

Polityczna poprawność dusi kanadyjskie uniwersytety

1 lutego 2025

Jak wynika z nowego badania, w dziewięciu na dziesięciu ofertach pracy na stanowiskach akademickich z największych uniwersytetów w Kanadzie zasady różnorodności, równości i integracji (DEI) są uwzględniane w procesach rekrutacyjnych.

Z analizy opublikowanej przez działający w Calgary think tank Aristotle Foundation wynika, że 98 proc. aktywnych ofert pracy na 10 największych publicznych uniwersytetach Kanady zawiera wymagania DEI lub strategie obsadzania wakatów. Autorzy twierdzą, że takie środki skutkują „dyskryminacyjnym zatrudnianiem” kosztem zasług, argumentując, że prowadzą do preferencyjnego traktowania lub wykluczania osób na podstawie takich kryteriów, jak rasa, pochodzenie etniczne lub płeć.

W badaniu przeanalizowano około 50 aktywnych ogłoszeń o pracę na stanowiskach akademickich na największych publicznych uniwersytetach w każdej prowincji w okresie od listopada 2023 r. do kwietnia 2024 r. Okazało się, że 477 z 489 ogłoszeń zawierało jakieś środki DEI.

Przegląd opierał się na ośmiu pytaniach badawczych, m.in. czy w każdym ogłoszeniu o pracę wspomniano lub promowano DEI, czy sugerowano, że „wkład w DEI” kandydata jest atutem, czy kandydat musiał wypełnić ankietę DEI lub przesłać oświadczenie lub esej DEI, czy proszono o zobowiązanie lub wkład w DEI, czy też czy kandydaci byli priorytetyzowani na podstawie ich tożsamości.

„W imię odwrócenia historycznego ucisku grup marginalizowanych i poprawy wyników, uniwersytety wprowadziły szereg polityk dotyczących zatrudniania pracowników naukowych, które wdrażają konkretne strategie DEI, takie jak selektywne zatrudnianie kadry naukowej na podstawie kwot różnorodności” – czytamy w

raporcie. „Dowody wskazują jednak, że programy te promują dyskryminację odwrotną, nie rozwiązują problemów nierówności i pogłębiają podziały – a wszystko to opierają się na błędnych lub nieweryfikowalnych dowodach na ich rzekomą skuteczność”. DEI jest również znane pod akronimem EDI, który stawia równość na pierwszym miejscu, a następnie różnorodność. DEI jest kojarzone z takimi terminami jak „działanie afirmatywne” i „równość zatrudnienia”.

Badanie wykazało, że odsetek ogłoszeń o pracę wymagających DEI różnił się w zależności od uczelni, a niektóre uczelnie wymagały przestrzegania tych zasad we wszystkich swoich ogłoszeniach. Według badania wszystkie oferty pracy na sześciu z 10 głównych uniwersytetów wspominały lub promowały DEI. Obejmowały one University of Toronto, McGill University, University of Alberta, University of Manitoba, University of New Brunswick i University of Saskatchewan.

Dane z badania pochodzą sprzed przejścia Uniwersytetu Alberta 2 stycznia z DEI na model „dostępu, społeczności i przynależności” (ACB), choć autorzy twierdzą, że uczelnia nie zmieniła swojej polityki, mimo zmiany języka. Na Uniwersytecie Dalhousie w Nowej Szkocji oraz Uniwersytecie Wyspy Księcia Edwarda odsetek wpisów wspominających lub promujących DEI wyniósł 98 procent, podczas gdy na Uniwersytecie Kolumbii Brytyjskiej oraz Memorial University of Newfoundland odsetek ten wyniósł prawie 90 procent.

Sześćdziesiąt procent badanych uniwersytetów miało ogłoszenia akademickie ograniczające wybór kandydatów do określonych ras, tożsamości lub grup. Takie ograniczenia, które autorzy nazwali „wyraźną dyskryminacją”, były najbardziej widoczne na University of British Columbia, w prawie jednym na pięć ogłoszeń o pracę. Inne instytucje, w których rekrutacja była ograniczona do kandydatów o określonych tożsamościach, to uniwersytety z Saskatchewan, Manitoby, Nowego Brunszwiku, Nowej Fundlandii i Nowej Szkocji.

Autorzy zwrócili uwagę na ofertę pracy opublikowaną 2 maja 2023 r. na Wydziale Fizyki Uniwersytetu Nowego Brunswiku, uznając ją za przykład wyraźnego wykluczenia białych mężczyzn. W ogłoszeniu napisano, że „tylko kandydaci, którzy identyfikują się jako członkowie grup zasługujących na równość płci (w tym kobiety cispłciowe, kobiety transpłciowe, mężczyźni transpłciowi, osoby dwupłciowe i osoby niebinarne) i/lub jako osoby rasowe, będą brani pod uwagę w tej sprawie. Zachęcamy osoby o przecinających się tożsamościach do składania podań (na przykład kobiety identyfikujące się jako osoby rasowe, rdzenne i/lub osoby niepełnosprawne)”. Zgodnie z treścią zamieszczoną na stronie internetowej uniwersytetu, jego zaangażowanie na rzecz równości, uczciwości, sprawiedliwości społecznej i zmian społecznych jest kluczowe dla stworzenia środowiska sprzyjającego włączeniu społecznemu, a „dostrzeganie i celebrowanie naszej różnorodności” jest kluczem do stworzenia środowiska sprzyjającego włączeniu społecznemu.

Badanie wykazało również, że wszyscy kandydaci na stanowiska akademickie w McGill i University of Saskatchewan musieli wypełnić ankietę DEI. Ponad połowa kandydatów na University of Manitoba i Memorial University of Newfoundland musiała zrobić to samo.

Tymczasem wszystkie oferty pracy na University of Toronto i 96 procent ofert na Dalhousie University mówiły lub sugerowały, że „wkład w DEI” kandydata był atutem. Ten odsetek wynosił 50 procent na University of British Columbia i prawie 30 procent na University of Manitoba. Jednocześnie prawie dwie trzecie ogłoszeń o pracę na Uniwersytecie Kolumbii Brytyjskiej i ponad połowa na Uniwersytecie Manitoby wymagało od kandydatów przesłania oświadczenia DEI lub eseju.

Collin May, jeden z autorów i były szef Alberta Human Rights Commission, powiedział, że priorytetowe traktowanie DEI przez uniwersytety zagraża ich roli jako instytucji akademickich. „Obecnie dowody wskazują, że uniwersytety stawiają politykę

tożsamości i aktywizm na pierwszym miejscu, a nie jakość badań” – powiedział. „Detronizując zasługi i rygor na rzecz „istotności”, uniwersytety szybko porzucają narzędzia, które zapewniają obiektywność badań i otwartość dyskusji”.

Autorstwo: Andrzej Kumor

Źródło: [Goniec.net](http://goniec.net)