

INNOVADOR Y EN PRO DEL BALANCE DE GÉNERO:

J.E.J. Ingeniería promueve una cultura de bienestar más allá del trabajo

La empresa, que cuenta con 30 años de experiencia, lleva a cabo iniciativas que impactan prácticas de gestión que no están directamente relacionadas con la productividad, sino que buscan conciliar lo laboral con la vida personal y familiar.

J.E.J. Ingeniería es una empresa que no se centra solo en alcanzar el desarrollo propio, sino que sus objetivos apuntan también a contribuir al desarrollo del país y de la sociedad en general, sumándose a la disminución de brechas y eliminación de sesgos que puedan fomentar la discriminación o segregación de determinados grupos.

Susana Gómez, gerente de Personas de J.E.J. Ingeniería, señala que la empresa ha adoptado diversas tendencias que invitan a trabajar construyendo un sello distintivo que permita contar con un mejor lugar para trabajar, caracterizándose por la diversidad, la igualdad de oportunidades, un clima laboral de respeto y el bienestar de las personas.

"Este año estamos implementando la 'Nch3262: Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal', con el objetivo de impulsar un conjunto de prácticas que contribuirán a un cambio cultural y a reducir las brechas de género a través de la promoción de medidas de conciliación en la lógica de la corresponsabilidad. La implementación de esta norma reafirma nuestro compromiso como empresa con el balance de género, ayudándonos a velar por mantener y mejorar constantemente el sistema", agrega la ejecutiva.

Dentro de los planes en esta línea se encuentra la implementación de una Política de Diversidad, Equidad y Conciliación, la cual fomenta una cultura inclusiva que valora y respeta las diferencias, a fin de



Mediante sus prácticas, J.E.J. Ingeniería obtiene como resultado personas más felices y comprometidas con la organización.

lograr el desarrollo máximo de las personas en un ambiente laboral positivo que promueve la conciliación y la corresponsabilidad.

También destaca la implementación de una Política de Flexibilidad Laboral en cargos del área operacional, que busca contribuir a un balance óptimo entre el trabajo y la vida familiar de los trabajadores, permitiéndoles desempeñarse en modalidad de teletrabajo, presencial o mixta, dependiendo de la naturaleza de las funciones del cargo.

Asimismo, la empresa cuenta con una campaña de movilidad interna dirigida a mujeres, que promueve la ocupación de cargos ejecutivos y operacionales con personas del

AMPLIA TRAYECTORIA

J.E.J. Ingeniería es una empresa nacional con 30 años de presencia en el mercado entregando servicios de ingeniería, gestión de proyectos, gestión de control y terreno, puesta en marcha y levantamientos digitales.



género femenino que se han desempeñado exitosamente en otros servicios y han manifestado intenciones de desarrollo.

J.E.J. Ingeniería también cuenta con un Programa de Beneficios Pro-Conciliación, que consiste en el diseño de un set de beneficios que promueven el bienestar de los colaboradores, incluyendo su dimensión laboral, familiar y personal.

Aunado a lo anterior, la organización promueve instancias de sensibilización, capacitación y de comunicación preventiva en temáticas como acoso laboral, sexual, discriminación y violencia intrafamiliar, así como sus manifestaciones usuales, canales de denuncia para tales efectos, sanciones asociadas y formas de prevención, promoviendo a todas las



Susana Gómez, gerente de Personas de J.E.J. Ingeniería.



Daniel Morales, director ejecutivo de J.E.J. Ingeniería.



transversales de gestión de personas, invitando a construir un sistema de gestión que permita fortalecer una cultura de equidad de género, disminuir las brechas identificadas en esta materia y asegurar la mejora continua.

Daniel Morales, director ejecutivo en J.E.J. Ingeniería, explica que dichas tendencias deben considerar el ciclo de vida completo de las personas en una organización para, de esta manera, entregar el soporte organizacional con el fin de que los colaboradores sientan que la empresa es consciente de sus brechas y de que existe un esfuerzo sistemático por disminuirlas.

"La compañía ha crecido cuatro veces en los últimos cuatro años, tiempo en el que hemos trabajado con intensidad en implementar un importante cambio cultural promoviendo una visión de sostenibilidad organizacional, teniendo como centro a las personas, con foco en la equidad, la inclusión y el bienestar. Nuestra dotación está compuesta por más de 2.000 personas, de las cuales, a nivel global, el 21% corresponde a mujeres, a nivel ejecutivo y staff 45%, y a nivel de directorio 25%", puntualiza Morales.

personas como actores responsables en sostener una organización de cuidado y seguridad para trabajar en igualdad de condiciones.

ES TENDENCIA

Las últimas tendencias en lo que respecta al balance de género en el mundo empresarial apuntan a implementar buenas prácticas en los procesos

ESTE AÑO 2022:

Johnson & Johnson se mantiene entre las primeras empresas del Ranking Índice de Mujeres en Alta Dirección

Asise Fernández, regional vice president LATAM South Cluster Johnson & Johnson Medtech, destaca que el reconocimiento refuerza el compromiso de la compañía por desarrollar aún más su estrategia basada en diversidad, equidad e inclusión.

Johnson & Johnson (J&J), debido a su robusta estrategia de Diversidad e Inclusión basada en evidencia, una vez más se ubica dentro de las primeras empresas del país con mayor puntuación en el Ranking IMAD (Índice de Mujeres en Alta Dirección) 2022 elaborado por Mujeres Empresarias y la Universidad Católica.

El reconocimiento va en línea con la dotación actual de la compañía en Chile, en la que casi dos tercios de sus altos ejecutivos son mujeres. Así también con sus políticas internas, que han tenido mucha aceptación en los colaboradores y que se ve reflejada en los sondeos corporativos. Por ejemplo, en una encuesta interna global que la compañía de salud realiza cada dos años, se destacó que el 91% de los empleados declara que son tratados con respeto, mientras que el 81% confirmó que su grupo de trabajo tiene un clima en el que se valoran diversas perspectivas.

El documento también corroboró que el 47,8% de la planta global de la empresa de salud está compuesta por mujeres y en Latinoamérica ese número se incrementa llegando al 50,2% de mujeres. En Johnson & Johnson saben que



Asise Fernández, regional vice president LATAM South Cluster Johnson & Johnson Medtech.



Andre Ueno, gerente general Janssen.

una participación mayoritaria de las mujeres en las compañías ayuda a mejorar la innovación y tiene un impacto positivo en la economía. Lo anterior no es casualidad pues desde su fundación, en 1886, ocho de cada 14 trabajadores han sido mujeres.

Al respecto, Asise Fernández, regional vice president LATAM South Cluster Johnson & Johnson Medtech, comenta: "Estamos muy contentos de estar

nuevamente dentro de los tres primeros lugares en el ranking IMAD este año. Para nosotros, la diversidad e inclusión son parte de nuestra estrategia de negocios y este reconocimiento corrobora que lo estamos haciendo bien. Queremos seguir trabajando en esta línea no solo internamente, sino también incentivando con nuestra experiencia a que más empresas se sumen en esta dirección, compartiendo buenas prácticas que nos permitan



En Johnson & Johnson saben que una participación mayoritaria de las mujeres en las compañías ayuda a mejorar la innovación y tiene un impacto positivo en la economía.

avanzar en una agenda social inclusiva". A su vez, Andre Ueno, gerente general Janssen Chile, afirma: "Sabemos que una mayor participación de las mujeres ayuda a mejorar la innovación y tiene un impacto positivo en la sociedad, y justamente por eso es que J&J es una compañía que tiene como imperativo de negocio el promover oportunidades para acelerar el desarrollo profesional de

mujeres". El reto actual de muchas compañías es aumentar la participación de mujeres en cargos de mayor responsabilidad, un desafío que mantiene J&J, y Asise Fernández destaca que "estamos conscientes de que aún nos queda un largo camino por recorrer. Creemos que se requiere un cambio cultural que nace desde lo más profundo de una organización, y se debe extender más allá, hacia las

familias y la comunidad. Escuchar a los colaboradores e incorporar a sus familias en el proceso. Todos deben ser escuchados y sentir que pertenecen a ese equipo".

En ese sentido, agrega que "no basta con emitir políticas y esperar que se cumplan. Se debe incorporar con el ejemplo de los líderes y se debe trabajar constantemente en romper los estereotipos".

Entre algunas de las medidas que se han implementado en la compañía y que siguen esta línea están los horarios flexibles, en los que los empleados pueden organizar su trabajo con los objetivos y responsabilidades del día, generando un mejor balance entre la vida laboral y personal; posnatal de ocho semanas para papás; cargos con rangos de sueldo de acuerdo con el rol, para eliminar la brecha salarial y compensar sin importar el género; grupos autogestionados, voluntarios en donde los trabajadores buscan colaborativamente formas de aumentar la diversidad e inclusión; programa comunitario para fortalecer el interés de niñas en actividades STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), entre otros.

Desde la compañía concluyen que "hemos aprendido que el avance de la diversidad e inclusión requiere cambios culturales y conductuales, y nos enorgullece poder ser ejemplo de una mejor forma de relacionarnos, respetándonos y valorando las habilidades únicas que posee cada persona, sin importar su género, orientación sexual, identidad de género, raza o religión".



AGREGANDO VALOR SIEMPRE

30
AÑOS

Diversidad que nos hace sostenibles

Celebramos con orgullo y por tercer año consecutivo, nuestro reconocimiento en el ranking IMAD sector industria, commodities & utilities.

Nuestros Servicios:

- Ingeniería
- Gestión de Proyectos
- Gestión y Control de Terreno
- Puesta en Marcha
- Levantamientos Digitales



El valor de nuestras acciones

jej.cl