

A photograph of a city skyline at sunset. The sky is a gradient of colors from deep purple at the top to bright orange near the horizon. The silhouettes of several high-rise buildings are visible against the bright part of the sky. A white rectangular box is overlaid on the bottom right portion of the image, containing text.

DIVERSECITY 有重要意義

簡析溫哥華都會區內
領導人員的多樣化

行政摘要

2011年7月

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.



項目概述

這項研究就溫哥華都會區內以下界別的高層領導和行政職位當中可見少數族裔¹的人數作出報告：民選官職、學校區、專上院校、政府機關、非牟利機構、地方政府、警察分隊和公營公司界別。

這項研究所採用的方法是仿照懷雅遜大學(Ryerson University)的多樣化研究所(Diversity Institute)所完成的一項研究。該項研究名為*DiverseCity Counts: A Snapshot of Diversity in the Greater Toronto Area (DiverseCity有重要意義：簡析大多倫多地區內的多樣化)*。

作為這項研究之用，我們主要集中於溫哥華都會區內可見少數族裔的百分比和人數最高的城市，即是：列治文、本那比、溫哥華、素里和高貴林。這些城市合共擁有將近150萬人口，或幾乎是溫哥華都會區人口的70%。在這五個城市中，可見少數族裔佔總人口的一半以上(51%)。有許多當地可見少數族裔的成功故事，他們在自己的領域內擔任高層領導職位。作為這個項目的一部分，我們的研究小組會見了我們地區的一些地方領袖，請他們分享成功的關鍵，及向有志成為領袖的人士提供建議。這份研究報告分享了他們的成功故事。

在溫哥華都會區內，有許多機構把支持多樣化作為機構的目標，而有幾個機構在一年一度的競爭中獲表揚為“加拿大的最佳多樣化僱主”(Canada's Best Diversity Employer)。包括在這份報告裏的有當地機構和企業的個案研究，它們正在採取各種措施，使工作場所和管理架構對來自不同背景的人更加親切和包容。這份報告還包括了最佳操作的摘要，這些操作是從多樣化管理這個範疇內的新興趨勢總結得出的。

1 《加拿大就業公平法》(Canadian Employment Equity Act)將可見少數族裔定義為“原住民以外的非白人”(加拿大公務員敘用委員會(Public Service Commission of Canada),2011)。例子包括：華人、南亞人、黑人、菲律賓人、拉丁美洲人、東南亞人、阿拉伯人、西亞人、韓國人、日本人、混血兒及其他可見少數族裔。

溫哥華都會區內高層領導職位當中的 可見少數族裔

| 界別 | 分析人數 | 可見少數族裔領導人員的數目 | 可見少數族裔領導人員的百分比 | 界別裏可見少數族裔的平均百分比 |
|--------------------|-------------|---------------|----------------|-----------------|
| 民選官員 | | | | 26% |
| 學務委員 | 33 | 10 | 30% | |
| 市議員 | 46 | 10 | 22% | |
| 省議員 | 40 | 10 | 25% | |
| 國會議員 | 19 | 6 | 32% | |
| 公共部門行政人員 | | | | 7% |
| 市級及區域行政人員 | 29 | 2 | 7% | |
| 高層警察領導人員 | 25 | 2 | 8% | |
| 公營公司界別 | | | | 10% |
| 董事局成員 | 372 | 30 | 8% | |
| 高層行政人員 | 537 | 59 | 11% | |
| 志願界別(非牟利機構) | | | | 13% |
| 理事會成員 | 275 | 28 | 10% | |
| 高層行政人員 | 134 | 27 | 20% | |
| 教育 | | | | 12% |
| 學校區 | | | | |
| 督學 | 3 | 0 | 0% | |
| 校長和副校長 | 485 | 53 | 11% | |
| 學院 | | | | |
| 校董會成員 | 41 | 8 | 20% | |
| 行政人員 | 20 | 2 | 10% | |
| 大學 | | | | |
| 校董會成員 | 73 | 12 | 16% | |
| 高層行政人員 | 28 | 2 | 7% | |
| 政府機關 | | | | 11% |
| 卑詩省政府機關及委員會 | 114 | 13 | 11% | |
| 分析領導人員總數 | 2274 | 274 | 12% | 12% |

錯過的機會：在領導人員當中可見少數族裔 代表性不足

在溫哥華都會區內所有高層領導職位當中可見少數族裔的代表性都不足。正如在上頁的表格中所見，在這個項目所研究的2274位領導人員當中，12%來自可見少數族裔背景。

可見少數族裔代表性最高的界別是民選官員。在民選領導人員當中，可見少數族裔佔了26%。代表性次高的界別是志願界別，其中高層領導人員有13%來自可見少數族裔背景。

在民選官員界別內，代表性最高的是聯邦國會議員(MPs)，其中32%來自可見少數族裔背景，相對於學務委員的30%，省議員(MLAs)的25%，以及市議員的22%。

在接受審視的公共部門領導人員當中，7%的高層領導人員來自可見少數族裔背景。在這項研究所包括的地方和區域政府當中，7%的市級和區域高層領導人員來自可見少數族裔背景。在這項研究所審視的警察分隊當中，8%來自可見少數族裔背景。

在這項研究所審視的最大公營公司當中，可見少數族裔佔高層領導職位的10%。在高層管理行政人員當中，可見少數族裔佔了11%，代表性比董事局成員(8%)略高一點。

在這個項目所研究的最大志願機構當中(例如非牟利機構、慈善機構和基金會)，可見少數族裔佔所有高層領導職務的13%。與在理事會成員中的代表性(10%)相比，在高層行政人員中的代表性更高一點(20%)。

在教育界別中可見少數族裔的整體代表性為12%。在這項研究所包括的所有學院當中，20%的校董會成員和10%的高層管理行政人員來自可見少數族裔背景。在溫哥華都會區內的大學當中，16%的校董會成員和7%的高層管理行政人員來自可見少數族裔背景。在這項研究所審視的學校區當中，11%的校長和副校長是可見少數族裔。

這個項目還審視了最大的省政府委員會和機關的公職人員任命。在這項研究所審視的獲任命人員當中，11%來自可見少數族裔背景。

領導人員多樣化的好處和積極變革的想法

領導人員多樣化有助於針對影響加拿大人的政治、經濟和社會生活的討論提出各種各樣的觀點。目前的研究顯示，在領導層及員工方面有多樣化的機構比缺乏多樣化的機構，更具競爭優勢。領導層和僱員方面的多樣化：

- 有助機構吸引和留住最優秀的人才；
- 提供與客戶和新市場的更強連繫；
- 鼓勵批判性思考和創新；以及
- 可能導致整體財務和機構績效的改善。

通過我們對最佳操作的檢討，這個項目已確定了一些行動，各個機構可著手進行，以營造更親切和包容的工作場所和管理架構，可吸引和留住最優秀的人才。一些關鍵的行動包括：

- 機構致力進行多樣化；
- 機構訂立多樣化方面的業務計劃；
- 檢討招聘、甄選程序，查看是否有自覺或不自覺的偏見；
- 向職員和經理提供多樣化意識方面的培訓；
- 支持領導發展和繼任規劃；以及
- 記錄進展和變化。



people. planning. positive change.

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

電話: 604-718-7733 傳真: 604-736-8697
www.sparc.bc.ca