

Informe de equidad, diversidad e inclusión global de 2022

Resumen

Juntos volamos más alto

“Para proteger, conectar y explorar el mundo, se necesita un equipo diverso que enfrente retos para cumplir nuestra misión. En el último año hemos dado pasos significativos en nuestro compromiso con la diversidad e inclusión aunque somos conscientes de que aún nos queda mucho por hacer. Creemos firmemente que cuando nos apoyamos mutuamente, buscamos diferentes perspectivas y escuchamos con curiosidad, podemos alcanzar lo inimaginable.”
Sara Bowen, vicepresidenta de Equidad, Diversidad e Inclusión Global.



Sara Bowen
Vice President,
Global Equity,
Diversity & Inclusion

[Ver el informe completo](#) [Descargar el PDF Estrategia de GEDI](#) [Descargar el glosario de datos](#)

Quiénes somos

A pesar de la pandemia y de tantos desafíos a partir del año pasado, nos enorgullesemos del progreso demostrado en este reporte. Estamos comprometidos por el desarrollo y apoyo de talentos diversos por medio de reclutamiento y solicitud de personal más allá de nuestra fuerza laboral de aproximadamente 142,000 empleados en Estados Unidos y en más de 65 países.

Queremos resaltar que a comparación del año pasado, tuvimos un aumento general con la representación de mujeres y minorías raciales/étnicas. Como parte de nuestro compromiso, y por primera vez, nuestra empresa publica métricas generales de los números de empleados por identidad género, orientación sexual, personas con discapacidad y de mujeres con orígenes de minorías raciales/étnicas.

↓ ↑ cambio de pt del año anterior

Género: EE. UU. e internacional

Estados Unidos en general

Sin revelar	Hombres	Mujeres	
0.5%	76.3%	23.2%	↑ +0.3pp

Internacional en general

Sin revelar	Hombres	Mujeres	
3.4%	71.9%	24.6%	↑ +0.3pp

La raza/la etnia*

Estados Unidos en general

Asiática	Afroamericana	Latinoamericana	Origen indígena	Islaño del Pacífico	Blancos	2 o más razas
14.6%	6.6%	7.4%	0.8%	0.7%	67.1%	2.3%
↑ +0.4pp	↑ +0.2pp	↑ +0.4pp	sin cambio	↑ +0.1pp	↓ -1.7pp	↑ +0.1pp

Veteranos de las Fuerzas Armadas de EE. UU.

Veteranos	
14.6%	↓ -0.2pp

Personas con Discapacidad en EE. UU.

Tasa de empleados que voluntariamente se identificaron	Tasa de empleados que identificaron por lo menos una discapacidad
28%	6.4%

LGBTQIA+ en EE. UU.

Identidad de género Tasa de autoidentificación	Tasa de participación de orientación sexual
7.1%	6.1%

*Se cambió el formato de identificación de raza en 2021 para reflejar correctamente la identidad de los empleados.

Progreso hacia nuestras aspiraciones

El año pasado establecimos una serie de objetivos a corto plazo para alcanzarlos en 2025 y presentamos los hábitos Observar, Dialogar, y Escuchar (SSL) para crear equipos más fuertes y lograr mejores resultados en la compañía. Aunque vamos en la dirección correcta, queremos y necesitamos acelerar el cambio. Continuaremos escuchando a todos nuestros empleados mientras avanzamos en nuestras aspiraciones.



Aumentar un 20% la tasa de representación de los afroamericanos en Estados Unidos.

La tasa de representación de la población afroamericana ha aumentado del 6.4% al 6.6% en EE. UU., lo que supone un aumento del 3% en la tasa de representación.* Fomentar formas de comportamiento que promuevan la inclusión y rompan sesgos, como los hábitos de SS&L, nos han ayudado a avanzar en la dirección correcta, pero tenemos que agilizar nuestros esfuerzos.



Eliminar cualquier diferencia estadísticamente significativa en el lugar de trabajo entre los grupos menos representados y los más representados.

Las encuestas trimestrales mostraron que hasta el 87% de empleados blancos confían en su manager para abordar sesgos, al igual que frente al 68% de empleados afroamericanos indicador de que todavía hay mucho trabajo por hacer. Nuestro Grupo de Trabajo sobre Equidad Racial, los BRG y otros empleados nos están ayudando a identificar sesgos y a mitigar las barreras. Sabemos que no hay una solución fácil, y que cerrar brechas de desigualdad requerirá de un esfuerzo sostenido y comprometido.



Cerrar las brechas de representación de aquellos grupos históricamente menos representados.

La representación general de mujeres y minorías raciales y étnicas ha aumentado gracias, en parte, a una mayor equidad en los procesos de selección, formación en mitigar sesgos para contratación de gerentes y responsabilidad continua.



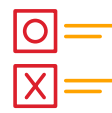
Lograr la paridad en las tasas de retención de todos los grupos

Para cada trimestre en 2021, el índice de salida para mujeres, hombres y compañeros de trabajo de todas las razas estuvieron a un punto de distancia, lo que representa una mejora en comparación con 2020. Nuevas herramientas, como la “entrevista de permanencia”/guía de contacto han ayudado a los gerentes a tener conversaciones francas para apoyar las necesidades y los objetivos de sus empleados.



Avanzar en el entendimiento común, las experiencias compartidas y el respeto mutuo

En 2021 lanzamos un training sobre los hábitos de Seek, Speak & Listen dirigido por los líderes en toda la empresa. Estos hábitos nos ayudan a construir equipos más fuertes y a lograr mejores resultados en la empresa. El 97% de los empleados completaron el training de SS&L a finales de 2021 y el 85% de los encuestados informaron de que utilizaban los hábitos en sus interacciones diarias.



Informar sobre las métricas de Diversidad y Progreso anualmente

Por primera vez en la historia de nuestra empresa, publicamos nuestras cifras de diversidad en 2021 como parte de nuestro compromiso de hacer frente a las desigualdades, y nos comprometemos a hacerlo cada año.

*Este aumento de la tasa de representación refleja la diferencia porcentual entre los porcentajes de representación de 2020 y 2021; $(6.6\% - 6.4\%) / 6.4\% \times 100 = 3\%$.

Fomentar una cultura donde se valore la perspectiva de todos

Las prácticas de Seek, Speak & Listen nos definen en cómo somos y cómo trabajamos juntos. Para nosotros, el éxito es una cultura de confianza, atención y conexión mutuas. Con esta cultura abierta e inclusiva, los resultados empresariales mejorarán en seguridad, calidad, producción, rendimiento e inclusión.

Al adoptar estos sencillos hábitos, tomamos mejores decisiones, impulsamos la innovación y establecemos nuevas conexiones. En nuestro informe, verá cómo los equipos están adoptando estos hábitos para mejorar la inclusión a nivel local. Por ejemplo, aprenderá que, en Canadá, los compañeros hablaron y lanzaron el primer capítulo internacional de la Red Indígena de Empleados de Boeing BRG, y después de buscar y escuchar, identificaron la necesidad de proporcionar formación de concienciación indígena a todos los empleados de Boeing Canadá. Podrá leer sobre nuestro equipo en Mesa, que se ha esforzado por integrar los hábitos de Seek, Speak & Listen en su día a día, y ha implementado una serie de cambios para apoyar a sus compañeros neurodivergentes. Estos son solo dos de los muchos ejemplos en los que Boeing busca diversas perspectivas para aprender y actuar en consecuencia.

Para impulsar el cambio en nuestra empresa y en nuestras comunidades, invitamos a los miembros actuales y futuros de nuestro equipo, clientes, proveedores y socios a unirse a nosotros. Haz preguntas, comparte tus opiniones y participa en la conversación utilizando el hashtag #seekspeaklisten.