

# تقرير العدالة والتنوع والشمول العالمي لعام 2022 ملخص

## نحلق ونرتق سوياً

سارة بوين  
نائبة الرئيس للعدالة و  
التنوع و الشمول العالمي



"لطالما كانت حماية عالمانا والتواصل معه وإستكشافه تتطلب فريقاً متنوعاً يتبنى التحديات للنهوض بمهمتنا. أحرزنا خلال العام الماضي تقدماً بشأن إلتزاماتنا بالتنوع والشمول ونذكر بأنه لا يزال هناك الكثير من العمل الذي يتعين علينا القيام به. ما زلنا ثابتين في عزمنا، لأننا رأينا عن كثب أننا عندما ندعم بعضنا البعض، وعندما نسعى إلى وجهات نظر متنوعة ونصغي لبعضنا البعض باهتمام، يمكننا أن نحقق ما لا يمكن تصوره." سارة بوين، نائبة نائبة الرئيس للعدالة و التنوع و الشمول العالمي مركز العدالة والتنوع والشمول.

[تنزيل بيانات مسرد المصطلحات](#)

[تنزيل إستراتيجية العدالة والتنوع والشمول العالمي بصيغة PDF](#)

[عرض التقرير بالكامل](#)

## مَن نحن

نرى التقدم الذي أحرزناه من الأمور المشجعة، لا سيّما في ضوء الجائحة والتحديات التي واجهناها العام الماضي. ومع ما يقرب من وجود 142,000 عضو في الفريق من جميع أنحاء الولايات المتحدة وفي أكثر من 65 دولة، نظل ملتزمين بتوظيف الأشخاص ذوي المواهب المتنوعة ودعمهم وتطويرهم.

ومقارنة بالعام الماضي، إزداد تمثيل النساء والأقليات العرقية/الإثنية بشكل عام. وللمرة الأولى في هذا العام، نشارك أيضاً البيانات المتعلقة بالنساء ذوات البشرة الملونة، وذوي الإعاقة، والهوية الجنسية والتوجه الجنسي.

↑ ↓ تغيير النقطة عن العام السابق

## الجنس - الولايات المتحدة والنطاق العالمي

النطاق العالمي بشكل عام			الولايات المتحدة بشكل عام		
غير معطن	من الرجال	من النساء	غير معطن	من الرجال	من النساء
3.4%	71.9%	24.6%	0.5%	76.3%	23.2%
↑ +.3pt			↑ +.3pt		

## العرق/الإثنية\*

الولايات المتحدة بشكل عام

من أصل إسباني/ من أصل لاتيني	من أصل إسباني/ من أصل لاتيني	من أصل إسباني/ من أصل لاتيني	من أصل إسباني/ من أصل لاتيني	من أصل إسباني/ من أصل لاتيني	من أصل إسباني/ من أصل لاتيني	من أصل إسباني/ من أصل لاتيني
7.4%	0.8%	0.7%	67.1%	2.3%	6.6%	14.6%
↑ +.4pt	لا تغيير	↑ +.1pt	↓ -1.7pt	↑ +.1pt	↑ +.2pt	↑ +.4pt

## LGBTQIA+ في الولايات المتحدة

معدل المشاركة في التحديد الذاتي للهوية في الهوية الجنسية	معدل المشاركة في التحديد الذاتي للهوية في الهوية الجنسية
6.1%	7.1%

## ذوو الإعاقة في الولايات المتحدة

الهوية الشخصية لذوي الإعاقة	الهوية الشخصية لذوي الإعاقة
6.4%	28%

## قدامى المحاربين في الولايات المتحدة

المحاربين القدامى لعام	المحاربين القدامى لعام
↓ -.2pt	14.6%

\*تم تغيير تنسيق تحديد العرق في عام 2021 ليعكس هويات الموظفين بدقة أكبر.

## النقد المحرز نحو تحقيق تطلعاتنا

في العام الماضي، وضعنا مجموعة من التطلعات على المدى القريب لتحقيقها بحلول عام 2025، وقدمنا عادات البحث والتحدث والإنصات لبناء فرق قوية وتحقيق نتائج الأعمال التجارية المنشودة. بينما نمضي في المسار الصحيح، نريد التعجيل بعملية التغيير، بل ويزمننا الإلتزام بذلك. سنواصل البحث عن جميع الأصوات والإنصات إليها ونحن نتقدم صوب تطلعاتنا.

### تحقيق المساواة في معدلات الإستبقاء لجميع الفئات



زيادة معدل تمثيل ذوي البشرة السوداء في الولايات المتحدة بنسبة 20%.



بالنسبة لكل ربع من عام 2021، كانت معدلات خروج النساء، والرجال وزملاء الفريق من جميع الأعراف على بُعد مسافة نقطة واحدة من بعضهم البعض، وهو تحسن مقارنة بعام 2020. ولقد ساعدت الأدوات الجديدة، مثل "مقابلة البقاء" دليل تسجيل الوصول، المديرين على إجراء مناقشات صريحة بهدف دعم احتياجات زملائهم وأهدافهم.

ارتفع معدل تمثيل ذوي البشرة السوداء من 6.4% إلى 6.6% في الولايات المتحدة، بزيادة قدرها 3% في معدل التمثيل\*. ولقد ساعدتنا السلوكيات المشجعة التي تعزز الإدماج وتعيين التحيز، مثل عادات البحث والتحدث والإنصات "SS&L"، على المُضي قُدماً نحو المسار الصحيح، إلا أنه يتعين علينا التعجيل بجهودنا.

### تعزيز التفاهم المشترك والخبرات المشتركة والإحترام المتبادل



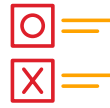
القضاء على أي فروق ذات دلالة من الناحية الإحصائية بين تجارب أماكن العمل للفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً وأثناء التمثيل.



في عام 2021، أطلقنا عادات البحث والتحدث والإنصات من خلال التعلّم تحت إشراف الإدارة العليا عبر مؤسستنا العالمية. وتساعدنا هذه العادات في بناء فرق قوية وتحقيق نتائج الأعمال التجارية المنشودة. ولقد أتم 97% من أعضاء الفريق التجربة التعليمية المتعلقة بعادات البحث والتحدث والإنصات "SS&L" بحلول نهاية عام 2021، وقد أفاد 85% من الذين شملتهم الدراسة الإحصائية أنهم استخدموا تلك العادات في تفاعلاتهم اليومية.

أوضحت الدراسات الإحصائية الفصلية لجس النيص أن ما يصل إلى 87% من أعضاء الفريق من ذوي البشرة البيضاء يتقون بمديريهم في التصدي لمسألة التحيز، في حين أن 68% من أعضاء الفريق من ذوي البشرة السوداء ذكروا نفس الأمر، مما يشير إلى أنه لا يزال هناك الكثير من العمل الذي ينبغي تنفيذه. تساعدنا فرق العمل بالمساواة العرقية و BRGs وغيرهم من الزملاء في تحديد الثغرات والتصدي للعقبات التي تقف حجر عثرة أمام تحقيق هذه الأهداف. كما نعلم بأن الأمر ليس هيئاً ولا توجد له حلول ميسرة، وأن سد الفجوة الواقعية سيتطلب جهوداً متواصلة وملتزمة.

### التقارير السنوية بشأن التقدم المحرز



### سد فجوات التمثيل للفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً تاريخياً



وللمرة الأولى في تاريخ شركتنا، نشرنا أعداد التنوع لدينا عام 2021 كجزء من الإلتزام بالتصدي لحالات عدم المساواة، ونحن ملتزمون بأداء ذلك كل عام.

ازداد التمثيل العام للنساء والأقليات العرقية والإثنية، ويعود الفضل في ذلك جزئياً إلى تعزيز الإنصاف في عمليات اختيار المواهب لدينا، والتدريب على التخفيف من التحيز والمساءلة المستمرة لمديري التوظيف.

\*تعكس هذه الزيادة في معدل التمثيل فرق النسبة المئوية بين نسب التمثيل لعام 2020 و2021؛  $3\% = \frac{6.4\% - 6.6\%}{6.4\%} \times 100$ .

## خلق ثقافة الرعاية

تمثل عادات البحث والتحدث والإنصات أهمية أساسية لهويتنا وطريقة العمل المشترك فيما بيننا. يمثل النجاح بالنسبة لنا ثقافة الثقة والرعاية والتواصل. ويفضل هذه الثقافة التي تتسم بالإنفتاح والشمولية، سنتبع نتائج الأعمال المحسنة، فيما يتعلق بالسلامة الجودة والإنتاج والأداء والشمول.

ومن خلال تبني هذه العادات البسيطة، نتخذ قرارات أفضل، ونشحن روح الابتكار ونبنى جسور التواصل. سترى في تقريرنا، كيف تتبنى الفرق هذه العادات لتعزيز الإدماج على الصعيد المحلي. على سبيل المثال، سنتعلم أنه في كندا، تحدث أعضاء الفريق وأطلقوا الفصل الأول عالمياً من الشبكة الوطنية لموظفي بويج BRG، وبعد البحث والإنصات، حددوا الحاجة إلى توفير تدريب توعية للسكان الأصليين لجميع موظفي بويج في كندا. ستقرأ عن فريقنا في Mesa، والذي بذل جهداً شاقاً لتضمين عادات البحث والتحدث والإنصات في كل ما يفعلونه، وأجرى تغييرات لدعم زملائهم داخل الفريق من مختلف الأنواع العصبية نتيجة لذلك. هذان ليسا سوى مثالين من بين العديد من الأمثلة على أعضاء فريق بويج الذين يبحثون عن وجهات نظر متنوعة، وينصتون من أجل التعلم، ويتحدثون ويتخذون الإجراءات.

ولإحداث التغيير وتحفيزه لصالح شركتنا ومجتمعنا، ندعوكم أنتم - أعضاء فريقنا الحاليين والمستقبليين والعلماء والموردين والشركاء - للإضمام إلينا. إطح أسئلتك وشارك أفكارك وانضم إلى الحوار عبر الإنترنت باستخدام الوسم #seekspeaklisten.