

Sempre più in Alto, Insieme

“Proteggere, collegare e ispirare il nostro mondo richiede un team vario, in grado di affrontare le sfide necessarie per portare avanti la nostra missione. Nell’ultimo anno abbiamo fatto progressi in materia di diversity & inclusion, ma sappiamo che vi è ancora molto lavoro da fare. Rimaniamo saldi nella nostra determinazione, poiché abbiamo visto che quando ci sosteniamo a vicenda, quando ricerchiamo prospettive diverse e ascoltiamo con curiosità, possiamo raggiungere l’inimmaginabile.” Sara Bowen, vice presidente di Global Equity, Diversity & Inclusion.



Sara Bowen
Vice President,
Global Equity,
Diversity & Inclusion

[Vedere la relazione completa](#) [Scaricare il PDF Strategia GEDI](#) [Scaricare il Glossario dati](#)

Chi siamo

I nostri progressi ci incoraggiano, soprattutto alla luce della pandemia e delle sfide dello scorso anno. Con circa 142.000 collaboratori negli Stati Uniti e in oltre 65 Paesi, continuiamo a focalizzare il nostro impegno su recruiting, supporto e sviluppo di talenti diversi.

Rispetto allo scorso anno, nel complesso la presenza di donne e minoranze etniche/razziali è aumentata. Per la prima volta quest’anno condivideremo anche dati relativi a donne di colore, disabilità, identità di genere e orientamento sessuale.

↓ ↑ **modifica pt rispetto ad anno precedente**

Genere – Stati Uniti e impiegati Internazionali

Stati Uniti Complessivo			Internazionale complessivo		
Non divulgato	Uomini	Donne	Non divulgato	Uomini	Donne
0,5%	76,3%	23,2%	3,4%	71,9%	24,6%
		↑ +,3pt			↑ +,3pt

Razza/Etnia*

Stati Uniti Complessivo						
Asiatica	Nera	Ispanica/ Latina	Nativa americana	Delle Isole del Pacifico	Bianca	2 o più razze
14,6%	6,6%	7,4%	0,8%	0,7%	67,1%	2,3%
↑ +,4pt	↑ +,2pt	↑ +,4pt	Nessun cambiamento	↑ +,1pt	↓ -1,7pt	↑ +,1pt

Veterani USA

Veterani
14,6%
↓ -,2pt

Disabilità USA

Tasso di partecipazione auto-identificazione	Auto-identificazione come disabile
28%	6,4%

LGBTQIA+ USA

Identità di genere Tasso di partecipazione auto-identificazione	Tasso di partecipazione orientamento sessuale
7,1%	6,1%

*Formattazione identificazione razza modificata nel 2021 per riflettere in maniera più corretta le identità dei dipendenti.

Progressi verso i nostri obiettivi

Lo scorso anno abbiamo stabilito un insieme di obiettivi a breve termine da raggiungere entro il 2025 introducendo la pratica del Cerca, Parla & Ascolta con l'intento di costruire team più forti e raggiungere migliori risultati di business. Nel momento in cui ci muoviamo nella direzione giusta, vogliamo e dobbiamo accelerare il cambiamento. Continueremo a cercare e ascoltare tutte le voci, mentre facciamo passi avanti verso il raggiungimento degli obiettivi.



Aumentare del 20% il tasso di rappresentanza delle persone di colore negli Stati Uniti

Il tasso di rappresentanza delle persone di colore è aumentato dal 6,4% al 6,6% negli Stati Uniti; dunque un aumento del 3% nel tasso di rappresentanza. * Incoraggiare i comportamenti che favoriscono l'inclusione e combattono i pregiudizi, come la pratica del SS&L ci ha aiutato ad andare avanti nella giusta direzione, ma dobbiamo fare di più'.



Eliminare qualsiasi differenza statisticamente significativa tra le esperienze lavorative di gruppi rappresentati e sotto-rappresentati.

I sondaggi trimestrali hanno mostrato che fino all'87% dei membri di team bianchi si fidano del proprio manager per affrontare i pregiudizi, mentre solo il 68% dei colleghi di colore riporta la stessa convinzione, un dato che indica che c'è ancora molto da fare. La nostra Task force per la parità razziale, BRG e altri colleghi ci stanno aiutando a identificare le lacune e ad abbattere le barriere. Sappiamo che non esiste una soluzione facile e che colmare il divario esperienziale richiederà sforzi sostenuti e impegnativi.



Colmare i gap di rappresentanza per gruppi storicamente sotto-rappresentati

La rappresentanza complessiva è aumentata per le donne e le minoranze razziali ed etniche, grazie in parte a un rafforzamento dell'equità nei nostri processi di selezione dei talenti, alla formazione volta ad attenuare i pregiudizi per i manager coinvolti nelle assunzioni e al senso di responsabilità permanente.



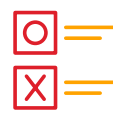
Raggiungere la parità nel mantenere i dipendenti all'interno di tutti i gruppi

Per ciascun trimestre del 2021, il tasso di uscita di donne, uomini e collaboratori di tutte le razze si è attestato entro un punto percentuale di differenza l'uno dall'altro, un miglioramento rispetto al 2020. Nuovi strumenti, come il colloquio di fidelizzazione dei dipendenti e la check-in guide, hanno aiutato i managers ad avere conversazioni trasparenti e finalizzate a supportare gli obiettivi e le esigenze dei membri dei propri team.



Favorire la comprensione reciproca, le esperienze condivise e il mutuo rispetto.

Nel 2021 abbiamo lanciato la pratica del Cerca, Parla & Ascolta mediante corsi offerti a livello globale e guidati dai leader della nostra azienda. Queste pratiche ci aiutano a costruire team più forti e raggiungere migliori risultati commerciali. Il 97% dei membri dei team ha completato l'esperienza di formazione SS&L entro la fine del 2021 e l'85% di coloro che hanno risposto al sondaggio ha riferito di praticarle nelle relazioni quotidiane.



Riportare le metriche e i progressi su base annua

Nel 2021 per la prima volta nella storia della nostra azienda, abbiamo pubblicato i dati relativi alla diversità per dimostrare il nostro impegno nell'affrontare le disuguaglianze, di qui la promessa di farlo ogni anno.

*Questo aumento nel tasso di rappresentanza riflette la differenza tra le percentuali di rappresentanza del 2020 e del 2021; $(6,6\% - 6,4\%) / 6,4\% \times 100 = 3\%$.

Creare una cultura di interesse e attenzione

La pratica del Cerca, Parla & Ascolta è fondamentale per dimostrare ciò che siamo e come lavoriamo insieme. Il successo per noi significa creare una cultura basata sulla fiducia, sull'attenzione verso l'altro e le relazioni umane. Questa cultura aperta e inclusiva porterà a un miglioramento dei risultati aziendali a livello di sicurezza, qualità, produzione, performance e inclusione.

Facendo nostre queste semplici regole prendiamo decisioni migliori, promuoviamo l'innovazione e creiamo relazioni umane. Nel nostro report si vedrà in che modo i nostri team stanno facendo proprie queste iniziative per promuovere l'inclusione a livello locale. Ad esempio, scoprirete che in Canada i dipendenti hanno fatto sentire la propria voce e hanno creato il primo gruppo internazionale di lavoratori Indigeni Boeing BRG e che, dopo aver esplorato e ascoltato hanno ritenuto necessario offrire corsi di formazione e sensibilizzazione sulla realtà indigena a tutti i dipendenti di Boeing Canada. Leggerete che il team di Mesa ha lavorato con grande dedizione per integrare la pratica del Cerca, Parla & Ascolta in tutte le attività ed ha apportato cambiamenti significativi per supportare al meglio i colleghi neurodiversi. Questi sono solo due esempi di innumerevoli iniziative che i dipendenti di Boeing hanno intrapreso per identificare prospettive diverse, ascoltando per imparare, facendo sentire la propria voce e agendo di conseguenza.

Per promuovere il cambiamento per la nostra azienda e le nostre comunità, invitiamo tutti voi - colleghi presenti e futuri, clienti, fornitori e partners - a unirvi a noi. Fate domande, condividete le informazioni e partecipate alla conversazione online usando l'hashtag #seekspeaklisten.