

	Tipologia documento:	Documento operativo	Codice documento:	PDG-07
	Titolo documento:			
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE			
Revisione	Data		Pag.	
0	30/09/2023		1 di 3	

## POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE e la DIVERSITA', EQUITÀ e INCLUSIONE

L'impegno di Pfizer per la parità di genere si colloca in un più ampio commitment aziendale a tutti i livelli dell'organizzazione per la promozione della Diversità, Equità ed Inclusione (DEI).

La strategia di Pfizer per la DEI si basa su tre pilastri:

- Promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, dove tutti si sentano rappresentati e valorizzati per le loro diversità;
- Promozione di una salute equa, abbattendo le barriere di accesso alla salute
- Trasformazione della società attraverso iniziative di partnership esterne, contribuendo ad una società più equa.

Pfizer srl si è dotata a partire dal 2013, di una struttura cross funzionale dedicata alla promozione della Diversità, Equità e Inclusione. Il Colleague Resource Group, in Italia denominato DnA – Diversity is natural, coinvolge colleghi da tutte le direzioni e le sedi aziendali, e promuove iniziative che vanno nella direzione di sostenere un ambiente inclusivo ed equo, che valorizzi tutte le diversità (Genere, Orientamento sessuale, Età, Disabilità, Etnia, Differenze culturali).

In questo contesto, Pfizer Srl ha definito politiche sulle tematiche di diversità, equità e inclusione, anche relative al genere, per garantire un ambiente di lavoro inclusivo nei confronti di chiunque e per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di *sviluppare l'empowerment femminile* nelle attività di business.

La Direzione aziendale ha istituito un Comitato interno di Parità di Genere che vigila sugli impegni presi, affidando allo stesso tempo specifiche risorse economiche tali da garantire gli impegni presi.

Il Comitato di Parità di Genere si impegna allo sviluppo e al controllo di un Piano Strategico sui temi di parità di genere che definisca gli indicatori applicabili all'organizzazione, i punti di forza e debolezza su cui intervenire, gli obiettivi, le azioni per raggiungere la parità di genere e i percorsi formativi in termini di parità di genere.

Impegni e obiettivi vengono revisionati annualmente dalla Direzione alla presenza del Comitato stesso.

### 1. L'impegno di Pfizer in tema di Diversità, Equità e Inclusione e in particolare di parità di genere

Pfizer Srl:

- tratta tutti i suoi collaboratori allo stesso modo, garantendo pari opportunità e condizioni;
- ha stabilito processi di gestione e sviluppo del personale a favore dell'inclusione, della parità di genere, dell'equità e dell'integrazione quali: selezione ed assunzione, retribuzione, on-boarding, career strategy, talent management e performance management;

	Tipologia documento:	Documento operativo	Codice documento:	PDG-07
	Titolo documento:			
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE			
Revisione	Data		Pag	
0	30/09/2023		2 di 3	

- ha definito modalità di crescita professionale (mobilità interna) eque per tutto il personale e un avanzamento di carriera imparziale. Sono garantiti a ogni dipendente pari opportunità e diritti, ogni scelta è dettata da un principio di merito e/o professionalità coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa di tutte le diversità e in particolare della parità di genere;
- garantisce un'equa e paritaria partecipazione a percorsi di formazione e di valorizzazione a tutto il personale, con la presenza di entrambi i sessi (inclusi corsi sulla leadership). La scelta di iscrivere o meno un dipendente a un corso di formazione è dettata da criteri di merito oppure da corsi di aggiornamento professionale obbligatori (dovuti a norme tecniche specifiche o modifiche a regolamenti cogenti), lasciando comunque ad ogni collaboratore, che voglia accrescere il proprio bagaglio culturale, la libertà di partecipare;
- promuove iniziative di formazione, mentorship e sviluppo specificamente orientate a promuovere la leadership femminile;
- contrasta ogni forma di discriminazione per motivi di razza, di casta, di nazionalità, di origine, di religione, di handicap, di sesso, di orientamento sessuale, di appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età.
- garantisce che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi e/o convegni;
- non permette comportamenti minacciosi e offensivi o volti allo sfruttamento, inclusi gesti, linguaggio, abusi verbali, contatto fisico, coercizione mentale, fisica o sessuale;
- informa e forma il personale per garantire la sensibilizzazione sulle tematiche di parità di genere;
- ha definito strumenti di segnalazione per garantire a ogni dipendente di esprimere la propria opinione anche in assoluto anonimato, di poter comunicare spunti di miglioramento, di poter effettuare segnalazioni in termini di parità di genere ed essere tutelato/a da eventuali ritorsioni;
- ha nominato al suo interno un referente a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ad episodi di molestie e mobbing;
- garantisce che a seguito di reclami o segnalazioni su tematiche di Diversità, Equità e inclusione e di parità di genere vi siano controlli condotti da un Comitato non coinvolto nel processo e che lo stesso abbia risorse e strumenti per poter svolgere investigazioni sul caso;
- prevede meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità/paternità;
- si impegna a garantire pari opportunità al momento dell'assunzione e durante il percorso formativo e lavorativo di ogni singolo dipendente, definendo criteri che non possano discriminare o ledere in base al genere e favorendo la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- si impegna a comunicare a tutte le parti interessate con qualsiasi mezzo il suo impegno nelle politiche di parità di genere e nell'empowerment femminile;
- si impegna a garantire a tutti i suoi dipendenti il mantenimento dei benefit definiti nel contratto di lavoro anche durante i periodi di congedo per maternità/paternità.
- ha definito, promuove e applica modalità di lavoro flessibile per migliorare la conciliazione vita/lavoro.





Tipologia documento: Documento operativo		Codice documento: PDG-07
Titolo documento: <b>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE</b>		
Revisione 0	Data 30/09/2023	Pag. 3 di 3

## 2. Segnalazioni

Al fine di assicurare sia ai dipendenti di Pfizer Srl che agli stakeholder la possibilità di contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, Pfizer Srl ha predisposto un canale di comunicazione anonimo per garantire a tutti la possibilità di inviare eventuali comunicazioni (Compliance Helpline).

Ogni lavoratore può sporgere reclami e segnalazioni in relazioni a fatti e incidenti rispetto ai temi, incidenti o segnalazioni di violenze o sopraffazioni, KPI non in linea, verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi della UNI/PdR 125:2022.

Paivi Kerkola,  
Presidente e Amministratore Delegato  
Pfizer srl