



DIVERSECITY COUNTS

UN VISTAZO A LA DIVERSIDAD EN LAS
POSICIONES DE LIDERAZGO EN EL ÁREA
METROPOLITANA DE VANCOUVER

RESUMEN EJECUTIVO

JULIO DE 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.



Información general sobre el proyecto

Este trabajo de investigación ofrece un informe sobre el número de individuos pertenecientes a minorías visibles¹ que ocupan posiciones ejecutivas y de alta dirección en el área metropolitana de Vancouver en los siguientes sectores: cargos de elección, distritos escolares, instituciones de educación superior, organismos gubernamentales, organizaciones sin fines de lucro, gobiernos locales, departamentos de policía y el sector corporativo.

El método de investigación que se utilizó siguió el modelo creado por el Instituto de Diversidad de la Universidad Ryerson titulado “*DiverseCity Counts: A Snapshot of Diversity in the Greater Toronto Area*” (La “DiverCiudad” cuenta: Un vistazo a la diversidad en las posiciones de liderazgo en el área metropolitana de Toronto).

Para fines de este análisis, nos enfocamos principalmente en las ciudades del área metropolitana de Vancouver que tienen el mayor porcentaje y número de personas de minorías visibles, a saber: Richmond, Burnaby, Vancouver, Surrey y Coquitlam. En conjunto, estas municipalidades cuentan con aproximadamente 1.5 millones de habitantes (casi el 70% de la población del área metropolitana de Vancouver). La población constituida por minorías visibles representa un poco más de la mitad (51%) de la población total de estas cinco (5) municipalidades. Hay muchas historias locales de éxito entre individuos de minorías visibles que ostentan posiciones de alta dirección dentro de su campo de trabajo. Como parte de este proyecto, nuestro equipo de investigación se reunió con algunos de los líderes locales de nuestra región y les pidió que compartieran sus secretos para tener éxito y consejos para aquéllos que aspiran a obtener puestos de liderazgo. Este trabajo de investigación comparte sus historias de éxito.

El área metropolitana de Vancouver cuenta con muchas organizaciones cuya misión es apoyar la diversidad y algunas de ellas han sido reconocidas como “Los empleadores más incluyentes de Canadá” [*Canada’s Best Diversity Employers*] en una competencia anual sobre diversidad en el trabajo. Este informe también incluye casos de estudio de organizaciones y negocios locales que están tomando acciones para hacer que sus lugares de trabajo y su estructura directiva sean más incluyentes y promuevan un ambiente de trabajo más hospitalario para las personas de antecedentes diversos. El estudio ofrece además un resumen de las mejores prácticas extraídas de las nuevas tendencias en el campo de la administración de la diversidad.

¹ La Ley Canadiense sobre la Equidad Laboral [*Canadian Employment Equity Act*] define a las minorías visibles como “personas distintas a los aborígenes o individuos autóctonos, que no son caucásicos o que son de color” (Comisión de la Administración Pública de Canadá o “Public Service Commission of Canada”, 2011). Algunos ejemplos incluyen: personas de China, Asia del sur, Filipinas, Latinoamérica, el sureste asiático, Asia occidental; negros, árabes, coreanos, japoneses, razas mixtas y otras minorías visibles.

Minorías visibles en las posiciones de alta dirección en el área metropolitana de Vancouver

Sector	No. de individuos analizados	No. de líderes de minorías visibles	% de líderes de minorías visibles	% promedio de minorías visibles en el sector
Cargos de elección				26%
Consejeros escolares	33	10	30%	
Concejales municipales	46	10	22%	
Miembros de la asamblea legislativa	40	10	25%	
Diputados o miembros del parlamento	19	6	32%	
Ejecutivos en el sector de la administración pública				7%
Ejecutivos municipales y regionales	29	2	7%	
Altos jefes de la policía	25	2	8%	
Sector corporativo				10%
Consejos de administración	372	30	8%	
Altos directivos	537	59	11%	
Sector de voluntariado (organizaciones sin fines de lucro)				13%
Consejos de administración	275	28	10%	
Altos directivos	134	27	20%	
Sector educativo				12%
Distritos escolares				
Superintendentes	3	0	0%	
Directores y subdirectores	485	53	11%	
Colegios postsecundarios				
Juntas de gobernadores	41	8	20%	
Ejecutivos	20	2	10%	
Universidades				
Juntas de gobernadores	73	12	16%	
Altos ejecutivos	28	2	7%	
Organismos gubernamentales				11%
Organismos y juntas directivas de la provincia de BC	114	13	11%	
Total de líderes analizados	2274	274	12%	12%

Oportunidad perdida: La baja representación de las minorías visibles en las posiciones de liderazgo

Las personas de minorías visibles están poco representadas en las posiciones de alto liderazgo en el área metropolitana de Vancouver. Como podemos ver en la tabla de la página anterior, de los 2274 líderes estudiados en este proyecto, 12% pertenecen a minorías visibles.

El sector con el nivel más alto de representación de minorías visibles es el de los funcionarios con cargos de elección, donde las minorías visibles conforman el 26% de los líderes electos. El siguiente sector con más alta representación de minorías visibles fue el del voluntariado, con 13% de altos directivos provenientes de una minoría visible.

Dentro del sector de funcionarios con cargos de elección, el mayor número de representantes se encuentra entre los diputados federales (o “MP”, por miembros del parlamento), donde 32% pertenecen a una minoría visible, contra 30% entre los consejeros escolares, 25% entre los miembros de la asamblea legislativa (“MLA” por sus siglas en inglés) y 22% entre los concejales municipales.

Entre los líderes del sector de la administración pública, 7% de los altos directivos pertenecen a alguna minoría visible. Entre los gobiernos locales y regionales incluidos en este estudio, 7% de los altos funcionarios municipales y regionales provienen de minorías visibles. Entre los departamentos de policía examinados en este estudio, 8% de los jefes pertenecen a minorías visibles.

Al analizar las corporaciones más grandes en este proyecto, los resultados mostraron que las minorías visibles ocuparon el 10% de las posiciones más altas de liderazgo. Hubo un nivel de representación ligeramente mayor entre los altos directivos, con 11% pertenecientes a minorías visibles, contra 8% de miembros de los consejos de administración.

Entre las organizaciones más grandes dentro del sector del voluntariado (por ejemplo, organizaciones sin fines de lucro, organizaciones de caridad y fundaciones) que se estudiaron en este proyecto, las minorías visibles conformaron el 13% de todas las posiciones más altas de liderazgo. Los niveles de representación fueron más altos entre los altos ejecutivos (20%) que entre los miembros de consejos de administración (10%).

El nivel general de representación de minorías visibles en el sector educativo fue de 12%. Entre los colegios postsecundarios incluidos en este estudio, 20% de los miembros de las juntas de gobernadores y 10% de los altos ejecutivos fueron personas de una minoría visible. Entre las universidades del área metropolitana de Vancouver, 16% de los miembros de las juntas de gobernadores y 7% de los altos ejecutivos pertenecieron a alguna minoría visible. Dentro de los distritos escolares examinados en este proyecto, 11% de los directores y subdirectores fueron miembros de alguna minoría visible.

Este proyecto también analizó los nombramientos públicos a las juntas directivas y organismos más grandes del gobierno provincial. De los miembros nominados que formaron parte del análisis en este estudio, 11% pertenecían a minorías visibles.

Beneficios de la diversidad en las posiciones de liderazgo e ideas para el cambio positivo

La diversidad en las posiciones de liderazgo ayuda a presentar una variedad de perspectivas en las discusiones que afectan la vida política, económica y social de los canadienses. Las investigaciones actuales sugieren que las organizaciones que cuentan con diversidad en sus cargos de liderazgo y en su fuerza de trabajo tienen una ventaja competitiva sobre las organizaciones que carecen de diversidad. La diversidad en las posiciones de liderazgo y en los empleos:

- Ayuda a las organizaciones a atraer y retener los mejores talentos;
- Construye relaciones más sólidas con los clientes y con nuevos mercados;
- Promueve el pensamiento crítico y la innovación; y
- Puede mejorar el desempeño general a nivel financiero y organizacional.

Después de llevar a cabo una revisión de las mejores prácticas, este proyecto ha identificado algunas acciones que pueden emprender las organizaciones para crear ambientes laborales más cordiales e incluyentes y estructuras de manejo empresarial que atraigan y retengan a los mejores talentos. Algunas acciones clave son:

- Establecer un compromiso con la diversidad en la organización;
- Establecer un argumento a favor de la diversidad en el sector de los negocios;
- Revisar los procesos de reclutamiento y selección para detectar prejuicios conscientes o inconscientes;
- Ofrecer capacitación para concientizar al personal y a los gerentes sobre la diversidad;
- Apoyar el desarrollo de liderazgo y la planeación de la sucesión de cargos; y
- Llevar un registro del progreso y el cambio.



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