



POLÍTICA WWHR PARA EE.UU. Y PUERTO RICO

Título: Política de Acción Afirmativa

Versión: 2.0

Fecha de vigencia: 3/24/2014

Última actualización: 4/4/15

División patrocinadora: División Global de Recursos Humanos (WWHR)

Contacto para la política: Tracy Miller

Correo electrónico: Tracy.T.Miller@pfizer.com

1. PROPÓSITO Y ALCANCE

El propósito de esta política y de este procedimiento es definir los principios que guían WWHR con respecto a la Acción Afirmativa. Esta política y este procedimiento se aplican a todos los colegas basados en los EE.UU. y Puerto Rico.

2. POLÍTICA

Conforme a la Política Corporativa #703 sobre Igualdad de Oportunidades, Pfizer ha sido y seguirá siendo un patrono que ofrece igualdad de oportunidades. Pfizer es además contratista federal y debe cumplir con los requisitos para acción afirmativa según la Orden Ejecutiva 11246 y sus enmiendas (EO 11246); a la Sección 503 de la Ley de 1973 de Rehabilitación y sus enmiendas (Sección 503); y a la Ley de 1974 para el Reajuste de la Asistencia a ex-Combatientes de la Era del Vietnam y sus enmiendas (VEVRAA). Pfizer ha puesto en práctica esta Política de Acción Afirmativa como parte de su compromiso de largo plazo con el cumplimiento de todos los requisitos de aplicación sobre la igualdad de oportunidades y la acción afirmativa. Según sus obligaciones con respecto a la acción afirmativa, Pfizer se compromete a tratar a los solicitantes de empleo y empleados calificados sin tomar en cuenta su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, ciudadanía, edad, condición de veterano, o discapacidad. La Política relacionada con la Igualdad de Oportunidades y la Acción Afirmativa de la Compañía exige que las decisiones de empleo se fundamenten exclusivamente en los requisitos válidos del puesto, y que se extiendan a todas las condiciones, plazos y privilegios del empleo inclusive, sin limitaciones, el reclutamiento, contratación, selección, remuneración, prestaciones, capacitación, ascensos, traslados y medidas disciplinarias.

Pfizer también proporcionará acomodos razonables con respecto a las limitaciones físicas o mentales conocidas de un colega o candidato a empleo que de otra forma califique, siempre que dichos acomodos no sean onerosas a la operación del negocio de la Compañía.

La Política de Acción Afirmativa de la Compañía también prohíbe que se someta a colegas y candidatos a acoso, intimidación, amenazas, coacción o discriminación como resultado de su previa o futura participación en (1) la presentación de una querrela; (2) ayuda o participación en una investigación, evaluación de cumplimiento, audiencia, o cualquier otra actividad relacionada con la administración de EO 11246, Sección 503, VEVRAA, o cualquier otra ley federal, estatal o local que exija que se ofrezca igualdad de oportunidades a minorías, mujeres, ex-combatientes protegidos o personas con impedimento; (3) la oposición a cualquier conducta o práctica considerada ilegal según EO 11246, Sección 503, VEVRAA, y sus reglamentos de implementación, o por cualquier o cualquier otra ley federal, estatal o local que exija igualdad de oportunidades en base a raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, ciudadanía, edad, condición de veterano, o discapacidad; o (4) el beneficio de cualquier otro derecho protegido por EO 11246, Sección 503, VEVRAA, y sus reglamentos de implementación.

Política WWHR para EE.UU. y Puerto Rico	Título: Política de Acción Afirmativa
Versión # 1	Última actualización: 3/24/2014

Ian Read es Presidente Ejecutivo y Presidente de la Junta Directiva de la Compañía y como tal apoya plenamente el programa de Pfizer para Igualdad de Oportunidades y Acción Afirmativa, y está comprometido con la implementación de la Política de Acción Afirmativa de la Compañía. La responsabilidad general para la Política de Acción Afirmativa, inclusive su implementación y el monitoreo del programa de acción afirmativa, ha sido delegada a Tracy Miller, Vicepresidente Sénior de Recursos Humanos, quien ha sido nombrada Oficial Corporativa para asuntos de igualdad de oportunidades en el empleo. Como parte de esta responsabilidad, su oficina – junto con los coordinadores para el Programa de Acción Afirmativa asignados a cada localidad – llevará a cabo un análisis periódico de las medidas de la Compañía relacionadas con el personal y los efectos de dichas medidas, con el fin de asegurar un cumplimiento completo con nuestra Política de Acción Afirmativa.

Cualquier colega o candidato a empleo puede solicitar ver el programa de acción afirmativa para ex-combatientes protegidos y personas con impedimentos. Si usted es colega nuestro o es candidato a empleo y tiene alguna pregunta acerca de esta política, si desea examinar nuestros programas de acción afirmativa, o desea ser considerado conforme a nuestro Programa de Acción Afirmativa, le pedimos comunicarse con su HR MOS (Gerente y apoyo operacional de recursos humanos) en caso de ser colega. Si es candidato, por favor comuníquese con su reclutador de Adquisición de Talentos (Talent Acquisition, o TA) durante horas normales de trabajo. Si es colega, le informamos además que en cualquier momento puede actualizar la situación de discapacitado que usted mismo ha identificado.

Se anticipa que todos los colegas apoyen y ayuden a la Compañía en sus esfuerzos por lograr nuestro objetivo de ofrecer igualdad de oportunidades de empleo para todos.

3. DEFINICIONES

Las siguientes definiciones son de aplicación en esta Política.

Impedimento o Discapacidad: Un impedimento físico o mental que limita de forma importante una o más de una de las principales actividades de la vida; o una constancia de tal impedimento; o que se considere que tenga dicho impedimento.

Ex-combatientes protegidos: incluye las siguientes categorías de ex-combatientes:

- (1) **Ex-combatientes discapacitados:** son (a) ex-combatientes de las fuerzas militares, terrestres, navales o aéreas de los EE.UU. que tienen derecho a remuneración (o que tendrían derecho a remuneración si no estuvieran recibiendo un pago por jubilación de las fuerzas militares) conforme a las leyes administradas por el Secretario de Asuntos para Ex-Combatientes; o (b) personas dadas de baja o eximidas de prestar servicio activo debido a una discapacidad vinculada con dicho servicio;
- (2) **Ex-combatientes recientemente separados del servicio:** cualquier ex-combatiente durante un plazo de tres años comenzando en la fecha en que se le ha dado de baja o se ha eximido a dicho ex-combatiente de la prestación de servicio activo en las fuerzas militares, terrestres, navales o aéreas de los EE.UU.;
- (3) **Servicio activo en guerras o ex-combatientes con medalla de campaña:** ex-combatientes que han prestado servicio activo en las fuerzas militares, terrestres, navales o aéreas de los EE.UU. en épocas de guerra, o durante una campaña o expedición para la cual se ha autorizado una medalla de campaña según las leyes administradas por el Departamento de Defensa; y

Política WWHR para EE.UU. y Puerto Rico	Título: Política de Acción Afirmativa
Versión # 1	Última actualización: 3/24/2014

- (4) **Ex-combatientes de las fuerzas armadas con medalla por servicio:** ex-combatientes quienes, mientras prestaban servicio activo en las fuerzas militares, terrestres, navales o aéreas de los EE.UU., participaron en un operativo militar de los Estados Unidos para el cual se les otorgó una medalla por servicios prestados en las fuerzas armadas, conforme a la Orden Ejecutiva 12985.

4. REFERENCIAS

Política Corporativa # 703, Igualdad de Oportunidades

Política WWHR para los EE.UU. y Puerto Rico – Ley sobre Americanos con Impedimentos – Política de Acomodos.