



Empresa: MSD

Programa: Nuestro compromiso continuo con la diversidad, equidad e inclusión

Categoría: Social

Descripción / Abstracto del eje temático de su programa:

Nuestro programa de diversidad, equidad e inclusión tiene como objetivo promover una fuerza laboral diversa e inclusiva, a través de la creación de un entorno de pertenencia, compromiso, equidad y empoderamiento. Estamos seguros que la innovación se hace posible a través de un equipo diverso donde todos pueden contribuir con esta misión con sus diferentes experiencias, maneras de ver la vida y antecedentes. Esto no solo impacta a lo interno de la organización, también nos permite asegurar que los pacientes tengan una experiencia positiva en salud desde la comprensión de sus realidades.

Mencione los tres (3) impactos, efectos o repercusiones de la ejecución de su trabajo dentro de la empresa o en la comunidad donde se ha ejecutado:

Impacto en la cultura organizacional, creando un espacio de trabajo que promueve la confianza y donde cada persona pueda aportar ideas de manera cómoda y confiada.

Contar con Grupos de Recursos Empresariales para Empleados (EBRG) donde aprovechamos la colectividad de pensamiento para avanzar más rápido en cuanto a las mejores prácticas. Más del 50% de los colaboradores participan de manera voluntaria.

Impacta directamente en los pacientes, al aplicar políticas de diversidad e inclusión en los estudios clínicos que desarrollamos.

Mencione los atributos por los cuales considera que su programa debe ser reconocido con el RLS. Mínimo tres (3) y máximo cinco (5):

Inspira a otras empresas a llevar sus iniciativas de diversidad e inclusión hasta su consumidor final.

Educa y reconoce que la diversidad e inclusión viene de la mano también con la equidad en nuestra área de negocio.

Vincula el impacto con colaboradores, que son nuestro stakeholder más cercano, con el desarrollo de los países donde operamos y el impacto como agentes de cambio para una sociedad más inclusiva y un entorno de negocios más competitivo y promotor de la innovación.

Objetivos generales. Mínimo uno (1) y máximo cinco (5):

Promover una fuerza laboral diversa e inclusiva, a través de la creación de un entorno de pertenencia, compromiso, equidad y empoderamiento, que incida de manera holística en nuestra gente, nuestra cultura, nuestro negocio y nuestro mundo.

Objetivos específicos. Mínimo uno (1) y máximo cinco (5):

Nuestra gente: Atraer, adquirir, desarrollar, promover y retener poblaciones de talento subrepresentadas y diversas y fortalecer las capacidades de diversidad, equidad e inclusión en las poblaciones objetivo.

Nuestra cultura: Impulsar un mayor apadrinamiento y responsabilidad para lograr una cultura de inclusión, equidad, pertenencia y compromiso alrededor de; población con discapacidad, afrodescendientes, mujeres, comunidad LGBTIQ+ y generaciones diferentes.

Nuestro negocio: Garantizar la diversidad en nuestros ensayos clínicos, integrar la diversidad, equidad e inclusión en nuestras estrategias.

Seleccione las entidades con las cuales tiene alianzas y especifique:

Academia (Universidades, centros de investigación, etc.).

Escuelas públicos en Panamá (Ej. Escuela República de Haití)

Sociedad (ONG's, comunidades, gremios, etc.).

Pride Connection, Plura

Liste los resultados más importantes del programa hasta el momento de la postulación. Mínimo tres (3) y máximo cinco (5):

1. 65% de las posiciones a nivel ejecutivo en CENCA son mujeres, 51% de las posiciones de gerentes de personas son mujeres, 60% de nuestra población total son mujeres.
2. Alta ponderación en la medición organizacional, específicamente en el segmento de inclusión, que específicamente consulta “los líderes de MSD valoran diferentes perspectivas”. Hoy en día tenemos un score de 90 sobre 100, punteándonos entre las categorías más altas de nuestra escala organizacional.
3. El 100% de los estudios clínicos desarrollados en Centroamérica y Caribe tienen una representación de diferentes poblaciones.