Policy su Diversità, Equità e Inclusione

NTT DATA EMEAL







Index

1. INTRODUZIONE

2. Messaggio di NTT DATA CORPORATION su Diversità, Equità e Inclusione

- Missione
- Linee Guida

3. Principi

- Unicità
- Cultura
- Allineamento con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite

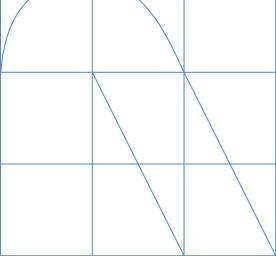
4. Obiettivo

5. Strategia globale DEI 2023/2025

- Particolare focus sui processi chiave
 - Recruitment
 - Promozioni
- Università | Training

- Equità di genere
 - Empowerment femminile
 - · Leadership inclusiva
 - Strutture e Politiche
 - Misure per conciliare vita professionale, familiare e personale
 - Modello di Governance
- Persone con Disabilità | Accessibilità
- Razza, Etnia e Nationalità
- Diversità generazionale
- Comunità LGBTQ+
- Promuovere e allineare le azioni locali
- Comunicazione

6. Responsabilità

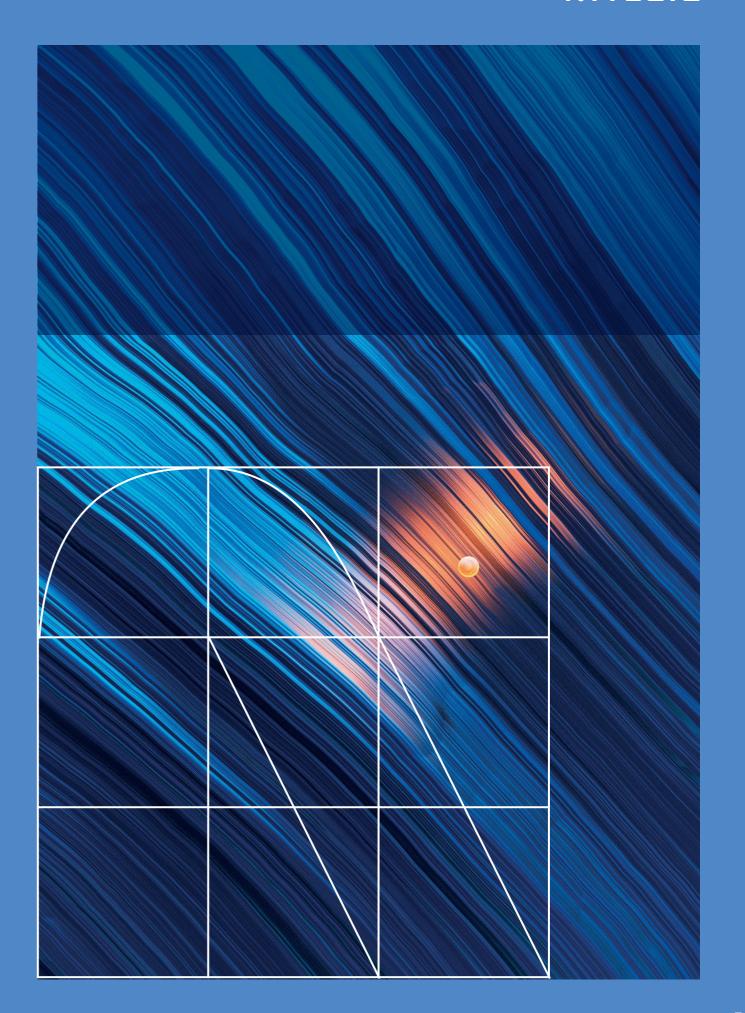


01. Introduzione

In NTT DATA EMEAL crediamo nell'unicità delle persone e nel valore che ciascuno di noi può portare alla società. Lavoriamo ogni giorno per garantire pari opportunità all'interno dell'azienda e per assicurarci che le persone si sentano incluse e rispettate, indipendentemente dal loro genere, orientamento sessuale, religione, cultura, nazionalità, disabilità, età o altre caratteristiche personali e sociali.

Questo documento presenta le linee guida per garantire diversità, equità e inclusione (DEI) all'interno di tutte le società che fanno parte di NTT DATA EMEAL. Trattandosi di una policy globale, con una visione più ampia e complessiva delle principali esigenze dell'azienda, questo documento non esclude che i singoli paesi prevedano un piano strategico DEI locale, focalizzato sulle proprie necessità e sui propri programmi, purché sempre allineato con la policy globale.

È importante condividere questa policy con tutti i dipendenti di EMEAL, per garantirne la compliance e incoraggiarli a utilizzare le misure di conciliazione e i benefici nella misura in cui sono consentiti dalle esigenze lavorative e dalla legge applicabile.



02. Messaggio di NTT DATA CORPORATION su Diversità, Equità e Inclusione

Si è concluso un anno di importanti cambiamenti dovuti all'integrazione e all'unificazione di everis e di NTT DATA EMEA sotto lo stesso brand, NTT DATA EMEAL.

Con questo cambiamento, allineiamo la nostra strategia DEI alla missione e alle linee guida di NTT DATA CORPORATION, unendo i nostri sforzi per un'azienda più diversificata e inclusiva.





Missione

L'utilizzo delle tecnologie informatiche per creare nuovi paradigmi e valori contribuisce a creare una società più ricca e armoniosa.

NTT DATA, la cui missione è in sintonia con i suoi membri e clienti a livello globale, ha una base culturale di diversità, equità e inclusione.

Facciamo innovazione cercando di individuare per ogni cliente la soluzione ottimale tra le numerose tecnologie in rapida evoluzione, grazie anche alla profondità delle diverse prospettive apportate dalle nostre persone.

Vogliamo continuare a promuovere ambienti di lavoro improntati al rispetto per massimizzare le capacità di ogni persona e lavoriamo per creare valore continuo a beneficio di tutti.

Linee Guida

Creare un'organizzazione in cui ogni dipendente sia trattato in modo equo, sia motivato nel proprio ruolo e rimanga a lungo in azienda, concentrandosi su tutti gli aspetti della diversità.

Valorizzare l'unicità dei dipendenti e connettere le nuove prospettive e idee dei membri del nostro team globale per fornire servizi a un'ampia gamma di clienti.

Promuovere un ambiente inclusivo in cui i dipendenti possano portare al lavoro il proprio vero io, dando così vita a un'azienda avanzata e responsabile che contribuisca alle comunità locali e globali..





03. Principi

Continueremo a lavorare e a migliorare il DEI in azienda e nella società utilizzando un approccio personalizzato, considerando l'autenticità e l'unicità di ogni persona e il suo impatto sul mondo.

Unicità

In NTT DATA EMEAL ci concentriamo sul concetto che tutti noi siamo unici e che ogni persona ha punti di forza diversi che possono contribuire a migliorare la nostra società.

Per noi Diversità significa onorare e abbracciare la nostra singolarità, rafforzando il senso di appartenenza.

Crediamo che valorizzando la diversità aziendale, creando condizioni di inclusione ed equità e rispettando l'individualità di ogni professionista, creiamo anche le condizioni per migliorare la nostra creatività e innovazione.

Ci impegniamo a garantire pari opportunità a ogni persona, ad essere trasparenti e coerenti nelle nostre decisioni, a comprendere e spiegare le differenze di condizioni o particolarità tra le persone.



The value of Diversity

Cultura

In NTT DATA EMEAL crediamo nelle persone e nella loro capacità di sviluppare appieno il proprio talento e la propria unicità, contribuendo alla loro evoluzione personale e, di conseguenza, allo scopo comune.

Crediamo che quando creiamo un ambiente di lavoro flessibile, collaborativo e a misura d'uomo, in cui abbiniamo le persone giuste alla sfida giusta, nel momento giusto, queste possano dimostrare tutto il loro potenziale e il loro impegno.

La nostra è una cultura di collaborazione, con uno scopo comune più grande:

"Costruire un'azienda eccezionale che abbia un impatto positivo sulle nostre persone, sui clienti, sulle partnership esterne, sulla società e sul pianeta".

E una missione chiara:

"Utilizzare le tecnologie informatiche per creare nuovi paradigmi e valori che ci aiutino a contribuire a una società più ricca e armoniosa", creando una cultura inclusiva ed egua, che riconosca e valorizzi la diversità attraverso una mentalità curiosa.

Allineamento con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite

La strategia globale della DEI, presentata in guesta policy, è allineata con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Come firmatari del Global Compact delle Nazioni Unite, promuoviamo la diversità, l'equità e l'inclusione per costruire un futuro più diversificato e inclusivo, in cui le nuove generazioni possano esprimersi al massimo delle loro potenzialità e possano godere di una vita prospera e appagante, in linea con i principi universali dei diritti umani.























04. Obiettivo

L'obiettivo della Politica DEI è quello di allineare l'organizzazione alla strategia DEI, generando un impatto positivo sulla vita dei nostri professionisti e sull'intera società. «Rompiamo gli stereotipi e risvegliamo la nostra unicità!".





05. Strategia globale DEI 2023/2025

Il nostro impegno nei confronti della DEI si basa sulle seguenti linee guida:

Awareness

Riteniamo che il primo passo per promuovere la DEI in azienda sia comprendere le circostanze che possono favorire la discriminazione consapevole o inconsapevole e i privilegi di alcuni gruppi.

In NTT DATA EMEAL sviluppiamo alcune campagne specifiche, comunicazioni interne e formazione per aumentare la consapevolezza del valore della diversità e dell'importanza di essere inclusivi, lavorando sui pregiudizi inconsci e sugli stereotipi culturali e promuovendo la celebrazione dell'individuo come persona unica.

Oltre a sensibilizzare i professionisti su temi specifici, queste misure mirano ad allineare l'intera azienda alla strategia DFI.

Particolare focus sui processi chiave

Una gestione efficace dei talenti è essenziale per aumentare la DEI nelle aziende.

Puntiamo a sviluppare politiche e pratiche top-down per evitare qualsiasi pregiudizio discriminatorio, soprattutto nei processi chiave come le assunzioni e le promozioni, coinvolgendo i gruppi di influenza, come i Mentor e gli Ambassador di NTT DATA.

Recruitment

Nella maggior parte dei casi, il processo di recruitment rappresenta il primo contatto con l'azienda. È un momento in cui conosciamo i candidati, ma presentiamo loro anche l'azienda e la sua cultura. Per questo motivo, vogliamo assicurarci che:

- I team di recruitment siano attenti a evitare qualsiasi pregiudizio durante il processo di selezione e che abbiano accesso alla formazione e agli strumenti necessari per garantire la diversità e l'equità nel processo.
- I leader e i dirigenti coinvolti nel processo di selezione del personale siano consapevoli del loro ruolo nel favorire e promuovere la diversità nei team.
- È importante che i nuovi professionisti siano consapevoli della nostra politica DEI e che conoscano i programmi DEI a loro applicabili. Il momento in cui il nuovo dipendente entra in azienda è il momento ideale per condividere la policy e garantirne la conformità.

Promozioni

Il processo di promozione è un momento importante per le persone e per l'azienda. È essenziale garantire che tutti i leader e i dirigenti coinvolti nel processo siano consapevoli dei pregiudizi che possono influenzare il processo stesso.

Per questo motivo, è fondamentale:

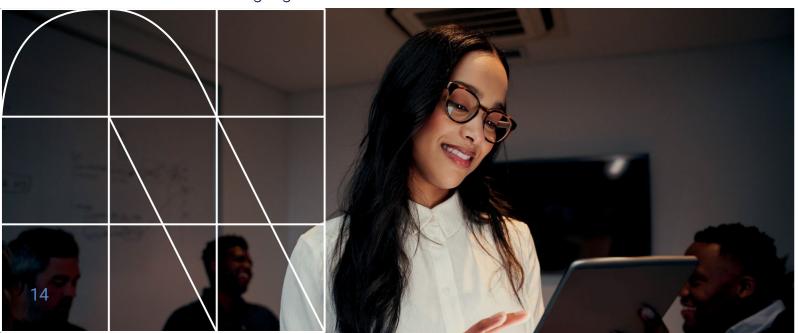
- Promuovere training sulla DEI per tutti i leader e i dirigenti coinvolti nel processo.
- Rivedere i momenti chiave del processo e analizzare i KPI globali e locali per creare un piano d'azione che promuova una DEI sostenibile in azienda.
- Abbattere le barriere e identificare modelli di riferimento per incoraggiare lo sviluppo professionale delle donne e delle minoranze ai livelli più alti dell'azienda.

Università | Training

Crediamo che la formazione sia uno dei modi più importanti per creare consapevolezza sul tema DEI e per aiutare le nostre persone a ridurre al minimo i loro pregiudizi inconsci nei processi decisionali.

Vivendo un momento di transizione, e integrando nuovi uffici in azienda, ci impegniamo a:

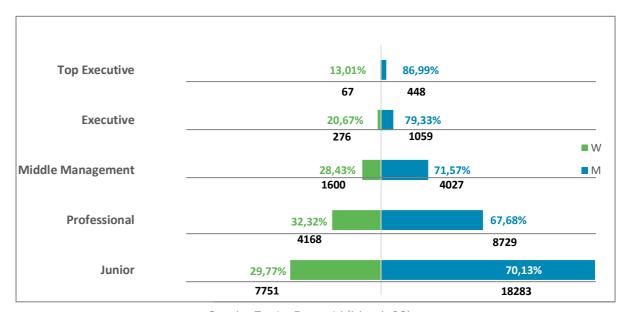
- Assicurare che i contenuti e i messaggi siano inclusivi e trasversali a tutti i corsi di formazione.
- Lavorare all'evoluzione delle piattaforme di formazione perché sia più accessibile e inclusiva, garantendo contenuti accessibili a qualsiasi disabilità o necessità di adattamento visivo, uditivo o cognitivo.
- Promuovere la comprensione della diversità in tutte le sue dimensioni (genere, disabilità, orientamento sessuale, età, cultura, religione, ecc.)
- Promuovere la comprensione tra le culture e dotare le nostre persone degli strumenti necessari per lo sviluppo di una mentalità globale e adatta a lavorare efficacemente all'interno di tutte le culture, virtualmente o di persona.
- Assicurare che i messaggi trasmessi dalle formazioni locali siano allineati alla strategia globale.



Equità di genere

In NTT DATA EMEAL garantiamo l'equità retributiva tra le categorie professionali e non discriminiamo i nostri dipendenti in base al genere o a qualsiasi altro fattore di diversità.

Tuttavia, esiste uno squilibrio nella piramide dell'equità di genere dovuto alla carenza di donne nelle discipline STEM e nel settore della consulenza.



Gender Equity Pyramid (March 22)

Per ridurre questo squilibrio, che è più evidente nelle categorie dirigenziali, dobbiamo assicurare l'impegno del team esecutivo nei confronti della Politica DEI e sviluppare un quadro globale per la diversità di genere che affronti le seguenti misure:

Empowerment femminile

- Promuovere colloqui interni ed esterni per motivare e potenziare i talenti femminili dell'organizzazione.
- Sviluppare programmi specifici per accelerare la crescita femminile in azienda.
- Sviluppare programmi di mentoring per promuovere il talento femminile in azienda.



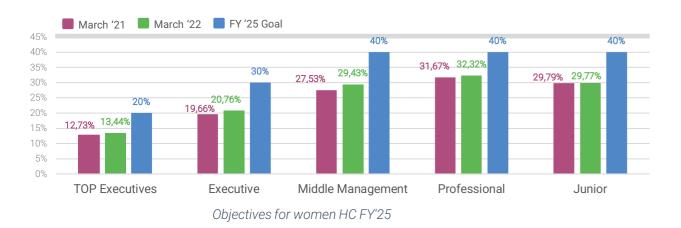


Leadership inclusiva.

- Promuovere referenti interni ed esterni presso l'azienda.
- Sviluppare programmi DEI specifici e formazione per i referenti, per ridurre i pregiudizi e migliorare la comunicazione inclusiva.

Strutture e Politiche

- A causa delle caratteristiche del mercato STEM, è difficile garantire che venga presentato lo stesso numero di CV femminili per le posizioni aperte, soprattutto quando si parla di posizioni dirigenziali.
- Tuttavia, dobbiamo avvicinarci il più possibile all'equità di genere dei candidati presentati.



In NTT DATA ci impegniamo per lo sviluppo delle nostre persone. Come già detto, la promozione è un processo chiave per assicurare la diversità in azienda.

A causa dello squilibrio di genere nell'Executive Team, è essenziale rivedere la missione delle donne in azienda garantendo pari opportunità nei processi di promozione.

Per contrastare il trend e aumentare la percentuale di donne in azienda, la best practice è quella di presentare nei processi di promozione la stessa percentuale di candidate donne che è stata presentata nella categoria precedente.

Considerando lo squilibrio nella piramide dell'equità di genere, il quadro globale di genere si concentra sulle categorie dirigenziali.

	% Donne	% Uomini	% di candidate a % di candidate a Director Manager		
			Almeno	30.1%	29.6%
Director	18%	82%			
Manager	30.1%	69.9%	 % di candidati di sesso femminile da presentare per la promozione, in base 		
Leader	29.6%	70.4%			
Ex everis HC, Marzo'22			all'HC della categoria precedente		

Ex everis HC, Marzo'22

Misure per conciliare vita professionale, familiare e personale

Storicamente le donne sono quelle che subiscono maggiormente l'impatto della genitorialità e della necessità di sostenere i membri della famiglia in quanto principali caregiver.

Per sostenere le madri e i padri durante l'intero ciclo dell'esperienza genitoriale, abbiamo sviluppato un programma per genitori (Parent, We care), creando le condizioni per conciliare la vita personale e quella professionale, riducendo al minimo l'impatto negativo dell'avere un doppio ruolo, molto impegnativo: quello di caregiver e quello professionista.

Inoltre, abbiamo implementato il modello Be Flex che facilità la conciliazione della vita professionale con il ruolo di caregiver di familiari anziani. Si intende estendere questo modello a tutti i Paesi NTT DATA EMEAL, con gli opportuni adattamenti locali.

Modello di Governance

L'equità di genere è uno degli obiettivi principali della strategia globale della DEI fino al 2025. Per questo motivo, è importante un forte impegno da parte del CEO e dei Country Manager a seguire l'agenda e i KPI.

Se possibile, si raccomanda di rivedere mensilmente i KPI di genere anche a livello di Paese.



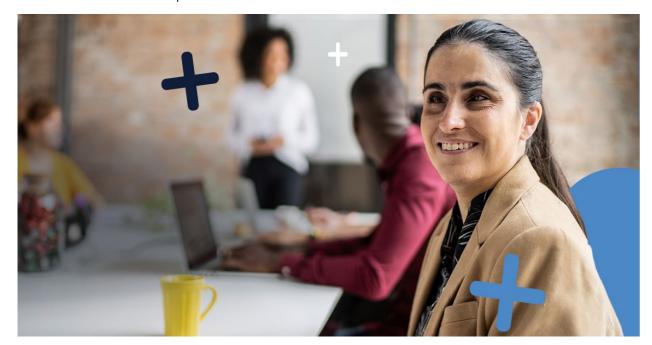


Persone con Disabilità | Accessibilità

Lavorare sull'accessibilità dei nostri strumenti interni e sull'integrazione delle persone con disabilità nell'azienda è una priorità per l'anno 2023. In NTT DATA ci impegniamo a creare uno spazio sicuro e accogliente per le persone con disabilità, dove possano mostrare tutto il loro potenziale.

Conoscendo i limiti del mercato STEM, incoraggiamo la formazione professionale delle persone con disabilità nei vari paesi e continuiamo a lavorare sui seguenti punti:

- Concentrarsi sui punti di forza dei professionisti e sul loro valore aggiunto per l'azienda, vedendo la persona al di là della sua disabilità.
- Fornire tutti gli adattamenti necessari affinché le persone con disabilità possano svolgere il loro lavoro in modo ottimale e in termini di piena inclusione.
- Sviluppare partnership con organizzazioni che possano aiutarci a capire come essere un'azienda più inclusiva e accessibile.
- Promuovere programmi locali per l'assunzione, la formazione e l'inclusione delle persone con disabilità.



Razza, Etnia e Nazionalità

Come NTT DATA EMEAL siamo presenti in 23 paesi e abbiamo persone di oltre 90 nazionalità che lavorano con noi. Siamo consapevoli che la nostra diversità ci rende culturalmente molto ricchi, innovativi e creativi, ma anche molto diversi per abitudini e convinzioni.

Per evitare qualsiasi tipo di discriminazione per razza, etnia o nazionalità, crediamo nel:

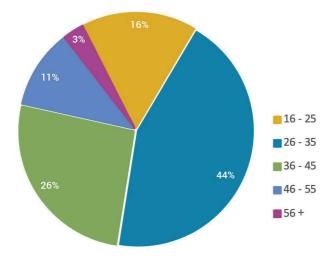
- Sensibilizzare e promuovere il rispetto per la coesistenza di origini, comportamenti culturali e credenze religiose diverse all'interno dell'azienda.
- Sviluppare strategie e azioni per ridurre i pregiudizi culturali e religiosi.
- Diffondere informazioni sulla cultura del razzismo e sulla storia delle diverse razze ed etnie.
- Creare consapevolezza sulla discriminazione e l'ingiustizia razziale ed etnica nella società.
- Coltivare la diversità e affrontare i pregiudizi inconsci a tutti i livelli dell'azienda.
- Creare spazi realmente sicuri in cui le persone possano condividere apertamente le proprie esperienze.



Diversità generazionale

Il settore STEM è noto per essere un settore giovane, in continua crescita, che richiede una rapida capacità di riciclaggio delle conoscenze da parte dei propri professionisti.

A marzo '22, l'età media dei professionisti di NTT DATA EMEAL è di 34,69 anni. Il 70% dei nostri professionisti ha un'età compresa tra i 26 e i 45 anni, la maggior parte dei quali appartiene alla generazione Y (Millennials), seguita dal 16% appartenente alla Generazione Z e dal 14% di professionisti con più di 46 anni.



Age distribution (March'22)

L'eterogeneità dell'età dell'azienda ci impone di prestare attenzione alle dinamiche di lavoro del nostro team multigenerazionale. Quando parliamo di gestione dei talenti e dei team, dobbiamo prestare attenzione alle caratteristiche, ai bisogni e alle motivazioni delle diverse generazioni.

Per gestire queste differenze emergenti, ci impegniamo a:

- Sensibilizzare i leader sulla sfida di gestire team multigenerazionali e sulle diverse prospettive e preoccupazioni di ciascun gruppo generazionale.
- Investire nei processi di mentoring, promuovendo la coesistenza delle generazioni all'interno dei team di progetto, garantendo la trasmissione delle conoscenze e la riduzione di preconcetti e stereotipi tra i gruppi di età.
- Continuare a promuovere una cultura della formazione e del riciclo delle conoscenze.
- Coinvolgere i professionisti di tutte le fasce d'età nella riflessione e nella sensibilizzazione sull'esistenza della discriminazione di genere nel mercato del lavoro.



Comunità LGBTQ+

In NTT DATA EMEAL non tolleriamo alcun tipo di discriminazione o molestia dovuta all'orientamento sessuale o all'identità di genere. Per questo motivo, ci impegniamo costantemente per:

- Migliorare la conoscenza dei concetti relativi alla diversità sessuale e di genere.
- Sensibilizzare e normalizzare la presenza delle persone LGBTQ+ sul posto di lavoro.
- Creare un ambiente di lavoro in cui le persone LGBTQ+ possano sentirsi sicure e incluse.
- Nei casi di dress code specifici, questi dovrebbero essere rivisti per evitare gli stereotipi di genere. Le persone devono essere autorizzate ad indossare abiti conformi alla loro identificazione.
- Migliorare il protocollo interno che consente ai dipendenti transgender di cambiare nome mentre è in corso il processo di riassegnazione legale.
- Creare un sistema di benefici di conciliazione per le persone LGBTQ+ in azienda.

Il mondo sta cambiando per quanto riguarda le persone LGBTQ+ e il loro posto nella società e sul posto di lavoro. Con queste linee guida, intendiamo contribuire a un mondo equo per tutti, ponendo fine alle disuguaglianze, all'esclusione e alla discriminazione che le persone LGBTQ+ devono affrontare nel mondo del lavoro.



Promuovere e allineare le azioni locali

Uno degli scopi principali di questo documento è incoraggiare i paesi a sviluppare il loro piano strategico locale, con programmi e iniziative locali, allineati alla strategia globale DEI.

Il team globale DEI si impegna a garantire la conformità alla Policy DEI e a compiere tutti gli sforzi possibili per condividere i programmi e le iniziative esistenti nei diversi paesi, aiutando e facilitando la loro attuazione.

Comunicazione

La comunicazione interna ed esterna è uno strumento importante per diffondere le informazioni, creare awareness, allineare le azioni locali e posizionarsi come il brand e l'azienda diversificata e inclusiva che siamo.

Comprendendo l'importanza di questi strumenti, ci impegniamo a rivedere tutte le nostre comunicazioni interne ed esterne per garantire che siano inclusive e accessibili in tutti i loro formati.

Inoltre, incoraggiamo l'uso di pronomi identificativi nelle nostre piattaforme di lavoro per garantire il rispetto dell'identità del lavoratore, nonché l'uso di un linguaggio neutro dal punto di vista del genere nelle comunicazioni formali e informali.

06. Responsabilità

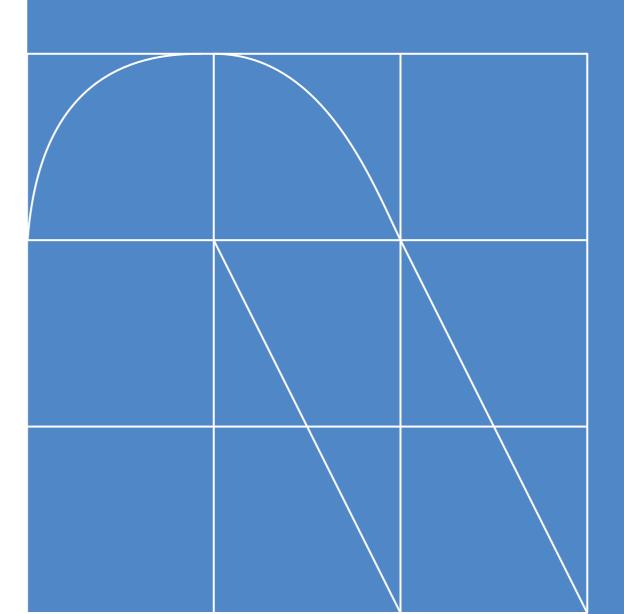
Revisione e aggiornamento annuale delle policy: Global Head of Culture, Talent, and Diversity.

Sviluppo di un piano strategico triennale per garantire l'applicazione della politica DEI.

Assicurare che questa politica abbia il pieno impegno di tutti i livelli dell'organizzazione, in particolare del team esecutivo.



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



Policy su Diversità, Equità e Inclusione

NTT DATA EMEAL

