

Antworten der Diversity Gruppen auf unsere Fragen!

NTT DATA Business Solutions: LGBTQIA+ Talent Resource Group

Warum möchte euer Unternehmen am CSD teilnehmen?

Wir möchten sowohl für unsere Mitarbeitenden intern als auch in der Gesellschaft ein Zeichen für Vielfalt setzen.

Wie stellt ihr sicher, dass eure Teilnahme am CSD mehr als reine Symbolik (sogenanntes Rainbowwashing) ist?

Unsere Teilnahme am CSD wird gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, insbesondere aus der LGBTQIA+-Community, geplant und umgesetzt. Sie ist zudem Bestandteil einer größeren DEI Strategie und soll unseren Mitarbeitenden eine Möglichkeit geben, sich für ihre und unsere Werte stark zu machen und gleichzeitig die Kontakte in und mit der Community weiter stärken.

Welche Maßnahmen ergreift ihr, um queere Mitarbeitende das ganze Jahr über zu unterstützen?

Verschiedene Awareness Events/ Keynotes, Teilnahme an der Sticks and Stones Karrieremesse, Pride Champion Audit, trans* Leitfaden für Führungskräfte und Mitarbeitende, Möglichkeit und Leitfaden zum Ändern der eigenen Pronomen und des verwendeten Namens mit wenigen Klicks und schon vor der amtlichen Anpassung, Einbindung von Pronomen in Mailsignaturen, explizite Aufnahme von LGBTQIA+ Themen in die Workplace Harassement Policy, Human Rights Policy und den Code of Conduct

Gibt es in eurem Unternehmen eine offizielle Strategie oder ein Programm zur Förderung von LSBTIQ*-Mitarbeitenden? Wenn ja, bitte kurz erläutern.

Die LGBTQIA+ Talen Resource Group wird vom CHRO gesponsert

Welche konkreten Maßnahmen zur Förderung von Diversität intern und

zu Viele, um sie hier alle Aufzuzägen, eine

extern habt ihr in den letzten zwei Jahren umgesetzt?

Übersicht finden sie in unserem DEI&W Report:

https://nttdata-solutions.com/wp-content/uploads/2020/09/2020-Diversity_Equity_Inclusion_and_Wellbeing_Report_240918-12.pdf

Gibt es spezifische Schulungen für Mitarbeitende und Führungskräfte zu LSBTIQ*-Themen?

Das Thema wird in verschiedenen Schulungen zum Inklusiven führen aufgenommen

Wie geht ihr mit Diskriminierung von LSBTIQ* am Arbeitsplatz um und wie geht ihr präventiv mit dem Thema um?

Präventiv ist das Thema in unterschiedlichen Policies verankert. Bei Verstößen kann Anonym unsere Compliance Whistleblower Hotline genutzt werden oder Kontakt zum Diversity Management aufgenommen werden.

Gibt es genderneutrale Toiletten oder andere inklusive Strukturen in eurem Unternehmen?

Ja, genderneutrale WCs

Wie wird das Thema Diversität im Unternehmensleitbild und in den Führungsprinzipien verankert?

Diversity ist fest in unseren Werten verankert und auch als möglicher Bestandteil der variablen Vergütung von Führungskräften etabliert.

Unterstützt euer Unternehmen LSBTIQ*-Organisationen finanziell oder durch andere Ressourcen?

Nicht in Form von Spenden, aber durch die Zusammenarbeit mit der UHLALA für das Audit und die Karrieremesse.

Hat sich euer Unternehmen schon einmal politisch für LSBTIQ*-Rechte eingesetzt? Wenn ja, wie?

Letztes Jahr mit einem Truck auf dem CSD in München

Wie geht ihr mit Kritik um, wenn euch „Rainbowwashing“ vorgeworfen wird?

Ist bis jetzt noch nicht vorgekommen. Grundsätzlich sind wir immer dankbar für konstruktive Kritik und freuen uns über offenen Austausch.

Wird das Budget für CSD-Marketing auch für langfristige LSBTIQ*-Projekte im Unternehmen genutzt?

Das Budget für den CSD wird aus dem allgemeinen DEI Budget finanziert, aus dem auch alle anderen Maßnahmen ermöglicht werden.