



DIVERSECITY LICZY SIĘ

Migawka Różnorodności Przywództwa
w Metro Vancouver
Streszczenie Dotyczące Kierownictwa

Lipiec 2011 r.

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.



Przedsięwzięcie w Skrócie

Niniejsze badania stanowią relację na temat liczby osób z widocznymi mniejszościami,¹ które zajmują wysokie i najwyższe stanowiska kierownicze na terenie Metro Vancouver w następujących sektorach: urzędy wybieralne, okręgi szkolne, instytucje kształcenia wyższego, agencje rządowe, organizacje niedochodowe, samorząd terytorialny, policja oraz sektor korporacji.

W wyborze metody badawczej wzorowano się na badaniach przeprowadzonych przez Instytut Różnorodności na Uniwersytecie Ryerson zatytułowanych DiverseCity liczy się: migawka różnorodności w zespole miejskim Toronto.

W niniejszych badaniach skupiamy się głównie na miastach na terenie Metro Vancouver, które posiadają procentowo i liczebnie najwyższą populację osób z widocznymi mniejszościami, a więc: Richmond, Burnaby, Vancouver, Surrey i Coquitlam. Łącznie miasta te stanowią blisko 1.5 miliona osób lub prawie 70% populacji Metro Vancouver. Widoczne mniejszości stanowią ponad połowę (51%) całkowitej populacji tych pięciu (5) miast. Wielu miejscowych pochodzących z widocznymi mniejszościami i piastujących kierownicze stanowiska w swoich dziedzinach może opowiedzieć o tym, jak odnieśli sukces. W ramach niniejszego przedsięwzięcia nasz zespół badawczy spotkał się z niektórymi miejscowymi liderami z naszego regionu i poprosił ich o podzielenie się najważniejszymi informacjami i radami dotyczącymi sposobu na sukces, których możnaby udzielić osobom mającym aspiracje na liderów. Ten raport z badań przedstawia ich opowieści o osiągnięciu sukcesu.

Na terenie Metro Vancouver istnieje wiele organizacji, które obrały wspieranie różnorodności jako swój cel nadrzędny, i kilka z nich zostało w ramach corocznego konkursu uhonorowanych tytułem Najlepszych Kanadyjskich Pracodawców Promujących Różnorodność. W skład raportu wchodzi studia przypadku miejscowych organizacji i biznesów, które podejmują kroki dążące do większej akceptacji i otwarcia swoich miejsc pracy i struktur zarządzania na osoby pochodzące z różnych kultur. Raport ten zawiera również streszczenie najlepszych praktyk zaczerpniętych z najnowszych trendów na polu zarządzania różnorodnością.

¹ Kanadyjska Ustawa o Sprawiedliwym Zatrudnieniu definiuje widoczne mniejszości jako „osoby inne niż aborygeni, które nie pochodzą z rasy kaukaskiej ani białej” (Komitet Służb Publicznych Kanady, 2011). Przykłady to: Chińczycy, osoby pochodzące z rejonu Azji południowej, Murzyni, Filipińczycy, Latynosi, osoby pochodzące z rejonu Azji południowo-wschodniej, Arabowie, osoby pochodzące z rejonu Azji zachodniej, Koreańczycy, Japończycy, osoby mieszanego pochodzenia rasowego oraz inne widoczne mniejszości.

Widoczne Mniejszości na Wysokich Stanowiskach Kierowniczych w Metro Vancouver

Sektor	# przeanalizowanych osób	# liderów z widocznych mniejszości	% liderów z widocznych mniejszości	Średni % widocznych mniejszości w sektorze
Urzędnicy wybieralni				26%
Członkowie zarządu okręgów szkolnych	33	10	30%	
Radni miejscy	46	10	22%	
Członkowie zgromadzenia ustawodawczego	40	10	25%	
Posłowie do parlamentu	19	6	32%	
Kierownicy w sektorze publicznym				7%
Kierownicy w miastach i regionach	29	2	7%	
Wyżsi oficerowie policji	25	2	8%	
Sektor korporacji				10%
Rady nadzorcze	372	30	8%	
Wyżsi kierownicy	537	59	11%	
Sektor wolontariatu (organizacje nieodpłatowe)				13%
Rady nadzorcze	275	28	10%	
Wyżsi kierownicy	134	27	20%	
Oświata				12%
Okręgi szkolne				
Inspektorzy	3	0	0%	
Dyrektorzy i wicedyrektorzy	485	53	11%	
Kolegia				
Rady nadzorcze	41	8	20%	
Kierownicy	20	2	10%	
Uniwersytety				
Rady nadzorcze	73	12	16%	
Wyżsi kierownicy	28	2	7%	
Agencje rządowe				11%
Rady i agencje Prowincji Kolumbia Brytyjska	114	13	11%	
Łączna liczba przeanalizowanych liderów	2274	274	12%	12%

Niewykorzystana Szansa: Niski Procent Widocznych Mniejszości w Przywództwie

Widoczne mniejszości są słabo reprezentowane na wyższych stanowiskach kierowniczych w Metro Vancouver. Jak pokazuje tabela na poprzedniej stronie, z 2274 liderów poddanych analizie w niniejszej pracy 12% pochodzi z grupy widocznych mniejszości.

Sektor, w którym widoczne mniejszości są reprezentowane w najwyższym stopniu to sektor urzędników wybieralnych, gdzie widoczne mniejszości obejmują 26% wybieranych liderów. Kolejny sektor o najwyższym poziomie reprezentacji to sektor wolontariatu, w którym 13% wyższych liderów pochodzi ze środowiska widocznych mniejszości.

W sektorze urzędników wybieralnych najwyższy poziom reprezentacji wykazują posłowie do Parlamentu Federalnego (MPs), wśród których 32% pochodzi ze środowiska widocznych mniejszości, w stosunku do 30% członków zarządu okręgów szkolnych, 25% członków Zgromadzenia Ustawodawczego Prowincji (MLAs) i 22% radnych miejskich.

Spośród przeanalizowanych liderów z sektora służb publicznych 7% wyższych liderów pochodzi ze środowiska widocznych mniejszości. W rządach lokalnych i regionalnych wziętych pod uwagę w niniejszej pracy 7% wyższych liderów miejskich i regionalnych pochodzi ze środowiska widocznych mniejszości. W strukturach policji przeanalizowanych w niniejszej pracy 8% osób pochodzi ze środowiska widocznych mniejszości.

Wśród największych korporacji poddanych analizie w niniejszym opracowaniu widoczne mniejszości stanowią 10% osób na wyższych stanowiskach kierowniczych. Nieco wyższy poziom reprezentacji zanotowano wśród kierowników na najwyższych stanowiskach menedżerskich, gdzie 11% osób pochodzi ze środowiska widocznych mniejszości, w stosunku do 8% członków rad nadzorczych.

W największym sektorze organizacji wolontarnych (tj. organizacji niedochodowych, charytatywnych oraz fundacji) przeanalizowanych w tej pracy widoczne mniejszości stanowiły 13% wszystkich wyższych stanowisk kierowniczych. Poziomy reprezentacji były wyższe wśród osób na najwyższych stanowiskach kierowniczych (20%) w porównaniu z radami nadzorczymi (10%).

Całkowity poziom reprezentacji widocznych mniejszości w sektorze oświaty osiągnął 12%. W kolegiach objętych niniejszą analizą 20% rad nadzorczych i 10% osób na najwyższych stanowiskach kierowniczych pochodzi ze środowiska widocznych mniejszości. Na uniwersytetach w Metro Vancouver 16% rad nadzorczych i 7% osób na najwyższych stanowiskach kierowniczych pochodzi ze środowiska widocznych mniejszości. W okręgach szkolnych przeanalizowanych w tej pracy 11% dyrektorów i wicedyrektorów szkół należy do środowiska widocznych mniejszości.

Niniejsza praca poddała także analizie publiczne nominacje do największych rad i agencji rządu Prowincji. Wśród osób nominowanych przeanalizowanych w tym opracowaniu 11% pochodzi ze środowiska widocznych mniejszości.

Korzyści Płynące z Różnorodności Przywództwa i Pomysły na Pozytywne Zmiany

Różnorodność przywództwa wnosi wiele perspektyw do dyskusji, które wpływają na życie polityczne, ekonomiczne i społeczne Kanadyjczyków. Prowadzone obecnie badania sugerują, że organizacje, które stawiają na różnorodność w kierownictwie i wśród pracowników wygrywają w konkurencji z tymi, którym brakuje różnorodności. Różnorodność na stanowiskach kierowniczych i w zatrudnieniu:

- Pomaga organizacjom przyciągać i utrzymywać przy sobie osoby najbardziej utalentowane;
- Zapewnia mocniejsze więzy z klientami i nowymi rynkami;
- Dopinguje krytyczne myślenie i innowacje; oraz
- Może prowadzić do zwiększenia ogólnej wydajności finansowej i organizacyjnej.

Dzięki naszej analizie najlepszych praktyk niniejsze opracowanie zidentyfikowało czynności, jakie mogą być podjęte przez organizacje w celu stworzenia miejsc pracy i struktur zarządzania, które są przyjaźniejsze dla pracowników i dają im poczucie przynależności, i które przyciągają i utrzymują osoby najbardziej utalentowane. Najważniejsze z tych czynności to:

- Ugruntowanie zaangażowania organizacji w różnorodność;
- Ustalenie biznesowego planu działania organizacji w oparciu o różnorodność;
- Sprawdzenie, czy w rekrutacji i procesach selekcji nie ma świadomej lub nieświadomej stronniczości;
- Uświadomienie pracownikom i menedżerom wagi różnorodności na drodze szkolenia;
- Wspieranie rozwoju przywództwa i planowania sukcesji; oraz
- Śledzenie postępów i zmian.



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