

Diversidad étnica en las Bibliotecas de la Universidad de Toronto

Traducción al español del documento original: "Ethnic diversity at the University of Toronto Libraries".

Traducido por: Julia Tapiador. Universidad Carlos III de Madrid, España.

Jack Hang-tat Leong

Richard Charles Lee Canada-Hong Kong Library, University of Toronto Libraries, Toronto, Canada.



Esto es una traducción al español de "*Ethnic diversity at the University of Toronto Libraries*" Copyright © 2013 por : *Julia Tapiador*. Este trabajo está disponible en los términos de la licencia Creative Commons Attribution 3.0 Unported License: <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/>

Resumen:

Este artículo analiza cómo las bibliotecas de la Universidad de Toronto acogen la diversidad y facilitan el multiculturalismo para sus comunidades. Canadá empezó a adoptar el "Multiculturalismo" para abordar los temas de diversidad étnica y cultural en 1971. Después de casi 40 años de haber implementado esta política, ¿qué efecto social tiene sobre la Universidad y su Biblioteca? El autor se basa en los datos procedentes de la Encuesta de Diversidad Étnica de Canadá realizada en 2002 y en los Censos llevados a cabo en 2011 por la Agencia Nacional de Estadística de Canadá para investigar los antecedentes demográficos. Utilizando los resultados de una serie de entrevistas individuales enfocadas a la población universitaria y al personal de la biblioteca sobre cuestiones relacionadas con la diversidad en la Biblioteca, el autor explora la validez o invalidez de la observación arriba mencionada sobre los esfuerzos de la Biblioteca de la Universidad de Toronto por fomentar la diversidad y la inclusión.

Palabras clave: *Diversidad étnica, bibliotecarios de minorías visibles, Bibliotecas de la Universidad de Toronto*

Introducción

Las Bibliotecas de la Universidad de Toronto (UTL) ofrecen sus servicios a quizá una de las más diversas poblaciones de América del Norte. La Universidad cuenta con 80.899 estudiantes (Universidad de Toronto, “Quick Facts”). De ellos, 11.309, un 14%, son estudiantes internacionales. Además, los estudiantes nacionales de la universidad provienen de una población de la que se declararon 200 orígenes étnicos en la Encuesta Nacional a los Hogares de 2011, que comprende el 19,1% de la población nacional, y aproximadamente un 25,9% de la provincia de Ontario, que financia las actividades de la Universidad de Toronto (Agencia Nacional de Estadística de Canadá, 2013a, p. 13). Según la Encuesta de 2011 se estima que la ciudad de Toronto, capital de Ontario, tiene el mayor número de minorías visibles entre todas las ciudades canadienses -- 2,6 millones o un 47% de la población de la ciudad pertenecen a un grupo de minoría visible (Agencia Nacional de Estadística de Canadá, 2013b).

Contexto de la inmigración en Canadá y las políticas multiculturales

Entender el contexto de la inmigración en Canadá y las políticas multiculturales facilita bastante mi análisis sobre la diversidad étnica y el compromiso de las comunidades en la UTL.

Históricamente, los inmigrantes en Canadá han sido en su mayoría de países europeos que han proporcionado más del 70% de los recién llegados antes de 1970. En 1967, Canadá adoptó un sistema universal de puntuación para seleccionar a los inmigrantes según su experiencia educativa, sus habilidades profesionales y otros criterios relacionados con requisitos económicos y laborales. Entre 1971 y 1980, el porcentaje de inmigrantes de regiones no-europeas era 64%, superando por primera vez el de regiones europeas. En 1976, la Ley de Inmigración dividió a los inmigrantes de negocios para distinguir entre dos categorías: emprendedores y autónomos. El Programa Canadiense de Inmigración por Negocios se estableció en 1978 para atraer a emprendedores que invirtieran en Canadá. Los inmigrantes asiáticos se convierten en el mayor grupo de recién llegados a Canadá en el período estadístico desde 1981 hasta 1990, contribuyendo al total de 60% de inmigrantes en Canadá desde entonces (Agencia Nacional de Estadística de Canadá, 2013a, p. 9). En el Censo de 2011, 6,3 millones de personas, o un 19,1% de la población total, se identificaron a sí mismos como miembros de un grupo de minoría visible. Grandes grupos de minorías visibles incluyen a los sudasiáticos, chinos, negros, filipinos, latinoamericanos, árabes, asiáticos del Sudeste, del Oeste, coreanos y japoneses.

Las políticas de inmigración de Canadá han atraído con éxito a una variedad étnica de recién llegados desde los años 70. El sistema de puntuación y el programa de inmigración de negocios han dado una oportunidad de inmigrar a la mayoría de inmigrantes no-europeos profesionales o emprendedores. Aun así, existieron varios problemas al asentarse y barreras en la integración de los inmigrantes no-europeos, tales como el empleo, la lengua, la cultura o la religión. Adelantándose a estos problemas, el Primer Ministro Pierre Trudeau propuso adoptar una Política Multicultural en 1971. En su discurso en el Parlamento para adoptar formalmente el multiculturalismo en Canadá, Trudeau subrayó el hecho de que esta política trataba de eliminar barreras a los inmigrantes para que pudieran participar plenamente en la sociedad y para asegurar la igualdad en las grandes instituciones. Al ofrecer reconocimiento y apoyo a las minorías étnicas como entidades sociales, la política del multiculturalismo ayudaría a construir un país cohesionado, siempre que se garantizara un grado suficiente de inclusión social y participación equitativa.

Además de la progresiva variedad étnica de los inmigrantes en Canadá, la Política Multicultural pasó a formar parte de la Constitución canadiense en 1982, y se adoptó como ley en 1988 con la aprobación de la Ley Multicultural. La senadora Vivienne Poy recapitula a la perfección la relevancia de esta ley para las minorías étnicas en su libro, *Passage to Promise Land: Voices of Chinese Immigrant Women to Canada*: “La ley reconoce la libertad de elección cultural, promueve el multiculturalismo con la participación plena y equitativa de individuos y comunidades de todos los orígenes. Proporciona un tratamiento equitativo y protección para todos los individuos sin dejar de respetar sus diversidades, promueve la interacción entre grupos, reconoce y aprecia las diversas culturas canadienses, y conserva y realza las lenguas no oficiales, además de fortalecer las lenguas oficiales de Canadá” (2013, p. 138).

Se ha adoptado el multiculturalismo como política no sólo a nivel federal, sino también a nivel de gobierno provincial y municipal. En muchas organizaciones y programas escolares, esta política se ha traducido en planes estratégicos y declaraciones de diversidad. En varias organizaciones privadas y públicas se han establecido departamentos y comités para abordar temas relacionados con la integración étnica, la diversidad y la igualdad. En Ontario, por ejemplo, se ha creado el Departamento de Diversidad de los Servicios Públicos de Ontario (OPS) para desarrollar estrategias para asegurar la preparación del OPS para abordar la diversidad en sus políticas, programas y servicios. Las metas estratégicas para este departamento son:

1. Integrar la diversidad en todas las políticas y programas del OPS
2. Construir un lugar de trabajo positivo sin acoso ni discriminación
3. Responder a las necesidades de una población variada
4. Reflejar al público al que prestamos nuestros servicios en todos los niveles laborales de OPS

Se han creado herramientas como la OPS Inclusion Lens para aconsejar sobre la integración, la diversidad y la igualdad. Redes de empleados para negros, surasiáticos y asiáticos del Este son subvencionadas para fomentar un entorno que acepte, aprecie, aloje y aproveche el talento, las habilidades, aptitudes, perspectivas y estilos de liderazgo de todos los grupos étnicos. Todas estas medidas demuestran que el Gobierno de Ontario, además de otras agencias, reconoce su diversa población y lucha por convertirse en un patrono y gobierno inclusivos. La Política Multicultural se ha extendido a lo largo y ancho del país. El entrevistador canadiense Michael Adams (2007) comenta que el multiculturalismo no se trata de un experimento: “Es una aspiración nacional en el mismo corazón del idealismo canadiense. Es el Sueño Canadiense” (Citado en Reitz, et al., 2009, p. 6). Este sueño, representado tan vívidamente en políticas de inclusión y diversidad, planes y metas de comités, ¿se ha convertido en realidad y es factible para los inmigrantes?

Claves de la Encuesta de Diversidad Étnica de Canadá (2002)

En 2003, la Agencia Nacional de Estadística de Canadá, por encargo del Departamento de Patrimonio del Gobierno de Canadá, publicó los resultados de una encuesta realizada en 2002 sobre la identidad étnica, que todavía es la fuente disponible de información en profundidad más reciente sobre este tema. Voy a destacar algunos datos de la Encuesta de Diversidad Étnica de Canadá 2002 para demostrar cómo los antecedentes étnicos de los canadienses

afectan a su participación en la vida, social, económica y cultural de Canadá, con la intención de comprender mejor el grupo de usuarios a los que UTL se dirige.

La Agencia Nacional de Estadística de Canadá llevó a cabo la encuesta y obtuvo respuestas a través de aproximadamente 40.000 entrevistas telefónicas. Aproximadamente un 21%, o 8.600 respuestas, determinaron un origen de minoría visible. Los mayores grupos fueron los chinos (2.421), seguidos por los sudasiáticos (1.892) y los negros (1.424). Las respuestas de estos grupos de minorías visibles dejan entrever que a Canadá todavía le falta convertirse en un país plenamente multicultural e inclusivo, a pesar de la aprobación de la Ley Multicultural y la legislación e implementación posteriores.

El multiculturalismo no trata sólo con la diversidad étnica, sino también con la integración de las minorías étnicas en la sociedad en general. En la Encuesta de Diversidad Étnica se preguntó a los encuestados siete cuestiones consideradas como indicadores de la integración social, es decir: confianza, calidad de vida, sensación de pertenencia, voto federal, voluntariado, identidad canadiense y ciudadanía canadiense. Las minorías visibles supusieron un porcentaje más bajo, basándose en el total, en 6 indicadores de 7. La mayor brecha está en la identidad canadiense, con una diferencia del 30%, seguida por la ciudadanía (-18%), el voto (-11%), voluntariado (-7%), calidad de vida (-5%) y confianza (-2%). La sensación de pertenencia es el único indicador en el que las minorías visibles superaron en un 4%.

Tabla 1: Apego a Canadá/Integración de las minorías visibles (MV)

	Confianza	Calidad de vida	Pertenencia	Voto	Voluntariado	Identidad canadiense	Ciudadanía
MV	48%	42%	59%	71%	27%	34%	79%
no MV	50%	47%	55%	82%	34%	64%	97%

Fuente: Agencia Nacional de Estadística de Canadá. Encuesta de Diversidad Étnica 2002 [adaptado de Reitz et al., 2009, p.35].

Existe cierto grado de desigualdad racial en Canadá. Cada cierto tiempo son noticia incidentes de perfil racial o discriminatorio. En los años 70, el programa de televisión W5 de la cadena CTV emitió una serie de programas llamada "Campus Giveaways", que presentaba una visión distorsionada de las universidades canadienses, divididas entre estudiantes extranjeros – principalmente orientales – y nacionales. Representaba a los canadienses chinos y de otras minorías visibles como extranjeros retratados negativamente, que quitaban los recursos educativos canadienses a los estudiantes blancos/nacionales. Murray Chercover, Presidente y Director Ejecutivo de la CTV en aquel momento, emitió un comunicado disculpándose el 16 de abril de 1980, después de una serie de protestas por parte de la comunidad china. Más recientemente, la revista Maclean's Magazine publicó el artículo "Demasiado asiático: Algunos novatos no quieren estudiar en una universidad asiática", que retrata a los estudiantes asiáticos como duros trabajadores y estudiosos que no se integran con los estudiantes blancos. Después de mucha controversia y críticas, se cambió el título del artículo a "La controversia con la matriculación: Preocupación por la posible migración a Canadá de estudiantes asiáticos por los esfuerzos de E.E.U.U. de limitar su inscripción en las mejores universidades" (Maclean's Magazine, 2010).

La Encuesta de Diversidad Étnica 2002 proporciona información que revela una desigualdad social y discriminación de las minorías visibles. En generaciones recientes y anteriores de minorías visibles se pueden comprobar ingresos más bajos, tasas de pobreza más altas y mayores posibilidades de experimentar discriminación y vulnerabilidad en comparación con los grupos étnicos de orígenes europeos. Obstáculos como la búsqueda de empleo adecuado, las regulaciones profesionales, las barreras del idioma o la discriminación racial contribuyen a estas desigualdades económicas. Las minorías visibles recaudaron de media 9.600 menos que las minorías no-visibles en sus ingresos anuales. Su tasa de pobreza fue 13% más alta y experimentaron más discriminación en un 25%. Demostraron una probabilidad más alta, un 21%, de sentirse vulnerables por sus antecedentes étnicos.

Tabla 2: Desigualdad étnica-racial – objetiva y demostrada

	Ingresos, relativos a la media en su área urbana	Tasa de pobreza	Experiencias de discriminación	Vulnerabilidad demostrada
MV	-7686	27%	36%	37%
no MV	1895.3	14%	11%	16%

Fuente: Agencia Nacional de Estadística de Canadá. Encuesta de Diversidad Étnica 2002 [adaptado de Reitz, et al., 2009, p. 125].

Estos datos retratan una realidad nacional que está lejos del escenario ideal prometido por las políticas multiculturales y estrategias de diversidad planeadas por las organizaciones privadas y públicas. Para abordar y solucionar las barreras y la desigualdad social de las minorías visibles se necesita un compromiso constante a todos los niveles de los gobiernos y agencias privadas.

Universidad de Toronto

Dentro del contexto de la diversidad étnica nacional, regional y municipal, los estudiantes de la Universidad de Toronto son muy diversos en términos de sus orígenes étnicos. Para asegurar que la admisión se base sólo en los méritos académicos, la Universidad no recopila información acerca de los antecedentes étnicos de los estudiantes. Aun así, la Universidad está comprometida con la Ley de Igualdad en el Empleo, aprobada en 1995. La siguiente afirmación está incluida en todas las ofertas de empleo de la Universidad:

“La Universidad de Toronto está comprometida con la diversidad en el contexto de su comunidad y da la bienvenida especialmente a las solicitudes de **miembros de grupos de minorías visibles**, mujeres, aborígenes, discapacitados, miembros de grupos de minorías sexuales, y otros que puedan contribuir a ampliar la diversificación de ideas”. (Universidad de Toronto, Recursos Humanos e Igualdad).

La Universidad cuenta con una política de igualdad en el empleo que aplica las siguientes medidas de forma continua:

- Esforzarse por asegurar que las políticas y prácticas de la Universidad no tengan un impacto negativo en la participación y progreso de los miembros de los grupos designados.
- Fijar metas consistentes con esta política, y plazos y planes para llegar a ellas.

- Implementar programas para facilitar la participación y el progreso de los grupos designados.
- Dejar un margen razonable para las diferencias relacionadas con miembros de los grupos designados. (Universidad de Toronto, Departamento del Consejo de Administración)

El departamento de Recursos Humanos e Igualdad de la Universidad prepara anualmente un Informe de Igualdad en el Empleo para demostrar su compromiso con la diversidad y la igualdad. En el informe más reciente de 2012, se ha destacado la selección de la Universidad como una de las Mejores Empresas por la Diversidad en Canadá en 2012, por sexto año consecutivo. La Tabla 3 resume el panorama de la diversidad étnica desde 2010 hasta 2012:

Tabla 3: Resumen de las tasas de representación para minorías visibles, 2010 – 2012

Año	Total de respuestas	Minorías visibles
2010	9408	2032 – 25%
2011	9354	2095 – 25%
2012	9355	2138 – 27%

Fuente: Universidad de Toronto, Informe de Igualdad en el Empleo 2011, p. 6; Informe de Igualdad en el Empleo 2012, p. 6.

La tasa de representación se ha mantenido de manera consistente en un 25% durante los últimos dos años, y 27% durante el año en curso. Es aproximadamente un 20% más baja que la tasa de minoría visible en Toronto (47%), más o menos igual que la tasa regional (25,9%) y entre 6-8% más alta que la tasa nacional (19,1%). En su calidad de institución a nivel local, es una representación notable. Aun así, el análisis de las cifras de 2012 por categorías laborales muestra que los grupos de minorías visibles se concentran en categorías de personal sindicadas (34%) y no sindicadas (27%), mientras que las tasas de representación en el profesorado (16%) y bibliotecarios (14%), que normalmente son candidatos a administradores y directivos, son respectivamente un 10% y 12% más bajas que la tasa de representación regional.

Tabla 4: Resumen de tasas de representación para minorías visibles por categoría laboral 2011-2012

Categoría laboral (N=9354)	Total	Minorías visibles
Profesorado	3041	409 – 16%
Personal bibliotecario	156	20 – 14%
Personal (no sindicado)	1321	304 – 27%
Personal (sindicado)	4837	1405 – 34%

Fuente: Universidad de Toronto, Informe de Igualdad en el Empleo 2012, p. 6.

La profesión bibliotecaria

La tasa de representación – 14% – de bibliotecarios de minorías visibles es la más baja de todas las categorías de personal de la Universidad. En el Censo de 2006 se estimó que había 11.975 bibliotecarios en Canadá y sólo 1.160, aproximadamente un 9,7%, se identificaron como minorías visibles (Agencia Nacional de Estadística de Canadá, Censo 2006). La encuesta que Mary Kandiuk llevó a cabo en 2011 dirigida a 1520 bibliotecarios universitarios de Canadá sugiere que aproximadamente un 11%, o 60 de cada 543, demostraron una identidad de minoría visible (2014).

La Tabla 5 muestra la proporción de los diferentes grupos étnicos en las dos encuestas que proporcionan los datos más interesantes y fiables. Es interesante destacar que el porcentaje de bibliotecarios chinos dobla el relativo a su población total. Los datos de la Universidad de Toronto no se desglosa en grupos étnicos. La configuración de este 12% de bibliotecarios visibles seguiría más o menos el patrón demostrado en los datos del Censo 2006 y la encuesta de Kandiuk en 2011. Contando el plantel de personal, hay 10 bibliotecarios chinos de los 24 bibliotecarios de minorías visibles, o un 41,7%, que pertenecen a minorías étnicas.

Tabla 5: Bibliotecarios ordenados por grupos de minorías visibles según el Censo 2011

	Censo 2006 (N=1160)	Encuesta Kandiuk 2011 (N=543)		
Raza/Etnia	Número	Porcentaje (%)	Número	Porcentaje (%)
Sudasiáticos (25%)	205	17.7	5	9.6
Chinos (21.1%)	405	34.9	21	40.4
Negros (15.1%)	145	12.5	5	9.6
Filipinos	60	5.2	2	3.8
Latinoamericanos	45	3,9	3	5.8
Árabes	50	4.3	1	1.9
Asiáticos del Sudeste	55	4.7	0	0
Asiáticos del Oeste	75	6.5	1	1.9
Coreanos	40	3.4	4	7.7
Japoneses	55	4.7	1	1.9
Otros	25	2.2	9	17.3

La encuesta de Kandiuk de 2011 preguntaba el punto de vista de los bibliotecarios sobre los obstáculos en la contratación de minorías visibles. 65 bibliotecarios contestaron a esta pregunta y la mayoría, 33, sugirieron que la mayor dificultad era la limitada variedad de candidatos cualificados, seguida por la situación geográfica de la institución (25), la elección del candidato de no identificarse (22), y los recortes en contratación (16).

Las Bibliotecas de la Universidad de Toronto

Mi conversación con el departamento de recursos humanos de la Biblioteca coincide con las conclusiones de Kandiuk acerca de los obstáculos al contratar bibliotecarios de grupos de minorías visibles, excepto el factor de la situación. Como muestran los datos del Censo 2011, Toronto es la ciudad más multilingüe y multicultural en Canadá y la Universidad de Toronto está convenientemente situada en la zona centro. Los factores de falta de candidatos, la dificultad en obtener información de los candidatos en relación a su identidad racial y los recortes en contratación fueron factores citados a menudo en mis entrevistas con los responsables de departamento en la Biblioteca de la Universidad de Toronto (UTL). Todos los puestos de trabajo en la UTL requieren un título de Máster en Biblioteconomía o Ciencias de la Información acreditado por la ALA o un equivalente, lo que excluye a muchos bibliotecarios formados en países extranjeros más allá de Estados Unidos y algunos países europeos. Quizá esto explique la representación inusualmente alta de bibliotecarios chinos entre las minorías visibles. La cultura china valora la educación y los inmigrantes chinos están probablemente más dispuestos a obtener un (u otro) título de Máster en Biblioteconomía tras inmigrar a Canadá.

Al contrario que otros países que promueven la diversidad en el entorno de trabajo, las solicitudes de trabajo en Canadá no requieren identificarse como parte de un grupo de minoría visible. Hay una declaración animando a ello, pero la mayoría de candidatos no se identifican a sí mismos. Se congelaron extraoficialmente las contrataciones en las Bibliotecas de la Universidad de Toronto desde mediados de los años 90 hasta mediados de la década del 2000. Muchos puestos no se ocuparon después de la jubilación de los bibliotecarios. Por ejemplo, el número de catalogadores en los servicios centrales cayó de un máximo de más de 80 hasta 20 durante esa época.

La colección de la UTL contiene más de 300 lenguas para satisfacer las diversas necesidades docentes y de investigación en la Universidad, lo que requiere contratar a miembros del personal que conozcan una o más de estas lenguas, con la intención de proveer un servicio de información, gestión y control de la colección adecuados. Las lenguas de minorías étnicas más importantes incluyen, ordenadas por el número de registros en el sistema de catalogación: chino, japonés, árabe, coreano, hindi, turco, urdu, bengalí, persa, sánscrito, maratí, panyabí y tamil. Basándome en mi conversación con los responsables de departamento de las áreas de referencia, proceso técnico y gestión de la colección, las lenguas sobre las que los bibliotecarios de la UTL tienen conocimientos cercanos al nivel nativo, son las primeras cuatro de la lista: chino, japonés, árabe y coreano. Las lagunas se compensaron mediante la colaboración como la de la Biblioteca del Congreso y la Universidad de Columbia, la externalización de la catalogación a OCLC, y la confianza en los pedidos de distribuidores, registros de proveedores y donaciones de grupos y fundaciones de grupos de minorías étnicas. Sin embargo, mis fuentes han expresado su interés en contar un equipo étnicamente variado para atender a las necesidades de la colección y los usuarios cuando haya una oportunidad de contratación. Aun así, la falta de candidatos cualificados sigue siendo el problema principal.

Conclusiones

En este artículo he evaluado la diversidad étnica en las Bibliotecas de la Universidad de Toronto utilizando los datos étnicos disponibles a nivel nacional, profesional e institucional. Sostengo que las Bibliotecas de la Universidad de Toronto, teniendo en cuenta las políticas del gobierno y los mandatos institucionales, acogen la diversidad y facilitan el multiculturalismo en sus políticas, declaraciones y plan estratégico organizativos. La Biblioteca reconoce las ventajas y la necesidad de contar con una plantilla profesional étnicamente diversa, para reflejar la comunidad a la que presta sus servicios y gestionar una colección diversa. Sin embargo, existe por lo general una brecha significativa en la representación de la mayoría de grupos de minorías étnicas por parte de la colección y los usuarios debido a la falta de candidatos cualificados en estos grupos y la contratación irregular en las dos últimas décadas. Existe una oportunidad de mejorar la representación de las minorías étnicas mediante la contratación activa y la difusión de actividades en el futuro. Además de mejorar las actuales políticas, planes estratégicos, programas y directrices, se necesita más investigación sobre la experiencia de los bibliotecarios de minorías étnicas respecto a la desigualdad racial y la discriminación. También es importante atender a estos grupos para difundir la profesión y formación bibliotecarias, para alcanzar una mano de obra inclusiva y diversa para la profesión.

Referencias bibliográficas

Kandiuk, M. 2014. "Promoting Racial and Ethnic Diversity among Canadian Academic Librarians" forthcoming in *College & Research Libraries*. URL: <http://crl.acrl.org/content/early/2013/04/05/crl13-465.full.pdf+html> [Viewed on 1 May 2013].

Maclean's Magazine. 2010. URL: <http://www2.macleans.ca/2010/11/10/too-asian/> [Viewed on 15 May 2013].

Poy, Vivienne. 2013. *Passage to Promise Land: Voices of Chinese Immigrant Women to Canada*. Montreal: McGill-Queen's University Press.

Reitz, J. et al. 2009. *Multiculturalism and social cohesion: potentials and challenges of diversity*. Dordrecht; London: Springer.

Statistics Canada. 2013a. *Immigration and Ethnocultural Diversity in Canada: National Household Survey, 2011*.

Statistics Canada. 2013b. *National Household Survey, 2011, Focus on Geography Series – Toronto*. URL: <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/fogs-spg/Pages/FOG.cfm?lang=E&level=3&GeoCode=535> [Viewed on 16 May 2013]

University of Toronto. *2011 Employment Equity Report*.

University of Toronto. *2012 Employment Equity Report*.

University of Toronto, Human Resources and Equity. *Employment Equity Statement*. URL: <http://www.hrandequity.utoronto.ca/about-hr->

equity/reports/employmentequityreport/University_of_Toronto_Employment_Equity_Statement.htm [Viewed on 9 May 2013].

University of Toronto, Office of the Governing Council. *Employment Equity Policy*. URL: <http://www.governingcouncil.utoronto.ca/policies/emequity.htm> [Viewed on 16 May 2013].

University of Toronto. *Quick Facts*. URL: <http://www.utoronto.ca/about-uoft/quickfacts.htm> [Viewed on 8 May 2013].