

Uniqueness



Política de Diversidade

NTT DATA Europa e América Latina



Índice

01 Introdução

02 Declaração DEI da NTT DATA INC.

- Missão
 - Cultura
 - Valores
 - Como lideramos
-

03 Princípios e declarações

- Uniqueness
 - Alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU
 - Voluntariado
-

04 Propósito

05 Prioridades específicas

- Equidade de gênero
 - Pessoas com deficiência | Acessibilidade
 - Neurodiversidade
 - Comunidade LGBTQ+
 - Raça, etnia e nacionalidade
 - Diversidade generacional
-

06 Estratégia de Diversidade 2025/2026

- Recursos e políticas
 - Conscientização
 - Principais processos: Recrutamento e promoção
 - Ambiente de trabalho inclusivo
 - Equilíbrio e conciliação entre a vida pessoal e profissional
 - Modelo de governança
 - Universidade | Treinamento
 - Mentoria por pontos fortes
 - Ações locais e comunicação
-

7. Responsabilidades

Apêndice

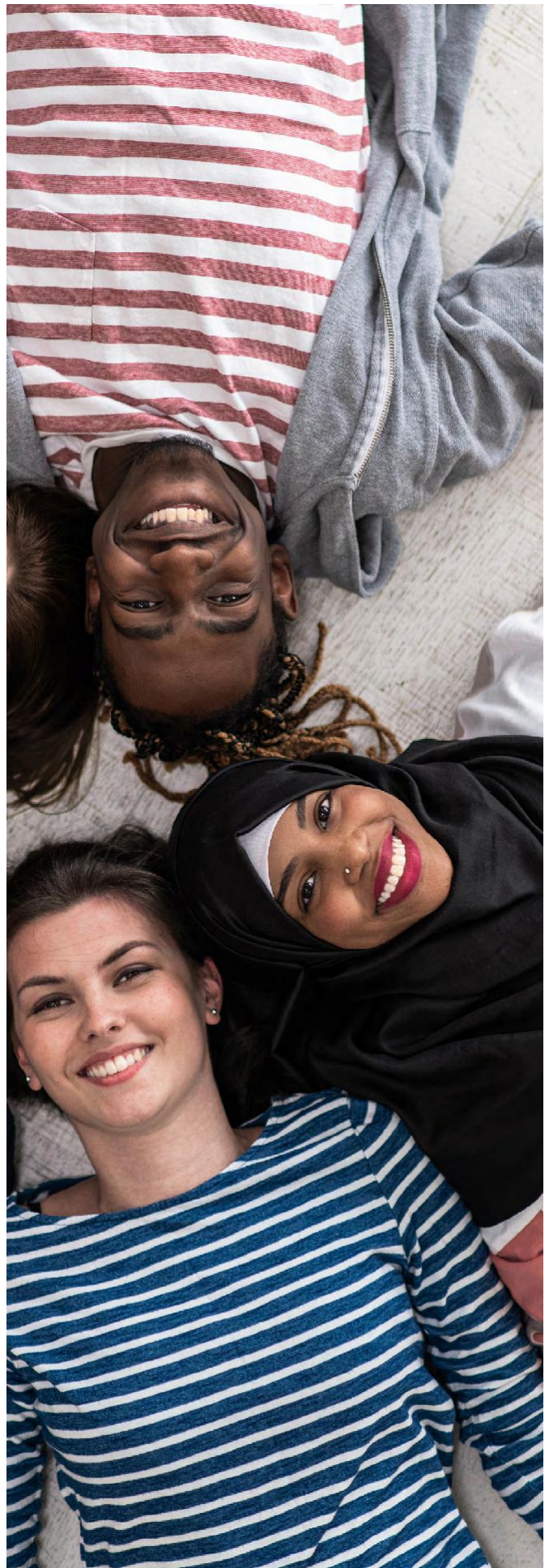
- Apêndice : Canal de denúncias

1. Introdução

Na NTT DATA Europa e América Latina (NTT DATA EU & LATAM), valorizamos as contribuições únicas de cada indivíduo e nos esforçamos para garantir oportunidades iguais para todos. Nosso compromisso se estende a garantir que todos em nossa organização se sintam incluídos, respeitados e valorizados, independentemente de identidade de gênero, orientação sexual, religião, cultura, nacionalidade, deficiência, idade, neurodivergência ou outras características pessoais e sociais.

Escopoda política e adaptação local

Este documento descreve as diretrizes globais para a promoção da diversidade, equidade e inclusão (DEI) na NTT DATA EU & LATAM. Embora essas diretrizes forneçam uma estrutura ampla, cada país é incentivado a desenvolver planos estratégicos de Diversidade locais, que atendam às necessidades regionais e estejam em conformidade com a política global. É fundamental compartilhar essa política com todos os funcionários da Europa e da América Latina para garantir a conformidade e incentivar o uso de medidas e benefícios da DEI, de acordo com as demandas de trabalho e as leis aplicáveis.



2. Declaração de Diversidade da NTT DATA

Missão

A NTT DATA Corporation tem como missão acelerar o sucesso de seus clientes e gerar um impacto positivo na sociedade por meio da inovação responsável.

Cultura

Ser o lugar onde as pessoas crescem

- Incentivamos o aprendizado contínuo, a resiliência e a aspiração, apoiando nossas pessoas em sua jornada para alcançar todo o seu potencial.
- Acreditamos que conversas honestas são aceleradoras da melhoria e do crescimento, ajudando indivíduos e equipes a evoluírem continuamente.
- Valorizamos perspectivas diversas e o trabalho em equipe, garantindo que todos se sintam valorizados e capacitados a contribuir.

Valores

Respeite todas as vozes

Crescemos ouvindo. Convidamos diferentes pontos de vista, valorizamos todas as origens e incentivamos o compartilhamento de perspectivas para aprendermos uns com os outros.

Pense grande. Seja ousado

Vamos além do que é esperado. A curiosidade nos move, a ambição nos impulsiona e a inovação é o que nos permite ultrapassar limites para moldar o futuro.

Entregue Resultados

Construímos confiança ao cumprir o que prometemos. Agimos com integridade, assumimos a responsabilidade por nossas ações — e sempre escolhemos fazer o que é certo.

Vencer Juntos

Elevamos uns aos outros. Colaboramos além de fronteiras, compartilhamos abertamente e vencemos como uma equipe global unida.

Cómo lideramos

Inspirar

Criamos um ambiente onde as pessoas se sentem energizadas e criativas. Desenvolvemos uma visão inspiradora, estabelecemos metas ambiciosas e celebramos conquistas e contribuições.

Empoderar

Orientamos nossas equipes para que desenvolvam soluções, em vez de oferecer todas as respostas. Estimulamos a autogestão, removendo barreiras e apoiando a tomada de decisões mais eficazes, ao mesmo tempo que responsabilizamos as equipes. Empoderamos as pessoas a correr riscos, experimentar e crescer.

Cuidar

Permitimos que cada membro da equipe contribua, adaptando nosso estilo de liderança e valorizando cada pessoa por aquilo que traz ao grupo. Patrocinamos ativamente o aprendizado e o crescimento, demonstrando um interesse genuíno pelo bem-estar de todos.

3. Declaração de princípios

Continuaremos trabalhando e aprimorando a DEI na empresa e na sociedade por meio de uma abordagem personalizada, considerando a autenticidade e a singularidade de cada pessoa e seu impacto no mundo.

Uniqueness

Na NTT DATA EU & LATAM, acreditamos que cada pessoa possui **pontos fortes únicos** que podem contribuir significativamente para o nosso sucesso coletivo.

Nós abraçamos a diversidade celebrando e respeitando as qualidades distintas que cada pessoa traz, promovendo um senso de inclusão e **pertencimento**, em toda a nossa organização.

Ao valorizar a diversidade e promover a **inclusão e a equidade**, cultivamos um ambiente **onde a criatividade e a inovação prosperam**.

Temos o compromisso de oferecer oportunidades iguais, tomar decisões com transparência e consistência e reconhecer as diversas origens e pontos fortes dos membros da nossa equipe.

Nosso foco em ajudar os funcionários a identificar e utilizar seus principais pontos fortes, tem como objetivo alcançar a excelência, tanto individualmente, quanto de forma colaborativa como equipe.

Essa abordagem não apenas maximiza nosso potencial coletivo, mas também promove um **local de trabalho** dinâmico e **solidário**, promovendo o sucesso e o crescimento de todos.

Uniqueness

O valor da diversidade

Alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas

A estratégia global de Diversidade descrita nesta política está alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas. Conforme destacado no Relatório de Sustentabilidade do ano fiscal de 2024, a NTT DATA está fazendo contribuições significativas para 9 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:



A Diversidade e Inclusão é um pilar estratégico fundamental para a sustentabilidade social da NTT DATA EU & LATAM, com o objetivo de promover uma sociedade melhor. A nossa estratégia de Diversidade é sustentada por objetivos claros e metodologias robustas para monitoramento, medição e relatórios, todos apoiados por regulamentos internacionais e obrigações de Due Diligence aplicáveis aos signatários do Pacto Global das Nações Unidas.

Como signatários do Pacto Global das Nações Unidas, temos o compromisso de promover a igualdade de gênero, aproveitando os talentos femininos e garantindo a transparência salarial.

Apoiamos a saúde física e emocional por meio de iniciativas sociais e de bem-estar, criando um ambiente em que os indivíduos tenham um senso de pertencimento, possam expressar todo o seu potencial e desfrutar de vidas prósperas e satisfatórias, de acordo com os princípios universais dos direitos humanos.

Em toda a política, é possível identificar a qual Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) cada iniciativa de Diversidade pertence, por meio de sinalização iconográfica.



Voluntariado

Os Programas de Voluntariado da NTT DATA EU & LATAM refletem a dedicação da empresa à Diversidade, bem como à sustentabilidade. Esses programas incentivam os funcionários a participar de atividades voluntárias fora do trabalho, promovendo uma cultura de responsabilidade social que se alinha com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Ao se concentrar em áreas como conservação ambiental, educação e inclusão social, especialmente em regiões carentes, esses programas permitem que os funcionários contribuam para causas significativas, refletindo o compromisso da empresa com a Diversidade.

Essas iniciativas representam um esforço coletivo de toda a organização para promover mudanças sociais e ambientais significativas. Esses programas são estruturados para serem inclusivos e flexíveis, garantindo que todos os funcionários, independentemente de sua função ou formação, tenham oportunidades iguais de participar.

A participação é voluntária e independem das responsabilidades de trabalho, promovendo justiça e equidade na força de trabalho.

Gerenciados pela área de Sustentabilidade & ESG (Environmental, Social & Governance) e pela Fundação NTT DATA, os Programas de Voluntariado apóiam iniciativas locais e regionais, reforçando o compromisso da nossa empresa, com os princípios de Diversidade.

As avaliações anuais de impacto demonstram ainda mais como esses esforços contribuem para as metas mais amplas da empresa de criar um mundo mais equitativo e sustentável.

Para obter mais informações, visite nossos portais de voluntariado, [The Blue Wave](#) e [NTT DATA Foundation](#).



4. Propósito



O propósito desta política é criar um ambiente de trabalho em que todos os indivíduos se sintam valorizados, respeitados e apoiados, independentemente de seu histórico ou identidade.

Nossos principais objetivos são:

- **Promover a diversidade:** Incentivar uma força de trabalho diversificada, atraindo, contratando e retraindo indivíduos de uma ampla gama de origens e experiências.
- **Garantir a equidade:** Criar processos justos e imparciais para todos os funcionários, garantindo acesso igualitário a oportunidades, recursos e suporte para crescimento e avanço profissional.
- **Promover a inclusão:** Desenvolver uma cultura em que todas as vozes sejam ouvidas e os funcionários se sintam capacitados a contribuir com suas perspectivas exclusivas e a se envolver totalmente em seu trabalho.
- **Cultivar o pertencimento:** Certificar de que todos os funcionários tenham um profundo senso de conexão e aceitação dentro da organização, sabendo que são parte integrante da equipe.
- **Aprimorar o desempenho organizacional:** Aproveitar os diversos talentos para impulsionar a criatividade e a inovação.
- **Apoiar a melhoria contínua:** Investir na educação e no desenvolvimento do DEI.
- **Alinhar-se com a responsabilidade ética e social:** Compromisso com práticas éticas e responsabilidade social, promovendo ativamente os princípios da DEI na organização e na comunidade em geral.

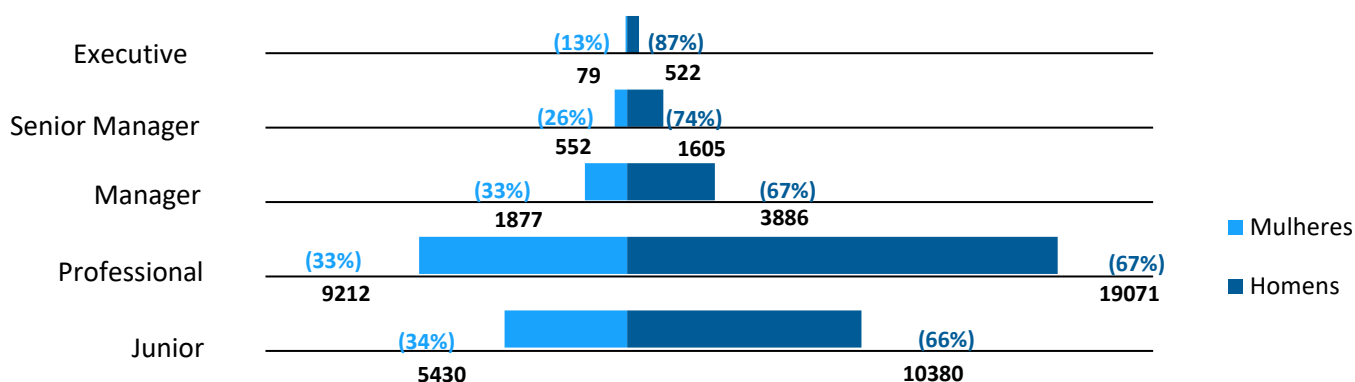
Ao atingir esses objetivos, pretendemos criar um local de trabalho equitativo e inclusivo que beneficie todas as partes interessadas.

5. Prioridades específicas

Equidade de gênero

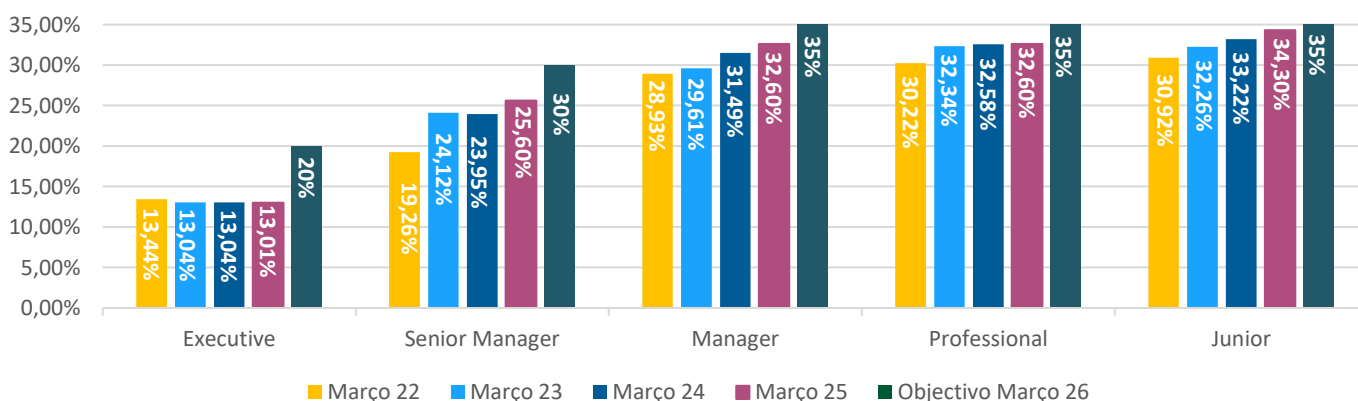
Na NTT DATA EU & LATAM, temos o compromisso de garantir a equidade salarial em todas as categorias profissionais e promover um ambiente em que os funcionários sejam valorizados com base em suas habilidades e contribuições, independentemente da identidade de gênero, expressão de gênero ou qualquer outra variável de diversidade. No entanto, conforme mostrado na **Pirâmide de Equidade de Gênero (Março de 2025)**, reconhecemos que persiste um desequilíbrio de gênero com uma disparidade notável no **nível executivo**, em que apenas **13%** dos cargos são ocupados por mulheres, em comparação com **87%** de homens. Esse desequilíbrio também é visível em outras funções gerenciais e sênior, enfatizando a necessidade de foco contínuo na igualdade de gênero em todos os níveis.

Pirâmide de equidade de gênero da NTT DATA EU e LATAM (Março de 2025)



Conforme ilustrado no gráfico abaixo, estabelecemos metas específicas para aumentar a porcentagem de mulheres em cargos importantes até o ano fiscal de 25. Embora tenha havido progresso, com a representação das mulheres aumentando constantemente de **março de 22 a março de 25**, o gráfico destaca a necessidade de foco contínuo, principalmente nos níveis de **Executive** e **Senior Manager**, onde os números atuais são de **13,01%** e **25,60%**, respectivamente. Nossa meta é atingir **20%** no nível executivo e **30%** no nível de gerentes seniores até **março de 2026**, refletindo nosso compromisso com a igualdade e a diversidade de gênero.

Objetivos de HC de mulheres, para o final do FY'25



Para enfrentar esses desafios, estamos implementando uma **linha de trabalho** abrangente **para a diversidade de gênero**, que inclui várias medidas importantes:

Práticas de recrutamento e contratação

- **Recrutamento direcionado:** desenvolver e executar estratégias para atrair e contratar mais mulheres, para funções de consultoria e STEAM. Isso envolve parcerias com instituições educacionais, participação em plataformas de carreira voltadas para a diversidade e criação de anúncios de emprego inclusivos

- **Contratação sem preconceitos**

Treinar gerentes de contratação para reconhecer e mitigar preconceitos inconscientes. Use entrevistas estruturadas e painéis de contratação diversificados para garantir uma avaliação justa de todos os candidatos, independentemente da identidade de gênero.

Desenvolvimento e retenção de talentos

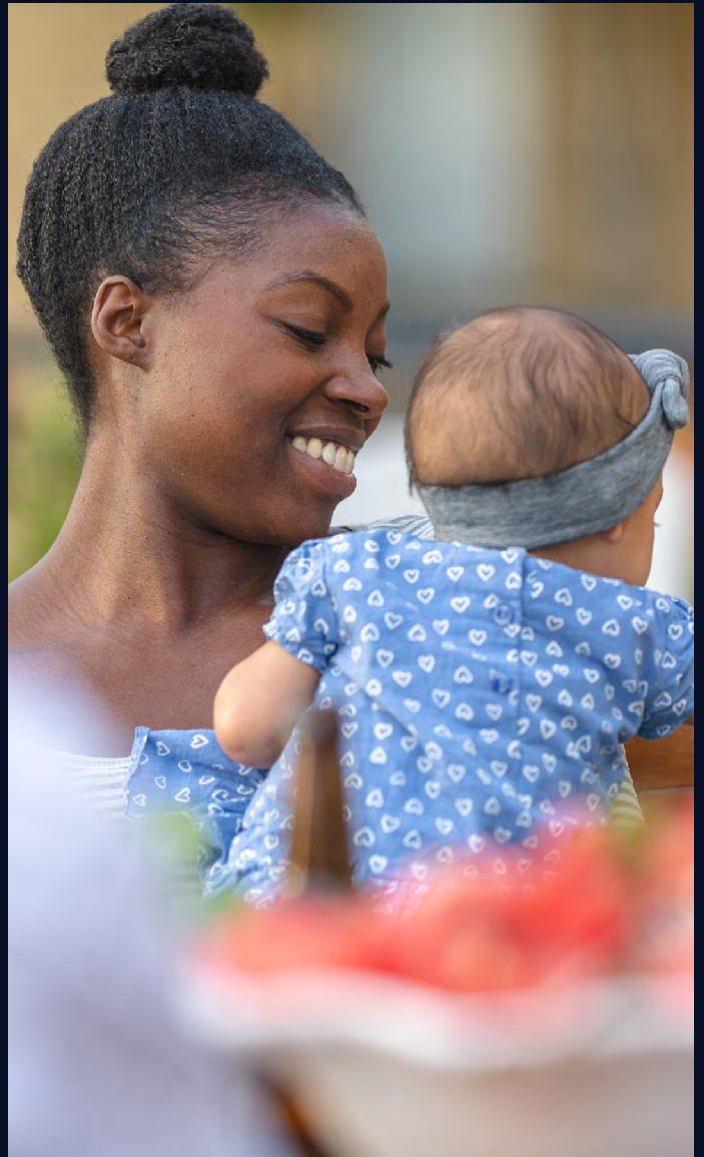
- **Programas de mentoria:** iniciativas para envolver as mulheres, como o programa **Women Together**, que reúne profissionais emergentes do sexo feminino com líderes senior, para sessões de mentoria. Esse programa oferece orientação, oportunidades de networking e suporte para o avanço na carreira, ajudando as participantes a navegar em suas carreiras e a obter insights de mentores experientes.
- **Treinamento de liderança:** oferecer treinamento de liderança para desenvolver as habilidades, a confiança e a prontidão de mulheres e indivíduos não binários para cargos executivos. O programa **Women Together** inclui treinamento em liderança inclusiva para todos os mentorados e seus mentores, que são executivos de todas as identidades de gênero.

Políticas de trabalho flexíveis

- **Equilíbrio entre vida pessoal e profissional:** promover horários de trabalho flexíveis, opções de trabalho remoto e outras políticas favoráveis à família para ajudar os funcionários a equilibrar as responsabilidades profissionais e pessoais, independentemente da identidade de gênero.
- **Licença parental:** garantir políticas equitativas de licença parental para todas as identidades de gênero, implementando o **programa Parents, We Care**. Essa iniciativa oferece suporte abrangente a todos os pais quando retornam, reduzindo as interrupções na carreira e promovendo uma abordagem equilibrada da vida profissional e familiar.

Promoções e avaliações de desempenho

Para resolver o desequilíbrio de gênero em nossa equipe executiva e garantir oportunidades equitativas, é fundamental examinar e aprimorar nossas práticas de promoção. Temos o compromisso de criar um processo de promoção justo em que todos os funcionários, independentemente do gênero, tenham chances iguais de progredir na empresa.



- **Oportunidades de promoção equitativas:** garantir o aumento ou a manutenção da porcentagem de mulheres candidatas consideradas para promoção em cada categoria, em relação aos níveis anteriores. Essa abordagem ajuda a resolver os desequilíbrios de gênero e apoia um pipeline de liderança diversificado.
- **CrITÉRIOS transparentes:** implementar e comunicar critérios claros para promoções e avaliações de desempenho.

A transparência na forma como as promoções são concedidas ajuda a criar confiança e garante que todos os funcionários entendam os caminhos para o avanço na carreira.

Revisões e ajustes periódicos: realize revisões periódicas dos processos de promoção e das avaliações de desempenho para identificar e abordar quaisquer vieses ou disparidades. **Revisar a missão** das mulheres na empresa, garantindo oportunidades iguais nos processos de promoção.

Cultura inclusiva e conscientização

- **Treinamento em Diversidade:** oferecer treinamento contínuo em DEI com foco em igualdade de gênero, preconceito inconsciente e promoção de um local de trabalho inclusivo para todas as identidades de gênero.
- **Grupos de recursos para funcionários (ERGs):** apoiar os ERGs voltados para a diversidade de gênero, oferecendo plataformas para que mulheres, indivíduos não binários e aliados compartilhem experiências, ofereçam apoio e defendam mudanças.

Prestação de contas e métricas

- **Acompanhamento do progresso:** estabeleça métricas e KPIs claros para monitorar o progresso das iniciativas de igualdade de gênero. Comunique regularmente essas métricas à Equipe Executiva e às partes interessadas para garantir a transparência e a responsabilidade.
- **Responsabilidade executiva:** responsabilizar a equipe executiva pelo cumprimento das metas de diversidade de gênero, incorporando esses objetivos em suas avaliações de desempenho e estruturas de incentivo. Assegurar que os gerentes e CEOs dos países estejam ativamente envolvidos e conduzindo os esforços para a Diversidade..

Ao implementar esta Estrutura de Equidade de Gênero, a NTT DATA Europe & LATAM pretende cultivar um local de trabalho mais equilibrado e inclusivo. Esse compromisso aprimorará nossa cultura organizacional e impulsionará a inovação, aproveitando os diversos talentos e perspectivas de todos os funcionários.



Pessoas com deficiência | Acessibilidade

Na NTT DATA EU & LATAM, temos o compromisso de garantir a acessibilidade e a integração de pessoas com deficiência em nossa força de trabalho, o que é uma das principais prioridades de nossa estratégia DEI. Temos o compromisso de criar um ambiente inclusivo onde todos os funcionários, independentemente de suas habilidades, possam prosperar e contribuir com todo o seu potencial.

Nosso compromisso:

- 1. Foco nos pontos fortes:** enfatizamos os pontos fortes e as contribuições únicas das pessoas com deficiência, valorizando suas habilidades profissionais além de qualquer deficiência. Nossa abordagem garante que todos os funcionários sejam reconhecidos por seus talentos e potencial.
- 2. Ajustes necessários:** fornecemos acomodações e ajustes razoáveis para permitir que as pessoas com deficiência desempenhem suas funções de forma eficaz e inclusiva. Isso inclui a modificação de espaços de trabalho, ferramentas e tecnologias para atender às necessidades individuais.
- 3. Parcerias:** colaboramos com organizações externas para aprimorar nosso entendimento sobre inclusão e acessibilidade. Essas parcerias nos ajudam a implementar melhores práticas e melhorar continuamente nosso ambiente de trabalho.
- 4. Programas locais:** promovemos e apoiamos iniciativas locais que visam à contratação, ao treinamento e à integração de pessoas com deficiência. Esses programas foram criados para atender a necessidades regionais específicas e facilitar a inclusão bem-sucedida de pessoas com deficiência em nossas equipes.
- 5. Métricas de contratação:** monitoramos e acompanhamos a porcentagem de pessoas com deficiência em nossa força de trabalho, com o objetivo de atingir **pelo menos 2% do quadro de funcionários da Europa e da América Latina até o ano fiscal de 2024**. Atualmente, estamos em **1,41%**, demonstrando progresso, mas ainda há trabalho a ser feito para atingir nossa meta.



Neurodiversidade

Na NTT DATA EU & LATAM, consideramos a neurodiversidade como um elemento central de nossa estratégia de Diversidade, reconhecendo as perspectivas as contribuições que os indivíduos neurodivergentes trazem para nossa organização.

Para dar suporte eficaz aos funcionários neurodivergentes, recomendamos as seguintes ações e iniciativas:

1. Arranjos de trabalho flexíveis: implementação de horários de trabalho ajustáveis, espaços de trabalho silenciosos e tecnologias de cancelamento de ruído para acomodar as necessidades sensoriais e cognitivas. Esses ajustes ajudam os funcionários neurodivergentes a ter o melhor desempenho possível, alinhando o ambiente de trabalho às suas necessidades individuais.

2. Diversos mecanismos de *feedback*: ofereça várias opções de *feedback*, incluindo formatos escritos, verbais e digitais, para permitir que os funcionários se comuniquem da maneira que melhor lhes convier. Realize *check-ins* regulares e individualizados para garantir que os funcionários neurodivergentes tenham oportunidades de discutir suas necessidades e experiências.

3. Treinamento de liderança: ofereça treinamento **especializado** para que os líderes aprimorem sua compreensão da neurodiversidade. Isso inclui a promoção de uma cultura de empatia e respeito e o reconhecimento das contribuições exclusivas dos funcionários neurodivergentes.

4. Práticas inclusivas: projetar processos de recrutamento, desenvolvimento e avaliação de desempenho para incluir indivíduos neurodivergentes, concentrando-se em aproveitar seus pontos fortes cognitivos e garantir que eles sejam valorizados e integrados à equipe.

Com a adoção dessas recomendações, a NTT DATA EU & LATAM pretende criar um local de trabalho solidário e inclusivo, no qual os funcionários neurodivergentes tenham autonomia para ter sucesso e contribuir de forma significativa para nossas metas organizacionais.



LGBTQ+ comunidade

Na NTT DATA EU & LATAM, não toleramos nenhum tipo de discriminação ou assédio devido à orientação sexual ou à identidade e expressão de gênero. Por esse motivo, estamos trabalhando continuamente para:

- Ter conhecimento aprimorado de conceitos e leis relacionados à diversidade sexual e de gênero.
- Aumentar a conscientização e normalizar a presença de pessoas LGBTQ+ no local de trabalho.
- Criar um ambiente de trabalho onde as pessoas LGBTQ+ possam se sentir seguras e incluídas.
- Nos casos em que os códigos de vestimenta são aplicáveis, eles devem ser revisados para evitar estereótipos de gênero. As pessoas devem ter permissão para usar roupas de acordo com sua identificação.
- Criar um sistema de benefícios de conciliação igualitário para as pessoas LGBTQ+ na empresa.



Diretrizes para o procedimento de mudança de nome para funcionários transgêneros

Temos o compromisso de promover um local de trabalho inclusivo que respeite as identidades de todos os funcionários. Esta diretriz descreve o procedimento para funcionários transgêneros que desejam alterar seu nome nos registros da empresa.

Procedimento:

- 1. Solicitação inicial:** os funcionários devem entrar em contato com a equipe local de People para iniciar o processo de mudança de nome, garantindo que a solicitação seja tratada com sensibilidade e de acordo com as leis locais.
- 2. Documentação:** dependendo do país, os funcionários talvez precisem fornecer a documentação relevante para respaldar sua solicitação. A equipe de People orientará os funcionários sobre quaisquer requisitos específicos.
- 3. Coordenação com a equipe de TI:** a equipe de People deve se coordenar com a equipe de IT, para atualizar o nome do funcionário em todos os sistemas da empresa, incluindo e-mail e diretórios internos.
- 4. Confidencialidade:** todas as informações relacionadas à mudança de nome serão tratadas confidencialmente, garantindo a privacidade e o respeito ao funcionário.

Esse processo reflete o nosso compromisso com a diversidade, a equidade e a inclusão, garantindo um ambiente de apoio para todos os funcionários e a conformidade com as leis locais.

O mundo está mudando em relação às pessoas LGBTQ+ e seu lugar na sociedade e no local de trabalho. Com essas diretrizes, pretendemos contribuir para um mundo igualitário para todos por meio do fim das desigualdades, da exclusão e da discriminação que as pessoas LGBTQ+ enfrentam no mundo do trabalho.

Raça, etnia e nacionalidade

A NTT DATA EU & LATAM, opera em 23 regiões e temos membros da equipe que representam mais de 90 nacionalidades. Essa diversidade enriquece nossa cultura, promove a inovação e impulsiona a criatividade, mas também traz diferenças únicas em hábitos e crenças.

É essencial entender as diferentes percepções culturais e regionais de termos como "raça", "etnia" e "nacionalidade". Embora "raça" possa ser um conceito importante, em algumas regiões, ela pode ser considerada desatualizada ou inadequada em outras. Incentivamos o uso de uma linguagem mais ampla e inclusiva, como "origens diversas" ou "identidades culturais", que possa ser aplicadas universalmente.

Para evitar qualquer tipo de discriminação com base em raça, etnia ou nacionalidade, nós nos comprometemos a:

- Conscientizar e promover o respeito pela coexistência de diferentes origens, práticas culturais e crenças religiosas dentro da empresa.
- Desenvolvimento de estratégias e ações para reduzir o preconceito cultural e religioso.
- Divulgar informações sobre a história e o impacto do racismo e dos diferentes grupos raciais e étnicos.
- Criar conscientização sobre a discriminação racial e étnica e a injustiça na sociedade.
- Cultivar a diversidade e lidar com preconceitos inconscientes em todos os níveis da empresa.
- Criar espaços genuinamente seguros onde as pessoas possam compartilhar suas experiências abertamente.





Diversidade geracional

Na NTT DATA EU & LATAM, nos dedicamos a criar um ambiente adaptável e de apoio que aproveite os pontos fortes de uma força de trabalho multigeracional. Acreditamos no incentivo à colaboração, na facilitação da transferência de conhecimento e na promoção do respeito mútuo entre todos os funcionários.

1. Conscientização: nosso objetivo é aumentar a conscientização sobre a importância e os benefícios da diversidade geracional no local de trabalho.

2. Novas práticas de trabalho: temos o compromisso de adaptar nossas práticas e políticas no local de trabalho para atender às necessidades de uma faixa etária diversificada. Isso inclui:

- Arranjos de trabalho flexíveis.
- Oportunidades de aprendizado e desenvolvimento contínuos.

3. Intercâmbio de gerações (GenEx): Incentivamos a facilitação da transferência de conhecimento e experiência entre gerações por meio de:

- Programas de mentoria.
- Plataformas colaborativas.

4. Capacitação de funcionários mais velhos: incentivamos e apoiamos o desenvolvimento contínuo e o envolvimento de funcionários mais velhos por meio de:

- Oportunidades de desenvolvimento de carreira.
- Programas de saúde e bem-estar.

Temos orgulho de ter uma força de trabalho diversificada, com 71% de nossos profissionais com idade entre 26 e 45 anos e 17% com mais de 45 anos. Valorizamos profundamente as contribuições e perspectivas exclusivas que todas as faixas etárias trazem para a nossa organização, promovendo um ambiente inclusivo onde todos prosperam.



6. Estratégia de Diversidade 2025/2026

Ao enfrentar os desafios exclusivos do mercado STEAM, nossa estratégia global se concentra nas seguintes áreas principais:

- **Criação de capacidades e políticas:** Estabelecimento de estruturas e políticas sólidas para apoiar as iniciativas do DEIB em todos os níveis da organização.
- **Conscientização sobre preconceitos inconscientes:** garantir que todos os funcionários estejam cientes dos preconceitos inconscientes e de seu impacto, promovendo uma mentalidade mais inclusiva.
- **Foco nos principais processos:** Priorização de processos críticos, como recrutamento e promoção, que têm uma influência significativa no alcance de nossas metas de Diversidade.
- **Criação de um ambiente de trabalho inclusivo:** Promovendo a segurança psicológica e a liderança inclusiva como elementos fundamentais para o sucesso na obtenção de um local de trabalho equitativo.
- **Governança da Diversidade para o sucesso:** Implementação de um modelo de governança sólido para garantir que os esforços para a diversidade sejam bem coordenados e impactantes.
- **Treinamento de Diversidade direcionado:** Oferecer programas de treinamento específicos para aprimorar a compreensão e a aplicação dos princípios da Diversidade.
- **Mentoria por pontos fortes:** Aproveitamento de uma abordagem de mentoria baseada em pontos fortes para capacitar indivíduos e promover o crescimento.
- **Adaptação local:** Adaptar nossa estratégia global para atender às necessidades locais específicas por meio de ações direcionadas.



Recursos e políticas

Nosso foco é capacitar as equipes locais com as habilidades, o conhecimento e os recursos necessários para implementar com sucesso as iniciativas de DEI.

Ao desenvolver a capacidade interna, garantimos que as equipes estejam equipadas para promover mudanças significativas em todos os níveis.

Além disso, desenvolvemos políticas claras e de apoio que orientam a aplicação efetiva desses recursos, promovendo a consistência e o alinhamento em toda a organização.

Isso permite que as equipes se apropriem de seus esforços para a diversidade e, ao mesmo tempo, contribuam para as metas organizacionais mais amplas de diversidade, equidade, inclusão e pertencimento.

Conscientização

Acreditamos que a promoção da Diversidade começa com a conscientização sobre os fatores que contribuem para a discriminação consciente e inconsciente, bem como com o reconhecimento dos privilégios que alguns grupos podem ter.

Para lidar com isso, implementamos campanhas específicas, **comunicações internas** e **programas de treinamento** com o objetivo de destacar o valor da diversidade e a importância da inclusão. Nossos esforços se concentram em **combater o preconceito inconsciente**, desafiar os estereótipos culturais e celebrar os indivíduos como colaboradores únicos.

Ao equipar os funcionários com o conhecimento e as ferramentas para desafiar suas suposições e adotar perspectivas diversas, contribuimos para um ambiente de trabalho mais positivo e inclusivo. Além disso, cada país ou região de nossa organização tem a flexibilidade de desenvolver iniciativas para a diversidade personalizadas que reflitam seus contextos culturais específicos, garantindo que nossa abordagem permaneça relevante e impactante. Esses esforços coletivos alinham toda a empresa à nossa estratégia de Diversidade, reforçando nossos valores e o compromisso de criar um local de trabalho mais equitativo.

Aumentar a conscientização em todos os níveis da organização aprimora nossos valores fundamentais de curiosidade, colaboração e engajamento, além de impulsionar nosso compromisso de promover um ambiente inclusivo e dinâmico. Por meio dessas iniciativas, continuamos a construir uma organização mais equitativa e bem-sucedida.



Principais processos

Recrutamento

O processo de recrutamento é, muitas vezes, o primeiro contato que os candidatos têm com a nossa empresa, e é fundamental apresentar nossa cultura e nossos valores de forma eficaz.

Temos o compromisso de:

- **Treinamento e ferramentas:** Garantir que as equipes de recrutamento sejam treinadas e equipadas para evitar preconceitos e defender a diversidade e a equidade.
- **Responsabilidade da liderança:** Conscientizar os líderes e executivos de seu papel na promoção da diversidade.
- **Integração e conscientização:** Apresentar aos novos contratados nossas políticas e programas de Diversidade, garantindo que eles entendam e cumpram as normas desde o primeiro dia.
- **Alinhamento com os princípios de Diversidade:** Assegurar que todas as novas contratações estejam alinhadas com a cultura de nossa empresa e com os princípios fundamentais de Diversidade, para manter e fortalecer nosso compromisso com a diversidade, a equidade e a inclusão.

Iniciativas adicionais:

- Implementar práticas de recrutamento inclusivas. Formar parcerias com instituições educacionais e comunitárias.
- Desenvolver programas de estágio e iniciativas de desenvolvimento de talentos.

Promoção

O processo de promoção é um momento crucial tanto para os indivíduos quanto para a empresa. É essencial garantir que todos os líderes e executivos envolvidos em promoções estejam cientes dos possíveis vieses e preconceitos que podem influenciar suas decisões.

Promover o treinamento em Diversidade: Ofereça um treinamento abrangente sobre DEI para todos os líderes e executivos envolvidos em promoções. Esse treinamento deve abordar o preconceito inconsciente e promover a compreensão de práticas equitativas.

Revisar processos e KPIs: Avalie regularmente os processos de promoção e as métricas de desempenho, tanto em nível global quanto local. Use essa análise para desenvolver planos de ação que promovam a justiça e apoiem os objetivos sustentáveis de diversidade, equidade e inclusão (DEI).

Avaliação de desempenho:

- **Avaliações sem preconceitos:** Implementar medidas para garantir que as avaliações de desempenho sejam conduzidas de forma imparcial. Desenvolva diretrizes para reduzir a parcialidade e promover a justiça na avaliação do desempenho dos funcionários.
- **Práticas justas de promoção:** Estabelecer e aplicar políticas que garantam práticas de promoção equitativas. Revisar regularmente essas políticas para manter a imparcialidade e abordar quaisquer disparidades emergentes.
- **Critérios transparentes:** Definir e comunicar claramente os critérios para promoções e avaliações de desempenho. A transparência nesses processos ajuda a criar confiança e garante que todos os funcionários entendam os caminhos para o avanço na carreira.

Ao nos concentrarmos nessas áreas, nosso objetivo é criar um processo de promoção que seja justo, transparente e inclusivo, apoiando o desenvolvimento e o avanço de todos os funcionários da organização.

Ambiente de trabalho inclusivo



Segurança psicológica

A segurança psicológica e um ambiente inclusivo são essenciais para garantir que todos os funcionários se sintam valorizados e ouvidos. Essas condições aumentam a produtividade, estimulam a criatividade e fortalecem a coesão da equipe, contribuindo, em última análise, para o sucesso e o crescimento da organização.

- **Comunicação aberta:** Incentive o diálogo por meio de reuniões regulares da equipe e mecanismos de feedback anônimos. Treine os líderes em escuta ativa para garantir que os funcionários se sintam ouvidos e valorizados.
- **Respeito e inclusão:** Forme equipes diversificadas e ofereça treinamento em competência cultural. Aplique uma política de tolerância zero para discriminação e assédio, com canais de denúncia claros e ações imediatas.
- **Liderança de apoio:** Os líderes devem ser modelos de comportamento inclusivo, praticar a transparência, delegar responsabilidades e reconhecer as iniciativas dos funcionários.
- **Saúde mental e bem-estar:** Oferecer recursos para promover a saúde mental e o bem-estar.

- **Treinamento e desenvolvimento:** Incentivar fortemente o treinamento em Diversidade e promover oportunidades de aprendizado contínuo.

- **Feedback e aprimoramento:** Utilizar pesquisas regulares para obter feedback anônimo e desenvolva planos de ação com base nessas informações. Comunicar o progresso e ajustar as políticas para aprimoramento contínuo.

- **Colaboração:** Promover atividades inclusivas e colaboração interdepartamental. Reconhecer as contribuições por meio de programas formais e reconhecimento personalizado.

- **Senso de pertencimento:** Implementar iniciativas para promover o engajamento dos funcionários e criar uma atitude proativa. Essas práticas garantem que os funcionários se sintam seguros, respeitados e capacitados, o que gera satisfação, produtividade e um forte senso de pertencimento.

Liderança inclusiva

Ao liderar de forma inclusiva, tanto os altos executivos quanto a gerência intermediária ajudam a construir uma cultura de pertencimento, na qual cada funcionário se sente respeitado e capacitado a contribuir com o seu melhor. Essa abordagem não apenas aumenta a satisfação e a retenção dos funcionários, mas também impulsiona a inovação e o sucesso comercial, posicionando a NTT DATA EU & LATAM como líder em nosso setor.

Papel dos altos executivos

Para os altos executivos, isso significa definir o tom a partir do topo, defendendo iniciativas para a Diversidade.

Os executivos devem ser modelos de comportamento inclusivo, comprometer-se com a tomada de decisões transparentes e patrocinar ativamente talentos diversificados, garantindo que a DEI esteja incorporada em nossas metas estratégicas e na cultura corporativa.

Papel dos Managers

Os Managers desempenham um papel fundamental na tradução desses compromissos em práticas cotidianas. Os Managers são responsáveis por criar um ambiente inclusivo em suas equipes, promover a comunicação aberta e lidar com preconceitos. Eles devem implementar as políticas de Diversidade de forma consistente, oferecer apoio e oportunidades de desenvolvimento para todos os membros da equipe e garantir que todas as vozes sejam ouvidas e valorizadas.

Ao incorporar a liderança inclusiva, os gerentes podem:

- Modelar comportamentos inclusivos: Demonstrar justiça, empatia e respeito em suas interações, estabelecendo um padrão para suas equipes.
- Impulsionar as iniciativas de Diversidade: Traduzir as estratégias de DEI em planos acionáveis e integrá-los às operações diárias.
- Promover um senso de pertencimento: Criar um ambiente em que todos os funcionários se sintam valorizados e incluídos, o que pode aumentar o moral e a produtividade.
- Identificar e lidar com preconceitos: Reconhecer e atenuar preconceitos inconscientes na contratação, nas promoções e na dinâmica da equipe.
- Melhorar o desempenho da equipe: Aproveitar as diversas perspectivas para impulsionar a inovação, a solução de problemas e a tomada de decisões.



Equilíbrio e conciliação entre a vida profissional e pessoal

Na NTT DATA EU & LATAM, reconhecemos a importância vital de alcançar um equilíbrio harmonioso entre as responsabilidades profissionais e a vida pessoal. Estamos empenhados em apoiar nossos funcionários nessa busca por meio de iniciativas que atendam a diversas necessidades e promovam o bem-estar geral.

Historicamente, as mulheres sempre enfrentaram maiores impactos das responsabilidades parentais e de cuidado. Para resolver esse problema, oferecemos várias iniciativas importantes.

Modelo Be Flex

O modelo "Be Flex" oferece arranjos de trabalho flexíveis que permitem que todos os funcionários gerenciem seus horários da maneira que melhor atenda às suas necessidades pessoais e profissionais. Essa abordagem aumenta a produtividade, a satisfação no trabalho e o bem-estar geral. Ele apóia o equilíbrio entre a vida profissional e o cuidado com os membros mais velhos da família.

Parents, We Care

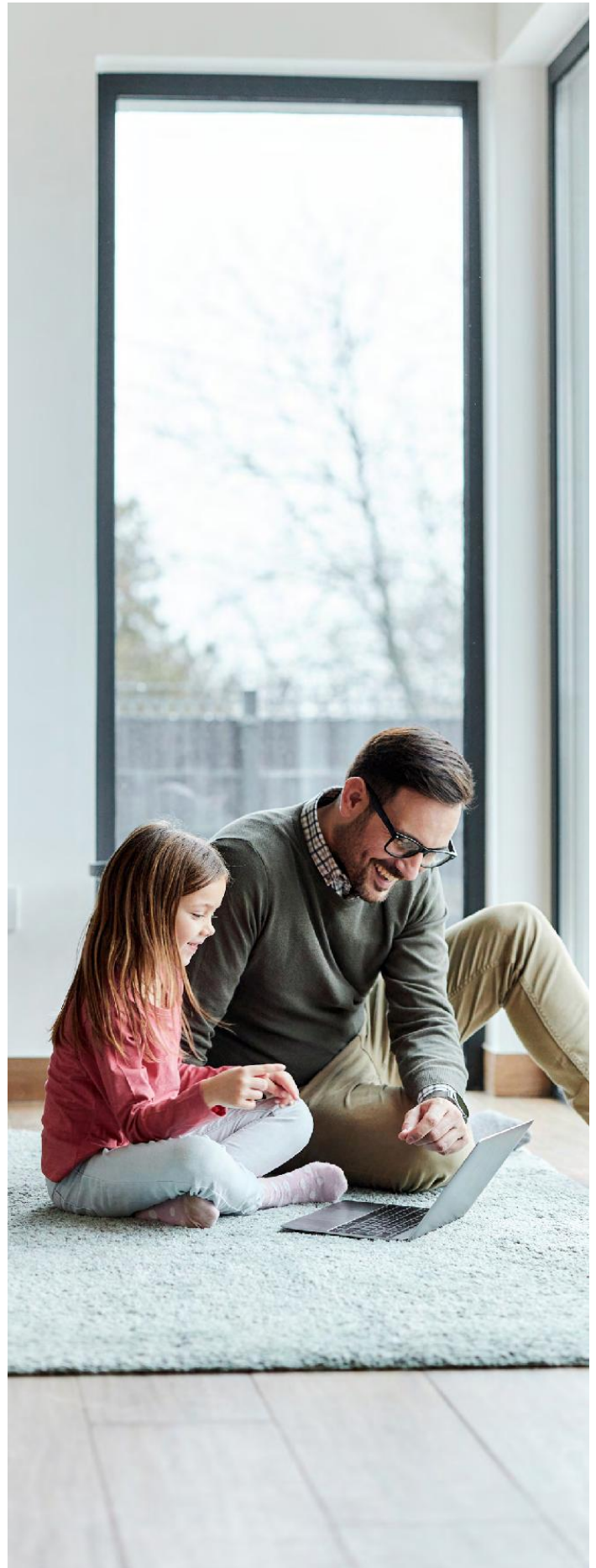
Nosso programa "Parents, We Care" apóia pais, responsáveis legais e cuidadores primários durante a jornada da paternidade. Esse programa ajuda a gerenciar as responsabilidades duplas de cuidado e carreira com componentes-chave que incluem:

Informações: orientação clara sobre procedimentos internos e externos, coparentalidade e cuidados.

- ERGs: comunidades de pais e cuidadores para apoio de colegas.
- Embaixadores: representantes locais para promover e apoiar a iniciativa.
- Seminários e palestras: sessões educativas sobre criação de filhos e cuidados.

Bem-estar

Temos o compromisso de melhorar o bem-estar pessoal, o que inclui saúde física, apoio psicológico e conexões sociais. Nossas iniciativas são projetadas para apoiar uma abordagem holística do bem-estar dos funcionários, garantindo que todos os cuidadores possam prosperar tanto no trabalho quanto em casa.



Modelo de governança

Na NTT DATA EU & LATAM, a Diversidade é um pilar integral de nossa estratégia corporativa. Para garantir que os princípios da Diversidade sejam efetivamente integrados em nossas operações e promovam mudanças significativas, é essencial estabelecer um modelo de governança robusto.

Compromisso do CEO e dos Country Managers

O CEO e os Country Managers desempenham um papel fundamental no endosso e na condução das iniciativas de Diversidade. Suas responsabilidades incluem:

- Apoiar a Agenda de Diversidade e participar ativamente das iniciativas, para definir um tom que priorize a diversidade e a inclusão.
- Possuir e conduzir os KPIs de Diversidade, garantindo que eles se alinhem aos objetivos da NTT DATA e sejam monitorados de forma consistente.
- Alocar os recursos necessários para atingir as metas de Diversidade.

Revisão regular dos KPIs

Para manter a responsabilidade e impulsionar o progresso, é essencial revisar os KPIs de Diversidade regularmente. Nossas atuais prioridades de Diversidade são a **igualdade de gênero** e a **integração de pessoas com deficiências**. Para impulsionar o progresso nessas áreas e em outras dimensões, recomendamos as práticas a seguir:

1. Revisões mensais de KPIs de gênero: Realize revisões em nível nacional para acompanhar o progresso, abordar obstáculos e ajustar estratégias. Use os dados do KPI para tomar decisões informadas e aprimorar as políticas.
2. Relatórios abrangentes: Forneça atualizações transparentes sobre o desempenho dos KPIs e obtenha feedback para refinar as estratégias.

Um modelo de governança forte é crucial para a implementação bem-sucedida das iniciativas de DEI. Ao garantir o compromisso da liderança, revisar regularmente os KPIs e focar em nossas prioridades atuais, garantimos que a Diversidade continue sendo uma prioridade estratégica e reforçamos nosso compromisso de criar um ambiente onde todos os funcionários possam prosperar.





Universidade | Treinamento

Acreditamos que o treinamento é fundamental para aumentar a conscientização sobre Diversidade e ajudar nosso pessoal a minimizar o viés inconsciente nos processos de tomada de decisão.

Durante esse período de transição, à medida que integramos novos escritórios, temos o compromisso de:

- **Conteúdo inclusivo:** garantir que todos os cursos de treinamento transmitam mensagens e conteúdos inclusivos.
- **Plataformas acessíveis:** evoluir nossas plataformas de treinamento para que sejam mais acessíveis e inclusivas, fornecendo conteúdo adequado às necessidades visuais, auditivas ou cognitivas.
- **Compreensão da diversidade:** promover a conscientização da diversidade em todas as suas dimensões, incluindo gênero, deficiência, orientação sexual, idade, cultura e religião.
- **Competência cultural:** equipar nosso pessoal com ferramentas para entender e trabalhar de forma eficaz em diferentes culturas, tanto virtual quanto pessoalmente.
- **Treinamento obrigatório em Diversidade:** continuar investindo no desenvolvimento e na realização de sessões obrigatórias de treinamento em Diversidade.
- **Integração e atualizações:** integrar conteúdo específico de diversidade em todos os novos programas de treinamento e atualizar os existentes para que reflitam os princípios atuais de DEI.
- **Alinhamento com a estratégia global:** garantir que as iniciativas locais de treinamento estejam alinhadas com nossa estratégia global de Diversidade.
- **Práticas inclusivas:** garantir que todos os instrutores tenham conhecimento, recursos técnicos e sensibilidade inclusiva para tornar a experiência de aprendizado equitativa e justa.

Essas ações ajudarão a criar um local de trabalho mais inclusivo, equitativo e culturalmente competente na nossa empresa.

Mentoria por pontos fortes

Na NTT DATA EU & LATAM, acreditamos que o foco nos pontos fortes individuais é essencial para criar um ambiente inclusivo e de alto desempenho. A abordagem "Mentoring by Strengths" é uma parte essencial de nossa estratégia de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento (DEIB), apoiando o crescimento pessoal e profissional, promovendo a colaboração e construindo uma cultura de respeito mútuo para diversos talentos.

Essa abordagem é implementada com sucesso em programas importantes, como o **"New Executives"** e o **"Women Together"**, em que os participantes são orientados a aproveitar seus pontos fortes para o desenvolvimento da liderança e da carreira.

Enfatizando os pontos fortes para o crescimento

A base dessa abordagem é destacar os pontos fortes exclusivos que cada indivíduo possui, em vez de focar nos pontos fracos. Ao nos concentrarmos naquilo em que os indivíduos se destacam naturalmente, ajudamos a liberar todo o seu potencial, o que leva a um maior envolvimento, maior produtividade e satisfação geral no trabalho. Quando os indivíduos usam seus pontos fortes, eles contribuem de forma mais eficaz para suas equipes e para a organização.

Planos de desenvolvimento personalizados

Como cada pessoa tem uma combinação única de pontos fortes, a orientação por pontos fortes envolve a elaboração de planos de desenvolvimento personalizados, adaptados a essas habilidades específicas. O objetivo não é "consertar" os pontos fracos, mas cultivar e expandir os pontos fortes que naturalmente impulsionam o sucesso. Isso garante que tanto os mentores quanto os mentorados trabalhem para aprimorar as qualidades que contribuem para o crescimento pessoal e organizacional.

Funções e responsabilidades

Os mentores desempenham um papel fundamental na identificação, compreensão e desenvolvimento dos pontos fortes de seus mentorados. Eles devem orientar os mentorados sobre a melhor forma de aplicar esses pontos fortes em suas funções e futuras carreiras. Os mentorados, por sua vez, devem buscar ativamente oportunidades para aplicar seus pontos fortes, permanecer abertos ao feedback e desenvolver continuamente suas habilidades.



Ações locais e campanhas de comunicação

Promoção e alinhamento de ações locais

Para avançar nossos objetivos de Diversidade globalmente, é fundamental que cada país desenvolva e implemente planos estratégicos locais que se alinhem à nossa estratégia global. Este documento serve como um guia para incentivar e apoiar a criação de programas e iniciativas localizadas, adaptadas para atender a necessidades específicas de cada país.

As políticas de Diversidade devem ser aplicadas de acordo com as necessidades regionais e, ao mesmo tempo, seguir nossas metas. A equipe global dedica-se a garantir a conformidade com essas políticas, compartilhar as melhores práticas e facilitar a implementação bem-sucedida das iniciativas, em todas as regiões.

Comunicação

A comunicação eficaz é a pedra angular de nossa estratégia de Diversidade. As comunicações internas e externas desempenham um papel fundamental na disseminação de informações sobre Diversidade, promovendo a conscientização e reforçando nossa reputação como uma organização diversificada e inclusiva. Temos o compromisso de garantir que todas as comunicações sejam inclusivas, acessíveis e reflitam nossos princípios.

Isso inclui:

- **Linguagem inclusiva:** promover o uso de pronomes de identificação e linguagem neutra de gênero em todas as plataformas para respeitar e afirmar as identidades dos indivíduos.
- **Formatos acessíveis:** Garantir que todas as comunicações sejam acessíveis a todos, inclusive àqueles com deficiências.



Campanhas de DEI

Na Europa e na América Latina, realizamos campanhas direcionadas para aumentar a conscientização e envolver os funcionários em tópicos importantes. Essas campanhas se concentram em datas e comemorações importantes, como:

- Dia Internacional da Mulher
- Mês da Diversidade
- Mês do Orgulho LGBTQ+
- Dia Internacional das Pessoas com Deficiência

Essas campanhas foram criadas para alinhar os países com a Política de Diversidade e promover o sentimento de pertencimento.

Desenvolvemos os recursos visuais e as principais mensagens da campanha para comunicações internas e externas e envolvemos os funcionários em palestras e painéis temáticos para promover a participação ativa e a compreensão das temáticas de Diversidade.

Alinhando as ações locais à nossa estratégia global de Diversidade e mantendo práticas sólidas de comunicação, o nosso objetivo é promover uma cultura organizacional unificada e inclusiva em todas as regiões.



7. Responsabilidades

- **Revisão anual da política:** gerenciada pelo Diretor de Cultura, Talento e Diversidade da Europa e América Latina.
- **Planejamento estratégico:** desenvolver e aplicar planos estratégicos trienais para a Diversidade.
- **Compromisso executivo:** garantir o compromisso organizacional total com os princípios da Diversidade.

Esta política tem como objetivo eliminar a redundância e promover a clareza dos princípios de Diversidade da NTT DATA Europa & LATAM , garantindo uma abordagem mais coesa e abrangente.



Apêndice

Apêndice: Canal (Sistema) de Denúncias

Na NTT DATA EU & LATAM, nos dedicamos a criar um **local de trabalho inclusivo**, onde cada indivíduo é tratado com dignidade e respeito. O assédio e a discriminação de qualquer forma são estritamente proibidos e não serão tolerados em nenhuma circunstância. Incentivamos os funcionários a relatar quaisquer incidentes ou preocupações que possam implicar em possíveis violações da lei por meio de nosso Sistema de canal de denúncias global e confidencial na Europa e na América Latina, que garante que todas as denúncias sejam investigadas com segurança. Esse sistema é estritamente confidencial e também tem a possibilidade de realizar comunicações anônimas, se o denunciante assim o decidir. **Nosso compromisso com uma política de tolerância zero significa que as ações apropriadas serão tomadas para tratar de quaisquer violações**, protegendo o bem-estar de nossos funcionários e promovendo um ambiente de trabalho positivo e equitativo para todos.

O sistema de denúncia de irregularidades da NTT DATA Europe & LATAM está disponível neste link, [SpeakUp & Whistleblowing](#). Os funcionários da NTT DATA Limited podem usar o [sistema Speak Up](#) para relatar quaisquer incidentes ou preocupações que possam implicar em possíveis violações da lei.



Uniqueness

