	Tipologia documento: Documento operativo	Codice documento: PDG-07
	Titolo documento: <b>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE</b>	
	Revisione 1	Data 30/03/2024

## POLITICA SULLA PARITA' DI GENERE

Lo stabilimento di Ascoli Piceno è situato in località Marino del Tronto nell'area industriale, è stato costruito negli anni '70 ed ha una estensione complessiva di 164.158 m<sup>2</sup>, di cui coperti e/o asserviti ad attività produttive ed ausiliarie è di circa 57.131 m<sup>2</sup>, le aree verdi ricoprono 107.027 m<sup>2</sup>

Lo stabilimento Pfizer di Ascoli Piceno ha compiuto nel 2022 i 50 anni di vita. Nasce infatti come stabilimento di produzione farmaceutica nel 1972 e, attraverso numerose trasformazioni, è diventato un asset strategico della Pfizer per la produzione di farmaci solidi orali. Ad oggi lo stabilimento di Ascoli Piceno produce per quasi tutti i mercati mondiali, occupando una posizione centrale nell'area del Manufacturing di Pfizer.

La Mission dello stabilimento di Ascoli Piceno è *"I bisogni dei nostri pazienti sono al centro di tutto ciò che facciamo. Forniamo in tutto il mondo innovazioni che cambiano la vita dei pazienti con passione e agilità. La Responsabilità Sociale e la Sostenibilità Ambientale ispirano il lavoro quotidiano delle nostre Persone."*

Il piano di Diversità Equità e Inclusione dello stabilimento si basa su tre colonne portanti:

1) Ricerca e Selezione: è in essere un processo strutturato di selezione e reclutamento dei candidati nel rispetto della diversità di ogni tipo, sollecitando principalmente il tema della parità di genere attraverso un solido collegamento con le strutture scolastiche del territorio e un monitoraggio costante dei volumi di reclutamento delle donne in azienda e di altre categorie collegate al tema della diversità (disabilità, rifugiati, scolarizzazione, etnia).


2) Sviluppo delle persone: attraverso solidi programmi di crescita delle persone, responsabilizzando direttamente i manager a tutti i livelli, promuovendo strumenti che sono mirati a valorizzare una filosofia di organizzazione incardinata su valori quali l'inclusione e l'equità.

3) Coinvolgimento e Cultura delle persone: attraverso costanti iniziative culturali e formative centrate sul tema dell'inclusione e della cultura della valorizzazione delle diversità. 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.

### Gli impegni di Pfizer Italia S.r.l.

La Direzione di Stabilimento Pfizer (SLT) di Ascoli Piceno si impegna a:

- trattare tutti i suoi collaboratori allo stesso modo, garantendo pari opportunità e condizioni;
- stabilire 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;
- definire 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;
- garantire 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


	Tipologia documento: Documento operativo	Codice documento: PDG-07
	Titolo documento: <b>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE</b>	
	Revisione 1	Data 30/03/2024

regolamenti cogenti), lasciando comunque ad ogni collaboratore, che voglia accrescere il proprio bagaglio culturale, la libertà di partecipare;

- promuovere iniziative di formazione, mentorship e sviluppo specificamente orientate a promuovere la leadership femminile;
- contrastare 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.
- garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi e/o convegni;
- non permettere comportamenti minacciosi e offensivi o volti allo sfruttamento, inclusi gesti, linguaggio, abusi verbali, contatto fisico, coercizione mentale, fisica o sessuale;
- informare e formare il personale per garantire la sensibilizzazione sulle tematiche di parità di genere;
- definire 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;
- nominare al suo interno un referente a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ad episodi di molestie e mobbing;
- garantire 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;
- prevedere meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità/paternità;
- garantire pari opportunità al momento dell'assunzione e durante il percorso formativo e lavorativo di ogni singolo dipendente, definendo criteri che possano non discriminare o ledere in base al genere e favorendo la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- comunicare a tutte le parti interessate con qualsiasi mezzo il suo impegno nelle politiche di parità di genere e nell'empowerment femminile;
- garantire a tutti i suoi dipendenti il mantenimento dei benefit definiti nel contratto di lavoro anche durante i periodi di congedo per maternità/paternità.
- definire, promuovere e applicare modalità di lavoro flessibile per migliorare la conciliazione vita/lavoro.

Nello specifico, la Direzione dello Stabilimento Pfizer di Ascoli Piceno, anche attraverso le funzioni preposte, garantisce azioni, attività e risorse finalizzate a:

- attuare il Sistema di Gestione della Parità di Genere, secondo quanto richiesto da Pfizer, come strumento operativo per attuare gli impegni relativi alla parità di genere assunti.
- garantire l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione di tutto il personale contro pregiudizi e stereotipi legati al genere e a qualsiasi forma di diversità
- rendere pubblici, nel modo più appropriato, i risultati delle azioni intraprese.

	Tipologia documento:	Documento operativo	Codice documento:	PDG-07	
	Titolo documento:				
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE				
Revisione	1	Data	30/03/2024	Pag.	3 di 3

- promuovere la cooperazione e la comunicazione con le autorità pubbliche e la comunità locale.
- fornire le risorse umane, le competenze specialistiche e tecnologiche, nonché le risorse finanziarie indispensabili per attuare e controllare il Sistema di Gestione della Parità di Genere.

Questa politica dello Stabilimento di Ascoli è formulata in accordo con la politica per la Diversità, Equità e Inclusione di Pfizer. Essa sarà periodicamente valutata ed aggiornata almeno una volta l'anno in occasione del Management System Review.

Ascoli Piceno, 30 marzo 2024

Rossella Bruní

e2bfd7c6-c5e3-46d1-afa0-5a0983e2c16f