

# We All Belong

Revisión del impacto de la diversidad,  
la equidad y la inclusión en 2023



# Bienvenidos

Los valores de diversidad, equidad e inclusión (diversity, equity and inclusion, DEI), que se basan en Nuestro credo, impulsan nuestro esfuerzo por crear un mundo más sano y equitativo. La DEI forman parte de nuestra cultura desde hace más de un siglo.

Nuestra sólida base en DEI nos permite seguir escuchando y tomar medidas audaces para afrontar los nuevos desafíos que afectan nuestro negocio. Evaluamos continuamente nuestras estrategias y programas de DEI y evolucionamos para satisfacer las necesidades de nuestras partes interesadas. Nuestro enfoque estratégico capacita a nuestros más de 130 000 empleados para hacer de Johnson & Johnson un lugar al que **We All Belong**.

Creemos que crear una organización (y una sociedad global) en la que las personas sientan que pertenecen a ella nos permite resolver los mayores problemas de la atención sanitaria de la actualidad.

## Nuestro Credo

Creemos que nuestra primera responsabilidad es para con los pacientes, los médicos y los enfermeros o enfermeras, para con las madres y los padres y para con todos aquellos que utilizan nuestros productos y servicios. Todo lo que hagamos para satisfacer sus necesidades ha de ser de alta calidad. Debemos esforzarnos constantemente por ofrecer valor, reducir nuestros costes y mantener precios razonables. Los pedidos de nuestros clientes han de servirse con rapidez y precisión. Nuestros socios comerciales han de tener la oportunidad de obtener un beneficio justo.

Somos responsables ante los empleados que trabajan con nosotros en todo el mundo. Debemos ofrecer un entorno de trabajo integrador en el que cada persona sea considerada como individuo. Debemos respetar su diversidad y su dignidad, y reconocer sus méritos. Han de tener sensación de seguridad, realización y sentido del propósito en sus trabajos. La compensación ha de ser justa y adecuada, en un entorno laboral limpio, ordenado y seguro. Hemos de fomentar la salud y el bienestar de nuestros empleados, y ayudarles a cumplir con sus responsabilidades familiares y personales. Nuestros empleados han de sentirse libres para hacer sugerencias y formular sus quejas. Debe haber las mismas oportunidades de empleo, desarrollo y promoción para aquellos que estén cualificados. Debemos proporcionarles líderes altamente capacitados, cuyas acciones deben ser justas y éticas.

Somos responsables ante las comunidades en las que vivimos y trabajamos y, también, ante la comunidad mundial. Debemos ayudar a mejorar la salud de las personas, ofreciéndoles mejor acceso y mejor atención en más lugares de todo el mundo. Debemos ser buenos ciudadanos, apoyar las buenas obras y la caridad, así como promover una mejor salud y una mejor educación, y pagar nuestra parte equitativa de los impuestos. Debemos mantener en buen estado los bienes que tenemos el privilegio de utilizar, protegiendo el medioambiente y los recursos naturales.

Nuestra responsabilidad final es para con los accionistas. Nuestros negocios han de mantener un beneficio sólido. Debemos experimentar con nuevas ideas. Debemos investigar, desarrollar programas innovadores, invertir de cara al futuro y pagar por los errores. Debemos adquirir nuevos equipos, proporcionar nuevos medios y lanzar nuevos productos. Debemos crear reservas para hacer frente a tiempos adversos. Si actuamos de acuerdo a estos principios, los accionistas han de obtener una retribución justa.

**Johnson&Johnson**

# Acerca de esta revisión

Esta quinta edición anual de **We All Belong: revisión del impacto de la DEI** destaca las historias de nuestros colegas y socios de J&J que promueven la DEI en toda nuestra organización y en nuestros mercados. Demostramos la conexión entre DEI e innovación, y los beneficios resultantes para nuestros pacientes, clientes, empleados y comunidades. Nuestra visión, misión y estrategia de DEI sustentan todo lo que hacemos en nuestra organización global, lo que convierte a la DEI en nuestra forma de trabajar cada día.

La información relativa a los resultados financieros de Johnson & Johnson y sus filiales, así como la “Nota de advertencia sobre las declaraciones prospectivas”, se puede consultar en los informes anuales de Johnson & Johnson, disponibles en [www.jnj.com/about-jnj/corporate-reports](http://www.jnj.com/about-jnj/corporate-reports).

En noviembre de 2021, la Compañía anunció la intención de separar su negocio de Salud del consumidor en una nueva compañía que cotice en bolsa, ahora llamada Kenvue. La separación de Kenvue se completó en 2023, y toda la información y los datos relativos a Kenvue no forman parte de esta Revisión.

Agradeceremos cualquier consulta o comentario sobre el contenido de esta Revisión en [DiversityandInclusion@its.jnj.com](mailto:DiversityandInclusion@its.jnj.com).



# Nota del CEO

En Johnson & Johnson, la DEI es fundamental en la empresa. Nuestra plantilla diversa y global, y nuestra cultura de pertenencia, aceleran la innovación para que podamos afrontar los desafíos relacionados con la salud más difíciles del mundo.

En un mundo dinámico, nuestra sólida base en DEI nos permite hacer avanzar nuestro negocio y satisfacer las necesidades de todos los que cuentan con nosotros.

Nuestra edición anual de **We All Belong: revisión del impacto de la DEI** reúne una colección de prácticas recomendadas de DEI de todo Johnson & Johnson, ilustradas con datos e historias de todo el mundo.



Estoy orgulloso de lo que nuestros equipos lograron en 2023. En respuesta a nuestra encuesta de Credo más reciente, el 85 % de los empleados coincidieron en que “J&J proporciona un entorno de trabajo inclusivo en el que se considera a cada empleado como individuo”. Cuando nuestros empleados son auténticos y están capacitados para defenderse a sí mismos y defender a sus comunidades, nuestro potencial de éxito es aún mayor.

Creemos en el poder de la equidad para crear un entorno empresarial mejor y un mundo más sano. Desde 2020, Our Race to Health Equity (Nuestra carrera hacia la equidad en salud) ha llegado a 4,5 millones de personas de color en Estados Unidos (EE. UU.) a través de programas dirigidos por la comunidad para proporcionar información y servicios de salud vitales. Con ello, contribuimos a cerrar la brecha de salud racial y a avanzar hacia un acceso más equitativo a la atención médica.

También, estamos ayudando a moldear el futuro de los ensayos clínicos al garantizar que sean más diversos, inclusivos y equitativos. Esto nos ayuda a comprender mejor y satisfacer las necesidades de las comunidades diversas en las que prestamos servicio. En Estados Unidos, gastamos 3900 millones de dólares con proveedores diversos y pequeñas empresas de primer nivel, y seguimos impulsando nuestro programa de diversidad de proveedores a escala mundial, con presencia en 20 países.

Nuestro impacto de la DEI no sería posible sin el compromiso compartido de los colegas de Johnson & Johnson. Juntos estamos forjando un futuro en el que las oportunidades equitativas y la buena salud estén al alcance de las personas que cuentan con nosotros cada día.

**Joaquin Duato**  
Presidente y director ejecutivo



Joaquin Duato, presidente del consejo directivo y director ejecutivo, se toma una foto con los empleados durante un acto de la empresa en la sede mundial de J&J en New Brunswick, Nueva Jersey



Joaquin Duato, presidente y director ejecutivo, conversa con los empleados durante una visita a un laboratorio de investigación de Johnson & Johnson

# Una nota de la CDEIO

Los valores de DEI, que se basan en Nuestro Credo, impulsan nuestro esfuerzo por crear un mundo más sano y equitativo.

El 2023 fue un año emocionante para Johnson & Johnson. Celebramos el 80.º aniversario de Nuestro Credo, que afirma que “debemos ofrecer un entorno de trabajo inclusivo en el que respetemos la dignidad y la diversidad de cada individuo y reconozcamos su mérito”.

Los datos y las historias de los colegas que figuran en este informe ejemplifican nuestro firme compromiso con la DEI, que **es más importante hoy que nunca**. Me siento orgullosa de compartir algunos de nuestros éxitos del año pasado, guiados por nuestra estrategia global de DEI.



**Seguimos cultivando una fuerza laboral de personas con orígenes, culturas, capacidades y perspectivas diversos.** Nuestro Access-Ability Disability Recruitment & Support Program (Programa de contratación y apoyo a la discapacidad Access-Ability) para acceder al talento con discapacidad ejemplifica nuestra visión y misión de crear un entorno holístico, inclusivo y propicio para el talento con capacidades diversas.

**Estamos acelerando nuestra cultura global de inclusión, a la que cada individuo pertenece.** Lanzamos nuestro DEI Maturity Model (Modelo de madurez de DEI), una herramienta que es la primera de su tipo, diseñada para optimizar los resultados empresariales a través de la DEI a nivel local. Probamos la herramienta en cinco países, lo que nos permitió adaptar nuestra estrategia de DEI a las necesidades específicas de cada país.

**Impulsamos la innovación y el crecimiento para servir a mercados de todo el mundo.** A través de nuestra red mundial de incubadoras JLABS, hemos invertido en innovadores en fase inicial, incluidos **48 equipos dirigidos por mujeres y 36 equipos dirigidos por personas de color**.

**Estamos decididos a promover la equidad en salud para todos.** Hasta 2023, **se han invertido 80 millones de dólares** acumulados a través de Nuestra carrera hacia la equidad en salud, proporcionando servicios de salud vitales e información a las personas de color en los EE. UU. En conjunto, estos esfuerzos han proporcionado servicios de salud vitales e información a **cuatro millones y medio de personas de color** y han formado y apoyado a **600 000 profesionales de atención médica** para permitir una atención más consciente de las diferencias culturales.

Gracias a los colegas y socios de Johnson & Johnson de todo el mundo que han hecho posible este impacto.

Juntos, estamos promoviendo el poder de la DEI para ayudar a resolver los desafíos de salud más urgentes del mundo.

**Wanda Bryant Hope**  
Directora de Diversidad, equidad e inclusión



Wanda Bryant Hope, directora de Diversidad, equidad e inclusión, se reúne con una colega en la sede de Johnson & Johnson en New Brunswick, Nueva Jersey



Wanda Bryant Hope, directora de Diversidad, equidad e inclusión de Johnson & Johnson, realiza un recorrido del Powerhouse Museum de Johnson & Johnson en New Brunswick, Nueva Jersey

# Hitos de la DEI de Johnson & Johnson

## 1886-1944



La empresa se funda en 1886; **ocho de los 14 primeros empleados son mujeres.\***

En 1898, comenzamos la política de la compañía de mantener un puesto y pagar el salario de los **empleados en servicio activo en el ejército.**



La **primera mujer científica** es contratada en 1908. Ocho de los 36 supervisores de departamento son mujeres.\*



En medio de la Gran Depresión, el general Robert Wood Johnson aboga por una semana laboral de 30 a 40 horas; ofrece un **aumento salarial del 5 %** en 1933.\*\*



Nuestro Credo se redacta en 1943, en el que se exponen nuestros compromisos, valores y la forma en que debemos actuar responsablemente.\*



Para una visión más detallada de los hitos de DEI de Johnson & Johnson, [haga clic aquí.](#)

## 1945-1969

En 1945, **priorizamos la contratación de veteranos heridos de la Segunda Guerra Mundial con discapacidades de servicio**, un grupo con dificultades para encontrar empleo tras su servicio militar. En 1945, se dijo que la política de la compañía era la más generosa del sector.

En 1963, nuestros **líderes se reúnen con el Dr. Martin Luther King, Jr.** en la sede de la compañía en New Brunswick, Nueva Jersey. Uno de los temas que tratan es el aumento de la contratación de empleados negros/afroamericanos.

Nos convertimos en socios de los Planes para el progreso de 1964 del presidente Johnson de los EE. UU. dedicados a la **eliminación de la discriminación en el empleo.\***

En 1969, entre otras actividades de reclutamiento, **contratamos a personas procedentes de 21 facultades y universidades históricamente negras** (Historically Black Colleges and Universities, HBCU) y **establecemos programas cooperativos con tres de ellas.** Con el apoyo de la compañía, cinco de nuestros empleados en Chicago dirigen un banco interno de empleo voluntario que pone en contacto a graduados universitarios afroamericanos con puestos de trabajo en empresas estadounidenses.

## 1970-2010



Nancy Lane, en 1976, se convirtió en la **primera mujer y primera vicepresidenta negra/afroamericana.\***



El programa Global Bridge to Employment (Puente global hacia el empleo) dirigido a estudiantes de secundaria de las **comunidades menos privilegiadas** se lanza en 1992.\*

Nuestro **Global Supplier Diversity and Inclusion Program** (Programa global de diversidad e inclusión de proveedores) se crea en 1998.



Los planes de beneficios para empleados en 2003 incluyen **parejas del mismo sexo.**

“**Identidad y expresión de género**” se añade en 2005 a nuestra política de no discriminación. Los planes de beneficios se amplían en 2009 para incluir a los **empleados transexuales.**

## 2011-2018



**Nos unimos a Billion Dollar Roundtable** en 2011, y destinamos al menos mil millones de dólares estadounidenses anuales a empresas certificadas propiedad de minorías y mujeres.



En 2015, lanzamos la **iniciativa WiSTEM<sup>2</sup>D** (Mujeres en la ciencia, la tecnología, las matemáticas, la fabricación y el diseño).



El primer **Índice de inclusión** pasa a formar parte de la Encuesta de empleados Our Voice anual en 2017.

En 2017, **lanzamos nuestra primera estrategia global de DEI** que nos ha permitido alinear nuestro enfoque en DEI e incorporar una visión, misión y definición que tuvieron una repercusión global.



En 2018, **actualizamos Nuestro Credo para reforzar nuestro compromiso con la DEI** con las palabras: “Debemos ofrecer un entorno de trabajo inclusivo en el que se considere a cada persona un individuo. Debemos respetar su diversidad y dignidad, y reconocer su mérito”.

## 2019-2023



En 2019, lanzamos el **Experienced Military Veteran Leadership Development Program** (Programa de desarrollo de liderazgo para veteranos militares experimentados) y el **Center for Health Worker Innovation** (Centro para la innovación del personal de salud) con un compromiso de 250 millones de dólares de Johnson & Johnson y Johnson & Johnson Foundation.



Somos la **única empresa que respalda la Black Maternal Health Momnibus Act (Ley ómnibus de salud materna de la población negra)** y, en 2020, nos convertimos en **cofundadores de la Equitable Maternal Health Coalition** (Coalición por una salud materna equitativa).



En 2020, ampliamos nuestros esfuerzos para **aumentar la diversidad en los ensayos clínicos** para ayudar a combatir las desigualdades de salud en las comunidades subrepresentadas.

En 2022, **la Oficina de DEI actualiza nuestra estrategia global.**

En 2023, ponemos a prueba nuestra herramienta **DEI Maturity Model Assessment** (Evaluación del modelo de madurez de DEI) en **cinco países**, y proporcionamos análisis en **140 criterios y 20 dimensiones** de DEI.

\* Imagen de cortesía: Archivos de Johnson & Johnson;

\*\* Imagen de cortesía: Biblioteca del Congreso, División de Impresiones y fotografías, fotografía de Harris & Ewing [número de reproducción, por ejemplo, LC-USZ62-123456].

# Reconocimientos de DEI de 2022-2023

## Mejor lugar para trabajar

DiversityInc  
**TOP 50**  
HALL OF FAME  
2023

seramount  
part of EAB  
**100 BEST COMPANY**  
2023

Forbes **2023**  
**BEST EMPLOYERS FOR DIVERSITY**  
POWERED BY STATISTA

Palmarès France  
**Capital** 2023  
avec statista  
**ENTREPRISE ENGAGÉE POUR LA DIVERSITÉ**  
Santé et pharmacie

## Veteranos

**BEST FOR VETS EMPLOYERS**  
2023  
MILITARY TIMES

**VETS Indexes**  
5 STAR EMPLOYER  
2023



## Discapacidad

**DEI** BEST PLACE TO WORK FOR DISABILITY INCLUSION 2023  
100 DISABILITY EQUALITY INDEX

**NOD** 2023  
LEADING DISABILITY EMPLOYER

## Sexo

seramount part of EAB  
**WOMEN OF EXCELLENCE**  
2023

seramount part of EAB  
**TOP COMPANY FOR EXECUTIVE WOMEN**  
2023

**FKI DIVERSITY FOR SUCCESS**  
THE GLOBAL CONSULTING HOUSE FOR DIVERSITY

## LGBTQIA+

Swiss **LGBTI** Label

**MEJORES** LUGARES PARA TRABAJAR  
2023 Por Equidad LGBT+  
100% HRC EQUIDAD AR

work with Pride  
**LWP Gold** 2022

**EQUALITY 100**  
HUMAN RIGHTS CERTIFICATION  
2023-2024 Leader in LGBTQ+ Workplace Inclusion

## Origen étnico/Raza

2023  
**HACR CORPORATE INCLUSION INDEX REPORT**

## Especialidad

DiversityInc  
TOP COMPANIES FOR  
SUPPLIER DIVERSITY  
2023

**WGEA**  
Employer of Choice for Gender Equality

**ST. GALLEN DIVERSITY BENCHMARKING**  
WE PARTICIPATE 2023

**Workplace Pride**  
THE INTERNATIONAL PLATFORM FOR LGBTQIA+ INCLUSION AT WORK

# Nuestra estrategia de DEI

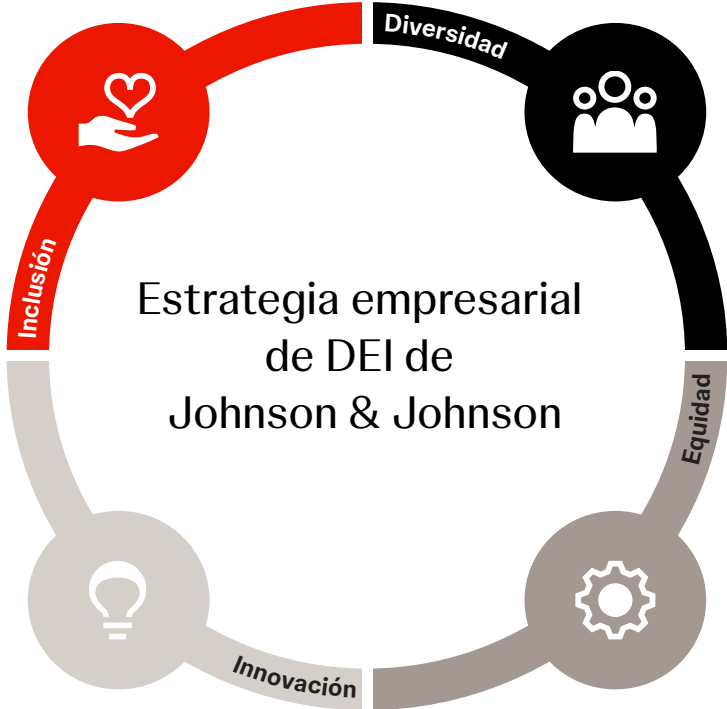
Durante más de 135 años, los valores de diversidad, equidad e inclusión han formado parte de nuestra cultura en J&J y se han entrelazado en nuestra forma de hacer negocios cada día. Nuestro credo describe nuestra responsabilidad de crear un entorno inclusivo y respetar la dignidad y la diversidad de todas las personas.

Nuestra estrategia de DEI utiliza datos y perspectivas para orientar nuestras prioridades globales, lo que acelera la innovación y maximiza el impacto para pacientes, empleados y profesionales de atención médica.

**Nuestra visión de DEI**  
Sea usted mismo, cambie el mundo

**Nuestra definición de DEI**  
Diversidad, equidad e inclusión = "We All Belong"

**Nuestra misión de DEI**  
Hacer que la diversidad, la equidad y la inclusión sean nuestra metodología de trabajo diaria



**Inclusión**  
Acelerar nuestra cultura de inclusión global a la que cada individuo pertenece

**Diversidad**  
Crear una fuerza laboral de personas con orígenes, culturas, capacidades y perspectivas diversos

**Equidad**  
Transformar el talento y los procesos empresariales para lograr oportunidades equitativas para todos

**Innovación**  
Impulsar la innovación y el crecimiento con nuestra empresa para atender mercados diversos de todo el mundo



## Diversidad

La diversidad consiste en la perspectiva única de cada individuo. Se basa en cada uno de nosotros, en nuestros colegas y en el mundo del que nos ocupamos: todas las historias personales, las capacidades, las creencias y las experiencias humanas en toda su variedad.



## Equidad

La equidad es adaptar las herramientas y los recursos a las necesidades específicas de cada individuo y mejorar continuamente nuestros sistemas y procesos, para que todos tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial.



## Inclusión

La inclusión es crear un profundo sentimiento de pertenencia, donde se valora a cada individuo, las ideas se comparten abiertamente, y se promueve esta cultura para todos.



# Aspiraciones de DEI

## Promover los ODS

Nuestros objetivos aspiracionales de DEI buscan impulsar resultados positivos según lo previsto en cinco de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

**Más información** →



En 2023, reevaluamos nuestros objetivos de diversidad aspiracionales de Salud para la humanidad tras la separación de nuestro negocio de salud del consumidor y la correspondiente reducción de aproximadamente el 15 % de nuestra fuerza laboral. Dado el cambio en nuestro total de empleados, en lugar de evaluar nuestro progreso de empleados negros/afroamericanos en la Administración como porcentaje de crecimiento, hemos replanteado este objetivo aspiracional como porcentaje de nuestra fuerza laboral, que está alineado con la forma en que medimos nuestros otros objetivos aspiracionales de diversidad. Este método ayuda a normalizar la contratación, la rotación y las adquisiciones/desinversiones y también es coherente con las prácticas recomendadas del sector.

**Más información** →

A continuación, se detallan nuestros progresos:

### Nuestros objetivos aspiracionales de DEI

**Nuestro objetivo aspiracional:** Para 2025, alcanzar el 50 % de mujeres en puestos directivos en todo el mundo.

**Nuestros resultados:** A finales de 2023, el 49 % de los puestos directivos del mundo estarán ocupados por mujeres.<sup>1</sup>

### El buen camino



**Nuestro objetivo aspiracional:** Para 2025, alcanzar una representación del 6,8 % de empleados negros y afroamericanos en puestos directivos en los EE. UU.

**Nuestros resultados:** A finales de 2023, el 6,5 % de los puestos directivos a nivel mundial estaban ocupados por empleados negros y afroamericanos.<sup>2</sup>

### El buen camino



En 2022, logramos un 36 % de diversidad étnica/racial en puestos gerenciales dentro de los EE. UU. En 2023, mejoramos nuestros resultados al lograr un 36,4 % de diversidad étnica/racial en puestos directivos.<sup>1</sup>

La DEI en Johnson & Johnson es un elemento integral para apoyar el progreso hacia Nuestro propósito de cambiar profundamente la trayectoria de la Salud para la humanidad y está alineada con la estrategia medioambiental, social y de gestión (Environmental, Social and Governance, ESG). La estrategia de ESG ayuda a J&J a tener un impacto duradero y a crear valor a largo plazo para nuestro negocio y la sociedad, al enmarcar nuestras ambiciones, informar nuestras acciones y crear responsabilidad para nuestra visión del futuro.

<sup>1</sup> Los puestos directivos se definen como todos los puestos M1+ en todos los sectores empresariales y grupos funcionales de Johnson & Johnson.

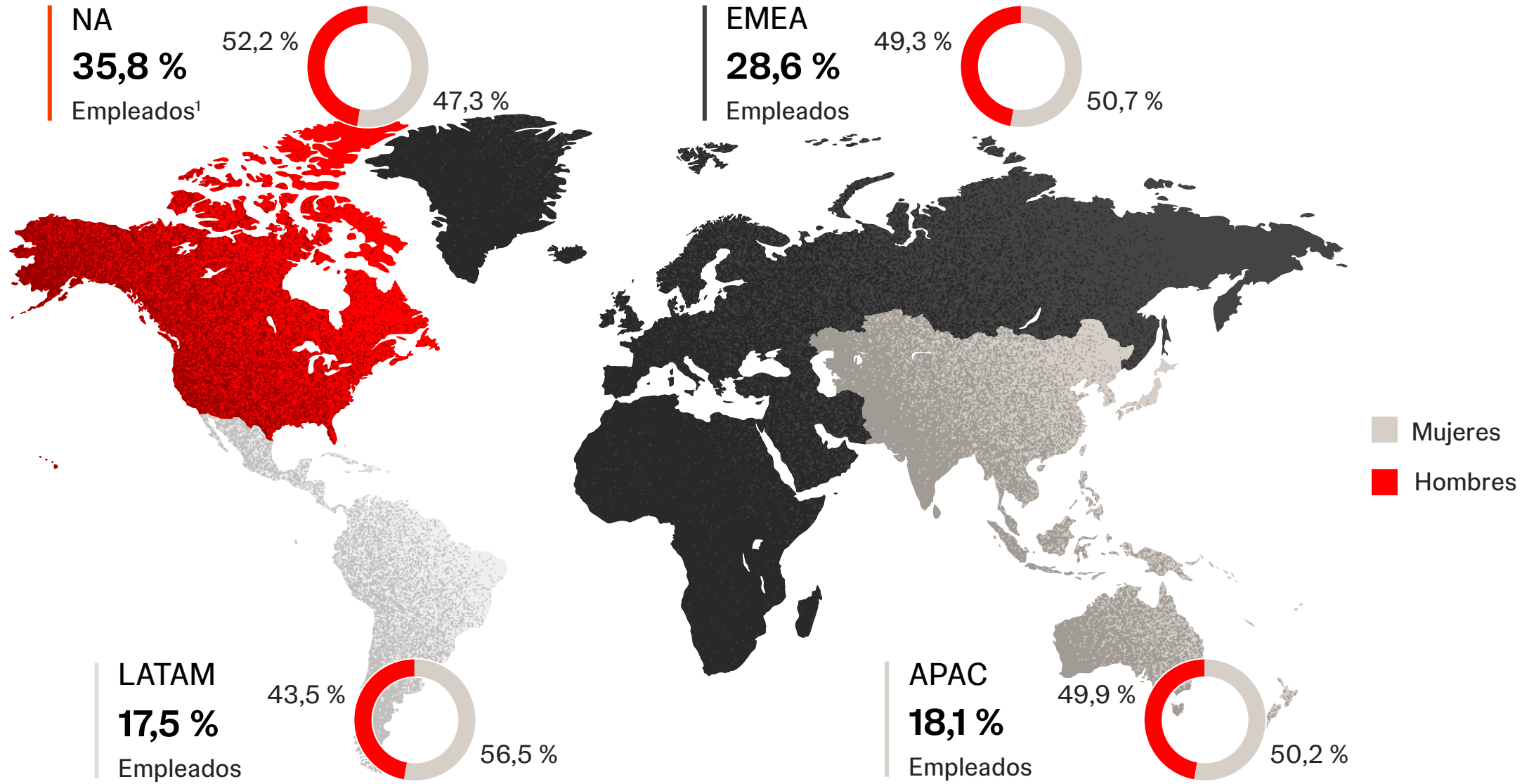
<sup>2</sup> El objetivo se ha actualizado para reflejar la representación de la población.

# Medir el progreso

Hacemos un seguimiento de nuestro progreso en la promoción de la DEI en toda la organización de varias maneras para asegurarnos de que podamos satisfacer mejor las necesidades de empleados, pacientes, clientes e inversores. Las principales formas de medir y divulgar nuestro progreso son las siguientes:

- **Informe anual de Salud para la humanidad:** informamos de forma pública y transparente sobre nuestro progreso en relación con nuestros Objetivos de Salud para la humanidad relacionados con la DEI, junto con un conjunto completo de datos de desempeño verificados y garantizados externamente.
- **Cumplimiento e igualdad de oportunidades:** contamos con políticas globales y mantenemos una estricta vigilancia sobre el cumplimiento de las leyes y normativas actuales y emergentes que rigen el empleo y asuntos relacionados con la DEI.
- **Informes internos:** proporcionamos a nuestros líderes métricas de desarrollo del talento, inclusión y diversidad de forma periódica para que puedan evaluar el progreso.
- **Expectativas de liderazgo de DEI:** los líderes de J&J son responsables de desarrollar equipos diversos e inclusivos y de fomentar una cultura de pertenencia para todos los empleados.
- **Escuchar las opiniones de los empleados:** un subconjunto de respuestas de nuestra encuesta anual Nuestro Credo se agrupa para formar el Índice de inclusión, una medida compuesta de cómo nuestros líderes de personal ofrecen una cultura de inclusión. El Índice de inclusión forma parte de nuestro informe de situación de la DEI de los vicepresidentes (VP) e influye en la evaluación general del rendimiento a nivel de VP.
- **Liderazgo en el sector:** la evaluación comparativa de nuestro desempeño con el de nuestros colegas de la industria es un reflejo del impacto que logramos a través de DEI. Con frecuencia, recibimos premios por nuestros programas de DEI y obtenemos altas calificaciones de múltiples organizaciones de calificación (consulte la sección: [Premios y reconocimientos](#)).

# Empleados de Johnson & Johnson



1 El 0,5 % se negó a contestar.  
Los valores se han redondeado a la décima más próxima. Debido al redondeo, las cifras presentadas no suman exactamente los totales proporcionados, y los porcentajes pueden no reflejar exactamente las cifras absolutas.

# Generar un impacto para pacientes y clientes

Estamos forjando un futuro en el que las oportunidades equitativas y la buena salud estén al alcance de las personas que cuentan con nosotros cada día. Colaboramos con empresas, legisladores y organizaciones académicas y de defensa para hacer avanzar la atención médica. Utilizamos nuestras plataformas para aumentar la concienciación sobre los estados de enfermedad y los enfoques de atención médica culturalmente pertinentes.



# Cerrar la brecha de salud racial

En el centro del compromiso de J&J con la equidad de salud, está nuestro deseo de crear un mundo en el que el color de la piel no determine el acceso a la atención, la calidad de la atención o los resultados en materia de salud.

Lanzada en 2020, Our Race to Health Equity (ORTHE) (Nuestra carrera hacia la equidad en salud) es nuestra iniciativa plurianual y multimillonaria centrada en cerrar la brecha de salud racial en los EE. UU. ORTHE pretende erradicar la injusticia racial y social como amenaza para la salud pública eliminando las desigualdades de salud para las personas de color en el país.

Más información →

Con una inversión de casi 38 millones de dólares estadounidenses, el Fondo de contrapartida empresarial dirigido por ORTHE ha apoyado más de 50 programas hasta la fecha. J&J iguala la cantidad en dólares que cada unidad de negocio de J&J invierte en iniciativas para promover la equidad en salud en los EE. UU., en beneficio de organizaciones que producen cambios notables en materia de equidad en salud. En 2023, también lanzamos y continuamos varios programas para ayudar a eliminar las barreras a la atención, promover la diversidad en la educación médica y apoyar las iniciativas de equidad en salud, como se muestra en los siguientes ejemplos.

### Impacto en 2023

**4,5 millones**  
de personas de color a las que se llegó a través de los programas ORTHE

**600 000**  
profesionales de atención médica a los que se llegó a través de una formación y un desarrollo de capacidades conscientes de las diferencias culturales

**80 millones de dólares**  
invertidos de forma acumulativa hasta finales de 2023 en programas que han proporcionado servicios de salud e información vitales a personas de color



# Apoyar la salud de la comunidad

Nuestra iniciativa My Health Can't Wait (Mi salud no puede esperar) apoya la celebración de eventos comunitarios sobre bienestar en ciudades de todo Estados Unidos, con el objetivo de conocer la situación de las personas de color y proporcionarles la información y los recursos que necesitan para orientar su camino hacia la salud. En 2023, ampliamos el acceso a información de salud vital y el apoyo a pacientes y cuidadores en las comunidades menos privilegiadas mediante eventos de bienestar dirigidos por organizaciones locales y en línea a través de [MyHealthCantWait.com](https://MyHealthCantWait.com).



### Impacto en 2023

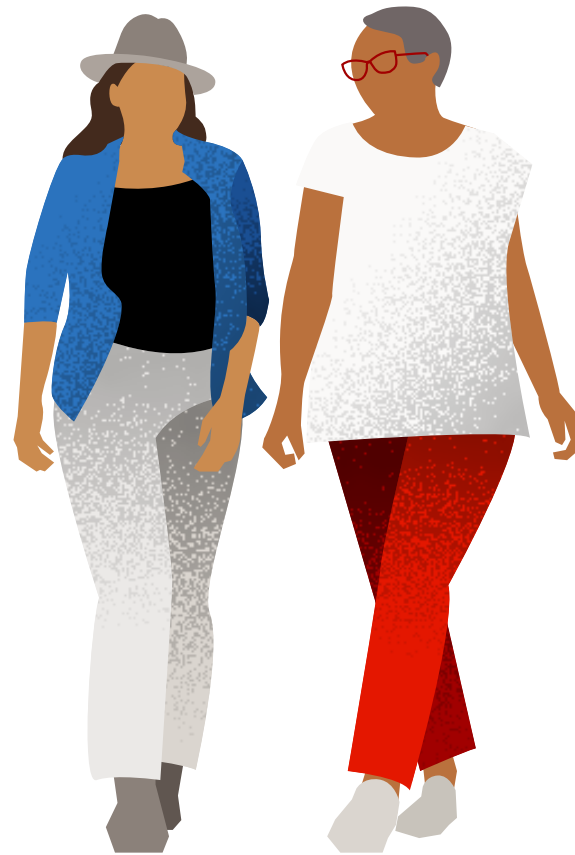
**35 000**  
materiales de educación de salud distribuido

**100 000**  
personas a las que se llegó a través de organizaciones comunitarias en 25 eventos celebrados en 19 ciudades de los EE. UU.

**16 000**  
exámenes médicos ofrecidos por compañías de atención médica locales

## Caminar con equidad

Seguimos con nuestra misión de ayudar a los estadounidenses de raza negra a recibir la atención que merecen y evitar la pérdida innecesaria y devastadora de una extremidad. Los estadounidenses de raza negra con arteriopatía periférica (peripheral artery disease, PAD) corren un riesgo de amputación hasta cuatro veces mayor que los de raza blanca.<sup>3</sup> Save Legs, Change Lives (Salvar piernas cambia vidas) es nuestra iniciativa plurianual para hacer frente a la amenaza oculta de la amputación relacionada con la arteriopatía periférica.



Basándonos en la información de nuestro PAD Health Equity Assessment Tracker (Rastreador de evaluación de la equidad en salud de la arteriopatía periférica), una herramienta que ayuda a identificar las comunidades de los EE. UU. con mayor riesgo de amputación relacionada con la arteriopatía periférica, dimos prioridad a la educación en las comunidades de mayor riesgo y promovimos la detección precoz de la PAD con exámenes gratuitos en 68 eventos celebrados en todo el país. A lo largo del año, colaboramos con los líderes del Congreso en la reintroducción de la Ley de reducción de amputaciones y compasión, un proyecto de ley bipartidista que obligaría a Medicare y Medicaid a cubrir íntegramente las pruebas de detección para los beneficiarios considerados de alto riesgo de arteriopatía periférica.

**Más información** →

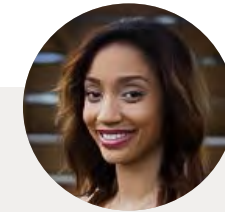
## Respirar mejor

El cáncer de pulmón afecta de forma desproporcionada a las comunidades negra y asiático-estadounidense, hawaiana nativa y de las islas del Pacífico (AANHPI), poblaciones históricamente menos privilegiadas que se enfrentan a barreras para la detección precoz. Los miembros de la comunidad negra tienen un 21 % menos de probabilidades de sobrevivir cinco años con cáncer de pulmón en comparación con los estadounidenses blancos.<sup>4</sup> En 2023, lanzamos iniciativas para ayudar a eliminar las disparidades de salud para los pacientes AANHPI y negros.

Nuestros esfuerzos incluyeron lo siguiente:

- Colaboración con LUNGEvity, una organización sin ánimo de lucro dedicada al cáncer de pulmón, y el Asian & Pacific Islander American Health Forum, para desarrollar y difundir recursos educativos en varios idiomas creados por y para las comunidades AANHPI.
- Celebración de dos juntas asesoras que reúnen a oncólogos de la AANHPI para explorar enfoques en la clínica para el tratamiento de pacientes de la AANHPI con cáncer de pulmón de células no pequeñas.
- Lanzamiento de BeLUNG Here, un programa de defensa digital para preparar a las personas de raza negra y de AANHPI para que se conviertan en defensores en línea, mediante la capacitación de los participantes para que compartan sus historias y se manifiesten a favor de una mejor atención.

**Más información** →



### Para mí es importante

**Nichelle Stigger**, defensora de BeLUNG y superviviente de cáncer de pulmón

#### ¿Cuál es su historia?

“Me sentía mareada y débil y fui a urgencias. Mis análisis de sangre parecían normales, pero una radiografía mostró un nódulo pulmonar. Insistí en que me hicieran una tomografía por emisión de positrones (TEP o PET, por sus siglas en inglés), pero los médicos no se mostraron preocupados porque era joven (32 años) y me sugirieron que esperara a ver qué pasaba. Sin embargo, al cabo de seis meses, el nódulo había crecido, lo que significaba que podía ser cáncer”.

#### ¿Cómo se sintió al respecto?

“Estaba muy enfadada. Pasar de oír un entusiasta ‘¡No es nada!’ a un sombrío ‘Debe operarse inmediatamente’ es descorazonador”.

#### ¿Y después?

“Me sometí a una cirugía laparoscópica para extirpar la masa en el pulmón y, posteriormente, me diagnosticaron cáncer de pulmón de células no pequeñas. Afortunadamente, la cirugía eliminó el cáncer y no necesité quimioterapia. Una vez que el cáncer estuvo fuera de mi cuerpo, me sentí aliviada. Pero como le dirán la mayoría de los supervivientes de cáncer, siempre hay una sensación de ansiedad subyacente”.

#### ¿Y ahora qué?

“Quiero que todo el mundo se dé cuenta de que es posible padecer cáncer de pulmón, aunque no se cumplan los criterios. No importa la edad que tenga ni si ha fumado alguna vez o no. Y la detección precoz lo es todo. Escuche sus instintos y siga buscando hasta encontrar un equipo de atención médica que se tome en serio sus preocupaciones, le escuche y le crea”.

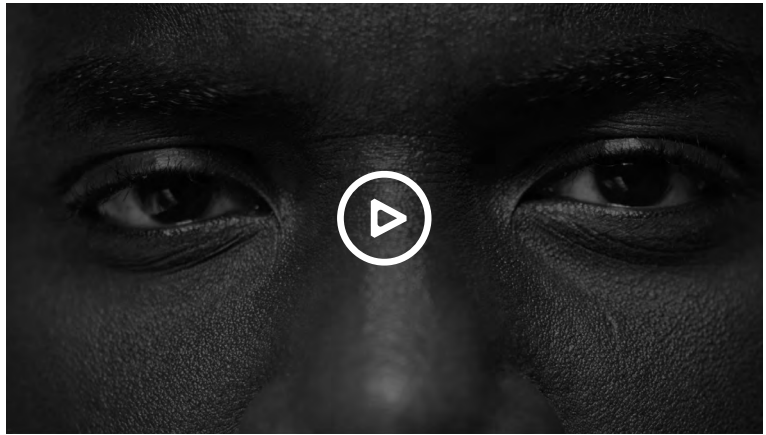
<sup>3</sup> National Heart, Lung, and Blood Institute, “Facts About Peripheral Artery Disease (for P.A.D.) for African Americans,” [https://www.nhlbi.nih.gov/files/docs/public/heart/pad\\_extfactsheet\\_aa\\_508.pdf](https://www.nhlbi.nih.gov/files/docs/public/heart/pad_extfactsheet_aa_508.pdf), consultado en marzo de 2024.

<sup>4</sup> American Cancer Society, [https://www.acs4ccc.org/wp-content/uploads/2021/07/Facts-On-Our-Fight\\_Cancer-Disparities-in-the-Black-Community\\_FINAL\\_05.21.2021.pdf](https://www.acs4ccc.org/wp-content/uploads/2021/07/Facts-On-Our-Fight_Cancer-Disparities-in-the-Black-Community_FINAL_05.21.2021.pdf), consultado en marzo de 2024.

# Predicar con el ejemplo

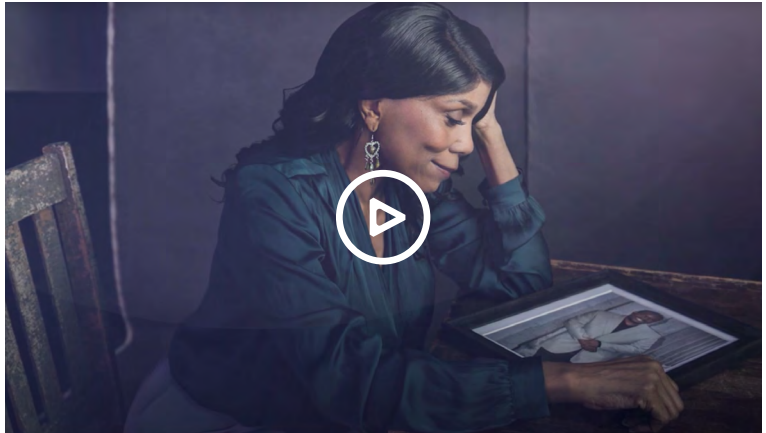
El cáncer de próstata afecta de manera desproporcionada a los hombres negros.<sup>5</sup> Lanzada en julio de 2021, Talk That Talk® es una plataforma educativa plurianual diseñada para ayudar a los hombres negros con lo que necesitan para ser proactivos sobre su salud prostática. Esta plataforma ayuda a proporcionar recursos inclusivos a los hombres negros y a las comunidades que los apoyan para destacar la concienciación sobre el riesgo de cáncer de próstata, normalizar las conversaciones sobre el cáncer de próstata e impulsar el examen precoz, la detección y el tratamiento oportuno de esta enfermedad. En 2023, organizamos tres seminarios web en colaboración con personas influyentes de raza negra, proveedores de atención médica y la organización de defensa de los derechos, Balm in Gilead, a los que asistieron más de 200 personas. Además, nuestros recursos adaptados se han difundido en más de 30 eventos comunitarios por todo EE. UU., entre ellos, My Health Can't Wait (Mi salud no puede esperar), y en mercados clave como Atlanta (GA), Jackson (MS), Columbus, Cleveland y Youngstown (OH), Nueva Orleans (LA) y Los Ángeles (CA). También, colaboramos con clientes clave y asociaciones profesionales, como Large Urology Group Practice Association (LUGPA), compartiendo nuestros recursos y conocimientos para apoyar mejor a las comunidades diversas a las que prestan servicio.

Más información →



# Hacer una promesa

En marzo de 2023, lanzamos That's My Word (Esa es mi palabra) para concienciar y ayudar a mejorar los resultados de salud del mieloma múltiple entre las poblaciones de riesgo. La campaña pretende animar a las personas afectadas de forma desproporcionada por el mieloma múltiple a "Hacer una promesa" para conocer mejor la enfermedad. Mediante la asociación con personalidades influyentes en las comunidades negra y afroamericana, así como con defensores de los pacientes, That's My Word ha creado un movimiento a través del cual más personas pueden tomar conciencia de esta enfermedad y actuar para crear mejores resultados de salud en la comunidad. J&J se comprometió a donar un dólar a la Fundación Internacional del Mieloma por cada promesa realizada a través de la campaña en los canales de las redes sociales.



Stephanie Hubbard, esposa de Leonard "Hub" Hubbard, bajista original de la banda de hip hop The Roots, diagnosticado de mieloma múltiple a los 48 años, nos cuenta por qué es tan importante la detección precoz.

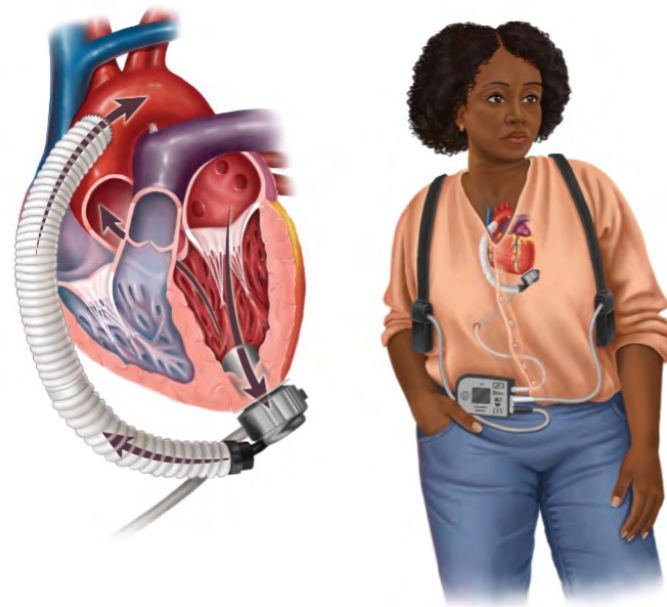


5 Cancer. 2022 Nov 1, <https://acsjournals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cncr.34433>, consultado en marzo de 2024.

## Ilustrar el cambio

Como socios fundadores e inversores de Illustrate Change (Ilustrar el cambio), promovemos la equidad de salud racial en la educación médica aumentando la diversidad representada en las ilustraciones médicas. Menos del 5 % de las imágenes médicas muestran piel oscura,<sup>6</sup> y a través de una colaboración con la Asociación de ilustradores médicos (Association of Medical Illustrators, AMI), Illustrate Change lanzó la beca AMI Diversity Fellowship para ayudar a ampliar una creciente biblioteca de ilustraciones que representan a personas de color. Estas ilustraciones proporcionarán a los profesionales de atención médica (Healthcare Professionals, HCP) la información necesaria para ayudar a los pacientes a sentirse vistos y crear una cultura de inclusión en la atención médica.

Además, a través de una colaboración con la Universidad de Columbia, estamos trabajando con HCP de todos los EE. UU. para comprobar el impacto del plan de estudios de formación médica continua en el reconocimiento, la identificación y las habilidades de diagnóstico en relación con la caracterización de enfermedades dermatológicas, tanto en presentaciones simples como complejas, en personas de color.



## Adquirir conocimientos

Muchas personas de color con enfermedad psoriásica<sup>7</sup> se enfrentan a barreras para recibir una atención médica equitativa, como el retraso en el diagnóstico, los diagnósticos erróneos y el acceso limitado a las pruebas diagnósticas. En 2020, Johnson & Johnson cocreó Determi-Nation, un movimiento de salud con pacientes, defensores y proveedores de atención médica para ayudar a desarrollar soluciones tangibles y a largo plazo que aborden estas desigualdades. En 2023, Determi-Nation lanzó las siguientes soluciones:

- **Más allá del libro de texto:** Enfermedad psoriásica en personas de color: Un recurso educativo para el HCP que incluye imágenes de cómo se presenta la enfermedad psoriásica en diferentes tonos de piel, perspectivas de pacientes y expertos, e ideas prácticas para una comunicación inclusiva.
- **Patient navigation program (Programa de asesoramiento de pacientes) con SUNY Downstate:** Un programa en colaboración con SUNY Downstate Health Sciences University en Brooklyn, Nueva York, que cuenta con estudiantes de medicina que actúan como asesores de pacientes, en colaboración con médicos becarios, para ayudar a 200 pacientes en riesgo con enfermedad psoriásica a concertar citas, dispensar recetas, conseguir pruebas de laboratorio, traducir información de sus médicos y abordar sus preocupaciones entre citas. Basándonos en las opiniones de los participantes y en los buenos resultados iniciales, tenemos previsto ofrecer a las instituciones una hoja de ruta para reproducir este modelo de atención.



### Para mí es importante

**Howard Chang, Dr.**, defensor de pacientes con psoriasis de Determi-Nation

#### ¿Por qué se convirtió en defensor de pacientes?

“Mis dos padres tienen psoriasis. Llevo 40 años padeciendo psoriasis y he formado parte de Determi-Nation desde el principio como defensor de pacientes. En mi familia, he visto cómo los asiático-estadounidenses mayores pueden enfrentarse a obstáculos, barreras y dificultades con el diagnóstico de psoriasis”.

#### ¿Qué logró?

“Estoy orgulloso de haber contribuido con mi perspectiva de paciente a un recurso para proveedores de atención médica, el primero de su clase, llamado Beyond the Textbook (Más allá del libro de texto). Esto educa a los proveedores de atención médica sobre cómo se presenta la enfermedad psoriásica en las personas de color y cómo mantener conversaciones con personas de color de forma culturalmente inclusiva”.

#### ¿Qué ha aprendido en el camino?

“He aprendido persistencia, empatía, paciencia y la importancia de defender a los demás. El bienestar y la salud no son solo físicos, sino también holísticos y comunitarios. La carga de la atención médica no debe recaer en el paciente con una enfermedad crónica. Es necesario devolver la carga al sistema de atención médica para que nadie pase inadvertido. Determi-Nation ayuda a solucionar este problema”.

<sup>6</sup> Diversity of Skin Images in Medical Texts: Recommendations for Student Advocacy in Medical Education, Trisha Kaundinya and Roopal V Kundu, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8202324>, consultado en febrero de 2024.

<sup>7</sup> La enfermedad psoriásica se refiere a la psoriasis en placas (plaque psoriasis, PsO) y a la artritis psoriásica (psoriatic arthritis, PsA).

# Colaborar para promover la equidad en salud

La base de nuestros esfuerzos por promover la equidad en salud mundial son múltiples colaboraciones en distintos rincones del mundo con diferentes comunidades y organizaciones. Nuestros esfuerzos de colaboración pretenden satisfacer las necesidades de poblaciones muy diversas para lograr un acceso equitativo a la atención médica.

## Impacto en 2023

Más de **90 000** trabajadores de atención médica a los que se brindó apoyo a través de programas de compañías de cartera

Más de **3,4 millones** de pacientes a los que se llega directamente a través de los programas de las compañías de cartera

## Financiar a los emprendedores

A través de nuestra J&J Foundation, mantenemos un fondo de inversión de impacto de 50 millones de dólares, J&J Impact Ventures (JJIV), que apoya a compañías y emprendedores que innovan para mejorar la equidad en salud. Los rendimientos financieros de las compañías de cartera exitosas se reinvierten, lo que permite una mayor expansión del impacto del Fondo. El 2023 fue un año de gran actividad inversora, y se duplicó el tamaño de la cartera de JJIV hasta más de 20 inversiones, la mayoría de ellas en países con ingresos bajos y medios. Además, JJIV Accelerator proporciona apoyo en la fase inicial, a menudo a fundadores subrepresentados. En 2023, ofreció formación, mentoría y subvenciones únicas a 32 compañías, de las cuales el 50 % fueron fundadas por mujeres y el 84 % por personas de color, lo que refleja una amplia diversidad de áreas de interés en materia de equidad en salud.



### Para mí es importante

**Ashlee Wisdom**, Health In Her HUE, una compañía apoyada por JJIV

#### ¿Qué le motivó a fundar Health In Her HUE?

“He experimentado personalmente el dolor que supone enfrentarse constantemente a la discriminación, la indiferencia y el rechazo en los entornos de atención médica. Es aislante y desalentador, y muchas otras mujeres negras me han contado historias donde se sintieron igual. Health In Her HUE empodera a las mujeres de color para abordar estos problemas. Juntas podemos sanar y tomar las riendas de nuestra salud”.

#### ¿Cómo está aumentando su alcance?

“Tengo un enorme aprecio por J&J Impact Ventures como inversor y socio valioso, que contribuye al crecimiento y al impacto de Health In Her HUE. En concreto, la financiación respalda nuestros planes de ampliar los Grupos de atención y las consultas virtuales, llegar a nuevos miembros de la comunidad y seguir desarrollando nuestra plataforma”.

## Dar voz a los defensores

HealtheVoices, la plataforma de compromiso de J&J para los defensores de la salud en línea, celebró su conferencia anual dando la bienvenida a los defensores de pacientes, cuidadores, profesionales de atención médica y líderes de J&J durante tres días de aprendizaje, establecimiento de contactos e intercambio de ideas que promoverán una mejor salud para todos. Asistieron más de 110 defensores de la salud de una gran cantidad de comunidades de salud, de los cuales dos tercios se identificaron como defensores de color. A lo largo de los tres días que duró el evento, los líderes de J&J mantuvieron debates sobre temas críticos, como la diversidad en los ensayos clínicos, la importancia de una atención culturalmente competente y el estigma de la salud. La conferencia generó más de 700 publicaciones en las redes sociales, con un alcance estimado de más de 2 millones de personas, lo que amplificó los conocimientos generados por los participantes de HealtheVoices.



### Para mí es importante

**Monique Gore-Massy**, defensora del lupus, enfermedades autoinmunes y la salud de la mujer

#### ¿Cómo ayudan eventos como HealtheVoices?

“Mi implicación con HealtheVoices ha sido nada menos que un efecto dominó continuo, que ha unido mi medio de vida y mi defensa. No es una mera hipérbole, ¡no he encontrado otra comunidad de salud en línea o presencial como HealtheVoices! El entorno fomenta el acceso a conocimientos y operaciones en espacios donde las voces de pacientes como la mía a menudo han estado muy reguladas. Han encontrado una forma única de abordar la simetría entre estados de enfermedad, identidades sociales y factores estructurales, todo ello con un enfoque centrado en el paciente.

HealtheVoices nos permite a todos, como partes interesadas en la atención médica, recibir más información sobre nuestras diversas opiniones y aficciones. Personalmente, he tenido la suerte de compartir espacio con personas increíbles a las que les apasiona cómo se materializan las mejoras en el ecosistema de atención médica”.



# Apoyar sistemas de atención médica inclusivos

En J&J, ayudamos a reducir la brecha de diversidad y representación cultural en diferentes aspectos de la atención médica, por ejemplo, a través de nuestro marketing, nuestro apoyo a una fuerza laboral de atención médica más diversa y nuestra defensa en el entorno de la formulación de políticas.

## Dar relevancia a la cultura

En J&J Innovative Medicine, nos esforzamos por potenciar la relevancia cultural de nuestras comunicaciones de marketing para llegar a los pacientes de formas que les resulten significativas y mejoren su conexión con la atención médica para mejorar el acceso y los resultados.

Desarrollamos nuestro Culturally Inclusive & Relevant (CIR) Marketing Capability Program (Programa de capacidad de marketing culturalmente inclusivo y relevante) con el objetivo de llegar a pacientes de toda América del Norte a través de diversos canales de medios. El programa CIR apoya la formación y la educación de socios y colaboradores comerciales clave,

al tiempo que crea capacidades a través de políticas y enfoques que facultan a los equipos de marketing para infundir contenido cultural y liderazgo de pensamiento diverso en los planes de activación. Por ejemplo, una de las primeras aplicaciones del enfoque CIR fue nuestra campaña sin marca That's My Word, creada en colaboración con la agencia CIR Hero Collective para generar consciencia sobre los riesgos y síntomas relacionados con el mieloma múltiple (consulte la sección: [Cerrar la brecha de salud racial](#)).

## Crear una profesión médica inclusiva

Creemos que los profesionales de atención médica con una diversidad de experiencias y orígenes están mejor capacitados para comprender las necesidades de los pacientes y relacionarse de manera eficaz con ellos. Del mismo modo, confiamos en que un enfoque inclusivo para animar a los estudiantes y académicos de los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM o STEM, por sus siglas en inglés) y la medicina ampliará la gama de habilidades disponibles en las profesiones relacionadas con la atención médica y creará una fuente de posibles contrataciones para nuestra compañía. Impulsamos varias iniciativas tanto para fomentar la aceptación de los estudios de CTIM y las profesiones médicas, como para aumentar el acceso a las oportunidades en J&J y en nuestra industria. Lea más acerca de nuestros programas de prácticas en la sección: [Formar futuros líderes científicos](#).

Lanzado en 2023, nuestro **STEM Scholars Program** (Programa de becas de CTIM) en el Reino Unido tiene como objetivo salvar la brecha de diversidad en el desarrollo profesional en el Reino Unido, específicamente para personas de raza negra. El programa pretende derribar barreras

y facilitar el acceso a las carreras de CTIM y ciencias de la vida a estudiantes de gran potencial. En agosto, 23 estudiantes se graduaron de la fase uno y, en septiembre, invitamos a diez estudiantes al Centro de Londres en colaboración con Aletto Foundation para lanzar la fase dos del programa.

J&J MedTech patrocinó y participó en el **1.º Congreso Argentino de Salud Transgénero en 2023**, diseñado exclusivamente para capacitar a los profesionales de atención médica para mejorar la calidad de la atención al paciente a través de la formación integral, experiencias compartidas y la integración de tecnologías de vanguardia. Asistieron al congreso 200 profesionales de salud de distintas especialidades que participaron en talleres y mesas redondas, incluida una dirigida por J&J MedTech sobre la voz del paciente en su recorrido por el sistema de atención médica.

## Hacer que la cirugía sea inclusiva

Desde 2019, J&J MedTech se asocia con la Sociedad de cirujanos académicos negros (Society of Black Academic Surgeons, SBAS) para ofrecer formación a residentes de cirugía de color a través del programa **Diverse Surgeons Initiative (DSI) 2.0**. (Iniciativa de cirujanos diversos). Cada año, la SBAS selecciona residentes para que participen en la DSI y se unan a nuestros programas nacionales de formación presencial en el Instituto J&J para recibir formación quirúrgica complementaria en J&J. La DSI 2.0 tiene como objetivo proporcionar a los residentes de cirugía de grupos subrepresentados las habilidades quirúrgicas fundamentales que les permitan destacar en sus residencias y tener una base firme al comenzar una beca. En 2023, 52 residentes de cirugía de 28 facultades de medicina de los EE. UU. recibieron formación a través de nuestro **MedTech Future Leaders Program** (Programa para futuros líderes de MedTech).

El equipo de **Women of Orthopaedics** (Mujeres de la ortopedia) de J&J MedTech consiguió la participación de más de 1000 cirujanas ortopédicas de todo el mundo a través de una serie de inspiradores eventos del sector, colaboraciones con las principales asociaciones y el desarrollo de implantes ortopédicos, instrumentos y diseño de tecnología.

El **Women in Surgery Advisory Board Asia Pacific** (Consejo asesor de mujeres cirujanas para Asia-Pacífico) de J&J MedTech se creó para comprender mejor los desafíos a los que se enfrentan las mujeres cirujanas de la región y saber cómo apoyarlas mejor. A raíz de una encuesta realizada entre cirujanas de la región, el Consejo asesor ha ayudado a identificar oportunidades para crear un cambio a través de acciones específicas en J&J. Como resultado, estamos explorando cómo podemos aprovechar nuestros recursos internos de mentoría, alianzas y lucha contra los prejuicios para compartirlos dentro de la industria.

### Impacto en 2023

1300

consultas con expertos en marketing de CIR sobre la inclusión de contenido culturalmente pertinentes en nuestros programas de marketing

10

cumbres interfuncionales celebradas en J&J en toda Norteamérica

Más de 1250

líderes en J&J y en nuestros mercados formados en CIR a través de cumbres, eLearning y almuerzos y eventos de aprendizaje

Silver Impact Award

recibido en los premios Healthcare Marketing Impact Awards 2023 de Modern Healthcare y Ad Age por la campaña That's My Word

## Aumentar la diversidad en la atención oftalmológica

La investigación<sup>8</sup> ha demostrado que la oftalmología tiene la proporción más baja de representación de minorías en comparación con otras disciplinas en los programas de residencia en los EE. UU. Para ayudar a lograr la igualdad de condiciones, J&J Innovative Medicine ha financiado la **beca de investigación ocular para estudiantes de medicina de Research to Prevent Blindness**, que permite a los estudiantes dotados tomarse un año libre de la facultad de medicina y dedicar tiempo a la realización de un proyecto de investigación. El programa anima a las personas que se identifican como mujeres o minorías subrepresentadas a postularse para aportar la tan necesaria equidad y diversidad al campo de la investigación de la visión. En 2023, Cherrell Price se convirtió en la primera becaria en participar en este programa y asistirá al Harvard Medical School Department of Ophthalmology (Departamento de oftalmología de la facultad de medicina de Harvard) durante un año para estudiar los tratamientos de la retinosis pigmentaria.



### Para mí es importante

**Cherrell Price**, Morehouse School of Medicine, becaria de investigación ocular para estudiantes de medicina de Research to Prevent Blindness

“Desde que empecé la carrera de Medicina, poder prestar un servicio a las personas menos privilegiadas o desfavorecidas siempre ha sido mi misión principal. En mi recorrido en el campo de la oftalmología, me conmovieron los numerosos desafíos y, en última instancia, la pérdida de visión a la que se enfrentan los pacientes con enfermedades retinianas hereditarias (inherited retinal diseases, IRD). Aunque es un campo complejo con muchos obstáculos, soy una firme creyente de que los mayores desafíos proporcionan la mayor recompensa, y sabía que quería contribuir al avance del conocimiento de las IRD y, con suerte, algún día a un tratamiento genético”.

## Colaborar con los legisladores

J&J colabora con socios externos de política y defensa a nivel federal y estatal para demostrar nuestro compromiso estratégico con la DEI en la atención médica y apoyar la formulación de políticas equitativas. A menudo, participamos en eventos organizados por entidades de salud pública y organizaciones gubernamentales a nivel federal y estatal para impulsar un entorno de políticas que favorezca la innovación y la equidad en salud para nuestros pacientes.

En 2023, en EE. UU., J&J participó en:

- **la cumbre Legislative Leadership Summit de Asian Pacific American Institute for Congressional Studies (APAICS):** Pearl Pugh, presidenta de Neurociencia de J&J Innovative Medicine, amplió nuestra defensa de la aprobación de la Ley de protección de proveedores de salud Dra. Lorna Breen, la primera legislación estadounidense centrada en mejorar la salud mental del personal de atención médica.
- **Conferencia legislativa anual de Congressional Black Caucus Foundation (CBCF):** Los líderes de J&J hablaron de nuestros esfuerzos por aumentar los conocimientos sobre salud en la comunidad negra y de la importancia de la paridad económica para las mujeres y las familias negras. J&J también organizó un Health and Wellness Pavilion (Pabellón de salud y bienestar), en el que se proporcionó información vital sobre salud y se realizaron exámenes médicos de arteriopatía periférica (peripheral artery disease, PAD) entre los miles de asistentes.
- **Conferencia sobre liderazgo anual de Congressional Hispanic Caucus Institute (CHCI):** J&J apoyó una sesión sobre los problemas autoinmunitarios crónicos que afectan de manera desproporcionada a las comunidades latinas.
- **National Conference of State Legislators o NCSL (Conferencia nacional de legislaturas estatales):** J&J se unió a la cumbre Women in Government, en la que la Dra. Avery Ince, vicepresidenta de Asuntos médicos cardiovasculares y metabólicos de Innovative Medicine, se centró en las disparidades raciales en el tratamiento clínico de la PAD en fase avanzada.

Mientras estuvimos en Australia, apoyamos lo siguiente:

- **First Nations Voice to Parliament (La voz de las Primeras Naciones al Parlamento):** el referéndum de 2023, impulsado por el Gobierno Federal, proponía dar a los pueblos de las Primeras Naciones un foro en el Parlamento, así como el reconocimiento constitucional. J&J abogó por la Yes Campaign (Campaña del sí), y se convirtió en uno de los primeros

firmantes de 125 organizaciones de salud en apoyar una carta abierta de todo el sector al público australiano, en la que se animaba a votar Sí. Como parte de esta iniciativa, J&J acogió a varios trabajadores de salud de las Primeras Naciones en el evento anual patrocinado por J&J en el que el ministro de Sanidad hace un desglose del presupuesto de salud.

- **Evento sobre becas de enfermería en el Parlamento:** varios senadores y miembros del Parlamento se unieron a J&J y a nuestro socio, Australian College of Nursing, para celebrar la concesión de 21 becas para la obtención del certificado de posgrado en enfermería, varias de las cuales se destinaron a solicitantes de las Primeras Naciones.

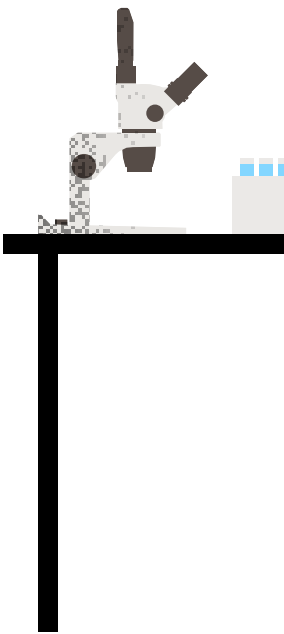


Sandy Waite, vicepresidenta de Comunicación y asuntos públicos globales de Innovative Medicine, y la congresista de Nueva Jersey, Bonnie Watson Coleman, en la Conferencia legislativa anual de Congressional Black Caucus Foundation de 2023.

<sup>8</sup> Según un estudio de la Universidad de California, Davis de 2019-2020, las minorías subrepresentadas representaban alrededor del 19 % de los asistentes a la escuela de medicina, pero solo el 6,3 % de los programas de residencia en oftalmología.

# Diversidad en la innovación

Invertimos en la próxima generación de profesionales de atención para ayudar a mejorar la experiencia del paciente, los resultados de salud y el acceso a tratamientos transformadores. Nuestro enfoque de la innovación aborda las diversas necesidades de nuestros pacientes y clientes. Aprovechamos nuestra experiencia y nuestra ciencia y tecnologías de vanguardia para hacer avanzar la atención médica para todos.



# Ensayos clínicos para todos

Estamos ayudando a moldear el futuro de los ensayos clínicos al garantizar que sean más diversos, inclusivos y equitativos. Nuestro equipo global de Diversidad, equidad e inclusión en los ensayos clínicos (Diversity, Equity and Inclusion in Clinical Trials, DEICT) trabaja para integrar la DEI en todas las fases del proceso de ensayo clínico.

La incorporación de pacientes de color a nuestros ensayos clínicos permite a nuestros equipos de innovación crear medicamentos dirigidos específicamente a las personas afectadas de forma desproporcionada por la enfermedad. Creamos un marco para definir objetivos de reclutamiento para grupos subrepresentados en ensayos clínicos prospectivos con datos del mundo real, datos demográficos nacionales y el reclutamiento histórico de ensayos. Tras analizar los datos, creamos objetivos de DEI para 18 estudios en los campos de inmunología, cardiovascular y oncología que estaban a punto de comenzar o se encontraban en fase de reclutamiento activo.

## Incluir pacientes

Seguimos aprovechando nuestro sitio web **Research Includes Me** (La investigación me incluye) que conecta a los pacientes con los ensayos actuales y se asocia con grupos de defensa con el objetivo de impulsar la representación diversa en los ensayos clínicos a través de una selección diversa de centros y la selección de pacientes, así como la incorporación de la equidad en el diseño integral de terapias y dispositivos. En 2023, el sitio web Research Includes Me se actualizó para incluir contenido adicional y ampliar su alcance a las personas LGBTQIA+, los adultos mayores y las personas embarazadas o que puedan quedar embarazadas, además del enfoque original en las comunidades negra y marrón. Como complemento de la cobertura digital, llegamos a miles de pacientes con unidades móviles de Research Includes Me, que informaron a los pacientes sobre ensayos clínicos en varias comunidades y eventos de atención médica locales. **Más información** →

## Reconocer a los pacientes

Estamos comprometidos con los estudios clínicos que mejoran la atención y reconocen las necesidades de todos los pacientes. Durante 2023, el Grupo de recursos para empleados (Employee Resource Grupo, ERG) Open&Out (O&O) impulsó un programa para crear nuevos recursos con el fin de mejorar nuestra comprensión de las necesidades de salud del colectivo LGBTQIA+ para mitigar sus riesgos para la salud. Aproximadamente 20 médicos, científicos, asociados de operaciones clínicas y activistas dedicados fueron contratados para apoyar a los equipos comerciales de J&J en la defensa de las necesidades únicas de atención médica de la comunidad LGBTQIA+.

Este trabajo contribuyó a un enfoque pionero de la inclusión en ensayos clínicos. Nuestro estudio clínico oncológico LIBERTAS<sup>9</sup>, que se inició en 2023, representa uno de los primeros protocolos en oncología sin género y con inclusión de personas transgénero, ya que nuestro objetivo es promover la equidad en salud para las minorías sexuales y de género. A través del estudio LIBERTAS, esperamos ser pioneros en una investigación clínica innovadora que elimine barreras y garantice una representación inclusiva en los estudios clínicos.

## Implicar a los pacientes

J&J MedTech sigue colaborando con **MedTech Color y MedTech Color Collaborative** para implementar iniciativas estratégicas destinadas a mejorar la representación en la investigación clínica, crear una fuerza laboral clínica diversa e impulsar la innovación y el crecimiento para atender a pacientes de orígenes diversos. J&J MedTech participa en varios comités que moldean las actividades de DEI de MedTech Color Collaborative en la investigación de ensayos clínicos y el desarrollo de productos. Por ejemplo, el Subcomité



### Impacto en 2023

A finales de 2023, el 84 % (31 de 37) de los estudios que estaban reclutando activamente iban por buen camino en sus objetivos de inscripción de pacientes diversos, según lo previsto en sus Diversity Action Plans (Planes de acción para la diversidad). J&J fue una de las primeras compañías en presentar Planes de acción para la diversidad a la Administración de alimentos y medicamentos (FDA), tras la publicación del borrador de directrices en 2022.

80 %

de los ensayos clínicos de J&J con objetivos de inscripción de diversidad alcanzaron sus metas

26

planes de acción para la diversidad en los ensayos clínicos de todas las áreas terapéuticas en las propuestas de ensayos presentadas a la FDA

de contratación y retención elaboró recursos de mejores prácticas sobre la contratación y retención de pacientes e investigadores pertenecientes a minorías para investigaciones clínicas de dispositivos médicos, mientras que el Subcomité de concienciación sobre el estado de las enfermedades puso en marcha el Programa Heart-to-Heart para ayudar a eliminar las barreras estructurales que conducen a disparidades de salud en la atención y el tratamiento de las mujeres de color.

<sup>9</sup> LIBERTAS es un estudio de un enfoque de terapia intermitente de privación de andrógenos (Intermittent Androgen-Deprivation Therapy, ADT) con monoterapia de apalutamida en participantes con cáncer de próstata metastásico sensible a la castración (Metastatic Castration-Sensitive Prostate Cancer, mCSPC).

# Defender a los innovadores de atención médica

Nuestro equipo de Johnson & Johnson Innovation tiene la misión de descubrir las mejores innovaciones en fase inicial que puedan transformar la salud de los pacientes, dondequiera que se originen. Sabemos que la innovación requiere el esfuerzo de todos y que la representación de distintos orígenes, perspectivas y experiencias es esencial para impulsar innovaciones que nos ayuden a poner a los pacientes en primer lugar.

JLABS es nuestra red mundial de incubadoras que proporciona a los innovadores en fase inicial acceso a financiación, recursos, conocimientos especializados y conexiones con la industria para acelerar el tiempo que tardan las innovaciones en ciencias de la vida y tecnología de salud en llegar a los pacientes. QuickFire Challenges de JLABS son concursos únicos que apoyan a innovadores y emprendedores en la búsqueda de posibles soluciones de salud para sus comunidades. Los beneficiarios reciben apoyo económico a través de un fondo común de financiación y acceso a la red mundial JLABS.

### Los QuickFire Challenges de 2023 que se centraron en la equidad en salud incluyen los siguientes:

- El Inflammatory Bowel Disease (IBD) QuickFire Challenge (QuickFire Challenge de la enfermedad inflamatoria intestinal [EII]) tenía como objetivo identificar soluciones de investigación basadas en datos que ayuden a comprender mejor las manifestaciones de la EII y los factores determinantes de las disparidades de salud en las comunidades menos privilegiadas. Este desafío concedió un total de 250 000 \$ en subvenciones a los equipos ganadores.

Más información →

- El objetivo del Bay Area Health Equity QuickFire Challenge (QuickFire Challenge para la equidad en salud en el área de la bahía) era encontrar soluciones para las enfermedades oncológicas, inmunológicas, neurológicas, cardiovasculares y metabólicas que afectan negativamente a las poblaciones menos privilegiadas. Este desafío cuenta con un fondo de subvenciones de 100 000 \$ en 2024.

### Impacto en 2023

48 beneficiarios y finalistas de QuickFire Challenge fueron equipos dirigidos por mujeres

36 beneficiarios y finalistas del QuickFire Challenge en 2023 fueron equipos dirigidos por personas de color

11 900 000 \$ de premios a 35 innovadores (6 millones más que en 2022)



### Para mí es importante

Kevin Brown, fundador y director ejecutivo de Karneyium Health, galardonado con el premio IBD QuickFire Challenge, 2023

#### ¿Qué es Karneyium Health?

“Queremos contribuir a impulsar el proceso de democratización de los ensayos clínicos en hospitales que suelen quedar excluidos de las oportunidades de investigación. Nos hemos dado cuenta de que muchas comunidades de color no entienden realmente lo que es la investigación clínica e, históricamente, ha sido algo con lo que se han sentido muy incómodos. Los datos que recopila Karneyium Health se pueden transmitir a los patrocinadores de ensayos clínicos para ayudar a abordar algunos de esos malentendidos”.

#### ¿Cómo apoya JLABS su progreso?

“Como Johnson & Johnson participa en tantos ensayos clínicos, nos ofrece un gran escenario para poner a prueba nuestro proyecto y asegurarnos de que sea superior para las personas que lo utilizarán. Espero haber incorporado entre 25 y 50 sistemas de salud y hospitales comunitarios y entre 15 y 20 compañías farmacéuticas para 2025”.

#### ¿Cuál es su visión?

“A medida que la tecnología que rodea a los ensayos clínicos sigue avanzando, veo un mundo en el futuro en el que cualquier sistema de salud comunitario, centro de atención médica rural o institución no académica pueden participar en ensayos clínicos. Eso no solo igualará las condiciones de acceso a los ensayos clínicos, sino los propios resultados”.

# Cuidar a nuestras personas

Nuestra misión es hacer de la DEI nuestra forma de trabajar cada día. Esto significa crear y construir una cultura organizativa de pertenencia en la que todos se sientan bienvenidos, seguros, respetados y capaces de expresarse libremente. Valoramos el desarrollo y el crecimiento profesionales de nuestros empleados para seguir haciendo de J&J una opción de empleador y una compañía de atención médica del futuro.



# Crear la cultura

Cuando todos pertenecemos, conseguimos los mejores resultados para nuestra organización, nuestro personal y los pacientes y clientes que confían en J&J cada día.

La cultura se compone de muchos elementos: desde el enfoque estratégico global que adoptamos para integrar la DEI en toda nuestra empresa hasta las acciones minuto a minuto, las reacciones y las decisiones que tomamos cada día.

## Impulsar la madurez de la DEI

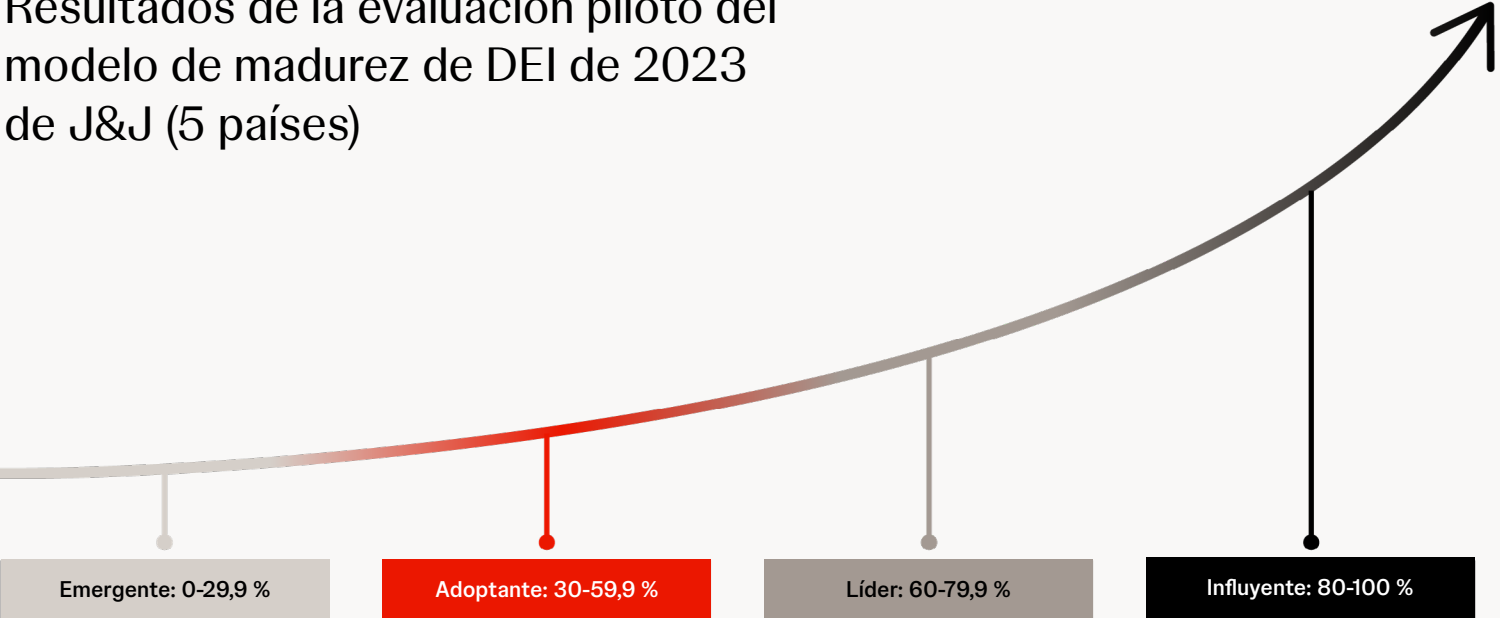
Para garantizar que nuestra estrategia de DEI de J&J sea aplicable en todo el mundo, en 2023, desarrollamos nuestra DEI Maturity Model Assessment Tool (Herramienta de evaluación del modelo de madurez de DEI) para evaluar el estado de DEI a nivel nacional. Nuestro programa permite una implementación coherente de los programas clave de DEI, al tiempo que es lo suficientemente flexible como para tener en cuenta los matices arraigados en las leyes, culturas y prácticas locales.

La herramienta proporciona un análisis cualitativo y cuantitativo detallado de 140 criterios y 20 dimensiones de la DEI en un país determinado. Hemos llevado a cabo una evaluación piloto en cinco países, con la participación de varios equipos, entre ellos, líderes comerciales, de ERG y de recursos humanos. Estos conocimientos nos permitieron desarrollar enfoques a medida para impulsar la DEI en cada país.

“El modelo de madurez de DEI ha permitido a nuestro negocio MedTech en Canadá crear un plan de acción que establece en qué centrarse a corto y largo plazo, tanto internamente para nuestros empleados como en el mercado. Esta hoja de ruta nos ha ayudado a identificar dónde podemos seguir incorporando la DEI a nuestros planes de negocio para ofrecer un impacto a nuestros clientes y pacientes, pero también seguir siendo líderes en DEI entre nuestros socios”.

James Brodie, director general, Johnson & Johnson MedTech Canadá

### Resultados de la evaluación piloto del modelo de madurez de DEI de 2023 de J&J (5 países)



El país emergente posee un conocimiento limitado de la DEI (por ejemplo, falta de ERG o de formación en DEI) y se limita a centrarse en la DEI en función de lo que se requiere/espera a nivel global o a nivel de empresa.

El país adoptante tiene una mezcla diversa de empleados y trata de promover la diversidad, la equidad y la inclusión. Las prioridades de DEI específicas de cada país aprovechan datos para establecer prioridades de DEI, pero no están vinculadas de forma coherente a la estrategia empresarial.

El país líder vincula sistemáticamente la DEI a los resultados comerciales y prioriza a todos los componentes de la diversidad, la equidad y la inclusión. El país integra de forma meditada las consideraciones de DEI en la experiencia de los empleados, los procesos de talento y los procesos comerciales, y realiza un seguimiento de los datos y resultados de DEI (por ejemplo, representación) para informar sobre las prioridades de DEI del país.

El país influyente aprovecha la diversidad de orígenes, capacidades, puntos de vista, etc. para establecer procesos comerciales y de talento más equitativos; la DEI y los datos forman parte integral del éxito comercial y existe un compromiso tangible con la defensa de la DEI y el cambio social en el sector y en la sociedad en general.

# Conocer a nuestro personal

La autoidentificación es una oportunidad para que los empleados proporcionen voluntariamente información sobre dimensiones de la diversidad, como su sexo, raza y condición de discapacidad. La recopilación de datos demográficos precisos nos ayuda a seguir esforzándonos por crear una cultura inclusiva en la que los empleados se sientan parte de ella. La autoidentificación permite a J&J satisfacer mejor las necesidades de nuestros empleados y medir nuestros progresos en el logro de una fuerza laboral más diversa. Además, J&J es un contratista federal del Gobierno Federal de los EE. UU., y las encuestas a los empleados garantizan nuestro cumplimiento de las obligaciones gubernamentales.

Nuestra expansión global de Self-ID (autoidentificación) consiste en un enfoque estandarizado para agrupar y resguardar la información protegida y, al mismo tiempo, respetar las condiciones regionales, culturales, normativas y legales de cada país. A partir de 2023, ya tenemos Self-ID en siete países y planeamos una mayor expansión en 2024.



## Para mí es importante

**Rob Trembl**, director sénior de Estrategia de pagadores y marketing de acceso a terapias, Johnson & Johnson

**¿Qué tienen de bueno los Diálogos de inclusión?**  
“Me involucré en los Diálogos de inclusión como participante y como líder del equipo. Han sido una gran oportunidad para conectar y hablar abiertamente sobre nuestras oportunidades, problemas e ideas colectivas para amplificar una cultura inclusiva en la que la voz de todos se escuche, se valore y se tenga en cuenta en todo nuestro equipo”.

**¿Los Diálogos influyeron en su trabajo diario?**  
“Los Diálogos de inclusión reforzaron mi responsabilidad personal de dar ejemplo a diario dando lo mejor de mí en el lugar de trabajo y animando a los demás a hacer siempre lo mismo. El poder de los Diálogos reside en mostrar una vulnerabilidad y una transparencia

# Comprender a nuestro personal

En 2023, nuestra organización Innovative Medicine North America implementó los Diálogos de inclusión como herramienta para ayudar a los líderes a integrar la inclusión basándose en las aportaciones de sus equipos. Estas conversaciones a nivel de equipo dan lugar a un compromiso conjunto de acción y responsabilidad respecto a comportamientos inclusivos específicos identificados por el grupo. En 2023, todos los vicepresidentes, el 70 % de los directores sénior y el 56 % de los directores entablaron diálogos. Todos los líderes aceptaron realizar una sesión de seguimiento en un plazo de seis meses. Los líderes se comprometieron a adoptar comportamientos que fomentaran la cultura de su equipo, garantizaran que los empleados se sintieran escuchados e impulsaran la transparencia en los procesos de toma de decisiones.

sin filtros a las conversaciones. Compartir experiencias y perspectivas personales sobre dónde nos sentíamos incluidos y excluidos ayudó a identificar puntos en común y a definir lo que significa la inclusión para cada uno de nosotros individualmente y como grupo”.

**¿Aprendió algo sobre sí mismo a través de los Diálogos de inclusión?**  
“Aprendí muchísimo a través de estas conversaciones. Sobre todo, los sentimientos personales de gratitud, alegría y pertenencia son para mí indicadores de una cultura verdaderamente inclusiva. Centrarme para encontrar y experimentar estas emociones a diario me ha ayudado a sentar unas bases personales en las que puedo ser mi mejor versión y ayudar a sacar lo mejor de los demás”.

# Conectar a nuestro personal

En 2023, J&J Technology lanzó el programa Inclusive Digital Experience (IDE) (Experiencia digital inclusiva) para crear un programa digital inclusivo programático y sistemático, lo que garantiza que todos puedan acceder a los productos digitales y mejora la experiencia para todos. Los objetivos del programa de IDE:

- **Encarnar** el lema “diseñar con, no para” y utilizar la empatía como nuestro superpoder. Colaboramos estrechamente con el ERG de la Alianza para las capacidades diversas (Alliance for Diverse Abilities, ADA) para ser pioneros en las pruebas de accesibilidad internas a través de nuestros Able Innovation Labs. Las actividades de los laboratorios van desde las pruebas manuales hasta la creación de comunidades y la generación de conciencia. Nuestros esfuerzos pretenden garantizar experiencias excepcionales a las personas con cualquier tipo de discapacidad: experiencias físicas, mentales, neurológicas, situacionales y de futuro para todos nosotros.
- **Adoptar** un enfoque proactivo y holístico, trabajando estrechamente con DEI, ADA, Salud y bienestar y propietarios de productos esenciales para abordar la accesibilidad uniendo capacidades y necesidades diversas.
- **Crear** experiencias con accesibilidad desde el principio: El centro de IDE es un lugar para que los equipos sepan cómo empezar y ofrece orientación, asesoramiento, recursos, listas de verificación y herramientas para sus equipos. El centro de experiencia digital inclusiva mostrará el progreso de los equipos digitales y su recorrido para hacer accesibles sus productos.
- **Inspirar** la curiosidad y la responsabilidad de los propietarios de productos y sus equipos para que se conviertan en líderes y expertos en accesibilidad dentro de J&J accediendo a nuestra serie Lunch & Learn (Almuerzo y aprendizaje), asistiendo a sesiones de aprendizaje, revisando estudios de casos destacados y certificándose en accesibilidad digital en J&J Learn.

Desde 2004, J&J es miembro fundador y socio de Coqual, el grupo de expertos y asesoramiento mundial sin ánimo de lucro fundado para hacer frente a los prejuicios y descubrir las barreras que impiden el avance de las poblaciones subrepresentadas en el lugar de trabajo. En 2023, J&J patrocinó dos de sus estudios:



Haga clic en las imágenes de portada para obtener más información sobre los estudios



## Empoderar a nuestro personal

#IAmRemarkable es una iniciativa mundial externa que busca animar a todo el mundo a celebrar sus logros en el lugar de trabajo y fuera de él. En 2023, nuestro ERG de Liderazgo e inclusión de la mujer (Women's Leadership & Inclusion, WLI) en EMEA lanzó #IAmRemarkable en toda la región dentro de su WLI Advancement Academy. Complementa las herramientas y actividades existentes, como la mentoría, y da respuesta a una clara necesidad de muchos empleados. Participar en un taller #IAmRemarkable es la oportunidad de desarrollar la confianza y las habilidades en el trabajo y es el primer paso para convertirse en un facilitador para desarrollar la formación en liderazgo para otros.



### Para mí es importante

**Aurélie Debaene**, gerente de eventos de centro de excelencia (center of excellence, CoE), P&RP Events, Johnson & Johnson Innovative Medicine

“IAmRemarkable fue una excelente iniciativa para recordarme la importancia de celebrarme a mí misma: saber reconocer mis éxitos y tener consejos que me animen a seguir haciéndolo con regularidad.

Esta sesión innovadora me sacó de mi zona de confort. A veces fue un ejercicio difícil (nos dimos cuenta de la dificultad de empezar una frase como ‘soy extraordinario/a porque...’), pero nos animamos a hacerlo gracias a un ambiente de afecto y escucha.

Este taller me hizo darme cuenta de que soy fuerte en ciertas áreas y me atreví a decirlo en voz alta. Me vi obligada a darme cuenta de que, con la rutina, el día a día y un poco de modestia, ¡había olvidado lo fuerte que era!”

### Compromiso en 2023

22

facilitadores de J&J

863

empleados participantes

46

talleres



## Apoyar a nuestro personal

En J&J MedTech, el fomento del espíritu de alianzas es un área clave de interés: es la “chispa” que hace posible una cultura de pertenencia, fundamental para crear un lugar de trabajo equitativo e inclusivo. En la serie 2023 Spark Allyship, nuestro equipo de MedTech involucró a más de 6000 empleados a través de eventos trimestrales en directo centrados en la pertenencia, la seguridad psicológica y el caso de negocio a favor de la inclusión, con módulos de aprendizaje bajo demanda que coinciden con los temas tratados. También, proporcionamos a los líderes de personas recursos para continuar estas conversaciones dentro de sus equipos.

“El trabajo que realizamos en J&J MedTech se centra siempre en la búsqueda de nuevos descubrimientos e innovación para aportar soluciones sólidas a pacientes de todo el mundo. Para ello, nos aseguramos de que nuestro lugar de trabajo sea seguro para la ideación, la exploración y el crecimiento. Las conversaciones con expertos aportan nuevas perspectivas y añaden otra capa de ‘andamiaje’ a la forma en que creamos comportamientos inclusivos a nuestra manera de trabajar cada día”.

**Nisha Johnson**, presidenta de cierre de heridas y biocirugía, y panelista de Spark Allyship

Como miembro fundador de Aging Business Roundtable (Mesa redonda empresarial sobre el envejecimiento), J&J colabora con la profesora titular Carol Ma, de la Universidad de Ciencias Sociales de Singapur, para reunir a expertos de todos los sectores con el fin de abordar la inclusión del envejecimiento. El Longevity Framework (Marco de longevidad) desarrollado por los participantes en la Mesa Redonda sirve como lista de verificación para que las compañías desarrollen su propio marco personalizado para crear un lugar de trabajo inclusivo para las personas mayores.

# Atraer y reclutar

En consonancia con nuestra estrategia de crear una fuerza laboral de personas con orígenes, capacidades, culturas y perspectivas diversos, empleamos una serie de enfoques para garantizar que nuestra captación de talentos sea proactiva, inclusiva y acogedora.

A la vez que ampliamos el acceso al talento a través de canales no tradicionales y poco explotados, también adoptamos un enfoque deliberado para eliminar los prejuicios raciales y de género a través de nuestros procesos de reclutamiento. De acuerdo con nuestro Código de conducta en los negocios, nuestras decisiones de empleo y desarrollo se toman estrictamente en función de las calificaciones y habilidades, y no en función de la raza, el sexo, la etnia, la edad o cualquier otra condición demográfica o protegida.

Reconocer la importancia de los mejores talentos es el primer paso, pero conectar con ellos y atraerlos requiere un esfuerzo coordinado dentro de nuestra organización, así como la colaboración con redes externas. Por ejemplo, nos asociamos con varias organizaciones de talento, como A-kwadrat, Lime Connect, HBCU Connect y la Society for Advancing Chicanos & Native Americans in Science (SACNAS), para ampliar nuestra red y acceder a los mejores talentos de diversas comunidades.

## Impacto en 2023

**18 193**  
personas contratadas globalmente de las cuales: **51 %** eran mujeres, **7,4 %** tenían más de 50 años

## Atraer capacidades diversas

**Access Ability** Nos dedicamos a atender las diversas necesidades de nuestra fuerza laboral, con el objetivo de crear un entorno inclusivo en el que todos puedan prosperar. Access Ability conecta las habilidades únicas de las personas neurodivergentes, autistas y discapacitadas con los puestos vacantes.

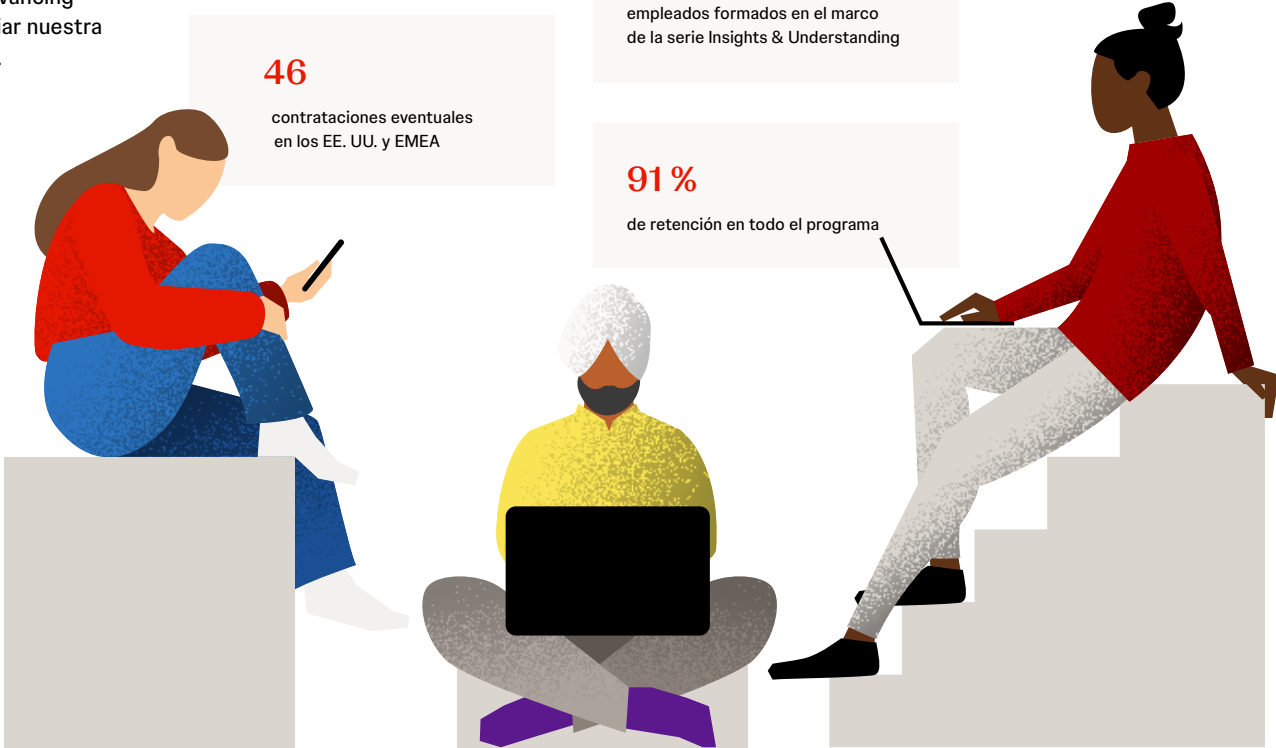
El equipo de Access Ability colaboró con organismos especializados de cada país para llegar a personas con capacidades diversas. Para contribuir a su desarrollo, a los nuevos empleados se les asigna un Compañero para ayudarle a adaptarse cómodamente a nuestra organización y a sus nuevas funciones. También, lanzamos una iniciativa de formación empresarial para integrar la inclusión de la discapacidad en nuestras plataformas de aprendizaje en directo y a su propio ritmo. Más de 200 empleados y gerentes recibieron formación como parte de nuestra serie Insights & Understanding en el segundo semestre de 2023, y todos los gerentes de contratación deben revisar nuestra formación sobre Entrevistas inclusivas antes de iniciar el reclutamiento.

## Impacto en 2023

**46**  
contrataciones eventuales en los EE. UU. y EMEA

**215**  
empleados formados en el marco de la serie Insights & Understanding

**91 %**  
de retención en todo el programa



## Formar futuros líderes científicos

El futuro de la ciencia depende de una sólida base de académicos que puedan desarrollar carreras exitosas en Innovative Medicine, MedTech y otras profesiones médicas para tener un impacto profundo en la salud de la humanidad. Siempre estamos dispuestos a dar la bienvenida a los jóvenes científicos a J&J y trabajamos a través de múltiples canales para atraer a los jóvenes a funciones basadas en la ciencia en nuestra compañía y en la industria. Nuestro enfoque es inclusivo, reconociendo que la profesión médica carece históricamente de representación inclusiva. En 2023, seguimos invirtiendo en programas para ayudar a crear la próxima generación de futuros líderes científicos:



SACNAS en los EE. UU. promueve la representación de chicanos/hispanos y nativos americanos en los campos de CTIM.



HBCU Connect en los EE. UU. atiende las necesidades de estudiantes, graduados y profesionales afiliados a las facultades y universidades históricamente negras (Historically Black Colleges and Universities, HBCU) como centro de interconexión y recursos.



En los EE. UU. y Canadá, Lime Connect ayuda a las personas con discapacidad a desarrollar todo su potencial y fomenta lugares de trabajo inclusivos.



A-kwadraat, en Bélgica, ayuda a las personas con discapacidad laboral a ser más resilientes y las pone en contacto con trabajos más exigentes.

Nuestro **Global Oncology Summer Internship Program** (Programa de prácticas de verano en oncología global) apoya la participación temprana de estudiantes universitarios y de posgrado. Aprovechando nuestro compromiso con diversas organizaciones para llegar a los estudiantes, ofrecemos oportunidades de prácticas de 12 semanas que permiten la exposición a posibles carreras profesionales en las industrias farmacéutica y de atención médica. Las prácticas de verano ofrecen un entorno inclusivo y respetuoso respaldado por un grupo de mentores sólido, dedicado y diverso. Nuestro programa de prácticas de 2023 recibió más de 4000 solicitudes de 664 escuelas de todo el mundo; se ofrecieron 36 prácticas, en las que el 81 % eran mujeres y el 78 % personas de color.

Los programas **Early in Career (EIC) (Principios de la carrera) de J&J Technology LATAM** están diseñados para ofrecer a los profesionales que inician su carrera profesional la oportunidad de desarrollar habilidades críticas en tecnología, particularmente, en desarrollo de software. Dos programas principales, “1000 Devs - Talent for Good” (1000 Devs: talento para el bien) y el programa “Johnson Endeavor Development Innovation” (JEDI) (Innovación en el desarrollo de esfuerzos de Johnson), proporcionan experiencia práctica junto con un completo plan de formación y la mentoría de empleados de J&J. Un aspecto clave es la transformación digital que se está produciendo en la atención médica, donde las soluciones tecnológicas mejoran cada vez más la atención al paciente. Los programas sirven de trampolín, ya que preparan a las personas para embarcarse en carreras de CTIM. En 2023, 150 jóvenes de 20 estados de Brasil recibieron formación en herramientas de desarrollo de software a través de 1000 Devs, y tres cohortes de participantes de JEDI realizaron 500 horas de formación con el apoyo de 50 orientadores voluntarios de J&J.

“Formar parte de los programas Early in Career de J&J puede cambiar la vida de una persona. Cambió la mía. Me abrió la perspectiva de la vida y de lo que podía conseguir en mi trayectoria profesional. Después de ocho años aquí, sigo siendo testigo del mismo impacto en nuestros talentos de Early Career en LATAM. Su entusiasmo y pasión al hablar de J&J y sus logros demuestran cómo J&J se preocupa por el mundo, persona por persona”.

**Giovanna Santos**, jefe de Tecnología de la información, Johnson & Johnson Brasil



### Para mí es importante

**Justin Bromell, BS**, científico pasante de verano de descubrimientos oncológicos en 2023; graduado, Biología/Estudios medioambientales, Morehouse College en 2024; becario de doctorado Vivien Thomas en la Universidad Johns Hopkins

#### ¿Cómo influyeron estas prácticas en su trayectoria profesional?

“Me siento honrado y agradecido por la oportunidad de hacer prácticas. No tenía experiencia en la industria antes de hacer prácticas como científico de descubrimientos oncológicos en el grupo de Hematología. Mi participación en el programa confirmó mi decisión de hacer un doctorado y trabajar en la industria una vez obtenido el título.

Doy las gracias a mis mentores de prácticas de oncología de J&J Innovative Medicine por proporcionarme la mentoría y las cartas de recomendación que tanto necesitaba durante todo el proceso de solicitud y aceptación en el programa Vivien Thomas PhD Scholars de la Universidad Johns Hopkins.

Aconsejaría a los futuros pasantes de oncología que sean valientes, que se relacionen con esa persona del pasillo, que hagan un seguimiento de los presentadores de las series de conferencias y de los invitados a las charlas de café; y que sepan que pertenecen a este lugar y que estaban destinados a estar aquí”.

# Reconocer el talento militar

J&J cuenta con una larga trayectoria de acogida a miembros y veteranos de las Fuerzas Armadas estadounidenses, a sus familias y cónyuges, y a cuidadores de veteranos. Junto con nuestro agradecimiento por su servicio, seguimos valorando las singulares capacidades de liderazgo y experiencia que los veteranos y cónyuges de militares aportan a nuestra empresa. Nuestros esfuerzos de contratación de talentos relacionados con el ejército incluyen el compromiso con organismos gubernamentales y organizaciones de servicios a veteranos, y nuestros programas de incorporación y desarrollo de veteranos apoyan la transición a la vida civil, el trabajo y el desarrollo profesional. Invitamos a todos los miembros de nuestra comunidad relacionada con el ejército a unirse a nuestro Grupo de recursos para empleados (Employee Resource Grupo, ERG) de Veterans Leadership Council (Consulte la sección: [Unirse a un ERG](#)).

El **Military Veteran Leadership Development Program (MLVD)** (Programa de desarrollo de liderazgo para veteranos militares) y otros programas a medida para veteranos en J&J ofrecen a los veteranos en transición oportunidades de desarrollo profesional y de carrera.

En 2023, J&J acogió la primera iniciativa de la Cámara de Comercio de Estados Unidos **Hiring Our Heroes** (Contratar a nuestros héroes) para celebrar una mesa redonda que reunió a líderes de nuestra industria, la comunidad sin ánimo de lucro y los gobiernos federales y estatales con el fin de explorar las trayectorias profesionales relacionadas con el ejército en el sector de la atención médica: la primera vez que se aplicaba una perspectiva específica de la industria a un debate de trabajo sobre este tema. Varios líderes de J&J asistieron a la mesa redonda y hablaron en el evento. Por ejemplo, Tiffany Daugherty, nuestra jefa de Asuntos de veteranos militares, moderó una mesa redonda sobre el tema “Por qué el talento relacionado con el ejército es una excelente opción” en la industria de la atención médica.

Además, este año, J&J se convirtió en signatario fundador de 4+1 Commitment: **The Formula for Military Spouse Success** (Compromiso 4+1: la fórmula del éxito de los cónyuges de militares). Esta iniciativa está dirigida por una asociación entre dos organizaciones militares sin ánimo de lucro: Blue Star Families y Hiring Our Heroes de U.S. Chamber of Commerce Foundation. El 4+1 Commitment es un novedoso esfuerzo nacional para reducir la tasa de desempleo del 21 % entre los cónyuges de militares, al facilitar la contratación y apoyar a los cónyuges de militares en el lugar de trabajo.



“J&J se compromete a ser un empleador de elección para la comunidad relacionada con el Ejército y a apoyar a nuestros veteranos y cónyuges de militares en sus necesidades profesionales. Para mí, es un privilegio servir a esta población y, al mismo tiempo, ayudar a J&J a promover nuestro propósito. La comunidad militar ha demostrado ser una gran colaboradora en toda nuestra organización”.

**Tiffany Daugherty**, jefa de Asuntos de veteranos militares, Johnson & Johnson



## Para mí es importante

**William Corley**, gerente del EIC Talent Program (Programa de talentos EIC), Johnson & Johnson (exalumno del Programa de becas corporativas HOH)

“Una de las cosas que más me gustaban del Ejército era formar parte de algo más grande que yo. Hacer sacrificios nunca es fácil, pero cuando se comprende el bien mayor, resulta más llevadero. Pensé que mi transición a una carrera civil sería difícil y que me costaría encontrar una organización que cumpliera los requisitos de tantas cosas que ofrece el Ejército.

Y llegó Johnson & Johnson. Como persona acostumbrada a ayudar a los demás y a tener un propósito profundo, el sector de atención médica encajaba a la perfección. No estaba seguro de qué puestos encajarían con mis aptitudes y calificaciones, pero pude explorar Johnson & Johnson a través de una beca Hiring Our Heroes en el marco del programa SkillBridge de fuente de talentos relacionados con el Ejército.

Tras mi beca, acepté un puesto a tiempo completo como gerente de programa para dirigir un programa de contratación universitaria. Realmente coincide con mi pasión por el desarrollo del talento y la mentoría que experimenté como líder en el Ejército. En mi primer año, conseguí tener un impacto positivo dentro del programa liderando múltiples Early-In-Career Talent Programs (Programas para jóvenes talentos). Trabajar en una empresa de atención médica líder en el mundo y tener un impacto en los jóvenes talentos es realmente una bendición”.

# Formar y desarrollar

La concienciación, el aprendizaje y la formación son fundamentales para desarrollar nuestra cultura de pertenencia. Nuestro objetivo es doble: por un lado, pretendemos garantizar que todos los empleados de J&J comprendan por qué es importante la DEI y cómo pueden apoyar una cultura equitativa en toda la organización; por otro lado, nos esforzamos por crear un acceso equitativo a las oportunidades de aprendizaje, formación y desarrollo profesional para todos nuestros empleados, con programas adaptados cuando sea pertinente.

Mantenemos una serie de programas que fomentan la concienciación sobre la DEI y las capacidades de liderazgo. Por ejemplo, nuestro **Diverse Leadership Immersion Program (DLIP)** (Programa de inmersión de liderazgo diverso) es una iniciativa de J&J Technology que proporciona a los gerentes y directores un desarrollo profesional y de liderazgo culturalmente relevante. A lo largo de seis meses, los participantes entablan conversaciones auténticas, transparentes y seguras para crear una comunidad sólida y reforzar su sentido de pertenencia, al tiempo que mejoran su preparación para el desarrollo profesional. En 2023, el DLIP dio la bienvenida a 30 participantes y, en una encuesta posterior al programa, el 92 % coincidió en que el programa les ayudaría en su carrera a largo plazo. En total, 49 participantes completaron el programa, con resultados que respaldan el crecimiento de las habilidades en múltiples dimensiones.




En 2023, ampliamos la formación **Conscious Inclusion** (Inclusión consciente) a todos los líderes de personas, tras haber lanzado la formación para todos los vicepresidentes y directores en 2022. Hemos añadido dos módulos de e-learning, uno para los líderes de personas y otro para todos los empleados, además de una guía de debate para proporcionar a los alumnos las herramientas y habilidades necesarias para definir y aplicar hábitos clave para liderar de forma inclusiva cada día. En total, en 2022 y 2023, más de 90 000 empleados completaron la formación Inclusión consciente en todo J&J.

Más allá de Inclusión consciente, en toda la empresa, nuestro **Canal de aprendizaje de DEI** es un lugar único para todo el aprendizaje relacionado con la DEI y ayuda a los empleados a mejorar sus habilidades y capacidades en temas relacionados con la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia. Este canal dedicado, lanzado en 2023, ofrece contenido de aprendizaje y desarrollo para ayudar a los empleados a comprender la importancia de crear una cultura de inclusión y utilizar el poder de la diversidad para impulsar la innovación.


La promoción 2023 de la cohorte 2 del DLIP acompañada de los patrocinadores, colíderes y socios del DLIP en el Powerhouse Museum de New Brunswick, Nueva Jersey.

# Liderar desde la base

Gran parte de nuestra formación y educación en materia de DEI son desarrolladas desde la base por miembros de nuestros diversos ERG en distintos países, en función de las necesidades reales de toda la organización. Entre los ejemplos de actividades de DEI en 2023 se incluyen los siguientes:



En 2023, nuestro ERG de WLI mantuvo la concienciación sobre cómo evitar las microagresiones en el lugar de trabajo con el desarrollo y la distribución de materiales de formación detallados sobre microagresiones para complementar el Kit de herramientas sobre microagresiones. Más de 300 empleados de J&J de diferentes equipos y regiones completaron un programa de "formación de formadores" para impartir esta formación en toda la organización.



HOLA, en Suiza, creó un programa innovador para aumentar la comprensión cultural y la empatía en el lugar de trabajo, así como para mejorar la integración de los empleados en sus comunidades locales a través del idioma. El Language Tandem Program (Programa tándem de idiomas) empareja a los empleados que desean desarrollar fluidez en otro idioma, para mejorar sus habilidades comunicativas en los negocios, así como para facilitar su integración en la cultura suiza. El programa ofrece 15 oportunidades de idiomas y ayuda a crear redes en toda la organización, además de habilidades lingüísticas.



Open&Out lanzó una formación de alianzas para líderes sobre los desafíos a los que se enfrentan los miembros de la comunidad LGBTQIA+ en la región APAC, donde los mercados tienen diferentes niveles de inclusión en la legislación nacional para la comunidad LGBTQIA+. Por ejemplo, beneficios médicos para personas del mismo sexo, reconocimiento de las relaciones entre personas del mismo sexo, etc.

Además, Open&Out en Suiza creó un glosario de términos LGBTQIA+ para mejorar la comprensión de la comunidad y proporcionar a los empleados el vocabulario necesario para expresar su apoyo. Para mayor impacto, el glosario incluye ilustraciones originales de la artista Isabelle Valera. Las obras de arte se subastaron posteriormente a la comunidad mundial de J&J, y se recaudaron casi 7000 \$ que se donaron a organizaciones LGBTQIA+.

## Patrocinar, orientar y establecer conexiones

El **Enterprise Sponsorship Program (ESP)** (Programa de patrocinio empresarial) de J&J ofrece oportunidades de patrocinio y establecimiento de contactos profesionales y de crecimiento para personas de alto desempeño. En 2023, 215 patrocinados y 188 patrocinadores ejecutivos se unieron al programa, y casi todos los patrocinados y patrocinadores de los dos últimos años siguen activos. El ESP permite desarrollar relaciones clave con líderes sénior para defender la movilidad profesional, aumentar la visibilidad y ayudar a desarrollar las competencias adicionales de los patrocinados.

En Irlanda, trabajamos para aumentar el número de mujeres en roles sénior mediante el diseño de un programa único e interfuncional **Mentoring Connections Program** (Programa de conexiones de mentoría). El programa involucró a una red de defensores y promotores de toda la empresa que trabajan para crear asociaciones mutuamente beneficiosas. Dirigido por nuestro ERG de WLI Ireland Chapter, el programa se centró en el desarrollo profesional, el aumento de la confianza, el pensamiento reflexivo, el intercambio de información y la mejora de las capacidades de liderazgo. En 2023, el programa involucró a más de 500 participantes, y ayudó a crear una nueva cultura de mentoría y puente entre los equipos de J&J Innovative Medicine y J&J MedTech en un entorno de colaboración, desarrollo, diversidad y crecimiento.

Además, en nuestros equipos de gestión y liderazgo financiero, continuamos con nuestro programa de Reverse Mentoring (Mentoría inversa) para la comunidad LGBTQIA+, dirigido por nuestro ERG Open&Out. La Mentoría inversa promueve un diálogo más inclusivo con los líderes séniores y sus equipos y ayuda a moldear la forma en que los líderes séniores de Finanzas piensan en el desarrollo de la carrera profesional. Para la comunidad LGBTQIA+ de Finanzas, este programa mejora la concienciación del liderazgo sobre los desafíos a los que se enfrentan en el lugar de trabajo.

### Impacto en 2023

12

nuevos mentores, con un total de 25 mentores de niveles sénior financieros y directivos

20

alumnos de los equipos financieros en todas nuestras regiones

50 %

de los directores financieros de todo el mundo formados en alianzas



### Para mí es importante

**Ailish Nolan**, gerente sénior de Comunicaciones de Johnson & Johnson Ireland

#### ¿Por qué se unió al Mentoring Connections Program (Programa de conexiones de mentoría)?

“Me reincorporé a J&J tras estar de baja por maternidad y decidí participar en el programa de mentoría como parte de mi reintegración en la empresa”.

#### ¿Qué impacto tuvo el Programa para usted?

“Mi mentor me abrió los ojos a la magnitud de la red y a las oportunidades que existen en J&J. Creo que es fácil aislarse en la propia sección de la empresa. Me di cuenta del valor de conectar con personas de mi red de forma regular y de las oportunidades que eso conlleva en términos de progreso profesional y aprendizaje”.

#### ¿Recomendaría la mentoría a otros colegas?

“Sin duda, recomendaría el programa a cualquier persona de cualquier nivel. Hay una gran cantidad de conocimientos entre nuestros compañeros, y coincidir con un excelente mentor, como fue mi caso, es algo de lo que me siento muy afortunada de haber formado parte”.

## Colaborar en el desarrollo de las personas

En todo J&J, diferentes equipos colaboran con organizaciones externas para aumentar las oportunidades de desarrollo y las habilidades de liderazgo. Estas colaboraciones enriquecen nuestro aprendizaje y ofrecen una amplia gama de posibilidades a los empleados, a menudo con un enfoque específico en DEI.

Nuestro ERG de Liderazgo e inclusión de la mujer (Women's Leadership & Inclusion, WLI) mantiene una asociación estratégica con la Healthcare Businesswomen's Association (HBA), una organización mundial sin ánimo de lucro que agrupa a personas y organizaciones del sector de atención médica comprometidas con lograr la paridad de género en los puestos de liderazgo y permitir que las organizaciones aprovechen todo el potencial de las mujeres. J&J colabora con HBA en todo el sector de atención médica para mejorar la carrera profesional de sus empleados a través de una plataforma global que abarca todo el sector de atención médica.

En 2023, aumentamos significativamente el número de miembros de la HBA, pasando de 300 a finales de 2022 a 5000 a finales de 2023. Se anima a los miembros a participar en los numerosos eventos educativos y de establecimiento de contactos de HBA que se celebran en distintos países y regiones, o a asumir funciones de voluntariado y liderazgo en las secciones de la HBA. Además, los miembros de determinadas ubicaciones pueden participar en el HBA Ambassador Program (Programa embajador de la HBA), de un año de duración, que ayuda a las personas a alcanzar su máximo potencial en las áreas de crecimiento personal y profesional y responsabilidad de liderazgo, a la vez que aprenden de asesores externos de la HBA y de patrocinadores del liderazgo sénior de J&J.

### Impacto en 2023

960

mujeres y hombres de J&J se graduaron en el programa de liderazgo HBA Ambassador (Embajador de la HBA), de un año de duración, lo que contribuyó al desarrollo de empleados que se encuentran en la fase inicial o intermedia de su carrera profesional. De este total, 360 se graduaron en 2023.

5000

miembros de la HBA en J&J, que participaron en 3700 compromisos individuales en 308 eventos.

80

miembros de WLI asumieron funciones de liderazgo en las secciones y juntas de la HBA en todo el mundo, y 125 miembros de WLI se incorporaron como mentores y alumnos.



### Para mí es importante

**Ashton Jacoby**, gerente, Adquisición de nuevos productos, Johnson & Johnson

*¿En qué le ayudó convertirse en Embajadora de HBA?*

“He ganado más confianza desde que me convertí en Embajadora en 2021. Desarrollé de forma natural una mentalidad más autodirigida, y perfeccioné habilidades como el establecimiento de contactos y la influencia sin autoridad. También me sentí más cómoda para expresar nuevas ideas más a menudo”.

*¿Qué otros beneficios experimentó?*

“Inicialmente, me interesaba participar en el programa para conocer a colegas de distintos departamentos de J&J con los que no solía relacionarme en el día a día, y salí del programa con nuevas relaciones y perspectivas maravillosas. Esto continúa en mi función como líder del programa HBA Ambassador (Embajador de la HBA) de J&J. Ahora, en 2024, he pasado a desempeñar la función de codirectora de Relaciones corporativas de HBA de J&J, impulsando aún más el desarrollo del liderazgo y la exposición en todo J&J”.

La colaboración de ERG de HOLA con la **Hispanic Association on Corporate Responsibility (HACR)** nos permite ofrecer oportunidades de desarrollo a los miembros de HOLA en un entorno único para el crecimiento profesional. Esta asociación subraya el compromiso de J&J de promover la inclusión de los hispanos. Además, la colaboración ofrece una vía para que J&J contribuya y aprenda de la investigación de HACR sobre la inclusión hispana a través del Índice de inclusión corporativa, que evalúa las prácticas de DEI en las empresas estadounidenses participantes.

En Bélgica, la organización Innovative Medicine de J&J es miembro fundador de **Business Uniting Talents 2030 (BUT2030)**, una iniciativa de CSR Europe que reúne a varios de los principales empleadores belgas para fomentar la diversidad multicultural y la inclusión en nuestra empresa y reducir las barreras a las oportunidades de empleo para todos. J&J firmó el Ethnic Diversity Pledge (Compromiso de diversidad étnica) de BUT2030, en el que nos comprometimos a evaluar nuestras prácticas actuales, desarrollar planes de acción para mejorar, supervisar e informar sobre nuestro progreso y compartir las prácticas recomendadas. Para respaldar este compromiso, J&J Innovative Medicine celebró ocho eventos de divulgación en 2023 para el reclutamiento y se unió a mesas redondas y otros eventos para compartir experiencias con organizaciones de la industria y socios académicos.



El HACR Leadership Pipeline Program™ (LPP) es una conferencia para líderes hispanos en ascenso que desean posicionarse para un futuro liderazgo ejecutivo. Como parte de la asociación del ERG de HOLA de J&J con HACR, HOLA nominó a siete personas (en la foto) para participar en el programa



Kris Sterkens, presidente de Grupo de la compañía de Johnson & Johnson EMEA, participó en un evento de directores ejecutivos de BUT2030 en el Palacio Real de Bruselas. Durante este evento, King Philip celebró una mesa redonda con directores ejecutivos de diferentes compañías, CSR Europe y federaciones sectoriales para debatir los esfuerzos necesarios para invertir en diversidad dentro del mercado laboral

# Fomentar el bienestar

Como parte de nuestra misión de hacer de DEI nuestra forma de trabajar cada día, nuestro objetivo es crear un lugar de trabajo en el que todos sientan que pertenecen. Esto significa garantizar que nuestras políticas y programas de recursos humanos estén diseñados de forma inclusiva y que todos los empleados tengan la oportunidad de avanzar en su propio bienestar.

J&J anima a sus empleados de todo el mundo a tomar el control de su salud y bienestar personales, y nuestros beneficios y programas les ayudan a hacerlo. La atención se centra en la flexibilidad y las soluciones destinadas a satisfacer las necesidades de todos los empleados, sean cuales sean sus circunstancias. En 2023, introdujimos mejoras significativas en los beneficios de bienestar de los empleados.

Aumentamos el **Reembolso global por bienestar (Global Well-Being Reimbursement, GWR)**, una suma que anima a los empleados a moverse más, comer sano, recargar energías y dar prioridad a su bienestar mental de forma que se adapte a sus vidas. El GWR anual aumentó de 400 \$<sup>10</sup> a 500 \$ e incluimos actividades adicionales de alimentación sana en nuestra lista de gastos reembolsables. Los empleados tienen libertad para elegir las actividades de bienestar que mejor se adapten a sus necesidades individuales.



Estas mejoras continuaron los esfuerzos de J&J por mejorar el valor de nuestra oferta de beneficios y reconocer la interconexión de las distintas dimensiones del bienestar. El aumento también está en consonancia con nuestro objetivo de ser líderes del sector en la oferta de soluciones para las necesidades de bienestar existentes y en evolución de los empleados.

Para reducir el estrés y la preocupación añadida que supone ausentarse del trabajo en momentos críticos, hemos introducido actualizaciones en nuestros Beneficios globales de licencia remunerada. Queremos que los empleados de J&J tengan la flexibilidad y la tranquilidad necesarias para dedicar el tiempo que necesitan a cuidar de un ser querido, recuperarse de una pérdida y dedicar tiempo a su comunidad. Los beneficios mejorados son los siguientes:

- **Baja para el cuidado de un familiar:** 10 días al año para cuidar de un familiar directo con una enfermedad o lesión graves.
- **Baja por duelo:** 30 días al año para recuperarse de la pérdida de un familiar directo (5 días para otros familiares)
- **Baja por voluntariado:** 4 días por año natural para donar su tiempo a una organización o evento que reúna los requisitos.

El bienestar mental de nuestros empleados es siempre una prioridad en J&J, y nos comprometemos a ofrecer los mejores servicios de salud mental y bienestar para ayudar a los empleados y a sus seres queridos en todo lo que se les presente: en casa, en el trabajo y en cualquier otro lugar. Entendemos que cada empleado está equilibrando sus propias circunstancias profesionales y personales y que nuestro apoyo también debe ajustarse a esa variedad de necesidades únicas. Para ayudar a los empleados a gestionar los desafíos laborales y personales, hemos mejorado nuestros servicios del Programa de asistencia al empleado (Employee Assistance Program, EAP) y Confidencial, accesible, receptivo y comprometido (Confidential, Accessible, Responsive and Engaged, CARE) para mejorar el apoyo a los empleados y sus familias. Este programa les brinda acceso a apoyo para la vida laboral y personal, terapia, asesoramiento y ejercicios autoguiados a demanda que pueden utilizar en el momento que les resulte más conveniente. En 2023, mejoramos nuestra oferta de atención de salud mental con proveedores de 70 mercados de intersecciones de identidad y preferencias para satisfacer las necesidades de nuestros empleados y sus familias.

En 2023, nuestro ERG de la ADA organizó su primer evento en la región APAC bajo el lema “Una conversación sobre salud mental”. El evento sirvió para elevar el nivel de la conversación, normalizar la búsqueda de ayuda y generar consciencia sobre los recursos disponibles en J&J para apoyar a los empleados. Más de 430 empleados de todos nuestros mercados de APAC asistieron al evento.

## Impacto en 2023

### Las cinco mejoras

más importantes del GWR fue uno de los cinco temas que más interesaron a los empleados en nuestras Novedades de J&J

**73 000**

empleados elegibles solicitaron y recibieron GWR

**27 000 000 \$**

proporcionó J&J como reembolso de gastos de empleados a través de GWR

<sup>10</sup> La moneda es el USD (\$), ajustado para reflejar el coste relativo de vida, menos los impuestos correspondientes. No incluye Abiomed Alemania, Armenia, Bielorrusia, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Georgia, Kazajstán, Países Bajos, Noruega, Rusia, Corea del Sur, Suecia, Ucrania y Venezuela.



# Hacer funcionar las redes

En toda nuestra empresa, las redes de DEI desempeñan un papel vital a la hora de impulsar los resultados y el impacto comercial. Ofrecen oportunidades para que personas con afinidades e intereses similares compartan perspectivas, se apoyen mutuamente e impulsen nuestra estrategia utilizando sus conocimientos y experiencia únicos.

Nuestros Grupos de recursos para empleados (Employee Resource Groups, ERG) son grupos voluntarios dirigidos por empleados que se centran en identidades, afinidades y experiencias compartidas y están en una posición única para ayudar a impulsar mejores resultados para nuestro personal, nuestros pacientes, nuestras comunidades y nuestro negocio. Los ERG están dirigidos por líderes séniores, patrocinados por miembros del Comité ejecutivo de J&J, y contribuyen en gran medida al avance de todos los pilares de nuestra estrategia de DEI.

**ERG en 2023**

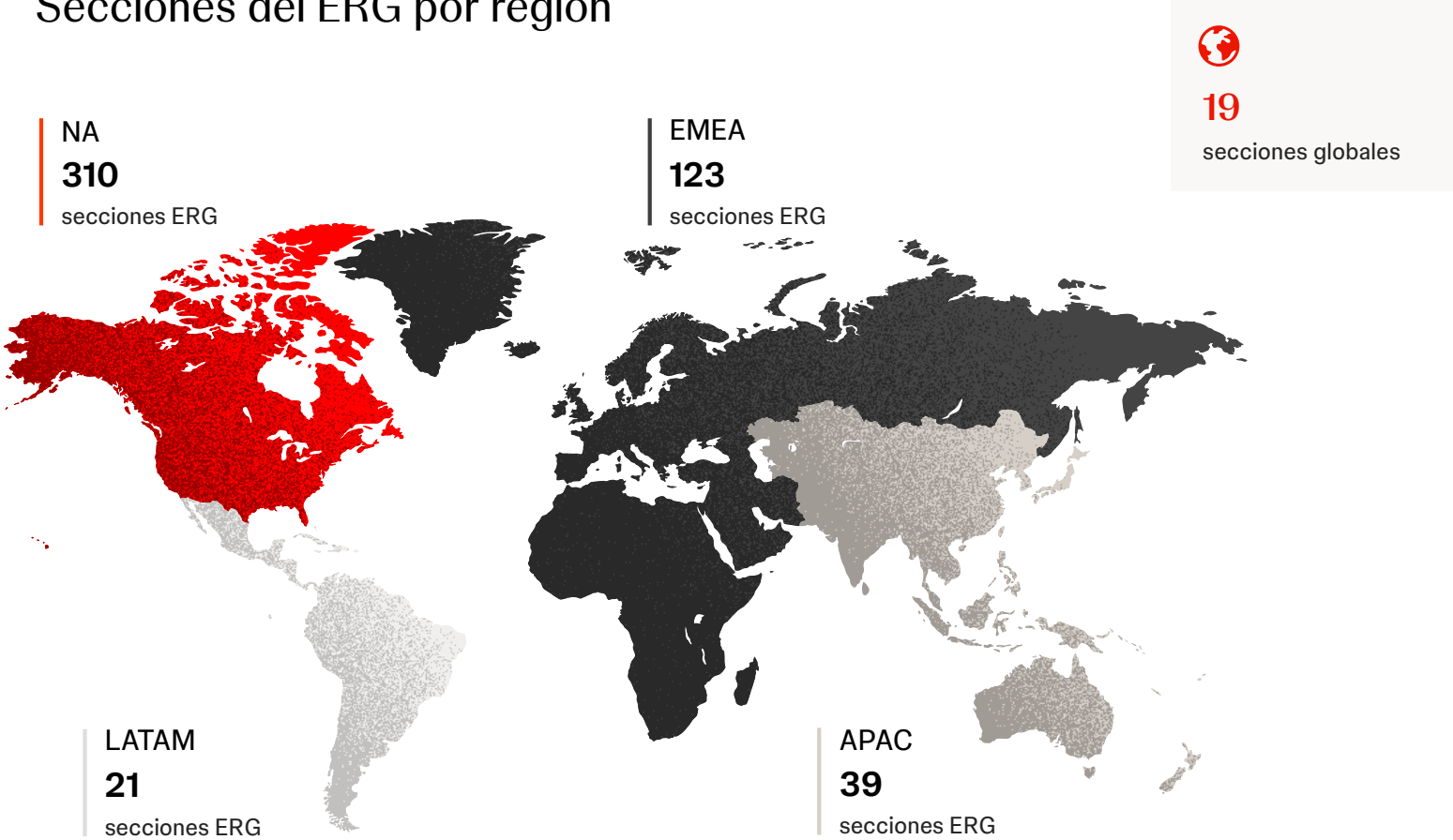
**24 800**  
empleados se involucraron en 12 ERG

**493**  
secciones en todo el mundo a través de nuestros 12 ERG para toda la empresa

## Unirse a un ERG

En 2023, los ERG siguieron avanzando en una serie de iniciativas únicas, al aportar conocimientos, experiencia y entusiasmo a las diferentes dimensiones de nuestra estrategia de DEI, reforzar nuestra cultura de pertenencia y contribuir a una J&J más sólida para todos. Siga leyendo para conocer una selección de los impactos de ERG en 2023.

## Secciones del ERG por región



Impacto en 2023

### Consejo de Liderazgo de Ascendencia Africana (AALC)



#### Subir de nivel

Lanzamiento de una serie de formación profesional de ocho partes titulada "Leveling-Up: Harnessing the Power in You" (Subir de nivel: aprovechar el poder que hay en usted) para proporcionar a todos los empleados recursos de desarrollo profesional, incluidos seminarios web.

#### 45.ª celebración de MLK

Patrocinada en colaboración con H.O.N.O.R. (Helping Our Neighbors with Our Resources) para empleados y voces de la comunidad que siguen los pasos del Dr. King en la creación de una sociedad más justa y equitativa.

#### Experiencia de salud de las mujeres negras

Continuación de un debate mensual global sobre los desafíos de salud específicos que experimentan las mujeres negras para aportar ideas e inspirar acciones en todo J&J.

Impacto en 2023

### Asociación de Liderazgo e Inclusión de Oriente Medio y Norte de África (AMENA)



#### Humanos de AMENA

Se introdujo un nuevo programa en esta serie educativa, centrado en Pakistán, con mujeres líderes de J&J que compartieron sus trayectorias personales, destacando los desafíos y las oportunidades que se derivan de la herencia y el sistema de valores de la región MENA.

#### Formación en competencia cultural

Dirigido a un gran equipo de América del Norte que trabaja en el Reino de Arabia Saudí para fomentar una comunicación eficaz, evitar ofensas culturales, adaptarse a las prácticas de trabajo locales y mejorar la productividad.

#### Oportunidades estratégicas de I+D

Evaluated para apoyar a los equipos de J&J del Consejo de cooperación del Golfo en la identificación de formas de apoyar el crecimiento comercial en la Península Arábiga.

Impacto en 2023

### Generation Now



#### Programa de mentoría inversa

Continuación y evolución de la mentoría para mejorar nuestra fuente de líderes y fomentar las relaciones intergeneracionales en 11 países con 171 parejas de mentoría.

#### Show Changemakers

Organizado con los equipos Changemakers de la India e Inspiring Generations de Taiwán para mostrar diversas experiencias en el ámbito de los dispositivos médicos y las perspectivas estratégicas únicas generadas por su trabajo, con 1500 participantes.

#### Formación digital

Proporcionó a los líderes de J&J formación sobre nuevas herramientas y tecnologías a través del APAC Regional Master Intern Program (Programa de prácticas de maestría para la región APAC).

Impacto en 2023

### Alianza para las Capacidades Diversas (ADA)



#### Más de 100 000 \$

se recaudaron para Best Buddies, organización dedicada a acabar con el aislamiento social, físico y económico de 200 millones de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

#### Formación para la inclusión de discapacitados

Lanzó seis módulos de formación para su uso con el Access Ability Talent Program y asesoró a las instalaciones sobre la adecuación de los campus según los requisitos de la ADA.

#### Conferencia Disability:IN

Representó a J&J en la conferencia mundial de esta organización sin ánimo de lucro líder en la inclusión de la discapacidad, con la participación del equipo de liderazgo de la ADA para conocer las prácticas recomendadas y mostrar los programas de J&J.

Impacto en 2023

### Asian Society for Innovation and Achievement (ASIA)



#### Experiencia de aprendizaje inmersivo

Proporcionó conocimientos y perspectivas importantes para apoyar los programas de formación sobre diversidad de J&J y crear una cultura de pertenencia.

#### Fluidez cultural

Desarrolló talleres sobre el arte de proporcionar comentarios a través de una lente cultural para impulsar la inclusión de los empleados asiáticos; continuó un programa de mentoría que apoya a los empleados asiáticos para que tengan éxito en la organización.

#### Año Nuevo Lunar

Celebración del Año del Conejo en varios lugares, con el fin de fomentar las conexiones culturales y educar a los colegas.

Impacto en 2023

### HOLA



#### Traducción de productos

Se proporcionaron traducciones de 50 productos de Innovative Medicine, incluida la información de prescripción, las guías de medicación, las instrucciones de uso y los prospectos para pacientes.

#### Marketing culturalmente inclusivo

Respaldado por el panel de asesoría de HOLA para seis campañas, incluidos productos clave de Innovative Medicine, que ofrecen perspectivas de los hispanos y latinos sobre los enfoques de tratamiento de diferentes enfermedades.

#### Atracción de talento hispano y latino

Amplio compromiso con la Hispanic Alliance for Career Enhancement (HACE), incluida la participación en la Cumbre nacional anual de liderazgo de HACE y el patrocinio de empleados de J&J para diferentes programas de liderazgo de HACE.

Impacto en 2023

## Alianza de enfermería



### Programa de mentoría de enfermería de J&J

Desarrollado en colaboración con la Fundación de la asociación nacional de estudiantes de enfermería, que empareja a enfermeras profesionales experimentadas con estudiantes de enfermería para ayudarles a realizar con éxito la transición a funciones de enfermería a tiempo completo, con 53 enfermeras incorporadas al programa.

### Consejo asesor de enfermería

Invitados a participar en este organismo de reciente creación cuyo objetivo es recabar conocimientos de todo EE. UU. para comprender mejor la dinámica cambiante del sistema de salud y del mercado, así como proporcionar comentarios sobre los programas de enfermería actuales y futuros.

### Mes nacional de la enfermería

Evento organizado en toda la empresa, con más de 200 asistentes, para honrar y homenajear a las enfermeras e informar a los miembros sobre los ámbitos en los que el personal de enfermería puede seguir contribuyendo a abordar los apremiantes problemas de equidad en la atención médica.

Impacto en 2023

## Open&Out



### Formación de líderes séniores sobre LGBTQIA+

Se desarrolló para generar conciencia sobre los problemas a los que se enfrenta la comunidad LGBTQIA+ a fin de apoyar una mayor inclusión y equidad para los empleados en la región EMEA y se lanzó una guía para ayudar a los empleados LGBTQIA+ a tomar decisiones sobre posibles asignaciones internacionales en la región APAC.

### Formación en competencias transgénero

Se realizó con el Transgender Training Institute en un evento de cuatro días para líderes de I+D y DEI en ensayos clínicos. Se desarrolló una formación global para líderes séniores sobre los problemas a los que se enfrenta la comunidad LGBTQIA+ para apoyar la inclusión y la equidad de los empleados de nuestra región EMEA.

### Ensayo clínico oncológico inclusivo para personas transgénero

Se lanzó, junto con Global Medical Affairs, uno de los primeros ensayos clínicos centrado en la inclusión de personas transgénero, para que los ensayos sobre cáncer de próstata sean más inclusivos.

Impacto en 2023

## Red de farmacéuticos



### Presentación de PharmNet

Se creó como recurso para su uso en eventos de divulgación en facultades de farmacia, para apoyar el posicionamiento profesional de J&J. Celebración de varios eventos de divulgación en facultades de farmacia para dar a conocer a los estudiantes de farmacia las oportunidades que ofrece la industria farmacéutica.

### #YouStand ByUsAll

Se continuó con el apoyo a la Pharmacists Gratitude Campaign (Campaña de gratitud a los farmacéuticos) con la Asociación estadounidense de farmacéuticos de hospital y la Asociación nacional de cadenas de farmacias para destacar el papel cada vez más importante que desempeñan los farmacéuticos en el equipo multidisciplinario de atención médica.

### Seminario web sobre funciones profesionales

Desarrollado con la Industry Pharmacists Organization (IPhO) para destacar las funciones profesionales de los farmacéuticos en la industria.

Impacto en 2023

## South Asian professional Network Association (SAPNA)



### Talleres de liderazgo y desarrollo del talento

Se organizaron para ayudar a desarrollar las habilidades básicas de 250 miembros preparados para pasar al nivel ejecutivo y convertirse en líderes eficaces.

### Día Internacional del Yoga

Se dirigió una serie de cuatro sesiones en todo el país sobre respiración, meditación y yoga para el bienestar físico y mental con más de 100 participantes.

### Registro de médula ósea

Continuación de la colaboración con la organización alemana de donantes de médula ósea para ayudar a aumentar la representación del sur de Asia en el Registro de médula ósea.

Impacto en 2023

## Veterans Leadership Council (VLC)



### Workforce Opportunity Services (WOS)

Ampliamos la colaboración con esta organización sin ánimo de lucro que ofrece a los veteranos la posibilidad de acceder al mercado laboral ampliando nuestro programa de mejora de perfeccionamiento a J&J Vision en Jacksonville, con 27 veteranos en el programa.

### Programa de mentoría

Se ofreció mentoría a 100 veteranos, a través de un programa de un año de duración con la colaboración de mentoría de American Corporate Partners, para ayudarles en su camino hacia carreras a largo plazo en el sector privado.

### Innovación y gasto en proveedores

Se apoyó la innovación con la serie Veterans Lead QuickFire Challenge, que concedió 1 millón de dólares en subvenciones a emprendedores y apoyó el gasto con proveedores propiedad de veteranos y veteranos discapacitados en los EE. UU., y se alcanzó un gasto de 259 millones de dólares con estos proveedores.

Impacto en 2023

## Women's Leadership & Inclusion, WLI



### Asociación de empresarias de atención médica (HBA)

Se reforzó la colaboración con la HBA, con lo que se aumentó el número de miembros de J&J en todo el mundo a 5000, y se copatrocinaron tres eventos de la HBA en distintas regiones sobre la toma de decisiones inclusiva y el poder del establecimiento de contactos.

### WLI Advancement Academy

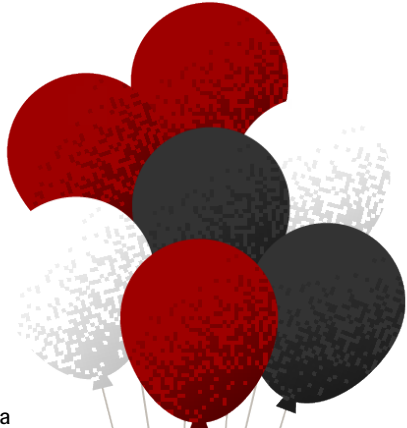
Se lanzó para ayudar a las mujeres de J&J a desarrollar habilidades fundamentales para el crecimiento personal y profesional y se continuaron los programas de mentoría que afectaron a más de 1600 empleadas en todo el mundo, incluido el lanzamiento de "Mentoring Walks" (Caminatas de mentoría) en Argentina, Chile, Perú, Ecuador y Uruguay.

### Cohorte de mujeres cirujanas

Se continuó en LATAM como parte del WLI External Outreach Collaborative Program (Programa de colaboración de extensión externa de WLI) para ayudar a las cirujanas a desarrollar habilidades blandas para progresar en sus carreras.

# Celebrar el éxito

El programa DEI Honors (Distinciones de DEI) de J&J celebra a los equipos que crean impacto a través de estrategias innovadoras para aumentar la diversidad, promover la inclusión y mejorar nuestro negocio. Nuestro DEI Honors Recognition Program (Programa de reconocimiento de distinciones de DEI) anual celebró su quinto año de progreso en la promoción de DEI con la celebración de 12 equipos de todo J&J.



Más de 1500 empleados de todo el mundo se reunieron en persona y virtualmente para escuchar al presidente y director ejecutivo, Joaquin Duato, a la directora de Diversidad, equidad e inclusión, Wanda Hope, y a los miembros del Comité ejecutivo de la 5.ª ceremonia anual de DEI Honors en la Cumbre de DEI de dos días de duración en 2023. En la Cumbre, el Comité ejecutivo de J&J celebró el papel esencial de los empleados y de nuestros ERG para hacer de J&J un lugar al que We All Belong.



## Impacto en 2023

**12**  
equipos seleccionados para DEI Honors

**212**  
presentaciones a nuestro programa DEI Honors

## Galardonados de DEI de J&J en 2023



**Certificación de aliados**  
Open&Out en LATAM creó un programa de certificación de aliados para cultivar un lugar de trabajo más inclusivo y diverso para la comunidad LGBTQIA+. Se formó y certificó a 212 aliados.



**Inclusión de discapacitados**  
J&J Innovative Medicine en EMEA se comprometió con la Oficina de inclusión de la ciudad de Neuss (Alemania) a desmantelar las barreras para las personas con discapacidad, lo que se tradujo en la contratación del doble de personas con discapacidad registradas.



**Manual de equidad en salud**  
Un equipo de J&J Innovative Medicine creó el Manual de alianzas duraderas con mensajes clave, herramientas y recursos para ayudar a líderes, equipos y personas a perseguir la equidad en salud en consonancia con los compromisos de Nuestra carrera hacia la equidad en salud.



**Apoyo a CTIM**  
J&J Innovation Center lanzó el STEM Scholars Program (Programa de becas de CTIM) de cinco años de duración para apoyar a los estudiantes negros que estudian materias de CTIM en el nivel A y hasta la universidad. 25 estudiantes se beneficiaron del programa en 2023.



**Diversidad en los ensayos clínicos**

J&J Innovative Medicine lanzó un estudio clínico destinado a aumentar la diversidad de los participantes en los ensayos. Tras aplicar varios cambios, el ensayo consiguió que la inscripción de grupos subrepresentados superara el nivel objetivo.



**Talleres de caravanas de DEI**

El Consejo de DEI de Japón lanzó talleres de Caravanas de DEI en regiones fuera de Tokio para explorar los desafíos de DEI específicos de la región en actividades únicas e interactivas.



**La juventud en la tecnología**

J&J MedTech Brasil lanzó un programa gratuito de seis meses, 1000devs, que garantizaba empleo en puestos tecnológicos a los estudiantes tras realizar un curso de tecnología digital. 11 estudiantes fueron contratados en J&J en Brasil.



**Fuente de talentos de ventas en EMEA**

La experiencia de desarrollo virtual de seis meses femPOWER se lanzó para unir a las mujeres en las ventas y el marketing de MedTech y acelerar su progresión hacia puestos de liderazgo críticos.



**Ayudar a combatir la tuberculosis**

Miembros del equipo de Salud pública mundial de J&J lanzaron "Be the Change" (Sea el cambio), una iniciativa digital para concienciar a los jóvenes sobre la tuberculosis. Un año después de su lanzamiento, la campaña llegó a 55 millones de usuarios, y 35 000 jóvenes se inscribieron como agentes de cambio de la tuberculosis.



**Equilibrio profesional en Japón**

Biosense Webster Japan lanzó el "I-care project", para apoyar el éxito profesional a largo plazo de los empleados de ventas abordando las expectativas de género y las normas culturales existentes.



**Marketing culturalmente inclusivo y pertinente (Culturally inclusive & relevant, CIR)**

El equipo CIR de Innovative Medicine de J&J formó a los líderes de ventas en los fundamentos de la estrategia de marketing CIR y lanzó una serie de herramientas de apoyo. Se formó a más de 1000 líderes.



**Atención médica equitativa**

Un equipo de Innovative Medicine Immunology lanzó Determination, un programa para fomentar la equidad en salud en la enfermedad psoriásica.

**Más información** →

# Cadena de suministro diversa

Nuestro programa Global Supplier Diversity & Inclusion (Diversidad e inclusión de proveedores globales) amplía nuestra base de proveedores diversos para profundizar nuestra conexión con las distintas comunidades y ofrecer la mejor atención posible. Colaboramos con los proveedores para ayudarles a crecer con J&J.



# Desarrollar una base de suministro inclusiva

Seguimos dándonos cuenta del valor que una base de suministro inclusiva aporta a nuestro negocio, a nuestro personal y a nuestras comunidades. En 2023, celebramos los 25 años de nuestro programa formal de diversidad de proveedores. El recorrido está marcado por grandes hitos, como la incorporación a Billion Dollar Roundtable en 2011, la ampliación de nuestro programa fuera de los EE. UU. en 2011 y la consecución de 2000 millones de dólares en gasto diverso de primer nivel por primera vez en 2021.

Hemos aumentado de forma constante nuestro gasto en diversidad y pequeñas empresas y hemos ampliado nuestro impacto social y económico en 20 mercados, incluido el estadounidense. En 2023, alcanzamos un gasto de 410 millones de dólares en mercados internacionales, aprovechando las relaciones con más de 30 ONG para ayudar a promover la diversidad de proveedores. Apoyamos el desarrollo de organismos de promoción que nos ayuden a descubrir y certificar proveedores diversos y colaboramos con socios del sector para fomentar la adopción de prácticas de diversidad e inclusión de proveedores en nuestros mercados para impulsar un mayor impacto.

## Lograr y medir el impacto

Una medida clave de nuestro progreso en el fomento de la diversidad de proveedores es nuestro Global Impact Spend (Gasto de impacto global), que representa el gasto direccionable con proveedores pequeños y diversos a escala mundial y con pequeñas empresas en los Estados Unidos.

Hemos hecho evolucionar nuestras métricas de diversidad de proveedores para medir el impacto en las comunidades diversas en las que prestamos servicio. Nos asociamos con un proveedor para realizar un estudio sobre el gasto de J&J con proveedores diversos y pequeños en los EE. UU., centrándonos en el impacto económico y social. En los EE. UU., gastamos 3900 millones de dólares con proveedores de primer nivel de diversidad y pequeñas empresas, lo que supuso un impacto económico significativo para la economía estadounidense.

**Determinantes sociales de la salud** (Social Determinants of Health, SDOH) incluye una amplia gama de variables sociales, económicas y ambientales que repercuten en la salud física y mental de una persona. Estas métricas nos ayudan a comprender el impacto potencial del gasto de J&J en las variables relacionadas con los SDOH en las comunidades en las que se encuentran nuestros proveedores y el impacto que tenemos en los resultados de salud. Nuestro estudio descubrió que el gasto en algunas empresas propiedad de minorías contribuía a reducir las tasas de mortalidad infantil y a aumentar los ingresos promedio de los hogares. El gasto en empresas propiedad de mujeres también se correlacionó con un aumento de los ingresos promedio de los hogares y contribuyó a reducir las tasas de pobreza infantil. En general, el gasto en comunidades pequeñas y diversas se correlacionó con mejores resultados de salud.

J&J gastó más de 20 000 millones de dólares con proveedores diversos desde nuestra incorporación a Billion Dollar Roundtable. Por 13.º año consecutivo, J&J mantuvo su pertenencia a Billion Dollar Roundtable, un grupo de empresas que promueven las prácticas recomendadas para la diversidad de proveedores y gastan al menos 1000 millones de dólares anuales con proveedores de propiedad diversa.

### Impacto en 2023

**4900 millones de dólares**  
de gasto de impacto global

**2500 millones de dólares**  
de gasto en pequeñas empresas estadounidenses

**410 millones de dólares**  
de gasto diverso de nivel 1 en mercados internacionales

**2500 millones de dólares**  
de gastos globales de nivel 1

**540 millones de dólares**  
de gasto global de nivel 2

**1000 millones de dólares**  
de gasto mundial en empresas propiedad de mujeres

### Gasto e impacto de proveedores de EE. UU.

**Aumento de entre dos y tres veces del impacto económico acumulativo**  
Gasto total de EE. UU. en empresas pequeñas y diversas

**3900 millones de dólares**  
de gasto total de EE. UU. en empresas pequeñas y diversas

**Más de 45 000**  
puestos de trabajo financiados mediante el gasto en empresas diversas y pequeñas de EE. UU.

## Asociarse para lograr un impacto social

Seguimos ampliando nuestro trabajo con las empresas sociales y apoyando su contratación, que son negocios con objetivos sociales específicos que sirven a su finalidad principal. Nos centramos principalmente en empresas sociales que apoyan la inclusión económica y la creación de empleo para personas con capacidades diversas, incluidas las afecciones de salud mental. Por ejemplo, Altra Schaffhausen es una empresa social suiza fundada en 1965 que emplea a personas con varios tipos de discapacidad. Altra Schaffhausen presta servicios de embalaje por contrato para nuestros productos de Innovative Medicine, y da empleo a 40 personas con discapacidad que apoyan el negocio de J&J.

**Más información** →

“El objetivo de Altra en Schaffhausen es integrar a las personas con discapacidades físicas o mentales en el trabajo y la sociedad ofreciéndoles empleo y vivienda protegidos. J&J en Schaffhausen lleva casi 20 años trabajando con Altra en el embalaje secundario de productos farmacéuticos”.

**Alain Thomann**, director general, Altra Schaffhausen

En 2023, J&J patrocinó la cumbre anual de Social Enterprise World Forum, SEWF23, en Ámsterdam.

**Más información** →

## Extender el impacto a través de la cadena de suministro

En toda nuestra base de suministro, mantenemos numerosas asociaciones de colaboración con organizaciones que promueven las pequeñas empresas, las empresas propiedad de mujeres y minorías y otros proveedores. Extendemos el alcance a través de la cadena de suministro, comprometiéndonos ampliamente con estas organizaciones para apoyar el crecimiento y el desarrollo de los proveedores de nuestro ecosistema y mejorar el acceso de los proveedores a nuestras oportunidades de negocio. En 2023, generamos 540 millones de dólares en gastos diversos de nivel 2.

Además, nos comprometimos con Randstad en una nueva iniciativa destinada a ofrecer oportunidades a personas con talento desplazadas por conflictos. El objetivo de esta asociación es ofrecer acceso a puestos de trabajo permanentes y eventuales en Johnson & Johnson en toda Europa.

También hemos duplicado nuestro gasto certificado en empresas propiedad de mujeres (Women-Owned Business Enterprise, WBE), como se identificó en los datos de nuestras tarjetas de crédito, hasta 6 millones de dólares, frente a los aproximadamente 3 millones de 2022, lo que subraya nuestro compromiso de aprovechar las crecientes oportunidades para apoyar a las WBE. Esto ha sido posible gracias a nuestra colaboración ampliada con American Express y el Women's Business Enterprise National Council (WBENC). Tenemos previsto seguir ampliando esta iniciativa para incluir en el futuro a pequeñas empresas y otros grupos empresariales diversos.

“La asociación de WBENC con Johnson & Johnson sigue profundizándose con esfuerzos de colaboración como el compromiso de AMEX. Aplaudimos su inquebrantable compromiso con apoyar el crecimiento de WBE”.

**Pamela Prince-Eason**, presidenta y directora ejecutiva, WBENC

### **Women Mentoring Women (WMW) (Mujeres mentoras de mujeres):**

Al emparejar a líderes séniores de J&J con mujeres propietarias de empresas que actualmente son proveedoras de J&J, nos esforzamos por promover la colaboración, el intercambio de conocimientos y el desarrollo personal. Ejecutamos nuestra quinta cohorte del programa WMW con más del 66 % de alumnas en 2023 de fuera de los EE. UU.

### **National Minority Supplier Development Council (NMSDC):**

J&J patrocinó el programa de Centros de excelencia del NMSDC, diseñado para ampliar las capacidades de las empresas propiedad de minorías para competir en un entorno global. Cerca de 60 empresas propiedad de mujeres y minorías certificadas por el NMSDC se beneficiaron de mentorías con líderes empresariales y mentores, así como de seminarios impartidos por escuelas de negocios, expertos de J&J y socios de la industria.

### Reconocimiento en 2023



Salón de la fama del Women's Business Enterprise National Council's (WBENC)



WeConnect Platino: Campeones mundiales de diversidad de proveedores



National Business Inclusion Consortium (NBIC)



## Contacto:

[DiversityandInclusion@its.jnj.com](mailto:DiversityandInclusion@its.jnj.com)

One Johnson & Johnson Plaza  
New Brunswick, New Jersey 08933

[belong.jnj.com](http://belong.jnj.com)

[jnj.com](http://jnj.com)



**Johnson & Johnson**