



Report annuale su inclusione e diversità

Settembre 2021



Sommario

I. **La nostra visione**

II. **Le nostre iniziative**

III. **I nostri
riconoscimenti**

IV. **La nostra
responsabilità**



I. La nostra visione

Inclusività.

L'inclusività è uno dei nostri sei valori fondamentali. Crediamo, infatti, che Pega sia capace di raggiungere maggiori risultati se opera in una cultura che motivi ognuno di noi a contribuire al massimo del proprio potenziale ogni giorno.

Incoraggiamo il pensiero critico e la collaborazione inclusiva affinché i risultati siano migliori per tutti. Si tratta di un processo ponderato e spesso arduo. Il nostro fine è incrementare l'innovazione e stabilire solide relazioni tra di noi, con i clienti e con le comunità in cui viviamo e operiamo.

Non si tratta semplicemente di accettare le persone diverse da noi, ma di adattarci all'evolversi delle esigenze di dipendenti, clienti e mercati eterogenei per creare un ambiente che accolga favorevolmente opinioni diverse su come risolvere i problemi e innovare. Questo include differenze etniche, culturali, generazionali, religiose, economiche, di identità/espressione di genere e orientamento sessuale, tra le altre.

Una cultura realmente inclusiva che favorisca la creatività e, in un mercato globale sempre più competitivo, l'inclusività è oggi più che mai un fattore critico per il successo.

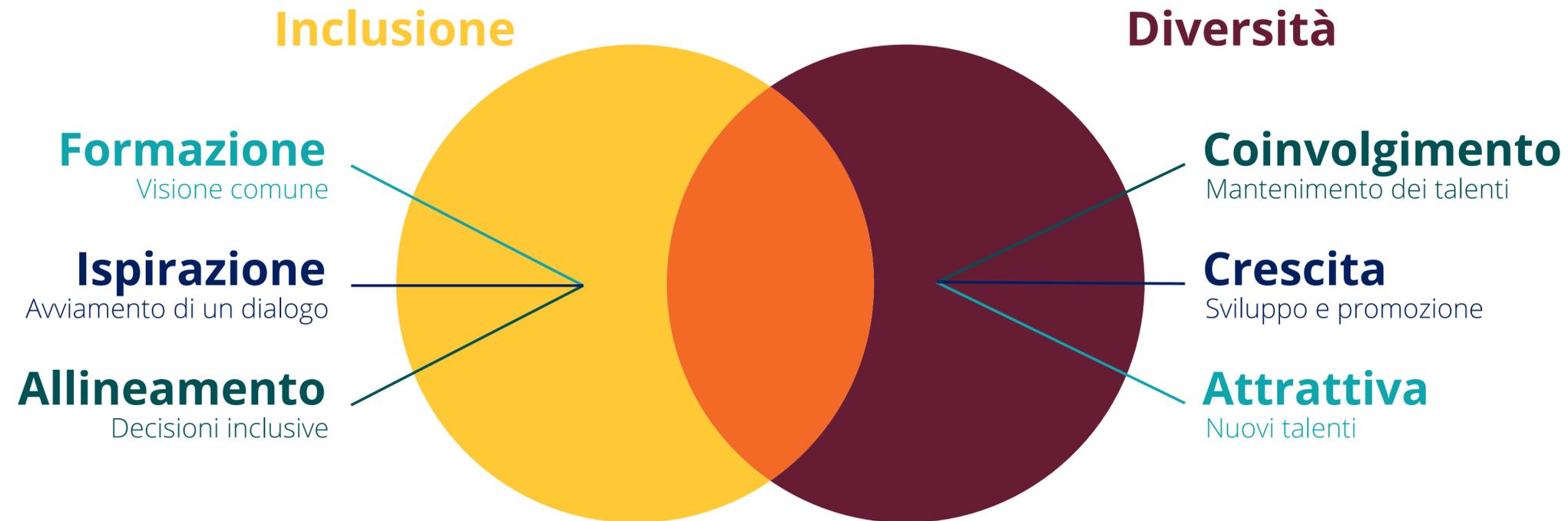


Guy Pacitti

Leader per inclusione e diversità a livello globale

Il nostro approccio

L'inclusione definisce l'ambiente che coltiviamo. Rappresenta il senso di appartenenza collettivo unito alla consapevolezza di essere apprezzati per la propria individualità. La diversità è il parametro di riferimento. Si riflette nelle diverse dimensioni delle identità dei nostri dipendenti.



Noi di Pega ci impegniamo ad assicurare a tutti i nostri dipendenti la possibilità di offrire il proprio contributo individuale al nostro successo.

Inclusione



Formiamo i nostri dipendenti per una visione comune delle esperienze reciproche.



Ispiriamo ed esercitiamo attivamente il dialogo sostenendo il pensiero inclusivo e mettendoci in discussione.



Allineiamo l'azienda integrando prassi di inclusione e diversità (I&D) lungo l'intero lifecycle del dipendente.

Diversità



Coinvolgiamo i gruppi eterogenei di dipendenti nel corso della pianificazione e attuazione dei programmi che supportano gli obiettivi aziendali e di I&D.



Facciamo crescere i nostri talenti garantendo loro opportunità per migliorare le competenze e progredire professionalmente.

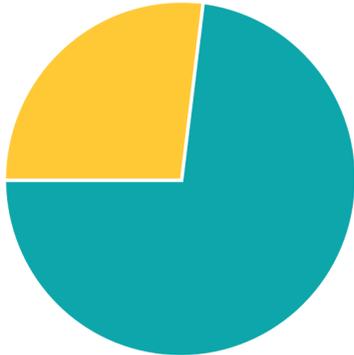


Attiriamo, selezioniamo e coltiviamo talenti eterogenei.

Il nostro personale eterogeneo

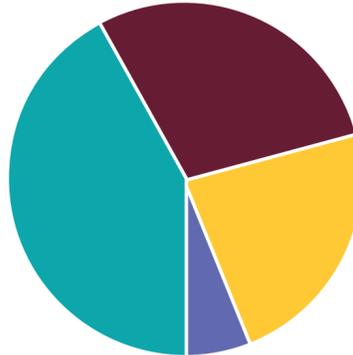
Pega è orgogliosa di essere un'azienda globale che opera in più di 20 paesi con 6.000 dipendenti, con identità uniche. Tra le diverse sfumature delle nostre identità, le rappresentanze di genere, provenienza ed etnie diverse degli Stati Uniti riflettono la composizione unica della nostra organizzazione.

Genere



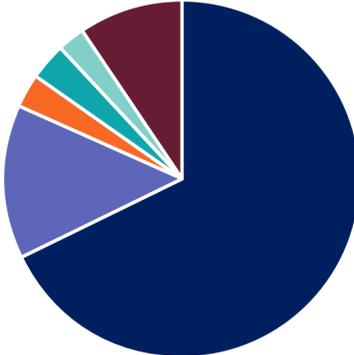
27% Donne
73% Uomini

Provenienza



42% Americhe
29% India
23% EMEA
6% APJ

Razze ed etnie USA



67,8% Bianchi
14,0% Asiatici
3,0% Neri/Afro-americani
3,2% Ispanici/Latini
0,1% Nativi americani/Nativi dell'Alaska
0,1% Nativi delle Hawaii/Polinesiani
2,5% Due o più razze
9,2% Razza/etnia non nota

Pega ha adottato iniziative di cambiamento costanti riguardo alla diversità di razza ed etnia negli Stati Uniti, aumentando le assunzioni di oltre il 40% in tre anni. I nuovi dipendenti che si identificano come 1) asiatici sono aumentati dall'8,6% nel 2019 al 13,5% nel 2021, 2) neri/afro-americani sono aumentati dal 2,1% al 4,4%, 3) ispanici sono diminuiti dal 4,2% al 3,4%, e 4) multirazziali sono aumentati dal 2,8% al 4,2%.

II. Le nostre iniziative

SOSTEGNO PER I NOSTRI DIPENDENTI

Le normative, le prassi e i programmi di Pega sono volti a garantire un ambiente inclusivo e sicuro per i dipendenti attuali e futuri. Questi includono la normativa di **pari opportunità di impiego**, che garantisce che Pega si impegni, selezioni, assuma, promuova, formi, educi e retribuisca il personale a tutti i livelli professionali senza distinzione di razza, colore, sesso, religione, origini, età, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere, stato di veterano o qualsiasi altra categoria protetta dalla legge.

Il **codice di condotta** di Pega (sottoscritto da tutti i dipendenti) tutela l'impegno dei dipendenti a trattare i colleghi con rispetto e onestà e a sostenere i valori di Pega di innovazione, inclusività, passione, coinvolgimento, originalità e adattamento.

Sostenere i propri dipendenti eterogenei in diverse fasi della loro vita è un principio fondamentale del **pacchetto di benefit** leader di settore di Pega. Questo include benefit per coniugi e conviventi oltre a un generoso e flessibile congedo per caregiver e adozioni. Il programma **PegaUp!** è incentrato su quattro pilastri di sostegno al benessere fisico, emotivo, finanziario e personale dei dipendenti. Offre una gamma di programmi di assistenza dal fitness alla salute mentale.

SOSTEGNO ALL'EQUITÀ

Pega e i nostri dirigenti si impegnano a garantire imparzialità, equità e inclusione in tutte le procedure aziendali, compreso l'approccio utilizzato per l'attribuzione di **premi**. Verifichiamo regolarmente l'equità salariale in base al genere prima, durante e dopo il ciclo di retribuzione annuale. L'analisi viene rivista insieme al CEO e al Consiglio di Amministrazione in modo che non si perda di vista l'obiettivo delle iniziative a sostegno dell'equità salariale nell'intera azienda.

Gruppi di risorse per i dipendenti

PERMETTERE AI DIPENDENTI DI INCIDERE SUL CAMBIAMENTO

Pega offre a tutti i lavoratori l'opportunità di partecipare a **gruppi di risorse per i dipendenti** per contribuire a risolvere problematiche critiche nella gestione del personale dell'azienda. Ciascun gruppo di risorse è guidato da un dirigente (sponsor) che offre le indicazioni strategiche a ciascun gruppo indipendente negli ambiti: 1) selezione di personale eterogeneo, 2) crescita professionale di talenti eterogenei, 3) iniziative di impatto sociale con organizzazioni esterne che promuovono la crescita professionale dei gruppi che rappresentano. Quasi il 20% dei nostri dipendenti è membro attivo di almeno un gruppo di risorse.



Asian@Pega



Black@Pega



Latino@Pega



Pride@Pega



PwD@Pega



Veterans@Pega



Women@Pega

Network di dipendenti

Pega promuove l'interazione con i colleghi di estrazioni culturali diverse in tutto il mondo e tra gruppi funzionali, attraverso il **network di consapevolezza della diversità culturale**, che incoraggia tutti i dipendenti in tutti i paesi in cui operiamo a rafforzare i rapporti lavorativi con persone di culture diverse, che hanno prospettive diverse.

Il nostro **network per caregiver e genitori lavoratori** favorisce un ambiente di collegamento, sostegno e comprensione. Si tratta di un gruppo gestito dai dipendenti che si occupa delle esigenze specifiche di chi affronta problemi come l'equilibrio tra lavoro e vita privata, difficoltà economiche, cure mediche, tempo scuola o servizi per l'infanzia limitati. Questo network offre informazioni, risorse, webinar ed eventi che consentono ai membri di interagire con i colleghi per ricevere consigli.

Candidati

PRASSI DI ASSUNZIONE INCENTRATE SULLA DIVERSITÀ

Il settore di Pega che si occupa di attirare i talenti a livello globale si avvale di un consulente esperto in materia a tempo pieno, responsabile unicamente di arricchire il parco di potenziali candidati eterogenei per tutti i ruoli disponibili, tenendo conto delle relazioni aziendali con le varie fonti. Inoltre, questo ruolo prevede la responsabilità di assicurare che le prassi siano ottimali per quanto attiene al principio della diversità per l'intero lifecycle dei candidati, interagendo con i gruppi di risorse per i dipendenti.

Altre iniziative a supporto dell'assunzione incentrata sulla diversità includono colloqui con rappresentanza di gruppi di dipendenti eterogenei, formazione ai colloqui per tutti i responsabili delle assunzioni, linguaggio inclusivo in tutte le offerte di lavoro pubblicate.

A livello dell'intera azienda, la strategia per la diversità di Pega include l'impegno dei nostri responsabili delle assunzioni a considerare diversi candidati per tutti i ruoli a livello globale.





Esperienze di formazione

FAVORIRE LA CULTURA DELL'INCLUSIVITÀ

Pega offre workshop di **leadership inclusiva** a tutti i leader per aiutarli a cambiare mentalità, acquisire nuove prospettive, far sentire la loro voce, agire significativamente per creare culture di appartenenza e diventarne sostenitori.

Pega offre workshop sull'**inclusività nell'ambiente lavorativo** a singoli partecipanti per renderli più consapevoli dei propri preconcetti e predisposizioni personali rispetto al loro modo di gestire le relazioni, ad esempio la tendenza a cercare conforto nell'appartenenza a gruppi di persone simili e la sensazione di disagio rispetto all'ignoto.

COSTRUIRE PARTNERSHIP PER ACCELERARE LA CRESCITA DEI TALENTI ETEROGENEI

Il **programma di leadership femminile del Babson College** offre alle donne con alto potenziale l'opportunità di attivare un piano d'azione personalizzato con feedback da colleghe e coach esecutivi.

Il **Leadership Consortium** attrae partecipanti da compagnie all'avanguardia in un'esperienza di sviluppo virtuale che accelera l'impatto della leadership. Il programma è incentrato sui talenti ad alto potenziale in popolazioni meno rappresentate ed è offerto da docenti selezionati della Harvard Business School. I leader acquisiscono maggiore consapevolezza per guidare team più solidi e gestire con piani strategici più completi le loro aziende.

Il **Board-Ready Bootcamp** del Mass Tech Leadership Council è finalizzato alla preparazione di leader tecnologici meno rappresentati, tra cui comunità nera, latina, LGBTQ e donne, oltre ad affrontare la carenza di diversità nei consigli di amministrazione delle compagnie tecnologiche. Offre un curriculum di elevato impatto sui principi fondamentali della direzione di impresa, sulla strategia e sulla governance oltre ad approfondimenti pratici.



Benefit per le famiglie

- Congedo parentale globale, retribuito per 20 settimane (caregiver principale) e per quattro settimane (caregiver secondario)
- Congedo per lutto, retribuito per due settimane (familiare di primo grado) e cinque giorni (altri familiari)
- Risorse, webinar, programmi, moduli sul benessere a livello globale e programma digitale per salute/fitness a supporto del benessere dei dipendenti in ufficio e a casa
- Programma di consapevolezza della salute mentale per ridurre i problemi psicologici ed emotivi
- App di meditazione: accesso gratuito a moduli che offrono un modo semplice per interagire con la meditazione
- App di fitness: piattaforma completa per la salute e il benessere (fisico, emotivo e finanziario)
- Fornitore del programma di assistenza globale per dipendenti (consulenza, risorse per il benessere) a supporto dell'equilibrio tra lavoro e vita privata e della salute mentale
- Politica di assistenza globale per le famiglie (benefit per l'assistenza di persone a carico, adozioni, maternità surrogata e fertilità)



PROGRAMMA PEGA ADVANCED ALLY

Noi di Pega siamo consapevoli di poter raggiungere obiettivi più elevati creando una cultura in cui tutti si sentano rispettati, apprezzati e parte del gruppo. Per questo, incoraggiamo i dipendenti in tutto il mondo ad agire sempre ispirati da un sentimento di alleanza. Questo significa stipulare un vero e proprio patto sociale per creare relazioni basate sulla fiducia, sulla coerenza e sulla responsabilità con chi proviene da contesti differenti, compiendo azioni deliberate per loro conto. Per questo abbiamo dato vita al programma Pega Advanced Ally, che comprende sei moduli destinati a offrire ai dipendenti una serie completa di strumenti ed esperienze per mettere in pratica i principi cardine del nostro patto sociale ogni giorno, dentro e fuori l'ambiente lavorativo.

III. I nostri riconoscimenti

Pega è orgogliosa di essere stata riconosciuta dal settore tecnologico e non solo per il suo solido impegno verso l'inclusione e la diversità con i seguenti premi:



Women on Boards: 2020 Winning Company



Parity: Best Companies for Women to Advance List 2020 and 2021



Comparably: Best Company for Diversity 2019



Great Place to Work: Best Workplaces for Women India 2019 and 2020



Avtar and Working Mothers: 100 Best Companies for Women India 2020



B&T Women in Tech: Advocacy Award 2021



CRN: Women of the Channel – Power 100 Award 2021

Scopri altri [premi recenti](#) attribuiti al software leader di settore di Pega oltre ad altri lavori innovativi condotti dai nostri clienti e dipendenti.



IV. La nostra responsabilità

Pega si impegna ad agire quale azienda globale socialmente responsabile e a contribuire attivamente alla vita delle comunità in cui i propri dipendenti, partner e clienti vivono e lavorano. Investiamo centinaia di migliaia di dollari e ispiriamo il volontariato tra i dipendenti per supportare l'istruzione e la crescita professionale di donne, ragazze e altre categorie sottorappresentate lungo l'intero percorso della carriera nel settore tecnologico.



IL PROGRAMMA PEGA SCHOLARS

Il programma globale Pega Scholars offre borse di studio a studenti con poche possibilità che desiderano intraprendere studi universitari di tecnologia o informatica. I destinatari delle borse di studio ricevono un finanziamento da due a quattro anni per gli studi universitari presso istituzioni accreditate; inoltre, vengono messi in contatto con tutor specializzati e leader di Pega.

Donne

Girls in Tech™

Girls in Tech è un'organizzazione globale no profit incentrata sul coinvolgimento, la formazione e l'emancipazione delle donne nel settore tecnologico. Pega è partner strategico e tra i principali sponsor.

La Grace Hopper Celebration è l'evento fiore all'occhiello di AnitaB.org che mette in primo piano gli interessi delle donne nella ricerca e nella carriera informativa, oltre a evidenziare i contributi delle donne nel settore tecnologico.

La Massachusetts Conference for Women è la più grande conferenza per le donne dello stato, che offre community e contatti, informazioni e ispirazione, motivazione ed entusiasmo alle partecipanti.

GirlUp è un'iniziativa globale della United Nations Foundation, che aiuta le ragazze a sfruttare il loro potenziale per emanciparsi in termini di competenze, diritti e opportunità in tutto il mondo.

Girls Who Code è un'organizzazione no profit che lavora per eliminare il divario di genere nella tecnologia. Il gruppo ispira e forma le donne affinché possano perseguire le opportunità del XXI secolo.

G|Code House è una community locale per giovani donne e persone non binarie di colore che perseguono carriere nel settore tecnologico nel quartiere di Roxbury, Massachusetts.

Il programma Udayan Care protegge e si occupa dei bambini e ragazzi vulnerabili con iniziative per l'istruzione, l'acquisizione di competenze e l'emancipazione femminile.

Il Science Club for Girls favorisce l'entusiasmo, la fiducia e l'alfabetizzazione nelle discipline scientifico-tecnologiche per ragazze e giovani donne in comunità sottorappresentate.

Il progetto TechTogether mira ad aumentare l'accesso e l'inclusività di persone che subiscono marginalizzazione di genere negli ambiti interdisciplinari della tecnologia.



Pega è orgogliosa di investire in organizzazioni no profit che condividono la sua missione di ampliare il panorama di esperti tecnologici del futuro nei contesti con minori possibilità.



Comunità nera



Il progetto Black and Brown Founders offre agli imprenditori conoscenze, strumenti e strategie all'avanguardia per avviare start-up.

Il progetto Black Girl Ventures finanzia e supporta le aziende tecnologiche più promettenti fondate da persone che si identificano come appartenenti alla comunità di donne di colore.

Black Girls Code è un'organizzazione no profit che si propone di offrire formazione tecnologica alle ragazze afroamericane.

Pega è orgogliosa di investire in organizzazioni no profit che condividono la sua missione di ampliare il panorama di esperti tecnologici del futuro nei contesti con minori possibilità.

Comunità LGBTQIA+

**lesbians
WHOTech**
QUEER | INCLUSIVE | BADASS

La Lesbians Who Tech è la più grande comunità tecnologica LGBTQ del mondo, che si pone l'obiettivo di dare visibilità e intersezionalità e di cambiare il volto della tecnologia.

IL THE TREVOR PROJECT è la più importante organizzazione nazionale che offre servizi di sostegno per le emergenze e di prevenzione dei suicidi a giovani minori di 25 anni appartenenti alla comunità LGBTQ.

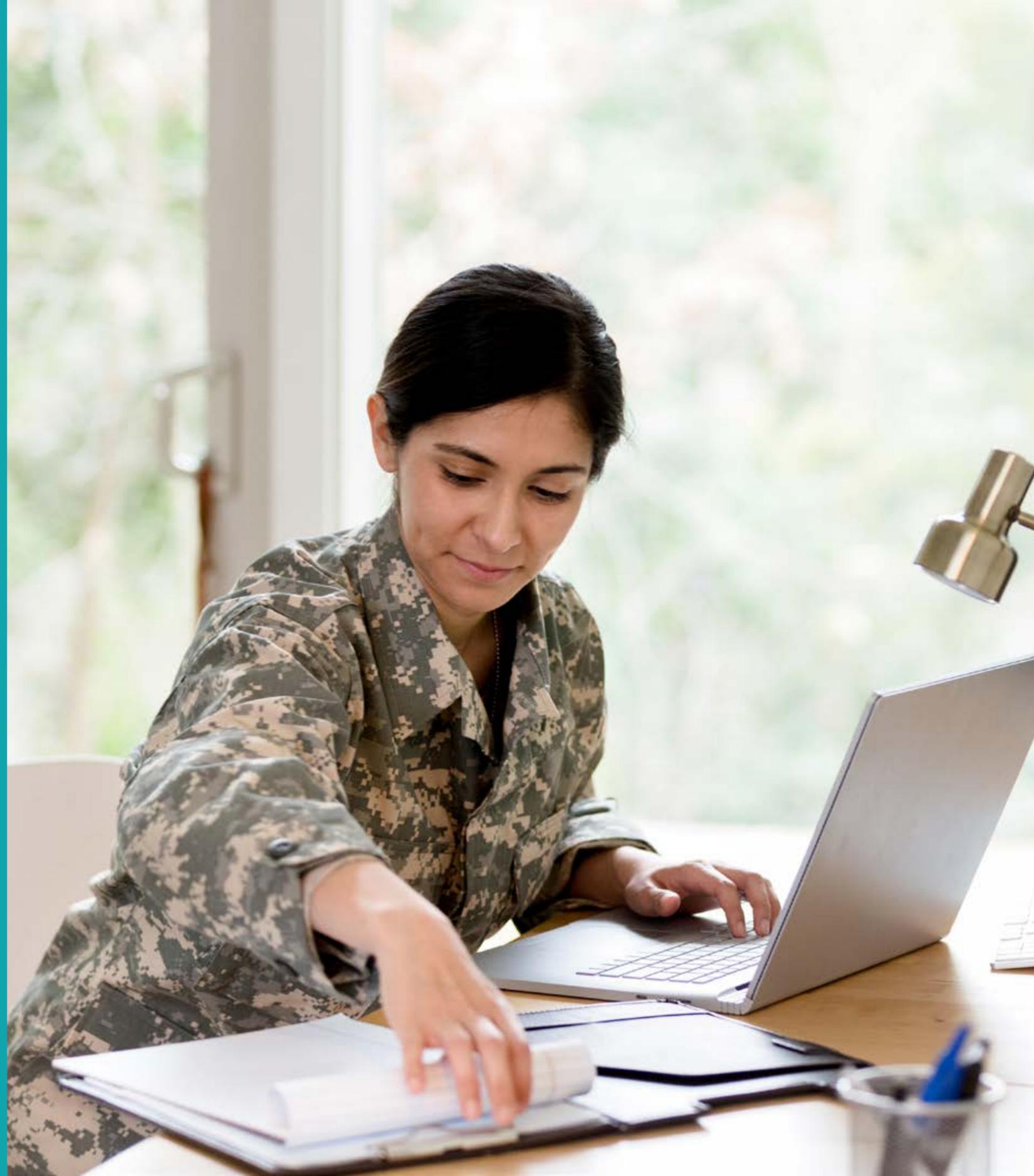
La campagna contro l'omofobia (Kampania Przeciw Homofobii) è un'organizzazione non governativa che lavora per le persone LGBT e i relativi familiari attraverso iniziative politiche, sociali e di supporto legale.

Stonewall è un'organizzazione no profit la cui missione si fonda sull'emancipazione delle persone LGBT, la trasformazione delle istituzioni, la lotta alla discriminazione e la tutela delle leggi per la garanzia della parità dei diritti.

La Pride Foundation Australia supporta le persone LGBTQIA+ in Australia favorendo l'equità per gli australiani LGBTQIA+ più svantaggiati.



Pega è orgogliosa di investire in organizzazioni no profit che condividono la sua missione di ampliare il panorama di esperti tecnologici del futuro nei contesti con minori possibilità.



Veterani

TECHVETS

TechVets è un'organizzazione no profit che aiuta i veterani nel passaggio a carriere nel settore tecnologico. Pega offre ai veterani opportunità per partecipare ai corsi di formazione e certificazione della Pega Academy.

L'organizzazione australiana WithYouWithMe si propone di affrontare il problema della disoccupazione tra gli ex militari rendendo i ruoli tecnologici più accessibili, concentrandosi sul potenziale degli individui non sull'esperienza.

Pega è orgogliosa di investire in organizzazioni no profit che condividono la sua missione di ampliare il panorama di esperti tecnologici del futuro nei contesti con minori possibilità.

Giovani con poche possibilità



Year Up punta a colmare il divario di opportunità assicurando ai giovani la possibilità di acquisire competenze ed esperienze per perseguire obiettivi professionali e scolastici

BUILD è un'organizzazione nazionale per i giovani che si adopera per far emergere il potenziale dei giovani nelle comunità con poche risorse spingendoli a completare la carriera scolastica e ad accedere a posizioni professionali di successo.

Bottom Line è un'organizzazione no profit per l'accesso equo alle scuole e alle università che si occupa di studenti provenienti da famiglie a basso reddito con un livello di scolarizzazione che non ha raggiunto l'istruzione universitaria negli Stati Uniti.

Teach For Change è un'iniziativa indiana che offre quattro programmi presso le scuole statali in India per aiutare i bambini a realizzare il loro pieno potenziale. Il programma di alfabetizzazione è incentrato sull'acquisizione di competenze attraverso esercitazioni di esposizione orale, lettura e scrittura con l'ausilio di libri distribuiti ai bambini nelle scuole elementari.

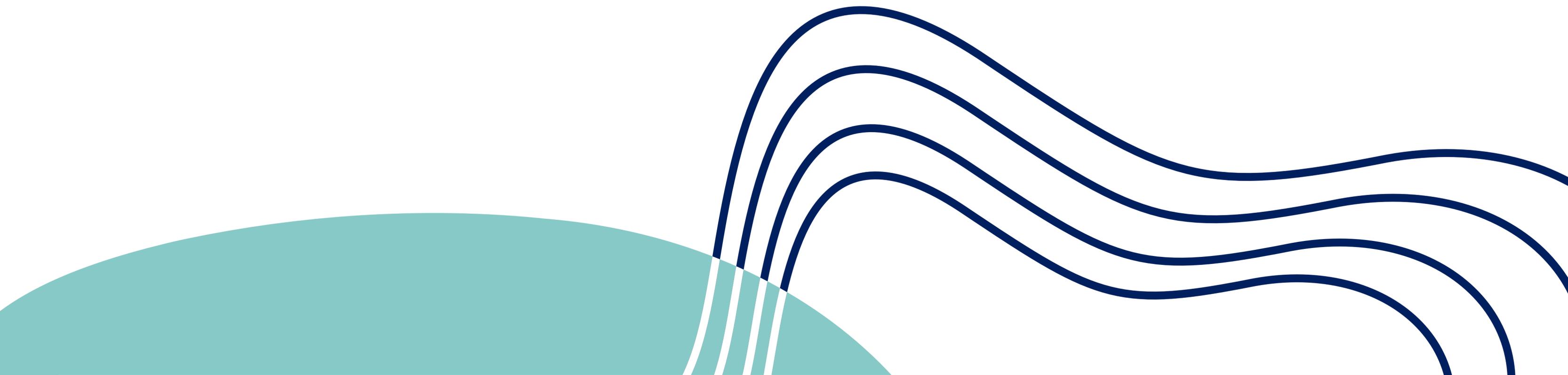
Youth for Seva è un movimento indiano che ispira i giovani a fare volontariato offrendo loro opportunità importanti per servire la loro comunità. Attraverso il programma Abhyasika, il movimento offre ai docenti, in aree rurali e povere, strutture, elettricità e altri servizi di base per aiutare gli studenti nel loro percorso scolastico.



Pega è orgogliosa di investire in organizzazioni no profit che condividono la sua missione di ampliare il panorama di esperti tecnologici del futuro nei contesti con minori possibilità.

"Per Pega è fondamentale non solo attirare talenti eterogenei ma anche abbattere le barriere affinché tutti possano far sentire la propria voce. Ci impegniamo a creare un ambiente in cui tutti possano sentirsi parte di una collettività e apprezzati per le proprie caratteristiche individuali".

- Guy Pacitti
Leader per inclusione e diversità a livello globale



Informazioni su Pegasystems

Pega realizza software innovativi che abbattano le complessità del business. Dall'ottimizzazione del customer lifetime value alla semplificazione dei servizi fino all'aumento dell'efficienza, Pega aiuta i brand leader del mondo a risolvere i problemi rapidamente e a trasformarsi per il futuro. I clienti di Pega prendono le decisioni migliori per portare a termine il proprio lavoro, grazie all'IA in tempo reale e all'automazione intelligente. Fin dal 1983, abbiamo implementato la nostra architettura scalabile e la piattaforma low-code per restare al passo con la rapidità dei cambiamenti. Le nostre soluzioni permettono ai nostri clienti di risparmiare tempo, così i loro dipendenti e i loro clienti finali possono dedicarsi a ciò che conta di più.

Per ulteriori informazioni, visita la pagina pega.com/it

© 2021 Pegasystems, Inc. Tutti i diritti riservati. Tutti i marchi sono proprietà dei rispettivi titolari.

