



# LA DIVERSECITY CONTA

UN'ISTANTANEA SULLA DIVERSITÀ NELLA  
LEADERSHIP NELL'AREA METROPOLITANA  
DI VANCOUVER

SOMMARIO ESECUTIVO

LUGLIO 2011

DIVERSECITY COUNTS:  
A SNAPSHOT OF DIVERSITY IN LEADERSHIP IN METRO VANCOUVER

COVER PHOTOGRAPHY: MARK MCHOLM

THIS PROJECT IS A COLLABORATION OF SPARC BC AND THE DIVERSITY INSTITUTE IN MANAGEMENT AND TECHNOLOGY AT RYERSON UNIVERSITY. FUNDING FOR THE PROJECT IS PROVIDED BY THE GOVERNMENT OF CANADA AND THE PROVINCE OF BRITISH COLUMBIA.

© JULY 2011

SOCIAL PLANNING AND  
RESEARCH COUNCIL OF BC  
4445 NORFOLK STREET  
BURNABY, BC V5G 0A7

WWW.SPARC.BC.CA  
INFO@SPARC.BC.CA  
TEL: 604-718-7733

SPARC BC OFFICES ARE LOCATED  
WITHIN THE TRADITIONAL TERRITORY  
OF THE COAST SALISH PEOPLE.



## Panoramica del progetto

Questo studio di ricerca fa un rapporto sul numero di minoranze visibili<sup>1</sup> nelle posizioni esecutive e di leadership senior nell'area metropolitana di Vancouver nei seguenti settori: cariche elette, distretti scolastici, istituzioni post-secondarie, agenzie governative, organizzazioni senza scopo di lucro, posizioni governative locali, distretti di polizia e settore aziendale.

Il metodo di ricerca si rifà ad uno studio prodotto dal Ryerson University Diversity Institute (Istituto sulla diversità dell'Università Ryerson) intitolato: *Diversity conta: un'istantanea sulla diversità nella leadership nell'area metropolitana di Toronto.*

Per gli scopi di questo studio ci concentreremo primariamente su quelle città dell'area metropolitana di Vancouver con la percentuale e numero più alto di minoranze visibili e cioè: Richmond, Burnaby, Vancouver, Surrey e Coquitlam. Queste municipalità riunite contano circa 1,5 milioni di abitanti, circa il 70% della popolazione dell'area metropolitana di Vancouver. La popolazione minore visibile conta per circa metà (51%) della popolazione totale all'interno di queste cinque (5) municipalità. Ci sono molte testimonianze locali di successo su minoranze visibili che detengono posizioni di leadership senior all'interno del loro ambito. Per una parte di questo progetto, il nostro gruppo di ricerca ha incontrato alcuni dei leader locali della regione e chiesto loro di condividere i punti salienti del loro successo e alcuni consigli per aspiranti leader. Questo rapporto di ricerca condivide le loro testimonianze di successo.

All'interno della regione metropolitana di Vancouver, esistono molte organizzazioni che hanno come obiettivo organizzativo il supporto della diversità e alcune sono state riconosciute quali Migliori datori di lavoro canadesi in materia di diversità attraverso un concorso annuale. Nel rapporto sono inclusi studi analitici di organizzazioni e imprese locali che stanno intraprendendo delle tappe per rendere il posto di lavoro e le strutture amministrative più accoglienti e inclusivi per le persone con bagaglio culturale diverso. Questo rapporto include anche un sommario delle procedure ottimali che sono state tratte dalle tendenze emergenti all'interno dell'ambito della gestione della diversità.

---

<sup>1</sup> Il Canadian Employment Equity Act (Legge canadese sull'equità nell'impiego) offre questa definizione di minoranze visibili: "persone che non sono di origine indigena, che non sono di razza indoeuropea o non sono di colore bianco" (Public Service Commission of Canada, 2011). Alcuni esempi includono: cinesi, sud asiatici, neri, filippini, latino americani, sud-est asiatici, arabi, asiatici occidentali, coreani, giapponesi, persone di razza mista e altre minoranze visibili.

## Minoranze visibili in posizioni di leadership senior nell'area metropolitana di Vancouver

Settore	# di individui analizzati	# di leader di minoranze visibili	% di leader di minoranze visibili	% media di minoranze visibili nel settore
<b>Funzionari eletti</b>				<b>26%</b>
Amministratori comitato scolastico	33	10	30%	
Consiglieri municipali	46	10	22%	
Membri dell'assemblea legislativa	40	10	25%	
Membri del parlamento	19	6	32%	
<b>Dirigenti settore pubblico</b>				<b>7%</b>
Dirigenti municipali e regionali	29	2	7%	
Leader senior polizia	25	2	8%	
<b>Settore aziendale</b>				<b>10%</b>
Consiglio di amministrazione	372	30	8%	
Dirigenti senior	537	59	11%	
<b>Settore volontariato (senza scopo di lucro)</b>				<b>13%</b>
Consiglio di amministrazione	275	28	10%	
Dirigenti senior	134	27	20%	
<b>Settore istruzione</b>				<b>12%</b>
Distretti scolastici				
Sovrintendenti	3	0	0%	
Presidi e vice presidi	485	53	11%	
College				
Consiglio di facoltà	41	8	20%	
Dirigenti	20	2	10%	
Università				
Consiglio di facoltà	73	12	16%	
Dirigenti senior	28	2	7%	
<b>Agenzie governative</b>				<b>11%</b>
Agenzie e consigli della provincia BC	114	13	11%	
<b>Totale leader analizzati</b>	<b>2274</b>	<b>274</b>	<b>12%</b>	<b>12%</b>

## Un'opportunità mancata: la sotto-rappresentazione delle minoranze visibili in posizioni di leadership

Le minoranze visibili sono sotto-rappresentate nelle posizioni di leadership senior nell'area metropolitana di Vancouver. Come si può vedere dalla tabella della pagina precedente, dei 2274 leader presi in esame per questo progetto, il 12 % proviene da un background di minoranza visibile.

Il settore con il più alto livello di rappresentazione di minoranze visibili è il settore dei funzionari eletti, dove le minoranze etniche comprendono il 26% dei leader eletti. Il seguente settore con il più alto livello di rappresentazione è il settore del volontariato, dove il 13% dei leader senior proviene da un background di minoranza visibile.

All'interno del settore dei funzionari eletti, il più alto livello di rappresentazione è tra i Membri del parlamento federale (MP) dove il 32% proviene da un background di minoranza visibile, in rapporto al 30% degli amministratori di comitato scolastico, al 25% dei Membri provinciali dell'assemblea legislativa (MLA) e al 22% dei consiglieri municipali.

Tra i leader esaminati e provenienti dal settore dei servizi pubblici, il 7% dei leader senior proviene da un background di minoranza visibile. Nei governi locali e regionali inclusi in questo studio, il 7% dei leader senior municipali e regionali proviene da un background di minoranza visibile. Tra i distretti di polizia esaminati, l'8% proviene da un background di minoranza visibile. Tra le aziende maggiori esaminate in questo progetto, le minoranze visibili rivestono il 10% delle posizioni di leadership senior. Si è notato un livello leggermente più alto di rappresentazione tra i dirigenti senior dove l'11% proviene da un background di minoranza visibile rispetto all'8% dei membri del consiglio di amministrazione.

Tra le più grandi organizzazioni del settore del volontariato (ad es. organizzazioni senza scopo di lucro, enti di beneficenza e fondazioni) esaminate in questo progetto, le minoranze visibili comprendono il 13% di tutte le posizioni di leadership senior. I livelli di rappresentazione sono più alti tra i dirigenti senior (20%), rispetto al consiglio di amministrazione (10%).

Il livello globale di rappresentazione delle minoranze visibili all'interno del settore dell'istruzione è del 12%. Tra i college inclusi in questo studio, il 20% dei consigli di facoltà e il 10% dei dirigenti senior provengono da un background di minoranza visibile. All'interno delle università dell'area metropolitana di Vancouver, il 16% dei consigli di facoltà e il 7% dei dirigenti senior provengono da un background di minoranza visibile. All'interno dei distretti scolastici esaminati in questo progetto, l'11% dei presidi e vice-presidi sono membri di una minoranza visibile.

Il progetto ha esaminato anche le cariche pubbliche nelle più grandi agenzie e consigli provinciali. Dei membri in carica esaminati in questo studio, l'11% proviene da un background di minoranza visibile.

## I benefici di una leadership diversa e idee per un cambiamento positivo

La diversità nella leadership aiuta a portare avanti diverse prospettive nelle discussioni riguardanti la vita politica, economica e sociale dei canadesi. La ricerca attuale suggerisce che le organizzazioni con diversità ai vertici e nella forza lavoro hanno un vantaggio competitivo rispetto alle organizzazioni che non hanno diversità. La diversità nella leadership e nell'impiego:

- aiuta le organizzazioni ad attrarre e a mantenere i talenti migliori;
- offre legami più forti ai clienti e ai nuovi mercati;
- incoraggia il pensiero critico e l'innovazione;
- può risultare in migliori prestazioni complessive a livello finanziario e organizzativo.

Attraverso il nostro esame delle procedure ottimali, questo progetto ha identificato alcune azioni che possono essere intraprese dalle organizzazioni per creare un posto di lavoro e una struttura amministrativa più accoglienti e inclusivi e che attraggano e ritengano i talenti migliori. Alcune delle azioni fondamentali sono le seguenti:

- stabilire l'impegno alla diversità a livello organizzativo;
- stabilire il business case dell'organizzazione per la diversità;
- rivedere i processi di reclutamento e selezione per verificare che non esistano pregiudizi a livello consapevole o inconsapevole;
- fornire formazione di consapevolezza della diversità al personale e alla dirigenza;
- sostenere lo sviluppo della leadership e la pianificazione della successione;
- monitorare i progressi e i cambiamenti.



**people. planning. positive change.**

SOCIAL PLANNING & RESEARCH COUNCIL OF BRITISH COLUMBIA  
4445 NORFOLK STREET, BURNABY, BC V5G 0A7

Tel: 604-718-7733 Fax: 604-736-8697  
[www.sparc.bc.ca](http://www.sparc.bc.ca)