

# Globalny raport dotyczący równości, różnorodności i integracji w 2022r.

## Podsumowanie

### Razem Sięgamy Wyżej

"Ochrona, łączenie i odkrywanie naszego świata wymagają zróżnicowanego zespołu, który podejmuje wyzwania, aby rozwijać naszą misję. W ciągu ostatniego roku poczyniliśmy postępy w zakresie naszych zobowiązań związanych z różnorodnością i integracją, a także zdaliśmy sobie sprawę z tego, że wciąż jest dużo do zrobienia. Kontynuujemy działania, ponieważ przekonaliśmy się na własne oczy, że kiedy wspieramy się nawzajem, kiedy szujemy różnych perspektyw i słuchamy z zainteresowaniem, osiągamy rzeczy wprost niewyobrażalne." Sara Bowen, wiceprezes, Global Equity, Diversity & Inclusion.



**Sara Bowen**  
Vice President,  
Global Equity,  
Diversity & Inclusion

[Zobacz pełny raport](#) [Pobierz strategię GEDI w formacie PDF](#) [Pobierz glosariusz danych](#)

### Kim jesteśmy

Nasze postępy motywują nas do dalszych działań, zwłaszcza w świetle pandemii i wyzwań minionego roku. Mając około 142 000 współpracowników w Stanach Zjednoczonych i ponad 65 krajach, wciąż angażujemy się w rekrutację, wspieranie i rozwijanie różnorodnych talentów.

W porównaniu z ubiegłym rokiem wśród naszych pracowników wzrosła ogólna liczba kobiet i przedstawicieli mniejszości rasowych/etnicznych. Po raz pierwszy w tym roku udostępniamy również dane dotyczące niepełnosprawności, tożsamości płciowej, orientacji seksualnej i kobiet reprezentujących mniejszości rasowe.

↓↑ zmiana pkt w stosunku do poprzedniego roku

### Tożsamość płciowa – USA i inne kraje

USA ogółem

Inne kraje ogółem

Niejawnione	Mężczyźni	Kobiety		Niejawnione	Mężczyźni	Kobiety	
0,5%	76,3%	23,2%	↑ +,3pt	3,4%	71,9%	24,6%	↑ +,3pt

### Rasa/pochodzenie etniczne\*

USA ogółem

Rasa żółta	Rasa czarna	Latynosi	Rdzeni Amerykanie	Rdzeni mieszkańcy wysp Pacyfiku	Rasa biała	2 rasy lub więcej
14,6%	6,6%	7,4%	0,8%	0,7%	67,1%	2,3%
↑ +,4pt	↑ +,2pt	↑ +,4pt	Bez zmiany	↑ +,1pt	↓ -1,7pt	↑ +,1pt

### Weterani amerykańscy

Weterani

14,6% ↓ -,2pt

### Niepełnosprawność w USA

Wskaźnik uczestnictwa dot. samoidentyfikacji

28%

Postrzeganie siebie jako osoby niepełnosprawnej

6,4%

### LGBTQIA+ w USA

Tożsamość płciowa Wskaźnik uczestnictwa dot. samoidentyfikacji

7,1%

Wskaźnik uczestnictwa dot. orientacji seksualnej

6,1%

\*Format identyfikacji rasy został zmieniony w 2021 r., aby lepiej odzwierciedlać tożsamość pracowników.

## Postęp w drodze do celu

W zeszłym roku ustaliliśmy zestaw krótkoterminowych aspiracji, które planowaliśmy osiągnąć do 2025 r., a także wprowadziliśmy nawyki „Szukaj, mów i słuchaj”, aby budować silniejsze zespoły i odnotować lepsze wyniki biznesowe. Choć poruszamy się we właściwym kierunku, chcemy – i musimy – przyspieszyć zmiany. W miarę postępów w naszych aspiracjach, będziemy nadal szukać i uważnie wsłuchiwać.



### Zwiększenie wskaźnika reprezentacji rasy czarnej w USA o 20%.

Wskaźnik reprezentacji rasy czarnej wzrósł z 6,4% do 6,6% w USA, co oznacza wzrost wskaźnika reprezentacji o 3%.\* Zachęcanie do zachowań ułatwiających integrację społeczną oraz łagodzących uprzedzenia i stereotypy, np. do nawyków wypracowanych w ramach procedur SS&L, pomaga nam podążać we właściwym kierunku. Wiemy jednak, że musimy wzmocnić swoje starania.



### Osiągnięcie parytetu we wskaźnikach retencji wszystkich grup.

W każdym kwartale 2021 r. wskaźniki odejścia dla kobiet, mężczyzn i członków zespołu wszystkich ras były w odstępnie 1 punktu, co stanowi poprawę w porównaniu z 2020 r. Nowe narzędzia takie jak rozmowy stay interview czy wskazówki dotyczące spotkań kontrolnych z zespołem ułatwiają menedżerom przeprowadzanie szczerych rozmów z podwładnymi, których celem jest poznanie potrzeb i aspiracji pracowników oraz wspieranie ich w ich realizacji.



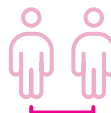
### Eliminacja statystycznie istotnych różnic między grupami niedoreprezentowanymi grupami dominującymi w zakresie satysfakcji i samopoczucia w miejscu pracy.

Kwartalne badania samopoczucia i zaangażowania personelu wykazały, że aż 87% pracowników rasy białej uważa, że ich przełożeni będą odpowiednio reagować na kwestie uprzedzeń, podczas gdy odsetek ten w przypadku pracowników rasy czarnej wynosi 68%, co wskazuje, że wciąż jest wiele do zrobienia. Nasza grupa zadaniowa ds. równości rasowej, grupy zasobów biznesowych (ang. Business Resource Groups, BRG) i inni członkowie zespołu pomagają nam identyfikować różnice i eliminować bariery. Mamy świadomość, że nie ma tu jednego prostego rozwiązania że wyeliminowanie różnic w doświadczeniach różnych grup pracowników będzie wymagało nieprzerwanego działania i dużego zaangażowania.



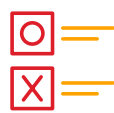
### Pogłębienie wzajemnego zrozumienia i szacunku oraz wymiana doświadczeń.

W 2021 r. we wszystkich naszych oddziałach na całym świecie wdrożyliśmy procedury „Szukaj, mów i słuchaj” za pomocą szkoleń prowadzonych przez liderów. Wypracowane dzięki nim nawyki pomagają nam budować silniejsze zespoły i osiągać lepsze wyniki biznesowe. Do końca 2021 r. aż 97% pracowników ukończyło szkolenie z zakresu SS&L, a 85% ankietowanych przyznało, że stosuje te procedury w swojej codziennej pracy.



### Zmniejszenie różnic w reprezentacji grup dotychczas niedostatecznie reprezentowanych.

Ogólna reprezentacja kobiet oraz mniejszości rasowych i etnicznych wzrosła, po części dzięki wzmocnieniu równości w naszych procesach selekcji talentów, szkoleniu łagodzenia uprzedzeń dla menedżerów zatrudniających i ciągłej odpowiedzialności.



### Coroczne raportowanie Metryk z Zakresu Różnorodności oraz informacji o postępach.

Po raz pierwszy w historii naszej firmy opublikowaliśmy dane liczbowe dotyczące różnorodności w 2021 r. w ramach zaangażowania w zwalczanie nierówności. Zobowiązujemy się publikować takie dane co roku.

\*Taki wzrost wskaźnika reprezentacji odzwierciedla różnicę procentową pomiędzy procentami reprezentacji w latach 2020 i 2021;  $(6,6\% - 6,4\%) / 6,4\% \times 100 = 3\%$ .

## Promowanie kultury wzajemnej troski

Nawyki „Szukaj, mów i słuchaj” są podstawą tego, kim jesteśmy i jak razem pracujemy. Sukces to dla nas kultura zaufania, troski i więzi. Dzięki takiej otwartej i integracyjnej kulturze odnotujemy lepsze wyniki biznesowe — w zakresie bezpieczeństwa, jakości, produkcji, wydajności i integracji.

Przyjmując te proste zasady, podejmujemy lepsze decyzje, napędzamy innowacje i budujemy relacje. W naszym raporcie opisujemy, w jaki sposób lokalne zespoły wdrażają procedury SS&L, aby poprawić integrację w swojej firmie. Przykładowo w Kanadzie, koledzy z zespołu zainicjowali pierwszy międzynarodowy dział Boeing Employees Indigenous Network BRG, a po tym, jak poszukali i wysłuchali wszystkich, sformułowali potrzebę zapewnienia szkolenia uświadamiającego dla pracowników Boeing Canada. Opisaliśmy również nasz zespół w Mesie, Arizona, który ciężko pracował, aby wprowadzić nawyki „Szukaj, mów i słuchaj” we wszystkim, co robi, i w rezultacie udało im się wprowadzić zmiany, które pomagają lepiej wspierać neurozróznicowanych kolegów z zespołu. To tylko dwa z wielu przykładów kolegów z zespołu Boeinga szukających różnych perspektyw, słuchających, wypowiadających się i podejmujących działania.

Zachęcamy wszystkich naszych obecnych i przyszłych pracowników, klientów, dostawców i partnerów, aby przyłączyli się do nas i pomogli nam zmieniać naszą firmę i nasze społeczności na lepsze. Zadawajcie pytania, dzielcie się spostrzeżeniami i bierzcie udział w internetowych dyskusjach, używając hashtag #seekspeaklisten.