

# Relatório global de 2022 sobre Equidade, Diversidade e Inclusão

## Resumo

### Voando mais alto, juntos

“Para proteger, conectar e explorar nosso mundo, é necessário contar com uma equipe diversificada, que enfrente diferentes desafios para seguir com nossa missão.” No último ano, avançamos em relação aos nossos compromissos com a diversidade e inclusão, e reconhecemos que ainda há um longo caminho pela frente. Nos mantemos firmes em nossa decisão, pois observamos desde o princípio que, quando nos apoiamos, buscamos perspectivas diferentes e prestamos atenção, podemos alcançar o inimaginável.” Sara Bowen, vice-presidente global de Equidade, Diversidade e Inclusão.



**Sara Bowen**  
Vice-Presidente Global de Equidade, Diversidade e Inclusão

[Visualizar o relatório completo](#) [Baixar o arquivo PDF sobre a Estratégia GEDI \(Igualdade de Gênero, Diversidade e Inclusão\)](#) [Baixar o Glossário de dados](#)

### Sobre nós

Somos motivados por nossa evolução, principalmente após o início da pandemia e dos desafios do ano passado. Com cerca de 142 mil colaboradores nos EUA e presença em mais de 65 países, seguimos com o nosso compromisso de recrutar, oferecer apoio e ampliar a diversidade da nossa equipe.

Comparado ao ano passado, a quantidade de mulheres e minorias raciais/étnicas aumentou a nível global. Pela primeira vez este ano, também estamos compartilhando os dados relacionados a mulheres negras, pessoas com deficiência, diferenças de identidade de gênero e orientação sexual.

↓ ↑ alteração em relação ao relatório do ano anterior

### Gênero – EUA e internacional

Total nos EUA			Total Internacional		
Confidencial	Homens	Mulheres	Confidencial	Homens	Mulheres
0,5%	76,3%	23,2%	3,4%	71,9%	24,6%
		↑ +,3pt			↑ +,3pt

### Raça/Etnia\*

Total nos EUA						
Asiático(a)	Negro(a)	Hispanico(a)/ Latino(a)	Nativo(a) Americano(a)	Das Ilhas do Pacífico	Branco(a)	Duas ou mais raças
14,6%	6,6%	7,4%	0,8%	0,7%	67,1%	2,3%
↑ +,4pt	↑ +,2pt	↑ +,4pt	sem alteração	↑ +,1pt	↓ -1,7pt	↑ +,1pt

### Veteranos(as) do exército norte-americano

Veteranos(as) 14,6% ↓ -,2pt

### Pessoas com deficiência nos EUA

Autodeclaração de identidade gênero 28%  
Pessoas que se autodeclararam deficientes 6,4%

### Comunidade LGBTQIA+ nos EUA

Taxa de participação sobre autodeclaração de identidade gênero 7,1%  
Taxa de participação sobre orientação sexual 6,1%

\*A formatação para a identificação racial foi alterada em 2021, a fim de refletir de forma mais correta as identidades dos funcionários.

# Atingindo as nossas metas

No ano passado, estabelecemos uma série de metas de curto prazo para serem alcançadas até 2025 e, então, lançamos as práticas “Buscar, Falar e Escutar”, a fim de formar equipes mais fortes e alcançar melhores resultados nos negócios. Embora estejamos avançando na direção certa, queremos e precisamos acelerar a mudança. Continuaremos buscando e escutando a todos enquanto seguimos com as nossas metas.



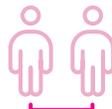
## **Aumentar em 20% a taxa de representação de negros nos EUA**

A taxa de representação de negros aumentou de 6,4% para 6,6% nos EUA, um aumento de 3% na taxa de representação.\* Incentivar comportamentos que promovam a inclusão e acabem com o preconceito e práticas como a “Buscar, Falar e Escutar” nos ajudaram a avançar na direção certa, mas precisamos acelerar os nossos esforços.



## **Eliminar todas as diferenças numéricas significativas no local de trabalho dos grupos com menor e maior representação.**

Pesquisas de pulso trimestrais mostraram que até 87% dos colaboradores brancos confiam em seus gerentes para lidar com questões relacionadas a preconceitos, enquanto 68% dos colaboradores negros relatam o mesmo, indicando que ainda há muito trabalho a ser feito. Nossa Força-Tarefa de Equidade Racial, os BRGs, entre outros colaboradores, estão nos ajudando a identificar as disparidades e a eliminar barreiras. Sabemos que não há uma solução fácil e que acabar com as disparidades de experiências exigirá empenho e esforços contínuos.



## **Acabar com a disparidade de representação dos grupos historicamente pouco representados**

A representação geral de mulheres e minorias raciais e étnicas aumentou, em parte, graças a uma maior equidade em nossos processos de seleção de funcionários, ao treinamento relacionado à mitigação de preconceito na contratação de gerentes e à forma como sempre nos responsabilizamos pelas nossas ações.

\*Esse aumento na taxa de representação reflete a diferença entre os percentuais de representação de 2020 e 2021;  $(6,6\% - 6,4\%)/6,4\% \times 100 = 3\%$ .



## **Atingir o equilíbrio dos números nas taxas de retenção de todos os grupos**

Para cada trimestre de 2021, a taxa de saída de mulheres, homens e colegas de trabalhos de todas as raças foi de 1 ponto percentual para cada, um aumento comparado a 2020. Novas ferramentas, como a “entrevista de permanência”/guia de acolhimento, ajudaram gerentes a ter conversas francas para apoiar as necessidades e os objetivos de seus colaboradores.



## **Promover o entendimento comum, as experiências compartilhadas e o respeito mútuo**

Em 2021, lançamos as práticas “Buscar, Falar e Escutar” por meio do desenvolvimento das lideranças de todas as nossas unidades ao redor do mundo. Isso nos ajuda a criar equipes mais fortes e a alcançar melhores resultados de negócios. Em 2021, 97% dos colaboradores completaram a experiência de aprendizagem de SS&L (Buscar, Falar e Escutar) e 85% dos participantes relataram o uso das práticas em suas interações diárias.



## **Informar as métricas e progresso de diversidade anualmente**

Em 2021, pela primeira vez na história da nossa empresa, publicamos os nossos números de diversidade como parte do nosso compromisso de enfrentar as desigualdades e estamos empenhados em fazer o mesmo todos os anos.

# Criando uma cultura de acolhimento

As práticas “Buscar, Falar e Escutar” são fundamentais para definir quem somos e como trabalhamos juntos. Para nós, sucesso significa uma cultura de confiança, acolhimento e união. Com essa cultura aberta e inclusiva, teremos melhores resultados nos negócios, em termos de segurança, qualidade, produção e desempenho.

Ao adotar essas práticas simples, tomamos melhores decisões, geramos inovação e criamos conexões. Em nosso relatório, você verá como as equipes estão adotando essas práticas e promovendo a inclusão em suas unidades. Por exemplo, no Canadá, os colaboradores se manifestaram e lançaram o primeiro documento internacional para os BRGs da Rede de colaboradores indígenas da Boeing. E, após adotarem as práticas de buscar e escutar, identificaram a necessidade de fornecer treinamento para a conscientização a respeito dos direitos dos povos indígenas para todos os funcionários da Boeing Canadá. Você conhecerá a nossa equipe da cidade de Mesa (estado do Arizona), que se empenhou para incorporar as práticas “Buscar, Falar e Escutar” em todas as suas atividades e implementou mudanças que, como resultado, oferecem maior apoio a seus colaboradores neurodiversos. Esses são apenas dois dos muitos exemplos de colaboradores da Boeing que buscam perspectivas diversificadas, escutam para aprender, se manifestam e tomam iniciativas.

Para impulsionar a mudança em nossa empresa e em nossas comunidades, convidamos vocês, nossos atuais e futuros colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros, a se juntarem a nós! Façam perguntas, compartilhem seus insights e participem da conversa on-line usando a hashtag #seekspeaklisten.