

PRESENTADO POR:



■ Constanza Losada
Presidenta
y Directora
General



LA INCLUSIÓN Y LA EQUIDAD EN PFIZER

La compañía biofarmacéutica de innovación logró el Primer Lugar en la categoría de Empresas de 500 a 3,000 colaboradores en el ranking Súper Empresas de mayo pasado y también está en el listado de **Súper Empresas para Mujeres**.

Con la finalidad de reducir la brecha de género, Pfizer ha creado diversas estrategias que le han permitido incrementar la participación de las mujeres en la empresa, de modo que, al cierre del 2022, se registró que de un total de 1,321 colaboradores, 51% son mujeres y 49% son hombres.

Aunque a nivel mundial se

ha impulsado más la equidad y la inclusión en el campo laboral, todavía existen muchos retos. ¿Cómo esperar que las niñas lleguen a ser médicas, astronautas o ingenieras, si no se ven representadas en otras mujeres?. Para Pfizer esto es muy importante, por lo que más allá de visibilizar los desafíos que se tienen, ha implementado acciones en sus centros de trabajo para hacer conciencia y promover actividades que

ayudan a combatir la desigualdad laboral.

Para esto, la compañía biofarmacéutica de más de 170 años de historia -72 en México-, ha integrado una estrategia de paridad de oportunidades, que ha facilitado, no solamente buscar un balance para que más mujeres puedan laborar en la empresa, sino también que accedan a puestos directivos, que haya balance en las juntas de los líderes de la empresa, además de asegurar que los sueldos sean equitativos en posiciones iguales ocupadas por hombres y mujeres. Esto se logra mediante comités internos de Diversidad, Equidad e Inclusión, que estimulan la paridad de género y la inclusión de los grupos vulnerables.

Como resultado en México, hoy en día hay cada vez más mujeres en posiciones

directivas que lideran y aportan sus conocimientos y experiencia para que Pfizer continúe como una compañía líder en el sector farmacéutico.

Igualmente, Pfizer abona a la equidad de género y la diversidad, gracias a acciones internas en colaboración con el Tecnológico de Monterrey y alianzas externas con Christel House, una organización internacional que rompe con el ciclo de la pobreza a través de la educación de los niños y jóvenes.

Con Christel House, Pfizer desarrolla el programa "Mujer Infinita" que provee becas para alumnas de preparatoria así como el programa de "Mentorías", que involucra a más de 50 colegas dando asesorías al alumnado en temas como educación financiera, empleabilidad, innovación y liderazgo inclusivo



■ Gabriela Dávila
Directora Regional de Investigación
Clínica para Europa, Canadá y
América Latina



■ Yéssika Moreno
Directora de Asuntos Médicos



■ **Ana De Deus**
Directora de People Experience



■ **Paola Fontanelli**, Directora de Relación con los Medios Globales



■ **Varinia Calleros**
Directora Legal



■ **María Luisa Nardone**
Directora de Acceso y Vinculación a Gobierno



■ **Eleonora Pérez**
Directora de Categoría de Specialty Care



■ **Paulina Garibay**
Directora Comercial Privado



■ **Daniela Apreza**
Directora de Categoría de Medicina Interna



■ **Elizabeth Mejía**
Directora de Plataforma de Soporte a Clientes de Cuidados Primarios

contribuyendo con más de 300 horas de voluntariado, cuyo objetivo final es inspirar a jóvenes a estudiar una carrera universitaria y romper las barreras para que más mujeres estudien carreras relacionadas a ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas.

Cada año, el Programa de Liderazgo Transformacional Femenino, diseñado en conjunto con el Tecnológico de Monterrey, da la oportunidad a 25 colegas para desarrollar o reforzar sus habilidades de liderazgo durante 5 meses, cubriendo temas como el liderazgo transformacional desde la equidad y la inclusión, el autoconocimiento y la marca personal, la comunicación poderosa y valiente, las habilidades clave para gestionar la diversidad y la equidad

y el liderazgo como gestor del cambio.

A estas estrategias se suman las acciones que posibilitan el bienestar de las personas en Pfizer, por lo que se realizan actividades para cuidar la salud mental, física y emocional de los colaboradores, e incluso, se tienen amenidades y baños neutros en las oficinas y en la planta de manufactura de la empresa, así como instalaciones con accesibilidad para las personas que presentan algún tipo de discapacidad.

Por supuesto, también se cuenta con apoyos para quienes son madres o padres, ya que la empresa otorga hasta 126 días naturales totales por maternidad, y hasta 84 días por paternidad, para que los bebés puedan tener los cuidados de sus padres durante

sus primeros meses de vida, e incluso en los casos de adopción se otorgan 84 días naturales.

Adicionalmente, todos los colaboradores tienen la posibilidad de disponer de dos semanas por año para el cuidado de un familiar cuando así se requiera. Asimismo, a todas las personas se les permiten horarios flexibles para que puedan organizar el tiempo en el trabajo y con su vida familiar.

Por otra parte, en Pfizer se ofrecen entrenamientos continuos sobre diversidad, equidad e inclusión a toda la plantilla laboral, lo que ha ayudado a formar un entorno de trabajo más seguro, agradable y productivo.

Todas estas estrategias han permitido que Pfizer se coloque como una compañía

que destaca precisamente en diversidad, equidad e inclusión, por lo que en el 2023, ha sido reconocida con el Primer Lugar en el Ranking PAR, realizado en diferentes mercados de América Latina por la consultora Aequales.

Además, recientemente recibió el galardón de Merco Talento “Las mejores empresas para atraer y retener talento en México”, al ser la compañía con mejor talento en la categoría de 1,000 a 3,000 colaboradores en el sector farmacéutico.

Asimismo, en el ranking Súper Empresas 2023, Pfizer se posicionó en el primer lugar en la categoría de Empresas de 500 a 3,000 colaboradores, y también forma parte de las Súper Empresas para Mujeres.