

Uniqueness



# Política de Diversidad

NTT DATA Europa y LATAM



# Índice

## [01 Introducción](#)

---

## [02 Declaración de Diversidad de NTT DATA](#)

- [Misión](#)
  - [Cultura](#)
  - [Valores](#)
  - [Como lideramos](#)
- 

## [03 Declaración de principios](#)

- [Uniqueness](#)
  - [Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU](#)
  - [Voluntariado](#)
- 

## [04 Propósito](#)

---

## [05 Prioridades específicas](#)

- [Igualdad de género](#)
  - [Personas con discapacidad | Accesibilidad](#)
  - [Neurodiversidad](#)
  - [Comunidad LGBTQ+](#)
  - [Raza, etnia y nacionalidad](#)
  - [Diversidad generacional](#)
- 

## [06 Estrategia de Diversidad 2025/2026](#)

- [Recursos y políticas](#)
  - [Concienciación](#)
  - [Procesos clave: Contratación y promoción](#)
  - [Entorno de trabajo inclusivo](#)
  - [Conciliación de la vida laboral y familiar](#)
  - [Modelo de gobernanza](#)
  - [University | Formación](#)
  - [Mentoría por fortalezas](#)
  - [Acciones locales y comunicación](#)
- 

## [7. Responsabilidades](#)

---

### [Anexo](#)

- [Anexo : Canal \(sistema\) de denuncias](#)

# 1. Introducción

En NTT DATA Europa y LATAM, valoramos las contribuciones únicas de cada individuo y nos esforzamos por garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas. Nuestro compromiso se extiende a garantizar que todas las personas de nuestra organización se sientan incluidas, respetadas y valoradas, independientemente de su identidad de género, orientación sexual, religión, cultura, nacionalidad, discapacidad, edad, neurodivergencia u otras características personales y sociales.

## Ámbito político y adaptación local

Este documento describe las directrices globales para promover la diversidad en la compañía. Si bien estas pautas proporcionan un marco amplio, cada país debe desarrollar planes estratégicos de Diversidad localizados que aborden las necesidades regionales y cumplan con la política global. Es fundamental compartir esta política con todos los empleados de Europa y LATAM para garantizar su cumplimiento y fomentar el uso de medidas y beneficios de Diversidad, de acuerdo con las exigencias laborales y las leyes aplicables.



## 2. Declaración de Diversidad de NTT DATA

### Misión

NTT DATA Corporation está comprometida a acelerar el éxito de sus clientes e impactar positivamente en la sociedad mediante una innovación responsable.

### Cultura

*Ser el lugar donde las personas crecen / Be the place where People grow*

Fomentamos el aprendizaje continuo, la resiliencia y la aspiración, acompañando a cada persona en su camino hacia el máximo desarrollo de su potencial.

Consideramos las conversaciones honestas como un motor de mejora y crecimiento, que permite una evolución constante de personas y equipos.

Valoramos las perspectivas diversas y el trabajo colaborativo, garantizando que las personas se sientan valoradas y con poder para contribuir.

---

### Valores

#### Respeto cada voz (Respect every Voice)

Crecemos escuchando. Invitamos a compartir distintos puntos de vista, honramos todos los orígenes y promovemos el intercambio de experiencias para aprender unos de otros.

#### Piensa en grande. Sé valiente (Think Big Be Bold)

Vamos más allá de lo esperado. La curiosidad nos impulsa, la ambición nos guía y la innovación nos permite ampliar los límites para dar forma al futuro.

#### Cumple con el resultado (Deliver the Outcome)

Construimos confianza cumpliendo lo que prometemos. Actuamos con integridad, asumimos nuestras responsabilidades y elegimos siempre hacer lo correcto.

#### Ganar juntos (WinTogether)

Nos apoyamos mutuamente. Colaboramos sin fronteras, compartimos con transparencia y logramos el éxito como un solo equipo global.

### Como lideramos

#### Inspira (Inspire)

Creamos un entorno donde las personas se sienten con energía y motivación. Desarrollamos una visión inspiradora, establecemos objetivos ambiciosos y celebramos los logros y las contribuciones de cada persona.

#### Empodera (Empower)

Acompañamos a los equipos para que desarrollen sus propias soluciones. Facilitamos la autogestión, eliminamos obstáculos y promovemos una toma de decisiones más efectiva, al tiempo que fomentamos la responsabilidad compartida. Empoderamos a las personas para asumir riesgos, experimentar y evolucionar.

#### Cuida (Care)

Permitimos que cada persona contribuya plenamente, adaptando nuestro estilo de liderazgo y valorando lo que cada uno aporta al equipo. Apoyamos activamente el aprendizaje y el crecimiento, mostrando un interés genuino por el bienestar de las personas.

# 3. Declaración de principios

**Seguiremos trabajando y mejorando la DEI en la empresa y en la sociedad utilizando un enfoque personalizado, considerando la autenticidad y la Uniqueness de cada persona, y su impacto en el mundo.**

## Uniqueness

En NTT DATA EU Y LATAM, creemos que cada persona posee **fortalezas únicas que** pueden contribuir significativamente a nuestro éxito colectivo.

Abrazamos la diversidad celebrando y respetando las distintas cualidades que aporta cada persona, fomentando un sentimiento de inclusión y **pertenencia** en toda nuestra organización.

Al valorar la diversidad y fomentar **la inclusión y la equidad**, cultivamos un entorno **en el que prosperan la creatividad y la innovación**.

Nos comprometemos a ofrecer igualdad de oportunidades, a tomar decisiones con transparencia y coherencia, y a reconocer los diversos orígenes y puntos fuertes de los miembros de nuestro equipo.

Nos centramos en ayudar a los empleados a identificar y utilizar sus puntos fuertes para alcanzar la excelencia tanto individualmente como en equipo.

Este enfoque no sólo maximiza nuestro potencial colectivo, sino que también fomenta un **lugar de trabajo** dinámico y **solidario** que impulsa el éxito y el crecimiento de todos.

# Uniqueness

**El valor de la diversidad**

## Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas

La estrategia global de DEI descrita en esta política está en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. Como se destaca en el Informe de Sostenibilidad del ejercicio 2024, NTT DATA está realizando contribuciones significativas a 9 Objetivos de Desarrollo Sostenible:



Diversidad e Inclusión es un pilar estratégico fundamental para la sostenibilidad social de NTT DATA EU y LATAM, cuyo objetivo es fomentar una sociedad mejor. La estrategia de DEI en NTT DATA se sustenta en objetivos claros y metodologías sólidas para el seguimiento, la medición y la elaboración de informes, todo ello respaldado por la normativa internacional y las obligaciones de Diligencia Debida aplicables a los signatarios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Como signatarios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, nos comprometemos a promover la igualdad de género aprovechando el talento femenino y garantizando la transparencia salarial.

Apoyamos la salud emocional y física a través de iniciativas sociales y de bienestar, creando un entorno en el que las personas tengan un sentimiento de pertenencia, puedan expresar todo su potencial y disfruten de una vida próspera y plena, de acuerdo con los principios universales de los derechos humanos.

A lo largo de la política, es posible identificar a qué Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) pertenece cada iniciativa de DEI mediante señalización iconográfica.



## Voluntariado

Los programas de voluntariado de NTT DATA EU y LATAM reflejan la dedicación de la empresa a la diversidad, así como a la sostenibilidad. Estos programas animan a las personas a participar en actividades de voluntariado fuera del trabajo, fomentando una cultura de responsabilidad social que se alinea con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Al centrarse en áreas como la conservación del medio ambiente, la educación y la inclusión social, especialmente en regiones desfavorecidas, estos programas permiten a los empleados contribuir a causas significativas, lo que refleja el compromiso de la empresa con la Diversidad.

Estas iniciativas representan un esfuerzo colectivo de toda la organización para impulsar un cambio social y medioambiental significativo. Estos programas están estructurados para ser inclusivos y flexibles, garantizando que todos los empleados, independientemente de su función o procedencia, tengan las mismas oportunidades de participar.

La participación es voluntaria y no interfiere con las responsabilidades laborales, promoviendo la justicia y la equidad dentro de la plantilla.

Gestionados por el área de Sostenibilidad & ESG (Environmental, Social & Governance) y la Fundación NTT DATA, los Programas de Voluntariado apoyan iniciativas locales y regionales, reforzando el compromiso de nuestra compañía con los principios de Diversidad.

Las evaluaciones anuales de impacto demuestran además cómo estos esfuerzos contribuyen a los objetivos más amplios de la empresa de crear un mundo más equitativo y sostenible.

Para más información, visite nuestros portales de voluntariado, [The Blue Wave](#) y [NTT DATA Foundation](#).



## 4. Propósito



**El objetivo de esta política es crear un entorno laboral en el que todas las personas se sientan valoradas, respetadas y respaldadas, independientemente de su origen o identidad.**

Nuestros objetivos clave son:

- **Promover la diversidad:** Fomentar una plantilla diversa atrayendo, contratando y reteniendo a personas de una amplia gama de orígenes y experiencias.
- **Garantizar la equidad:** Crear procesos justos e imparciales para todos los empleados, garantizando la igualdad de acceso a oportunidades, recursos y apoyo para el crecimiento y la promoción profesional.
- **Fomentar la inclusión:** Construir una cultura en la que se escuchen todas las voces y las personas se sientan capacitadas para aportar sus perspectivas únicas y participar plenamente en su trabajo.
- **Cultivar la pertenencia:** Asegúrese de que todas las personas sientan una profunda conexión y aceptación dentro de la organización, sabiendo que son parte integrante del equipo.
- **Mejorar el rendimiento de la organización:** Aprovechar los diversos talentos para impulsar la creatividad y la innovación.
- **Apoyar la mejora continua:** Invertir en formación y Desarrollo, en temas de Diversidad.
- **Alineación con la responsabilidad ética y social:** Compromiso con las prácticas éticas y la responsabilidad social mediante la promoción activa de los principios de Diversidad en la organización y en la comunidad en general.

Con la consecución de estos objetivos, pretendemos crear un lugar de trabajo equitativo e integrador que beneficie a todas las partes interesadas.



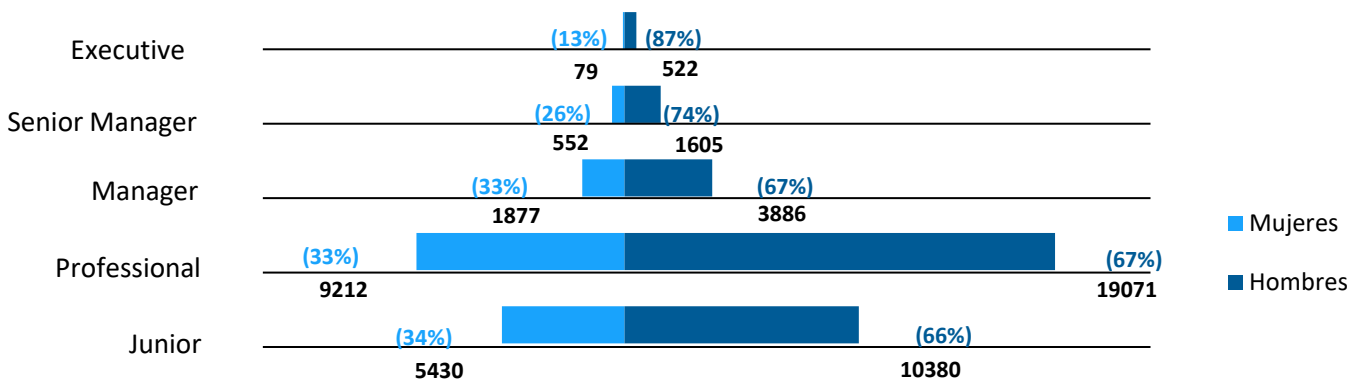


# 5. 5. Prioridades específicas

## Igualdad de género

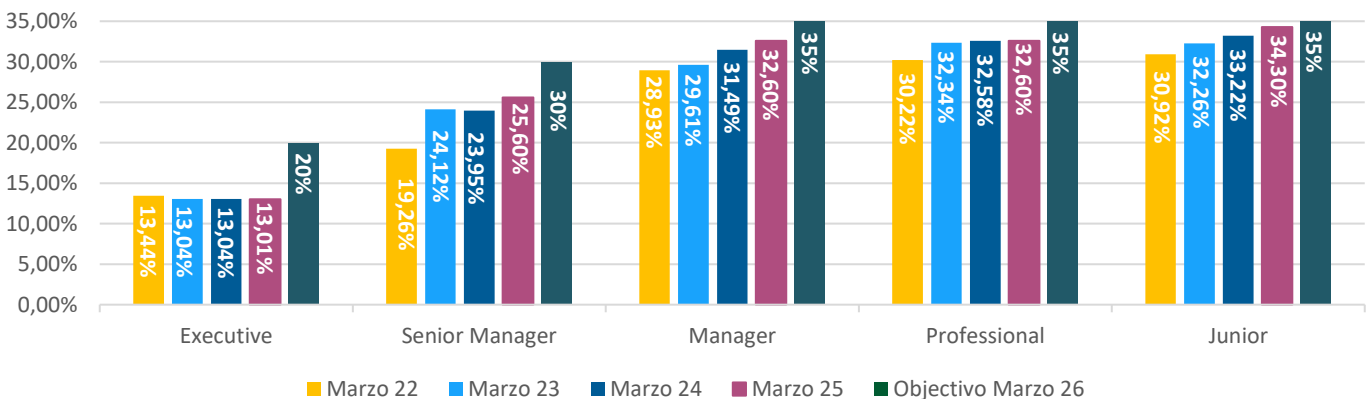
En NTT DATA EU y LATAM, nos comprometemos a garantizar la equidad salarial en todas las categorías profesionales y a fomentar un entorno en el que se valore a todas las personas en función de sus habilidades y contribuciones, independientemente de su identidad de género, expresión de género o cualquier otra variable de diversidad. Sin embargo, como se muestra en la **Pirámide de Equidad de Género (marzo '25)**, reconocemos que persiste un desequilibrio de género con una notable disparidad en el nivel ejecutivo, donde sólo el **13%** de los puestos están ocupados por mujeres, frente al **87%** de hombres. Este desequilibrio también es visible en otros puestos directivos y de alto nivel, lo que subraya la necesidad de seguir centrándose en la igualdad de género en todos los niveles.

Pirámide de igualdad de género de NTT DATA EU y LATAM (marzo'25)



Como se ilustra en el gráfico a continuación, hemos establecido objetivos específicos para aumentar el porcentaje de mujeres en roles clave para el FY '25. Si bien se han logrado avances, con una representación femenina que ha aumentado constantemente desde marzo del '22 hasta marzo del '25, el gráfico resalta la necesidad de continuar enfocándonos, particularmente en los niveles de Executive y Senior Manager, donde las cifras actuales se sitúan en 13.01% y 25.60%, respectivamente. Nuestro objetivo es alcanzar el 20% en el nivel de Executive y el 30% en el de Senior Managers para marzo del '26, reflejando nuestro compromiso con la equidad de género y la diversidad.

### Objetivos para la HC de mujeres para el final del FY '25



Para hacer frente a estos retos, estamos implantando un amplio **marco global para la diversidad de género**, que incluye varias medidas clave:

#### Prácticas de contratación

- **Reclutamiento focalizado:** desarrollar y ejecutar estrategias para atraer y contratar a más mujeres en puestos de STEAM y consultoría. Esto implica asociaciones con instituciones educativas, la participación en plataformas profesionales centradas en la diversidad y la creación de ofertas de empleo inclusivas.
- **Contratación sin prejuicios:** Formar a los responsables de contratación para que reconozcan y mitiguen los prejuicios inconscientes. Utilizar entrevistas estructuradas y grupos de contratación diversos para garantizar una evaluación justa de todos los candidatos, independientemente de su identidad de género.

#### Desarrollo y retención del talento

- **Programas de mentoría:** poner en marcha iniciativas para involucrar a las mujeres, como el programa Women Together, que empareja a mujeres profesionales emergentes con líderes de alto nivel para sesiones de mentoría. Este programa ofrece orientación, oportunidades de establecer contactos y apoyo a la promoción profesional, ayudando a las participantes a orientar sus carreras y a adquirir conocimientos de mentores experimentados.
- **Formación en liderazgo:** ofrecer formación en liderazgo para desarrollar las habilidades, la confianza y la preparación de mujeres, para puestos ejecutivos. El programa Women Together incluye formación sobre liderazgo inclusivo para todos los alumnos y sus mentores, que son altos ejecutivos de todas las identidades de género.

#### Políticas de trabajo flexibles

- **Conciliación de la vida laboral y familiar:** promueve horarios flexibles, opciones de trabajo a distancia y otras políticas favorables a la familia para ayudar a las personas a conciliar sus responsabilidades profesionales y personales, independientemente de su identidad de género.
- **Permiso parental:** garantizar políticas de permiso parental equitativas para todas las identidades de género aplicando **el programa Parents, We Care**. Esta iniciativa proporciona apoyo integral a todos los padres a su regreso, reduciendo las interrupciones de la carrera profesional y fomentando un enfoque equilibrado de la vida laboral y familiar.

#### Promociones y evaluaciones de desempeño

Para abordar el desequilibrio de género dentro de nuestro equipo ejecutivo y garantizar oportunidades equitativas, es fundamental analizar y mejorar nuestras prácticas de promoción. Estamos comprometidos a crear un proceso de promoción justo donde todos los empleados, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades de avanzar dentro de la empresa.



- **Oportunidades de promoción equitativas:** garantizar el aumento o el mantenimiento del porcentaje de candidatas consideradas para la promoción en cada categoría, en relación con los niveles anteriores. Este planteamiento ayuda a corregir los desequilibrios de género y favorece la diversidad en los procesos de liderazgo.
- **Criterios transparentes:** aplicar y comunicar criterios claros para los ascensos y las evaluaciones del rendimiento.

La transparencia en la concesión de ascensos contribuye a generar confianza y garantiza que todos los empleados conozcan las vías de promoción profesional.

**Revisiones y ajustes periódicos:** llevar a cabo revisiones periódicas de los procesos de promoción y las evaluaciones de rendimiento para identificar y abordar cualquier sesgo o disparidad. **Revisar la misión** de las mujeres en la empresa garantizando la igualdad de oportunidades en los procesos de ascenso.

## Cultura inclusiva y sensibilización

- **Formación de Diversidad:** impartir formación de Diversidad continua centrada en la igualdad de género, los prejuicios inconscientes y el fomento de un lugar de trabajo inclusivo para todas las identidades de género.
- **Grupos de recursos para empleados (ERG):** apoyar a los ERG centrados en la diversidad de género, ofreciendo plataformas para que las mujeres, las personas no binarias y los aliados compartan experiencias, proporcionen apoyo y aboguen por el cambio.

Con la implementación de este Marco de Equidad de Género, NTT DATA EU y LATAM pretende cultivar un lugar de trabajo más equilibrado e inclusivo. Este compromiso mejorará nuestra cultura organizativa e impulsará la innovación aprovechando los diversos talentos y perspectivas de todos los empleados.

## Compromiso con las métricas

- **Seguimiento de los avances:** establecer parámetros y KPI claros para supervisar los avances en las iniciativas de igualdad de género. Comunicar periódicamente estos parámetros al equipo ejecutivo y a las partes interesadas para garantizar la transparencia y el compromiso con las métricas.
- **Responsabilidad ejecutiva:** es la responsabilidad del equipo ejecutivo la consecución de los objetivos de diversidad de género. Se debe garantizar que los Country Managers y los CEO's participen activamente e impulsen los esfuerzos en materia de diversidad de género.



## Personas con discapacidad | Accesibilidad

En NTT DATA EU & LATAM, estamos comprometidos a garantizar la accesibilidad e integrar a las personas con discapacidad (PWD) en nuestra plantilla es una prioridad principal de nuestra estrategia de Diversidad. Nos comprometemos a crear un entorno inclusivo en el que cada empleado, independientemente de sus capacidades, pueda prosperar y aportar todo su potencial.

Nuestro compromiso:

- 1. Centrarse en los puntos fuertes:** destacamos los puntos fuertes y las contribuciones únicas de las PCD, valorando sus capacidades profesionales más allá de cualquier discapacidad. Nuestro enfoque garantiza que todos los empleados sean reconocidos por su talento y potencial.
- 2. Adaptaciones necesarias:** ofrecemos adaptaciones y ajustes razonables para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones de forma eficaz e integradora. Esto incluye modificar los espacios de trabajo, las herramientas y las tecnologías para satisfacer las necesidades individuales.
- 3. Asociaciones:** colaboramos con organizaciones externas para mejorar nuestra comprensión de la inclusión y la accesibilidad. Estas asociaciones nos ayudan a aplicar mejores prácticas y mejorar continuamente nuestro entorno de trabajo.
- 4. Programas locales:** promovemos y apoyamos iniciativas locales destinadas a contratar, formar e integrar a las personas con discapacidad. Estos programas están diseñados para atender necesidades regionales específicas y facilitar la inclusión satisfactoria de las personas con discapacidad en nuestros equipos.
- 5. Métricas de contratación:** controlamos y hacemos un seguimiento del porcentaje de PCD en nuestra plantilla, con el objetivo de alcanzar **al menos el 2 % de la plantilla de EU y LATAM en el ejercicio 2024**. Actualmente, nos situamos **en el 1,41%**, lo que demuestra que hemos progresado, pero aún queda trabajo por hacer para alcanzar nuestro objetivo.





## Neurodiversidad

En NTT DATA EU y LATAM, vemos la neurodiversidad como un elemento central de nuestra estrategia Diversidad, reconociendo las perspectivas y fortalezas únicas que los individuos neurodivergentes aportan a nuestra organización.

Para apoyar eficazmente a los empleados neurodivergentes, recomendamos las siguientes acciones e iniciativas:

**1. Modalidades de trabajo flexibles:** aplicar horarios de trabajo ajustables, espacios de trabajo silenciosos y tecnologías de cancelación de ruido para adaptarse a las necesidades sensoriales y cognitivas. Estos ajustes ayudan a los empleados neurodivergentes a rendir al máximo al adaptar el entorno de trabajo a sus necesidades individuales.

**2. Diversos mecanismos de retroalimentación:** ofrezca múltiples opciones de retroalimentación, incluyendo formatos escritos, verbales y digitales, para permitir a los empleados comunicarse de la manera que más les convenga. Realice controles periódicos e individualizados para garantizar que los empleados neurodivergentes tengan la oportunidad de hablar de sus necesidades y experiencias.

**3. Formación de líderes:** ofrecer formación **especializada** a los líderes para mejorar su comprensión de la neurodiversidad. Esto incluye fomentar una cultura de empatía y respeto y reconocer las contribuciones únicas de los empleados neurodivergentes.

**4. Prácticas inclusivas:** diseñar procesos de contratación, desarrollo y evaluación del rendimiento que incluyan a las personas neurodivergentes, centrándose en potenciar sus puntos fuertes cognitivos y garantizando que sean valoradas e integradas en el equipo.

Con la adopción de estas recomendaciones, se pretende crear un lugar de trabajo solidario e inclusivo en el que los empleados neurodivergentes estén capacitados para tener éxito y contribuir de forma significativa a nuestros objetivos organizativos.



## Comunidad LGBTQ+

En NTT DATA EU y LATAM no toleramos ningún tipo de discriminación o acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género. Por este motivo, trabajamos continuamente para:

- Mayor conocimiento de los conceptos relacionados con la diversidad sexual y de género.
- Sensibilizar y normalizar la presencia de personas LGBTQ+ en el lugar de trabajo.
- Crear un entorno de trabajo en el que las personas LGBTQ+ puedan sentirse seguras e incluidas.
- En los casos en que se apliquen códigos de vestimenta, deben revisarse para evitar los estereotipos de género. Debe permitirse a las personas usar ropa acorde con su identificación.
- Crear un sistema de beneficios de conciliación igualitario para las personas LGBTQ+, en la empresa.



### Directriz para el procedimiento de cambio de nombre de personas transexuales

Nos comprometemos a fomentar un lugar de trabajo incluyente que respete las identidades de todos los empleados. Esta directriz describe el procedimiento para los empleados transexuales que deseen cambiar su nombre en los registros de la empresa.

Procedimiento:

- 1. Solicitud inicial:** los empleados deben ponerse en contacto con su equipo local de People para iniciar el proceso de cambio de nombre, asegurándose de que la solicitud se tramita con sensibilidad y de acuerdo con la legislación local.
- 2. Documentación:** dependiendo del país, es posible que los empleados tengan que aportar la documentación pertinente para justificar su solicitud. El equipo de People orientará a los empleados sobre cualquier requisito específico.
- 3. Coordinación con TI:** El equipo de People trabajará con IT para actualizar el nombre del empleado en todos los sistemas de la empresa, incluyendo el correo electrónico y los directorios internos.
- 4. Confidencialidad:** toda la información relacionada con el cambio de nombre se tratará de forma confidencial, garantizando la privacidad y el respeto del empleado. Este proceso refleja nuestro compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión, garantizando un entorno propicio para todos los empleados y el cumplimiento de las leyes locales.

El mundo está cambiando en lo que respecta a las personas LGBTQ+ y a su lugar en la sociedad y en el lugar de trabajo. Con estas directrices, pretendemos contribuir a un mundo igualitario para todos poniendo fin a las desigualdades, la exclusión y la discriminación a las que se enfrentan las personas LGBTQ+ en el mundo laboral.

## Raza, etnia y nacionalidad

Como NTT DATAEU & LATAM, operamos en 23 regiones y contamos con miembros del equipo que representan a más de 90 nacionalidades. Esta diversidad enriquece nuestra cultura, fomenta la innovación e impulsa la creatividad, pero también aporta diferencias únicas en cuanto a hábitos y creencias.

Es esencial comprender las diferentes percepciones culturales y regionales de términos como "raza", "etnia" y "nacionalidad". Aunque "raza" puede ser un concepto importante en algunas regiones, puede considerarse anticuado o inapropiado en otras. Animamos a utilizar un lenguaje más amplio e inclusivo, como "orígenes diversos" o "identidades culturales", que pueda aplicarse universalmente.

Para evitar cualquier tipo de discriminación por raza, etnia o nacionalidad, se recomienda:

- Sensibilizar y fomentar el respeto por la coexistencia de diferentes orígenes, prácticas culturales y creencias religiosas dentro de la empresa.
- Desarrollar estrategias y acciones para reducir los prejuicios culturales y religiosos.
- Difundir información sobre la historia y las repercusiones del racismo y los distintos grupos raciales y étnicos.
- Crear conciencia sobre la discriminación racial y étnica y la injusticia en la sociedad.
- Cultivar la diversidad y abordar los prejuicios inconscientes en todos los niveles de la empresa.
- Crear espacios realmente seguros donde las personas puedan compartir abiertamente sus experiencias.





## Diversidad generacional

En NTT DATA EU y LATAM, estamos comprometidos a fomentar un entorno adaptable y de apoyo que aproveche las fortalezas de una fuerza laboral multigeneracional. Al promover la colaboración, facilitar la transferencia de conocimientos y fomentar el respeto mutuo entre todos los empleados, nuestro objetivo es crear un lugar de trabajo donde la diversidad generacional prospere. Para lograr esto, nos enfocamos en dos áreas clave:

- 1. Concienciación:** Crear conciencia sobre la importancia y los beneficios de la diversidad generacional en el lugar de trabajo es el núcleo de nuestros esfuerzos.
- 2. Nuevas prácticas laborales:** Evolucionar nuestras prácticas y políticas laborales para abordar las necesidades diversas de todos los grupos de edad. Esto incluye:
  - Arreglos laborales flexibles.
  - Oportunidades continuas de aprendizaje y desarrollo.

**3. Intercambio Generacional (GenEx):** Promover la transferencia de conocimientos y experiencias entre generaciones a través de:

- Programas de mentoría.
  - Plataformas de colaboración.
- 4. Potenciación de los empleados de más edad :** promover y apoyar el desarrollo y el compromiso continuos de los empleados de más edad mediante:
- Oportunidades de desarrollo profesional.
  - Programas de salud y bienestar.

Estamos orgullosos de tener una plantilla diversa, con un 71% de nuestros profesionales con edades comprendidas entre los 26 y los 45 años, y un 17% con más de 45 años. Valoramos profundamente las contribuciones y perspectivas únicas que todos los grupos de edad aportan a nuestra organización, fomentando un entorno integrador en el que todos prosperan.





## 6. Estrategia de Diversidad 2025/2026

Para hacer frente a los retos específicos del mercado STEAM, nuestra estrategia global se centra en las siguientes áreas clave:

- **Creación de capacidades y políticas:** Establecimiento de marcos y políticas sólidos para apoyar las iniciativas DEI en todos los niveles de la organización.
- **Concienciar sobre los prejuicios** inconscientes: garantizar que todos los empleados sean conscientes de los prejuicios inconscientes y de su impacto, fomentando una mentalidad más integradora.
- **Centrarse en los procesos clave:** Dar prioridad a procesos críticos como la contratación y la promoción, que tienen una influencia significativa en la consecución de nuestros objetivos de Diversidad.
- **Creación de un entorno de trabajo inclusivo:** Promover la seguridad psicológica y el liderazgo integrador como elementos fundamentales para el éxito en la consecución de un lugar de trabajo equitativo.
- **Gobernanza del DEI para el éxito:** Implantar un sólido modelo de gobernanza para garantizar que los esfuerzos de la Diversidad estén bien coordinados y tengan impacto.
- **Formación específica sobre Diversidad:** Ofrecer programas de formación específicos para mejorar la comprensión y aplicación de los principios de Diversidad.
- **Mentoría por Fortalezas:** Aprovechar un enfoque de mentoría basado en las fortalezas para capacitar a las personas y fomentar el crecimiento.
- **Adaptación local:** Adaptar nuestra estrategia global a las necesidades locales específicas mediante acciones concretas.



## Recursos y políticas

Nos centramos en empoderar a los equipos locales con las habilidades, conocimientos y recursos necesarios para implementar con éxito las iniciativas de Diversidad. Al desarrollar recursos internos, garantizamos que los equipos estén preparados para impulsar cambios significativos en todos los niveles.

Además, desarrollamos políticas claras y de apoyo que guían la aplicación efectiva de estos recursos, promoviendo la coherencia y alineación en toda la organización.

Esto permite que los equipos asuman la responsabilidad de sus esfuerzos mientras contribuyen a los objetivos generales de la organización en diversidad.

## Concienciación

Creemos que fomentar la Diversidad comienza con la sensibilización sobre los factores que contribuyen tanto a la discriminación consciente como inconsciente, así como con el reconocimiento de los privilegios que algunos grupos pueden experimentar.

Para abordar esto, implementamos campañas específicas, **comunicaciones internas** y **programas de formación** diseñados para resaltar el valor de la diversidad y la importancia de la inclusión.

Nuestros esfuerzos se centran en **combatir los sesgos inconscientes**, desafiar los estereotipos culturales y celebrar a las personas como contribuyentes únicos.

Al proporcionar a los empleados el conocimiento y las herramientas necesarias para cuestionar sus supuestos y abrazar perspectivas diversas, contribuimos a un entorno laboral más positivo e inclusivo. Además, cada país o región dentro de nuestra organización tiene la flexibilidad de desarrollar iniciativas adaptadas a sus contextos culturales únicos, asegurando que nuestro enfoque siga siendo relevante e impactante. Estos esfuerzos colectivos alinean a toda la empresa con nuestra estrategia de Diversidad, reforzando nuestros valores y compromiso con la creación de un lugar de trabajo más equitativo. Crear conciencia en todos los niveles de la organización fortalece nuestros valores fundamentales de curiosidad, colaboración y compromiso, al tiempo que impulsa nuestro compromiso de fomentar un entorno inclusivo y dinámico. A través de estas iniciativas, continuamos construyendo una organización más equitativa y exitosa.



## Procesos clave

### Contratación

El proceso de contratación es a menudo el primer contacto que los candidatos tienen con nuestra empresa, y es crucial presentar nuestra cultura y valores de forma eficaz.

Nos comprometemos a:

- **Formación y herramientas:** Garantizar que los equipos de contratación estén formados y equipados para evitar prejuicios y defender la diversidad y la equidad.
- **Responsabilidad del liderazgo:** Concienciar a los líderes y directivos de su papel en el fomento y la promoción de la diversidad.
- **Incorporación y concienciación:** Presentar a los nuevos empleados nuestras políticas y programas de DEI, asegurándose de que las entienden y las cumplen desde el primer día.
- **Alineación con los principios de DEI:** Garantizar que todas las nuevas contrataciones estén alineadas con la cultura de nuestra empresa y con los principios básicos de la Diversidad, para mantener y reforzar nuestro compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión.

Iniciativas adicionales:

- Aplicar prácticas de contratación inclusivas. Formar asociaciones con instituciones educativas y comunitarias.
- Desarrollar programas de prácticas e iniciativas de desarrollo del talento.

### Promoción

El proceso de promoción es un momento crucial tanto para los individuos como para la empresa. Es esencial garantizar que todos los líderes y ejecutivos implicados en los ascensos sean conscientes de los posibles sesgos y prejuicios que pueden influir en sus decisiones.

**Promover la formación en Diversidad:** Impartir formación sobre Diversidad a todos los líderes y ejecutivos implicados en ascensos. Esta formación debe abordar los prejuicios inconscientes y fomentar la comprensión de las prácticas equitativas.

**Revisar procesos e indicadores clave de rendimiento:** Evaluación periódica de los procesos de promoción y de las métricas de rendimiento, tanto a escala global como local. Utilizar este análisis para desarrollar planes de acción que promuevan la imparcialidad y apoyen objetivos sostenibles de diversidad.

#### Evaluación del rendimiento:

- **Evaluaciones imparciales:** Aplicar medidas para garantizar que las evaluaciones del rendimiento se realizan de forma imparcial. Elabore directrices para mitigar los prejuicios y promover la imparcialidad en la evaluación del rendimiento de los empleados.
- **Prácticas equitativas de promoción:** Establezca y aplique políticas que garanticen prácticas de promoción equitativas. Revise periódicamente estas políticas para mantener la equidad y abordar cualquier disparidad emergente.
- **Criterios transparentes:** Defina y comunique claramente los criterios para los ascensos y las evaluaciones del rendimiento. La transparencia en estos procesos ayuda a generar confianza y garantiza que todos los empleados comprendan las vías de promoción profesional.

Al centrarnos en estas áreas, pretendemos crear un proceso de promoción que sea justo, transparente e inclusivo, y que apoye el desarrollo y la promoción de todos los empleados de la organización.

## Entorno de trabajo inclusivo



### Seguridad psicológica

La seguridad psicológica y un entorno inclusivo son esenciales para garantizar que las personas se sientan valoradas y escuchadas. Estas condiciones mejoran la productividad, estimulan la creatividad y fortalecen la cohesión del equipo, contribuyendo de manera significativa al éxito y crecimiento organizacional. Para lograrlo, es fundamental promover:

- **Comunicación abierta:** Fomente el diálogo mediante reuniones periódicas de equipo y mecanismos de retroalimentación anónimos. Forme a los líderes en la escucha activa para que los empleados se sientan escuchados y valorados.
- **Respeto e inclusión:** Forme equipos diversos e imparta formación sobre competencia cultural. Aplique una política de tolerancia cero frente a la discriminación y el acoso, con canales de denuncia claros y medidas rápidas.
- **Liderazgo inclusivo:** Los líderes deben modelar un comportamiento inclusivo, practicar la transparencia, delegar responsabilidades y reconocer las iniciativas de las personas de su equipo.

- **Salud mental y bienestar:** Ofrecer recursos para fomentar la salud mental y el bienestar.
- **Formación y desarrollo:** Fomentar la formación en Diversidad y promover oportunidades de aprendizaje continuo.
- **Retroalimentación y mejora:** Utilizar encuestas periódicas para obtener información anónima y desarrollar planes de acción basados en esta información. Comunicar los avances y ajuste las políticas para mejorar continuamente.
- **Colaboración:** Promover actividades inclusivas y la colaboración interdepartamental. Reconozca las contribuciones mediante programas formales y reconocimientos personalizados.
- **Sentido de pertenencia:** Poner en marcha iniciativas que fomenten el compromiso de los empleados para crear una actitud proactiva .

Estas prácticas garantizan que las personas se sientan seguras, respetadas y capacitadas, impulsando la satisfacción, la productividad y un fuerte sentido de pertenencia.

## Liderazgo inclusivo

Al liderar de forma inclusiva, tanto los altos ejecutivos como los cargos intermedios ayudan a construir una cultura de pertenencia en la que cada persona se siente respetada y capacitada para aportar lo mejor de sí mismo. Este enfoque no solo mejora la satisfacción y la retención de los empleados, sino que también impulsa la innovación y el éxito empresarial, posicionando a NTT DATA como líder en nuestro sector.

### El papel de los altos ejecutivos

Para los altos ejecutivos, significa marcar la pauta desde arriba defendiendo las iniciativas de Diversidad. Los directivos deben modelar un comportamiento integrador, comprometerse a tomar decisiones transparentes y patrocinar activamente la diversidad de talentos, garantizando que la Diversidad se integre en nuestros objetivos estratégicos y en nuestra cultura corporativa.

### •Papel de los Managers

Los Managers desempeñan un papel crucial en la traducción de estos compromisos en prácticas cotidianas. Los Managers son responsables de crear un entorno inclusivo dentro de sus equipos, fomentar una comunicación abierta y abordar los sesgos. Deben implementar las políticas de Diversidad de manera consistente, brindar apoyo y oportunidades de desarrollo para todos los miembros del equipo, y asegurarse de que todas las voces sean escuchadas y valoradas.

Al ejercer un liderazgo inclusivo, los managers pueden:

- **Modelar comportamientos integradores:** Demuestran equidad, empatía y respeto en sus interacciones, estableciendo una norma para sus equipos.
- **Impulsar las iniciativas de Diversidad:** Traducir las estrategias de Diversidad en planes viables e integrarlas en las operaciones diarias.
- **Fomentar el sentido de pertenencia:** Crear un entorno en el que todos los empleados se sientan valorados e incluidos, lo que puede aumentar la moral y la productividad.
- **Identificar y abordar los sesgos:** Reconocer y mitigar los sesgos inconscientes en la contratación, los ascensos y la dinámica de equipo.
- **Mejorar el rendimiento del equipo:** Aproveche las diversas perspectivas para impulsar la innovación, la resolución de problemas y la toma de decisiones.



## Conciliación de la vida laboral y familiar

En NTT DATA EU y LATAM, reconocemos la importancia vital de lograr un equilibrio armonioso entre las responsabilidades profesionales y la vida personal. Nos dedicamos a apoyar a nuestros empleados en esta búsqueda a través de iniciativas que atienden a diversas necesidades y promueven el bienestar general. Históricamente, las mujeres han enfrentado mayores impactos derivados de las responsabilidades de crianza y cuidado. Para abordar esta situación, ofrecemos varias iniciativas clave.

### Modelo Be Flex

El modelo "Be Flex" ofrece modalidades de trabajo flexibles que permiten a las personas gestionar sus horarios de la forma que mejor se adapte a sus necesidades personales y profesionales. Este enfoque mejora la productividad, la satisfacción laboral y el bienestar general. Favorece el equilibrio entre la vida profesional y el cuidado de los miembros mayores de la familia.

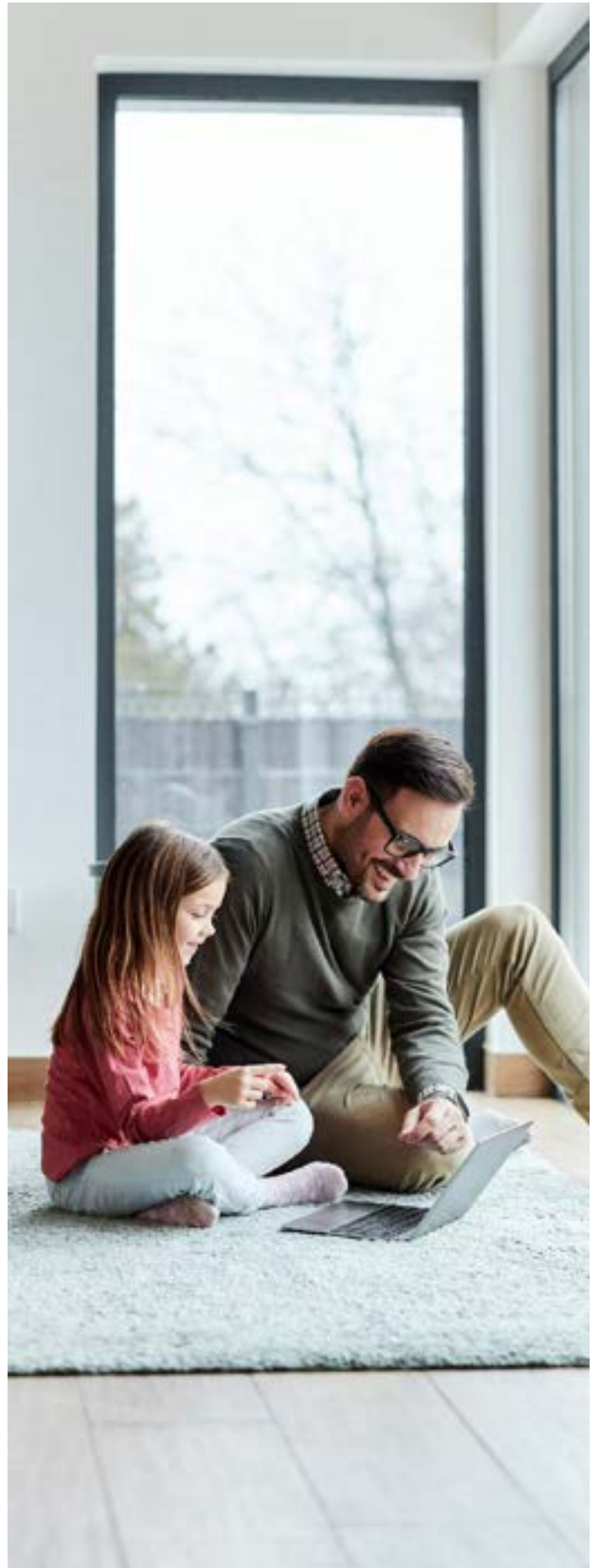
### Parents, We Care

Nuestro programa "Parents, We Care" apoya a las madres, padres, tutores legales y cuidadores principales en el camino hacia la parentalidad. Este programa ayuda a gestionar la doble responsabilidad del cuidado de los hijos y la carrera profesional con componentes clave que incluyen:

- Información: orientación clara sobre procedimientos internos y externos, coparentalidad y cuidados.
- ERGs: comunidades de padres y cuidadores para el apoyo entre iguales.
- Embajadores: representantes locales para promover y apoyar la iniciativa.
- Seminarios y charlas: sesiones educativas sobre crianza y cuidados.

### Bienestar

Estamos comprometidos con la mejora del bienestar personal, que incluye la salud física, el apoyo psicológico y las conexiones sociales. Nuestras iniciativas están diseñadas para apoyar un enfoque holístico del bienestar de los empleados, garantizando que todos los cuidadores puedan prosperar.



## Modelo de gobernanza

En NTT DATA EU y LATAM la Diversidad es un pilar integral de nuestra estrategia corporativa. Para garantizar que los principios de Diversidad se integran de forma efectiva en nuestras operaciones e impulsan un cambio significativo, es esencial establecer un modelo de gobernanza sólido.

### Compromiso del CEO y de los Country Managers

El CEO y de los Country Managers desempeñan un papel fundamental a la hora de respaldar e impulsar las iniciativas. Sus responsabilidades incluyen:

- Apoyar la Agenda y participar activamente en las iniciativas para establecer un tono que dé prioridad a la diversidad y la inclusión.
- Apropiarse de los KPI de Diversidad y dirigirlos, garantizando que se alineen con los objetivos de la compañía que se supervisen de forma coherente.
- Asignar los recursos necesarios para alcanzar los objetivos de Diversidad.

### Revisión periódica de los indicadores clave de rendimiento

Para mantener la rendición de cuentas e impulsar el progreso, es esencial revisar periódicamente los KPI de Diversidad. Nuestras prioridades actuales en materia de Diversidad son **la igualdad de género y la integración de las personas con discapacidad**:

1. Revisiones mensuales de los indicadores clave de género: Llevar a cabo revisiones a nivel nacional para hacer un seguimiento de los avances, abordar los obstáculos y ajustar las estrategias. Utilizar los datos de los KPI para tomar decisiones informadas y mejorar las políticas.
2. Informes detallados: Proporcionar actualizaciones transparentes sobre el rendimiento de los indicadores clave de rendimiento y recopilar información para mejorar la estrategia.

Un sólido modelo de gobernanza es crucial para el éxito de la implementación de Diversidad en la compañía. Al garantizar el compromiso de los líderes, revisar periódicamente los indicadores clave de rendimiento y centrarnos en nuestras prioridades actuales, nos aseguramos de que la Diversidad siga siendo una prioridad estratégica y reforzamos nuestro compromiso de crear un entorno en el que las personas puedan prosperar.





## University | Formación

Creemos que la formación es crucial para concienciar sobre la Diversidad y ayudar a nuestro personal a minimizar los sesgos inconscientes en los procesos de toma de decisiones.

Durante este periodo de transición y de integración, nos comprometemos a:

- **Contenidos inclusivos:** garantizar que todos los cursos de formación transmitan mensajes y contenidos inclusivos.
- **Plataformas accesibles:** hacer evolucionar nuestras plataformas de formación para que sean más accesibles e inclusivas, proporcionando contenidos adaptados a las necesidades visuales, auditivas o cognitivas.
- **Comprender la diversidad:** promover la conciencia de la diversidad en todas sus dimensiones, incluidos el género, la discapacidad, la orientación sexual, la edad, la cultura y la religión.
- **Competencia cultural:** dotar a nuestro personal de herramientas para comprender y trabajar eficazmente en diferentes culturas, tanto virtual como presencialmente.
- **Formación de Diversidade obligatoria:** seguir invirtiendo en el desarrollo y la impartición de sesiones de formación de diversidad obligatorias.
- **Integración y actualización:** integrar contenidos específicos de diversidad en todos los nuevos programas de formación y actualizar los existentes para que reflejen los principios actuales de diversidad.
- **Alineación con la estrategia global:** garantizar que las iniciativas locales de formación se alinean con nuestra estrategia global de Diversidad.
- **Prácticas inclusivas:** asegurar que todas las personas formadoras cuenten con los conocimientos, recursos técnicos y la sensibilidad necesarios para ofrecer una experiencia de aprendizaje equitativa, accesible y respetuosa con la diversidad.

Estas acciones ayudarán a crear un lugar de trabajo más inclusivo, equitativo y culturalmente competente.



## Mentoría por fortalezas

En NTT DATA EU y LATAM, creemos que centrarse en las fortalezas individuales es esencial para crear un entorno inclusivo y de alto rendimiento. El enfoque "Mentoría por fortalezas" es una parte fundamental de nuestra estrategia de Diversidad, que apoya el crecimiento personal y profesional, fomenta la colaboración y construye una cultura de respeto mutuo por los diversos talentos.

Este planteamiento se aplica con éxito en programas clave como **"New Executives"** y **"Women Together"**, en los que se orienta a los participantes para que aprovechen sus puntos fuertes para el liderazgo y el desarrollo profesional.

### Destacar las fortalezas para crecer

La base de este enfoque es destacar las fortalezas de cada persona, en lugar de centrarse en los puntos débiles. Al concentrarnos en aquello en lo que las personas destacan de forma natural, ayudamos a liberar todo su potencial, lo que conduce a un mayor compromiso, una mayor productividad y una satisfacción general en el trabajo. Cuando las personas utilizan sus fortalezas, contribuyen más eficazmente a sus equipos y a la organización.

### Planes de desarrollo personalizados

Dado que cada persona tiene una combinación única de puntos fuertes, la mentoría por fortalezas implica la elaboración de planes de desarrollo personalizados adaptados a estas capacidades específicas. El objetivo no es "arreglar" los puntos débiles, sino cultivar y ampliar los puntos fuertes que impulsan de forma natural el éxito. Esto garantiza que tanto mentores como alumnos trabajen para mejorar las cualidades que contribuyen al crecimiento personal y organizativo.

### Funciones y responsabilidades

Los mentores desempeñan un papel crucial en la identificación, comprensión y fomento de las fortalezas de sus alumnos. Deben orientar a los alumnos sobre la mejor manera de aplicar estos puntos fuertes en sus funciones y futuras trayectorias profesionales. Los alumnos, a su vez, deben buscar activamente oportunidades para aplicar sus puntos fuertes, permanecer abiertos a la retroalimentación y desarrollar continuamente sus capacidades.



## Acciones locales y comunicación

### Promover y alinear las acciones locales

Para avanzar en nuestros objetivos de Diversidad a nivel global, es crucial que cada país desarrolle e implemente planes estratégicos locales que se alineen con nuestra estrategia global. Este documento sirve de guía para fomentar y apoyar la creación de programas e iniciativas localizados y adaptados a las necesidades específicas de cada país.

El equipo global de Diversidad se dedica a garantizar el cumplimiento de estas políticas, a compartir las mejores prácticas y a facilitar la aplicación satisfactoria de las iniciativas de Diversidad en todas las regiones.

### Comunicación

La comunicación eficaz es una piedra angular de nuestra estrategia de Diversidad. Tanto la comunicación interna como la externa desempeñan un papel vital en la difusión de la información sobre Diversidad, fomentando la concienciación y reforzando nuestra reputación como organización diversa e integradora. Nos comprometemos a garantizar que todas las comunicaciones sean inclusivas, accesibles y reflejen nuestros principios de Diversidad.

Esto incluye:

- Lenguaje inclusivo: promover el uso de pronombres identificativos y lenguaje neutro en todas las plataformas para respetar y afirmar la identidad de las personas.
- Formatos accesibles: Garantizar que todas las comunicaciones sean accesibles para todos.



### Campañas

En Europa y Latinoamérica, llevamos a cabo campañas específicas para concienciar e implicar a los empleados en temas clave. Estas campañas se centran en fechas y celebraciones significativas como:

- Día Internacional de la Mujer
- Mes de la diversidad
- Mes del Orgullo
- Día Internacional de las Personas con Discapacidad

Estas campañas están diseñadas para alinear a los países con la Política de Diversidad y fomentar el compromiso. Desarrollamos el visual de la campaña y mensajes básicos para las comunicaciones internas y externas e implicamos a los empleados en charlas y paneles temáticos para promover la participación activa y la comprensión.

Alineando las acciones locales con nuestra estrategia global de DEI y manteniendo sólidas prácticas de comunicación, nuestro objetivo es fomentar una cultura organizativa unificada e integradora en todas las regiones.



## 7. Responsabilidades

- **Revisión anual de la política:** gestionada por el Head of Culture, Talent, and Diversity de Europa y LATAM.
- **Planificación estratégica:** desarrollar y aplicar planes estratégicos trienales para la Diversidad.
- **Compromiso ejecutivo:** garantizar el pleno compromiso de la organización con los principios de la Diversidad.

Esta política revisada pretende eliminar redundancias y mejorar la claridad, garantizando un enfoque cohesivo y exhaustivo de la DEI en NTT DATA Europe & LATAM.



# Anexo

## Anexo : Canal (sistema) de denuncias

En NTT DATA, nos dedicamos a crear un **lugar de trabajo inclusivo** en el que cada persona sea tratada con dignidad y respeto. El acoso y la discriminación en cualquiera de sus formas están estrictamente prohibidos y no se tolerarán bajo ninguna circunstancia. Animamos a los empleados a que informen de cualquier incidente o preocupación que pueda suponer una posible infracción de la ley a través de nuestro Sistema de Canal de Denuncias global y confidencial para Europa y Latinoamérica, que garantiza que todas las denuncias se investiguen y traten de forma segura. Este Sistema es estrictamente confidencial y tiene también la posibilidad de realizar comunicaciones anónimas, esto último si así lo decide el denunciante. **Nuestro compromiso con una política de tolerancia cero significa que se tomarán las medidas adecuadas para abordar cualquier infracción**, salvaguardando el bienestar de nuestros empleados y promoviendo un entorno de trabajo positivo y equitativo para todos.

El sistema de denuncia de irregularidades de NTT DATA Europe & LATAM está disponible en este enlace [SpeakUp & Whistleblowing](#). Las personas de NTT DATA Limited pueden utilizar el [sistema Speak Up](#) para informar de cualquier incidente o preocupación, que pueda implicar posibles infracciones de la ley.



Uniqueness



## Anexo NTT DATA Chile

# Política Diversidad, Equidad e Inclusión



# 01. Contexto Nacional

Las cifras globales en materia de Diversidad, Equidad e Inclusión de los últimos años son preocupantes y no distan del contexto en Chile. Según los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la participación de la mujer en la fuerza de trabajo ha aumentado en las últimas décadas, sin embargo, sigue siendo casi 27 puntos porcentuales inferior a la de los hombres y no se esperan mejoras a corto plazo. Chile por su parte, ha registrado una de las tasas de participación laboral de mujeres más bajas de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), lo que se traduce también en que menos mujeres que trabajan logran alcanzar cargos de liderazgo (SERNAMEG, 2022).

Por otro lado, de acuerdo el Reporte Mundial sobre la Discapacidad del 2011, “las personas con discapacidad tienen menores probabilidades de estar empleadas, mayores probabilidades de estar desempleadas y reciben menores salarios (2017, Departamento de Estudios – Servicio Nacional de la Discapacidad, p. 3). Esto se condice con los datos levantados en las encuestas de Bienestar Social 2021 y Casen en Pandemia 2020 del Ministerio de Desarrollo Social y Familia de Chile, donde se observan brechas significativas en la participación laboral entre personas con y sin discapacidad: mientras que tres de cada diez personas de la población sin discapacidad (29,3%) se encuentran inactivas, lo mismo es cierto para casi seis de cada diez personas con discapacidad (59,1%). Además, se evidencia que solo un 36,5% de la población con discapacidad participa del mercado laboral mientras que entre sus pares sin discapacidad un 64,5% se encuentra trabajando (2022, Informe sobre la situación de bienestar de las personas con discapacidad).

Respecto a diversidad de género, de acuerdo con el Primer Estudio sobre Diversidad Sexual y Trabajo Dependiente: “Chile No Sabe” (Consultora Gestión Social junto a Fundación Iguales, 2014) “un 50,4% de los/as encuestados/as señaló que les resultaba “difícil” y “muy difícil” encontrar trabajo en Chile, cifra que ascendió a 65,8% en el caso de los grupos trans, 54,1% en los bisexuales, 49,6% para los gays y 47,1% en el caso de las lesbianas”. Además, en la Encuesta Nacional de Diversidad e Inclusión en el lugar de trabajo “Chile No Sabe 2024 (Out&Equal y Factor Diverso), un 34,9% de las personas LGBTQ+ encuestadas reconoce haber sufrido algún tipo de violencia (verbal, psicológica o física) a lo largo de su carrera profesional.

Por otra parte, según los resultados del último CENSO realizado en Chile el año 2017, un 12,8% de la población censada se identifica como parte de algún pueblo originario o indígena (INE, 2018, p. 16). Asimismo, no podemos dejar de lado el aumento que Chile ha tenido durante los últimos 5 años en cuanto a los procesos migratorios. Según la segunda entrega de resultados preliminares del Censo 2024 del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE), la población inmigrante pasó de representar el 4,4% en 2017 al 8,8% en 2024.

# Uniqueness

## 02. Cultura, Diversidad, Equidad e Inclusión en NTT DATA Chile

En NTT DATA Chile reconocemos los desafíos que enfrenta nuestro país en materia de diversidad, equidad, inclusión y participación efectiva de diversos grupos en el mundo laboral. Persisten importantes brechas estructurales que afectan, por ejemplo, el acceso de mujeres a espacios de liderazgo - sobre todo en la industria tecnológica -, la incorporación de personas con discapacidad al empleo formal y la visibilidad de personas LGBTIQ+. A esto se suma la necesidad de promover espacios que valoren la diversidad generacional y cultural en un contexto empresarial cada vez más interconectado.

Estos desafíos, lejos de inmovilizarnos, representan oportunidades para avanzar hacia una cultura laboral más consciente, respetuosa y abierta a las diferencias. En por ello que NTT DATA Chile ha fortalecido su compromiso a través de una estructura local especializada: el **equipo de Cultura, Diversidad, Equidad e Inclusión (Cultura & DEI)**, integrado en la macro área **Talent Experience** del equipo de **People**. Este equipo lidera la implementación de la estrategia DEI local, adaptando los lineamientos globales a nuestro contexto país.

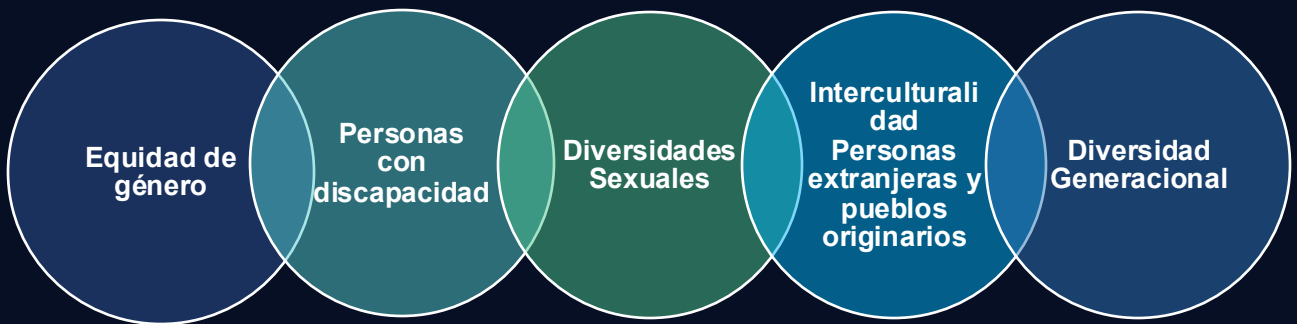


Desde nuestra gestión impulsamos una cultura organizacional orientada desde la sostenibilidad, la empatía, la seguridad psicológica, la equidad de trato y la valoración de las diferencias, es decir, el Uniqueness de cada persona que compone nuestros equipos. Además, impulsamos que nuestros liderazgos promuevan entornos seguros, libres de discriminación, y fomenten una cultura de aprendizaje continuo sobre equidad, sesgos y empatía. La forma en que gestionamos la DEI en Chile está orientada a construir coherencia entre *lo que creemos, lo que decimos y lo que hacemos*.



## 03. Focos y colectivos prioritarios de gestión en NTT DATA Chile

En ese contexto, hay temáticas que se tornan especialmente relevantes considerando las cifras globales y corporativas locales. Es por esto que, desde una perspectiva de Diversidad, Equidad e Inclusión, la política local de Chile ha definido como prioritarios las siguientes variables de diversidad:



### 3.1. Prioridades Específicas

Al igual que lo señalado en la política global de Diversidad, Equidad e Inclusión para Europa y LATAM, desde NTT DATA Chile identificamos que nuestras principales brechas locales se concentran en **Equidad de Género** y **Personas con Discapacidad**.

Por ello, estas dos variables han sido **priorizadas estratégicamente** como ejes centrales de nuestro trabajo, sin dejar de lado el impulso de iniciativas en las demás variables. Esta priorización nos permite avanzar en coherencia con los lineamientos globales, adaptándolos a nuestro contexto local para generar impacto real en nuestra cultura organizacional.

Para abordar estas variables de diversidad desde una perspectiva integral, impulsamos una serie de acciones estratégicas que combinan sensibilización, transformación cultural, alianzas estratégicas y gestión basada en datos. Estas acciones se traducen en:

- Campañas y activaciones que generan conciencia y acción.
- Iniciativas internas que transforman nuestra cultura desde la voz y Uniqueness de las personas.
- Participación en redes y alianzas que validan externamente nuestro compromiso.
- Indicadores y monitoreo que aseguran una mejora continua basada en evidencia.

## 04. Estrategia Local DEI FY25

Queremos ser el lugar donde las **personas crecen**, promoviendo una cultura de **aprendizaje continuo, conversaciones honestas y colaboración diversa**, para que cada persona pueda alcanzar su **máximo potencial** y generar impacto desde su autenticidad en cada etapa de su journey como colaborador/a. Desde ahí, construimos una estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión que no solo se alinea con los principios globales de NTT DATA, sino que atiende los desafíos, oportunidades y particularidades del contexto local chileno.

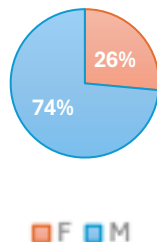
Nuestro compromiso local con DEI se basa en las siguientes pautas:

### Equidad de género

La brecha de género en la industria tecnológica es un fenómeno persistente, expresado no solo en la baja representación de mujeres, sino también en las diferencias de acceso a oportunidades de liderazgo, visibilidad y participación en espacios estratégicos. En NTT DATA Chile, sabemos que avanzar en equidad no implica solo contratar más mujeres, sino también revisar nuestras prácticas, estructuras y decisiones con una mirada consciente de género.

La realidad del mercado STEAM se reproduce también en NTT DATA Chile, existiendo una representación masculina mayoritaria en la dotación, sin embargo, durante el FY24, logramos alcanzar un 26% de representación de mujeres en nuestra dotación, en comparación con un 74% correspondiente a hombres. Es por esto que parte de la misión local estará firmemente orientada a impulsar su desarrollo, representación, empoderamiento y reconocimiento, promoviendo una cultura organizacional donde se valore su liderazgo, experiencia y aporte desde una perspectiva interseccional.

Distribución Dotación por Género



### Personas con Discapacidad

La discapacidad no debe ser una barrera para el desarrollo personal ni profesional. Sin embargo, en Chile las personas con discapacidad aún enfrentan un mercado laboral excluyente, donde la participación efectiva es baja y los estigmas persisten. En NTT DATA Chile creemos en una inclusión que va más allá del cumplimiento legal, y que implica revisar nuestras prácticas para que sean verdaderamente accesibles y equitativas. Por ello, hemos avanzado en esta materia en línea con la ley N°21.015 que tiene por finalidad promover una inclusión eficaz de las PcD tanto en el ámbito público como privado, adoptando también un profundo compromiso con la nueva ley N°21.275 que busca afianzarse con la anterior, modificando el Código del trabajo para exigir la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de parte de las empresas.

En NTT DATA Chile hemos desarrollado un enfoque sistémico para acompañar la experiencia laboral de personas con discapacidad en todas sus etapas, reconociendo sus distintas necesidades y capacidades, y generando condiciones para su desarrollo profesional en igualdad de oportunidades. Actualmente, disponemos del Journey del Colaborador/a con una perspectiva inclusiva, que detalla el rol de cada una de las áreas involucradas en el trayecto que sigue una persona con discapacidad desde su proceso de reclutamiento hasta su eventual salida, esto incluye, accesibilidad, ajustes razonables, acompañamiento y sensibilización de equipos. Este documento se encuentra en continua revisión y actualización a medida que identificamos oportunidades de mejora y recibimos observaciones. Además, tenemos el compromiso permanente de ejecutar un plan de capacitación para nuestros colaboradores y colaboradoras, con el objetivo de brindarles herramientas para una inclusión laboral efectiva. Para reforzar nuestro compromiso, desde FY24 somos empresa miembro de la Red de Empresas Inclusivas (REIN), iniciativa de SOFOFA que busca promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.



# 04. Estrategia Local DEI FY25

## Diversidades Sexuales



La inclusión de personas LGBTQ+ en el trabajo requiere más que aceptación: exige generar condiciones estructurales para su bienestar, visibilidad y pleno desarrollo. En Chile, persisten experiencias de discriminación, es por ello que en NTT DATA Chile buscamos avanzar en prácticas reales de inclusión que consideren los distintos momentos de la experiencia laboral.

Los resultados de la encuesta diagnóstica "Cultura Inclusiva" de la Fundación Descúbreme realizada de manera interna en NTT DATA Chile durante el FY22 arrojaron que un 2% de los encuestados prefiere no decir su género y un 0,5% no se siente identificado con ninguno de los dos géneros consultados (Hombre, Mujer), lo cual se categorizó como género no binario. En este mismo diagnóstico, un 4% de las personas encuestadas prefirieron no decir su orientación sexual, mientras que un 2,3% se identificó como homosexual, un 2% como bisexual, un 1,7% como pansexual, 0,8% como asexual y un 0,3% no lo saben o tienen otro tipo de orientación. Con este contexto, trabajamos para que todas las personas vivan su identidad con seguridad, dignidad y respeto, siendo fieles a su Uniqueness en todos los espacios de NTT DATA. Nuestras acciones en esta variable buscan mejorar el conocimiento de nuestros/as colaboradores/as en cuanto a conceptos de la diversidad sexual, identidad y expresión de género; sensibilizando y normalizando la presencia de personas LGBTQ+ de manera que podamos crear un ambiente laboral seguro y libre de cualquier tipo de discriminación o acoso. Una de nuestras iniciativas destacadas en esta dimensión es el Protocolo de Acompañamiento para Personas en Transición de Género, implementado desde el FY24, el cual garantiza un proceso respetuoso y confidencial. Además, desde el FY23, tenemos una participación activa como empresa miembro de Red Pride Connection Chile, subiendo a Categoría B en la Radiografía Pride Connection Chile este FY25 por nuestros avances internos en esta variable de diversidad.

## Interculturalidad: Personas Extranjeras y Pueblos Originarios

Chile ha experimentado una transformación cultural significativa en la última década, con un aumento en la migración y una mayor visibilización de los pueblos originarios. En este contexto, en NTT DATA Chile entendemos que la interculturalidad no es solo un dato demográfico, sino una riqueza que nos permite ampliar miradas, formas de trabajar y construir soluciones más justas y sostenibles.

Considerando que un 9,2% de nuestros/as colaboradores/as encuestados también en "Cultura Inclusiva" afirma pertenecer a un pueblo indígena; y que un 12% del total de la dotación de NTT DATA Chile a julio del 2025 representa a personas extranjeras de 21 nacionalidades distintas, se hace prioritario generar acciones que fomenten su integración, así como un trabajo orientado a evitar cualquier tipo de discriminación por raza, etnia, nacionalidad y/o religión. De esta manera, nuestra política local está comprometida con fomentar el orgullo y honra por el origen, así como con generar estrategias de sensibilización en esta materia velando siempre por el respeto y convivencia de personas de diversos orígenes, conductas y creencias culturales. Además, promovemos espacios de acogida, diálogo y aprendizaje continuo para asegurar que todas las personas, independientemente de su origen, se sientan parte de nuestra cultura organizacional. Dentro de nuestras iniciativas, destacamos haber obtenido el Reconocimiento de Compromiso Migrante 2025–2026, siendo la única empresa reconocida en la Región Metropolitana de Chile por cuarto año consecutivo. Este, es un reconocimiento que entrega el Estado de Chile, de forma conjunta a través del Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG) y la Dirección del Trabajo (DT), a aquellas instituciones, empresas y gremios que se destaquen por la inclusión, el enfoque intercultural y la no discriminación en su composición interna, gestión y relación con el entorno. Gracias a ello, mantenemos un acompañamiento continuo en cuanto a nuestro plan de trabajo anual de parte del Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG).



# 04. Estrategia Local DEI FY25

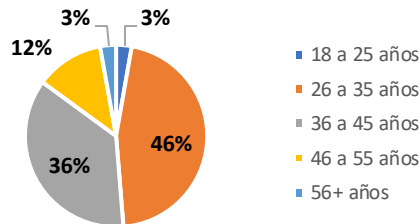
## Diversidad Generacional

El diálogo y la colaboración entre generaciones es uno de los grandes desafíos del mundo del trabajo actual. En NTT DATA Chile convivimos personas de diversas edades, trayectorias y estilos de aprendizaje, lo que representa una oportunidad para aprender mutuamente y enriquecer nuestra cultura. Desde ahí, trabajamos activamente por una cultura que valore la experiencia, escuche la innovación joven y cree puentes entre distintas etapas de vida, fomentando la corresponsabilidad y el respeto.

Desde el contexto local de NTT DATA Chile representado en el gráfico de distribución de dotación por rango etario, reconocemos que la diversidad generacional desempeña un papel crucial en la gestión de personas. Esto nos impulsa a comprometernos con la creación de un entorno que fomente el desarrollo profesional, el aprendizaje continuo y la atención a las necesidades y opiniones de todas las generaciones. Nuestra misión local se centra en promover prácticas laborales modernas y flexibles, donde se respete y se garantice el tiempo personal de cada individuo.

Además, la heterogeneidad de edades en nuestra fuerza laboral nos insta a prestar especial atención a las dinámicas de trabajo multigeneracionales, considerando las distintas características, motivaciones y necesidades de cada grupo. Desde ahí, buscamos concientizar a líderes y colaboradores sobre estos desafíos, promoviendo la convivencia generacional.

Distribución colaboradores/as por rango etario



# 05. Gobernabilidad

Para hacer frente a los desafíos planteados, tal como se comentó en el inicio de este anexo local de Chile, el equipo de Cultura & DEI de NTT DATA Chile lidera la estrategia de forma transversal, trabajando junto a las demás áreas de People y en coordinación con el área de Sostenibilidad, abarcando los distintos focos y colectivos priorizados en la estrategia, con el objetivo de garantizar y asegurar la implementación efectiva de la Política DEI Europa y LATAM, considerando las especificidades de la política local del Chile para adaptar las acciones de manera adecuada y coherente con el entorno nacional.

Desde Chile, nuestra gobernanza se basa en principios de mejora continua, medición de impacto y corresponsabilidad. Participamos activamente en redes y espacios colaborativos, como Pride Connection Chile, ReIN, y Compromiso Migrante, lo que permite fortalecer nuestras prácticas, inspiramos en otras organizaciones y compartir aprendizajes.

Para esto, el área mantendrá una reportabilidad de los avances y brechas a través de indicadores que permitirán evaluar alcances, oportunidades de mejora y la necesidad de efectuar cambios.



## 06. Referencias

Gestión Social y Fundación Iguales (2016). Chile no sabe: primer estudio sobre diversidad sexual y trabajo dependiente. Recuperado de <https://www.iguales.cl/pride/encuesta-nacional-diversidad-en-trabajo.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2018). Síntesis de Resultados CENSO 2017. Recuperado de <http://www.censo2017.cl/descargas/home/sintesis-de-resultados-censo2017.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y el Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG) (2022). Estimación de personas extranjeras: Residentes habituales en Chile al 31 de diciembre de 2021. Distribución regional y comunal. Recuperado de <https://www.ine.gob.cl/prensa/detalle-prensa/2022/10/12/poblacion-extranjera-residente-en-chile-1.482.390-personas-en-2021-un-1-5-millones-que-en-2020#:~:text=Presna-Poblacion-extranjera-residente-en-Chile%201.482.390%20personas,5%25%20m%C3%A1s%20que%20en%202020&text=Seg%C3%BAn%20estimaciones%20al%2031%20de,%20Hat%C3%AD%2C%20Colombia%20y%20Bolivia.>

Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2022). Informe sobre la situación de bienestar de las personas con discapacidad: Participación en el mercado laboral y bienestar de las personas con discapacidad. División de Observatorio Social. Recuperado de [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/bienestar-social/Informe\\_sobre\\_la\\_situacion\\_de\\_bienestar\\_de\\_las\\_personas\\_con\\_discapacidad.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/bienestar-social/Informe_sobre_la_situacion_de_bienestar_de_las_personas_con_discapacidad.pdf)

NTT DATA Chile y Fundación Descúbreme (2022). Informe Final Diagnóstico de Diversidad e Inclusión: Cultura Inclusiva

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2017). Recuperado de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_557736/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_557736/lang-es/index.htm)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2022). Recuperado de <https://www.oecd.org/gender/ClosingTheGenderGap-Chile.pdf>

Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) (2017). Discapacidad y trabajo: Contexto para la nueva Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral en Chile. Departamento de Estudios. Recuperado de <https://www.senadis.gob.cl/descarga/4581>

Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (Semameg) (2022). <https://www.sernameg.gob.cl/>

Reporte de la Encuesta Nacional de Diversidad e Inclusión en el Mundo del Trabajo "Chile No Sabe" (Out&Equal y Factor Diverso) (2024). Recuperado de [https://www.chilenosabe.cl/wp-content/uploads/2024/11/Encuesta-Chile\\_No\\_Sabe\\_2024.pdf](https://www.chilenosabe.cl/wp-content/uploads/2024/11/Encuesta-Chile_No_Sabe_2024.pdf)

