



# По отчету о глобальном равенстве, разнообразии и инклюзивности (GEDI) за 2022 год

## Краткий обзор

### Вместе к новым высотам

«Для сохранения и изучения нашего мира, а также установления связей требуется разнообразная команда, готовая брать на себя задачи по реализации нашей миссии. За прошедший год мы достигли значительных успехов в реализации личного многообразия и инклюзивного подхода, но понимаем, что нам еще многое предстоит сделать. Мы по-прежнему убеждены в правильности наших решений, поскольку на собственном опыте убедились, что поддерживая друг друга, учитывая различные точки зрения и прислушиваясь к чужому мнению, мы достигаем невероятных результатов». Sara Bowen, вице-президент по развитию равенства, личного многообразия и инклюзивного подхода (Global Equity, Diversity & Inclusion).



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

[Просмотреть отчет полностью](#) [Скачать файл по стратегии GEDI в формате PDF](#) [Скачать глоссарий данных](#)

### Кто мы

Мы воодушевлены нашими успехами, особенно в свете пандемии и трудностей, которые пришлось преодолеть в прошлом году. Персонал нашей компании в США и более чем в 65 странах мира насчитывает порядка 142 000 человек. Мы стремимся принимать на работу, поддерживать и развивать сотрудников вне зависимости от их возраста, расовой, этнической или гендерной принадлежности.

По сравнению с прошлым годом увеличилось общее число женщин и расовых/этнических меньшинств. Впервые в этом году мы делимся данными о численности женщин разных этнических групп, о численности сотрудников с ограниченными возможностями, а также о численности сотрудников, относящихся к определенному гендеру и имеющих определенную сексуальную ориентацию.

↓ ↑ изменения по сравнению с прошлым годом

### Половая принадлежность – США и весь мир

Всего в США

Всего по странам

Без указания пола	мужчин	женщин		Без указания пола	мужчин	женщин	
0,5%	76,3%	23,2%	↑ +,3pt	3,4%	71,9%	24,6%	↑ +,3pt

### Расовая/этническая принадлежность\*

Всего в США

Азиаты	Афроамериканцы	Латиноамериканцы	Коренные американцы	Уроженцы тихоокеанских островов	Европейцы	2 и более рас
14,6%	6,6%	7,4%	0,8%	0,7%	67,1%	2,3%
↑ +,4pt	↑ +,2pt	↑ +,4pt	никаких изменений	↑ +,1pt	↓ -1,7pt	↑ +,1pt

### Ветераны в США

Ветераны

14,6% ↓ -,2pt

### Работники с инвалидностью в США

Доля участия по самоидентификации

28%

Люди, относящие себя к лицам с ограниченными возможностями

6,4%

### Представители LGBTQIA+ в США

Гендерная идентичность  
Доля участия по самоидентификации

7,1%

Доля участия по сексуальной ориентации

6,1%

\*Принцип определения расы был изменен в 2021 году в целях более точного отображения идентичности сотрудников.

## Успешно идем к нашим целям

В прошлом году мы определили ряд ближнесрочных целей, которые должны быть достигнуты к 2025 году, и внедрили поведенческую модель «Seek, Speak & Listen» (SS&L) для создания сильных команд и повышения эффективности коммерческой деятельности. Двигаясь в правильном направлении, мы хотим — и это необходимо — ускорить внедрение изменений. Мы продолжим непрерывный поиск и учет всех мнений в процессе достижения наших целей.



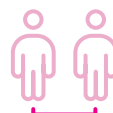
### Увеличить долю числа афроамериканцев в США на 20 %

На 3 % увеличилась доля численности афроамериканцев в США — с 6,4 % до 6,6 %\*. Благодаря приверженности поведенческой модели, поощряющей инклюзивный подход и исключение предвзятости, такой как модель «Seek, Speak & Listen», мы движемся в правильном направлении, но нам необходимо активизировать наши усилия.



### Устранение статистически значимых различий с точки зрения комфорта пребывания на рабочем месте для недостаточно и достаточно представленных групп.

Ежеквартальные экспресс-опросы показали, что около 87 % сотрудников европейской расы доверяют своим менеджерам в вопросах устранения предрассудков. Такой же показатель для сотрудников афроамериканской расы составляет 68 %. Это говорит о том, что нам предстоит сделать еще много работы. Наша рабочая группа по расовому равенству, внутренние сообщества по интересам (BRG) и другие группы помогают нам выявлять недочеты и устранять препятствия. Мы знаем, что простого решения не существует, и что устранение разрыва в опыте сотрудников потребует последовательных и целенаправленных усилий.



### Обеспечить необходимое участие исторически недостаточно представленных групп

Увеличение общего представительства женщин, а также расовых и этнических меньшинств в определенной степени стало следствием более активного применения принципа равноправия в рамках нашей методики отбора персонала; проведения тренингов по минимизации предубеждений среди специалистов по кадрам; использования мер персональной ответственности.

\*Мы наблюдаем увеличение процентного соотношения численности в 2021 г. по сравнению с 2020 г.;  $(6,6\% - 6,4\%) / 6,4\% \times 100 = 3\%$ .



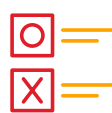
### Достижение равных показателей сохранения сотрудников всех групп

В каждом квартале 2021 года показатели ротации кадров среди женщин, мужчин и сотрудников в целом, безотносительно их расовой принадлежности, отличались на одну единицу, что свидетельствует о положительной динамике по сравнению с 2020 годом. Новые инструменты, такие как «собеседование с целью удержания сотрудника» / инструкция по созданию чек-листов, помогли менеджерам проводить открытые, доверительные беседы со своими подчиненными, позволяющие выявлять потребности и цели сотрудников команды.



### Обеспечение единого понимания, обмена опытом и взаимного уважения

В 2021 году мы внедрили поведенческую модель под названием «Seek, Speak & Listen» в рамках обучения, проводимого руководителями на площадках компании по всему миру. Эта модель позволяет нам создавать сильные команды и достигать высоких результатов в бизнесе. К концу 2021 года 97 % сотрудников прошли обучающие сессии по модели «Seek, Speak & Listen», а 85 % опрошенных подтвердили, что используют эту поведенческую модель в повседневном взаимодействии.



### Ежегодное предоставление отчета о достигнутых успехах

В 2021 году впервые в истории нашей компании мы опубликовали данные о личном многообразии в рамках нашего обязательства по борьбе с неравенством, и мы обязуемся делать это ежегодно.

## Создаем культуру заботы

В основе формирования нашего самосознания и способа взаимодействия на рабочем месте лежит поведенческая модель «Seek, Speak & Listen». Успех для нас — это культура доверия, заботы и взаимной поддержки. Благодаря такой открытой и инклюзивной культуре мы рассчитываем на улучшение коммерческих показателей с точки зрения безопасности, качества, производства, эффективности операционной деятельности и инклюзивного подхода.

Применяя эту простую модель поведения, мы принимаем более эффективные решения, стимулируем инновации и налаживаем деловые связи. В рамках нашего отчета вы увидите, как команды внедряют эту модель для обеспечения инклюзивного подхода на локальном уровне. Например, вы узнаете, что в Канаде открыли первое международное отделение Boeing BRG «Сообщество коренных народов», и, применив навыки активного слушания, определили необходимость проведения тренинга для повышения осведомленности о коренных народах для всех сотрудников Boeing Canada. Вы прочтете о нашей команде из Мэсси, которая провела огромную работу для повсеместного внедрения модели Seek, Speak & Listen, создав условия для более эффективного взаимодействия с нейроотличными коллегами. Это лишь два примера того, как сотрудники компании Boeing ищут различные точки зрения, слушают, чтобы учиться, открыто высказываются и действуют.

Мы призываем вас — наших нынешних и будущих сотрудников, заказчиков, поставщиков и партнеров — присоединиться к процессу внедрения изменений. Задавайте вопросы, делитесь своими размышлениями и присоединяйтесь к онлайн-обсуждению, используя хэштег #seekspeaklisten.