Uniqueness

NTT DATA

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión

NTT DATA EMEAL

Índice

1. Introducción

2. Declaración de Diversidad, Equidad e Inclusión de NTT DATA CORPORATION
   - Misión
   - Pautas

3. Declaración de Principios
   - Uniqueness
   - Cultura
   - Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas

4. Propósito

5. Estrategia Global de DEI 2023/2025
   - Enfoque especial en procesos-clave
     - *Reclutamiento*
     - *Promoción*
   - Universidad | Capacitación
   - Equidad de Género
     - *Empoderamiento de las mujeres*
     - *Liderazgo inclusivo*
     - *Estructuras y Políticas*
     - *Medidas para la conciliación de la vida profesional, familiar y personal*
     - *Modelo de gobernanza*
   - Personas con Discapacidad
   - Raza, Etnia y Nacionalidad
   - Diversidad Generacional
   - Comunidad LGBTQ+
   - Impulsar y Alinear Acciones Locales
   - Comunicación

6. Responsabilidades

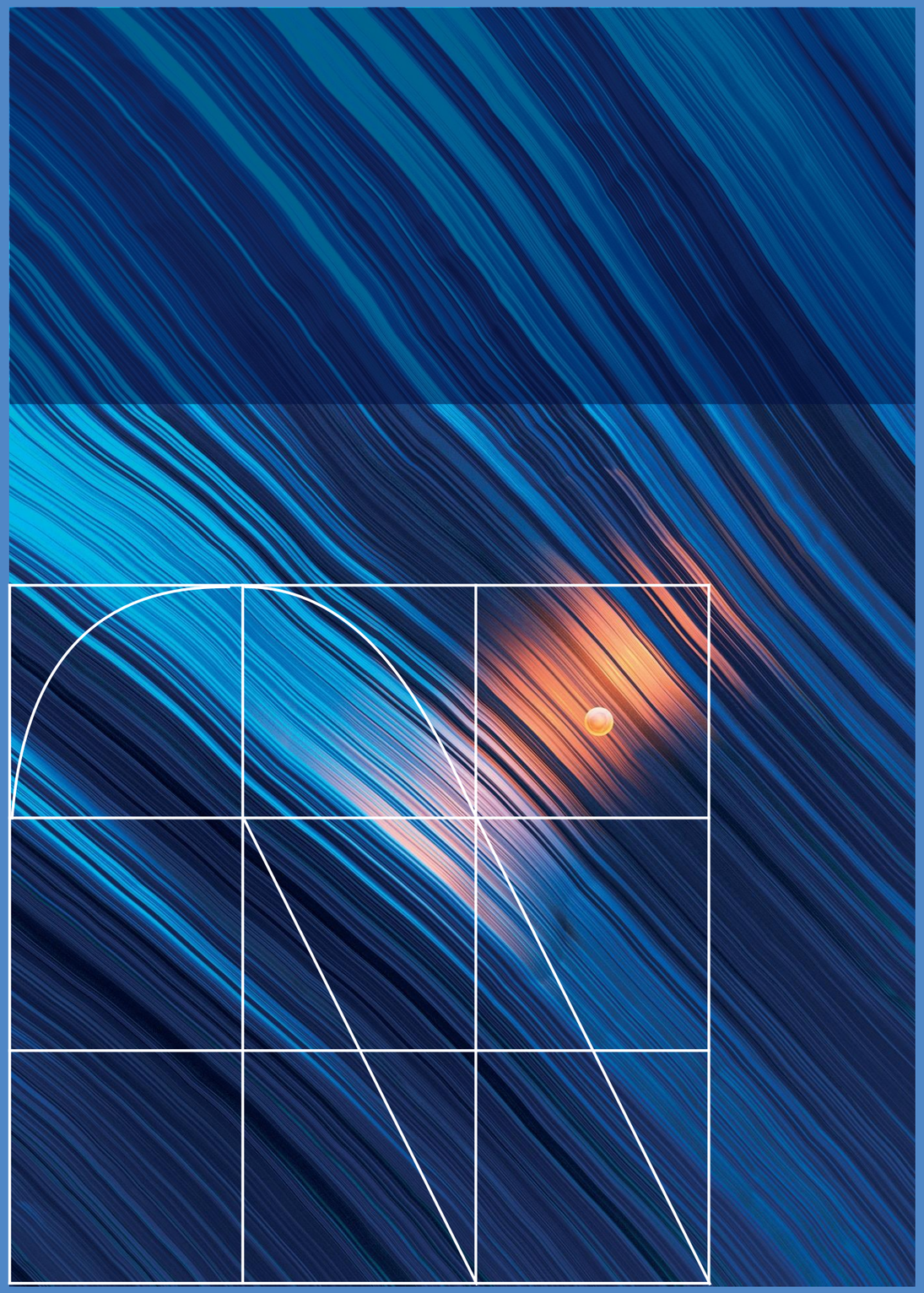
01. Introducción

En NTT DATA EMEAL creemos en el **Uniqueness** de las personas y en el valor aportan a la sociedad. Trabajamos todos los días para garantizar la igualdad de oportunidades en la Compañía y garantizar que cada persona se sienta incluida y respetada en la comunidad de NTT DATA, independientemente de su género, orientación sexual, religión, cultura, nacionalidad, discapacidad u otras características personales.

Este documento presenta las líneas orientadoras para garantizar la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) al equipo de profesionales de NTT DATA EMEAL.

Siendo una política global, con una visión más amplia y genérica sobre las necesidades de la compañía, este documento no excluye la necesidad de que cada país cuente con un plan estratégico local de DEI, enfocado en las necesidades y programas locales, siempre alineado con la política global.

Es importante compartir esta Política con todas las personas empleadas en EMEAL para asegurar su cumplimiento, y fomentar que se utilicen las medidas de conciliación y beneficios cuando así lo permitan las exigencias del trabajo y la legislación aplicable.



02. Declaración de Diversidad, Equidad e Inclusión de NTT DATA CORPORATION

Hemos completado un período con importantes cambios para la integración y unificación de las anteriores everis y NTT DATA EMEA, bajo la misma marca, NTT DATA EMEAL.

Con este cambio, alineamos nuestra estrategia de DEI con la misión y las pautas de NTT DATA CORPORATION, unificando nuestros esfuerzos para una compañía más diversa e inclusiva.

Bloom the Power of Diversity

Misión

Usar la tecnología de la información para crear nuevos paradigmas y valores, que ayuden a contribuir a una sociedad más próspera y armoniosa.

NTT DATA, cuya misión resuena con su equipo y clientes globales, tiene una base cultural de diversidad e inclusión.

El esfuerzo de derivar la solución óptima a partir de opciones tecnológicas en rápida evolución para cada cliente es nuestra innovación que florece como un círculo alrededor de nuestra clientela con la profundidad de las diferentes perspectivas aportadas por todas las personas.

Seguiremos promoviendo ambientes de trabajo respetuosos para maximizar las capacidades de cada persona, y trabajaremos para crear valor continuo para todos.

Pautas

Crear una organización en la que las personas sean tratadas de forma equitativa, que estén comprometidas y motivadas con su misión y tengan una orientación al largo plazo teniendo en cuenta todos los aspectos de la diversidad.

Valorar la singularidad de cada persona y conectar nuevas perspectivas e ideas creadas por los equipos globales para brindar servicios a una amplia gama de clientes.

Fomentar un entorno inclusivo donde cada persona pueda aportar su verdadero yo al trabajo, armonizando las demandas sociales y convirtiéndose en una empresa avanzada y responsable que contribuya a las comunidades locales y globales.

03. Declaración de Principios

Seguiremos trabajando y mejorando la DEI en la compañía y en la sociedad desde un enfoque personalizado, considerando la autenticidad y Uniqueness de cada profesional, y su impacto en el Mundo.

Uniqueness

En NTT DATA EMEAL nos enfocamos en el concepto de que cada persona es única y dispone de diferentes fortalezas que pueden contribuir a mejorar nuestra sociedad.
Por eso la Diversidad significa honrar y abrazar nuestro **Uniqueness**, potenciando el sentimiento de pertenencia. Creemos que, al valorar la diversidad de la compañía, creando condiciones de inclusión y equidad y respetando la individualidad de cada profesional, también estamos creando condiciones para mejorar nuestra creatividad e innovación.

Nos comprometemos a garantizar la equidad de oportunidades entre todas las personas de la compañía, siendo transparentes y coherentes en nuestras decisiones, siendo capaces de comprender y explicar las diferencias de condiciones o particularidades entre las personas.

Uniqueness

The value of Diversity

Cultura

En NTTDATA EMEAL creemos en las personas y en su capacidad de desarrollar al máximo su talento y su **Uniqueness** para su evolución personal y desde ahí contribuir al propósito común .

En la creencia de que cuando creamos un entorno de trabajo flexible, colaborativo y orientado a las personas, con el desafío adecuado y en el momento adecuado, estas pueden ofrecer su mejor versión desde un **compromiso** autentico.

Nuestra cultura de **colaboración** comparte un propósito mayor:

"Construir una compañía excepcional que tenga un impacto positivo en nuestras personas, clientes, sociedad y en el planeta".

Y una misión clara:

"Usar la tecnología de la información para crear nuevos paradigmas y valores, que ayuden a contribuir a una sociedad más próspera y armoniosa" donde fomentamos una cultura inclusiva y equitativa, que reconoce y valora la diversidad desde una mentalidad de **curiosidad**.

Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas

La estrategia global de DEI, presentada en esta política, está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Como firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, fomentamos la diversidad, la equidad y la inclusión para construir un futuro más diverso e inclusivo, donde las nuevas generaciones puedan ser quienes son en todo su potencial y puedan disfrutar de vidas prósperas y plenas, alineadas con los principios universales de los derechos humanos.

04. OBJETIVO

La Política DEI tiene como objetivo alinear la organización con la estrategia DEI, impactando positivamente en la vida de las personas que forman parte de NTT DATA y en la sociedad que nos rodea.

“¡Seguimos rompiendo estereotipos y despertando nuestro Uniqueness!”

05. Estrategia Global de DEI 2023/2025

Nuestro compromiso con DEI se basa en las siguientes pautas:

Conciencia

Creemos que el primer paso para fomentar la DEI en la compañía es sensibilizar a las personas sobre las circunstancias que pueden originar discriminación consciente o inconsciente, y los privilegios de algunos grupos.

En NTT DATA EMEAL desarrollamos campañas específicas e invertimos en comunicación interna y formación para concienciar sobre el valor de la diversidad y la importancia de la inclusión y la equidad, trabajando los sesgos inconscientes y los estereotipos culturales y fomentando la celebración de la individualidad y unicidad de cada persona.
Además de sensibilizar a nuestro equipo de profesionales, sobre temas específicos, estas medidas tienen como objetivo alinear a toda la empresa de acuerdo con la estrategia DEI.

Enfoque especial en procesos clave

La gestión eficaz del talento es fundamental para incrementar el DEI en las empresas.

Estamos enfocados en desarrollar políticas y prácticas Top - Down, para evitar cualquier sesgo discriminatorio, especialmente en procesos clave como el reclutamiento y la promoción profesional, involucrando colectivos de alto impacto , como mentores y embajadores NTT DATA.

Reclutamiento

El proceso de selección, en la mayor parte de las veces, es el primer contacto de las personas con la compañía. Es el momento en que conocemos al futuro talento, pero también presentamos la empresa y su cultura a las personas candidatas. Por eso, queremos asegurar que:

- El equipo de reclutamiento y selección sea consciente, para evitar cualquier perjuicio en el proceso de reclutamiento y selección, y tiene acceso a formación y herramientas que garantizan la diversidad y la equidad en el proceso.
- El equipo ejecutivo que lidera el proceso de *staffing* es conscientes de su rol, fomenta y promueve la diversidad en los equipos.
- El nuevo talento conoce nuestra política DEI y los programas DEI que les pueden aplicar. El momento de incorporación a la compañía, es el momento ideal para compartir la política y asegurar su cumplimiento en el futuro.

Promoción

El proceso de promoción es un momento significativo para quienes forman parte de la compañía. Es fundamental asegurar que las personas líderes y los equipos involucrados en el proceso son conscientes de los posibles sesgos y prejuicios que pueden afectar al proceso.

Por esta razón, es fundamental:

- Promover la capacitación en DEI para todas las personas líderes involucradas en el proceso de promoción.
- Revisar los momentos clave del proceso y analizar KPI's globales y locales para crear un plan de acción que fomente la DEI sostenible en la compañía.
- Romper barreras e identificar modelos de referencia para fomentar el desarrollo profesional de las mujeres y grupos minoritarios en los niveles más altos de la compañía.

Universidad | Capacitación

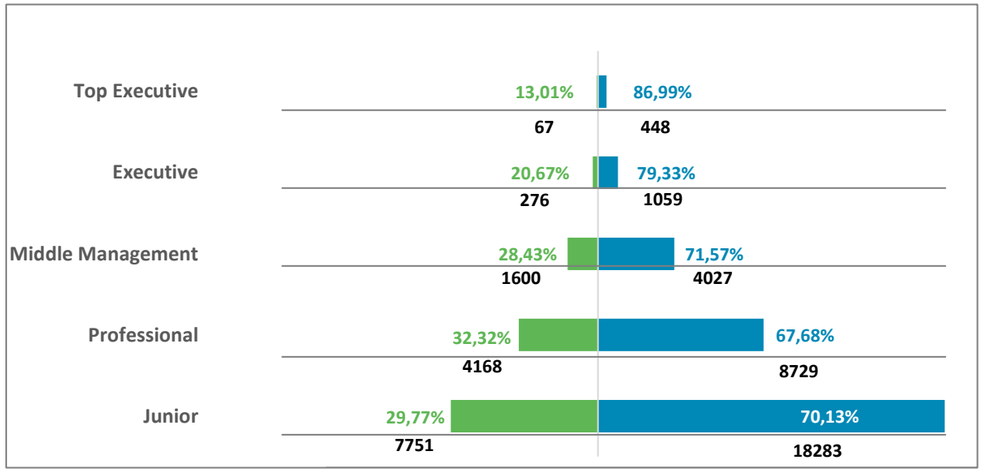
Creemos que la capacitación es una de las formas más importantes de crear conciencia sobre DEI y de ayudar a las personas a minimizar sus prejuicios y sesgos inconscientes en los procesos de toma de decisiones.

Viviendo un momento de transición, e integrando nuevas oficinas a la compañía, nos comprometemos a:

- Asegurar que los contenidos y mensajes son inclusivos y equitativos, con visión DEI transversal incluida en todos los cursos de formación.
- Trabajar en la evolución de las plataformas de formación hacia herramientas más accesibles e inclusivas, asegurando contenidos accesibles ante cualquier discapacidad o necesidad de adaptación visual, auditiva o cognitiva.
- Fomentar la comprensión de la Diversidad en todas sus dimensiones (género, discapacidad, orientación e identidad sexual, edad, cultura y religión, etc.).
- Promover el entendimiento entre culturas y dotar a nuestro personal de las herramientas necesarias para el desarrollo de una mentalidad global que permita trabajar de forma eficaz dentro de cualquier cultura, de forma virtual o presencial.
- Asegurar que los mensajes transmitidos por las formaciones locales estén alineados con la estrategia global.

Equidad de género

En NTT DATA EMEAL garantizamos la equidad salarial dentro de todas las categorías profesionales, no discriminando por razón de género ni por cualquier otra cuestión relacionada con la diversidad y unicidad de cada persona.
Sin embargo, existe un desequilibrio en la pirámide de equidad de género debido a la escasez de mujeres en las disciplinas STEAM y en el sector de consultoría.



Pirámide de Equidad de Género (Marzo'22)

Para reducir este desequilibrio, más evidente en las Categorías Ejecutivas, necesitamos asegurar el compromiso del Equipo Ejecutivo con la Política DEI y desarrollar un marco global para la diversidad de género que aborde las siguientes medidas:

Empoderamiento de las mujeres

- Promoción de charlas con personas internas y externas a la compañía para motivar y potencializar el talento femenino de la organización.
- Desarrollo de programas específicos para acelerar el crecimiento femenino en la compañía.
- Desarrollo programas de *mentoring* para impulsar el talento femenino en la compañía.

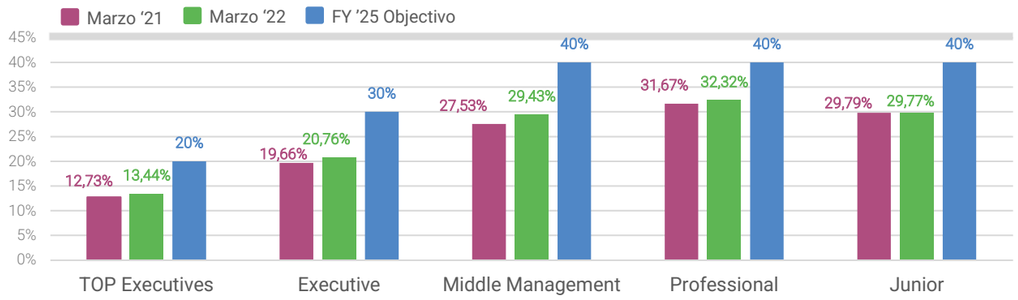
Liderazgo inclusivo

- Promover referentes internos y externos de éxito en la compañía.
- Desarrollar programas y capacitaciones específicas de DEI para líderes, con el fin de reducir sesgos y promover una comunicación más inclusiva.

Estructuras y Políticas

Debido a las especificaciones del mercado STEAM, es difícil asegurar que se presente la misma cantidad de CV's femeninos para las vacantes, especialmente cuando hablamos de puestos ejecutivos.

Sin embargo, es nuestro deber acercarnos lo más posible a la equidad de género en las candidaturas presentadas a los puestos vacantes.



Objetivos para mujeres HC FY'25

En NTT DATA nos comprometemos con el desarrollo de nuestras colaboradoras. Como se mencionó anteriormente, la promoción es un proceso clave para asegurar la diversidad en la empresa.

Debido al desequilibrio de género en el Equipo Ejecutivo, es fundamental revisar la misión de las mujeres en la empresa asegurando la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción.

Para contrarrestar la tendencia y aumentar el % de mujeres en la empresa, la mejor práctica es presentar en los procesos de promoción al menos el mismo % de mujeres candidatas por categoría que se haya presentado en la categoría inferior.

Considerando el desequilibrio en la pirámide de equidad de género, el marco global de género pone foco en las categorías de Top Ejecutives.

	% Mujeres	% Hombres
Dirección	18%	82%
Managers	30.1%	69.9%
Líderes	29.6%	70.4%

Plantilla ex everis, 22 de marzo

	% de candidatas a directoras	% de candidatas a Managers
Mínimo	30.1%	29.6%

% mínimo de candidatas a presentar a promoción, en base a la plantilla de la categoría anterior

Medidas para la conciliación de la vida profesional, familiar y personal

Históricamente, las mujeres son las que se ven más afectadas por la crianza y por la necesidad de apoyar a los miembros de la familia como principal cuidador.

Para apoyar a madres y padres en todo el ciclo de la experiencia parental, desarrollamos un programa de parentalidad (Parent, We care), creando condiciones para conciliar la vida personal y profesional, minimizando el impacto negativo de tener un doble rol muy exigente: cuidadores y profesionales.

Asimismo, implementamos el modelo de flexibilidad laboral Be Flex que facilita la conciliación de la vida profesional con el rol de cuidador de familiares mayores. Se pretende ampliar este modelo a todos los países de NTT DATA EMEAL, con las debidas adaptaciones locales.

Modelo de Gobernanza

La equidad de género es uno de los principales focos de la estrategia global de DEI, hasta el 2025. Por ello, es importante contar con un fuerte compromiso del CEO y Country Managers siguiendo la agenda y los KPIs.

Siempre que sea posible se recomienda revisar mensualmente los KPIs de género, también a nivel país.

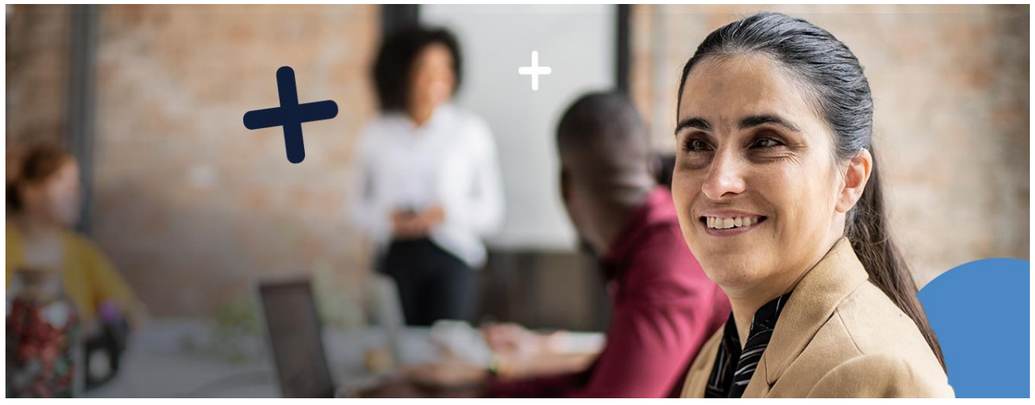
Personas con Discapacidad | Accesibilidad

Trabajar la accesibilidad de nuestras herramientas internas y la integración de personas con discapacidad en la compañía, es un marco prioritario para el año 2023.

En NTT DATA EMEAL, tenemos un fuerte compromiso con crear un espacio seguro, acogedor y motivador para las personas con discapacidad.

Conociendo las limitaciones del mercado STEAM, fomentamos la formación profesional de las personas con discapacidad en los países, y seguimos trabajando en:

- Enfocarnos en las fortalezas personales, competenciales y su valor añadido a la empresa, viendo a la persona más allá de su discapacidad.
- Proporcionar **todos los ajustes necesarios** para que las personas con discapacidad puedan desarrollar su trabajo con maestría y en términos de plena inclusión.
- Desarrollar alianzas con organizaciones que puedan ayudarnos a ser una empresa más inclusiva y accesible.
- Impulsar programas locales para la formación, contratación, formación e inclusión de personas con discapacidad.



Raza, Etnia y Nacionalidad

NTT DATA EMEAL está presente en 23 países y tenemos personas de más de 90 nacionalidades trabajando en la compañía. Entendemos que nuestra diversidad genera riqueza, innovación y creatividad, pero también nos hace culturalmente muy diferentes en hábitos y creencias.

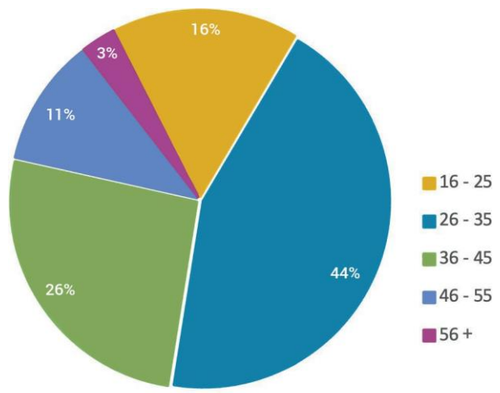
Para evitar cualquier tipo de discriminación por raza, etnia, religión o nacionalidad, trabajamos en:

- Sensibilizar y fomentar el respeto por la convivencia de diferentes orígenes, conductas culturales y creencias religiosas dentro de la empresa.
- Desarrollar estrategias y acciones para reducir los prejuicios culturales, étnicos, raciales y religiosos.
- Difundir información sobre la cultura del racismo y la historia de las diferentes razas y etnias.
- Crear conciencia sobre la discriminación e injusticia racial, étnica y religiosa en la sociedad.
- Cultivar la diversidad y abordar los sesgos inconscientes en todos los niveles dentro de la empresa.
- Crear espacios genuinamente seguros donde las personas puedan compartir sus experiencias abiertamente.

Diversidad Generacional

El sector STEAM se caracteriza por ser un sector joven, en continuo crecimiento, que demanda una rápida capacidad de reciclaje del conocimiento.

En marzo'22, la edad promedio en NTT DATA EMEAL es de 35 años. El 70% de nuestras personas tiene entre 26 y 45 años, la mayoría perteneciente a la generación Y (*Millennials*), seguido del 16% que ya pertenece a la generación Z, y el 14% de personas mayores de 46 años.



Age distribution (March'22)

La heterogeneidad de edades de la compañía nos obliga, cuando hablamos de Talento y Gestión de Equipos, a poner atención en la dinámica de trabajo de nuestros equipos multigeneracionales y a considerar las diferentes características, necesidades y motivaciones generacionales.

Para gestionar estas diferencias emergentes, nos comprometemos a:

- Sensibilizar a las personas líderes sobre el desafío de gestionar equipos multigeneracionales y sobre las diferentes perspectivas y preocupaciones de cada grupo generacional.
- Invertir en procesos de *mentoring*, fomentando la convivencia generacional dentro de los equipos de proyecto, garantizando la transmisión de conocimientos y la reducción de preconceptos y estereotipos entre los grupos de edad.
- Continuar fomentando una cultura de formación y reciclaje de conocimientos.

Comunidad LGBTQ+

En NTT DATA EMEAL no toleramos ningún tipo de discriminación o acoso por orientación sexual o identidad de género. Por ello, trabajamos continuamente para:

- Mejorar el conocimiento de conceptos relacionados con la diversidad sexual y de identidad de género.
- Sensibilizar y normalizar la presencia de personas de la comunidad LGBTQ+ en el trabajo.
- Crear un ambiente de trabajo donde las personas LGBTQ+ puedan sentirse seguras e incluidas.
- En los casos en que fuera aplicable un código de vestimenta, este debe evitar estereotipos de género, permitiendo la libertad de usar ropa de acuerdo con su identificación de género.
- Mejorar el protocolo interno que permite a las personas transgénero cambiar su nombre legal, o adoptar un nombre social mientras su proceso de reasignación legal esté en curso.
- Crear condiciones igualitarias para las personas LGBTQ+ a la hora de disfrutar de los beneficios sociales y de conciliación en la empresa.

El mundo está cambiando en relación con las personas LGBTQ+ y su lugar en la sociedad y en el trabajo. Con estas directrices, trabajamos para construir un mundo igualitario a través del fin de las desigualdades, la exclusión y la discriminación, que enfrentan las personas LGBTQ+ en el mundo laboral.

Impulsar y Alinear Acciones Locales

Uno de los mayores propósitos de este documento es incentivar a los países a desarrollar su Plan Estratégico local, con programas e iniciativas locales, alineados con la estrategia global de DEI.

Desde el equipo global de diversidad, tenemos el compromiso de asegurar el cumplimiento de la Política DEI y hacer todos los esfuerzos para compartir los programas e iniciativas existentes a través de los diferentes países, ayudando y facilitando su implementación.

Comunicación

Las comunicaciones internas y externas son herramientas importantes para difundir la información de DEI, crear conciencia, alinear las acciones locales y posicionarnos como una marca y un empleador diverso e inclusivo.

Al comprender la importancia de estas herramientas, nos comprometemos a revisar toda nuestra comunicación interna y externa para garantizar que sea inclusiva y accesible en todos sus formatos.

Asimismo, fomentamos el uso de los pronombres de identificación en nuestras plataformas de trabajo para asegurar el respeto a la identidad de las personas, así como el uso de un lenguaje neutro en género en las comunicaciones formales e informales.

06. Responsabilidades

Revisión y actualizaciones anuales de la política: Global Head of Culture, Talent and Diversity.

Desarrollo de un plan estratégico trienal para asegurar la aplicación de la política DEI.

Hay que asegurar que esta política cuente con el pleno compromiso de todos los niveles de la organización, en especial del equipo ejecutivo

Flora García
Global Head of People | NTT Data Europe & LATAM

Uniqueness

NTT DATA

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión

NTT DATA EMEAL

Documento actualizado en diciembre de 2022.