

### 并肩前行

“为了践行保护、连接和探索世界的使命，我们需要一支勇于接受挑战的多元化团队。在过去一年中，我们在推进多元化和包容性方面取得了长足的进步，认识到仍然任重道远。我们仍将坚守初心，砥砺前行，因为相互支持、接纳差异和耐心倾听带来了超出预期的成果。” Sara Bowen, 全球平等性、多元化与包容性副总裁



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

[查看报告全文](#)    [下载全球平等、多元化与包容性 \(Global Equity, Diversity & Inclusion, GEDI\) 战略 PDF 文件](#)    [下载数据词汇表](#)

### 我们是谁

在过去一年的疫情和困难之下，我们对已取得的进展感到格外欣慰和振奋。我们在全美以及超过 65 个国家拥有约 142,000 名团队成员，并一直致力于招募、支持和培养多元化人才。

与去年相比，女性和少数种族/族裔代表总体上有所增加。在 2021 年下半年，所有种族的女性、男性以及总体离职率都低于1。今年，我们还首次分享了与有色人种、残疾人士、性别认同和性取向有关的女性相关数据。

↓ ↑ 与上年相比的百分点变化

### 性别 - 美国和国际

美国总体			国际总体		
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

### 种族/民族\*

亚裔	非洲裔	拉美裔/拉丁裔	美国原住民	太平洋岛民	白人	2 种或更多种族
14.6%	6.6%	7.4%	0.8%	0.7%	67.1%	2.3%
↑ +.4pt	↑ +.2pt	↑ +.4pt	无变更	↑ +.1pt	↓ -1.7pt	↑ +.1pt

### 美国退伍军人

年退伍军人  
14.6%    ↓ -.2pt

### 美国残疾人

自我认同参与率  
28%

自我识别残疾人士  
6.4%

### 美国 LGBTQIA+ 群体

性别认同自我认同参与率  
7.1%

性取向参与率  
6.1%

\*种族认同模式在 2021 年有所改变，以更准确地反映员工身份。

# 向我们的目标继续迈进

去年，我们制定了一系列在 2025 年前实现的近期目标，并引入了“理解，表达，和倾听” (Seek, Speak & Listen, SS&L) 的工作方式，建立更强团队，共创更佳业绩。在朝着正确方向前进的同时，我们也迫切需要加速改变。我们将继续寻找并倾听所有声音，以推进我们的目标。



## 将美国的非洲裔代表率提高 20%

美国非洲裔代表率从 6.4% 上升至 6.6%，涨幅为 3%。<sup>\*</sup>鼓励增进包容和消除偏见的行为，诸如 SS&L 的方法有助于我们保持正确方向，但我们仍需加快努力。



## 在所有群体中实现均等的留存率

在 2021 年下半年，所有种族的女性、男性以及各团队成员的总体离职率都低于 1。诸如“留职面谈”/到指南等新方法，能帮助管理人员进行坦诚对话，以支持其团队成员的需求和目标。



## 消除未被充分代表的群体和代表群体的工作经历之间的任何统计上的显著差异。

季度员工意向调查显示，有 87% 白人团队成员相信经理能够解决偏见问题，而持同样观点的非洲裔团队成员只占 68%，这表明我们仍需继续努力。我们的种族平等工作组、BRG 和其他团队成员正在帮助我们找出差距并解决问题。我们明白没有一蹴而就的方法，缩小经验上的差距需要坚持不懈的努力。



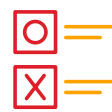
## 增进共识、分享经验并相互尊重

2021 年，我们在全球企业中通过领导者的引领，以此推进“寻找、诉说和倾听”的方法。这套方法帮助我们打造了更强的团队，实现了更加出色的业绩。97% 团队成员在 2021 年底完成了 SS&L 的学习体验，85% 受访者表示在日常互动中运用了这一方法。



## 缩小曾经的弱势群体的代表性差距

女性、少数种族和族裔的总体代表性有所增加，一部分要归功于在人才选拔机制中强调平等、对招聘经理进行消除偏见的培训和持续的问责制。



## 每年报告多样性指标和进展

2021 年，我们在公司历史上首次公布了多元化数据并承诺以后每年如此，这是我们针对不平等的部分行动之一。

<sup>\*</sup>代表率的增加反映了 2020 年和 2021 年代表率之间的比例差异； $(6.6\% - 6.4\%) / 6.4\% \times 100 = 3\%$ 。

# 创造关爱文化

“理解，表达，倾听”的工作方法是我们身份认同和共同工作的基础。对我们来说，成功是一种信任、关爱和连接的文化。在这种开放包容的文化下，业务成效的安全、质量、生产、绩效以及包容性都将获得提升。

我们通过推行这套简单易行的举措，可以优化决策，推动创新，建立连接。在我们的报告中，您将看到团队该如何利用这套方法来推动当地的包容性。例如，您将了解到，加拿大团队成员通过发声发起了波音员工本土网络 BRG 第一个国际分会，经过理解和倾听，确定为所有波音加拿大员工提供适当培训以增进对原住民的了解。您还将看到，我们在 Mesa 的团队努力将“理解，表达和倾听”的方式融入日常工作，并为此做出改变，为多样性团队伙伴提供更大的支持。这些仅仅是波音团队成员寻求不同视角、倾听学习、勇于发声和采取行动的大量实例中的两例。

为推进公司和社区的改变，我们邀请您——我们当前和未来的团队成员、客户、供应商和合作伙伴——加入我们。通过使用 #seeksspeaklisten 提问、分享见解并加入在线对话。