年，在美国，J&J参与了：

- **亚太裔美国国会研究所（APAICS）立法领袖峰会：**J&J Innovative Medicine神经科学总裁Pearl Pugh强调了我们对通过《Dr. Lorna Breen医疗保健提供者保护法》的倡导，这是美国第一部专注于改善医护人员心理健康的立法。
- **国会黑人核心小组基金会（CBCF）年度立法会议：**J&J领导者讨论了我们在黑人社区内提高健康素养的努力以及经济平等对黑人女性和家庭的重要性。J&J还举办了健康与保健馆，为成千上万的与会者提供了重要的健康信息，并进行了外周动脉疾病（PAD）健康筛查。
- **国会西班牙裔核心小组研究所（CHCI）年度领导力会议：**J&J支持了一次关于对拉丁裔社区产生不成比例影响的慢性自身免疫问题的会议。
- **全国州议员会议（NCSL）：**J&J加入了女性参与政府峰会，创新医学心血管和代谢医学事务副总裁Dr. Avery Ince重点讨论了晚期PAD临床管理中的种族差异。

在澳大利亚期间，我们支持：

- **原住民议会之声：**由联邦政府推动的2023年公投提议在议会中为原住民提供一个论坛，并获得了宪法认可。J&J倡导“是”运动，成为125个卫生组织的首批签署方之一，这些组织支持向澳大利亚公众发表全行业公开信，鼓励投“是”（赞成）票。作为该倡导计划的一部分，J&J接待了几位原住民卫生工作者参加J&J赞助的年度活动，卫生部长在活动中提供了卫生预算明细。
- **国会大厦护理奖学金活动：**数位参议员和国会议员与J&J和我们的合作伙伴澳大利亚护理学院一起庆祝了21项研究生证书护理奖学金的颁发，其中几项奖学金是为原住民申请人设立的。

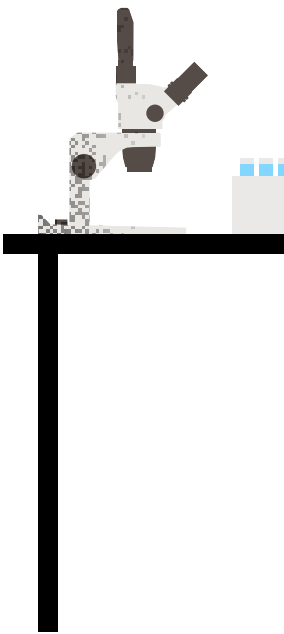


全球创新医学传播和公共事务副总裁Sandy Waite和新泽西州女议员Bonnie Watson Coleman在2023年国会黑人核心小组基金会的年度立法会议上。

⁸ 根据加州大学戴维斯分校2019-2020年的一项研究，代表性不足的少数族裔约占医学院学生的19%，但仅占眼科住院医师项目的6.3%。

创新中的多元

我们正在投资下一代医疗保健提供商，以帮助改善患者体验、健康结果和获得变革性治疗的机会。我们的创新方法满足了患者和客户的多元需求。我们利用我们的专业知识和领先的科学技术来促进所有人的医疗保健。



让临床试验适用于每个人

我们正在帮助塑造临床试验的未来，确保临床试验更加多元、包容和公平。我们的全球临床试验多元、公平和包容（DEICT）团队致力于将DEI嵌入临床试验过程的每个阶段。

将有色人种患者纳入我们的临床试验招募范围，使我们的创新团队能够开发出专门针对受疾病影响严重的人群的药物。我们创建了一个框架，利用现实世界的数据、全国人口统计数据 and 历史试验招募情况，为前瞻性临床试验中代表性不足的群体确定招募目标。分析数据后，我们为即将开始或正在积极招募的免疫学、心血管和肿瘤学领域的18项研究制定了DEI目标。

包容患者

我们将继续利用我们的**Research Includes Me**（研究包含我）网站，将患者与当前的试验联系起来，并与倡导团体合作，旨在通过多元性的选址和患者招募，以及将公平纳入端到端疗法和器械设计，提高临床试验中的多元代表性。2023年，Research Includes Me网站进行了更新，除了最初关注黑人和棕色社区外，还增加了更多内容，并将其覆盖范围扩大到LGBTQIA+个人、老年人和怀孕或可能怀孕的人。除了数字化报道外，我们还通过Research Includes Me流动单元接触了数千名患者，在多个社区和当地医疗活动中向患者介绍临床试验。

[了解更多](#) →

认可患者

我们致力于改善所有患者护理并认可患者需求的临床研究。2023年，Open&Out (O&O) 员工资源小组 (ERG) 推动了一项计划，旨在创建新资源，以增进我们对LGBTQIA+健康需求的理解，从而降低他们的健康风险。大约20名专职医生、科学家、临床运营人员和活动家参与了支持J&J业务团队，维护LGBTQIA+社区独特的医疗保健需求。

这项工作作为临床试验包容性开创性方法做出了贡献。我们的LIBERTAS⁹ 肿瘤学临床研究于2023年启动，是肿瘤学领域首批去性别和包容跨性别的方案之一，因为我们的目标是促进性少数群体和性别少数群体的健康公平。通过LIBERTAS研究，我们希望开创创新的临床研究，以消除障碍并确保临床研究的包容代表性。

让患者参与

J&J MedTech继续与**MedTech Color**和**MedTech Color Collaborative**合作，以实施战略举措，以提高临床研究的代表性，建立多元临床队伍，推动创新和增长，为不同背景的患者提供服务。J&J MedTech参加了多个委员会，这些委员会负责制定MedTech Color Collaborative在临床试验研究和产品开发方面的DEI活动。例如，招募和留用小组委员会开发了有关



2023年的影响

到2023年底，84%（37项中的31项）的正在积极招募的研究已按照其“多元行动计划”中的计划，如期实现了招收多元患者的目标。在2022年发布指南草案后，J&J是最早向美国食品药品监督管理局提交多元行动计划的公司之一。

80%

的具有多元招募目标的J&J临床试验实现了目标

26

项跨所有治疗领域的临床试验多元行动计划包括在了向FDA提交的试验提案中

招募和留住少数族裔患者和研究人员进行医疗器械临床研究的最佳实践资源，而疾病州意识小组委员会启动了心连心计划，以帮助消除导致有色人种女性护理和治疗中健康差异的结构性障碍。

9 LIBERTAS是一项针对转移性去势敏感性前列腺癌（mCSPC）参与者的间歇性雄激素剥夺疗法（ADT）与阿帕鲁胺单药治疗的研究。

支持医疗保健创新者

我们的Johnson & Johnson创新团队的使命是解锁最佳的早期创新，这些创新可以改变患者的健康状况，而无论他们来自哪里。我们知道，创新需要全社群的集体努力，代表不同的背景、观点和经验对于推动有助于我们把患者放在第一位的创新至关重要。

JLABS是我们的全球孵化器网络，为早期创新者提供资金、资源、专业知识和行业联系的机会，以缩短生命科学和健康技术创新到达患者手中的时间。JLABS QuickFire挑战赛是一项独特的竞赛，旨在支持创新者和企业家为其社区寻找潜在的健康解决方案。通过资金池和全球JLABS网络的访问权限为获奖者提供财政支持。

自2023年以来，以健康公平为重点的QuickFire挑战赛包括：

- 炎症性肠病（IBD）QuickFire Challenge旨在确定数据驱动的研究解决方案，以帮助更好地了解IBD的表现形式以及服务不足社区健康差异的决定因素。本次挑战赛共向获胜队伍提供了总计25万美元的资助。
[了解更多 →](#)
- 湾区健康公平QuickFire Challenge旨在确定针对肿瘤、免疫学、神经系统和心血管/代谢疾病的解决方案，这些疾病对得不到充分服务的人群产生了不利影响。2024年，这项挑战赛的拨款池为10万美元。

🎯 2023年的影响

48

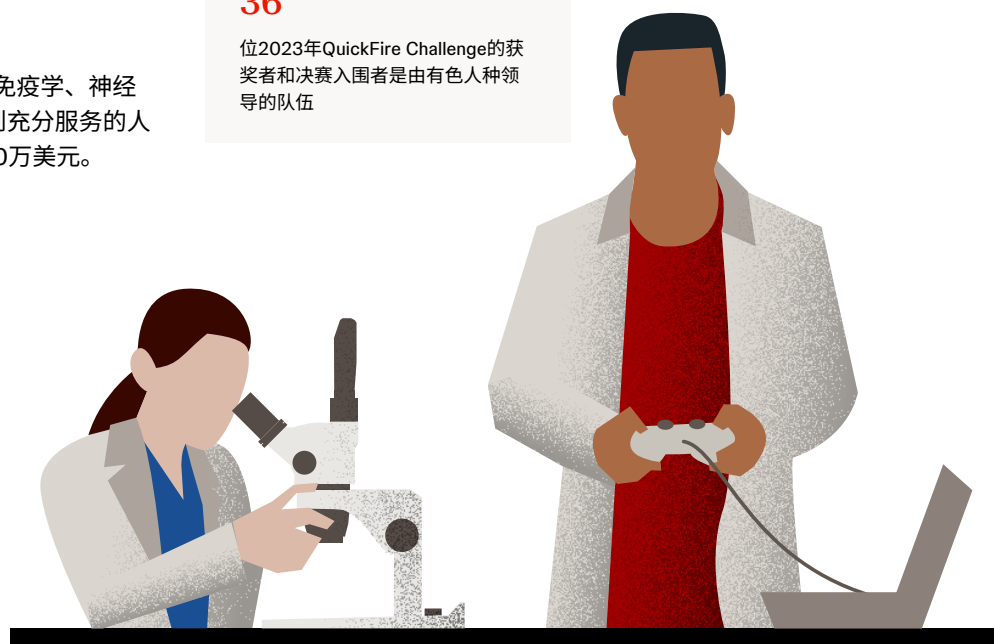
位QuickFire Challenge获奖者和入围者都是由女性领导的队伍

36

位2023年QuickFire Challenge的获奖者和决赛入围者是由有色人种领导的队伍

1190万美元

向35位创新者颁发的奖项金额
(比2022年增加了600万美元)



这对我很重要

Kevin Brown, Karneyium Health创始人兼首席执行官，IBD QuickFire挑战赛获奖者，2023年

什么是Karneyium Health?

“我们希望帮助那些通常被排除在研究机会之外的医院进一步推进临床试验民主化进程。我们已经意识到，许多有色人种社区确实不了解什么是临床研究，从历史上看，他们对临床研究感到非常不自在。Karneyium Health收集的数据可以反馈给临床试验申办者，帮助他们解决一些那些误解。”

JLABS如何支持您的进步?

“由于Johnson & Johnson参与了如此多的临床试验，他们为我们提供了一个很好的场所，可以测试我们的项目，并确保它对将要使用它的人来说更好。我希望到2025年，能有25到50家社区医疗系统和医院以及15到20家制药公司加入进来。”

您的愿景是什么?

“随着围绕临床试验的技术不断进步，我看到了未来的世界，任何社区卫生系统、农村医疗中心或非学术机构都可以参与临床试验。这不仅会在获得临床试验机会方面实现公平竞争，而且也会在结果本身方面实现公平竞争。”

关爱我们 的员工

我们的使命是让DEI成为我们每天的工作方式。这意味着创造和建立一种归属感的组织文化，让每个人都感到受欢迎、安全、受尊重，并能够自由表达自己的意见。我们重视员工的职业发展和成长，以继续使J&J成为未来的首选雇主和医疗保健公司。



创建文化

当我们都有归属感时，我们将能为我们的组织、员工以及每天依赖J&J的患者和客户提供最佳结果。

文化由很多东西组成——从我们在整个企业中嵌入DEI的总体战略方针，到我们所有人每天采取的细微的行动、反应和决策。

推动DEI成熟度

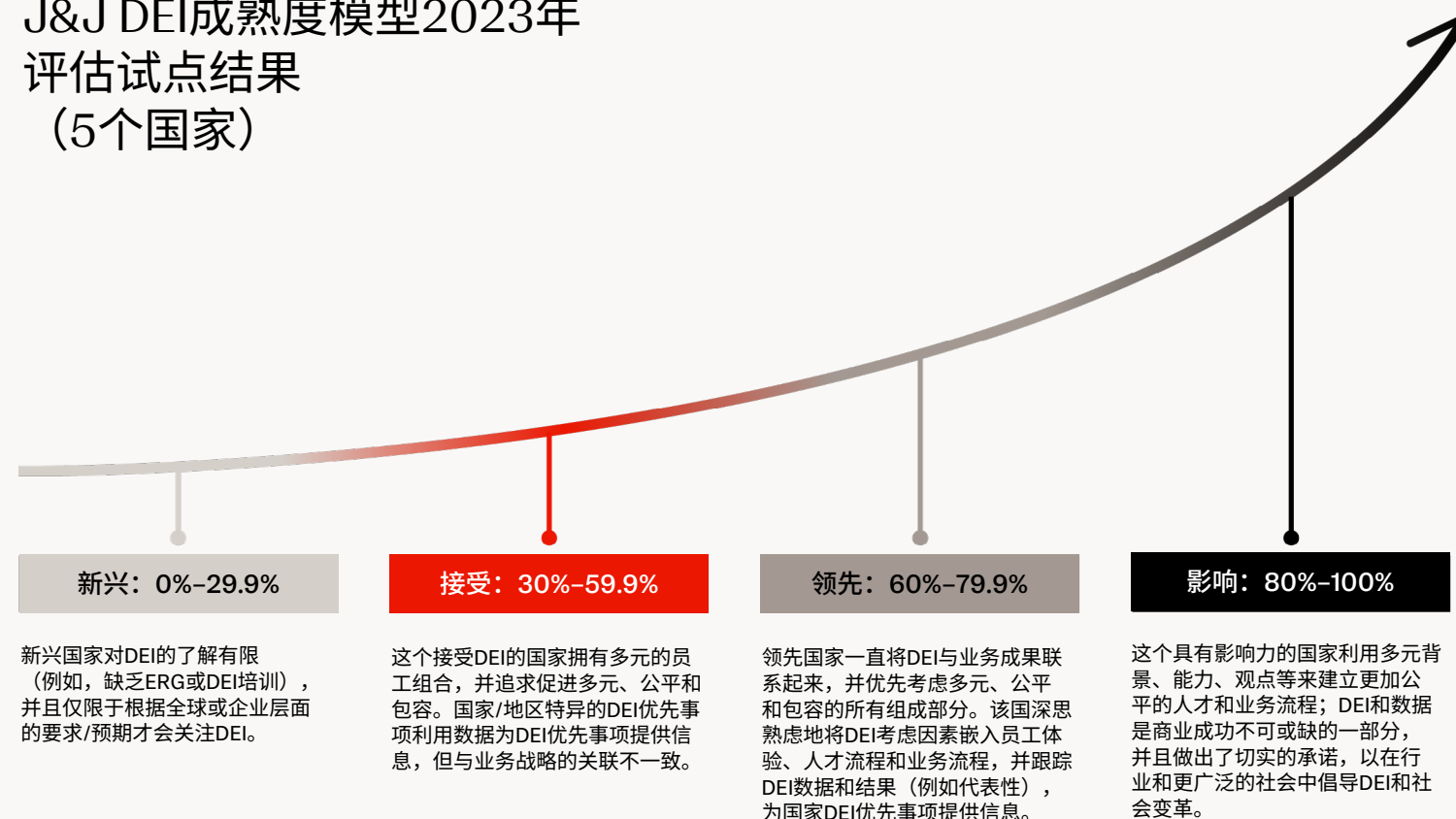
为了确保我们的J&J DEI战略在全球范围内切实可行，我们在2023年开发了DEI成熟度模型评估工具，以评估国家层面的DEI状况。我们的计划能够始终如一地实施关键的DEI计划，同时又足够灵活，能够考虑到植根于当地法律、文化和实践的细微差别。

在给定的国家中，该工具对DEI的140个标准和20个维度提供详细的定性和定量分析。我们在五个国家完成了一项试点评估，参与的团队包括ERG、商业和人力资源负责人。这些见解使我们能够开发量身定制在每个国家推动DEI的方法。

“DEI成熟度模型使我们在加拿大的医疗科技业务能够制定一项行动计划，它列出短期和长期的关注重点——无论是内部对于我们的员工，还是市场。该路线图帮助我们确定了可以在哪些方面继续将DEI纳入我们的业务计划，为我们的客户和患者带来影响，同时也将继续成为我们合作伙伴中DEI的领导者。”

James Brodie, 加拿大Johnson & Johnson MedTech总经理

J&J DEI成熟度模型2023年 评估试点结果 (5个国家)



认识我们的员工

自我认同是员工自愿提供有关多元维度（例如性别、种族和残疾状况）信息的机会。捕获准确的人口统计数据有助于我们继续努力营造一种让员工感到归属的包容文化。自我认同使J&J能够更好地满足员工的需求，并衡量我们在实现打造更多元员工队伍的目标方面的进展。此外，J&J是美国联邦政府的联邦承包商，对员工进行调查可确保我们遵守政府义务。

我们的Self-ID全球扩展包括采用标准化方法来汇总和保护受保护的信息，同时尊重每个国家的区域、文化、监管和法律条件。截至2023年，我们现在七个国家有了Self-ID，并计划在2024年进一步扩展。



这对我很重要

Rob Trembl, Johnson & Johnson 支付者策略和治疗准入营销高级总监

包容性对话有什么好处？

“我以参与者和团队负责人的身份参与了包容性对话。这些是一个很好的机会，可以围绕我们的机遇、问题和集体想法进行交流和公开讨论，从而在我们的团队中形成一种包容文化，让每个人的声音都能得到倾听、重视和解决。”

这些对话影响了您的日常工作吗？

“包容性对话强化了我的个人责任，即每天以身作则，在工作场所展现完整的自我，并鼓励他人始终这样做。对话的力量在于在对话中展现出不加掩饰的脆弱性和透明度。分享有关我们感到被包容和被排斥的个人经历和观点，有助于确定共同点，定义包容性对我们每个人和整个群体的意义。”

了解我们的员工

2023年，我们的北美创新医学组织实施包容性对话，将其作为一种工具，帮助领导者根据团队的意见嵌入包容性。这些团队层面对话带来了行动的共同承诺，以及对小组确定的具体包容行为的问责制。2023年，所有副总裁、70%的高级董事和56%的董事均开展了对话。所有领导者同意在六个月内举行后续会议。领导者致力于采取能够促进团队文化的行为，确保员工感到被倾听，并提高决策过程的透明度。

连接我们的员工

2023年，J&J Technology启动了包容性数字体验 (IDE) 计划，以创建程序化和系统的包容性数字计划，确保所有人都能使用所有数字产品，同时改善每个人的体验。IDE计划的目标是：

- **体现**“design with not for”（公平设计）的座右铭，用同理心作为我们的超级力量。与多元能力联盟 (ADA) ERG密切合作，通过我们的Able Innovation Lab（Able创新实验室），开拓我们内部无障碍测试的方式。该实验室的活动范围从手动测试到社区建设，再到提高意识。我们的努力旨在确保为任何类型的残疾人提供卓越的经验：为我们所有人提供身体、心理、神经、情境和面向未来的体验。
- **采取积极和全面的方法**，与DEI、ADA、健康与福利和基本产品所有者密切合作，通过整合多元能力和需求来解决无障碍问题。
- **要从一开始就打造无障碍体验**：IDE中心是团队了解如何入门的地方，并为其团队提供指导、辅导、资源、清单和工具包。包容性数字体验中心将展示数字团队的进展以及他们实现产品无障碍的历程。
- **通过访问午餐与学习 (Lunch & Learn) 系列**、参加学习课程、查看精选案例研究以及获得J&J Learn的数字无障碍认证，激发产品所有者及其团队的好奇心和主人翁意识，成为J&J的无障碍倡导者和专家。

通过包容对话，您对自己有什么认识吗？

“通过这些对话，我学到了很多。最值得注意的是，对我来说，个人的感激之情、喜悦和归属感是真正的包容性文化的标志。每天自我专注于发现和体验这些情感，这有助于打下个人基础，使我能够做到最好，并帮助他人发挥他们最好的一面。”

自2004年以来，J&J一直是Coqual的创始成员和合伙人。Coqual是一家全球非营利性智囊团和咨询组织，旨在解决偏见，发现工作场所中代表性不足的人群的发展障碍。2023年，强生赞助了他们的两项研究：



点击封面图片以了解有关研究的更多信息

赋权我们的员工

#IAmRemarkable是一项外部全球倡议，旨在让每个人都有能力庆祝自己在工作场所及其他领域取得的成就。2023年，我们在欧洲、中东和非洲地区的女性领导力与包容性（WLI）ERG在其WLI进步学院内在整个地区推出了#IAmRemarkable。它是对现有工具和活动（如指导）的补充，满足了许多员工的明确需求。参加#IAmRemarkable研讨会是培养工作信心和技能的机会，也是成为一名促进者、为他人开展领导力培训的第一步。



这对我很重要

Aurélie Debaene, Johnson & Johnson Innovative Medicine P&RP活动CoE活动经理

“IAmRemarkable是一个很好的举措，它提醒了我庆祝自己的重要性：知道如何认可自己的成功，并有一些鼓励我定期去做的提示。

这次创新的课程使我走出了自己的舒适区。有时这是一项困难的练习——我们意识到以“我很了不起，因为……”作为开头语是很困难的，但在关爱和倾听的氛围下，我们相互鼓励着这样做。

这个研讨会让我意识到自己在某些领域很强大，我敢于大声说出来。我不得不意识到，在例行公事、日复一日的生活和一点点的谦虚中，我已经忘记了自己是一个多么强大的女人！”

2023年的承诺

22

名J&J促进者

863

名员工参与者

46

场研讨会



支持我们的员工

推进盟友关系是J&J MedTech关注的关键领域——它是营造归属感文化的“火花”，而归属感对于建立公平和包容的工作场所至关重要。在2023年Spark Allyship（火花盟友）系列中，我们的医疗技术团队通过季度直播活动吸引了6,000多名员工参与，这些活动侧重于归属感、心理安全和包容商业案例，并提供了与讨论主题相匹配的按需学习模块。我们还为人事领导者提供了资源，让他们在团队中继续进行这些对话。

“我们在J&J MedTech所做的工作一直在努力寻求新的发现和**创新**，为世界各地的患者提供强大的解决方案。我们通过确保员工我们的工作场所能安全地进行构思、探索和成长来实现这一目标。与专家的对话为我们带来了全新的视角，并为我们如何将包容性行为融入日常工作方式增添了另一层‘脚手架’。”

Nisha Johnson, 伤口闭合和生物外科总裁, Spark Allyship小组成员

作为老龄化商业圆桌会议的创始成员，J&J与新加坡社会科学大学的Carol Ma副教授合作，汇集了各行各业的专家，共同解决老龄化问题包容性问题。圆桌会议与会者制定的“长寿框架”可作为一份清单，供各公司制定他们自己的框架，以创建一个包容各年龄段群体的工作场所。

吸引和招聘

我们的战略是建立一支具有不同背景、能力、文化和视角的员工队伍，为此，我们采用了一系列方法，确保我们的人才拓展工作具有前瞻性、包容性且热忱欢迎。

在通过非传统和未充分利用渠道扩大人才获取的同时，我们还采取审慎的方法，通过招聘流程消除性别和种族偏见。根据我们的《商业行为准则》，我们的就业和发展决策严格基于资格和技能做出，而不是基于种族、性别、族裔地位、年龄或任何其他人口或受保护身份。

认识到顶尖人才的重要性是第一步，但联系和吸引顶尖人才需要我们组织内部的共同努力以及与外部网络的合作。例如，我们与多个人才组织合作，如A-Kwadraat、Lime Connect、HBCU Connect和奇卡诺人和美洲原住民科学促进协会（SACNAS），以扩大我们的网络并吸引各个社区的顶尖人才。

吸引多元能力

Access Ability 我们致力于满足员工的多元需求，旨在创造一个每个人都能蓬勃发展的包容性环境。Access Ability将神经分歧、自闭症和残疾人的独特技能与空缺职位相匹配。

Access Ability团队与每个国家的专门机构合作，针对不同能力的个人开展外联活动。为了帮助他们的发展，新员工会与同行合作伙伴配对，以帮助他们轻松适应我们的组织和新职位。我们还启动了一项企业培训计划，将残疾人融入我们的实时和自定进度的学习平台。2023年下半年，200多名员工和管理人员接受了我们的“洞察与理解”系列培训，所有招聘经理在开始招聘前都必须参加我们的“包容性面试”培训。

🎯 2023年的影响

18,193

名个体在全球雇用，其中：**51%**为女性，**7.4%**年龄超过50岁

🎯 2023年的影响

46

名临时工在美国和欧洲、中东和非洲地区招聘

215

名员工作为“洞察与理解”系列的一部分接受了培训

91%

的计划留存率



培养未来科学领袖

科学的未来取决于能否培养出一批在创新医学、医疗技术和其他医学专业领域取得成功的学者，从而对人类健康产生深远影响。我们随时准备欢迎年轻科学家加入J&J，并通过多种渠道吸引年轻人在我们公司和行业中担任以科学为基础的职位。我们的方法是包容性的，因为我们认识到医学界历来缺乏包容性的代表。2023年，我们继续投资于帮助培养下一代未来科学领导者的项目：



美国的SACNAS提高了奇卡诺人/西班牙裔和美洲原住民在STEM领域的代表性。



美国的HBCU Connect作为网络中心和资源中心，满足隶属于历史悠久的黑人学院和大学（HBCU）的学生、毕业生和专业人员的需求。



美国和加拿大的Lime Connect使残疾人能够充分发挥其潜力，并促进包容性工作场所。



比利时的A-kwadraat帮助职业残疾人增强适应力，帮助他们找到更具挑战性的工作。

我们的**全球肿瘤学暑期实习计划**支持本科生和研究生的早期参与。利用我们与不同组织的合作来吸引学生，我们提供为期12周的实习机会，让他们有机会接触制药和医疗保健行业的潜在职业。暑期实习提供了一个包容和相互尊重的环境，并由一群强大、敬业和多元的导师提供支持。我们的2023年实习计划收到了来自全球664所学校的4,000多份申请；提供了36个实习机会，其中81%是女性，78%是有色人种。

J&J Technology LATAM职业生涯早期（EIC）计划旨在为处于职业生涯早期的专业人员提供发展技术的机会，尤其是软件开发关键技能。两个核心项目，“1000 Devs - Talent for Good”和“Johnson Endeavor Development Innovation”（JEDI）计划，提供实践经验，加上全面的培训课程和J&J员工指导。一个关键焦点是医疗保健领域的数字化转型，在医疗保健领域，技术解决方案正不断地改善患者护理。这些项目是跳板，为个人踏上STEM职业做好准备。2023年，来自巴西20个州的150名年轻人通过1000 Devs接受了软件开发工具培训，三组JEDI参与者在50名J&J志愿者教练的支持下接受了500小时的培训。

“参加J&J的”早期职业生涯“计划可以改变一个人的一生。它改变了我的人生。它开启了我对人生以及在职业生涯中能取得的成就的看法。在拉美工作了八年之后，我仍然见证了我们在拉丁美洲的早期职业人才受到了同样的影响。他们在谈论J&J及其成就时的热情和激情，表明J&J如何关心世界，关爱每一个人。”

Giovanna Santos，巴西Johnson & Johnson信息技术主管



这对我很重要

Justin Bromell，理学学士，2023年肿瘤学探索科学家暑期实习生；2024年莫尔豪斯学院生物学/环境研究专业毕业生；即将成为约翰霍普金斯大学维维安-托马斯博士奖学金获得者

这次实习对您的职业道路有何影响？

“我很荣幸也很感激有这样的实习机会。在成为血液学组的肿瘤学发现科学家实习生之前，我没有行业经验。参加该项目进一步确定了我的职业道路，那就是攻读博士学位，并在获得学位后进入企业工作。

我感谢我的J&J Innovative Medicine肿瘤学实习导师为我提供了急需的指导和推荐信，在我的整个申请过程中支持我，最终我得以被约翰霍普金斯大学的Vivien Thomas PhD学者项目录取。

我建议未来的肿瘤学实习生大胆一点，与走廊里的那个人建立联系，跟进系列讲座的主讲人和聊天嘉宾；并且知道你属于这里，注定要在这里。”

认可军事人才

J&J在欢迎美国武装部队成员和退伍军人及其家人和配偶以及退伍军人护理人员方面有着悠久的历史。除了感谢他们的服役外，我们还继续重视退伍军人和军人配偶为我们的业务带来的独特的领导技能和经验。我们对与军队有关的人才的招聘工作包括与政府机构和退伍军人服务组织合作，我们还制定了退伍军人入职和发展计划，为他们过渡到平民生活、工作和职业发展提供支持。邀请我们与军队关联社区中的所有人加入我们活跃的退伍军人领导委员会员工资源小组（ERG）（参见分节：[加入ERG](#)）。

J&J的退伍军人领导力发展计划（MLVD）和其他量身定制的退伍军人计划为过渡中的退伍军人提供了职业发展和职业机会。

2023年，J&J主办了美国商会首个“**雇佣我们的英雄**”计划圆桌讨论会，来自行业、非营利社区、联邦和州政府的领导人齐聚一堂，共同探讨医疗保健行业中与军队相关的职业发展途径——这也是首次将特定行业的视角应用到该主题的工作讨论中。几位J&J领导者出席了圆桌会议并在活动上发表了讲话。例如，我们的退伍军人事务负责人Tiffany Daugherty主持了医疗行业主题为“为什么与军队有关的人才非常适合”的小组讨论。

此外，今年，J&J成为4+1承诺的创始签署方：**军人配偶成功的秘诀**。该计划由两家军事非营利组织之间的合作牵头：美国商会基金会的蓝星家庭和雇佣我们的英雄。4+1承诺是一项新的全国性举措，旨在通过促进在工作场所雇用和支持军人配偶来降低军人配偶的21%的失业率。

2023年的影响

4

位董事加入我们的经验丰富的退伍军人领导力发展计划

8

名实习生通过国防部SkillBridge计划从军队转业直接加入J&J

6

位经理加入了我们的退伍军人领导力发展计划

95

J&J参与的为军界举办的信息和招募活动次数

10

名销售助理加入了退伍军人销售助理计划

“J&J致力于成为与军人有联系的社区的首选雇主，并支持退伍军人和军人配偶的职业需求。对我来说，能够为这些群体提供服务，同时也能帮助J&J实现我们的目标是一种荣幸。事实证明，军人团体为我们整个组织做出了巨大贡献。”

Tiffany Daugherty, Johnson & Johnson退伍军人事务负责人



这对我很重要

Johnson & Johnson EIC人才计划项目经理William Corley（HOH企业奖学金计划校友）

“我喜欢军队的一点是，我参与了比我自己更重要的事情。做出牺牲从来都不是一件容易的事，但当您了解到更大的利益时，那就变得不那么难了。我原以为向文职职业过渡会很困难，而且很难找到一个能满足军队所提供的诸多服务的组织。

Johnson & Johnson出现了。作为一个习惯于帮助他人并有深远目标的人，医疗保健行业是天生的选择。我不确定哪些职位适合我的技能和资格，但是通过SkillBridge军事关联人才渠道计划下的‘雇佣我们的英雄协会’得以了解Johnson & Johnson。

在加入协会后，我接受了项目经理的全职职位，负责领导大学招聘计划。这与我在军队担任领导时对人才发展和导师制的热情不谋而合。在我的第一年，我设法在该计划中产生了积极影响，领导了多个职业生涯早期人才计划。在一家世界领先的医疗保健公司工作，并对职业生涯早期的人才产生影响，确实是一种幸运。”

培训和发展

意识、学习和培训是发展我们的归属感文化的核心。我们的重点有两个方面：一方面，我们的目标是确保所有J&J员工了解为什么DEI很重要，以及他们如何在整个组织内支持公平的文化；另一方面，我们努力为所有员工创造公平的学习、培训和职业发展机会，并在必要时提供量身定制的计划。

我们维持了一系列旨在提高DEI意识和领导能力的计划。例如，我们的**多元领导力沉浸计划 (DLIP)** 是J&J Technology的一项举措，旨在为经理和总监提供与文化相关的职业和领导力发展。在6个月的时间里，参与者进行真实、透明和安全的对话，以建立一个强大的社区，增强他们的归属感，同时为职业发展做好准备。2023年，DLIP迎来了30名参与者，在一项项目后调查中，92%的人认为该计划将长期有助于他们的职业生涯发展。共有49名参与者完成了该计划，其结果支持了多个维度的技能发展。



2023年，我们将**意识包容**培训扩展到所有人事领导者，并于2022年启动了对所有副总裁和董事的培训。我们增加了两个电子学习模块，一个适用于人事领导，一个适用于所有员工，另外还有一个讨论指南，为学习者提供必要的工具和技能，以定义和运用每天包容性领导的关键习惯。在2022年和2023年，共有超过9万名员工在J&J完成了意识包容培训。

除了意识包容之外，我们的**DEI学习频道**是整个企业中所有与DEI相关的学习的一站式服务，并支持员工提高有关多元、公平、包容和归属感等主题的技能 and 能力。这个专用频道于2023年推出，提供学习和发展内容，以帮助员工了解创建包容文化和利用多元力量推动创新的重要性。

在新泽西州新不伦瑞克省的动力博物馆，DLIP赞助商、共同负责人和合作伙伴加入了2023年DLIP第2组毕业班

从基础做起

我们关于DEI问题的许多培训和教育的开发，都是基于整个组织的实际需求，从我们在不同国家的各种ERG的成员开始的。2023年DEI活动的示例包括：



2023年，我们的WLI ERG通过开发和分发详细的轻度冒犯培训材料，以补充“轻度冒犯工具包”，从而保持在工作场所避免轻度冒犯的意识。来自不同团队和地区的300多名J&J员工完成了“培训师培训”计划，在整个组织范围内提供这种培训。



瑞士的HOLA创建了一项创新计划，以增强工作场所的文化理解和同理心，并通过语言提高员工融入当地社区的能力。该Language Tandem计划为希望熟练掌握另一种语言的员工牵线搭桥，以提高他们的商务沟通技能，并帮助他们融入瑞士文化。该计划提供15种语言机会，除了有助于提升语言技能外，还帮助在组织内建立网络。



Open&Out为领导者推出了一项联盟培训，以应对亚太地区LGBTQIA+社区的成员面临的挑战；在亚太地区市场的国家法律中，对LGBTQIA+社区的包容程度不同。例如，同性别医疗福利、同性关系认同等。

此外，瑞士的Open&Out创建了LGBTQIA+术语表，以加深对该群体的了解，并使员工有词汇表达他们的盟友情谊。为了增加影响力，词汇表中包括了艺术家Isabelle Valera的原创插图。这些艺术品后来被拍卖给了全球J&J社区，筹集了近7,000美元，捐赠给了LGBTQIA+组织。

赞助、指导和建立联系

J&J的**企业赞助计划（ESP）**为表现优异的个人提供赞助、职业网络和成长机会。2023年，215名赞助者和188名执行赞助者加入了该计划，过去两年中，几乎所有赞助者和赞助商都保持活跃。ESP允许与高级领导者建立关键关系，以支持职业流动、提高知名度并帮助受助者建立额外能力。

在爱尔兰，我们通过设计独特的跨职能**指导联系计划**，努力增加担任**高级职位的女性人数**。该计划吸引了全公司的倡导者和拥护者网络，致力于建立互惠互利的伙伴关系。由我们的WLI ERG爱尔兰分会领导，该计划侧重于培养职业发展，增强信心，反思性思维，共享信息并提高领导能力。2023年，该计划吸引了500多名参与者，有助于在协作、发展、多样性和成长的环境中，在J&J Innovative Medicine团队和J&J MedTech团队之间建立一种新的指导和沟通文化。

此外，在我们的财务领导和管理团队中，我们继续实施由Open&Out ERG领导的针对LGBTQIA+社区的反向指导计划。反向指导促进与高级领导者及其团队进行更具包容性的对话，并有助于塑造金融业高层领导对职业发展的思考方式。对于金融界的LGBTQIA+社区，该计划提高了领导层对他们在工作场所面临的挑战的认识。

2023年的影响

12

位新导师，共有25名来自高级财务和总监级别的导师

20

名来自各地区财务团队的学员

50%

的全球首席财务官接受了联盟培训



这对我很重要

Ailish Nolan, 爱尔兰 Johnson & Johnson 高级传播经理

您为什么加入“导师联系计划”？

“休产假后，我重新加入了J&J，并决定加入导师计划，这是我重返公司的一部分。”

该计划对您产生了什么影响？

“我的导师让我大开眼界，看到了J&J内部的网络规模和存在的机会。我认为在自己的业务范围内很容易陷入孤立无援的境地。我意识到定期与我的网络中的人建立联系的价值，以及为职业发展和学习带来的机会。”

您会向其他同事推荐导师吗？

“我会向任何级别的人强烈推荐这个计划。我们的同行有着渊博的知识，能像我一样遇到一位优秀的导师，我感到非常幸运。”

合作培养员工

在整个J&J，不同的团队与外部组织合作，以增加发展和领导技能的机会。这些合作丰富了我们的学习内容，并为员工提供了更广泛的可能性，而且通常都特别注重DEI。

我们的女性领导力与包容性（WLI）ERG与医疗保健女企业家协会（HBA）保持着战略合作伙伴关系，HBA是一家全球性的非营利组织，由医疗保健领域的个人和组织组成，致力于实现领导职位的性别均等，使组织能够充分发挥女性的潜力。J&J与HBA在整个医疗保健行业开展合作，通过全球跨医疗保健行业平台提升员工的职业生涯。

2023年，我们大幅增加了我们的HBA会员人数，从2022年底的300名成员增加到2023年底的5,000名。鼓励会员参加在不同国家和地区举办的许多HBA教育和社交活动，或在HBA分会担任志愿者和领导职务。此外，特定地区的会员有资格参加为期一年的HBA大使计划，该计划帮助个人在个人和职业成长以及领导力问责方面发挥最大潜力，同时向外部HBA顾问和J&J高级领导层赞助者学习。

2023年的影响

960

名J&J男性和女性员工迄今均已从为期一年的HBA大使领导力计划毕业，这有助于职业生涯早期到中期的员工的发展。其中，360人于2023年毕业。

5,000

名J&J旗下的HBA成员在308场活动中参与了3,700次个人活动。

80

名WLI成员在全球HBA分会和董事会中担任领导职务，125名WLI成员以导师和受训者的身份加入。



这对我很重要

Ashton Jacoby, Johnson & Johnson
新产品采购经理

成为HBA大使对您有何帮助？

“自2021年成为大使以来，我获得了更多的信心。我自然而然地养成了更加自主的思维方式，完善了建立联系和无权威影响等技能。我对更频繁地表达新想法也变得更加自在。”

您还体验到哪些其他好处？

“我最初有兴趣申请该计划是为了结识J&J各个部门的同事，我通常不会与他们进行日常互动，而该计划结束后，我收获了美好的新关系和新视角。作为全球J&J HBA大使计划拥护者，我将继续履行这一职责。现在，在2024年，我已过渡到J&J HBA企业关系联席主管一职，进一步推动领导力的发展和在J&J的曝光率。”

HOLA ERG与西班牙裔企业责任协会（HACR）的合作使我们能够在独特的职业发展环境中为HOLA成员提供发展机会。这种伙伴关系凸显了J&J对促进西班牙裔包容的承诺。此外，此次合作还为J&J提供了一个渠道，使其能够通过企业包容指数对HACR关于西班牙裔包容性的研究做出贡献并从中学习，该指数对参与的美国公司的DEI实践进行了基准评估。

在比利时，J&J的创新医学组织是2030年商业联合人才（BUT2030）的创始成员，该计划是欧洲企业社会责任的一项倡议，汇集了比利时的几位顶级雇主，旨在促进我们业务的多文化多元和包容，减少所有人获得就业机会的障碍。J&J签署了BUT2030的《种族多样性承诺》，在该承诺中，我们承诺评估我们目前的做法，制定改进行动计划，监测和报告我们的进展并分享最佳实践。为了支持这一承诺，J&J Innovative Medicine在2023年举办了八次招聘宣传活动，并参加了圆桌会议和其他活动，与行业组织和学术合作伙伴分享经验。



HACR Leadership Pipeline Program™ (LPP)（领导力管道计划）是为新兴西班牙裔领导者举办的会议，他们想定位自己为未来的行政领导层。作为J&J与HACR的HOLA ERG合作的一部分，HOLA提名了7名个人（如图所示）参与该计划



Johnson & Johnson欧洲、中东和非洲公司集团董事长Kris Sterkens参加了在布鲁塞尔皇宫举行的BUT2030 CEO活动。在这次活动中，菲利普国王与不同公司、欧洲企业社会责任和行业联合会的首席执行官举行了圆桌讨论，讨论在劳动力市场中投资于多元所需的工作

促进福祉

我们的使命是让DEI成为我们的日常工作方式，我们的目标是创造一个让每个人都有归属感的工作场所。这意味着要确保我们的人力资源政策和计划设计具有包容性，所有员工都有机会提高自身的福利水平。

J&J鼓励全球各地的员工掌控自己的个人健康和福祉，我们的福利和计划可以帮助他们做到这一点。重点在于灵活性和旨在满足所有员工需求的解决方案，无论他们的情况如何。2023年，我们对员工福利进行了重大改进。

我们增加了**全球健康补偿（GWR）**，这笔金额鼓励员工以适合自己生活的方式多活动、健康饮食、恢复精力，并将心理健康放在优先考虑的位置。每年的GWR从400¹⁰美元增加到500美元，我们在符合条件的报销费用清单中纳入了额外的健康饮食活动。员工可以自由选择最适合其个人需求的福利活动。

🎯 2023年的影响

73,000

名合格员工申请并获得GWR

前五大

GWR改进是在J&J新闻更新中让员工参与度最高的五大项目之一

2700万美元

由J&J提供，通过GWR报销员工费用



2023年，我们的ADA ERG举办了首次亚太地区活动，主题为“心理健康对话”。该活动旨在提升对话水平，使寻求帮助正常化，并提高人们对J&J可用来支持员工的资源的认识。亚太地区的430多名员工参加了此次活动。

这些改进是J&J为提高福利产品的价值和认可不同福利层面的相互关联性而持续努力的结果。这一增长也符合我们的目标，即，成为针对现有和不断变化的员工福祉需求提供解决方案的行业领导者。

为了减少在关键时刻请假所带来的压力和烦恼，我们对全球带薪休假福利进行了更新。我们希望J&J的员工能够灵活、安心地抽出必要的时间来照顾亲人，从丧亲中恢复过来，为社区贡献时间。增加的福利是：

→ **看护假**：每年10天，用于照顾患重病或受伤的直系亲属。

→ **丧假**：每年30天，用于从失去直系亲属的悲痛之中恢复过来（其他家庭成员为5天）。

→ **志愿者假**：每个日历年4天，为符合条件的组织或活动提供志愿服务。

J&J始终将员工的心理健康放在首位，我们致力于提供一流的心理健康和福祉服务，为员工及其亲人提供支持，无论是面临哪方面的问题：包括家庭、工作以及其他方面。我们知道，每位员工都在平衡自己的职业和个人情况，因此我们的支持也必须与各种独特的需求相匹配。为了帮助员工应对工作和个人挑战，我们加强了我们的EAP和CARE服务（员工援助计划——保密、可及、响应和参与），以改善对员工及其家庭的支持，使他们能够获得工作生活支持、治疗、咨询和按需的自我指导练习，使他们可以在最适合自己的时间使用。2023年，我们与70个市场的供应商合作，改善我们的心理保健服务，以满足员工及其家人的需求。

¹⁰ 货币为美元（\$），根据相对生活成本进行调整，减去相应税费。不包括Abiomed德国、亚美尼亚、白俄罗斯、比利时、丹麦、芬兰、法国、格鲁吉亚、哈萨克斯坦、荷兰、挪威、俄罗斯、韩国、瑞典、乌克兰和委内瑞拉。

让网络发挥作用

在我们整个企业中，DEI网络在推动成果和业务影响方面发挥着至关重要的作用。他们为具有相似亲和力和关注点的人提供了分享观点、相互支持的机会，并利用他们的独特见解和经验推动我们的战略向前发展。

我们的员工资源小组 (ERG) 是由员工领导的自愿性小组，重点关注共同的身份、亲和力和经验，并且定位独特，有助于推动我们的员工、患者、社区和企业取得更好的成果。ERG由高级领导者领导，由J&J执行委员会成员赞助，为推进我们DEI战略的所有支柱做出了巨大贡献。

2023年的ERG

24,800

名员工参与了12个ERG

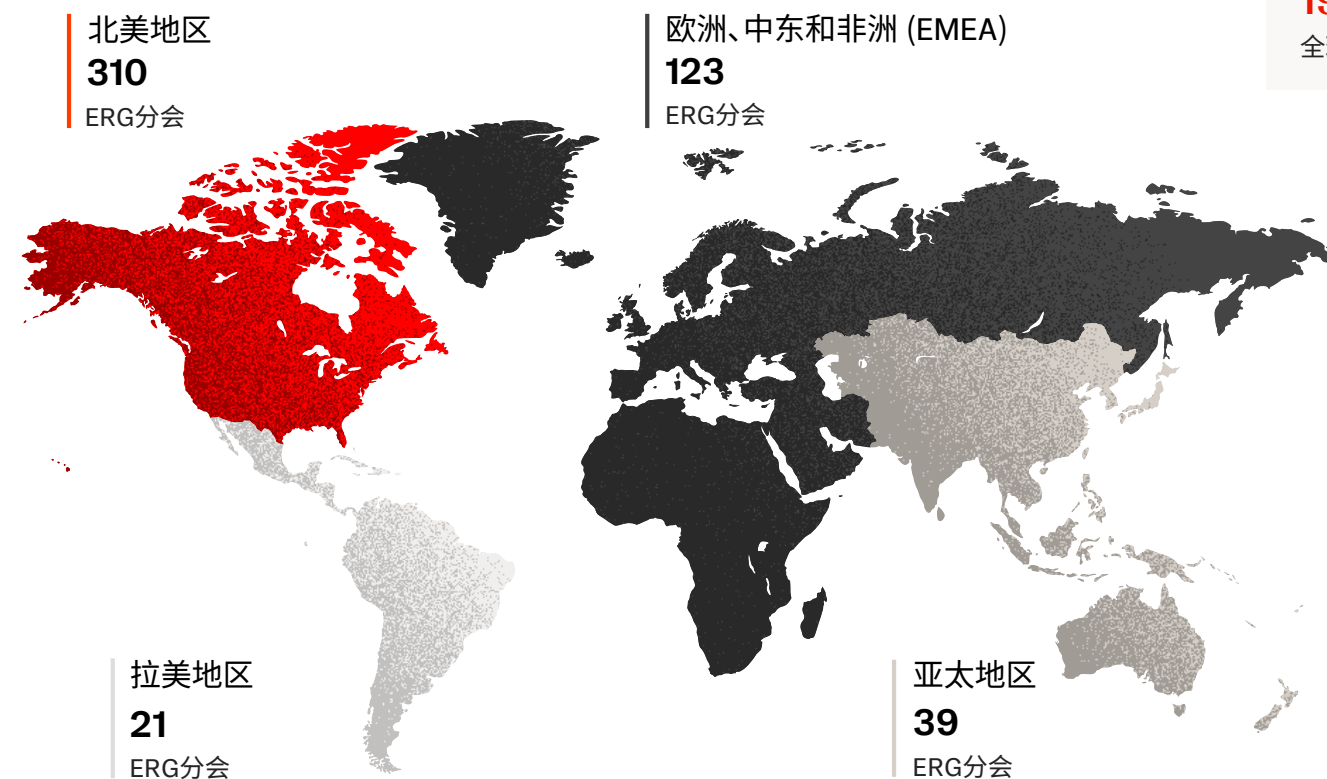
493

全球分会，跨我们的12个企业级ERG

加入ERG

2023年，ERG继续推进一系列独特的举措，为我们的DEI战略从不同的维度增添见解、经验和热情，强化了我们的归属感文化，为所有人建设一个更强大的J&J做出了贡献。请继续阅读2023年ERG影响的精选部分。

按地区划分的ERG分会



19

全球分会个

🎯 2023年的影响

非洲血统领导委员会 (AALC)



提升等级

推出了由八部分组成的职业培训系列，名为“提升等级：利用你内在的力量”，为所有员工提供专业发展资源，包括网络研讨会。

第45届MLK庆祝活动

与 H.O.N.O.R. (用我们的资源帮助我们的邻居) 合作赞助，为那些追随金博士的脚步，创建一个更加公平、公正的社会的员工和来自社区的声音提供赞助。

黑人女性的健康经历

继续每月就黑人女性面临的特定健康挑战进行全球讨论，以提供见解并激发J&J的行动。

🎯 2023年的影响

中东和北非领导力与包容性协会 (AMENA)



AMENA民众

推出该教育系列的新项目，以巴基斯坦为重点，由J&J的女性领导者分享她们的个人经历，强调中东和北非地区的传统和价值体系带来的挑战和机遇。

文化能力培训

为在沙特阿拉伯王国工作的一个北美大型团队举办，旨在促进有效沟通、避免文化冲突、适应当地工作惯例并提高生产率。

研发战略机会

评估以支持J&J的海湾合作委员会团队，从而确定支持阿拉伯半岛业务增长的方法。

🎯 2023年的影响

当下一代



反向指导计划

持续和发展的反向指导，以加强我们的领导力渠道，并在11个国家通过171对指导对促进代际关系。

变革者秀

由印度变革者和中国台湾激励世代团队主办，展示医疗器械领域的多元经验及由其工作产生的独特战略见解，共有1,500名参与者。

数字技能提升

通过亚太地区硕士实习生计划，为J&J领导者提供有关新工具和技术的培训。

🎯 2023年的影响

多元能力联盟 (ADA)



100,000+美元

为Best Buddies筹款，该组织致力于结束2亿智力和发育障碍者的社交、身体和经济孤立状态。

残疾人包容培训

推出了六个培训模块，供“无障碍人才计划”使用，并就如何使校园符合ADA（《美国残疾人法案》）向各机构提供建议。

“残疾：IN”大会

代表J&J出席这家领先的残疾人包容性非营利组织的全球会议，ADA领导团队参与了解最佳实践并展示J&J的计划。

🎯 2023年的影响

亚洲创新与成就协会 (亚洲)



沉浸式学习体验

提供了见解和重要观点，以支持J&J的多元化培训计划和创建归属感文化。

文化流畅度

举办了涵盖通过文化视角提供反馈的艺术的研讨会，以促进亚洲员工的包容性；继续开展指导计划，支持亚洲员工在组织中取得成功。

农历新年

在多个地点举办兔年庆祝活动，促进文化联系并教育同事。

🎯 2023年的影响

西班牙裔领导力与业绩组织 (HOLA)



翻译产品

为50种创新医学产品提供了翻译，包括处方信息、药物指南、使用说明和患者须知包装插页。

文化包容性营销

在HOLA咨询小组的支持下，开展了包括关键创新医学产品在内的六项活动，提供西语裔和拉丁裔对不同疾病治疗方法见解。

吸引西班牙裔和拉丁裔人才

广泛参与拉美裔职业发展联盟 (HACE) 的活动，包括参加HACE年度全国领导力峰会以及赞助J&J员工参加不同的HACE领导力计划。

🎯 2023年的影响

护理联盟



J&J护理指导计划

与全国学生护士协会基金会合作开发，让经验丰富的专业护士与学生护士结成对子，帮助他们成功过渡到全职护理角色，共有53名护士加入了该计划。

护理咨询委员会

受邀参加这个新成立的机构，该机构旨在收集来自美国各地的见解，以更好地了解不断变化的卫生系统和市场动态，并就当前和未来的护理计划提供反馈。

全国护士月

组织了全企业范围的活动，有200多人参加，旨在提升和表彰护士，并教育会员，让他们了解护士可在哪些方面为解决医疗保健领域紧迫的公平问题做出进一步贡献。

🎯 2023年的影响

Open&Out



关于LGBTQIA+的高级领导者培训

开展培训以提高对LGBTQIA+群体面临的问题的认识，以支持提升欧洲、中东和非洲地区（EMEA）员工的包容性和公平性；并推出指南，帮助LGBTQIA+员工就亚太地区的潜在国际派遣做出决策。

跨性别能力培训

与跨性别者培训学院共同主办，为临床试验领域的研发和DEI领导者举办了为期4天的活动。就LGBTQIA+社区面临的问题开展了全球高级领导者培训，以支持我们EMEA地区员工的包容性和公平性。

跨性别包容性肿瘤学临床试验

与《全球医学事务》共同启动，这是首批以跨性别者包容为重点的临床试验之一，旨在使前列腺癌试验更具包容性。

🎯 2023年的影响

药剂师网络



PharmNet演示文稿

用作药学院外展活动的一项资源，以支持J&J的专业定位。在药学院举办了几次外展活动，向学生药剂师介绍制药行业内的机会。

#YouStandByUsAll

继续与美国药剂师协会、美国卫生系统药剂师协会和全国连锁药店协会共同支持“药剂师感恩活动”，以强调药剂师在 multidisciplinary 医疗团队中发挥的越来越重要的作用。

关于职业角色的网络研讨会

与行业药剂师组织 (IPhO) 共同开发，旨在突出药剂师在行业内的职业角色。

🎯 2023年的影响

南亚专业网络协会 (SAPNA)



领导力和人才发展研讨会

旨在帮助250名成员培养基础技能，准备过渡到管理层并成为高效的领导者。

国际瑜伽日

在全国范围内开展一个由四部分组成的系列节目，提供呼吸训练、冥想和瑜伽等有益身心健康的活动，有100多名参与者参加。

骨髓登记

继续与德国骨髓捐赠组织合作，帮助增加南亚在骨髓登记中的代表性。

🎯 2023年的影响

退伍军人领导委员会 (VLC)



劳动力机会服务 (WOS)

在Jacksonville，通过将我们的技能提升计划扩展至J&J愿景，扩大与这家为退伍军人提供入门级途径的非营利组织的合作，该计划有27名退伍军人参加。

指导计划

通过与“美国企业合作伙伴” (American Corporate Partners) 开展为期一年的指导合作计划，指导了100名退伍军人，帮助他们走上在私营部门长期就业的道路。

创新和供应商支出

通过“Veterans Lead QuickFire Challenge Series”支持创新，向企业家发放了100万美元的补助金；支持与美国退伍军人和残疾退伍军人所拥有的供应商进行合作并投入支出，在这些供应商中的支出达到2.59亿美元。

🎯 2023年的影响

女性领导力与包容性 (WLI)



医疗保健女商人协会 (HBA)

加强了与HBA的合作，将J&J的全球会员人数增加到5,000人，并在不同地区共同赞助了三场关于包容性决策和网络力量的HBA活动。

WLI进步学院

启动以支持J&J女性培养对个人和职业发展至关重要的技能，并持续开展指导计划，影响了全球1,600多名员工，包括在阿根廷、智利、秘鲁、厄瓜多尔和乌拉圭启动“Mentoring Walks” (指导步行)。

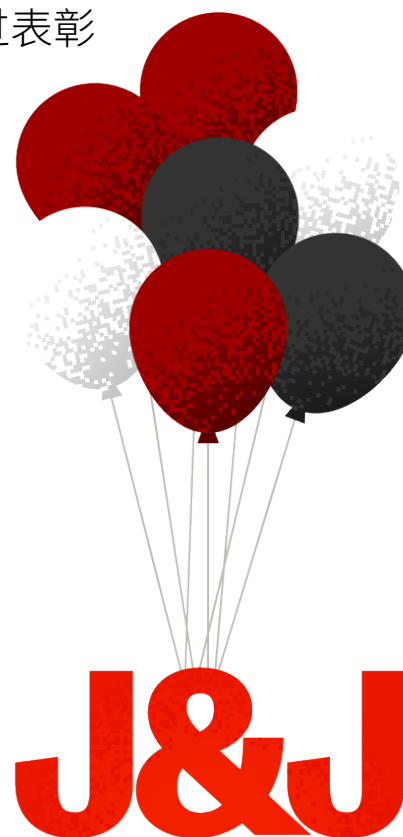
女外科医生队伍

作为WLI外部外联合作计划的一部分，继续在拉美地区开展，以帮助女性外科医生发展软技能，促进职业发展。

庆祝成功

J&J DEI Honors计划旨在表彰那些通过创新战略创造影响力的团队，以提高多元、促进包容和增强业务。我们的年度DEI荣誉表彰计划迎来五周年庆典，通过表彰来自J&J各地的12支团队，祝贺其在推进DEI方面的进步。

在2023年为期两天的DEI峰会上，来自世界各地的1,500多名员工以面对面和虚拟方式参加，聆听了董事长兼首席执行官Joaquin Duato、首席多元、公平与包容官Wanda Hope以及执行委员会成员在第五届年度DEI荣誉颁奖典礼上的演讲。在峰会上，J&J执行委员会赞扬各位员工和我们的ERG在使J&J成为我们所有人之归属地中所发挥的重要作用。



2023年的影响

12

支队伍入选DEI荣誉奖

212

份申请提交到我们的DEI荣誉计划

2023年J&J DEI获奖者



盟友认证

拉丁美洲的Open&Out创建了一项盟友认证计划，旨在为LGBTQIA+社区培养更具包容性和多元化的工作场所。212名盟友接受了培训和认证。



残疾人包容

欧洲、中东和非洲地区的J&J Innovative Medicine与德国诺伊斯市（City of Neuss）的包容办公室合作，为残疾人扫除障碍，使登记在册的残疾人就业人数翻了一番。



健康公平手册

J&J Innovative Medicine的一个团队创建了《持久联盟手册》，其中包含关键信息、工具和资源，以帮助领导者、团队和个人根据“我们的健康公平竞赛”承诺追求健康公平。



支持STEM

J&J创新中心启动了为期五年的STEM学者计划，以支持黑人学生在A-Level和大学期间学习STEM科目。2023年有25名学生从该计划中受益。



临床试验多元

J&J Innovative Medicine启动了一项临床研究，旨在增加试验参与者的多元性。在实施了几项改革后，试验成功地使代表人数不足的群体的招募率超过了目标水平。



DEI大篷车研讨会

日本的DEI理事会在东京以外的地区启动了DEI大篷车研讨会，通过独特的交互式活动探讨该地区特有的DEI挑战。



科技青年

巴西J&J MedTech推出了一项为期6个月的免费计划1000devs，保证学生在学习数字技术课程后在科技岗位上的就业。11名学生被巴西的J&J录用。



欧洲、中东和非洲地区的销售人才管道

启动fEMPOWER六个月的虚拟开发体验，旨在团结MedTech销售和营销团队中的女性，并加快她们进入关键领导职位的步伐。



帮助对抗结核病

J&J全球公共卫生团队成员发起了“Be the Change”，这是一项旨在提高青年对结核病认识的数字计划。在启动后的一年内，该活动吸引了5500万用户，35,000名年轻人报名成为结核病变革者。



日本的职业平衡

Biosense Webster Japan启动了“I-care project”（我关爱项目），通过解决现有的性别期望和文化规范，支持销售员工的长期职业成功。



文化包容性与相关性 (CIR) 营销

J&J的Innovative Medicine CIR团队对销售主管进行了CIR营销战略基础方面的培训，并推出了一系列支持工具。超过1,000名领导者接受了培训。



公平的医疗保健

来自创新医学免疫学的一个团队启动了Determi-Nation，该计划旨在促进银屑病的健康公平。

[了解更多](#) →

多元供应链

我们的全球供应商多元与包容计划扩大了我们的多元供应商基础，以加深我们在不同社区之间的联系并尽可能提供最好的医疗服务。我们与供应商合作，帮助他们与J&J一起成长。



发展包容性供应基础

我们不断加深了对包容性供应基础为我们的业务、员工和社区带来的价值的认识。2023年，我们庆祝了正式成立供应商多元化计划的25周年纪念。这段旅程中包括了多项重大里程碑，包括2011年入选十亿美元圆桌会议，2011年将我们的计划扩展到美国以外的地区，以及2021年首次实现20亿美元的1级多元化支出。

我们持续增加多元化和小型企业支出，并在包括美国在内的20个市场扩大了我们的社会和经济影响力。2023年，我们在国际市场的支出达到4.1亿美元，利用与30多个非政府组织的关系来帮助推进供应商多元化。我们支持倡导机构的发展，这些机构可以帮助我们发现和认证多元化供应商，我们还与行业合作伙伴合作，鼓励在市场中采用供应商多元化和包容性做法，以产生更大的影响力。

产生并衡量影响

衡量我们在促进供应商多元化方面的进展的一个关键指标是我们的“全球影响支出”，它代表了全球小型和多元供应商以及美国小型企业的可用支出。

我们不断改进供应商多元化指标，以衡量对我们所服务的多元化社区的影响。我们与一家供应商合作，对J&J在美国多元和小型供应商的支出进行了研究，重点关注的是经济和社会影响。在美国，我们在一级多元和小型企业供应商处的支出是39亿美元，为美国经济带来了有意义的经济影响。

健康的社会决定因素 (SDOH) 包括影响个人身心健康的各种社会、经济和环境变量。这些指标有助于我们了解J&J支出在供应商所在社区的SDOH相关变量上的潜在影响，以及我们对健康结果的影响。我们的研究发现，面向一些少数族裔企业的支出有助于降低儿童死亡率和增加家庭收入中位数。对女性所拥有的企业的支出也与家庭收入中位数的增加相关，并有助于降低儿童贫困率。总体而言，在小型和多元化社区的支出与更好的健康状况相关。

自我们参加十亿美元圆桌会议以来，J&J向多元化供应商的支出已超过200亿美元。J&J连续第13年保持了十亿美元圆桌会议的成员资格，该集团致力于推进供应商多元化的最佳实践，每年向多元化供应商的支出至少为10亿美元。

📍 2023年的影响

49亿美元

全球影响支出

2.5亿美元

美国小型企业支出

4.1亿美元

国际市场中多元1级支出

2.5亿美元

全球1级支出

5.4亿美元

全球2级支出

10亿美元

对全球女性所拥有的企业的支出

美国供应商支出和影响

**累积经济影响
2x-3x**

美国多元和小型企业总支出

39亿美元

美国多元和小型企业总支出

45,000+

个岗位通过在美国多元和小型企业的支出获得了支持

社会影响合作伙伴

我们继续扩大与社会企业的合作，并支持从社会企业采购，这些企业有特定的社会目的，以此作为其主要目的。我们主要关注支持经济包容和为多元能力（包括精神健康状况）的人创造就业的社会企业。例如，Altra Schaffhausen是一家瑞士社会企业，成立于1965年，雇佣了各种残疾人。Altra Schaffhausen为我们的创新医学产品提供合同包装服务，雇佣了40名残疾人，负责为J&J业务提供支持。

[了解更多 →](#)

“在沙夫豪森，Altra的目标是通过提供有保障的就业和住房，使身体或精神残疾者融入工作和社会。位于沙夫豪森的J&J在药品二次包装方面与Altra合作已有近20年了。”

Alain Thomann, Altra Schaffhausen董事总经理

2023年，Johnson & Johnson赞助了在阿姆斯特丹举行的社会企业世界论坛年度峰会SEWF23。

[了解更多 →](#)

通过供应链扩大影响

在我们的整个供应基础上，我们与促进小型企业发展的组织、女性和少数族裔拥有的公司以及其他供应商保持着众多合作伙伴关系。我们通过供应链扩大覆盖范围，与这些组织进行广泛合作，以支持我们生态系统中供应商的增长和发展，并增加供应商获得我们商机的机会。2023年，我们的2级多元化支出达到了5.4亿美元。

此外，我们与任仕达（Randstad）合作开展了一项新计划，旨在为因冲突而流离失所的人才提供机会。此合作旨在为他们提供欧洲各地的Johnson & Johnson的长期和临时工作机会。

根据收费卡数据，我们还将我们的认证女性拥有的商业企业（WBE）的支出从2022年的约300万美元翻了一番，达到600万美元，这突显了我们对利用越来越多的机会支持WBE的承诺。这是通过我们扩大与美国运通和全国女性商业企业理事会（WBENC）的合作实现的。我们计划将进一步扩大该计划，将小型和其他多元业务集团包括在内。

“WBENC与Johnson & Johnson的合作关系通过诸如AMEX参与等合作努力不断加深。我们非常欣赏他们对支持WBE增长的坚定承诺。”

Pamela Prince-Eason, WBENC总裁兼首席执行官

女性指导女性（WMW）：通过将J&J高级商业领袖与当前J&J供应商的女性企业主结对，我们努力促进协作、知识共享和个人发展。2023年，我们执行了第五批WMW项目，66%以上的被指导者来自美国以外的国家。

全国少数族裔供应商发展委员会（NMSDC）：J&J赞助了NMSDC卓越中心计划，旨在扩大少数族裔拥有的企业在全局环境中的竞争能力。近60家经NMSDC认证的女性和少数族裔拥有的企业受益于企业领导者和导师的指导，以及由商学院、J&J专家和行业合作伙伴举办的研讨会。

2023年的认可



全国女性商业企业理事会（WBENC）名人堂



WeConnect白金卡：供应商多元化的全球倡导者



全国商业包容联合会（NBIC）

联络我们：

DiversityandInclusion@its.jnj.com

One Johnson & Johnson Plaza
New Brunswick, New Jersey 08933

belong.jnj.com

jnj.com



Johnson & Johnson