

加國大學努力實現多元化的願望，但計畫趕得上變化？

駐加拿大代表處教育組

在 34 年前，Ninan Abraham 抵達加拿大新斯科細亞省哈利法克斯市，當時身為國際學生的他，走在校園上便看得到膚色、外表像自己一樣的同學，他就覺得比較自在了。不過，雖然學生的來源國家相當多，然而這種多元化的程度似乎僅限於學生之間，教師之間並不是那麼多元化。如今，Abraham 博士已經搬到溫哥華，於英屬哥倫比亞大學（University of British Columbia，UBC）科學系擔任免疫學教授，為確保系內的教師來自多種文化、種族背景，Abraham 教授努力不懈。最近 10 年，UBC 科學系努力提升教職員工的多元化程度，但這並非 UBC 獨有的目標，同時麥基爾大學（McGill University）與亞伯達大學（University of Alberta）也正積極推動方案，給予少數族群的學生適當的支持與輔導。

在 Abraham 教授看來，對那些曾經被邊緣化的學生，大學必須提供適當的支持，確保每名學生都可以發揮潛力。他指出，科學系近年來變得更多元化，這種進步可歸功於之前教師們所推動的一系列改革，譬如重組遴選委員會，確保委員會上女性也佔一席之地。另一個變革是採用「自我認同問卷調查」（self-identification surveys），多收集應徵者與教師的數據，Abraham 教授表示，從這些資料便可掌握多重訊息，不管是在應徵、候補、錄取或聘請等階段，都可以進一步了解多元化程度。Abraham 教授解釋，這樣分析每個階段，便可讓學校了解問題出在哪裏。依他看，大學還必須提高候補的名額，假如有職缺，但只要求兩三個候選人來面試，那顯然對少數族群不利。

根據 UBC 在 2017 年所統計的資料，科學系的教授有 18% 為女性，增幅比 2008 年相當可觀。女性在研究組佔 22%，比 2009 年成長 6%，不過，就「被種族化」（racialized）的應徵者而言，聘用率比應徵率低。UBC 科學系 2017 年才開始收集教職員工「被種族化」方面的數據。UBC 公平與包容辦公室（Equity & Inclusion Office）助理副校長 Sara Jane-Finlay 表示，在攬才的過程中，大家必對不公平的因素有所警惕，

也應該思索這些不公因素是如何影響遴選的過程。Finlay 助理副校長進一步表示，人人必須正視、破除障礙，並塑造更包容的風氣，這對那些過去在高等教育受到壓迫或被邊緣化的群族尤其重要。

為提升全校的多元化程度，UBC 各系所都已設有多元化政策的專責人員，他們彼此分享最佳作法、討論相關議題、互相學習及促進跨系交流。SFU 亦採取相關措施，盼望可多了解教職員工的多元化程度，並在掌握此訊息之後，更有效地提供服務。為此，SFU 還與加拿大多元與包容中心（Canadian Centre for Diversity and Inclusion, CCDI）聯手，於 2019 年 11 月正式啟用「多元化計」（Diversity Meter），教職員工可透過該平臺輸入自己的多種身份與認同。

雖然 UBC 與 SFU 兩所大學都認為收集、追蹤這類數據十分重要，不過仍然有一些隱私方面的顧慮，而且對於被邊緣化的族群來說，因為要克服的障礙本來就很多，所以保護隱私更顯得重要。為安撫這些擔憂，在 SFU 的問卷調查上，每一個項目的填寫人數都必須達到十個人以上，否則數據就不會呈現。另一個方法是刪除若干個人細節，以避免填問卷的人被認出來。

Malinda Smith 是亞伯達大學政治學教授，在她看來，大學蒐集有關教師的多元化數據時，固然要適當地保護個人隱私，不過她認為目前比隱私更大的問題還是資料之匱乏。為彌補這個盲點，每所大學都應該從「交集理論」（intersectionality）的角度去分析多元化與包容。Smith 教授表示，雖然說女性的狀況正在改善，可是這種說法忽略少數族群的女性與原住民女性，她們的情況與白種女性截然不同。Smith 教授是女性學術協會（Academic Womens' Association, AWA）的前會長，她與 AWA 通訊官 Nancy Bray 專門研究加拿大研究機構領導層的多元化程度。根據兩位 2018 年的研究成果，雖然性平已經大幅地改善，但被種族化的人與原住民的情形絲毫沒有進步，而對身心障礙或 LGBTQ 的人來說，障礙還更難克服。

展望未來，Smith 博士希望大學可採用更好的度量衡與更有效的追蹤工具，更重要的是，要建立問責機制，確保每一所大學都積極兌現承諾，變得更平等，充分代表少數族群，並給過去被邊緣化的人一個發聲的平臺。Abraham 教授與 Smith 教授的看法不謀而合，他們認為大

學必須做更多，才能促進多元化，畢竟仍然有種種問題。 Abraham 教授表示，在衡量多元化的程度時，當然要確保來自各種背景的人都有代表，但僅限於代表還不夠，因為代表並不等於接納，假如有代表但不能參與決策，莫談接納。

撰稿人/譯稿人：歐明修

資料來源：2020 年 3 月 2 日，HINA IMAM，「Universities work hard to improve diversity, but the challenge is an evolving one」，GLOBE AND MAIL。

<https://www.theglobeandmail.com/canada/british-columbia/article-universities-work-hard-to-improve-diversity-but-the-challenge-is-an/>

