

A photograph of a city skyline at sunset. The sky is a gradient of purple, pink, and orange. The buildings are silhouetted against the bright orange sun. A white rectangular box is overlaid on the bottom right of the image, containing text.

DIVERSECITY 有重要意义

简析温哥华都会区
领导的多样化

行政摘要

2011年7月

DiverseCity Counts:
A Snapshot of Diversity in Leadership in Metro Vancouver
Executive Summary

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



项目概述

这项研究就温哥华都会区内以下部门的高层领导和行政管理职位中可见少数族裔¹的人数作出报告：民选办事处、学校区、专上院校、政府机构、非牟利组织、地方政府、警察分队和公营公司部门。

这项研究的方法是仿照Ryerson大学“多样化研究所”完成的一项研究，题为：*DiverseCity Counts: A Snapshot of Diversity in the Greater Toronto Area* (*DiverseCity有重要意义：简析大多伦多地区的多样化*)。

为了这项研究的目的，我们主要集中于温哥华都会区内可见少数族裔百分比和人数最高的城市，即：列治文、本那比、温哥华、素里和高贵林。这些城市共拥有将近150万人口，或几乎是温哥华都会区人口的70%。在这五（5）个城市中，可见少数族裔人口占总人口的一半以上（51%），有许多当地可见少数族裔人士的成功故事，他们在他们自己的领域内担任高层领导职位。作为这个项目的一部分，我们的研究小组会见了我们地区的一些地方领导，请他们分享成功的关键，并向有志成为领导的人士提供建议。这份研究报告分享了他们的成功故事。

在温哥华都会区内，有许多组织把支持多样化作为组织的目标。有几个组织，通过一年一度的竞争，被评为“加拿大最佳多样化雇主”。在这份报告中包括有当地组织和企业的个案研究，他们正在采取各种措施，使他们的工作场所和管理结构对来自不同背景的人更加欢迎和包容。这份报告还包括了最佳实践的摘要，这是从多样化管理领域内新出现的趋势中总结得出的。

1 “加拿大就业公平法”将可见少数族裔定义为“原住民以外的非白种人或非白肤色的人”（加拿大公共服务委员会，2011）例子包括：华人，南亚人，黑人，菲律宾人，拉丁美洲人，东南亚人，阿拉伯人，西亚人，韩国人，日本人，混血儿及其他可见少数族裔。

温哥华都会区内高层领导职位中的 可见少数族裔

部门	分析的人 数	可见少数 族裔领导的 人数	可见少数族裔 领导的百分比	部门内可见少数族 裔的平均百分比
民选官员				26%
学务委员	33	10	30%	
市议员	46	10	22%	
省议员	40	10	25%	
国会议员	19	6	32%	
公共部门行政管理人员				7%
市级及区域行政管理 人员	29	2	7%	
高层警察领导	25	2	8%	
公营公司部门				10%
董事会成员	372	30	8%	
高层行政管理人员	537	59	11%	
义务工作部门（非牟利）				13%
董事会成员	275	28	10%	
高层行政管理人员	134	27	20%	
教育				12%
学校区				
督学	3	0	0%	
校长和副校长	485	53	11%	
学院				
董事会成员	41	8	20%	
行政管理人员	20	2	10%	
大学				
董事会成员	73	12	16%	
高层行政管理人员	28	2	7%	
政府机构				11%
卑诗省机构 及董事会	114	13	11%	
分析领导总数	2274	274	12%	12%

错过的机会：在领导中可见少数族裔 代表性不足

在温哥华都会区内，所有高层领导职位中可见少数族裔的代表性都不足。正如在上页的表格中所见，在这个项目中所研究的2274位领导中，12%来自可见少数族裔背景。

可见少数族裔代表性最高的部门是民选官员，在民选领导中，可见少数族裔占了26%。下一个代表性最高的部门是义务工作部门，其中13%的高层领导来自可见少数族裔背景。

在民选官员部门内，代表性最高的是联邦国会议员（MPs），其中32%来自可见少数族裔背景，相对于在学务委员中占30%，在省议员（MLAs）中占25%，以及在市议员中占22%。

在被审核的公共服务部门的领导中，7%的高层领导来自可见少数族裔背景。在这项研究所包括的地方和区域政府中，7%的市级和区域高层领导来自可见少数族裔背景。在这项研究所审核的警察分队中，8%来自可见少数族裔背景。

在这项研究所审核的最大国营公司中，可见少数族裔占高层领导职位的10%。在高层管理行政人员中，代表性略高一点，11%来自可见少数族裔背景，与之相比，在董事会成员中占8%。

在这个项目所研究的最大的义务工作部门组织中（例如，非牟利组织，慈善机构和基金会），可见少数族裔占有所有高层领导职位的13%，与在董事会成员中的代表性（10%）相比，在高层行政管理人员中的代表性更高一点（20%）。

在教育部门中可见少数族裔的整体代表性为12%。在这项研究所包括的所有学院中，20%的董事会成员和10%的高层管理行政人员来自可见少数族裔背景。在温哥华都会区内的大学中，16%的董事会成员和7%的高层管理行政人员来自可见少数族裔背景。在这项研究所审核的学校区中，11%的校长和副校长是可见少数族裔。

这个项目还审核了向最大的省级政府委员会和机构的公职人员任命。在这项研究所审核的获任命的官员中，11%来自可见少数族裔背景。

领导多样化的益处和积极变革的想法

领导多样化有助于针对影响加拿大人的政治、经济和社会生活的讨论提出各种各样的观点。目前的研究表明，在领导及员工方面多样化的组织，比缺乏多样化的组织，更具竞争优势。领导和雇员的多样化：

- 有助于组织吸引和留住最优秀的人才；
- 提供与客户和新市场更强的连接；
- 鼓励批判性思考和创新；以及
- 可能导致整体财务和组织绩效的改善。

通过我们对最佳实践的审核，这个项目已确定了一些行动，各个组织可着手进行，创建更加欢迎和包容的工作场所和管理结构，吸引和留住最优秀的人才。一些关键的行动包括：

- 建立对多样化的组织承诺；
- 建立为多样化的组织经营实例；
- 审核招聘、挑选程序，查看是否存在有意或无意的偏见；
- 向职员和经理提供多样化意识的培训；
- 支持领导发展和继任规划；以及
- 跟踪记录进展和变化。



people. planning. positive change.

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

电话: 604-718-7733 传真: 604-736-8697
www.sparc.bc.ca