



MAHALAGA ANG DIVERSECITY

ISANG SNAPSHOT NG DIVERSITY SA LEADERSHIP
SA METRO VANCOUVER

EXECUTIVE SUMMARY

HULYO 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.



Buod ng Proyekto

Iniuulat ng research study na ito ang bilang ng visible minorities¹ sa senior leadership at mga executive na posisyon sa Metro Vancouver sa mga sumusunod na sektor: mga hinalal na opisina, mga distrito ng eskwelahan, mga kolehiyo at unibersidad, mga ahensiya ng pamahalaan, mga non-profit na organisasyon, local government, pulis, at mga korporasyon.

Ang paraan ng research ay batay sa isang pag-aaral na isinagawa ng Diversity Institute ng Ryerson University na pinamagatang *DiverseCity Counts: A Snapshot of Diversity in the Greater Toronto Area (Mahalaga ang DiverseCity: Isang Snapshot ng Diversity sa Greater Toronto Area)*.

Para sa mga layunin ng pag-aaral na ito, pangunahin nating bibigyan-pansin ang mga lungsod sa Metro Vancouver na may pinakamataas na porsiyento at bilang ng visible minorities, at ito ang: Richmond, Burnaby, Vancouver, Surrey at Coquitlam. Kapag pinagsama ang mga munisipyo na ito, halos 1.5 milyong katao ang dami o halos 70% ng populasyon ng Metro Vancouver. Binubuo ng populasyon ng visible minority ang mahigit sa kalahati (51%) ng kabuuang populasyon sa loob ng limang (5) munisipyo na ito.

Maraming mga matagumpay na kasaysayan ukol sa visible minorities na may mga senior leadership na posisyon sa kanilang sektor. Bilang bahagi ng proyektong ito, nakipagkita ang aming research team sa ilang lokal na pinuno ng ating rehiyon at hiniling namin silang ibahagi kung paano sila nagtagumpay at magbigay-payô sa mga nais maging pinuno. Ibinabahagi ng research report ang kanilang mga kasaysayan ng tagumpay.

Sa rehiyon ng Metro Vancouver, ginawang layunin ng maraming mga organisasyon ang magsuporta sa diversity, at ang ilan ay kinilala bilang Pinakamahusay na Tagapag-empleyo ng Diversity sa Canada sa pamamagitan ng isang taunang kompetisyon. Kabilang sa report na ito ang case studies ng mga lokal na organisasyon at mga negosyo na kumikilos upang gawing mas kawili-wiling lugar sa trabaho ang kanilang mga opisina para sa mga taong nagmumula sa iba'-ibang bansa. Kasama rin sa report ang isang buod ng mga pinakamahusay na gawi mula sa mga lumalabas na trend sa dakô ng diversity management.

¹ Inilalarawan ng Canadian Employment Equity Act ang visible minorities bilang “mga tao maliban sa mga Aboriginal, na hindi Caucasian sa lahi o hindi puti” (Public Service Commission of Canada, 2011). Kabilang sa mga halimbawa ang: Intsik, South Asian, Itim, Filipino, Latino, Southeast Asian, Arabo, West Asian, Koreano, Hapón, halo, at iba pang visible minority.

Visible Minorities sa mga Senior Leadership na Posisyon sa Metro Vancouver

Sektor	Blg. ng mga Indibidwal sa Analysis	Blg. ng Visible Minority Leaders	% ng Visible Minority Leaders	% ng Average ng visible minorities sa sektor
Mga Hinalal na Opisyal				26%
School Board Trustees (Tagapangasiwa ng Lupon ng Eskwelahan)	33	10	30%	
Mga Konsehal ng Munisipyo	46	10	22%	
Mga Miyembro ng Legislative Assembly	40	10	25%	
Mga Miyembro ng Parliament	19	6	32%	
Mga Executive ng Publikong Sektor				7%
Mga Executive sa Munisipyo at Rehiyon	29	2	7%	
Mga Senior Leader ng Pulis	25	2	8%	
Mga Korporasyon				10%
Mga Lupon ng mga Direktor	372	30	8%	
Mga Senior Executive	537	59	11%	
Mga Volunteer na Sektor (mga non-profit)				13%
Mga Lupon ng mga Direktor	275	28	10%	
Mga Senior Executive	134	27	20%	
Edukasyon				12%
Mga Distrito ng Eskwelahan				
Mga Superintendent	3	0	0%	
Mga Punong-guro at Pangalawang Punong-guro	485	53	11%	
Mga Kolehiyo				
Mga Lupon ng Gobernador	41	8	20%	
Mga Executive	20	2	10%	
Mga Unibersidad				
Lupon ng Gobernador		12	16%	
Mga Senior Executive	28	2	7%	
Mga Ahensiya ng Gobyerno				11%
Probinsiya ng BC Mga Ahensiya at mga Lupon	114	13	11%	
Kabuuang Bilang ng mga Pinuno sa Analysis	2274	274	12%	12%

Sayang na Oportunidad: Kulang ang Bilang ng Visible Minorities sa Leadership

Kulang ang bilang ng visible minorities sa mga senior leadership na posisyon sa Metro Vancouver. Tulad ng nakikita sa table sa naunang pahina, sa 2274 na mga pinunong pinag-aralan sa proyektong ito, 12% ay may visible minority background.

Ang sektor na may pinakamataas na level ng pangangatawan ng visible minorities ay ang sektor ng mga hinalal na opisyal kung saan binubuo ng visible minorities ang 26% ng mga hinalal na pinuno. Ang susunod na sektor na may pinakamataas na level ng pangangatawan ay ang volunteer sector, kung saan 13% ng mga senior na pinuno ay may visible minority background.

Sa sektor ng mga hinalal na opisyal, ang pinakamataas na level ng pangangatawan ay sa federal Members of Parliament (MPs) kung saan 32% ay may visible minority background, kumpara sa 30% ng School Board Trustees, 25% ng mga pangprobinsiyang Miyembro ng Legislative Assembly (MLAs), at 22% ng mga konsehal ng munisipyo.

Sa mga pinag-aralang pinuno ng sektor ng pampublikong serbisyo, 7% ng senior leaders ay may visible minority background. Sa mga lokal at rehiyonal na pamahalaan na kasali sa pag-aaral na ito, 7% ng senior leaders sa munisipyo at rehiyon ay may visible minority background. Sa mga pulis sa pag-aaral na ito, 8% ay may visible minority background.

Sa mga pinakamalaking korporasyon na pinag-aralan sa proyektong ito, binubuo ng visible minorities ang 10% ng mga posisyon ng senior leadership. Medyo mas mataas ang level ng pangangatawan sa senior management executives kung saan 11% ay may visible minority background kumpara sa 8% para sa mga miyembro ng lupon.

Sa mga pinakamalaking sektor ng volunteer na organisasyon (hal., non-profits, charity, at mga foundation) na pinag-aralan sa proyektong ito, binubuo ng visible minorities ang 13% ng lahat ng mga posisyon ng senior leadership. Ang mga level ng pangangatawan ay mas mataas sa senior executives (20%), kumpara sa mga lupon ng mga direktor (10%).

Ang pangkalahatang level ng pangangatawan ng visible minorities sa sektor ng edukasyon ay 12%. Sa mga kolehiyo na kasali sa pag-aaral na ito, 20% ng mga lupon ng mga gobernador at 10% ng senior management executives ay may visible minority background. Sa mga unibersidad sa Metro Vancouver, 16% ng mga lupon ng mga gobernador at 7% ng senior management executives ay may visible minority background. Sa mga Distrito ng Eskwelahan na pinag-aralan sa proyektong ito, 11% ng mga punong-guro at mga pangalawang punong-guro ay visible minority.

Pinag-aralan din ng proyektong ito ang mga publikong appointment sa mga pinakamalaking lupon at ahensiya ng pamahalaan sa probinsiya. Sa mga hinalal na miyembro sa pag-aaral na ito, 11% ay may visible minority background.

Mga Benepisyo ng Diverse Leadership at mga Kuru-kuro para sa Positibong Pagbabago

Ang diversity sa leadership ay nagtataguyod sa iba't-ibang mga pananaw sa mga pagtatalakay na nakakaapekto sa politika, ekonomiya, at mga pakikisalamuha ng mga Canadian. Iminumungkahi ng kasalukuyang research na ang mga organisasyon na may diversity sa kanilang leadership at mga empleyado ay mas mahusay sa pakikipagkompetensiya kumpara sa mga organisasyon na kulang sa diversity. Ang diversity sa leadership at trabaho:

- Tumutulong sa mga organisasyon sa pag-akit at pagpapanatili ng mga pinakamahusay na empleyado;
- Nagbibigay ng mas malakas na koneksyon sa mga kliyente at mga bagong market;
- Naghihikayat sa kritikal na pag-iisip at innovation; at
- Maaaring mauwi sa mas mahusay na pangkalahatang performance sa pananalapi at organisasyon.

Sa pamamagitan ng aming rebyu ng mga pinakamahusay na gawi, natuklasan ng proyektong ito ang ilan sa mga aksyon na maaaring gawin ng mga organisasyon upang gumawa ng mas kawili-wiling lugar na trabaho at mga istruktura ng pamamahala na umaakit at nagpapanatili sa mga pinakamahusay na empleyado. Ang ilan sa mga mahalagang kilos na ito ay:

- Pagtatag ng pangako ng organisasyon sa diversity;
- Pagtatag ng business case ng organisasyon para sa diversity;
- Pagrebyu ng recruitment, mga proseso ng pagpili para sa sinasadya o 'di-sinasadyang bias;
- Pagbigay ng diversity awareness training sa mga tauhan at mga manager;
- Pagsuporta sa pagdibelop ng leadership at pagpapalano ng succession; at
- Sundan ang pag-unlad at pagbabago.



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