

2022년 글로벌 평등, 다양성 및 포용성 보고서 요약

함께 비상하기

“세계를 보호, 연결, 탐구하기 위해서는 우리의 임무를 한 단계 더 발전시키기 위해 도전에 맞서는 다양한 팀이 필요합니다. 지난 몇 년간 다양성과 포용성 측면에서 진전을 이루었지만, 여전히 갈 길이 멉니다. 서로 지지하고 다양한 관점을 수용하며 호기심을 갖고 경청할 때 놀라운 결실을 맺는다는 사실을 직접 경험했기에 이 결단을 앞으로도 굳게 지켜나갈 것입니다.”



사라 보웬(Sara Bowen)
글로벌 평등, 다양성 및 포용성 부문 부사장

[전체 보고서 보기](#) [GEDI 전략 PDF 다운로드](#) [데이터 용어집 다운로드](#)

부문 소개

팬데믹으로 큰 어려움을 겪었던 지난해를 돌아보며 그간의 성장에 고무되었습니다. 우리 부문은 약 142,000명의 팀원과 함께 미국을 비롯한 65개 이상 국가에서 다양한 인재를 채용, 지원 및 양성하는데 최선을 다하고 있습니다.

작년과 비교해, 여성, 소수인종 및 소수민족의 대표성이 전반적으로 증가했습니다. 또한 여성 직원의 피부색, 장애, 성 정체성 및 성적 지향과 관련한 데이터를 올해 처음 공유하게 되었습니다.

↓↑ 전년대비 증감율(pt)

성별

미국 전체			세계 전체		
미공개	남성	여성	미공개	남성	여성
0.5%	76.3%	23.2%	3.4%	71.9%	24.6%
		↑ +.3pt			↑ +.3pt

인종·민족*

미국 전체						
아시아인	흑인	히스패닉·중남미계	아메리카 원주민	태평양 도서국 출신	백인	두 개 이상의 인종
14.6%	6.6%	7.4%	0.8%	0.7%	67.1%	2.3%
↑ +.4pt	↑ +.2pt	↑ +.4pt	변경 없음	↑ +.1pt	↓ -1.7pt	↑ +.1pt

미국 퇴역 군인

재향 군인	14.6%	↓ -.2pt
-------	-------	---------

미국 장애인

자기 정체성 설문 응답률	28%
장애인으로서의 자기 정체성	6.4%

미국 성소수자

성 정체성 자기 정체성 설문 응답률	7.1%
성적 지향 설문 응답률	6.1%

*직원들의 정체성을 더 정확하게 반영하기 위해 2021년에 인종 식별 양식이 변경되었습니다.

목표를 향한 전진

더욱 강력한 팀 조직과 비즈니스 성과 개선을 위해 우리 부문은 지난해 2025년 단기목표를 정하고 Seek, Speak & Listen (SS&L; 구하고 말하고 듣기) 습관을 도입했습니다. 올바른 방향으로 나아가는 동안 계속해서 변화를 가속할 필요성을 느끼고 추구하고 있습니다. 더 큰 포부를 갖고 발전하는 과정에서 우리는 계속해서 모두의 목소리를 구하고 경청할 것입니다.



미국 내 흑인 대표성 20% 상승

미국 내 흑인 대표성은 6.4%에서 6.6%로 3% 증가했습니다.* SS&L 습관은 포용성을 제고하고 편견을 깰 수 있도록 장려하여 올바른 방향으로 나아가게 하지만, 이와 같은 노력을 가속할 필요가 있습니다.



모든 집단의 고용유지율 면에서 동등성 확보

2021년 각 분기 동안, 모든 인종에 대한 여성, 남성 및 팀원의 이탈률은 서로 1 포인트 이내로, 2020년에 비해 향상되었습니다. '스테이 인터뷰', 체크인 가이드와 같은 새로운 툴을 이용해 진솔한 대화를 나눔으로써 매니저는 팀원의 필요와 목표에 맞는 지원을 제공할 수 있었습니다.



과소대표 및 과대대표 집단 간의 직장 경험과 관련한 통계적 격차 해소

분기 사내 설문조사 결과, 본인의 매니저가 편견과 결부된 사안을 해결할 것이라 믿는다고 답변한 응답자는 백인 팀원의 87%, 흑인 팀원의 68%로 나타났습니다. 여전히 문제를 개선하기 위한 일이 산적해 있음을 확인할 수 있습니다. 인종 평등 추진단, BRG 및 그 외 팀원은 격차를 인식하고 장벽을 허물 수 있도록 노력을 기울이고 있습니다. 물론 쉬운 해결책은 없으며 경험 격차 해소를 위해서는 지속적이고 헌신적인 노력이 필요하다는 것을 인지하고 있습니다.



공동의 이해, 경험 공유 및 상호 존중 증진

우리는 2021년 리더 주도 학습을 통해 전 세계 모든 지사를 대상으로 SS&L 습관을 도입 시행했습니다. 이 습관을 통해 더욱 강력한 팀을 조직하고 비즈니스 성과를 개선하고 있습니다. 팀원의 97%가 2021년 말까지 SS&L 학습을 완료했고, 이들 중 85%가 설문에서 본인의 일일 상호작용에서 본 습관을 사용했다고 응답했습니다.



전통적 과소대표 집단의 대표성 격차 해소

당사 인재 선발 과정의 형평성 강화, 고용 관리자에 대한 편견 완화 교육, 지속적인 책임감 강화를 통하여 여성, 그리고 인종 및 소수 민족에 대한 전반적인 대표자 수가 증가했습니다.



매년 다양성 지표 및 진전 사항 보고

불평등을 해결하기 위한 노력의 일환으로 당사 역사상 처음으로 2021년에 다양성 지수 보고서를 발간했으며, 앞으로도 매년 발간 예정입니다.

*향상된 대표성은 2020년과 2021년 비율 간의 백분율 차이를 반영합니다. $(6.6\% - 6.4\%) / 6.4\% \times 100 = 3\%$.

배려하는 문화 만들기

SS&L 습관은 우리 부문의 정체성과 협업 방식의 초석과도 같습니다. 우리에게 성공이란 신뢰, 배려 및 연결의 문화입니다. 개방적이고 포용적인 문화를 기반으로 일한다면 안전, 품질, 생산, 성능 및 포용 측면에서 비즈니스 성과를 개선할 수 있기 마련입니다.

이처럼 간단한 습관을 채택함으로써 우리는 더 나은 결정을 내리고 혁신을 주도하며 연결을 구축합니다. 본 보고서를 통해 각 팀이 이 습관을 채택해 포용성을 높인 결과를 확인할 수 있습니다. 일례로 보잉 캐나다 팀원들은 목소리를 내어 보잉 직원 원주인 네트워크 BRG를 해외 지사 중 처음으로 개시하였습니다. 보잉 캐나다 직원들은 서로 의견을 '구하고 듣는' 노력 끝에 보잉 캐나다 전 직원에게 원주인 인식 교육을 제공할 필요성을 확인했습니다. 메사 팀의 경우 SS&L 습관을 모든 방식에 적용하기 위해 노력했고, 그 결과 그들의 신경적으로 다원화된 조직 내 팀원을 더욱 잘 지원할 수 있게 되었습니다. 이는 다양한 관점을 구하고, 경청을 통해 배우고, 목소리를 내고, 행동으로 옮기는 보잉 팀원의 모습을 잘 보여주는 단 두 가지 사례에 불과합니다.

현재와 미래의 팀원, 고객, 공급업체 및 파트너 여러분 역시 당사와 지역 사회를 위한 변화를 이끄는 노력에 동참해 주시기 바랍니다. 질문 혹은 의견이 있으시면 해시태그 #seekspeaklisten을 통해 온라인 대화에 참여해 주세요.