



# DIVERSECITY أمر ضروري

لقطات من تنوع القيادة في مترو فانكوفر

الملخص التنفيذي

يوليو/تموز 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.



WelcomeBC



## عرض عام للمشروع

يقدم هذا البحث الدراسي نظرة عامة على عدد أبناء الأقليات<sup>1</sup> في المناصب القيادية العليا والمناصب التنفيذية في منطقة مترو فانكوفر وذلك في القطاعات التالية: المناصب التي يتم الحصول عليها عن طريق الانتخابات، المناطق التعليمية، مؤسسات التعليم العالي، الوكالات الحكومية، المنظمات غير الهادفة للربح، الحكومات المحلية، مراكز الشرطة وقطاع الشركات.

تم إعداد هذا البحث الدراسي على غرار الدراسة التي قدمتها معهد التنوع في الإدارة والتكنولوجيا (Diversity Institute in Management and Technology) في جامعة رايرسون تحت عنوان **التنوع أمر ضروري: لقطات من تنوع القيادة في منطقة تورنتو الكبرى (DiverseCity Counts: A Snapshot of Diversity) (in the Greater Toronto Area)**.

لأغراض هذه الدراسة، ركزنا بشكل أساسي على مدن منطقة مترو فانكوفر والتي تتواجد فيها نسبة عالية من أبناء الأقليات ومنها: ريتشموند، برنابي، فانكوفر، سري وكوكلام. يسكن في هذه المدن ما يقارب 1.5 مليون شخص أي ما يعادل 70% من سكان منطقة مترو فانكوفر. تبلغ نسبة أبناء الأقليات في هذه البلديات الخمسة (5) ما يقارب 51% من مجموع السكان. هناك العديد من قصص النجاح المحلية لأبناء الأقليات والذين يشغلون مناصب قيادية عليا في مجالات عملهم. كجزء من هذا المشروع، إجتمع أفراد فريق البحث مع بعض القادة المحليين في منطقتنا وطلبت منهم أن يخبرونا عن مفاتيح النجاح وتقديم النصيحة لقادة المستقبل الطموحين. يقوم هذا التقرير الدراسي بسرد قصص نجاحهم.

في منطقة مترو فانكوفر هناك العديد من الجمعيات التي جعلت من دعم التنوع هدفاً تنظيمياً وقد تم تقدير جهود بعض منها كأفضل أرباب العمل من حيث التنوع في كندا من خلال المسابقة السنوية. ندرج في هذا التقرير بعض من المنظمات والشركات المحلية التي تقوم بإتخاذ خطوات لجعل أماكن عملهم وهيكلهم التنظيمي أكثر ترحيباً وشمولية لأبناء الأقليات. يتضمن هذا التقرير أيضاً موجزاً لأفضل الممارسات التي تم إستخلاصها من الإتجاهات المستجدة في مجال إدارة التنوع.

1 إن تعريف أبناء الأقليات وفق القانون الكندي للمساواة في العمل هو "الأشخاص الذين هم ليسوا من أبناء السكان الأصليين، والذين هم ليسوا من القوقازيين أو البيض" (مفوضية الخدمة العامة في كندا، 2011). ومن أمثلة هؤلاء الأفراد الذين أصلهم من الصين، جنوب آسيا، الأفارقة، الفلبين، أميركا اللاتينية، جنوب شرق آسيا، العرب، غرب آسيا، كوريا، اليابان، المختلطين وأبناء الأقليات الأخرى.

## أبناء الأقليات في المناصب القيادية العليا في منطقة مترو فانكوفر

النسبة المئوية لأبناء الأقليات في القطاع	النسبة المئوية للمسؤولين من أبناء الأقليات	عدد المسؤولين من أبناء الأقليات	عدد الأشخاص الذين تمت دراستهم	القطاع
%26	<b>المسؤولين الذين يتم انتخابهم</b>			
	%30	10	33	أمناء المنطقة التعليمية
	%22	10	46	أعضاء المجالس البلدية
	%25	10	40	أعضاء المجلس التشريعي في المقاطعة
	%32	6	19	أعضاء البرلمان
%7	<b>المسؤولين التنفيذيين في القطاع العام</b>			
	%7	2	29	المسؤولين التنفيذيين في الإدارة الإقليمية والبلدية
	%8	2	25	قادة سلك الشرطة (البوليس)
%10	<b>القطاع التجاري</b>			
	%8	30	372	المجالس الإدارية
	%11	59	537	المسؤولين التنفيذيين أو الإداريين
%13	<b>القطاع التطوعي (الجمعيات غير الربحية)</b>			
	%10	28	275	المجالس الإدارية
	%20	27	134	المسؤولين التنفيذيين أو الإداريين
%12	<b>التعليم</b>			
				المناطق التعليمية
	%0	0	3	المشرفين
	%11	53	485	مديرو المدارس ومعاونو المدير
				الكليات
	%20	8	41	مجلس الأمناء
	%10	2	20	المسؤولين التنفيذيين
				الجامعات
	%16	12	73	مجلس الأمناء
%7	2	28	المسؤولين التنفيذيين أو الإداريين	
%11	<b>الوكالات الحكومية</b>			
	%11	13	114	الوكالات والهيئات التابعة لمقاطعة بريتيش كولومبيا
%12	%12	274	2274	إجمالي القادة الذين تمت دراستهم

## فرصة ضائعة: انخفاض نسبة تمثيل الأقليات في المناصب القيادية

الأقليات غير ممثلة تمثيلاً عادلاً في جميع المناصب القيادية العليا في منطقة مترو فانكوفر. كما هو موضح في الصفحة السابقة، يمثل أفراد الأقليات نسبة تقدر بـ 12% من مجموع 2274 قيادياً شاركوا في هذا البحث الدراسي.

القطاع الذي لديه أفضل نسبة من تمثيل الأقليات هو قطاع المسؤولين الذين يتم إنتخابهم حيث تشكل نسبة الأقليات فيه 26% من بين المسؤولين الذين تم إنتخابهم. وأن القطاع الذي يأتي في المرحلة الثانية من حيث نسبة التمثيل هو قطاع العمل التطوعي حيث بلغت نسبة الأقليات فيه 13% من بين كبار المسؤولين فيه.

ضمن قطاع المسؤولين الذين تم إنتخابهم كانت أعلى نسبة تمثيل هي في أعضاء البرلمان الفدرالي حيث بلغت نسبة الأقليات فيه 32% مقارنة بـ 30% من أمناء المجلس التعليمي و25% من أعضاء الجمعية التشريعية في المقاطعة و22% من أعضاء المجالس البلدية.

من بين قادة القطاع الخدمي الذين تمت دراستهم بلغت نسبة الأقليات فيه 7%. من بين الحكومات الإقليمية والمحلية التي تمت دراستها في هذا البحث بلغت نسبة الأقليات من بين المسؤولين البلديين والإقليميين 7%. من بين مراكز الشرطة التي تمت دراستها بلغت نسبة الأقليات فيه 8%.

من بين الشركات الكبيرة التي تمت دراستها في هذا المشروع، بلغت نسبة الأقليات في المناصب القيادية العليا 10%. كانت نسبة التمثيل أعلى بقليل في المناصب التنفيذية الإدارية العليا حيث بلغت نسبة الأقليات فيه 11% مقارنة بأعضاء مجلس الإدارة 8%.

من بين أكبر جمعيات القطاع التطوعي (على سبيل المثال: الجمعيات غير الربحية والخيرية والمؤسسات) التي تم دراستها في هذا المشروع، تتألف الأقليات نسبة تقدر بـ 13% من جميع المناصب القيادية العليا. وكانت مستويات التمثيل أعلى بين المسؤولين التنفيذيين (20%) مقارنة بمجالس الإدارة (10%).

وبلغت نسبة المستوى العام لتمثيل الأقليات في قطاع التعليم 12%. من بين الكليات التي تمت دراستها في هذا البحث الدراسي، كانت نسبة الأقليات في مجالس الأمناء 20% وكانت نسبتهم تبلغ 10% في المناصب التنفيذية الإدارية العليا. من بين الجامعات في منطقة مترو فانكوفر، بلغت نسبة الأقليات في مجالس أمناء الجامعة 16% وبلغت نسبتهم 7% في المناصب التنفيذية الإدارية العليا. من ضمن المناطق التعليمية، بلغت نسبة أبناء الأقليات الذين حصلوا على منصب مدير المدرسة ومعاون المدير 11%.

كما قام المشروع أيضاً بدراسة التعيينات في الوظائف العامة في أكبر وكالات ومجالس الحكومة الإقليمية في المقاطعة. من بين الأعضاء الذين تم تعيينهم والذين شاركوا في هذا البحث الدراسي بلغت نسبة أبناء الأقليات فيه 11%.

## فوائد تنوع القيادة والأفكار من أجل التغيير الإيجابي

يساعد التنوع في القيادة على طرح مجموعة متنوعة من وجهات النظر في المناقشات التي تؤثر على الحياة السياسية والإقتصادية والإجتماعية للكنديين. تشير الأبحاث الحالية إلى أن الجمعيات التي لديها تنوع في قيادتها والقوى العاملة لديها يكون لديها ميزة تنافسية على الجمعيات التي تفتقر إلى التنوع. يؤدي التنوع في القيادة والعمل إلى:

- مساعدة الجمعيات في إجتذاب أفضل المواهب والمحافظة عليها؛
- توفير ربط أقوى للعملاء والأسواق الجديدة؛
- تشجيع التفكير النقدي والإبتكار؛
- وقد تؤدي إلى تحسن الأداء المالي والتنظيمي العام.

من خلال إستعراضنا لأفضل الممارسات، يحدد هذا المشروع بعض الإجراءات التي يمكن أن تقوم بها الجمعيات لخلق مجالات عمل و هياكل تنظيمية شاملة وأكثر ترحيباً تعمل على إجتذاب أفضل المواهب والمحافظة عليها. تشمل بعض الإجراءات الأساسية على:

- تأسيس الإلتزام التنظيمي للتنوع؛
- إنشاء حالات عملية في التنوع؛
- مراجعة التوظيف وعمليات الإختيار المبنية على الإنحياز المتقصد أو غير المتقصد؛
- توفير التدريب في مجال توعية التنوع للموظفين والمديرين؛
- تنمية المهارات القيادية ودعم تخطيط التعاقب الوظيفي؛
- ومراقبة التقدم والتغيير.



people. planning. positive change.

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

هاتف: 604-718-7733 فاكس: 604-736-8697

[www.sparc.bc.ca](http://www.sparc.bc.ca)