

2022 年全球平等、多元和包容報告

摘要

並肩前行

「保護、連接和探索我們的世界需要一支多元化的團隊，敢於迎接挑戰，以推進我們的使命。在過去的一年中，我們在多元和包容承諾方面取得了進展，並意識到仍有許多事情要做。我們的決心堅定不移，因為我們親身體會到，當我們相互支持、尋求多樣化見解和耐心地傾聽時，我們能取得超出預期的成就。」 全球平等、多元和包容部門的副總裁 Sara Bowen。



Sara Bowen
Vice President,
Global Equity,
Diversity & Inclusion

[查看完整報告](#)

[下載全球公平、多元化和包容性 \(Global Equity, Diversity & Inclusion, GEDI\) 策略 PDF](#)

[下載數據術語表](#)

我們是誰

我們為我們的進步感到鼓舞，尤其是在過去一年的疫情和挑戰下。我們在美國和超過65個國家擁用大約142,000名團隊成員，我們仍然致力於招聘、支持和培養多元化人才。

與去年相比，女性和少數族裔的代表總體上有所增加。今年也是我們首次分享了有色人種、殘疾、性別認同和性取向的女性相關數據。

↓↑ 相比去年百分點的變化

性別 - 美國和國際

美國整體			國際整體		
未披露	男性	女性	未披露	男性	女性
0.5%	76.3%	23.2%	3.4%	71.9%	24.6%
		↑ +.3pt			↑ +.3pt

種族/民族*

美國整體						
亞裔	非裔	拉美裔/拉丁裔	美洲原住民	太平洋島民	白人	兩種或以上種族
14.6%	6.6%	7.4%	0.8%	0.7%	67.1%	2.3%
↑ +.4pt	↑ +.2pt	↑ +.4pt	沒變化	↑ +.1pt	↓ -1.7pt	↑ +.1pt

美國退伍軍人

退伍軍人
14.6% ↓ -.2pt

美國殘障人士

自我認同參與率
28%

自我識別為殘疾人士
6.4%

美國 LGBTQIA+ 人士

性別認同自我認同參與率
7.1%

性取向率
6.1%

*種族識別格式於 2021 年進行更改，以更準確地反映員工的身分。

朝着我們的目標前進

去年，我們設立了一系列在 2025 年前實現的短期目標，並引入「理解、表達與傾聽」的文化習慣，以建立更強大的團隊並取得更好的業務成果。我們正在朝着正確的方向前進，我們也需要加速改革。我們將繼續尋求並傾聽所有聲音，以實現我們的目標。



將美國的非裔代表率提高20%

美國境內非裔代表率從 6.4% 提高至 6.6%，代表率提升為 3%。
*鼓勵促進包容和消除偏見的行為，例如 SS&L 習慣，其幫助我們邁向正確的方向，但我們仍需加速努力。



在所有群體的留職率上達成平等

2021 年的每個季度，所有種族女性、男性和團隊成員的離職率都保持 1 個百分點內，與 2020 年相比有所改善。一些新方法，例如「留職面談」/報到指引，幫助管理人員進行坦誠的對話，以支持團隊成員的需求和目標。



消除未被充分代表的群體和代表群體的工作經歷之間的任何統計上的顯著差異。

每季度員工滿意度調查顯示，高達 87% 的白人團隊成員相信其經理能夠解決偏見，而僅有 68% 的非裔團隊成員也表示了相同的看法，這表示我們還需要做更多的努力。我們的種族平等特別小組、BRG 和其他團隊成員正在幫助我們找出差距並解決障礙。我們瞭解這絕非易事，消除經驗上的差距需要持續投入努力。



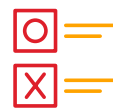
增進共識，分享經驗和互相尊重

在 2021 年，我們通過領導者的帶領來推行企業中的「理解、表達與聆聽」的方法。這些方法幫助我們建立更強大的團隊並達成更好的業務成。截至 2021 年，97% 的團隊成員完成了 SS&L 學習體驗，85% 的受訪者表示在日常互動中使用了這些習慣。



縮小曾經的弱勢群體的代表性差距

婦女、種族和少數民族的總體代表性有所提高，這主要歸功於我們在人才選拔過程中強調了公平性，對招聘經理進行了減少偏見的培訓，以及持續的問責制。



每年報告多样性指标和进展

在 2021 年，我們公司歷史上第一次發佈多元數據，並承諾以後每年如此，這是我們針對不平等的部分行動。

*代表率的上升是對 2020 年和 2021 年間代表率百分比差異的反映； $(6.6\% - 6.4\%) / 6.4\% \times 100 = 3\%$ 。

建立關愛文化

理解、表達與聆聽的習慣奠定我們的身份和我們的合作方式。我們所需的成功是一種信任、關愛和連結的文化。有了這樣開放包容的文化，更好的業務結果將接踵而來——不論是在安全、品質、生產、績效還是包容方面。

我們通過推行這套簡單的方法，可以優化決策，推動創新，建立連接。在我們的報告中，您能看到我們的員工如何利用這套方法以促進當地的包容發展。例如，您會瞭解到，在加拿大，團隊成員大膽發聲，開設了 Boeing 員工本土網路 BRG 的首個國際分支機構，並在尋找幫助和傾聽後確認需求，為全體 Boeing Canada 員工提供了本土意識培訓。您還能瞭解到我們在 Mesa 的團隊，他們努力將理解、表達與聆聽的習慣融入他們的所有行為，並作出調整，更好地支援團隊成員。在 Boeing 團隊成員尋找多樣化角度、傾聽學習、大膽發聲並採取行動的許多實踐中，這僅僅是兩個例子。

為在我們的公司和社區中推動變革，我們邀請您——現在和未來的團隊成員、客戶、供應商和合作伙伴——加入我們。透過使用 #seekspeaklisten 在線上提出問題，分享見解，並加入討論。