



高等教育に置ける制度的な人種差別
反人種差別大学の建設：ツールキット

Laura Turney ローラ・ターナー
Ian Law イアン・ロー
Deborah Phillips デボラ・フィリップ

謝辞

このツールキットは、HEFCE(イングランド高等教育基金協議会)のイノベーション基金と、このプロジェクトのためのケーススタディとなりたいというリーズ大学の好意により作成された。

このプロジェクトマネジメントグループのメンバーに感謝を示したい。彼らの専門技術と知識は、我々の仕事の構築に役に立った。リーズ大学ヘルスケア研究学校のジョー・コルティス、リーズ大英語学科のミック・ジドリー、リーズ大機会均等オフィスのスー・ハーパー、リーズ大医学部フィル・ヘイウッド、そして、リーズ大機会均等オフィスのジュディス・ラッセル

また、専門技術や支援を提供してくれた以下の人々にも感謝する。バーナー・ヘッセ（東ロンドン大学社会学部）、マーティニー・ケベデ（リーズ大学機会均等オフィス）、マシュー・ナイト（リーズ大学人事部）、エマニュエル・クセマンウリオ（UK 大学連 ECU）、ハリー・ルイス（リーズ大学 PVC）、ハイジ・サフィア・ミルザ（ミドルセックス大学）、ナディア・ミルザ（ブラドフォード大学 HEFCE イノベーションズ）、シャロン・スミス（北ヨークシャー学習技術協議会）、トニー・スタンレー（リーズ人種平等委員会）、フィオナ・ウェイ（UK 大学連）、カル・ウェザーランド（HEFCE イノベーションズ）

最後に、インタビューに応じてくれたすべての人々と、我々の手紙と電子メールでの調査に応じてくれたすべての人々に感謝をささげたい。

放棄声明

このツールキットは HEFCE 基金イノベーションプロジェクトの主成果の一つである。

このツールキットの著者は、どんな形であれ、貴団体がその地域で行ういかなる活動の結果についても責任を持たない。そして、我々は法律の決定的な解釈を提供することは出来ない。

このツールキットは、概念的かつ方法論的な『ツール』を提供することによって、人種差別反対主義者と人種間平等の計画と行動の課程の中にある教育機関を補佐することを狙うものである。しかしながら、実際の計画の責任は、その教育機関に属するものであり、このツールキットの著者たちに属するものではない。

© 民族及びレイシズム研究センター2002

目次 Contents

謝辞.....	2
---------	---

放棄声明.....	3
-----------	---

セクション1：反レイシズムツールキットの使用：リーダーズガイド SECTION ONE: USING THE ANTI-RACIST TOOLKIT: A READER'S GUIDE	9
---	----------

1.1 なぜアンチレイシズムツールキットが必要なのか？	9
-----------------------------	---

1.2 反レイシストツールキットの狙い	11
---------------------	----

1.3 部門 THE SECTOR	13
-------------------	----

1.4 ツールキットの読解と使用 READING AND USING THE TOOLKIT	14
--	----

1.5 活動計画：概略	17
-------------	----

1.6 他の「ツールキット」	18
----------------	----

セクション2：コンセプチュアルツール SECTION TWO: CONCEPTUAL TOOLS	19
---	-----------

2.1 制度的レイシズムの処理 OPERATIONALISING INSTITUTIONAL RACISM	19
---	----

2.2 ユーロセントリズム EUROCENTRISM	25
----------------------------	----

2.3 「白さ」の縫い目をほどくこと	28
--------------------	----

2.4 決定的な境界	31
------------	----

2.5 なぜ反レイシスト戦略なのか？	31
--------------------	----

要約	35
----	----

3.1 立法上の要件—大学に対して RRAA2000 は何を意味するか?	37
3.2 1998 年人権法	38
3.3 高等教育基金協議会の人種平等計画	39
3.4 直接的/間接的な差別と迫害	40
3.5 ハラスメント HARASSMENT	41
3.6 前向きな行動 POSITIVE ACTION	41
3.6A 我々は前向きな活動により何を伝えるのか?	41
3.6B 前向きな活動戦略の例	42
3.7 標的 TARGETS	42
3.7A 目標は何か、そしてなぜ目標とするのか?	42
3.7B 誰が目標を定めるべきか?	43
3.7C 目標の設定方法 HOW TO SET TARGETS	43
3.7D 目標設定の為の良い実践方法	45
3.8 民族観察 ETHNIC MONITORING	46
3.8A 観察の為の価値と必要なもの	46
3.8B 行動 ACTION	47
3.9 固定観念の取り扱いと解体 DEALING WITH / DECONSTRUCTING STEREOTYPES	48
3.10 良い実行の指標 INDICATORS OF GOOD PRACTICE	49

3.10A 組織全体	49
3.10B 説明責任、責任と義務	50
3.10C 部門/行政単位 DEPARTMENTS / ADMINISTRATIVE UNITS	51
3.11 実行の悪さの指標	51
3.12 トレーニング TRAINING	55
要約 SUMMARY	58

セクション 4 : 反レイシスト戦略 SECTION FOUR: ANTI-RACIST STRATEGIES 59

4.1 目標についての一般的声明 GENERAL STATEMENT OF AIMS	59
4.2 組織の範囲 THE ORGANISATIONAL AREAS	63
4.3 高等教育機関における機会均等 EQUAL OPPORTUNITIES IN THE HEI	63
4.3A 声明と行動計画	65
4.3B 機会均等スタッフと部門 EQUAL OPPORTUNITIES STAFF & UNITS	68
4.3C 機会均等トレーニング EQUAL OPPORTUNITIES TRAINING	69
4.3D アンチレイシズムと人種平等の運用可能化 OPERATIONALISING ANTI-RACISM & RACE EQUALITY	71
要約 SUMMARY	74
4.4 雇用について EMPLOYMENT	74
4.4A 任命/募集 APPOINTMENTS / RECRUITMENT	76
4.4B キャリアを積むこと/昇進	77

4.4C 職場でのハラスメント、いじめと地位	78
要約	85
4.5 雇用に対する学生の募集、支援と移動	85
4.5A 入学	85
4.5B カウンセリング COUNSELLING	92
4.5C キャリア CAREERS	93
4.5D 海外からの留学生 INTERNATIONAL STUDENTS	94
4.5E 一般的支援と資源 GENERAL SUPPORT & RESOURCES	95
4.5F 住居 ACCOMMODATION	95
要約 SUMMARY	97
4.6 教育と学習 TEACHING AND LEARNING	97
4.6A 教育 TEACHING	97
4.6B 学習問題：評価について	99
4.6C 学習問題：カリキュラムについて	99
4.6D ヨーロッパ中心主義 EUROCENTRISM	100
要約 SUMMARY	101
4.7 調査 RESEARCH	101
4.7A 倫理 ETHICS	103
要約 SUMMARY	105

4.8 契約と購買 CONTRACTS & PURCHASING	105
4.8A 人種平等委員会基準 (CRE:COMMISSION FOR RACIAL EQUALITY) CRE STANDARDS & CRITERIA	107
要約 SUMMARY	108
4.9 外部の出来事 EXTERNAL AFFAIRS	109
4.9A 説明/部門ちらし/WEB コンテンツとリーフレット	110
4.9B 大学新聞、大学報	110
4.9C コミュニティの認識 COMMUNITY PERCEPTIONS?	111
<u>セクション 5：制度の見直し..... 113</u>	
5.1 職員に対する聞き取り調査	113
5.1A 電子メールアンケート EMAIL QUESTIONNAIRE	113
5.1B インタビュー、オープンフォーラム、フォーカスグループ	115
5.2 学生への聞き取り調査 LISTENING TO THE STUDENTS AT YOUR INSTITUTION	116
5.2A 電子メールアンケート	116
5.2B インタビュー、オープンフォーラム、フォーカスグループ	117
5.3 データ解析「学校についてどう言っているか」	119
<u>TOOLKIT: USEFUL LINKS 120</u>	
<u>TOOLKIT: BIBLIOGRAPHY 123</u>	

セクション1：反レイシズムツールキットの使用：リーダーズガイド **Section One: Using the Anti-Racist toolkit: A Reader's Guide**

1.1 なぜアンチレイシズムツールキットが必要なのか？

このツールキットは HEFCE(イングランド高等教育基金協議会)の資金提供により、高等教育における制度的レイシズム問題の調査を行うイノベーションプロジェクトの一環として、リーズ大学でのケーススタディを用いてスティーブン・ローレンス殺人事件査問報告結果と RRAA2000 を通じて作成された。(訳注：スティーブン・ローレンス殺人事件：イギリスで1993年に起こった有名なヘイトクライム事件。街でいきなり黒人青年が複数の白人によって刺殺された。)

スティーブン・ローレンス殺人事件調査(マクファーソンレポート：以下レポートとする)は、あらゆるレベルで警察のレイシズムに対する認識の欠如を非難し、トレーニングと教育の重要性を示しており、教育機関を含むすべての組織は、どのようにレイシズムと格差に取り組んでいるかを検証するよう迫られた。レポートは、文化の多様性を評価し、肌の色や生まれに関わらず、適切で専門的なサービスを全ての人々に提供し、反レイシズムを推し進めるうえで、教育機関の重要性を強調している。

多くのコメンテーターが、レポートの"制度的レイシズム"の定義についての問題と困難さを指摘していたにもかかわらず、レポートは組織や制度に対し、せめて、それらの方針と実践を考慮し、黒人及びマイノリティのスタッフと利用者が公平かつ公正に扱われる範囲を査定することの必要を強調していた。さらに、レポートの公開に続き、英国の文化的多様性の育成を担うサービスと環境の提供の為に、善意を越えて動こうとすることが失敗し続けていたことについて説明が出来なかった。確かなことは、高等教育機関でのこれらの問題が、その他の機関でのものより重要ではないという現在の自己満足の雰囲気乗り越えることにより、英国の制度が黒人及びマイノリティの職員及び学生に対する態度を見直し、「レイシズム」に積極的に立ち向かうことが必要だということだ。

英国内の高等教育機関での方針とその実践が、しばしば不適切に扱われているのを見た時、我々が自身に問いかけなければならないのは、即ち、

- 我々は、英国にて増加しつつある多様な学生や労働者の様々な必要や要求に十分に応え、重用しているだろうか？
- 我々は、英国にて増加しつつある多様な学生や労働者の様々な必要や要求を認識しているだろうか？
- 高等教育機関はどのような方法で、行うとされていることと実際に起こることを見るべきか？

高等教育における「人種」とレイシズムの問題に対する注意の欠如は問題であると同時に、教育方針とその実践方法を査察し、見直し、再構築するための概念的及び方法論的ツールと資源の発展の必要性を示している。例えば、高等教育における民族・人種と雇用の関係についてのカーター（Carter）、フェントン（Fenton）そしてモドッド（Modood）の研究(1999)のような、特定のエリアに関して取り組んだ幾つかの研究が存在した。（彼らの研究は、例えば、過小評価されたグループの地位の変化、期間雇用社員契約に対する少数派の集中、マイノリティの職員の昇進と、学生と職員の数の間の「調和」について調査している。）より最近では、大学教職員組合（AUT：訳注 2006年に他組合と合併により消滅）による、人種問題と大学関係者との態度を考慮した大規模な調査が、人種的緊張は大学において一般的であり、多くの黒人及びマイノリティの職員が人種差別的ハラスメントを経験しており、求職の際に不公平な扱いを受けたと感じており、また、制度的レイシズムがアカデミックな職場に存在すると信じていることを明らかにした。しかしながら、高等教育機関の様々な機能に対するより全体的な考察（そしてそれは直接かつ間接的に職員と生徒の経験に影響をもたらす）の必要が欠けているままである。そのようなわけで、アンチレイシストツールキットの構想は、諸機関の方針とその実践の様々な領域に及ぶレイシズムと取り組むために、諸機関が使うことが出来るようなツールとリソースのセットに対する必要を処理するものである。

このプロジェクトは、従来の研究が部分的で選択的だった分野で、次の様な領域の間にまたがる結びつきと相互作用に特に注意を払い、大学の活動の「全体像」を査定しようとしてきた。

- 教育と学習
- 新入生募集、雇用に対する支援と移動
- 調査
- 雇用
- 契約と購買
- 外部の事例

これらの領域のそれぞれは、一連の問題と考察を対象としてきた。例えば、

- 実際に、マイノリティの民族コミュニティを含めて、適切で専門的なサービスの指標はどのようにすべきか？
- どのような「プロセス、態度や振る舞い」が、人種的・民族的差別や人種的・民族的な不利益となるのか？
- これらの「プロセス、態度や振る舞い」に我々はどう取り組むか？
- どのようなメカニズムと基準が、直接的・間接的に人種差別を構成しうるか。（もちろん、如何に人種差別が、例えば性別、年齢、階層、宗教、性的嗜好や障害のような他の領域の不利と相互作用するかも視野に入れて）

1.2 反レイシストツールキットの狙い

反レイシストツールキットプロジェクトは、スティーブン・ローレンス事件調査と RRAA2000 の可決に続いて設立され、大学の平等と多様性の戦略計画に入力すべき必要を定義した。プロジェクトは 2001 年の 1 月から開始され、リーズ大学をそのケーススタディとして用い、高等教育部門における制度的レイシズムと「人種平等」に関連した問題の見直しを指導してきた。それらの研究調査結果は、この「ツールキット」の開発を報告した。

プロジェクトは 2002 年 9 月に完了することになっており、その時点で、我々は次のような分野について調べた一連のレポートを完成しているはずである。

1. リーズ大学機会平等活動計画
2. 制度的レイシズムと契約と購買の問題
3. レイシズムと民族性（リーズ大学での調査）
4. ツールキット：高等教育機関での制度的レイシズムに対する取り組みの為の移行可能ツール
5. 制度的レイシズムの操作可能化：概念的、測定そして評価問題
6. レイシズムと多様性と教育と学習 Racism,
7. 制度的レイシズムと新入生募集
8. 制度的レイシズム：職員の知覚と経験
9. 制度的レイシズム：学生の知覚と経験
10. 制度的レイシズムと雇用問題
11. リーズ大学最終報告

プロジェクトでは、様々な問題と分野を評価する多数のアプローチを使用した。はじめに、我々はリーズ大学の学術部門と管理部門での機会均等活動計画を調査し、計画を「人種平等」に対する関係者の言及の観点から評価した。これは、標本となる 20 の部門の職員に対する電子メールアンケートの配布と、このツールキットの作成を知らされた事に対する反応とテキストの中に説明として含まれる例によって追跡調査された。

我々はまた、学生の態度と経験と知覚に対する電子メールアンケートに移る前に、これら 20 のサンプル部門の機会均等に対して、責任者である部門のリーダーと職員へのインタビューを徹底的に執り行った。

この「ツールキット」の狙いは、現場の実務者が彼ら自身の制度の必要に最も適した道具と手段を選択し組み合わせることが出来る、概念的・方法論的な資源を提供することである。それぞれの高等教育機関は、異なる尺度と異なる時間において、それぞれ異なる戦略、

方針、活動を必要とする異なる空間である。一見、非常に良い発展をしてきたように見えるが、実際には問題や議論を前に進めることに関して停滞している高等教育機関もある。従って、このツールキットは、導入となるアンチレイシズムの活動方針の設立と実際の作業を行うために、協調して努力する状況を作り上げようとする人々と、既に進行中のポリシーを持つがさらなる取り組みを必要とする人々に狙いを定めている。このツールキットは大学の運営と機能の、幅と奥行きを見ることを狙っている。レイシズムへの取り組みは、単にコースへの取得と達成率の問題や、入学や進学の問題ではない。ツールキットにより検査されたそれぞれの項目が、どのように大学の機能とその潜在的影響を変化の為の前向きな力とするかについて、より包括的な視野を反映するのだ。

しかしながら、アンチレイシズムは特定の問題に対する「単純な」戦略として捉えられるべきではない。レイシズムはその作用において、複雑であり、他の要素、例えば、性別、障害、そして宗教等が入り混じり、様々な人に様々な影響をもたらすのだ。ある特定の「グループ」に対して影響がある問題は、他のグループには影響を持たないかもしれないし、異なる栄養を持つかもしれない。そのような複雑な状況に取り組むために、様々な戦略と活動が必要なのだ。

このツールキットは職員と学生を力づけ、全ての人々が人種民族によらずに、働き、また学ぶことが出来るような、前向きで豊かな環境を作り出すことに貢献するというのが狙いである。しかしながら、レイシズムが魔法のように消え去るよう期待して適用できるような、その場しのぎの解決法ではない。・・・このツールキットは長期にわたり効力を持つような根本的な変化を作り出そうとしている。

大学のメンバーにとって、「大学」は「自然」物ではなく、むしろあるグループの人々の利益の為に様々な方法で機能するように作られたということを理解することは重要だ。かつて、大学は単に白人の特権的な男性たちの必要に奉仕していた。これは、ある程度までは変化してきたし、大学は女性や労働者階級、黒人やマイノリティや障害を持つ人々の必要に合わせて変化しなければならなかった。それゆえ、大学は、社会的、政治的、文化的建造物として、多文化的かつ多民族社会の必要と挑戦に合わせた必要な変化を作ることが出来る。問題は、そのような機関が必要な変化を作ろうとするかどうかであり、そしてまた、そうした変化がどのように作られるべきなのかということだ。

このセクションでは、高等教育環境でレイシズムがどのように作用するかの問題について取り扱うかについて、我々が心に留めておく必要がある重要な領域の幾つかを詳細に解説する。

1.3 部門 The Sector

大学の部門は最近まで、協議会や学校や医療サービスや警察の中の、レイシズムに挑戦し民族的及び文化的多様性を推進させる方針開発から隔離されたままだった。これらの領域は、レイシズムに関する取り組みの見地から標的とされてきた（例えばオスラー（Osler）とモリソン（Morrison）の2000年の調査；ダッドジー（Dadzie）の2001年の調査）にもかかわらず、高等教育でのレイシズムに対する直接的な取り組みは微々たるものだった。「人種」と民族周辺の問題に対する方針の反応と主導権は、大学間の、そして個々の機関の部門間では、均質では無い。このプロジェクトは、制度的に行われていることを変化させるために、わかりやすい、協調的で一貫性のある戦略を作り出し、組織的な管理ツールを開発し鋭敏にすることが緊急に必要であることを明らかにする。加えて、目下の環境下において、大学がそろそろこの多文化社会の時代での自らの役割と責任を、再概念化し始めても良い頃だ。スティーン・ローレンス事件調査が次のように示したように。

レイシズムは、制度的であろうとそうでなくても、警察サービスに特有のものではない。住宅関係と教育を扱うものを含むその他の機関もまた、その病に苦しんでいることは明白である。もしレイシズムが根絶されるならば、特別な協調的活動が、政府組織それ自体の中と、社会全般の両方になければならない。特に、良い方向に向かうためには、幼稚園から教育システム通じて。(Home Office, 1999: 6.54).

カーター（Carter）、フェントン（Fenton）そしてモドッド（Modood）（1999:56）により、彼らが「制度的アンチレイシズム」と呼ぶものの必要性が明らかになった。そして、我々がここで開発したいと思っているのは、まさにこの概念である。この1999年の研究は、「制度的レイシズム」の問題に対し、以下の対策を示した。

- トップダウンの取り組みが必要であること。
- 機関は、レイシズムが機関全体の問題であり単に黒人及びマイノリティの職員や学生に関係していることではないと認識する必要がある。
- 人種平等方針の履行と監視に携わる機関の外の集団や個人の存在。
- 高等教育機関が他の部門の良い実施例の導入を検討すること。
- より多様なグループを代表する面接者の顔ぶれ
- 黒人及びマイノリティの雇用目標の達成に対する高等教育投資者による基金の結びつき
- 黒人及びマイノリティの人々の歴史、達成と教育を反映した歴史高等教育機関のカリキュラムの見直し(1999: 57).

これらの問題は、進歩と変化のための中心とされた任務に向かって作業するために、高等教育機関が自己の責任と目的にまつわる問題を見直し、新たに取り組むことが必要であるとい

う考えを我々が発展させるように、これから述べるツールキットで拡張され、詳しく説明されるだろう。高等教育機関の核となる機能は、もちろん、教育と調査である。しかしながら、高等教育機関の実践と運用は、これらの核となる活動を越え、そして、即座に思いつかないような領域へ踏み込んでいく。高等教育機関は、地域的かつ国家的なコミュニティと無数の方法で関係を築いてきた。高等教育機関が、雇用者として、労働者の幅広いプールから引き抜いてきたのは、より地域的な集合体から管理部門や補助職員であり、また国際的な人材プールから引き抜かれた学究部門職員だった。高等教育機関は多くの機能（教育、調査、管理、秘書業務、購買、清掃、設備維持等々）を請け負うために、人々を直接雇用する。そしてまた、高等教育機関は、機関を正確に機能させ続けるために様々な必要な製品やサービス、新しい建設作業等々に対し、非常に多くの労力を費やしている。高等教育機関は、その近隣にある地域のコミュニティと関係を結び、それらはいくつもの共同体組織、地域の学校、大学、地方自治体を含む。そのような多くのやり方で、高等教育機関は数千もの人々の生活に関わっている。このツールキットの著者たちは、この労働力とこれらの関係を、全ての職員と学生達の成長と利益の為に、反レイシズムとポジティブな多文化環境の奨励のための前向きで進歩的な変化を育むのに使うのは今だと考えている。

高等教育部門が、それ自身の方針と実践の中で、レイシズムを確認し議論することについての失敗は正される必要がある。部門は、ある程度まで、「人種平等」問題を考慮しようとしてきた。そしてそれは、通常、様々な不利益のカテゴリ（性別、障害、性的嗜好など）にまたがる平等についての一般的な議論に包含されてきた。しかしながら、部門の中で、レイシズムと差別の特定の効果への注目は、存在しなかった。レイシズムの拡散に対処することを望ましくないとすることは、（しばしば「色盲」の態度によって代表される）全面的に大学のプロセスの面に対する影響と構造が、民族とレイシズムに関連した問題を意味し、通常、取り除かれてきたか、重要性が低いと考えられてきた。

1.4 ツールキットの読解と使用 Reading and Using the Toolkit

この文書は、幅広い利用者に対し、レイシズムと差別への取り組みという観点で、教育機関の進展を支援する資源と構想を提供するために編纂された。

それは主にインターネット上の資源となることを目的とする。（参照：www.leeds.ac.uk/cers/toolkit.htm）提供されるツールと資源は、方法論的かつ概念的なものとなるだろう。それぞれのセクションは、セクションの間を行き来することで読者が「迷う」ことがないように、明確に番号を振った。

まず第一に、このツールキットの狙いと目的のいかなる適用においても、大学で働く全ての職員と学生達の為の環境改善への関与を示すために、トップからの支援と指示が行われるべきである。しかしながら、これは強力なリーダーシップが「ボトムアップ」アプローチと併せて働くべきではないということを意味するものではない。このプロセスは、大学のすべてのレベルで行われるべきであり、中央による独りよがりな、個々の部門や部署に対して影響が小さいか全く無いような、単に雄大な目的を述べることのように見られてはならない。

我々のツールキットは、高等教育機関が、成功した反レイシスト機関であるようにするために従うべき「すること／してはいけないこと」のリストでは無い。実際、問題に携わることを試みず、そのようなリストに単に従うだけでは、職員間の、職員と学生との、学生間の、そして職員と学生と地域社会の関係を構成する、態度と思い込みについての基本的な問題に取り組むことにはならない。このツールキットは教育機関に、差別の可能性が存在する多くの重要な領域を反映して活動することを要請する。

ツールキットは利用者が所属する機関の為のアンチレイシストアクションプランの作成のプロセスについて構成されている。それぞれのセクションは、明解な項目に分けられ、適切ところで相互参照と関連したセクションへのリンクが明確に示されている。

- **セクション2**は、このプロジェクトを構成する議論のいくつかを紹介し、レイシズム、アンチレイシズム、目撃者とヨーロッパ中心主義についての問題の幾つかの概観を含む。
- **セクション3**は、幾つかの「基本」となるものを分類し、ここでは、機関が、「前向きな行動」、「目標設定」そして「民族観察」の様な術語の説明と同様に法律によって実行が要求される行動を含む。
- **第4セクション**は、一連の「組織的な」領域を分類する（「1.5 行動計画：概略」を見よ）。これらの組織的領域は、リーズ大学の構造に基くものであり、そこで我々の調査は行われた。様々な機関に対して、この行動計画を彼らの保有する個々の空間や構造に関連付けるため、また、使用者が行動計画を使用者自身の機関に関連付けることが出来るようにするために、様々な「組織的な」領域ごとに我々の意図の説明を試みる。その領域を確認した後で、我々は関連するか、若しくは注意を必要とするかもしれない、一組の問題の確認を行う。
- **第5セクション**では、教育機関の査察方法についての概略を提供する。リーズ大学における我々自身の調査は、幾つかの領域で、文書の上ではリーズ大学が良い状態にあることを明らかにした。にもかかわらず、職員と学生の調査とインタビューにおいて、方針と実践の間の結びつきが繋がっていない場合があった。机上の方針が適切なものであるとしても、それが適用される場所のより包括的な調査がなされることが求められるかもしれない。その場合、機関において職員と学生の双方に相談することを必要とする。労働/学習環境に対する一定の影響を持つ成文化された方針があることで安心してはならない。このセクションでは、我々は、組織の全体像をつかむための**電子メールと郵便によるアンケート**のフォーマットの提案し、職員や学生と話すための**インタビュースケジュール**と、収集すべき他の種類の証拠がどんなものかを提示するだろう。

我々は二つの点でこのツールキットが有効であることを希望する。

- **第一に、機関全体に対する全体的な計画として。**

- 第二に、セクションごとに「浸され」うる資源として。

このようにして、それぞれのセクションは別のセクションと結合して相互に参照されるが、個々のセクションは、もし特別な注意が必要だと感じた機関内の特定の領域があれば、独立して利用することもできる。

1.5 活動計画：概略

制度的任務声明						
↓						
組織的領域						
機会均等方針&活動計画	雇用	新入生募集、雇用に対する、支持と移動	教育と学習	調査	契約と購買	外部の事例
↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
<p>組織的領域の説明</p> <p>主な問題の確認</p> <p>リ大のケーススタディからの説明例</p> <p>ステレオタイプから来る問題の例</p> <p>目標設定の例</p> <p>前向きな活動戦略の例</p> <p>民族観察の提案</p> <p>関係法令へのリンク</p> <p>他の関連セッションへの相互参照</p> <p>チェックリストと回顧の为一連の質問</p>						

1.6 他の「ツールキット」

一般に、広い領域の「機会均等」と人種平等問題や、とりわけレイシズムに対して取り組むのに有効な多くの「ツールキット」がある。

レイシズムを扱った最も包括的なツールキットは、ステラ・ダドジーによって作られている。

- 『学校でレイシズムに取り組むためのツールキット』 Dadzie, Stella (ed.) (2000) *Toolkit for Tackling Racism in Schools*. Stoke-on-Trent, Trentham Books.
このツールキットは、レイシズムと学校内の多様性の問題に取り組みたいと思っている教師の為に作られた。これには、個々の学校の日々の方針と実行だけでなく、カリキュラムを構想することを含まれる。
- 『平等の為の監査』 Dadzie, Stella (ed.) (2000) *Auditing for Equality*. London, Commission for Racial Equality (CRE). (ロンドン、人種平等委員会 (CRE))
ダドジーはまた、人種平等委員会による、地方自治体における 5 段階の人種平等基準に対する地方の権威者の実績の監査において、彼らを支援する協議会に対し、より広範な資料を出版している。 (see, *Racial Equality Means Quality*, 1995).
- 『機会均等と多様性マネジメントのビジネス上の利益：ツールキット』 North Yorkshire Training & Enterprise Council (2001) *The Business Benefits of Equal Opportunities and Diversity Management: A Toolkit*. NYTEC. North Yorkshire, NYTEC.
このツールキットは企業をターゲットに、多くの役に立つ構想をわかりやすいチェックリストと相互参照とともに示している。
- 『開かれた教育の為のツールキット：機会均等』 Open University (1996) *Open Teaching Toolkit: Equal Opportunities*. Milton Keynes, Open University.
これは、教育スタッフの為に作られた、一般的な機会均等の為のツールキットである。多くの有効なセクションとチェックリストを含んでいる。

セクション 2 : コンセプトチュアルツール Section Two: Conceptual Tools

2.1 制度的レイシズムの処理 Operationalising Institutional Racism

「人種」、「レイシズム」そして「制度的レイシズム」に関する議論は、このツールキットの中心となる重要なものである。「人種」、「民族」そして「文化」が社会的に構築されたものであることは、今日の議論では、一般的に受け入れられたように思われる。もはや、人種が生来の重要な特性によって作り出された、生物学的、自然的な構成概念であると主張することは、もはや許容できない。(しかしながらこれは、この種の考えが依然として多方面で一般的でないというものではない。)

勿論これは、人種化されたカテゴリを想起させ、レイシズムに反対する人々(反レイシスト)が「人種」が存在することを否定しなければならないので、ある意味矛盾している。

「人種」はいかなる科学的に意味のある認識においても存在しない。しかしながらこれは、人々が、これらのカテゴリがあたかも固定されて自然であるかのように関連付けるようにしなくなることを意味しない。- 「人」種は生物学的事実ではないかもしれないが、確かに社会的な現実である (Castles, 1996: 20). 自然に発生する「人種」の存在を信じることは、人気がある政治的な議論を反映し、今日、人々が「人種」より民族や文化について話す傾向があるにもかかわらず、かつて人種概念に関係していた仮説が増殖しつづけ、「自身」と「他者」についての理解を作り出しているということも少なくない。(Anthias and Yuval Davis, 1995; Bonnett, 2000; Brah, 1992; Modood, 1992 and 1997a; Solomos and Back, 1996).

人種が、人間同士の関わり合いを通じて社会的に構築され、修正され、変形されたものだという認識することは、社会学的な調査の中で人種化された術語が継続的に使用されるという問題を扱わない。しかしながら、ギルボーン (Gillborn, 1995) とロー (Law, 1996) が指摘したように、これらのカテゴリを棄却することは、社会学的分析と方針形成を妨げるかもしれない。そうして、これらの我々が捨て去りたいと思っている術語を強化する代わりに、もし調査が互いに「話す」事が出来、「社会的アクターによって、社会的な区別に対する現実的な基礎概念として取り扱われるところ」であるなら、人種に関連した議論での用語と術語学は使われ続けることもあるというわけだ。

レイシズムは複雑に形を変えて、時と空間と場所を越えて現れる。そしてこれは分析の観点において、幾つか困難な問題を提示する。※2 もし、我々が(故意かどうかに関わらず)レイシスト的なやり方で作用する実践や方針や態度や我々が信じる知覚を説明しようとするなら、明らかに、レイシズムの概念は定義が必要だ。

レイシズムは人間の活動、組織、関わり合いの全般にわたって見られるかもしれない。エッスド (Essed, 1991) は、「日常的レイシズム」という考え方を示した。そしてそれは、レイシズムが、個人がレイシストかどうかという個別の問題であるという観点と対立する。「日常的レイシズム」は、「体系的かつ周期的で一般的に行われる」ものとしてはっきりと示される差別の形態を指す。「日常的レイシズム」は、ありふれた習慣の中にしみこみ、それは社会的な態度や振る舞いを含む。(Essed, 1991: 3, our emphasis).

エッスドは、通常、レイシズムは「構造」と「過程」の両方として説明した。それは構造である。なぜならば支配と差別が存在する。そして公式と規則、法則、規制の適用を通じて、そしてまた資源の配置と資源へのアクセスを通じて、再生産される。過程として、変化し続ける社会的、政治的そして経済的な社会状況に絶えず適応して、それは、それが再生産され増強される日常の習慣の外側には存在しない。(1991: 44).

知識、仮説そして理解は一般的に伝達され、日常の環境から引き出されるものに限らず、教育やメディアによって伝えられる類の知識もまた含まれるだろう。それゆえレイシズムとレイシスト的行動は、日常の中で様々な社会化のプロセスを通じて吸収される。だから、レイシズムは、プロセス的で構造的にマイノリティの経験を形成することになる。「高等教育機関」において、入学時、任命時、昇進時、学力考査、リソースや支援へのアクセスなどの時に、これは明らかである。日常はルーチン化され、普通なものとなり、反復的に作用する。しかしながら、人間は「日常」の知識を越えていくこともできる。

「「普通」に見えるものを拒否することが出来る人々は、しばしば変化の仲介者となる」 'People who reject what is seen as "normal" often become agents of change' (Essed, 1991: 48).

職員と学生は、意識の上では、いかなる不公平や差別にも気が付いていないかもしれないが、しかし、我々のリーズ大学調査に対する反応は、個人々々は、一度でも、彼らの環境や方針そして実践を反映するように頼まれると、代表的でない排他的なシステムを再生産し増強するために何が実際にこの環境で起こっているかを尋ね始める事を示している。白人たちはこれらの空間/場所が彼らの為に作られている方法について気に留める必要が無い（セクション 2.3 参照）。多くの場合、これに対する責任は、大学の「境界」を越えたところに置かれるが、にもかかわらず、リーズ大学の研究に反応する多くの人々は、その機関そのものに注目した。下のテキストボックスは、リーズ大学の研究から得られた、人種平等の知覚の例を提供する。

…私の個人的な経験では、物事は成績次第で決められるように思われます。…ポストに対する殆どの志願者が白人男性であるという事実は、主としてどこかほかに欠陥があることを示しています。（回答者不明）

…大学の支配階層は、文化的にも構成的にも、とても、白人でスーツを着た中年男性に占められています。…白人の女性教授として、このヒエラルキーの中では場違いに感じています。そしてこれが黒人-女性でも男性でも-に対しては一層ひどくなるであろうと推量することが出来ます。…清掃員以外の、全ての職員のレベルで、外側の世界に存在する民族的代表では無いようです。（上級研究者）

…ここの文化はいまだに白人中年男性が支配的です…外部から来た人たちにとって、

自分が評価されていると感じるのは難しいと私は思います。レイシズムははっきりとわかる様には存在しませんが、その兆候は微妙に現れます。-文書と専門家たちの言葉の中に作られた仮説と使われた言葉として。大学内の女性は同じジレンマに直面します。（上級研究員）

個々人が公然のレイシストの振る舞いや態度、行動を直接経験させられる場合もあれば、それが隠れた見分けにくいものである場合もある。しかしながら、レイシズムは、その秩序の中だけで重要性を持つ職員や学生の一組の経験にわたって、はっきりしてくるかもしれない。例えば、レイシズムや不平等が効果的なモニタリングを通してのみはっきりするように。大学にいるすべての黒人及びマイノリティの職員や学生が、レイシズムを経験していないと思っていたとしても、それは大学にレイシズムが存在していない「証拠」にはならない。確かに、リーズ大学での調査は、レイシズムが意味するものは何かと如何にそれを明確にすることが出来るかに関して一揃いの多様な経験と知覚を明らかにした。

「制度的レイシズム」のコンセプトは、方針と実践そして組織の「文化」（高等教育機関の様な）が、黒人やマイノリティの職員や学生を不利にするような様々な状況を考えようとする観点で、このプロジェクトの中心である。

スティーブン・ローレンス事件調査レポートに対する批判的読解作業は、高等教育機関での制度的レイシズムに向けた我々の調査に対して多くの考察を提示した。それは、幾つかの一般的概念の問題と、教育機関に対し調査から見つかった事実の警察への適用に関するものだ。

考察に対するキーポイントを以下に示す。

1. 「通常の」制度的プロセス、方針そして実践に注目すること。

スティーブン・ローレンス事件調査レポートの中で使われる制度的レイシズムの定義の価値は、機関の文脈の中で、レイシズムの日常的な本質を伝えようとするそれ自体の試みである。これは、機関が「普通に」機能していることを強調し、「体系的に、社会における人種的不平等を作り出し反映するように設立された法律、慣習と実践」の重要性を際立たせる、1970年代の制度的レイシズムについての議論と矛盾しない。制度的レイシズムの力は、機関とそれが見いだされる思想の日常的な運営の、疑う余地のない自然さの中に存在している。「通常の」制度的プロセスが見直され、新しい構造が設置された時（例えば、高等教育機関の主導的文化により攻撃されやすいままになっていた恵まれない生徒を支援するため）、しばしば「特別待遇だ」とか資源の不当な転換だとかいう文句が出てくる(Bird, 1996)。これは存在するが問題とされていない権力構造の理解と「知識体系」の不足を示している。そしてそれは、長く、白人で男性で健常者の職員や学生などに特権を与えてきた。

2. 意図性の問題

人種差別は次のすべての行動を含む。-言語的、非言語的（身振りなど）、準言語的（抑揚や韻律など）、故意または無意識のネガティブなまたは好ましくない結果を伴って、人種的または民族的に支配されたグループに対するものとして。意図性がレイシズムの必要な要素ではないと見ることは重要である。(Essed, 1991: 45).

（スティーブ・ローレンス事件）調査報告書の明確なメッセージは「無意識のレイシズム」がレイシスト的結果をもたらすかもしれないということだった。制度的な設定の中で、レイシスト的な議論を生みだしたりむし返したりする素養のある制度的文化は、我々がこのプロセスを理解するキーとなる。例えば、調査報告書は、次のように断言する。

無意識のレイシズムが、理解の欠如、無視、間違っただ信念により、発生しうる…そのような態度は密接に編まれたコミュニティで盛んになるかもしれない、そうすると、この種のレイシズムを検出・禁止するのに失敗するかもしれない。
（パラグラフ 6.17）

レポートが認めるところによると、この「無意識のレイシズム」は

…しばしば、事を運ぶ上で「伝統的な」方法の、柔軟でない（警察の）気風から来る批評的でない自己理解から発生する。（パラグラフ 6.17）

それはさらに進んで、そのような「伝統」を作り出し複製する警察の「食堂の文化（‘canteen culture’：保守的な思考態度）」の問題を確認することになる。この「伝統」は、しかしながら、食堂では始まらない。それらは構造的レイシズムに潜む人種と文化についてのより広い思想と議論を反映するのだ。この、より広範な文脈の理解は、アンチレイシズムの精神を先に進めようとする機関にとって非常に重要だ。そしてそれは、高等教育機関が他の制度や構造と関係する方法に対して意味を持つ。（下の3を参照のこと）

制度的構造の強調と「無意識のレイシズム」は、機関の中で働く個人々々の役割と責任に関する問題を想起させる。従って、個人と制度と構造の間関係を詳細に説明する必要があることは明らかである。スティーブン・ローレンス事件報告書は、ロンドン警視庁内のすべての人間はレイシストであると推定しないように警告している。

制度的レイシズムがロンドン警視庁内に存在するという告発は、ロンドン警視庁の方針がレイシストであることを暗に意味するものではない。レイシズムを明らかにするかもしれないのは、方針の履行と警察官の行動に置いて言行一致させることにある…これは、全ての警察官がレイシズムにおいて有罪であることを意味しない。

しかしながら、CRE (Commission for Racial Equality、人種平等委員会) は、制度的方針と手順と個々の意図性の問題の回避の差別的な効果に注目することに立ち返り、以下の議論を重ねている。

もし制度的な法規、習慣と実践においてレイシスト的な結果が生じるなら、それらの実践を維持している個々人が人種的な意図 (関係) を持つ持たないにかかわらず、その機関はレイシスト的である。

しかしながら、個々人が制度的な形の複製と重大により広い構造とに決定的に結びついていることは議論されるだろう。もし人が社会的行動を通じて構造が再生産されるのを受け入れるならば、意図性の問題はより重要でなくなる。レイシストでは無い個々人ですら、レイシスト的な制度構造の中では、彼らが批判をしないことで、レイシスト的な実践を永続させる手助けをするかもしれない。このように、我々は矛盾したように見える状況に到達するかもしれない。ジェファーズとホゲット (Jeffers and Hoggett, 1995) の研究の中で例示されたように、アンチレイシスト的住宅供給部門で黒人の職員が働いているところは人種的不平等を永続させる決定を行う。

高等教育機関はその組織を構成している個々人の全てのレイシスト的態度を根絶しようと望むことはできない。しかしながら、制度の運営において彼らはアンチレイシスト的気風を作り出そうとしていなければならない。そしてそれは、方針と労働原理と実践によって支えられる。アンチレイシズム活動の為のフレームワークを供給するために、このような活動は、個々人の訓練 (と是認) によって、運用化されるだろう。要するに、アンチレイシストであることは、職員の専門家意識、学生たちの行動規範そして外部のコミュニティとの労働関係に組み込まれたものの一部にならないといけないのだ。制度的レイシズムの現場としての大学の陳述は、頻繁にその可能性の否定を持ち出す。

ロス (Ross, 2000) の観察によれば、否定的な制度的文化は無関心と機会均等/アンチレイシスト訓練プログラムの導入に対する抵抗力をはぐくむ。いわゆるアンチレイシズム推進機関ですら、そうした状態に陥るかもしれない。例えば、CRE (Commission for Racial Equality、人種平等委員会) がヒンクリー上級教育カレッジで職員任命における人種差別申し立てを調査した時、彼らは差別が「最も予想に反した場所」で起こっていたことを発見した。この場合、「長期機会均等方針」を持つ地方自治体が運営するカレッジにおいて。(人種平等委員会、1991 : 9)

制度的差別と不利益に導くかもしれないメカニズムから解放されることは重要である。例えば、以下の間には一定の区別が存在する。

1. 確かな基準が多数のグループを区別するのにつかわれるが、「無意識」に釣り合いのとれない不利益が少数民族グループに向けられたり (例えば、高等教育機関では、ヨーロッパ言語の技能を持つ特権的な学生応募者)、行動に関する基準が特定のグループを機関での日常生活に参加することから除外したりする状況 (例えば、飲み会がパブで開かれるなどの仮定において)。

2. 人種差別的な談話や人種差別的な思想が何らかの意思決定を支持する、例えば、現在の労働環境に「適している」かどうかを基準に、ポストに対する応募者を選抜する状況。黒人で少数民族の学生と白人学生の成績についての思い込みなど。

スティーブン・ローレンス調査報告書で脚光を浴びた「無批判な自己認識」の危険性は明らかである。これは、組織的な価値と気風と推進力の批判的な評価を優先させるものだ。おそらくこれは、高等教育機関の様な、それ自体を「リベラル」として認識し、単に全てがうまくいっていると思いきよ組織にとって、特に重要である。我々は、「教育における優秀さ」とは何を意味するか、そして収益、退学率、学位取得、卒業生の就職と研究の評価以上の何かによって測られる実績があるかどうかを問う必要がある。

3. 累積効果；より広範な文脈での高等教育機関の役割

人種的不平等は、広い範囲での制度的レイシズムによる不利益の蓄積を反映したものである。この分野の初期のアメリカ人貢献者は、制度的レイシズムが相互に強めあう不平等のパターンを作り出すための手順をもつ幅広い機関を含むプロセスであることを強く強調していた。(e.g. Carmichael and Hamilton, 1969; Blauner, 1972). 従って、高等教育機関は、アンチレイシズム戦略を工夫するときに、どのようにより広いコミュニティなかに組み込まれるかを考えなければならない。既に福祉業務に置いては良い実践の証拠がある。例えば、国家的メンタリング計画は、差別的な求人市場における少数派の卒業率を高めるために施行された(Stewart, 1996)。しかしながら、予想よりはるかに大きな労力が必要だった。例えば、宗教や文化、人種に基づくネガティブな態度から生じる複数の障壁のため、雇用可能性を満たす上で困難さを持つ、イスラム教徒の女性の卒業生に対しては特別な支援が必要である (Dale et al 2000)。

高等教育機関で働く職員、しばしばより広い文脈において彼らの立場を認識し損なう。例えば、ある部門では少数民族の学生の数が少ないという証拠が提示された時、普通の反応は、このグループからの出願が少ないので、職員は学生自治会の民族構成に変化をもたらす力が無いというものだ。より広い教育システムの中での高等教育機関の潜在的な活動役割の認識、そして大学入試に先立つ選考プロセスに偏向を与える障壁の幾つかに取り組む責任を認めることは稀である。ロス(2000)は高等教育機関の品質保証管理職に対する調査を通じて、「高等教育で働くほとんどの職員にとって、学術能力以外の要素が選考プロセスにおいて効果を表すということは、単純に否定されるか、理解されないかもしれない。」と結論した。(Ross, 2000: 67).

4. レイシズムは複雑で重層的である *Racism is complex and multi-layered*

レイシズムは異なる状況設定では異なる形をとる。それゆえに、我々は高等教育機関においては、警察での調査結果を反映する形で「制度的レイシズム」の存在を予測しないだろうが、広い構造的類似性があるだろう。さらにまた、我々は高等教育機関の中に制度的レイシズムがいつも同じ形で表れると予測しない。むしろ、それは歴史的な方針、実践と過程と、特別な地理的文脈と制度的設定から発生する偶発的なものを反映するはずだ。例えば、コミュニティに基いた高等教育機関と、国家的、国際的に学生を集めようとする高等教育機関の間には重要な違いがありそうだ。

もし、レイシズムと制度的レイシズムについての更なる情報が欲しければ、以下の参考文献を調べなさい。

- 『人種化された境界：人種、国家、性別、肌の色と階級、そして反レイシズムの戦い』 Anthias, Floya and Nira Yuval Davis (1995) *Racialized Boundaries: Race, Nation, Gender, Colour and Class and the Anti-Racist Struggle*. London and New York, Routledge.
- 『日常的レイシズムの理解：学際的理論』 Essed, Philomena (1991) *Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory*, Newbury Park, London, New Delhi, SAGE Publications.
- 『学校の中のレイシズムとアンチレイシズム：理論—方針—実践』 Gillborn, David (1995) *Racism and Antiracism in Real Schools: Theory - Policy - Practice*. Buckingham, Open University Press.
- 『英国国旗に黒は無い』 Gilroy, Paul (1992) [There ain't no Black in the Union Jack](#). London, Routledge.
- 『象牙の塔の中の黒人女性：学会の中のレイシズムとセクシズム／高等教育でのアイデンティティと差異：内部にいるアウトサイダー』 Jones, Cecily (2001) 'Black Women in Ivory Towers: Racism and Sexism in the Academy' in, Anderson, Pauline and Williams, Jenny (eds.) (2001) *Identity & Difference in Higher Education: Outsiders Within*. Aldershot, Ashgate: 147-161.
- 『スティーブ・ローレンス事件調査報告書のクラニューのウィリアム・マクファーソン卿による質問』 Macpherson, William (1999) *The Stephen Lawrence Inquiry Report of an inquiry by Sir William Macpherson of Cluny*. London, HMSO.
- 『レイシズムと社会的方針』 Law, Ian (1996) *Racism, Ethnicity & Social Policy*. London, Prentice Hall.
- 『レイシズムと社会』 Solomos, John and Les Back (1996) *Racism and Society*. Houndsmill and London, Macmillan Press Ltd.

2.2 ユーロセントリズム Eurocentrism

オックスフォード英語辞典によると、「ユーロセントリズム」という単語は「ユーロップセントリズム」から来ており、それは、世界観の中心にヨーロッパを置くという慣習や思想であり、世界の文化の中でヨーロッパとヨーロッパ人が勝っているとする仮説である。

この単語が使われるようになったのは比較的最近であり、西ヨーロッパと「残りの」ヨーロッパの関係を西側と「その他」の間関係と同様に描写するのに使われてきた。(Hall, 1992). しかしながら、この単語のここ数年での最も一般的な使用は、後者の方である。例えば、西(ヨーロッパ)側を中心とすること※3。

ユーロセントリズムは、単なるレイシズムの形態として認識されるべきではなく、むしろ、しばしばレイシスト的であると説明される慣習が明らかになる論説として認識されるべきである。ユーロセントリズムと、白人優位主義の問題は交差している。ユーロセントリズムが、白人中心の問題に単純化されるべきではないが、白さは、人種化された帰属意識や帰属認識として、非常に重要な意味を持つ。レイシズムは、ユーロセントリックなものとして批判されるかもしれないが、時として、二つの物を区別することは難しい。

ユーロセントリズムは、多くの様々な方法で説明され、そして多くの様々な目的や計画を提供することとして見られる。しかしながらこのツールキットの目的にとっては、我々が簡潔な概観をここに提供するにとどめる。読者がさらに多くの情報を得ることが出来るような提案をするように、それほど深い議論を詮索する必要はない (see endnotes)!

考えねばならない多くの問題があるが、手始めに「ユーロセントリズムの「中心」とは何なのか？」を考えなければならない。さらに、西側と呼ばれるものの歴史が、それ自体、紛争や不和で乱雑になっている時、(ユーロセントリズムについての) 一般の議論について語ることは可能なのか。例えば、どんな点で、我々は国家主義的な紛争を超越し、仮説と理解の一般的な枠組みを明らかにすることは可能なのか？それには、ヨーロッパの歴史のおおまかな理解についてさえ、統一見解が維持されてこなかったことを示すことで、西側やヨーロッパを思想的な構造の観点で見ることが最も役にたつように思われる。²しかしながら、西側について「残り」と分類された他の地域にと国家に対して語るためには、自他等についての物語が頼る何らかの議論が無ければならない。それは国際的/地域間的な競争に代わる全てに関わる共通性である。多分、西側をより建設的な方法で見るとは、それを全体化されたもの、空間的、地域的に統合されたものとしてよりむしろ、ユーロセントリズム的な議論の様々な明示が理解され規定された、空間的、地域的に重複した一連の物として、考えることである。

ヨーロッパの、または西側の文脈(または大学)において、さらにまた、我々はユーロセントリック視点以外の何かを期待できるかどうかと問われようとしている。そして実際、なぜユーロセントリック視点が悪いのかも。西側の国において、我々はなぜ、共同体や国家や地域に依存する帰属意識を反映した世界観などのものを問題とみなさなければならないのだろうか？「特定の」という観点で、ユーロセントリズムが、他のどの所謂「民族中心主義(エスノセントリズム)」とも同様の有効性を持つということは、議論が可能である。しかしながら、このプロジェクトは、ユーロセントリズムが単なる「民族中心主義」の一形態ではないと信じるものである。「ヨーロッパの」民族中心主義の概念とユーロセントリズムの間の主要な区別は、はっきりとユーロセントリズムの普遍主義者的な欺瞞の中に横たわり、ユーロセントリズム的な議論において、その境界と呼ばれるものの中の人々だけでなく、全ての社会に対する世界的な進歩と発展の雛型への権利を主張する。このようなわけで、ユーロセントリズムは問題となる。なぜなら、それは、それが出てきた環境の単なる反映以上のものであり、その境界の内部の人々や場所にとってだけでなく、全ての人々や場所にとって、それ自身を究極的に「正しい」と認識する世界についての見方と考え方であるからだ。

ユーロセントリズムの問題は、ユーロセントリズム的な議論が多くの異なる方法で高等教育部門を構築する大学にとって、非常に多くの重要性を抱える。

- 授業内容
- 学位過程
- 資源
- 調査実践
- 調査方法

- 教育実践
- 留学生に対する態度
- 黒人及びマイノリティの学生に対する態度

芸術や、社会科学、人間性だけでなく、科学においても、ユーロセントリズムが下支えしている事を認識するのは重要なことである。数学的知識の発展の歴史は、例えば、「西側」以外の科学者の業績を排除してきたことに対して、そして古代ギリシャの数学者たちの業績を特別扱いしてきたことに対し、批判されてきた。(例えば George Gherghvese Joseph (1991)参照). さらにまた、科学的または医学的な発展は、しばしば単に「発展」と「西洋」の間の結びつきを強化してきたということでもたらされ、そのようにして「残り」が遅れてついてきたと仮定する、特定の世界観を繰り返し再生産してきた。

非西洋と思われるものの視点と声を過小評価しつつ、ユーロセントリズムは究極的に西洋の思考者と習慣の視点と声を圧倒的に特別扱いする。研究を行い教えるために設立された機関の文脈では、もちろんこれは、我々が住まう世界の認識が構築され広められたという観点では、重要な影響力を持つ。これは、制度的な習慣と組織のあらゆる側面に広く及ぶ。

もし、ユーロセントリズムについての更なる情報が欲しければ、以下の参考資料を当たってほしい。

- 『ユーロセントリズム』 Amin, Samir (1989) *Eurocentrism*, London, Zed Books.
- 『世界の植民地化者のモデル：地理的拡散主義とヨーロッパ中心史観』 J. M. (1993) *The Colonizer's Model of the World: Geographical Diffusionism and Eurocentric History*, London/New York, The Guildford Press.
- 『オリエンタリズム』 Said, Edward W. (1978) *Orientalism*. London, Penguin.
- 『文化と帝国主義（みすず書房）』 Said, Edward W. (1993) *Culture and Imperialism*. London, Alfred A. Knopf, inc.
- 『根源的恐怖：ユーロセントリズムとイスラミズム』 Sayyid, Bobby S. (1997) *A Fundamental Fear: Eurocentrism & Islamism*. London, Zed Books.
- 『無意識のユーロセントリズム：多文化主義とメディア』 Shohat, Ella and Robert Stam (1994) *Unthinking Eurocentrism: Multiculturalism and the Media*, London and New York, Routledge.
- 『ユーロセントリズムとその化身：社会学のジレンマ』 Wallerstein, Immanuel (1997) 'Eurocentrism and its Avatars: The Dilemmas of Social Science'. *New Left Review*, 226/Nov/Dec: 93-107 ([PDF](#)) .
- 『ユーロセントリズムの向こう側と多文化主義、近代哲学 90 巻 142-166』 West, Cornel and Bill Brown (1993) 'Beyond Eurocentrism and Multiculturalism', *Modern Philology*, Vol 90: 142-166 ([PDF](#)) .

2.3 「白さ」の縫い目をほどくこと

多くの高等教育機関にとって、組織の白さは気付かれないうままになっており、そして単純に「普通さ」の日々の認識の中へと正当化されている。しかしながら、リーズ大学にて我々が企てた調査は、その機関の「顔」を認識するように強いられた時、そこで働く多くの人々はそれを（職員に対する参照とともに）主として白いとするだけでなく、また主として白人で男性であるとして描写する。しかしながら、殆どの部分では、人々は実際に組織の「白さ」とこの規範的な白さが、そこで働き学ぶ職員と学生に対して持つ裏の意味に気がつかない。その上、人々は働いていたり学んでいたりする黒人及びマイノリティの数を過大評価し、いかなる種類の平等方針も、（職員と学生の両方に対して）主に黒人及びマイノリティ、女性そして障害者の候補者の為の物だと決めてかかる。こうして、組織の白さは無視され、軽視される。以下のリーズ大学における調査からの引用文は、その組織を人々が認識した様々な方法を示したものである。尋ねられた時、組織の白さのフラグが立ち、無視もしくは軽視される。そして、人種化された英国人氣質に気づくことは第二の例で明らかである。

…中間及び上級管理職に白人で中流階級で中年で一流大学卒業生タイプのメンタリティが充満している。（学術関係者）

…大学はより頻繁に英国の人々より全ての素姓のスタッフを雇うように思われる。そうして、私は、おそらく更なる行動の必要はないと考えている。（補助職員）

…リーズは人種的に多様な都市で、これは、職場に置いても学生の人種比率と同様に反映される必要がある。その時、そうした時代遅れの裕福な中流階級の白人のイメージを確実に変えようとはしていない。如何に誠実にそれを見ようとしていたとしても、いまだにそれらは圧倒的にそうなのだ。リーズ協議会を見て、彼らの戦略から学ぶだけでよい。彼らは文化的には、はるかに裕福な階層の被雇用者と学生を有している。ということとはつまり、彼らのルーツがより柔軟で近代的であるためだろうか？彼らの戦略は、単にリップサービスをするだけでなく、献身的で決定的なものなのか？（補助職員）

ここに多くの黒人職員や学生がいるという事実の周辺には安心感があると私は思う。そうなるのはどれくらいだろうか。多分大体職員の10%くらいだろう。（学術関係者）

「人種」、民族そして文化の研究が、特に白さの問題に取り組み始めたのもまた、ほんの最近のことだ。白さの研究はこのプロジェクトに対して、多くの理由で重要なものだった。第一に、なぜなら「白さ」を認めたり確認したりすることは、「他の人々（人種的、民族的等々のグループ）」が識別される標準化された中心的な空間として、その位置を不安定にする方法となる。その上、「白さ」を考えることで、我々は教育的議論のすべての面にわたり、単に黒人及びマイノリティの学生と職員についての場所や話題ではない「人種」と民族性に取り組んでいる。アバター・ブラー（Avtar Brah）は以下のように指摘した。:

英国にはレイシズムを「黒人の存在に関係するもの」として見る傾向がある。しかし、黒人と白人の両方が「人種」を通じて、その性別、階級、性的嗜好を経験することを強調するのは重要である。白人の主観を人種化することはしばしば、白人のグループに対しては、はっきりと見えないものだ。なぜなら、白は優位を示しているが、これは人種化プロセスを確かに重要にする。(1992: 133-134).

白いということは、多くの側面で、「普通である」事に付随して暗黙の中心的位置をしめる。しかしながら、これは、それが認証の領域として使われるというものではない。例えば、英国での人口調査や殆どの機会均等調査の観点で、白人であることは、カリブの黒人やアフリカの黒人、その他の黒人、インド人、パキスタン人、バングラデシュ人、中国人などと一緒に、はっきりした分類として使われることは注意されるべきだ。しかしながら、「白人」に含まれる民族のばらつきを決定することにはほとんど興味が持たれることは無い。そしてこのようにして、この分類は、英国を他の人たちが識別される白い空間として、明らかに人種化するように見える。(Anthias and Yuval Davis, 1995: 152). 支配的な議論として、白さはその名前を決して口にしない。というのは、その権威と力は不在または不可視の確かなレベルに基づくからだ。この不在は、単に権力へのアクセスが日常的に否定されているものの不在を意味するものではなく、それはまた単に「普通」であると思われこまれた支配の承認の欠如である。(Ferguson, 1990: 11, see also, Bonnet, 1999).

明白または特定の位置として、白さについて語り、それを確認することは、ユーロセントリズムのような、このプロジェクトに関係する他の問題にとっても重要である。この重要性和ユーロセントリズムと大学と白さの同盟の力は過小評価できないだろう。

「人種」はしばしば白人たちにとって重要でないと思われ、彼らの白さはただ、「黒さ」や「違い」と遭遇するとき可視化され実態を持つようになる。英国の至る所にある白人だけの住宅地区やコミュニティの本質は「人種」の観点から考えられることはないが、全ての黒人、アジア人等の他のコミュニティの本質は通常、「人種」や民族性に対して、そのコミュニティなどを減らすことによって考えられる。フランケンバーグ (Frankenberg, 1993) の研究は、如何に人種隔離が、意識的にそれを強要しなければならない白人たちがいなくても永続させられているかを調査した。大学、カレッジ、居住地域、学校、職場内での分離は、常に実際にそれについて考えなければならない白人なしでも発生する。白人たちは、如何に黒人に影響を及ぼすかという観点で人種化された議論に気づくかもしれないが、同じ議論が彼らの経験や環境を形成するという理解することはできない。

その力と特権を除去するか不安定にし、かつて「無名」のままだったそれを可視化することが可能になることは、白さを名付けてみることによるのかもしれない。白人は、彼らの白さが彼らの特権、権力を説明することに気が付いていない。代わりに、彼らが達成し獲得したすべての物が彼らの才能と努力によるものだと信じている。殆どの白人は、彼らが特定の仕事や進路、良い住宅地へのアクセスが出来るのや、彼らが学校や医者の手術において礼儀正しく丁寧に扱われることの理由が、彼らが白人であるからだということには思い至らない。(Dyer, 1997: 9). (通常、はっきりと彼ら自身を白人として表現できないが、明確な人種的な枠

組みを通じてその帰属と経験を表現する必要のない) 白人に次のことを許すのがこの力である。

彼ら自身のイメージで世界を作る。というのは、白人は、白人は必ず成功し、他の人々は必ず失敗するということによって、人間性の標準を設定する。このほとんどは、故意や悪意でなされるものではない。白人の中には、階級、性別や他の要素を持ってすることなど、非常に多くの力のバリエーションがあり。善意は白人の他の人々との契約において、聞かれないわけではない。白人の力はそれでもなお、意図や力の差、善意に関わらず繁殖する。そして、圧倒的に、それが白さとしてではなく普通さであるとして見られるからだ。(Dyer, 1997: 9-10).

白さについて考えるときの、ダイヤーの一般的固有仮説の説明は非常に便利である。しかしながら、さらに大きな区分の尺度は必要だ。黒人やアジア人という分類を引用することを議論することになるだろうから、我々はこれらの「グループ」が、階級、文化、性別の違いによって広く及ぶものであると仮定すべきではない。白さは特権的なポジションとして表現されるかもしれないが、また多数の白人が英国、そして実際「西側」全体にわたって病理学化され軽視されているということもある。白さはしばしば、白人優越論者(※6)のような過激論者の意識的な白さを連想させるか、さもなければ「ホワイトとラッシュ」の概念と結びつき、そうして、その広い社会政治学的重要性を空っぽにし、特権(※7)という分類として置き換えてしまう。しかしながら、我々は白さは特権の一つのマーカーであると議論しているが、多くの白人が実際、非常にわずかな社会的、政治的、経済的そして文化的な力しか持っていないことを認識するのは重要である。このようにして、白さをそれ自身の内部の力学と他の主観性なしに、単純に、未分化の均質なカテゴリとして(例えば同様に階級について考えることは重要) 受容しないことは重要である。

それゆえ、このツールキットの使用者にとって、彼らの組織の「白さ」が意味することを考えることと、組織の中の黒人と少数民族の職員と学生の陳述を考えずに「レイシズム」と「差別」の周辺の問題が単に職員と学生にとって単に重要であると考えすることは重要である。

もし、「白さ」について更なる情報が欲しければ、以下の参考資料を当たってほしい。

- 『ヨーロッパとアメリカのアンチレイシズムにおける白さの構築』 Bonnet, Alastair (1997) 'Constructions of Whiteness in European and American Anti-Racism' in Werbner, Pnina and Tariq Modood (eds.) *Debating Cultural Hybridity*. London, Zed Books: 173-192.
- 『白いアイデンティティ：歴史的そして国際的視点』 Bonnet, Alastair (1999) *White identities: Historical and International Perspectives*. Harlow, Prentice Hall.
- 『白』 Dyer, Richard (1997) *White*. London, Routledge.
- 『白人女性、人種問題：白さの社会契約』 Frankenberg, Ruth (1993) *White Women, Race Matters: The Social Construction of Whiteness*. London, Routledge.
- 『白さ：社会的アイデンティティのコミュニケーション』 Nakayama, Thomas K and Judith N Martin (eds.) (1999) *Whiteness: The Communication of Social Identity*. London, SAGE.

2.4 決定的な境界

我々のツールキットが「人種」とレイシズムを優先事項としているとはいえ、もちろん我々は以下に示す事々の周辺の問題の間の相互接続と好転に対しても気を使っている。

- 性別
- 障害
- 階級
- 性的嗜好
- 宗教

レイシズムと差別の経験は均質では無く、それらは様々な形で、様々な人々により、様々な時代と場所で経験される。カリブの黒人女性の経験と必要は南アジアのイスラム教徒の男性とは異なるだろう。レイシズムと他の形態の差別の交点を心がけることの必要性は軽視できない。

ある差別の形態が他のものより、より重要だと示唆する序列を避けるために、組織の方針と計画はもちろん差別にそのすべての形態にて取り組まねばならない。それでもなお、取り組みが必要な広い範囲の差別と不平等はこの文書の中心的メッセージから除かれるべきではない。そしてそれは、レイシズムは特別の歴史と場所を持ち、そして、それ自体、非常に特別な対応が必要であるということを議論する。

これらの違いがしばしば表現される形の一つは、「アイデンティティ」と「身元証明」のカテゴリについて考えることを通じてである。人々の本物の生きたアイデンティティは、組織が管理するために使う身元証明の割り当てられたカテゴリと同じではありません。例えば、「人種」や「民族」、「性別」または「障害」の割り当てられたカテゴリは、人々の生きた経験の複雑さ全体を要約することが出来ない。その議論は複雑だが、簡単に触れる価値がある。（巻末の注を見よ）

2.5 なぜ反レイシスト戦略なのか？

ギルボーン（Gillborn）は、「教育によってレイシズムに挑戦する努力には、長い（そして悩ましい）歴史がある」と書き記した（1995: 1）。教育において、レイシズムの問題は議論の対象であっただけでなく、これらの議論はまた、英国政治において国家のイデオロギーの戦いの上でも起こった。教育は、法制度や経済、求人市場などのような、英国における他の多くの活動分野のように、単純化の為に「人種化された」と呼ばれるような形で運営される。

教育の広い分野で、不平等と差別に取り組むために開発され適用されてきたその戦略は、多様で様々な利点と欠点を持っていた。学校ではかなりの議論が行われ、つい最近ではその注意は高等教育と初等教育部門に向けられてきた。通常、我々は戦後の同化作用戦略の失敗に続き、それに続く三つの主要なアプローチを確認できる。（更なる情報のためには Figueroa, 1991; Gillborn, 1990 and 1995 を参照せよ）

- 第一に、多文化主義と多様性の幅広い称賛。
- 第二に、アンチレイシズム。
- 第三に、幅広い機会均等。

これらすべての戦略は、激しい議論の対象であり、多くの異なる理由で批判されてきた。要するに、文化の多様性を称賛する第一のアプローチは効果が無いものとして見られてきた。なぜなら、レイシスト的な規範によって構築された社会においては、文化的寛容性の観念はそれ自体ほとんど意味を持たず、アンチレイシスト教育がより効果的なものとして見られている。その上、文化に注目することは、特殊性を無視し、「人種」の建築問題を回避する。直接「文化」として知覚するものを扱うことにより、文化的人工物に対する社会的そして政治的な現実性を軽視することにより、多文化主義は「人種」とレイシズムの問題を扱うことを避ける。

加えて、多文化主義に対して、広範な受容と黒人及びマイノリティのコミュニティの文化的側面の設立として議論することにより、そのようなコミュニティはステレオタイプ的な表面的イメージと彼らの「文化」のシンボルとなり果てる。そしてまた、多文化主義は、人種、民族と国家のアイデンティティの構築に関して、支配とレイシストの覇権の維持を確認するための外面の変化を作ることにより、黒人及びマイノリティのグループの「管理」や調整を注意深く隠蔽する以上のことをしないと非難されてきた。

(差異の概念に起源をもつ) 文化の観念は必然的に流動的かつ動的であり、そしてそれは変化と交換の定常的なプロセスでもある。それゆえに、本物であるか、固定されているか囲まれている文化のようなものがある事を議論するのは困難だ。これは、個々人とグループが優先する複数の被写体位置を持つという認識により、さらに複雑になる。グループや個人を本質主義者に引き下げるために、そのようにして文化の概念は複数の被写体位置を勘定に入れず、そして自己の物語とアイデンティティについての議論を単純化する。

「良い」多文化主義を構成することに関する様々な解釈は、問題を含み続ける。しかしながら、適切に大多数を反映した教育方針に対する調査は申し合わせるのが難しいことは明らかだ。正確にいうと、なぜなら、術語はそのように議論されるからだ。

アンチレイシズムについて考えるという観点から、アラスター・ボネット (Alastair Bonnett) は「どのようにアンチレイシストはレイシズムに対抗するのか？」(2000 : 84) という問題を提示した。そしてこの問題はこのツールキットの効用に影響を与えた。ボネットはアンチレイシストの習慣の6つの形態を確認し、それを彼は以下のように説明した。

1. 日常的アンチレイシズム：日常的な大衆文化の一部をなす人種不平等への反対 (訳注：幾つか資料を当たったところ、これは equality と inequality の誤植と判断。しかし Google 上の原著は equality のまま)
2. 多文化的アンチレイシズム：魅力的なレイシズムの方法としての多文化的な多様性の確認

3. 心理(学)的アンチレイシズム：個々の、そして総体的な意識の構造の中で、レイシズムを確認し疑問を呈すること。
4. 急進的アンチレイシズム：レイシズムを生み出し育てる社会経済的力と特権の構造を確認し疑問を呈すること。
5. アンチナチそしてアンチファシストアンチレイシズム
6. 代表組織：「より広いコミュニティ」を代表する組織の創設を求める実践と方針。そしてそれゆえに活動的に活発に、それまで排除されてきた「人種」の参加と昇進を支持する。(Bonnett, 2000: 85-86).

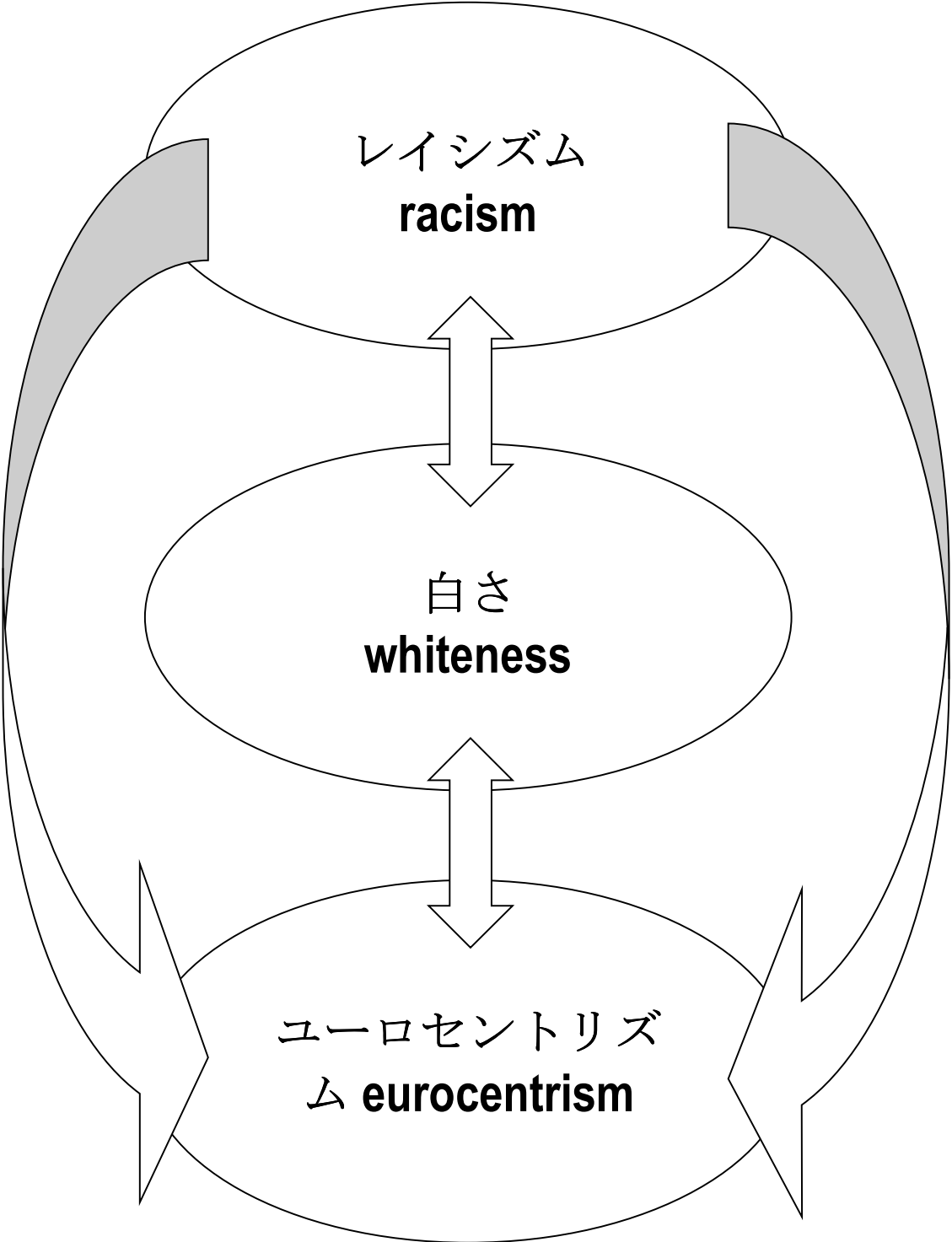
これらの戦略はアンチレイシスト活動の幅広い様相を表し、そして、各々のアプローチは一連の「良い点」と「悪い点」をもつ。アンチレイシスト戦略には問題があるかもしれない。例えば、一つの危険性として、アンチレイシズムが黒人及びマイノリティの人々を、白人のレイシズムの受動的な被害者として仮定し、時には黒人及びマイノリティの人たちとグループの抵抗戦略や働きを否定したり除外したりしてしまうことが挙げられる。さらにまた、それはしばしば、平等の問題を考えるよりむしろ「平等」や「色盲」を提唱するおそれがある。(原著 68 ページ参照) この一部の白人の「色盲」アプローチはしばしば適切であるとみられる(フランケンバーグ (Frankenberg) .1993 参照のこと)。しかしながら、人種を「見」ないようにすることは、しばしば、全ての人々が偽りの平等によって判断され組み入れられてしまう基準となる中心を仮定することを意味する。しかしながらこの規範は、単に「普通」の概念を再確認しているにすぎない。例えば、白さの普遍主義のような。さらにまた、平等についての概念は常に公平に機能するわけではない。というのは、教育的なサービスの提供は、様々な必要性と要求を尊重し、またそれを知らされなければならないからだ。

アンチレイシスト教育はまた、レイシズムが異常なものとして構成されて、社会が構築、組織化、合法化された方法に対し必要であるとみなされないことによって、ギルロイ (Gilroy) (1987) が「ペンキの塗装論 ('a coat of paint theory' : レイシズムは社会の表面に塗られた拭き取り可能な何かではなく、社会の経済的、政治的、文化的な構造の深くに根ざした現象であり、単なる禁止云々ではなく、社会の成り立ちそのものから考えなければならないという理論)」において批判したものの被害者となるかも知れない(Troyna 1992: 87)。レイシズムと差別の制度化された本質について、それがどのように社会的関係の中に組み込まれたかに対する十分な理解なしに、単にレイシズムを口頭や肉体の暴力や眼に見える差別の観点で仮定してしまうと、様々な形態のレイシズムが実際に働き永続する複雑で多様な状況を建設的に取り扱わない。

機会平等に関するより踏み込んだ考察は、「不利」の他のカテゴリと一緒に人種と民族性の重要性を含めることだ。これは、例えば、教育おいての平等と公平性の問題について考えるという観点で、性別や障害がより重要でないというものではない。しかし、一つの幅広い見出しの下に全てのカテゴリ吸収することは、「人種」と民族性の重要性を薄めるか減らし、そしてその特殊な歴史を否定するかもしれない。

アンチレイシズムを人種平等と同様に促進することによって、「平等」の幅広い枠組みを設立しそしてそれが一旦適切であると思いつくより、寧ろ、組織が活発にレイシストの活動の

全ての示威行動に対処することが要求される。全てのグループにとっての平等なアクセスはそれに続くだろう。部門内の黒人及びマイノリティの慢性的過小代表性は、これが単独で機能していないことを示す十分な証拠である。アンチレイシスト戦略は人種平等の原理を具体化するが、はるかに強力な方法でその原理を越えて動く。



要約

このセクションでは、我々は以下の相互接続された概念を考察した。

- 制度的レイシズム操作可能化（セクション 2.1 参照）
- ユーロセントリズム（ヨーロッパ中心主義）（セクション 2.2 参照）
- 「白さ」の縫い目をほどくこと（セクション 2.3 参照）
- 決定的な境界（セクション 2.4 参照）
- なぜ反レイシスト戦略なのか？（セクション 2.5 参照）

続くセクションは「人種」とレイシズムと人種平等に関して、機関が適切に持つべき非常に基本的な情報、戦略、方針の概観を提供する。

セクション 3：法的かつ組織的ツール

3.1 立法上の要件—大学に対して RRAA2000 は何を意味するか？

人種関係（改正）法 2000（RRAA2000）として改正された人種関係法 1976 は、人種、肌の色、国籍（市民権を含む）や民族性、国家起源等の理由で差別すること不法とする。RRAA2000 は人種平等の推進の為、前向きで一般的な義務を全ての高等教育機関に課する。これは、高等教育機関が、そのすべての確認された適切な機能において、以下の必要に対する正当な配慮を有することを意味する。

- 不法な人種差別をなくす。
- 機会均等の促進。
- 異なる人種的グループ間の良い人種関係の促進。

この責任と、法律から生じる特定の義務に関係するすべての物が、自治権のある機関としての個々の高等教育機関の役目である。それゆえに、一般の、そして特定の義務の両方に関して、個々の高等教育機関は、RRAA2000 の要求の履行に対して（その理事会を通じて）法的に責任がある。

それは、以下の物に当てはまる。

- 仕事
- トレーニング
- 住居
- 教育
- 物品、設備、サービス

手短かに言えば、高等教育機関は以下のことに取り組んでいるべきである。

- 一般的義務を通じた人種平等方針の履行（訳注：一般義務及び特定義務は RRAA の用語。おそらくは RRAA 自体を訳出する必要がある。）
- 特定義務 3(1) 人種平等方針
- 特定義務 4(a) すべての組織的方針の影響の評価
- 特定義務 4(b) 入学、学生募集と進歩の監視
- 特定義務 4(c) 公開の手筈を整える
- 特定義務 5 公開の手筈を整える

RRAA2000 に準拠するため、高等及びさらに上位の教育機関は以下のことをしなければならない。

- 方針を準備する（締め切り：2002年5月31日）
- すべての方針が少数民族の学生と職員にどのように影響を及ぼすか評価する。
- 学生の入学と進歩、職員の募集と昇進を人種グループ単位で監視する。
- 年単位で方針と評価及び監視の結果の公開を手配する。

教育機関内の機会平等管理者は、あらかじめ人種平等方針を起草し、きちんと出しておくべきである。我々は、改正法が主に提供するもののいくつかの要約を提供することができるが、法律に対する最終的な指導を提供することはできない。

これと関連する事柄について更なる情報が必要なら、以下を参照すべし。

- **人種平等委員会 URL** **Commission for Racial Equality (www.cre.gov.uk)**
- **英国大学平等要求団体 URL** **Equality Challenge Unit, Universities UK (www.ecu.ac.uk)**
- **女王書簡局 URL** **HMSO (<http://www.hmso.gov.uk/acts/acts2000/20000034.htm>)**

ハラスメントや酷使から肉体的暴力まで及ぶレイシスト事件が、刑事法下で罪であることに組織は気づいているべきである。人種的な憎悪の扇動と人種的な憎悪を刺激する恐れのあるチラシや新聞のようなものの配布や出版は、犯罪でもある。もし、大学内の何者かがこれらの犯罪的なことの何がしかに関して苦情を言っているなら、それらは警察に通報されるべきである。

人種差別的であるように思われるメディアコンテンツはメディアのサービス規程に違反し、この主のコンテンツに対しての不満はプレス苦情処理委員会または放送基準委員会に対してなされるかもしれない。人種差別的な広告についての不満は広告基準局に対してなされるべきである。

- **プレス苦情処理委員会 Press Complaints Commission (<http://www.pcc.org.uk/>)**
- **放送標準委員会 Broadcasting Standards Commission (<http://www.bsc.org.uk/>)**
- **広告基準局 Advertising Standards Authority (<http://www.asa.org.uk/>)**

3.2 1998 年人権法

1998 年の人権法(HRA)を通じたヨーロッパ人権条約の英国法への編入は、前向きで規定された政治的権利及び市民権の範囲を紹介した。1998 年人権法は高等教育に対して多くの示唆を含んでいる。我々はただ、例えば、雇用と学生の入学と支援のようなものに関して、この点から推測できるだけだが、しかし、学問の自由と職員や学生の安全の様な関係する他の領域がある。

人権法は公権力に対し、条約で定められた権利と相いれない活動をすることを不法とする。主要な法律の規定の結果として、公権力が異なるように活動してこなかったとしても。人権法のもとでは、犠牲者と考えられる人だけが、公権力に対する訴訟を起こすことができる。犠牲者は、直接に影響を受けた者であり、そしてこれには個人と同様に企業も含むことが出来る。地方官庁の様な政府組織は、犠牲者となることはできない。人権法によって保証された特定の権利で、特に教育に関わるものは以下の様なものである。

第3条、拷問の禁止：何者も名誉を傷つける処置や罰の対象にならない。

第6条、公正な裁判を受ける権利：個人の市民としての権利と義務を決定するにおいて、誰もが、独立で公平な裁判所によって適切な時間内に公正な公聴会を持つ権利がある

第8条、個人的かつ家族的な生活を尊重される権利：公権力は彼らが法的権力を持つところで個人の私生活に干渉するだけかもしれない。そして、その干渉は、この条文で述べられる狙いの一つを達成するのに必要かつ相応したである。私的情報の開示やボディチェックを行うことのような問題は、この条文でカバーされる。

第9条、思想、良心、宗教の自由：この条文は、全ての人に対し、その宗教を見せ、崇拝、教育、実践と儀式を信じる権利を保障する。

第10条、表現の自由：これは、会話や演説を文書化された言葉と同様にカバーする。それは、国家の安全、公安、犯罪の防止のために、または、他の人の権利または評判を保護するために課せられる法定規制を越えるものではない。

第14条、差別の禁止：扱いにおける全ての差異が差別的なものではなく、目的と理由の正当化の無いものだけが差別的である。この条文は、係争中の別の条約の権利があるかどうか適用されるだけかもしれない。

議定書1の第一条、資産の保護：職業に従事する権利は、いくつかの例において、資産とみなされる。法律によって許されて、市民または一般的関心で正当と認められる場合を除き、誰もその資産を奪われない。

議定書1の第2条、教育の権利：この権利は利用可能な資源とバランスをとらなければならない。

既存の手順に互換性が無ければ、条約の権利と一致する新しい方針と手順が、用意される必要があるだろう。更なる情報の為には以下を参照のこと。

- **女王書簡局 URL** HMSO (<http://www.hmso.gov.uk/acts/acts1998/19980042.htm>)
- **教育雇用訓練省 URL** Department for Education and Skills (<http://www.dfes.gov.uk/a-z/hra1998.html>)

3.3 高等教育基金協議会の人種平等計画

イングランド高等教育基金協議会は、人種関連（改正）法 2000 のもとで、不法な人種差別を排除し、機会均等と異なる人種グループの人々との良い関係を促進するため、会合を如何に計画するかを概略する計画が法定義務であるということを公表した。その計画は、公平な扱いを評議会の機能に統合することに対する戦略的方向性を提供し、初期の優先順位を確認

し、そして問題に取り組む行動計画を提示する。イングランド高等教育基金協議会人種平等計画は個々の高等教育機関の事業を補い、彼らが責任を持つ彼ら自身の戦略を置き換えないように設計された。

イングランド高等教育基金協議会の人種平等計画は以下の領域に関係する情報を提供する。

文脈	特定の義務
雇用の義務	人種平等スキーム
機能	方針開発
監視手配	年間運用声明
データ取得	リーダーシップ、ガバナンス、マネジメント
参加の拡大と増加	教育と学習の優秀さ
研究	ビジネスやより広いコミュニティとの結びつき
高等教育での職員開発における	調達
高等教育機関への支援	
コミュニケーション	雇用義務
プロセスの相談	スキームの公知化に対する手配
相談の結果と進捗レポート	情報とサービスへのアクセス
苦情	HEFCE ガバナンス
個別のプログラムとプロジェクト	

計画の完全な報告に対し、そして文書をダウンロードするためには、イングランド高等教育基金協議会のウェブサイト(<http://www.hefce.ac.uk>)を訪問し、人種平等計画へのリンクを見てほしい(http://www.hefce.ac.uk/pubs/hefce/2002/02_29.htm)。

3.4 直接的/間接的な差別と迫害

直接の差別とは、人種的背景において一人の人間を別の人と比べてより好ましくないように扱う事を指し、人種関係法 1976 年版の下では違法である。レイシスト的な虐待とハラスメントは直接差別の形態である。

間接的人種差別は、皆に対して平等に適用されるが特定の人種グループから来た人々の大部分によっては満たされることが出来ない規則や状態を指す。そのようなルールはこのグループに由来する人々の不利益に対するものだ。そしてその状態や規則は**非人種的グループには正当化されない**。三つ全ての状態は適用されなければならない。

間接的差別の例は、従業員はヘッドギアを身につけてはならないという規則を導入することかもしれない。これは、人種的グループ内での習慣によって、ターバンを身につけているシーク教徒男性、ヤムルカを被ったユダヤ人男性を締め出すことになるかもしれない。

迫害は人種関係法においては特別な法的意味を持ち、そして個人が、彼・彼女が人種差別について不満を言ったり、そうした他の誰かを支援したことにより、不利に扱われた時に起こる。

分離は（人種関係法の目的に対して）人（または人々）が人種的な理由で別の人（または他の人々）から人種的な理由上好ましいとされる処置を構成するような方向で隔離されるときに起こると言われている。これが人種差別である。

3.5 ハラスメント Harassment

「ハラスメント」という言葉もまた、「いじめ」と「仕事の尊厳」の考え方を一つにまとめたものである。（セクション 3.5 及び 4.4c も参照すること）

職員と学生の両方がハラスメントやいじめの被害者や加害者になるかもしれない。人種的ハラスメントは、不法かつ人種関係法（1976、2000）に反する差別の形態である。

ハラスメントは、喜ばしいわけでも必要でもない、人、若しくは人々を脅し、怖がらせ、ストレスを与え、怒らせ、心地悪く、そして困ったと感じさせる行動として定義されることが出来る。ハラスメントやいじめとして定義される不適切な振る舞いや行為の類は、肉体的、言語的、または非言語的のいずれの形態も取りうる。

3.6 前向きな行動 Positive Action

3.6a 我々は前向きな活動により何を伝えるのか？

前向きな活動の狙いは、かつて排斥されていた黒人及びマイノリティのグループから来た人々が、他の応募者と対等に競争できることを確実にすることである。嘗ての差別の蓄積された効果に対する補償を助けることが意図されている。それでもなお、選択は依然として長所に基づかねばならない。そして全ての応募者は平等に扱われなければならない。法律は雇用者に前向きな行動をとる義務を負わせるわけではなく、彼らに不均衡を正す処置を行う事を許すものである。

人種関係法は依怙鼻肩やアファーマティブアクションを許すものではない。そのようにして、組織は彼または彼女が特定の人種グループに属するという理由で誰かを主に選択することによって、労働人口/学生数の民族的なバランスを変えようとする事が出来ない。これは、人種的な理由による差別となるだろう。そして、それゆえに不法である。

しかしながら、リーズ大学の調査でインタビューされた多くの職員は、前向きな行動の戦略が、実際のところ、依怙鼻肩の形であり、それゆえ歓迎されていないと思いこんでいた。もし、組織が、目標を定めて前向きな活動戦略を行おうとするなら、この術語の混乱には取り組みが必要である。前向きな行動戦略が適切に理解されるためには、特定の職場にいる誰も

が、何が起きているか、なぜそれが起きているか、そしてどんな利益があるのかについて適切に知らされる必要がある。

3.6b 前向きな活動戦略の例

- 機関や組織は差別に打ち勝つための前向きな行動をとることが出来る。例えば、先の12カ月間、特定のグループから誰も（もしくはいたとしても非常に少ない人数しか）特定の仕事をしてこなかった場合、その「人種的」グループに属する人々に対してのみ、訓練の提供を行ったり、その人種的グループに属する人々に応募を奨励したりすることは合法である。
- 組織は黒人及びマイノリティの労働者に、彼らが過小評価されている等級での欠員に対して応募するように奨励することができる。
- 組織はポストやコースに対し、それらのグループから応募者を募るために、関連した少数派の言語で書かれた小冊子を作ることが出来る。
- 他の戦略は、RRAAの特定義務の下での制度的な実践の中に構築される必要がある。組織はその特定の義務（例えば監視の様な）を引き受ける結果として何を見いだすかに基づく前向きな行動をとるべきである。

3.7 標的 Targets

3.7a 目標は何か、そしてなぜ目標とするのか？

目標を設定することは、高等教育機関における人種平等とアンチレイシズムへの全体的なアプローチの一部を形成するべきである。もし目標設定がうまくいき、そして、より多くの黒人及びマイノリティの人々がその後、仕事に就いたり、学業に従事しているなら、もちろん、黒人及びマイノリティの職員と学生が、組織の中で働いたり勉強したりし続けることが出来るようにするため、適切な支援の構造が存在していることが不可欠である。高等教育機関へのアクセスを改善することは、それ自体の終点では無い。それは始まりなのだ。高等教育機関は職員と学生が適切な情報と起こるべきあらゆる問題(例えばハラスメントや差別などの)を扱うことに対するはっきりした透明性のある手順を持っているかを確認する必要がある。

目標設定が割り当ての設定と同じでないことは、初めから理解されていなければならない。目標設定は、人種関係法1976年版と人種関係改定法2000年版の下で次の様に認められている。割り当ては違法であるが、しかしながら目標はそうではない。リーズ大学の研究は、目標設定について職員と話すときに、目標が実際にどのようなものかについての非常に多くの混乱が存在することを明らかにした。我々が話した人々の半数以上は、目標設定は依怙贖戻かアフターマティブアクションの形態であると信じており、またそれゆえに、黒人もマイノリティでもない応募者（職員であれ学生であれ）に対して「アンフェア」であるとして感じられるので、目標が少しでも設定されることに反対する。

しかしながら、目標設定は、組織的かつ部門的な活動計画を構成するプロセスの一環として多くの有用な機能を持つ。目標設定は、職員と学生に対し、全てのレベルで、参加とアクセスを広げるという意図を示す。目標はまた、進歩を測定するベンチマークを提供することで、組織の期待感を高める。ターゲットは学生募集や職員募集、昇進などに対し設定されうる。より一般的な目標は、しかしながら、例えば次のように設定されるだろう。

- 黒人及びマイノリティの歴史、政治、文学、宗教などを扱う、より多くのコースを持つこと。
- 黒人及びマイノリティの社会とグループに対して利用が可能な、より多くの資源を持つこと。
- 既存の黒人及びマイノリティの職員の特定の委員会やグループへの募集。
- 全ての部門とユニットに対する良い実践のアンチレイシスト声明の普及

3.7b 誰が目標を定めるべきか？

目標は全てのレベルに対して設定されるべきである。

- 教育機関全体
- 部門/部署/局
- 個々人

それぞれのレベルにおいて目標を設定することにより、部門や部署が個々の職員の予測を打ち立てることが出来る一方で、組織は部門と部署から予測を打ち立てることが出来る。このようにすることで、目標を設定し達成することに対する責任を、組織全体に広めることが出来る。部門の実績に対する目標と、個々人の実績目標を結び付けることで、目標は再調査プロセスの一部を形成することが出来る。このようにして、目標達成の為に職員は前向きに働くように奨励され、目標が達成された時、彼らの働きを定義することが簡単になり、後に報いられることにもなる。

3.7c 目標の設定方法 How to set targets

- 関係する領域について、出来るだけ多くの情報を集めなさい。これは、類似の組織と共同して合理的な水準基標を設け、良い経験を共有することで、達成されるかもしれない。この情報は内部とそして外部のソースから来るだろう。例えば

内部データ Internal data	外部データ External data
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 大学入試機関データ UCAS data ▪ 入学データ Enrolment data ▪ 任命データ Appointments data ▪ 学力試験データ Examinations data ▪ 民族モニタリングデータ Ethnic monitoring data ▪ 次段階データ（進学情報？） Next step data ▪ 定着率 Retention rates 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 国家基準データ National benchmarking data ▪ 労働市場データ Labour market information ▪ 他の組織からの水準基標データ Benchmarking data from other institutions ▪ イングランド高等教育基金協議会、教育雇用訓練省データ HEFCE, DFES data ▪ 他の調査 Other research

- 合理的でありながら困難であるような目標を設定しなさい。目標は現実的に達成可能であるべきだが、それらが名ばかりの物に見えるような、簡単に達成できるものであるべきではない。

通常、目標は、合理的な特定の黒人及びマイノリティグループからの代表レベルを示す人口比率水準基標を使うことによって設定される。リーズ大学の研究は、彼らが彼らの部門が職員と学生を代表していると信じているかどうかを示すために、部門はしばしば1991年の国勢調査に基く5.5%という大まかな数字を使うことを明らかにした。

しかしながら、国勢調査を「代表性」の指標として使うことは、多くの点で問題がある。

- 第一に、国家の指標は地域の指標とは大きく異なるかもしれない。そしてそれは二つの主要な大学（リーズ大とリーズメトロポリタン大学）が異なる学生群から引き出すリーズの様な都市の場合、重要である。
- 第二に、5.5%という指標は、全年齢層に対するものであり、16歳から65歳までに対するものではない。実際、1991年の国勢調査は6.9%と6.1%がそれぞれ16歳から24歳と25歳から44歳のマイノリティに起源をもつ人の比率を示しており、従って、5.5%の水準基標は、実際、低いものである。
- 第三に、目標は部門や市場、管轄区域によって異なる指標群を使って設定される必要がある。
- 最後に、1991年の国勢調査を使い続けることは、時代遅れの水準基標を使うことである。
- 目標をアンチレイシスト、平等の活動計画に組み入れなさい。
- 特定の形態の目標例はこのアンチレイシストツールキットにおいて、それぞれの組織に関する見出しの下に含まれるだろう。
- もし、雇用に関する目標設定について助けが必要なら、セクション～を参照せよ

- もし、学生募集に関する目標設定について助けが必要なら、セクション～を参照せよ
- もし、教育と学習に関する目標設定について助けが必要なら、セクション～を参照せよ
- もし、契約と購買に関する目標設定について助けが必要なら、セクション～を参照せよ

3.7d 目標設定の為の良い実践方法

- 目標設定のプロセスに参加させるために、全ての職員を巻き込み学生を招きなさい。
- 組織内の全員が、目標が何なのかを知っていることを確認しなさい。これは、組織内の出版物（ニュースレターなど）の規則的な更新や規則的な電子メール通知を通して達成される。
- 目標達成の為に全員が責任を持つことを奨励しなさい。
- 組織が目標を達成する能力を阻害する全てのプロセスや手順を認識しなさい。
- 職員が目標を満たすのを助けるために、十分な資源が部門などに対して利用可能になっていることを確認しなさい。
- 合理的なスケジュール内で目標を設定しなさい。
- 目標を監視し、評価しなさい。これは、職員とその他の関係者との定例会合を開くことによって達成される。

目標設定/達成プロセスに関して詳細な情報を持つことは重要である。記録を維持することは、組織が、如何により効率的かつ効果的にそれを為しているかを評価できるようにするだろう。

目標設定の効果を監視することは組織がその戦略を評価できるようにする。（セクション 3.8 参照）

- 目標は満たされていますか？
- もしそうでないなら、どのような理由がありますか？
- どのように目標設定を評価するつもりですか？
- 目標は高すぎませんか？
- もし目標がたやすく満たされるなら、目標が低すぎるといえることはありませんか？
- どのような行動をとることが出来るでしょうか？

3.8 民族観察 Ethnic monitoring

3.8a 観察の為の価値と必要なもの

観察は平等問題に対する組織の取り組みにおいて、前向きな方策の一つとして見られるべきである。観察に対する理論的根拠は、CUCO（Commission on University Career Opportunity：大学職業機会委員会）によって議論されたように、「正義と道徳性—つまり、共同体に対し、良いサービスと支援を確認すること…労働者の最適な管理と使用（1997：6）等々…」を含むものである。民族観察は、単に現実的な価値の無いデータ収集活動として、ネガティブに見られることも多い。しかしながら、この種のデータを収集することと、それに続いて、そのデータが示すものに基いて行動することは、教育機関が、職員や学生の中に民族に基く何らかの格差が存在するかどうかの評価を可能にするだろう。そうして、その結果と観察の示すものは、募集や選抜の為の前向きな行動計画を建設的に伝えるだろう。つまり、訓練や昇進等の様な。（収集することが出来るデータについての更なる情報のためには、3.7c 目標の設定方法を参照のこと）

人種関係改正法(2000)に従うために、組織は**特定義務 4(b)入学、募集、進級の観察**に従わねばならない。これは、高等教育機関が、人種グループによって、全ての学生の入学と進級、そして全ての職員の募集と昇進を監視せねばならないことを意味する。

また、高等教育機関は（**特定義務 4(c)公知手配：Publishing arrangements**の下で）その文書化された人種平等方針の中に、人種平等方針と評価と監視の結果の公知に対する準備についての声明を含まなければならない。このような現状を踏まえ、高等教育機関は、この義務（**特定義務 5 公知手配：Publishing arrangements**）の下、**年間**のその観察の結果を公知するための必要な実用的手段を講じなければならない。

例えば、監視が必要な領域には、以下の様なものが含まれる。

- 学生入学（**セクション 4.5a も参照**）
- 学生退学率／進学率（**セクション 4.5a,c,d も参照**）
- 学生の才能/進展/能力/評価（**セクション 4.5d 及びセクション 4.6a も参照**）
- 学生達の次段階（**セクション 4.5c も参照**）

- 職員の任命、（**セクション 4.4a も参照**）これは、グレードや契約形態（フルタイムまたはパートタイム/正規雇用または期間雇用）による職員のカテゴリの分析を含む。
- 職員の昇進/発達/裁量報償（**セクション 4.4b も参照**）
- 職員の定着（**セクション 4.4b も参照**）観察プロセスの一部は何故職員が組織を去っているのかの概要を獲得し、知るための退社面接を含むかもしれない。
- 職員の査定/能力（**セクション 4.4b も参照**）
- 職員訓練（**セクション 4.4b も参照**）
- ハラスメントといじめ（**セクション 4.4c も参照**）

観察はまた、前向きな行動戦略と目標設定を告知するために使われるべきであるだけでなく、これらの戦略が、例えば、（職員や学生の）募集プログラムにどのようなポジティブな効果を持つかどうかを評価するためにもつかうことが出来る。

包括的に観察することにより、組織は、その目標達成度を決定し、目標と戦略が機能していない領域に絞って考察することが出来る。

しかしながら、全員が民族観察の有効性を理解するというわけにはいかないだろう。時として、潜在的な差別の為のツールとして見られてしまうこともある。それは、身元認証（identification）のカテゴリが、人々が示すアイデンティティの価値が殆どない物として見られる場合である（**セクション 2.4 も参照**）。教育機関は、一連の実行できるカテゴリを定める必要があるが、これらが継続的に見直され更新されることも必要である。—「観察は進行中で、[雇用] 方針や、慣例の変更として見直されなければならない」（CUCO：大学職業機会委員会、1997：6）重要なことには、職員と学生は、なぜデータ収集が重要であるか、そして情報に対して何が起こるかについて適切に知らされる必要がある。考えられる職員と学生がアンケートやデータ収集フォームの策定に参加する機会を与えられる必要がある場合。観察は大学の方針と運営の重要で前向きな部分として提示されるべきであり、意味が無い複雑な計算行動としてではなく、むしろ前向きで実用的な応用を持つためと見られるべきである。

民族観察カテゴリの更なる情報の為には以下を参照のとこ。

- http://www.cre.gov.uk/gdpract/em_cat_ew.html (イングランドとウェールズの為の民族観察カテゴリ ethnic monitoring categories for England and Wales)
- http://www.cre.gov.uk/gdpract/em_cat_sc.html (スコットランドの民族観察カテゴリ ethnic monitoring categories for Scotland)

3.8b 行動 Action

組織や部門、部署のトップは、観察の価値を認識し、それを方針（Policy）と実践（Practice）の力学を評価し理解するための重要なツールとして見なければならない。

詳細な説明は、部門や部署のトップに対し、その目的と基準と状態の改善の中心的な面としての民族観察の本質について、与えられるべきである。

観察は教育機関によってなされた方針決定を通知するために使われるべきである。

この観察は、それを通して確認されるどのような類の不平等や差別にも対応する具体的なタイムスケールと同様の十分な**資源を要求され**、提供されるべきである。

平等要求団体は、助力を必要とするそのような組織に対して、適切なアドバイスと支援そして援助を提供できる。

3.9 固定観念の取り扱いと解体 Dealing with / deconstructing stereotypes

様々な黒人及びマイノリティのグループが、例えば性別、宗教、性的嗜好そして障害などの問題と混ぜ合わさった様々な種類の決めつけや固定観念 (stereotype) を経験している。様々な黒人及びマイノリティのグループが様々なやり方で型にはめられている。例えば、ある者は、非常によく働き学術的であるとか、ある者は受動的だとか、独断的だとか、のんきで行き当たりばったりだとか、怠け者だ等々のように。

学校にて行われた調査 (例えば、ギルボーン、ギルボーンとギップス等を参照(see, for example, Gillborn, Gillborn and Gipps, etc)) は、いかに生徒に対する教師の理解が、ネガティブな印象を与えるかを説明した。例えば、鍛練と黒人のカリブ海出身の少年達の関係について、つまり、南アジアの学生は勉強熱心だろう、南アジアの少女は受動的で役に立つ等という思い込みが存在する。勿論、これらの固定観念や決めつけが高等教育の分野でもはや通用しないと仮定することは認識が甘いだろう。リーズ大学での研究により得られた以下の言説は、固定観念が職員と学生に何らかの形で影響を与えることを示している。

1. リーズ大学の研究において、一人の上級職員が以下のように述べた。

我々は、我々の特定の国民性や、人種的グループがいかに機能するかについて理解するようになり、我々はそのようにして彼らと働く。私にはそれが良いことなのか悪いことなのかわからない。…現在、それはレイシストてきなものとして見られ、何らかの一線を越えたのかもしれない。うちには全てのインド人が出世していると考えるスタッフがいる。あなたが彼らを扱う時、非常に注意しなければならない、そういうメンタリティをあなたはどう扱う？

2. 一人の黒人 (及びマイノリティ) のリーズ大学職員は以下のように感じた。

私は、時折、他の部門と最初に接触するとき (例えば、コンピューターを扱って、それまでの仕事環境を残したままにするとときとか。) に私に対する態度が時々否定的なものに代わるのを強く感じます。これがなぜなのか私にはよくわかりません。他の部門の事務員はいつも不機嫌で、誰に対しても無礼なんではないか？それはとても微妙で、物事が達成されるには長い時間がかかります。私は時々、自分が「チェックされている」ように感じますが、これは単に仕事の財政的な性質による普通の手順なのかもしれません。詳しい調査は必要です。しかし、これらの職員があなたを知るようになれば、彼らの態度は変わります。

3. 一人の黒人のリーズ大学生は、特定の職員との関係について以下のように感じた。

私は事特定の職員に極めて不自然な感じで恩着せがましくされてきました。私は「黒人の労働者階級の子供が頑張っているのをみるのは何て素晴らしい」的態度が彼から伝わってくるのを感じました。

4. 一人の女子学生と、パートタイム職員は以下のように書いた。

(実際は臨時講師や新人研究者であるのに) 私は、どれだけ同僚職員が私のことを秘書だと思いこむかにいつも驚かされます。ここや他の高等教育機関での文化

は、黒人やマイノリティの職員を低く見る傾向がある。

5. 支援職員の男性は以下のように書いた。

私は職員達から人種的固定観念で観察されることが多い。私は何度か人種的ハラスメントの被害者になったことがある。

これらの個々人は、固定観念や決め付けに基いた理解と態度を経験し、引きずられている。これらは、「型」にはめられた人々にとって、広範な影響力を持つかもしれない。例えば、最初の述懐の職員と遭遇した「インド人」学生達の経験がどういうものか？他のグループの学生と同様の支援を彼らは受けられるだろうか？職員は、否定的かつ敵意のこもった態度で彼らに接し、より少ないアドバイスしか与えないなどということは無いだろうか？仕事の後の普通の後始末をした黒人の男性スタッフが、他の部門や管理部門にて、「部外者」のように見られることは無いだろうか？黒人学生が他の「白い」学生と違った方法で、評価され、支援され、奨励されることは無いだろうか？

固定観念を扱うことに関しては、それが訓練上の問題であることは明白だ。しかしながら、人種的な決め付けの組み込まれた性質は、しばしば人々が性別や社会階級、宗教そして障害と同じように「人種」と民族に関する決め付けに基き異なる人々に反応し相互作用することを意味する（セクション 2.4 も参照）。これらの理由によって、全ての手順（例えば、3つ例をあげるなら、任命、昇進、そして入学）が透明性を持ち厳しい観察が行われることは重要である。

訓練に関する更なる情報の為にはセクション 3.12 を参照のこと。

任命についてはセクション 4.4a を参照のこと。

昇進に関してはセクション 4.4b を参照のこと。

入学に関してはセクション 4.5a を参照のこと。

3.10 良い実行の指標 Indicators of good practice

3.10a 組織全体

- 方針と行動計画は文書化される。
- 行動計画は、如何に人種関係改正法の特定義務が組織の機能の中に主流化され統合されるかを示すべきである。
- 方針は明確に理解され広められる。

- 職員（学術的・非学術的問わず）と学生は大学のアンチレイシスト方針と実践の開発と見直しに貢献することが出来る。
- 全ての新規職員は、その就任と訓練の一部として、組織の「人種」問題に関する姿勢に親しむ。
- 職員は契約上、組織の平等声明に同意しなければならない。
- 職員は彼らの実践を良く考えることが奨励される。
- 全ての学生は組織の方針を認識し、コメントし、貢献する機会が与えられる。等々。
- 教育機関は地方、地域、国家の人種平等、アンチレイシスト組織との明確で建設的な絆を作る。
- 共同体の組織、アンチレイシスト組織、その他は精神の維持と発展に貢献するために招かれ、カリキュラム作成や教育問題などに貢献する。
- 必要に応じて、全ての方針文献は、その概要または全体がその共同体の言語で一般に公開される。
- 方針は、「人種」、性別、階級、障害と性的嗜好の結びつきを不平等と差別の視点で明らかにする。
- 記録、観察、人種的ハラスメントの取り扱いの為の服務規定をはっきりさせる。

3.10b 説明責任、責任と義務

- 説明責任、責任そして義務の連鎖は職員と学生に如何に**伝達**されるか？
- 方針が実行に移されていることを確認する組織/部門/部署の責任者は誰か？
- 貢献したそれら部門、部署、個人、その他に対する報酬のシステムは適切に存在するか？
- うまくできなかったそれら部門、部署、個人、その他に対する罰則のシステムは適切に存在するか？
- 組織の人種平等とアンチレイシズムの原則に違反した学生に対する罰則のシステムは適切に存在するか？
- 職員と学生に対し、彼らの責任について適切に知らせる組織の訓練プログラムを維持するか？

- 個々人・部門・部署の責任は如何に査定され、見直され、評価されるか？

3.10c 部門/行政単位 Departments / Administrative Units

このセクションには、セクション 3.8a（全体の制度）と重複する部分がある。

- 全てのスタッフの間に部門方針が文書化され、理解され、そして広まっていること。
- 職員（学術、管理問わず）と学生が部門のアンチレイシズム方針と実践の発展と再検討に貢献できること。
- 全ての新入職員が、就任と訓練の一部として、「人種」問題に対する部門の位置を精通させられること。
- 部門は、地方、地域そして国家の人種平等及びアンチレイシズムの組織と明確で建設的な繋がりを持つこと。

3.11 実行の悪さの指標

以下の項目に関して苦情を言う黒人及びマイノリティの職員や学生の割合が、重要な指標となる。

- 入学 Admissions
- 評価 Assessment
- ハラスメント Harassment
- 学生支援 Student support
- 設備 Facilities
- サービス提供 Service provision
- 昇進/職歴 Promotions / career progression
- スタッフ支援 Staff support

黒人及びマイノリティのグループの職員から、乏しいか均質でない代表選出。

- 上級学術職員 Senior academics
- 下級学術職員 Junior academics
- 契約研究者 Contract research
- 学術関連職 Academic related
- 上級管理職員 Senior Administrators
- 管理職員 Administrators
- 事務職員 Clerical Support
- 補助職員 Ancillary workers
- 保安職員 Security

学生団体の間の乏しく不均質な代表

- 学校全体/学部/学科 Across schools / departments / courses
- 学部生 Undergraduates
- 大学院生 Taught postgraduates
- 研究大学院生 Research postgraduates
- フルタイムの学生 Full-time students
- パートタイムの学生 Part-time students
- 成人学生 Mature students

下記に対する注意を伴う組織/部門の活動の不足

- 前向きな活動戦略 Positive action strategies
- 目標設定 Target setting
- 民族観察 Ethnic monitoring
- 訓練プログラム Training programmes
- 教育チェック Teaching review
- 研究チェック Research review
- カリキュラムチェック Curriculum review

観察結果は以下のものを示す。

- (学科による) 学生の入学は人種差別の証拠を示す。
- 学生の試験結果は人種差別の証拠を示す。
- 任命データは人種差別の証拠を示す。
- 職歴データは人種差別の証拠を示す。
- 黒人及びマイノリティの学生からの学生サービスの乏しい利用。
- 組織の手順における透明性の欠如。

このツールキットに関する一つの最終的なメモ。ダドジーDadzie (2001) は組織のプロセスと労働戦略へのアンチレイシスト戦略の促進、導入、適用の面での「やりすぎ」について警告している。勿論、アンチレイシズムは、性差別や障害者差別、性的マイノリティ、宗教、雇用形態、年齢差別等々のような、組織が取り組まなければならないであろう多くの事柄の間の一環である。このツールキットが真面目に捉えられるために、既に面倒な作業として加えられた他のものと同じように見られないようにすることは重要である。我々自身の研究と過去の研究が示す(Neal, 1998; Woodward, and Ross, 2000)ように、平等やレイシズムに取り組む指標はしばしば、組織/部門の実践と手順に対して、見た目を繕い効果の無いように付け加えられている。アンチレイシズムと人種平等は、それらがその組織が為す全てのことの一部分に-自然と-なるように、組織の気風の中に導入される必要がある。これは、計画のすべての面（プロセスの査定と見直し、職員の就任と訓練のプログラム、学生の入学等々）に対するアンチレイシズムの導入を意味する（セクション 3.12、4.3、4.5、4.6、4.7 も参照のこと）。

教育機関のアンチレイシスト戦略は、用できるものであり、全ての学生と職員に保有され、活動的で理解しやすいものである必要がある。

- 「**信用できるもの**」であることにより、我々は全ての職員と学生にとってそれが実行できて、適用出来て、適切で、前向きなものであると見られなければならないと言う。
- 「**保有権**」により、我々は、協議と参加とコミュニケーションの戦略が、その開発に、出来るだけ多くの人々が参加し、気づくことを確認するということが出来る。
- 「**活動的**」であることにより、我々は、計画がそれがそうするという事をし、組織のプロセスが機能していることを活動的に知らせることをしているように見られるべきだと言う。
- 「**わかりやすい**」ことにより、我々は全ての職員と学生に対して、方針がアクセスできるべきであるという。そのレイアウトの観点でも、理解しやすくアクセスしやすい様にかかれるべきである。

3.12 トレーニング Training

我々が、組織において利用可能な一種の「トレーニング」について話すとき、我々は、機会均等トレーニング、文化と宗教の多様性トレーニング、そしてアンチレイシストトレーニングだけでなく、黒人及びマイノリティの職員や学生を彼らが過小評価された分野の特定のタイプのトレーニングを利用するように推奨する適切な一種の活動戦略についても考えているべきである。（セクション 3.12 及びセクション 4.4 も参照のこと）

しかしながら、トレーニングそれ自体は、単に始まりであって終わりではない。もし参加者がそのメッセージと原理を彼らの実践に導入しようとするのであれば、それは効果的で、役に立ち、そして建設的なものでなければならない。多くの警察官が殆どそのトレーニングプロセスを思い出すことが出来なかった、またはなぜそれが必要か誤解したことにより、警察官に対するアンチレイシストトレーニングが大失敗だったと提示したスティーブン・ローレンス事件調査に言及して、リーナ・バヴナニ Reena Bhavnani (2001) は、特定の訓練課程に反論した。トレーニング目的の為のトレーニングは、もしも、なぜそれが必要か、それが何を達成するのに対する十分な考察なくして続けられたとしたら、資源と時間のむだであり、やもすると、実際、メリットより苦痛が多いものだろう。単にチェックリストの必要事項を満たすためだけにトレーニングを提供することに殆ど意味はない。組織は、取り組みが必要な領域（観察を通して、セクション 3.8 参照）を見て、その必要と要求に対して最も適切なトレーニングを判断する必要がある。民族的かつ文化的に多様な学生群を持つ組織は、例えば、意識向上プログラムを必要とするかもしれない。アンチレイシストそして多様性トレーニングは、組織の方針や実行に対して何か「特別」なものとして見られるべきでは無く、むしろ**その運営に不可欠のもの**として見られるべきである。

しかしながら、この種のトレーニングは、「白人」に「黒人」を理解する方法を教えようとするものではない。そういうアプローチは、中心かつ「普通」としての「白人」を仮定し、黒人及びマイノリティを「他の」そして周辺的位置に置く。白人の民族性もまた、探求され理解される必要がある。その上、アンチレイシスト・多様性トレーニングは、その他の物の中に、「人種」と性別、階層、障害そして宗教をもつ民族性との交わりを忘れてはならない（セクション 2.4 も参照）。黒人/白人の二元論の観点で問題を仮定することは、複雑な一連の社会的関係を単純化してしまう。

トレーニングを効果的にするためには、それはまた、結果と必要の観点から、観測され評価される必要がある。トレーニングは確認された必要を適切に目標とする必要がある。それには、**長期戦略**として制度的実践に対し人種平等とアンチレイシズムを主流に組み入れるプロセスの一部とする必要がある。トレーニング過程とプログラムの内容と狙いは慎重に考えられる必要がある。そして、組織にとって、その「外側」から選べる、多くの異なるアプローチが存在することは確かである。アンチレイシスト・多様性トレーニングは、全ての管理部門・学術部門のメンバーがレイシズムがどのように陰に日向にその実行を構築するかについて気がつくように、制度的な方針と実践をまたいで導入される必要がある。

トレーニングはまた、長期の教育戦略に組み入れられる必要がある。文化的多様性についての2時間の集会は、彼らの習慣を前向きに伝えるであろう文化的差異について、人々に何らかの役に立つ情報を与えるかもしれない。しかし、それ自体の中に制度的な変化を広げる結果をもたらすものではない。多くの人々は、レイシズムや不平等を、何かしら彼ら自身の環境の外側にあり、社会的関係や社会的慣習の常態の中に組み込まれたものではないと見る。日常生活に現れる様々なレベルの不平等や差別に取り組むトレーニングは、人々が社会的な不平等をそれまでと違ったように知覚するよう奨励し、彼らの個人的な、そして専門的な実践の領域すべてにわたり、より注意深く建設的な変化を作り出す手助けになるかもしれない。これは、人々が立法と自分たちの責任についてのはっきりした考えを持つのを確認するのと同様、固定観念に挑戦することを含む。

指標 Indicators	はい Yes	いいえ No
組織に何らかの利用可能なアンチレイシストトレーニングがあるか？		
証拠		
はいの場合、組織の中の何人かのまたは全ての職員に対してそのトレーニングは必修か？		
証拠		
はいの場合、誰がそのトレーニングを受ける必要があるか？ 下級スタッフ Junior staff 上級スタッフ Senior staff		
新人スタッフの導入においてアンチレイシストトレーニングは含まれるか？		
証拠		
通常、アンチレイシストトレーニングは見直しや更新が為されているか？		
証拠		
どのようにトレーニングが行われ、そして評価されるか？ 外部的に Externally 内部的に Internally		
証拠		
組織のアンチレイシスト活動プランを広めるために、適切にコミュニケーション戦略が存在するか？		
証拠		

最後に、「基本的なこと」は、アンチレイシズムを組織が行う「すべての一部」にするチェックリストを組み入れることを含む。(see, Dadzie, 2001: 20). これにより我々が言うことは、アンチレイシズムと人種平等は、組織の方針と実践の中で健康や安全が慣例化されているように、**慣例**となる必要があるということだ

これは以下のことを含む。

チェックリスト Checklist	はい Yes	いいえ No
方針への支持と振興はサービスの重要な状態ですか？そしてそれは職務記述所に含まれますか？		
証拠(もしいいえの場合、どのようにこれらの実行に着手しますか？)		
アンチレイシスト基準は職員の評価に含まれますか？		
証拠(もしいいえの場合、どのようにこれらの実行に着手しますか？)		
達成と着手は学内報にて促進されます。他には？		
証拠(もしいいえの場合、どのようにこれらの実行に着手しますか？)		
認識と良い慣習を促進する正社員開発セッションは、組織されて、進められますか？		
証拠(もしいいえの場合、どのようにこれらの実行に着手しますか？)		
黒人及びマイノリティの職員及び学生の為の、必要と関係したものなどについて話せる相談フォーラムは設置されていますか？		
証拠(もしいいえの場合、どのようにこれらの実行に着手しますか？)		

要約 Summary

このセクションでは、以下の問題の概観を提供した。-それは基本となるものである。これらの課題は、ツールキット全体の構造を知らしめ支持するものである。

- 人種関係（改正）法 2000（セクション 3.1） The Race Relations (Amendment) Act 2000 (**Section 3.1**)
- 人権法 1998（セクション 3.2） The Human Rights Act 1998 (**Section 3.2**)
- 高等教育基金協議会の人種平等計画（セクション 3.4） The Higher Education Funding Council's Race Equality Scheme (**Section 3.4**)
- 直接的/間接的な差別と迫害（セクション 3.4） Direct / Indirect Discrimination and Victimisation (**Section 3.4**)
- ハラスメント（セクション 3.5） Harassment (**Section 3.5**)
- 前向きな活動戦略（セクション 3.6） Positive Action (**Section 3.6**)
- 標的（セクション 3.7） Targets (**Section 3.7**)
- 民族観察（セクション 3.8） Ethnic monitoring (**Section 3.8**)
- 固定観念の解体（セクション 3.9） Deconstructing Stereotypes (**Section 3.9**)
- 良い実行の指標（セクション 3.10） Indicators of good practice (**Section 3.10**)
- 実行の悪さの指標（セクション 3.11） Indicators of Bad Practice (**Section 3.11**)
- トレーニング（セクション 3.12） Training (**Section 3.12**)

これらの領域を土台として使うことで、セクション 4 に移行し、組織の異なる領域をまたぐアンチレイシスト戦略の開発を知らせるためにこのセクションを使うべきである。

セクション 4 : 反レイシスト戦略 Section Four: Anti-racist Strategies

4.1 目標についての一般的声明 General Statement of Aims

制度的アンチレイシスト活動計画は、通常、狙いと原理原則と実践方法についての一般声明で始まる。これは、現在、全ての高等教育機関が持っているべき機会均等声明に似たものである。

これらの制度的な狙いは次の様なものだろう。そして組織の全ての機能と結びついているべきである。

リーズ大学 University of Leeds 潜在的アンチレイシスト声明 Potential Anti-racist Statement

- この教育機関は、固定観念そして人々の民族、性別、障害、出身国、宗教、階層や性的嗜好に基づくその他のタイプの差別を含む、いかなる形態のレイシズムに対しても反対の立場をとるものである。
- この教育機関は、全ての職員と学生が公正で敬意を持って扱われる権利を持つことを信じる。
- この組織は、その職員と学生の文化的社会的多様性を評価し、そのような多様性が労働と学習の環境を豊かにすると信じる。
- この組織は、職員や学生のレイシスト的な振る舞いには寛大でもなければ容赦もしない。
- 我々のアンチレイシズムに対する専心は、この教育機関の方針と実践のすべての面に活気を与える。
- この教育機関はレイシスト的視点や行動を助長するような個人又はグループによる設備の使用を禁じる。

これらの狙いの概略を述べることは、教育機関にとっての現実的で活動的な行動計画の作成における第一段階である。この声明は、第一に、職員、学生、そしてレイシズムや差別、平等の問題を真剣に受け止めるより広いコミュニティに対して示されるべきである。しかしながら、活動計画が「非活動的」であると見られたら、声明は見た目を繕う以上の物とは見られず、真面目に受け取ってはもらえないだろう。

また、組織の全ての人々がアンチレイシスト活動計画を歓迎するわけではないことにも留意すべきである。リーズ大学での我々の調査は、多くの職員がこの種の変更に対して、システムは「既に公正なもの」であり、どのような処置も白人より少数民族グループに好ましいものであると信じて、非常に曖昧であるか或いは敵対的な態度をとった。さらに、既に組織の中で働いている黒人及びマイノリティの職員は、長期にわたる努力と組織の怠惰の後では、幻滅してしまっているかもしれない。彼らの善意と支援は、計画の成功に対して極めて重要であり、直面するかもしれない反対と抵抗に取り組むため、計画が実行可能なものであること、

そして、処置が適切であることを示す必要がある。下記に示す例は、リーズ大学での研究から得られたものであり、人種平等とレイシズムの問題に対して職員が持つかもしれないある種の態度と反応の何らかの指標となるだろう。

「人種平等」についての質問に関して、リーズ大学調査の回答者の一人は次のように書いた。

人種平等のせいで、様々な部門がマイノリティの職員を処分しなくなって
いると私は確かに感じています。なぜなら、彼らは結果に直面したくないです。
その人が仕事をしないとしても。(女性、サポートスタッフ)

上級男性学術職員は次のように答えた。

実際、私は能力の劣る候補者を採用させるような圧力が、基準を引き下げるか
もしれないことを心配しています。

そして、下級女性学術職員は次のように感じた。

我々は、見込みのある白人の候補を排除することで、逆レイシズムのリスクにさ
らされている。

しかしながら、リーズ大学の別の職員は次のように感じた。

そうです。外に出てマイノリティの学生と職員を募集するような大きな文化的変
化が必要です。上級レベルを含むすべてのレベルで。これは広告、口頭、大学の
推進するアプローチに関してで、個々の部門に任せるものではありません。それ
を見るためには、カリキュラムの見直しが必要です。そして、そこでは適切な、
少数派の経験と興味について説明するのです。つけ足しではなくカリキュラム本
体の中に、例えば白人同様に黒人の思想家たちを扱った社会理論のコースなど。
ベンチマークとか。南北問題は単なる開発研究についてよりむしろカリキュラム
においてより重視されるべきです。(女性、上級学術職員)

取り組む必要がある問題は、まさに個人や部門が引き受けるのを拒むかもしれないことをす
ることについて、考えることを含む。進展や変化を示さない個人や部門に対し、どのように
処罰をするか。反対に、進展や変化を示した個人や部門に対してどのように報いるか？

多くの敵意が「政治的正しさ」や前向きな行動計画、目標設定と観察についての誤解の中に
根を張っており、そのため、全ての人に対して、方針が明確で見つかりやすく適用出来るも
のにするように努力しなければならないだろう。アンチレイシスト活動計画は、全ての人
の為に職場環境そして学習環境を改善すべきである。そして、それ自体全ての人によって評価
されるべきである。しかしながら、これは全ての人々が究極的にその手段を歓迎するだろうと
いうものではない。変化を起こすことを望まない人々は常にいるだろうし、方針と計画はこ
の人たちと一緒に働かなければならないだろう。

組織的な抵抗を含めて考える必要がある。

続く幾つかのセクションは、教育機関がすると言うことと実際にすることに関する質問のチェックリストを提示する。

そしてまた、職員と学生の相談に対して、彼らが自身の意見と見解を変化のプロセスに持ち込むことが出来るように、変化をもたらすのに使うことが出来る方法を提示していく。それらはまた、組織の様々な活動を査定し、記録し、考えるため、そしてどこに変化が必要であるかを考えるための効果的な観察ツールとして使うことが出来る。

まず第一に、何が重要な目的かを組織のアンチレイシスト議題を追求する観点から特定する必要がある。目的について考えるとき、同時に如何にそれらを達成し評価するかについて考えなければならない。「黒人及びマイノリティの職員と学生の為に職場環境と学習環境を改善する」のような漠然とした目標は修正される必要がある。

- どのように環境を改善するつもりですか？
- 実施される行動は具体的にどんなものですか？
- どのように行動を見直し、観察し、更新しますか？
- 前向きな活動戦略を進める責任者は誰ですか？
- これらの改善を行うことに対するスケジュールはどんなものですか？
- 実施される行動を評価するためにどのような基準を使いますか？
- もし、個々人や部門が協力しない場合、どうしますか？
- もし、個々人や部門が**決まりを破った**場合、どうしますか？

鍵となる質問 Key Questions	はい Yes	いいえ No
1. あなたの目的が何か特定しましたか？		
あなたの目的の概要をここに書いてください:Outline your objectives here:		
2. あなたの目的がどのように達成されるか特定しましたか？		
その方法の概要をここに書いてください:Outline your methods here:		
3. 計画が制定されたことを確認する責任者が誰か明確にしましたか？		
仕事の名前と担当者が持つ責任をここに書いてください:Write down job titles and responsibilities here:		
4. 進行の見直しと観察に対するスケジュールを設定しましたか？		
スケジュールの概略をここに書いてください:Outline your time-scale here:		
5. 進行を評価素の為に使う基準を定めましたか（ベンチマーク、自己評価、等々）？		
評価プロセスの概略をここに書いてください:Outline your assessment process here:		

前の3つのセクションは、制度的アンチレイシスト活動計画をまとめるときに考える必要がある問題に対し、精通するための十分な情報を提供していたはずである。次からのセクションは、様々な組織の組織的な面を考慮するアンチレイシスト活動計画の構築を考えさせるものになる。

4.2 組織の範囲 The Organisational Areas

ツールキットのこのセクションは、一連の組織的領域へと分解されている。それにより我々が望むのは、組織の活動と機能の複雑さと幅がカプセル化されることである。

計画に含まれる「人種」と民族の地位とどこに格差が生じるかを考えるため、検討する初めの領域は、教育機関における**機会均等活動と計画の本質**である。

その後、以下の項目に移行する。

- 雇用
- 学生募集と雇用への移行
- 教育と学習
- 研究
- 契約と購買
- 外部の事柄

4.3 高等教育機関における機会均等 Equal Opportunities in the HEI

全ての組織は、今日では、文書化された閲覧可能な機会均等声明を持っているべきである。その声明はまた、組織的若しくは個別の部門や部署のレベルにおいて、計画された行動に支援されるべきである。もし、行動計画と声明において「人種」と民族に関する制度的方針に何らかの不足があれば、「**人種関係（改正）法 2000**」のもと、それらは直ちに取り組みねばならないだろう（**セクション 3.1 参照**）。それゆえ、組織の機会平等文書を検査することは、「人種」と民族周辺の問題に関して、自らの立ち位置を評価すること、そしてその後どのような行動がとられるべきか考えることに着手するための最も良いスタート地点である。

高等教育機関における効果的な機会均等活動計画は、様々な組織によって検査されてきた（例えば、高等教育機関雇用協会(UCEA)、大学教職員組合(AUT)、大学職業機会委員会(CUCO)）。この領域における文書調査と助言と支援は、暫く前から利用できるようになった。

リーズ大学での機会均等の調査は、幅広い様々な部門と部署をまたぎ、良い実践と悪い実践の複数の例を見つけだした。個々の機関において機会均等関連の問題の計画と組織が、どのようにし追及されてきたかに依存することは、一般の問題と、特に人種の問題において機会平等が考えられてきた程度を示すだろう。リーズ大学で、個々の学校、学術部門、そして管理部所は、彼ら自身の活動計画を作成し、大学の一般的な声明と解説を支援するための調査報告書を作成するように依頼されていた。この活動は、何が行われ、何が行われていないかを立証するために、利用すべきたくさん証拠があることを意味した。リーズ大学でのこれらの計画の検査は、人種平等の実施運用が、多くの学校、部門、部署にわたり、不均一で無計画で矛盾していることを発見した。非常にはっきりとした建設的な機会均等と人種平等戦略の概念を持つ部門や部署もあったが、単に性別、障害、民族の「メーキャップ」を記述することで満足しているような部門・部署もあった。

活動をしないことを含む活動計画は受け入れられない。

個々の組織の部門と部署が、彼らの計画、方針、手順を自分の物とすることは重要ではあるが、我々は、機会均等化事務所が、活動計画がカバーすべき様々な問題の**テンプレート**を提供することを推奨する。テンプレートには次のようなものが含まれるかもしれない。

- これまで成し遂げられてきたものの証明
- 特定のゴールに向けたスケジュール。それらのゴールを達成するための職員の割り当て。
- 現実的な締め切りの設定。
- どのように機会均等活動が全ての職員に伝達されるか。
- 前向きな行動戦略
- 目標設定
- 機会均等を流れに組み入れることが如何に部門/部署/組織にポジティブな効果を持つかについての声明
- はっきりした透明性のある組織としての対応に個人が参加することを拒むべきである。（法相と罰則など）

勿論、機会均等は性別、障害、宗教、年齢、非正規か正規か、性的嗜好の様な広い範囲の問題を民族性と同様に含む。（**セクション 2.4 も参照のこと**）しかしながら、リーズ大学での我々の機会均等方針と活動計画の調査は、「人種」と民族が単一の部門や部署の協議項目の一部として、はっきりと操作可能化されることはまずないということを示した。

- 機会均等問題の応用性と重要性を強調することと計画に関して、我々は、組織がこれらの問題を職員が単純な管理の問題以上のものとして理解するように周知させるため、その（電子メール、ニュースレターなどの）資源に頼ることを推奨する。
- 職員の機会均等観察に関して、我々は、なぜ観察が重要かに関して、職員がそれらを管理の問題や負担以上の物として理解するように、明確に周知させるため、組織がその（電子メール、ニュースレターなどの）資源に頼ることを推奨する。これは、組織の立法上の責任を明確にすることを含む。
- 平等問題が、組織が「行う」全てのことの一部であることを確認するために、我々は高等教育機関に、平等が「独立して」起こるものであると仮定するよりむしろ、組織の方針と実践の全ての面にわたって機会均等を流れに組み込み続けるよう奨励するだろう。（独立した委員会の存在を通して）
- 以下の様なことの為に、我々はまた、高等教育機関が利用可能な基金を利用することを奨励する（例えば、「職員報償」基金等の様な）。
 - 十分に部門的そして管理的な部門の人種平等計画に資金を与えるため。

- 全教職員/学校/大学に対して、特定の平等と多様性出向に資金を与えるため。（例えば、存在する職員の利用可能な専門技能を利用し、平等と多様性の問題の計画と実行に正規や非正規で働かせるために。）

4.3a 声明と行動計画

次のテーブルは、「機会平等」に対する優先度と注目の一般的レベルに関し、組織における活動状況についての幾つかの鍵となる質問を尋ねるものである。

機会均等-鍵となる指標	はい Yes	いいえ No
1. 機会均等声明はありますか?		
証拠		
2. 独自の「機会均等」方針やアンチレイシスト戦略はありますか?		
証拠		
3. 鍵となる法律が方針に組み込まれていますか? (セクション 3.1 と 3.2 参照)		
証拠		
4. 組織の機会均等事務所・部門・職員は上級職ですか?		
証拠		
5. 全ての職員と学生はその方針によってカバーされていますか?		
証拠		
6. 組織の職員と学生は声明・方針・戦略を良く知っていますか?		
それを示すことはできますか?		
7. 方針は職員と学生に伝達されていますか?		
伝達戦略の概略を示して下さい。		
8. 方針は見直され、評価されていますか?		
証拠		

上の質問は、非常に基本的なレベルにおいて組織としてどのように取り組んでいるかの幾つかの指標を提供するだろう。殆どの組織が、最低でも、機会平等声明を持っている。しかしながら、多くは「人種」とレイシズムの特殊性を扱う独自の方針を持たない。

人種関連（改正）法に従うため、大学の様な組織は独自の「人種平等」声明を持たねばならない。

最低限、組織はその法的責任について良く精通していなければならない。人種平等委員会と平等要求団体は説明を用意している。法令の要約はまた、このツールキットの**セクション 3.1**と**3.2**で提供されている。

高等教育における雇用と民族に関するカーターCarter、フェントン Fenton、モドッド Modood の研究（1999）は高等教育機関の三分の一が人種平等方針を持たない事を発見した。リーズ大学では（他の多くの高等教育機関と同様に）一般的な機会均等声明はあるが、独自の人種平等方針は無い。

リーズ大学での我々の調査は、組織の機会均等声明についての自覚と精通度合が様々なレベルを示すことを明らかにした。例えば、大学の機会均等声明をあまり/全く知らないと主張する低級学術スタッフの回答者のかなりの部分を含む様々な学術スタッフのグループと対照的に、支援スタッフは声明に対してより精通している傾向がある。黒人及びマイノリティの職員がほとんど声明を知らないことに比例して、女性は男性より声明を良く知っている可能性が高い。自覚、精通、知覚についての明らかな多様性は、行わなければならない方針/声明の原理の、日常の運用と自覚への統合の度合を示す。

リーズ大学の研究：機会均等問題の認識

機会均等方針と、それらが持つ黒人及びマイノリティの職員と学生に対する効果に関して、幅広い態度と活動を、リーズ大学の研究は明らかにした。黒人及びマイノリティの職員と学生に対する機会と福祉における、良い機会均等方針が持つかもしれない可能性に対して、非常に前向きかつ熱心な職員がいる。しかしながら、一方では、組織の様々な部門、部署の中に、機会均等方針が現実の世界に何の影響もない紙の声明にすぎないと主張するような、敵意や無関心を示す職員もいる。職員は大抵、機会均等声明をよく知らないが、機会均等声明が何を意味するべきかについての雑な考えは持っている。声明とその重要性の基準についての自覚について、我々の質問に対する最も一般的な反応は、職員は単にその存在には気がついていて、それが何を述べるものかはよく知らないというものである。

人種平等とレイシズムに踏み込む前に、リーズ大学で職員に機会均等問題について話した時、大体において、これらの問題はあまり重要でないとして必ずしも認められるものではなかったことは明らかだったが、にもかかわらず部門や組織の日常的な運営という観点では、無関係であるか重要でないと思われていた。時々、これは、留意するには黒人及びマイノリティの職員や学生が少なすぎるためであるとされ、別のケースでは、「公正さ」と「平等」が、人々が通常行う「明らかな」問題であると見られていたからだった。

我々のインタビューと調査により得られた以下の声明は、様々な種類の職員の認識や態度を示すものである。

i. 方針を実践に移さないという感覚？

私は確かに、我々が機会均等方針を持つことが重要だと考えます、そして私を悲しませ、ある人たちにとってフラストレーションを与えるものは、それらを我々が前に進むための行動より、単なる方針として捨て置かれていることです。にもかかわらず、私はそれらが重要だと考えます。（上級学術職員）

ii. 機会均等問題の明白な優先順位の欠如

私は（機会均等に対する我々の態度が）ある意味で極めて全体論的であると思います。なぜなら、我々は確かに、特に英語にそれほど堪能でなかったり、素晴らしい文化的な自覚や国に対する理解を持たない多くの大学院留学生を扱っているからです。そのようにして、我々はじかに接触し、単に英国基盤でない幅広い接触基盤を持っているのです。だから、私は様々な機会均等問題を持ち出す必要があると思います。何人かの職員は組合のコースを受けているのです。私はそれが何というのかはよく知りませんが、留学生の文化的自覚を扱う何らかのコースを受けています。それがそのコースだと私は思い…（上級管理職員）

iii. 機会均等事務所/仕事量のネガティブな認識

機会均等方針の私の全体的な扱いは、全く、ちょっとばかり腹の立つものだ。「去年のあなたの提案に従い何か変わったか」というアンケートを受けたが、私が去年何を言ったか思い出せない。「人種的マイノリティなどの出身であるかもしれない新人職員を任命しましたか」、私にはそれがまさに、とてつもなく官僚的な押しつけに思えます。人事部に悩まされるまで、私はそれを一方に偏らせる傾向がある。だから、それは本当に私にとって、明らかな声明または、私にとって明らかである物に思えます。そして沢山の事務仕事がついてくるのです。（上級管理職員）

この多くを私は人事部に命じられた事務仕事によって延期してきました。良くは知りませんが、政治的正しさの観念論として出てきただけです。そしてそれは、大した意味は無いんです。（上級管理職員）

これらの反応は、職員が機会均等方針と実践に対して示すかもしれない態度の幾つかをとらえている。職員の中には、方針は不十分であり、それゆえこの領域での何らかの更なるアクションを支持し歓迎すると感じる者もいるかもしれない。しかしながら、機会均等活動と計画は、追加の管理的な負荷にすぎないと信じる者もいるかもしれない。この負担という認識（発言 No.3）は、実際、意味ありげに誇張されている。実際、リーズ大学の機会均等事務所は、年に一度しか情報を聞くために HoDs(Head of Department? 部門長?)と接触していない。「官僚的押しつけ」は、それゆえ、公正な軽い意見である。機会均等問題を扱うことに対する後ろ向きさは、何人かの職員には知覚され、それゆえ、事務仕事の様子が単に火種となるこれらの問題に対する重大な敵意の兆候として見られるかもしれない。そうした、不必要に機会均等管理業務に悩まされていると既に信じた職員達は、どのような更なる活動も、支援

しようとは必ずしもしないかもしれない。そうして、職員が問題を真摯に受け止め、断固として行動することを確認するための組織の戦略は、明白で理解しやすいものである必要がある。高等教育機関は職員達が以下のことを満たすことを確認する必要があるだろう。

- 明らかに関連する情報を伝えること—なぜこの活動が起こっているのか？
- 明らかに関連する結果を伝えること—何が起こるべきか、そしてなぜこれらの結果が望ましいのか？
- 明らかに人種関係(改正)法 2000 に対する組織の責任を伝えること。

明らかに、方針に対して機能するため、それは慣習の中に組み込まなければならない。教育機関はそれが実際に起こる範囲に取り組む必要があるかもしれない。方針と実践の間の実際の結びつきを評価することは、2種類の方法で達成されるだろう。

- 学術及び管理部門のトップを任意抽出してインタビューすること。（セクション 5.1 参照）
- 電子メールや郵便による調査の使用。（セクション 5.1 参照）

4.3b 機会均等スタッフと部門 Equal Opportunities Staff & Units

サラ・ニール Sarah Neal の 1998 年の高等教育での機会均等方針の研究は、部門内で機会均等問題が軽視され、抵抗を受けていたことについて注目された。一つの問題は、機会均等事務所と機会均等スタッフの地位と力だった。もし機会均等事務官が非常に低いレベルで任命されていたら、そして地位や力が与えられなければ、階層的で地位的運用をされるシステムにおいて、機会均等人員が彼らの目的を効果的に追及するのは難しいだろう。（ファーリッシュ Farish など（1995 : 33）参照）

職員達が機会均等方針の狙いと目的を受容するところでは、職員の地位におそらく問題は無いだろう。しかしながら、機会均等が抵抗と反対に見舞われるところでは、率先して変化を押し通すことが出来る機会均等職員の能力は、上級学術・非学術職員に「立ち向かう」力の不足により妨げられるかもしれない。

教育機関のアンチレイシスト活動と「人種」平等活動に対する責任者が、内部か、少なくとも機会均等部署や事務所に関連していることが最もありそうだ。その場合、教育機関は以下の問題を心に留めておかねばならない。

- どのレベルで機会均等職員が任命されている？
- どんな執行力を彼/彼女は持っているか？

- 組織の機会均等委員会/ワーキンググループ/等によって彼/彼女はどれだけ多くの支援を与えられているか？
- 機会均等問題の為の支援が機会均等職員を通じて管理されるなら、問題に対してどれだけの「権利」を個々の部門や部署が持つのか？

4.3c 機会均等トレーニング Equal Opportunities Training

機会均等周辺の問題について、誰がトレーニングを受けるべきかは組織ごとに異なるものである（セクション 3.12 もまた参照せよ）。そのようなトレーニングが効果的かどうか、そして態度と知覚の観点からそれが実際に違いを作り出せるかどうかに関して様々な角度からの意見がある。効果的な観察と評価の手順なしに、勿論、職員の受けるトレーニングが、任命、昇進、評価、ハラスメント、管理そして職員と学生達の間の人間関係の様な問題に何らかの現実の影響を与えるかどうかを確認するのは難しい。観察はまた、トレーニングと結果を結び付ける手助けをし、トレーニングが適切かつ様々な職員が担当する様々な種類の仕事に基いているかを確認する手助けをするだろう。

リーズ大学での研究（セクション 4.3a を参照のこと）に貢献した幾人かの職員の中での機会均等トレーニングの認識は、それが単に職員に、インタビューの過程の中で例えば、尋ねるべきでないことと考慮すべきでないことを説明することで決まりを破らないことを助言するものだった。しかしながら、機会均等の実践を、任命の過程以上の事を知らせるものとして見ることは、とくに重要であるとは思われていない。我々がこのことを「アンチレイシスト」トレーニングの問題として進めるのであれば、これらの問題が「任命」や「入学」を超えた影響力を持つことは明らかである。

考慮すべきいくつかの問題：

- 現在、組織によって提供されている平等と多様性のトレーニングは何を達成すると思いますか？
- 様々な平等と多様性に対する問題に対する自覚と感受性の適切なレベルはどのようなものだと思いますか？
- どのような種類の情報が含まれますか？（文化的感受性、宗教問題、性的嗜好、障害、階層、性別、民族性、レイシズム）
- 平等と多様性のトレーニングは、任命委員会で職員に適用されるように見えるだけですか？
- 実際に組織において平等がどのように機能するかについての情報をスタッフは与えられますか？（情報、例えば不満をおこさせること、誰が責任者か、等々）

- 今現在、トレーニングは組織によってどのように提供されていますか？長期戦略の一部として結果に結び付けられていますか？

リーズ大学研究：機会平等訓練の認識

リーズ大学において、任命プロセスに関係する全ての職員は、機会均等訓練を受けることを要求される。下に記した発言は、トレーニングに関して、彼らがそれを何らかの効果の度合いを持つこととして見るかどうか、職員が抱い感想の幾つかを示している。

…それが差別的だとして非難されるような状況に、大学は決してはまらないことを確認することは、前向きというよりむしろ、受け身のトレーニングだ。機会均等を大学や学校、部門にとっての機会だと見るのであれば、それはつまり、部分的には、その受け身のやつを最初にしなければならないとき、人々を訓練することは大変な仕事だからだ。その時にあなたが前向きになれるかどうかは資源の問題で、大学には資源が欠けている。
(上級学術職員)

…それは有益なものでした。なぜなら、単に二つの物を提起した…2, 3の問題を提起して、それはあなたに考えさせた。お分かりと思いますが、それは、あなた自身の内側とあなたが物事をどのように見るだろうかということを見させたのです。人々が信じることや、背景、そして私が格差かもしれないと考えるのと同様な視点で、それはあなたを教育するといった類のものではなかった。…限定された知識は、完全な知識より悪いものです。そしてあなたは、確かなものと確かな方法を仮定するかもしれない。(上級管理職員)

それは役に立ちました。状況を悪くすることに対する罰則について、非常にたくさんの強調がありました。状況を正しくするための最良の活動についての強調よりもね。手続きを正しくする方法を言うことは難しくありませんが、例えば、どうすれば実際にレイシズムを根絶できるかを言うことは難しい。(上級学術職員)

上のコメントは、機会均等トレーニングの経験は、ある人が有効だと思えば、期待に添わないと思う人もいるというように、様々なものであることを示唆する。このツールキットの目標に対して、機会均等トレーニングが、アンチレイシズムと人種平等の問題に対する注目と言う観点で評価されることは重要である。教育機関は現在、人種平等の促進の為の法的要求(セクション 3.1も参照)を抱えており、これはトレーニングの必要に組み入れられるべきものである。以下の物に、教育機関がトレーニングの必要を満たす要求がある領域は含まれるかもしれないが、これに限定されるものではない。

- 人種関係改正法はどのように教育機関の方針と実践に影響を与えているか。
- 人種関係改正法と問題の調査
- 教育と学習の戦略における多様性に対する反応。

- 人種的ハラスメントの確認と理解と取り扱い。
- 教室でのレイシズムの管理。
- 雇用における人種平等戦略の発展 - 前向きな活動の理解。

4.3d アンチレイシズムと人種平等の運用可能化 Operationalising Anti-racism & Race Equality

リーズ大学での研究は、人々の機会均等に対する一般的な理解の中に「人種」とレイシズムの問題を置いた。機会均等問題、計画そして戦略は、職員達との我々の議論が「人種」とレイシズムの特殊性に移る前に機会均等の周囲の一般的な問題で始まるように、「人種」とレイシズムの周りの何らかの議論が起こる場所になりがちである。

以前の研究(例えばニール Neal (1998)とバード Bird (1995)を参照)に関連して、我々は「人種」問題がかなり低い優先順位になりがちであることを発見した。せいぜい、彼らは見た目を繕うだけのよう言及し、最悪の場合、全く考慮しない。

しかしながら、人種関係(改正)法 2000 は、組織に、この低い優先順位をもはや続けないことを確認するように義務付けてきた。(セクション 3.1 参照)

リーズ大学の研究からの以下の発言は、キャンパスでのレイシズムや人種平等の問題に取り組む過程において、職員によって示されるであろう、態度の障壁の例を提供する。これらの障壁は、レイシズムと人種平等の問題を職員に真剣に受け取ってもらい、臨機応変かつ適切に行動するようになるときに、障害物となる。これらの発言は、リーズ大学にて、職員の人種平等と差別の認識についての質問に対して発せられた。

i. 問題じゃない。大学はリベラルな環境だ

私は、御存じでしょうが、明らかにリベラルだと思います。そしてあなたは、大多数の人はそうだったと思うかもしれない。アカデミックな気風は実際レイシズムに進む傾向は無いし、それはより平等になる傾向がある。なぜなら人々は心を他の何かに対抗するものとして見るからで、それはとても良いことなのです。いかなる性質の平等にも、大学でそれほど問題があるとは私は思わない (上級管理職員)

大学が「リベラル」で、開かれた環境だという確信は、一般的で、一つの核心である。そしてそれは、このツールキットの著者たちが、他の部門で平等と差別の問題に立ち向かうためにとられる行動と精密な検査を高等教育部門が免れるのを助けてきたと信じているものだ。上記の上級管理職員（白人男性）の声明は、高等教育機関に置いて平等問題が他のところよりもより重要でないことを示唆する態度的障壁の例である。体と心の区別は面白い例えだ。まさになぜなら、レイシストの説は、心と体の間の結びつきを明白にする。この高等教育機関をリベラルな空間と知覚することは、職員達が、レイシズムと差別と闘うための戦略に率先して参加するのに気が進まないと思っていることを意味する。なぜなら、彼らは実際、それが問題だとは思っていないからだ。

ii. 他と比較すれば問題は取り上げるまでもない。Less of an issue than elsewhere

大学はリベラルな環境であると思う。そして、再びこれは特定の環境で如何に確かな問題が解決するかに帰着するのだと思う。そうして例えば、人種平等は大学の環境では他の労働環境と比較して重要な問題でないかと想像するかもしれない。それが問題ではないと言っているのではない。我々は警戒するべきではないと言っているわけでもない。しかし私は大学においての私の認識は、それが問題にするほどではないということだろうと考えている。おそらく、それは一部は我々がオフィスでする仕事のせいなのだろう、そしてそれが私の認識だ…ある意味では、それは全く問題ではない。なぜなら我々は単に我々の顧客と多くの異なる国々からの人々を扱っているだけで、それまでのことなのだ…そのようにして、その立ち位置から、それは問題では無く、おそらく私は大学全体でもそれほど問題ではないと言おうとするだろう。それは悪いことかもしれない。そこには問題があると示唆するような法廷に大学をつきだす人々のケースがあったことは疑いがありません。(上級管理職員)

上のコメントは、別の上級管理職員(白人男性)によるもので、最初の物と似ているが、高等教育機関と他の組織の比較をしている。再度、高等教育機関は、「人種」や人種平等問題が他の職場と比較して、はるかに軽い問題であるリベラルな環境だと認識されている。面白いことに、例えば雇用についての有効なデータは、これがそうではないことを示唆している。高等教育機関は、心配になるほど「人種」と性別のカテゴリを通じて看過できないレベルの分離を示す。その場合、例えば、白人女性が管理部門と事務部門の大多数を占める高等教育機関で、白人男性が学術的な地位の大多数を占めることになる。黒人とマイノリティの男女たちは、低い代表性を示し、非常に多くの黒人及びマイノリティの職員が、低級な地位や機関契約への集中が見受けられる。(カーターCarter、フェントン Fenton、モドッド Modood (1999)、エリオットメイジャー Elliot-Major (2002) 参照)しかし、この特定の職員が、職員はそれでもなお警戒すべきだと信じている。彼はそれでもなお非常にはっきりと、他の労働環境と比較して、これらの問題をより重要なものでないと見ている。

iii. 責任のすり替え Displacement of responsibility

私が思うに、難しいのは、我々が適用する人々の範囲が狭いため、広い意味での機会均等は幾つかの意味では既に消えうせてしまったことです。私の言っていることが分かりますか。これが多分傲慢さと先入観だということでは無く、私は、彼らがインタビューの場に着く前でさえ彼らが差別されてきたということを我々は差別しているのだと見ているわけではないのです。(上級学術職員)。

どんな機会均等問題に対しても直接的に取り組むことで、部門は非常に多くの問題を抱えているように思います。そしてこれは、非常に大きなフラストレーションを引き起こします。実際、差別でない明白な不均衡の領域はたくさんあると考える機会均等委員会は少なからずあります。…しかしまた、それらに取り組む方法は部門の力量と権限を超えるように感じます。それらは、本質的に、大学の問題ですらなく、高等教育の問題なのです。このようなことについて、非常に多くのフラストレーションの感覚があります。我々が、不均衡、必然的な不公正さでは無く、機会の不足が存在するのを見ることが出

来るという点で、そして、我々が実際にそれについて何が出来るかわからないほど集中化されたシステムの中に我々ははまりこんでいるのです。(上級学術職員)

私が言えるのは、アジア系、カリブ系、ポーランド系や存在する様々な移住者のコミュニティの学生をより多く見たいということです。そのようなもの全てをです。しかし、ちょうど窓の外を眺めることによって、あるべきだけの多くの黒い顔は無いということで、私は完全にはそれを受け入れないでしょう。それゆえ、リーズ大学はレイシスト的であり、また制度的レイシズムが存在するのです。私は、間違った棒を使っているのだと思います。それはあまりに単純で粗雑な方法です。あなたは、その状況を作り出すものが何かに取り組む必要があります。そしてそれらが組織のコントロールの中にあるかどうか…私にはわかりません。しかし、私は、単にリーズ大学がレイシスト的であるに違いないなぜなら十分なインド系の顔が見れないからだと言おうとするよりも、人ははるかに広い文化的問題を見たいのだろうと思います。(上級学術職員)

リーズ大学での平等とレイシズムに関する問題に対する一般的な反応は、大学の外に問題が横たわっていることを議論することであり、そして暗黙のうちに高等教育機関はそれ自体、社会における機械と平等の幅広い不足の被害者だとほのめかすことだった。この第三の認識は、そのように、高等教育機関それ自体が差別するものではないが、差別はポストに対する潜在的な候補者と学校の課程に対して応募する潜在的な学生にすでに起こっているということだとほのめかしている。この責任のすり替えは、前に示した例と同様に、大学は平等と差別の質問の問題を抱えていそうではないと示唆している。しかしながら、上のコメントはまた、職員達が特定の環境で不平等と差別を操作する様々な方法について考えをもつことに困難を感じ、もし彼らがまさに彼らが認識するが取り組むことが出来ないと感じる不均衡に取り組もうとするなら、情報と指南を必要としていることをほのめかしている。

iv. 比較データの不足…何と比較して大学は典型的でないのか? Lack of comparative data ... compared to what is a university unrepresentative?

…難しいのは、我々自身と誰を比較するのかがわからないが、知ることが役に立たない…というのは、学生の5%がアジア人で、彼らが予測するより少ないかがわからない。それが国家プールと比較されなければならない国家プールと比較することは、無駄です。(対象地域)…その上、民族性に対して、本当の問題は、我々がどんな公式の統計も持たず、我々は、我々自身と比べるべきものを知らないことだ。正しい比較とは、私が思うに(対象領域の)学位を請求する全ての学生だと思う。何らかの背景を持つ学生達が、他の学生より請求しがちであることに気がついたので、我々にとって実際のベンチマークは、国内の他の(対象領域の)学位を請求する他の学生を判断することにするものだろうと思う。私はどんな統計があるのかわからないし、それらが使えるものなのかもわからない。…しかし、さらに我々は我々の学生に対する統計を持たず、我々にとって判断するのが非常に困難だ。(上級学術職員)

我々がここに提供した殆どの例が、受け身の物として描写され、そしてこの受動性に対する理由は極めて明らかだ。人種平等と差別についての質問に応じた職員に聞くことは、彼ら自

身の個人的態度と実践に対する暗黙の攻撃として、当の職員によって理解されるかもしれない。このようにして、アンチレイシストと人種平等戦略の成功した制御可能化に対する防衛的障壁は、考慮されなければならない。

これらの理由により、もし、組織が建設的にアンチレイシズムと人種平等手法を操作可能化しようとするなら、コミュニケーションと相談は有効である。職員達は、組織が追求することを選ぶいかなるアクションについても理解し信じるために必要な情報を与えられる必要がある。これは、どのような観察の結果も有効化され、いかなる行動も状況の中に取り込まれるべきであること意味する。

相談と結びついた適切な**情報**の職員と学生への**伝達**は、制度的アンチレイシストと人種平等戦略に対するより多くの**参加**と支援と計画へと導くべきである。

要約 Summary

このセクションでは、我々は高等教育機関における、アンチレイシストと人種平等活動戦略に対するより広い文脈を考えた。初めに、高等教育機関の機会均等声明と活動計画に関する問題を見ることによって、第二に、高等教育機関の機会均等人事部と係員を考えることによって。第三に、機会均等訓練に関する問題を挙げることで、最後にアンチレイシスト及び人種平等戦略の操作可能化に関する重大な問題に取り組むことで、我々はこれを為した。

我々は機会均等から始めた。なぜなら、これはおそらく、アンチレイシズムと人種平等に関するイニシアチブが流れ出るだろう組織の中のもっとも概念的で戦略的な「空間」であるからだ。

続くセクションでは、我々はどのようにアンチレイシスト実践と人種平等問題が高等教育機関の雇用に影響するかを考えるだろう

4.4 雇用について Employment

高等教育機関における雇用と、黒人及びマイノリティの職員達の問題は重要性を増しつつあり、特に以下の大学関係者が大学に対して人種差別を強く主張したケースと高等教育機関に入学する黒人及びマイノリティの学生（カリブ系黒人、パキスタン系、バングラデシュ系のバックグラウンドをもつ学生を例外として）の人数の継続的な成長において、非常に明確になった。この組織的領域は募集と任命だけでなく、昇進や職員支援の周囲の問題にも見受けられる。教育機関にとって任命手続きに取り組むのは一つのことだが、募集と任命の課程の中に秘められ促進された原理が、職員の昇進と彼らの一般的な幸福に対して実施されるのを確認するのは別のことだ。

1999年にジョン・カーター John Carter とスティーブ・フェントン Steve Fenton、そしてタリク・モドッド Tariq Modood は、高等教育における民族性と雇用の関係に注目した研究を提示した。彼らは、それらの実際に「人種平等」方針を持つ組織において、雇用に関する鍵と

なる領域が常に取り組みられているわけではないことを見出した(1999: xi)。この研究は、また、任命、昇進、そしてハラスメントに、かなりの問題点が挙げられたという職員調査を含んでいた。彼らは、大体 25 パーセントの黒人及びマイノリティの大学関係者が、彼らは個人的に仕事に応募するプロセスに置いて差別を経験したと感じていることを発見し、この数字は英国系でない黒人及びマイノリティの間では 30 パーセントに上昇した。15 パーセントは、昇進について同じように感じ、殆ど 20 パーセント（人種的ハラスメントをより経験しがちな黒人及びマイノリティの女性を含む）が、何らかの種類の人種的ハラスメントを職員や学生から受けていた(1999: 48)。

1999 年の調査で以下のことがわかった。

- カリブ系黒人、パキスタン系そしてバングラデシュ系の人々は学術系の地位において、かなり過小評価されている。インド系は、大きな比率を占めるアフリカ系黒人、中国系そしてアジア系に対して、わずかばかり数が少ない。
- しかしながら、これらのカテゴリの中で、女性の地位はより悪い。
- 黒人及びマイノリティの職員達は、明らかに期間雇用になる傾向がより高かった。
- 黒人及びマイノリティの職員達は、明らかに、上級職、特に専門職になる傾向が低かった。（1999 : 65）

これらの発見は、データの検査とおおよそ 6%の学術職員が黒人及びマイノリティのグループ出身であると記録されていたリーズ大学での調査によって確認された。しかしながら、利用可能なデータによれば、黒人及びマイノリティの職員は全ての職員達の 3 パーセント以下を占めるにとどまっている。リーズ大学の調査から得られた以下の発言は、職員を指名し最終選考者名簿に載せる過程において考慮されるべき問題の種類の指標を与える。

もし黒人及びマイノリティの候補差が公平に扱われようとしているなら、どのように任命が為されたか、広告が、最終選考者名簿への登録がそして面接が為されたかについての質問は、厳格な考査を必要とする。リーズ大学研究に対して、一人の職員が、例えば次のように書いた。

*我々の積極的関与を促すだろう新聞広告による、少数民族をバックグラウンドに持つ職員を募集するためのいかなる試みもなされなかった。…私個人の知識によると、アジア系は最終選考リストから除かれてきた。就労経験の証拠として、家業を手伝ってきたアジア系の応募者は、何もしてこなかったように見なされる。
(男性、支援職員)*

これらの態度は、大学の多くの部門で一般に行われているものではないかもしれないが、しかしながら、その発言は確かに、任命委員会によって評価される技能と経験と職員候補の中に彼らが捜している基準がどんなものかについて、明らかな問題を提起する。

4.4a 任命/募集 Appointments / Recruitment

米国で行われた研究は、英国の職員に関係する米国の大学に影響を及ぼす同様の問題を強調する。アメリカの少数民族のキャリアの類型についてのオーティズ Ortiz の調査は、カーター Carter、フェントン Fenton、モドッド Modood の研究（1999）の様に、これらの職員達は、典型的に、過小評価され、低級職か低評価の教職に配置される傾向があった。これは勿論、昇進に対する多くの示唆をもち、そしてそれは次のセクションで見られるだろう。大学全域にわたり、何らかの地位に対する黒人及びマイノリティの男女を任命することの問題、特に上級職務に対する問題は、重要なものだ。任命することは、新鮮な考えと新たな視点を組織にもたらすだろう。異なるグループからの組織の認識を改善し、他の黒人及びマイノリティの職員、学生、専門職に大学をキャリアや学習過程を追求するための魅力的で協力的で前向きな場所として見るように奨励する。

組織の中に、なぜそれほど少ない黒人及びマイノリティの人々しかいないのかの説明を提供するときに、人々が使う理由には様々だ。この問題に対する正当化は、多様だが、通常、次のようなものに集約される。

- 最終選考リストに十分な数の経験や資質のある有効な候補者がいない。
- そもそも彼ら（少数民族）はその仕事に応募しない。

これらの正当化は注意深く検討されることが必要であり、組織は募集可能な十分な数の適切な資質のある職員がいないというのが本当かどうか、または無数の理由にののために、適切な資格のある黒人及びマイノリティのスタッフが組織で働くために応募するのをやめるかどうかを考える必要がある。

任命：指標	はい Yes	いいえ No
組織は黒人及びマイノリティの人々に、全てのレベルにおいて職に応募するように奨励していますか？		
証拠 Evidence		
職務記述書には、潜在的応募者に対し「平等」特に「人種平等」に積極的に関与する必要についての言及がありますか？		
証拠 Evidence		
職員の最終選考リストに含めることや、面接をすることと任命が「平等」、特に「人種平等」に関する「最良の実践」の全ての側面を具現しますか？		
証拠 Evidence		

契約は「平等」特に「人種的平等」とアンチレイシズムに対する積極的関与についての契約上の義務を含みますか？		
証拠 Evidence		
新人募集に携わる職員は、「人種」と民族性に関する問題について適切に訓練されますか？		
証拠 Evidence		
あなたは任命プロセスを観察・評価し、記録を保持しますか？		
証拠 Evidence		
あなたは、任命を行う過程で、前向きな行動戦略を理解して使いますか？		
証拠 Evidence		
人々の多様な集団に達するように、広く広告していますか？		
証拠 Evidence		

セクション 3.6、3.7そして 3.10 も参照のこと（前向きな活動、目標設定、観察、良い実践）

4.4b キャリアを積むこと/昇進

学術職員たちの観点から、黒人およびマイノリティのスタッフは、しばしば彼らの民族性について前から存在する一般的な思い込みに関係する分野に集中する。

米国での昇進に関するオーティズ Ortiz の研究は、黒人およびマイノリティの男性たちもしくは女性たちが、極めて上級学術レベルにおいて少数であり、定休学術レベルにおいても少数派であり続けていることを立証した。

リーズ大学で試みられたインタビューで、黒人およびマイノリティの職員たちが、彼らの任命プロセスが公正であると感じているにもかかわらず、それでもなお、彼らの昇進の見通しとキャリア形成は有望ではないという懸念を示したことを明らかにした。彼らの認識は、彼らより同等か時には劣っている資格しかない白人の職員が好まれることで、彼らは除外されてきたというものだ。これらの懸念は、カーターCarter、フェントン Fenton そしてモドッド Modood の報告書（1999） のにおいて文書で提供されたものを反映している。組織は、職員のキャリア構築を観察し、黒人およびマイノリティの職員の発展が抑圧されるような範囲を確証しようとするべきである。

組織が見るべきひとつの領域は、昇進のための基準を満たすため、はっきりとしたプロセスと必要性がある範囲である。たとえば、**透明性があるか？**

制度的な観察の結果は、昇進基準がほかのグループに損害を与えて特定のグループを重用することを明らかにするか？

ほかの質問は、すべての職員にとって利用可能な、そして黒人およびマイノリティの職員が、彼らが現在少数派であるような分野において、訓練し資格を身につけるなどのことを奨励するような範囲の利用できるトレーニングの機会に関するものである。

キャリア構築：指標	はい Yes	いいえ No
黒人およびマイノリティの職員の昇進及び発展に対する何らかの潜在的な障壁を認識したことがありますか？		
はいの場合、それはどのようなものですか？		
査定システムは適切ですか？		
はいの場合、それを説明して下さい。		
それは透明で開かれたものですか？		
はいの場合、どのように透明で開かれているかを示してください		
職員たちは、彼らのキャリアの予想と現在の仕事の出来に関して定期的なフィードバックを与えられますか？		
はいの場合、そのプロセスを説明してください。		
適切なモニタリングシステムはありますか？		
はいの場合、説明してください。		
職員は評価され、そして評価されているように見えますか？		
はいの場合、どのように評価されているのかを立証してください。		

4.4c 職場でのハラスメント、いじめと地位

職員や学生に対するハラスメントといじめは組織にとって、多くのネガティブな含意を持つ（セクション 3.5 も参照）。それは以下のものにつながるかもしれない。

- モラルの低下
- (学生と職員の) 定着率の低下
- 成績、実績の低下
- 欠勤、欠席

職員と学生の個々の幸福は、ほかの職員や学生によって、ともに彼らがハラスメントを受けたりいじめられたりするときに損なわれる。彼らは、鬱や不安、ストレスに悩まされ始めるかもしれない。そして、創造的に働き、自信を持って自己表現し、率先して働く能力を失うかもしれない。これは、個別の被害者だけでなく、個々の才能と技能がほかの人もしくは人達の活動によって抑制されているため、それらの利益を得ることができないので、組織にもまたネガティブな影響がある。

職員と学生達は、教育機関が彼らの不平や不満に、それらが発生したときに、十分に応えると感じる必要がある。彼らはまた、職場や学び舎は、安全で、彼らの幸福と保護に対する全体的な関心があるところだと感じる必要がある。

もし、職員や学生たちが、彼らの不満に対し、教育機関は十分に面倒を見たり時間をかけたりしていないと感じたら、彼らは法的手段をとるかもしれない。これは通常、個人の、または個々に対して関係するが、それはまた、ほとんどいつも、不満が最初に出た時に適切に行動することに失敗したために雇用者に対してとられる何らかの行動を含んでいる。教育機関に対するこの種の行動の示唆と結果は、非常に大きなものだろう。(大学職業機会委員会,1999a:4) 裁判所が、教育機関が実際、そのスタッフを保護し、彼らの不満を迅速かつ慎重に扱うという観点では怠惰だったということを示すのに成功すれば、その教育機関の評判は、大きく損なわれるかもしれない。これは、募集に対すると同様、「不十分」であると思われるような、その後、彼らの関心で働いていると認識しないような環境で働き続ける職員に対しても、含みをもつかもしいない。

ハラスメントといじめは、多くの形態をとるが、通常(いつもではないが)、人または人々は、その地位や力をほかの誰かを中傷するのにつかう。これは、例えば、上級職員が低級職員にハラスメントをしたり、職員が学生にハラスメントをしたり、学生たちが職員にハラスメントをしたりすることかもしれない。しかしながら、いくつかのケースでは、ハラスメントといじめは似たような地位の学生や職員にまたがって発生する。

このアンチレイシストツールキットの目的として、我々は、人種的ハラスメントに焦点を置いている。そしてそれは、肌の色や民族、国籍や「人種」のせいで個人に白羽の矢が立ち、**不快で不必要で一方的なふるまいの犠牲者**となるときにおこる。

しかしながら、人種的ハラスメントの中に、個人が「信仰」のせいで選び出される「**宗教的**」ハラスメントは含まれるべきである。これは特に、服装、例えばイスラム教徒、シーク教徒そしてユダヤ人のような、特定の品物によって示される目に見える「**宗教的アイデンティティ**」を持つグループに対して関係がある。イスラム恐怖症と反ユダヤ主義の周囲の問題は、ここでは特に重要だ。

人種的ハラスメントといじめは多くの異なる形態をとり、また、性別、性的嗜好、障害、年齢、階級そして宗教の問題と組み合わせるかもしれない。（セクション 2.4 と 3.5 参照）

制度的ハラスメント方針の目的は、ハラスメントに寛容でない文化を奨励し、そしてまた、もしそれが起こった時、迅速で公平な解決のための反応メカニズムを提供することだ。ハラスメントに取り組む上でもっとも重要な要素は、いじめとほかの形態のハラスメントが制度的に受け入れられないような文化に対するトップダウンの関与である。

（大学職業機会委員会,1999a:2） .

ハラスメントといじめの例には以下のようなものがある。

- レイシストジョークや発言（これらはまたレイシスト的かつセクシスト的またはレイシスト的かつ同性愛嫌悪的であるかもしれない）
- 失礼なしぐさや表情
- 決まりの悪いまたは失礼なコメント
- 人の仕事や仕事場に干渉すること
- 物理的な脅迫
- セミナーや指導における不公平な扱い
- 黒人およびマイノリティの学生の仕事に対する継続的な過小採点
- レイシスト的物品（本、電子メール、写真等）の展示や流通。これは、歴史的もしくは現在の出来事の偏見や侮蔑に満ちた表現を含むカリキュラム材料の包含を含むかもしれない。
- 脅迫、脅し、好ましくない電子メール
- 口頭の虐待（暴言）
- 不公平な作業分担
- 手当の差し止め
- ゆすりばかり

- 「人種的」または民族的由来に関する継続的質問

時々、（大学職業機会委員会 1,1999a：3 参照）文化的な自覚や感受性の欠如が、いじめやハラスメントが存在することの意識的な意図なくしてハラスメントと解釈されるかもしれない状況を作り出すかもしれない。そのようなわけで、職員が文化的・宗教的感受性の領域において、不注意に同僚や学生を怒らせたり動転させたりすることの無いように、適切に訓練されることは重要である（セクション 3.12 も参照）。

しかしながら、自覚の欠如や「文化的な非互換性」に頼ることが、個々人に対して、好ましくない、攻撃的で不安にさせる振る舞いに同僚や学生を会わせることに対する「例外規定」として使われるべきではない。非公式のアプローチ（調停など）が状況を整理することができてはならない。つまり、公式の行動が必要となるだろう。「文化的非互換性」がレイシズムと人種差別を覆い隠すために利用されてきたかをさらに読むためには、マーティン・バーカー Martin Barker (1981) の『新しいレイシズム：保守派と部族思想 *The New Racism: Conservatives & the Ideology of the Tribe.*』（London, Junction Books）を薦める。

教育機関がハラスメントやいじめに対する効果的で閲覧可能な服務規定と、仕事に対する尊厳を持つように見られることは必須である。リーズ大学研究のある参加者は、キャンパスでのレイシズムに関する質問に答えて次の様に書いた。

仕事の上での私の主な経験では、大学のハラスメント手順は、レイシズムについての個人間の経験の複雑さを扱うには厳格すぎると言うことです。そして、レイシズムの領域で、経験や理解を持つ人が少なすぎるのです。手続きは規則一点張り、大学を守ることに付いて枠にはめられ過ぎているのです。人事からのアドバイスを受けて感じることは、二人の個人の異なる経験や発言をどう取り扱うかについてではなく、私と大学がどのように両方の側からの非難に対しどう身をかかわす必要があるかでした。人々の調停よりリスク回避により偏っていました。アドバイスを求めるハラスメントを経験している人に対して、彼女が信頼できる上級職員を探している時に、私は大学の外の少数民族の方向を示すことしかできませんでした。実際、私自身を通して問題を考えてみると、内部の適切な人材の不足に対して、私は大学の外の誰かから内密のアドバイスを探しました。（女性上級学術職員）

リーズ大学での実際のハラスメントやいじめに対する手続きについての（上の）コメントは、他の回答者によって反響を呼んだ。ハラスメント方針と行動の手順とプレゼンテーションをまとめる際に考慮すべき問題である。もし職員達が、組織が、問題を慎重かつ建設的に純粋に扱うことより、法廷闘争を避けることにより興味を持っていると思えば、これは効果的な既存の（公式、非公式を問わず）ハラスメントに対する手順の実施と解釈に対する含みがあることになる。このことを念頭に置いて、教育機関は注意深く、どのようにハラスメント方針と手続きが全面的に伝達、実行されるかについて考える必要がある。

それ自体として、教育機関の主たる信念は、全ての職員達によって、不幸にしていじめやハラスメントが起こるってしまう責任の回避への傾倒よりむしろ、全ての形態のいじめとハラスメントに反対することへの参加として、明確に解釈されるべきである。

ハラスメントはまた、キャンパスでの行き過ぎた振る舞いや不寛容の形で起こるかもしれない。この種の振る舞いは、制度的な議論と学究的調査の精神の範囲を超える。そして、学生のグループが、彼らの政治的若しくは宗教的な交遊関係のせいで他のグループのメンバーによって脅されるような例に取り組む。こうした、ここに含まれるかもしれないような活動は、一定の人々が恐怖や不安を経験させるような文献の配布かもしれない。または、他の大学メンバーに恐怖や不安を持たせる視点が示されるかもしれない会議を組織することかもしれない。（リーズ大学のキャンパスの極右政党（BNP）を見てセクション 4.9b もまた参照）

教育機関が言論の自由と研究の自由の原理に対して約束しているが、いかなる活動（言論や出版）も人種や性別についての差別に関する法律に従わなければならない。例えば、人種的な憎悪への刺激は、法律によって禁じられている。大学副総長と校長による委員会,1998（キャンパスにおける過激主義と不寛容）は、大学は以下のことに対し、彼らの懲戒コード、規則、規則と一般的な力を使うべきであると明言した。

- 法の範囲内で言論の自由を保護すること
- 性別、人種、政治的、宗教的、個人的なものであろうとなかろうと、学生と職員を差別とハラスメントから保護すること。
- 脅したり、怖がらせ、不安にさせ、脅される正当な理由を与えたりするいかなる行動からも、彼らの職員と学生を保護すること。
- 暴力と、暴力、障害、治安妨害の脅しと他のいかなる非合法行動に対してもしっかりと行動すること。（大学副総長と校長による委員会, 1998: 9）

「言論の自由」の問題は、疑い無く複雑な問題だ。しかしながら、それは、法律が許す範囲でのみ保護される。リーズ大学では、極右団体英国国民党（BNP）は自らを「言論の自由」協会と称することで、リーズ大学学生組合と接触をしようと試みた。さらに、スラヴ・東欧学会部門の職員（彼は KKK の代表団との右翼会議に申し込むことを計画した）の活動は大学の権限の外側にあるように思われた。言論と研究の自由が呼び出され否定される複雑な経路を通り抜けようと試みることは、疑いなく困難で、教育機関に対して多くの問題を引き起こす。高等教育機関の立場で言論の自由を約束することは、**1986 年度教育法のセクション 43（Section 43 of the 1986 Education Act）**に盛り込まれている。教育機関（とその学生組合）には、法律の範囲内での言論の自由が組織のメンバー、学生、被雇用者そして外部講演者たちに確保されていることを確認することが求められる。教育機関には、（現実的である限り）その施設の使用は、個人やいかなるグループやその構成員にとって、第一に、個人やグループのメンバーの心情や視点、第二にそのグループ自体の方針や目的に関して、拒否されないことを確認する義務がある。

しかしながら、外部の講演者に関して、もしも大学が合理的に、講演者がその意見やその者が実際にしたことにより法を破ることを疑うのなら、大学はその会議に対して、妨害するか停止を命じるかもしれない。そうする必要がないとしても、（例えば、もし講演がレイシスト的であるなら）組織が講演者を止め損なうことは、人種的ハラスメントであると判断されるものに職員が曝されるかどうかの法的責任に基くであろう状況はありうる。（大学副総長と校長による委員会；17）

大学副総長と校長による委員会のセクション 43 に対するポジションは、しかしながら、これはキャンパスにおいて招かれざる講演者に対しては適用されないというものだ（例えば、単にイベントを開催するための場所をかりている団体や個人に対して）。教育機関は、公式な許可なくその施設を使うグループの視点に対して責任を負わないのかもしれない。しかしながら、それは職員と学生の幸福と視点、ことにレイシズム、人種差別そして人種的憎悪の扇動などの問題に関して、心にとめておくべきである。大学副総長と校長による委員会によると、そのような人々やグループなどを取り扱うことに関して、大学は言論の自由の問題にとらわれてはいない。（例えば、それは彼らが大学の設備を彼らの視点の演台として使うことを否認することができる。）

さらに、キャンパスにおいてレイシズムを取り扱うための法令は、1986年の治安条例の第三章（Part III of the 1986 Public Order Act）の中に見いだせる。そしてそれは、人種的憎悪に関する多くの罪を制定した。これは、（脅し、虐待、侮辱的な言動や振舞いや、脅迫的、虐待的もしくは侮辱的な書物の陳列などを通じた）人種的憎悪の扇動の意図を含む。公的な活動と私的な活動は双方ともカバーされる（大学副総長と校長による委員会 1998：12 参照）

効果的なハラスメント方針と対策の構築と実施について、さらに詳しい情報のためには、大学職業機会委員会（1999a）高等教育における大学のためのハラスメントガイドライン CUCO (1999a) *Guidelines on Harassment for Universities & Colleges in Higher Education*（ロンドン大学副総長と校長による委員会 London CUCO）参照

職場におけるハラスメント、いじめそして尊厳：指標	はい Yes	いいえ No
ハラスメント、いじめまたは尊厳についての職場方針はありますか？		
はいの場合は、明示してください		
あなたの組織の職員と学生はその方針を知っていますか？		
はいの場合、方針がどのように伝達されるかを示して下さい。		
何がハラスメントかと苦情を取り扱う手順に関して、職員にとって利用可能なトレーニングはありますか？		
はいの場合、どのようにするかを示して下さい。		

苦情取り扱いの手順は明解ですか？		
はいの場合、そのプロセスを説明してください。		
ハラスメントなどを取り使う手順は、敏感で公平かつ時を得た検討を提供しますか？		
はいの場合は、描写して下さい。		
組織には職員と学生に対して身元を明確に伝達するハラスメント相談者がいますか？		
はいの場合、どのようにするか示して下さい。		

目標例

- 特定のグループ(例えば、カリブ系黒人女性/男性、パキスタン系女性/男性)に注意を払い、黒人及びマイノリティのグループから新人募集の目標を定める。
- 黒人及びマイノリティのグループからの職員に昇進の目標を定める。
- 黒人及びマイノリティのグループからの職員に訓練の目標を定める。

前向きな行動戦略の例

- 地域のグループと組織に対して、その機関の欠員告示の配布。
- 求人広告の中に声明を含めることと、さらに、組織のアンチレイシズムと人種平等への積極手粋な関与を特に概説すること。
- 黒人およびマイノリティ向けの新聞、定期刊行物、雑誌に、求人の広告を出すこと。
- 特定のポストに対して必要とされる経験がどんなものかを見直すこと一同様に認められるものがあるか（例えば家業で働くこと）
- 特定の種類の訓練から利益を得るために、組織の中で過小評価されているグループをターゲットにすること。
- キャリア相談とガイダンスに対して、過小評価されているグループをターゲットにすること。
- ハラスメントといじめを受け入れないことに対する組織の積極的関与を公表すること。
これらの拡散は以下のことを通じて行われるだろう
 - 大学新聞、内部の回状等等のような組織内部の出版物の記事として。;

- すべての部門部署に明確に表示されたポスター
- 適切な職員の導入/発展/訓練集会での情報の包括

要約

このセクションでは、高等教育機関内の雇用の幅広い領域に対して、人種平等とアンチレイシズムの問題がどんな影響を及ぼすか考察した。我々は職場に関係する問題の幅に取り組む枠組みとツールを提供してきた。これらは、第一に、職員の任命と募集のプロセスを含み、第二にキャリア開拓と昇進の問題を含み、最後に、職場におけるいじめとハラスメントと尊厳の問題を含む。

任命のプロセスが一旦完了してしまえば平等と差別の問題が消え去るという考え方が正しくないと認識することは重要だ。もし人種平等とアンチレイシズムの実践が、教育機関を通じて明示されることになっているならば、職員が働く環境と有効な支援メカニズムの見直しと検討は重要だ。

このセクションでなされた仕事を利用することで、我々が学生募集と支援、雇用への移行の問題を見る次のセクションにおいて、それらの原理を頼りにするだろう。

4.5 雇用に対する学生の募集、支援と移動

大学での学生の要求は広く様々で、勿論、彼らの要求はその学習期間に応じて変化する。

それゆえ、大学においてレイシズムと人種平等に取り組むことは、機能の非常に広い範囲を考慮に入れる必要がある。これらは、入学、評価、そして進路相談やハラスメント、カウンセリングのような学生支援の問題を含む。

4.5a 入学

入学希望者が持つ大学との最初の接点は、通常、その広報物を通じてである。これらは、おそらく大学の入学案内か web サイトであろう。入学希望者はまた、大学を開放日などで訪れたことがあるかもしれないし、その教育機関に通う親戚や友人を持っているかもしれない。そしてこれは彼らの出願しようという欲求に影響を及ぼすかもしれないし、及ぼさないかもしれない。

リーズ大学での研究では、多数の職員や学生が、大学が圧倒的に「白」く、学術職員の観点では、圧倒的に白人男性が多いと感じたことが分かった。これについての理由は、複雑で様々であり、黒人とマイノリティの学生が差別を感じるかどうかを確認するために、制度的な奨励、応募と受容の手順に関して質問が為される必要がある。

リーズ大学に対する大学入学機関のデータの予備的な分析は、黒人及びマイノリティの学生が、全面的に、全体の学生数のおおよそ 5~8 パーセントを占めるということを示している。

- 1996/97 – 7.4%
- 1997/98 – 7.01%
- 1998/99 – 5.0%
- 1999/00 – 7.8%
- 1999/01 – 7.2%

この幅広い数字は、性別、障害そして他の要素の問題を考慮していない。この数字はまた、バングラデシュ、カリブ系黒人とその他の黒人からの非常に低い入学率を覆い隠している。

リーズ大学の多くの職員達は、「彼ら（黒人及びマイノリティの学生）」は応募していないか、単に入学資格を獲得していないか、問題は彼らがほとんどできないものについてだったと感じた。これは更なる調査なくして本当かどうか確認することが難しいケースだが、しかし、もし黒人及びマイノリティの学生達が、他の大学を受けることを選んでいるならば、なぜこうなるかもしれないかの理由は調査される必要がある。理由は、疑い無く様々で複雑なであり、勿論、学生が活発に、彼らの必要や要求にあった課程や環境の種類について前向きな選択をすることも含む。しかしながら、なぜ黒人及びマイノリティの応募者が特定の教育機関を選ばないことについては多くの様々な理由があり、それらは以下の物を含む。

- 入手可能な文献は、黒人及びマイノリティの職員と学生の前向きで非排他的（融和的？）なイメージを欠いている。
- その組織が、「白」く「中流的」で「我々向けでない」と認識されている。つまり、歓迎されていない。
- 開放日にネガティブ若しくは冷淡に扱われた経験
- レイズムによる親類や友人のネガティブな経験
- 利用可能な課程が学生達の経験や要求に対して、関係ないものとして見られた。

広報文献

将来の学生に送付される文献に関して、組織は以下の質問に留意したがるかもしれない。
(セクション 4.9 も参照)

- 入学案内所やチラシや小冊子の中で、なにが評価され、何に促されましたか？
- どんな種類のイメージが、特権とされ、優先され、そして含まれますか。

- その文献は、黒人およびマイノリティの職員と学生に対してポジティブで非排他的なイメージを含みますか？
- 最低限、機会均等についての声明が含まれますか？
- どのような種類の課程が利用できますか？
- 組織は、特にそのコースとプログラムを提供しているときに、黒人およびマイノリティのコミュニティを標的にしますか？

開放日 Open Days

どのように組織や個々の部門が、将来の学生に対してそれ自体を「代表」するかに関して、組織は以下の質問に留意したいかもしれない。

- どのように開放日が組織されますか？
- 誰が参加するように招かれますか？
- 組織者は誰を第一に見ますか？そして、これは観察されますか？
- 現在の学生は開放日に参加するように頼まれますか？もしそうなら、誰が頼まれますか？そしてそれはなぜですか？

参加を広げる戦略 Widening Participation Strategies

この数ヶ月間で参加者拡大と高等教育を利用する過小評価されたグループに狙いを絞ることにに関して、多くの人が話題にしてきた。高等教育機関は、社会的排除の問題にますます関係するようになってきて、過小評価された社会集団に対して間口を広げている。間口を広げることへの注力は、社会的階層によって定義された特定の集団に集中しがちだったが、しかしながら、「人種」と民族の問題は、ここでもまた考慮されるべきである。間口を広げる議論を支配する社会的階層に関する問題は、「人種」、民族、性別や障害などによって互いに交差している。そしてこれらの問題は、考慮される必要がある。（**セクション 2.4 もまた参照のこと**）1999年に大学副総長と校長による委員会によって着手された高等教育と平等の影響の研究は、高等教育における機会均等に対する彼らのガイドラインが間口を広げる戦略や黒人及びマイノリティと他の過小評価されたグループからの学生の引き留めに殆ど影響をもたなかったことを示した。（大学副総長と校長による委員会、1999b:4）

間口を広げることは、高等教育機関に対して多くの挑戦を提示し、そして過小評価されたグループに対して真にアクセスと参加を広めるように働けるために、幅広い制度的な変更を要求した。行われてきた多くの間口を広げる試みは、新設大学でのものだった。しかしながら、障害者や社会経済的な集団からの人々と同様に、ある一定の黒人およびマイノリティのグル

ープは、その分野にわたって過小評価されたままである。間口を広げる戦略は、単に入学（**セクション 4.5a も参照**）についてだけではなく、それらはまた、学生の引き留めと支援を心がける必要がある（**セクション 4.5b、4.5c そして 4.5d も参照**）。学生たちにとって、彼らの需要に対する不十分な支援と資源があることを知るためだけだとしたら、そして彼らの学習や訓練を続けるよりむしろ去るだろう位置に彼らを押し込むだけだとしたら、彼らを組織入れる意味はほとんどない。

大学にとっての前向きな活動戦略は、若者がまじめに大学に来ることを考えさせるという観点で、黒人およびマイノリティの学生たちを、黒人およびマイノリティの学校の子供たちを指導するために募集する、**指導**プログラムを開設する（もしくは既に存在するプログラムに集中する）ことを含むかもしれない。（リーズ大学のような）多くの組織が、すでに指導プログラムを運用している。加えて、シェフィールド・ハラム大学によって開始された最近のプロジェクトが、ここに有用なモデルを提供している。そのように集中されたプロジェクトの設立の狙いは、以下に示す事例を含む、多くのポジティブな結果をもつべきである。

- 高等教育機関、地方の学校と地方の黒人およびマイノリティのコミュニティの間の結びつきを強める。
- 前向きなロールモデルの提供。
- 学校の生徒が高等教育について前向きに考えるように支援し奨励すること。（ウェザールド Weatherald、キャル Cal そしてゲオフ・レイヤー Geoff Layer（1998：56-60）参照）

ほぼ白人だけの環境で勉強してきた白人にとって、どのように潜在的にそれを脅し圧倒することが黒人およびマイノリティに対して起きるかもしれないかを理解することは難しい。組織が、すべての学生が勉強している環境が安全で協力的であることを確認しようとしていることを断言するメカニズムとはっきりとした声明が追及されるべきだ。これは、特定のグループに対して、集中し狙いを定めた活動（例えば、**カウンセリング**や**住居**や**仕事の斡旋**）と、明らかに適切な支援と助言を求めていくアクセス可能な場所を通じてのことかもしれない。

効果的なコミュニケーションと宣伝戦略の価値は、ここでは理解されないかもしれない。すべての学生が、彼らの幸福に関して、組織が非排他的戦略と方針を運用していることを感じる必要がある。そうして、すべての間口を広げる戦略は、明らかにそして慎重に、人種平等とアンチレイシスト問題をすべての段階での彼らの仕事の日常的側面に組み入れる必要がある。人種関係改正法は、人種平等を促進するためにそれを組織に対して義務付けている。そしてこれは以下のことを通じて流れに組み入れる必要がある。

- **計画**：どのような戦略を用いようと計画しているか？どこでだれに対して活動の狙いを定めているか？
- **伝達**：どのように標的に伝える計画をするか？

- **検証**：どのように方針と戦略を観察し検証する計画をするか？

間口を広げる戦略は、高等教育に進むかどうかについての選択をするときに、若い黒人およびマイノリティの人々が直面する複数の障壁を考慮する必要がある。これらは以下のものを含むかもしれない。

- **門番をすること - 外側**：若い黒人およびマイノリティの人々は、学校や就職担当官たちそして雇用者のネガティブな態度に影響されるかもしれない。ある黒人およびマイノリティのグループの低い期待度は、若い黒人およびマイノリティの人々が高等教育に参加することができるように見られておらず、さまざまな職業選択をするように奨励されていないということを意味するかもしれない。
 - **教育機関が、これらの認識に立ち向かうのを助けるために、どのように学校や就職斡旋事務所、カレッジそして地方の雇用者たちとともに働くことができるか？**
- **認識上の障壁**：黒人およびマイノリティの学生は、高等教育機関を、主として白人の中産階級の学生の必要を満たす組織だと見るかもしれない。そして、彼らは大学生活が「自分のためのものではない」と考えないかもしれない。なぜこの認識が存在するかもしれないかに関して、多くの理由がある。例えば、もし教育機関の教育と研究の人材が主に、若しくはほとんど排他的に「白人」であると見られるなら、どのようなメッセージが発せられるだろうか？組織は自らに、その一般的かつ特定の売り込み戦略の観点で、黒人およびマイノリティのコミュニティに対して直接自らを売り込んでいるかどうかを問いかける必要がある。コースは黒人向けの出版物に公告されているか？黒人およびマイノリティの人々は積極的に入学するように招かれているか？組織は地方のコミュニティの組織と接触を持っているか？就職フェアで黒人およびマイノリティのグループを標的としているか？
 - **認識上の障壁に挑むため、そして志望を上げるために何をしようとするか？**
- **門番をすること - 内側**：標準的なAレベル入学要件に基く入学基準制限は、本質的に差別的であると見られるかもしれない。その基準が「全員」に対して適用されているとはいえ、実際、そのAレベル入学要件に達しているという観点で、「全員」が公平さを持っているという前提でそれは機能する。社会的不平等は、学生が公平な競争条件で大学に応募しないということを意味している。低い平均のAレベル基準を持つ学校でBやCの評価を得る学生は、複数のAを獲得する学校から来た学生よりかなり聡明で優秀かもしれない。若者が学ぶ場所の資源と環境は試験結果に非常に大きな影響を持ち、Aレベルは必ずしも若者の能力についての公正な査定やベンチマークを構成しない。加えて、年長者は考慮に値するかもしれない他の技能や資格を持つかもしれない。
 - **組織は、候補者を標準Aレベル要件以外の基準で評価するための前向きな手続きを取るためにどのようなことができるか？**
- **将来の見通し**：入手可能な証拠が、就職市場に入った時に、黒人およびマイノリティの卒業生がより失業したり能力以下の仕事に従事しがちであることを示唆している。そう

して、終了時の何らかの明白な報酬無しには、黒人およびマイノリティの若者は学位を取るために努力することにほとんど意味を見出さない。

- 黒人およびマイノリティの卒業生が就職市場に公平に入っていくのを助け、支援するために、組織はどのようなことができるか？

上記のことを心にとめておくことで、間口を広げる戦略は、それゆえに、（入学前の）アクセスを越え、学習過程を通じて、卒業と将来の就職に対して機能しなければならない。最終的に、間口を広げる戦略は、組織の活動の独立した個別の部分としてみられるべきではない。組織的領域の全体を通じそしてまたコミュニケーションは必須である。

面接

- 何が「良い」面接の基準となるのか？潜在的な偏見の観点からこれを評価検討したことがあるか？
- 誰が受験者を面接するのか？そして彼らは機会均等やアンチレイシストの訓練を受けたことがあるか？
- 学術的要件以外で、学生に教育課程への参加を提供するための基準はどのようなものか？これらの基準は透明ではっきりしているか？

一旦受験生が応募を決めたら、考慮すべき他の障害があるかもしれない。特に間口を広げることに関する問題は、ここでは、組織の責任と目的はどんなものかについてのより深く遠大な質問と同様に、興味深い。

学生の選択は力の問題を持ち出す：だれが決めて、そしてだれの利益のために？
機会の均等はそうした人々を我々の教育課程に乗せる以上のことだ。それはまた、すべての関係者に対して適切な準備を提供することに関してでもある。（アシュクロフト Ashcroft、ビガー Bigger、コーテス Coates 1996 : 38）

黒人およびマイノリティのグループからの応募者に対して、入学プロセスが差別的かどうかを確認するためには、組織は申請書類と入学プロセスを注意深く監視する必要がある。（**セクション 3.8 も参照**）

応募者の詳細なデータを集めることにより、組織は誰が応募しているか、誰が申し出られているか、そして誰が席を取っているかを評価できるようになる。

もし、出願の其々の階梯（出願/提示/受容）の間に重大な不均衡があれば、教育機関は不均衡の原因を特定し、適切で前向きな活動計画に従ってそれらの原因に対処すべきである。

すべての部門が、彼らの学習過程に対する出願プロセスの一部として学生に面接をするわけではない。しかしながら、もし部門が面接をするなら、この過程はまた、黒人およびマイノリティの学生が彼らが面接を受けた時に、より多く、あるいは少なく提案を受けたかどうかを見るために監視されるべきである。

学生の引き留めはまた、重要であり、観察されるべきである。退学面接は可能かつ適切なところで執り行われるべきである。教育機関に入学する黒人およびマイノリティの学生の数を増加させることは一つの考え方だが、もし、明らかに多くの学生がその時、支援の水準が低いことで学習過程を去るのであれば、これは取り組まれる必要がある。

学生たちが退学するには、様々な理由があるだろう。教育機関に責任がないものもあるが、しかしながら、学生たちの幸福に対して、教育機関は責任を持っており、支援のメカニズムは学生たちが出くわすだろうあらゆる困難や問題に取り組む手助けをするために適切なものであるべきである。これらは以下のものを含むかもしれない。

- レイズムと人種的ハラスメント Racism and racial harassment
- 不適切なコース内容 Inappropriate course content
- 差別 Discrimination
- 支援の不足 Lack of support
- 家族の問題 Family problems
- 言葉の壁 Language barriers
- 財政難 Financial difficulties
- ロールモデルの不足 Lack of role models
- 対話指導の不足 Lack of mentoring
- 歓迎されていないという一般的な感覚 General feeling that s/he is not 'welcome'

アメリカで行われた、黒人およびマイノリティの学生が、彼らの学習過程を完遂しそこなうかもしれないのは何故かを考察するための研究が、学生たちの経験に影響し形作る幅広い要素を発見した。(パウエル Powell, 1998) なぜなら、多くのキャンパスにおいて黒人およびマイノリティの学生たちは、少数派である傾向があり、彼らは「溶け込む」ために、しばしばかなりの文化的かつ社会的な変化を要求される。主流の学生生活からの排他と孤立の一般的な感覚は、それゆえ、究極的に学生を彼らの学習過程から去らせてしまう。黒人およびマイノリティの学生は、圧倒的に「白い」大学に、彼らが少数派である必要がない学校から来るかもしれない。そうして、学究的社会的両面の学生生活の「白さ」は非常に圧倒的であるかもしれない。その上、一般的な機会均等と特定の多文化主義が必ずしも非常に真剣に受け止められない教育機関においては、学生は彼・彼女等自身が、良くて「冷たい」、最悪の場合明らかに敵対的な環境にいると思込むかもしれない。職員たちは、黒人およびマイノリティの学生を教えることについて、殆どまたは全く経験がないかもしれない。そうして、多様な教室を不快に思い、単に黒人およびマイノリティの学生が「溶け込む」のを期待するだけかもしれない。アメリカのキャンパスでの経験に関してパウエルは以下のように書いている。

一旦、有色人種の学生たちが伝統的なキャンパスを訪ねると、彼らは、極めて速やかに、象徴や伝統そして活動を通じて、彼らのために作られたのではない場所に入り込んだことに気がつくようになる。彼らは、ほとんどの活動がキャンパスの全ての多様性を反映していないことを発見する。多文化的な活動とプログラム、

そしてそれらは実際存在するが、核となるキャンパスの文化に対しては末梢的なものだ。これらの学生たちがそのようなキャンパスから軽視やよそよそしさを感じたとしても驚くには値しない (1998:111)

リーズ大学にて、**学生支援ネットワーク**が下記の事務所とサービスから構成されている。

- 就職支援サービス The careers service
- 礼拝堂 The chaplaincy
- 学生相談サービス Student counselling services
- 障害者サービス Disability services
- 学生組合（そして福祉などの関連するサービス） The student union (and related services such as welfare)
- 学生健康センター The student medical practice
- 留学生助言事務所 The office of the international students adviser
- 学生事務所 The student office

これらのサービスはそれぞれ、人種平等とレイシズム問題を考慮している。これらのサービスのいくつかは、このセクションで詳細に検討されている。

4.5b カウンセリング Counselling

学生たちを彼らの大学での経験を通じて支援するメカニズムの一つが、カウンセリングサービスの提供を通じてである。学生たちは、彼らが支援と助力を必要とする数多くの問題（財政的、個人的、授業内容など）に直面するかもしれない。

教育機関が提供するカウンセリングサービスは、サービスを使用したいかもしれない黒人およびマイノリティの学生の特有の必要を考えるべきである。サービスを使う者を監視することは、どのグループが最も利用しそうかそしてしそうでないかを専門家が認識するのを助けるだろう。

適切な時に、文化的に敏感な支援が、必ずしも要求されないかもしれないが、最終的には、カウンセリングサービスはそのカウンセラー達の黒人およびマイノリティのプロファイルを評価したいとおもうかもしれない。

カウンセリングサービスは、可能な限り広い学生群に届くように、彼らが何処でそのサービスを促進し広告するかを考えたいかもしれない。**国際留学生**は、特に傷つきやすく、支援を必要とするかもしれない。ひとつの建設的で前向きな活動戦略は、これらの学生のグループに対するカウンセリングサービスの促進と広告に目標を定めることかもしれない。

4.5c キャリア Careers

就職支援は学生のための重要な資源である。ほとんどの学生たちが、彼らが何処で学んだかに関係なく、大学を去った後に仕事を迅速に見つけるというわけだ。しかしながら、イングランド高等教育基金協議会の記録によると、黒人およびマイノリティの卒業生たちは、いまだに雇用者からの差別に直面し、白人の対照群と比較してより失業中になりがちである（ウッドワード Woodward 2001 参照）。雇用に対する彼らの調査では、前向きな活動計画が有効に黒人およびマイノリティの学生と卒業生を支援することは重要である。ここでは、コミュニケーションは極めて重要だ。というのは、学生と卒業生達は、サービスが利用できること、そしてサービスが彼らの特定の必要と要求を満たすことができることを知る必要があるからだ。そのようにして、前向きな活動計画は注意深く目標を定め、公告されるべきである。

リーズ大学、ブラッドフォード大学、ハダースフィールド大そしてリーズメトロポリタン大（IMPACT）のプロジェクトでは、白人の対照群と比較して、一旦彼らが卒業してから、失業状態と指名を確保することの困難さに、よりはっきりと直面しがちであると認識されてきた黒人およびマイノリティの学生に対する特定の支援を提供した。この不均衡のせいで、IMPACT プログラムは黒人およびマイノリティの学生の必要に目標を定めてそれを満たし、専門家の支援と助言を提供した。

他のプロジェクトはマンチェスター大学とマンチェスター工科大学就職サービス（www.blackandasiangrad.ac.uk）によって開発されたもの、英国における黒人とアジア系の学生の雇用改善を目指した国家のウェブサイトを含む。

リーズ大学の就職課長は、大学によって提供されるサービスが良いものであるにもかかわらず、大学の外側の態度は黒人およびマイノリティの学生が雇われるようになるのを邪魔していると感じていた。

会計職に就こうとする学生がいる状況を見てきた。この若者はアジア人で、古い伝統的な教育を背景に持っている。彼は就職斡旋課に何度も来て、私か誰かほかのものが見ることでできる限り、彼は完璧に彼ができる限りの全てのやるべきことをやっていた。しかし、彼がトレーニング契約を実際に得るのには永遠にかかるように思われた。あなたはなぜそうになってしまうのか不思議に思い始めている。確かに、IMPACT の文脈の中に持ち込まれた問題があり、それは何らかの仕事の経験を探してきたアジア系の学生が白人の男子学生と仲間内でコンタクトリストを共有しているところです。彼らが彼女をすでに拒絶したときに、彼は就職の紹介を受けたのです。（ボブ・ギルワース Bob Gilworth、リーズ大学就職課）

就職課が前向きにアンチレイシスト活動計画に対して貢献できる他の方法は、せめて職場における差別と機会均等の周辺の問題に言及するトレーニングワークショップを開催することだ。黒人およびマイノリティの学生と卒業生たちの必要に目標を絞ったほかのワークショップは、以下のことに注力するかもしれない。

- 自己啓発 Personal development
- チームワーク Team working
- 雇用機会 Employment opportunities
- 求職戦略 Job search strategies
- 応募書類 Applications
- 面接と人材評価 Interviews and assessment centres

IMPACTプログラムと黒人及びアジア系卒業生プログラムはまた、多くの黒人及びマイノリティの卒業生と学生を支援するための戦略を利用する。これは、黒人及びマイノリティの卒業生と学生が、彼らの未来についての意思決定をする過程における支援に役立つ**指導プログラム**の制定を含む。この指導プログラムは、直接の接触やいかなる接触とタイミングの困難さにも打ち勝つのに役立つようなオンラインや仮想的な接触さえ含むかもしれない。

その他の活動は以下のようなものを含むかもしれない。

- 学生や卒業生が興味を持つ部門で、実際に働いている専門職に密着し観察する。
- 自己啓発活動。例えば、黒人及びマイノリティの学生に、組織の/地域のコミュニティ関係への貢献を推奨すること、例えば、地域の学校で個人指導や徒弟指導をするような。
(セクション4.5も参照)
- 学生が働くことに興味を持つ企業や組織での夏季労働体験。
- 黒人及びマイノリティの学生や卒業生が望むキャリアのための調査で、フィードバックと奨励の獲得と意見交換のために出席する、学生支援グループ。
- 学生が、彼らが望む分野での雇用を見つけるプロセスについて、彼らが抱えている何らかの問題や関係事項を議論する、キャリアアドバイザーとの内密の一対一の議論。

4.5d 海外からの留学生 International Students

教育機関で学ぶ留学生の必要は、国内の黒人及びマイノリティの学生のそれとは異なり様々だろう。例えば、留学生は雇用や移住に関して特定の種類のアドバイスを必要とするかもしれない。留学生が、彼らの学習を通じて適切に支援されることと、サービスと設備が教育機関での彼等の時間を可能な限り楽しく建設的なものにするために適当であることは重要である。リーズ大学においては、**留学生に対するアドバイザーの事務所**があり、そしてそれは、留学生が彼らの滞在の間と以前に経験するかもしれない何らかの問題について、彼らを助ける権限を持っている。留学生は、子どもたちや短期のホームステイ滞在先のホストファミリー、そして移住の問題に対する学習生活と就学以前の便宜を含む幅広い問題についての助言と支援を必要とするかもしれない。これらのサービスは、教育機関の学生組合の働きと相互に連絡しあうべきであり、そして留学生たちがリラックスし会談する為に理療可能な空間が

あるべきである。社会的イベントと旅行のプログラムは、歓迎することと、学生たちが彼らを取り巻く新しい環境に順応するための支援する役に立つ。

それぞれの大学の部門は、留学生を助け、彼らにどこで、さまざまなことと人種的虐待やハラスメント、差別などを含む潜在的な問題についての助力と助言を得ることができるかアドバイスするために利用できるアドバイザーを待機させるべきである。

4.5e 一般的支援と資源 General Support & Resources

教育機関のアンチレイシスト実践への積極的関与を反映・増強する新入生研修プログラムや訓練プログラムはあるか？

黒人およびマイノリティの学生たちに対する明確な支援ネットワーク/リソース、例えば以下のようなものは適切に存在するか？

- 学生組合の役割と活動 The role and activities of the Student's Union
- 給食施設での適切な食べ物 Appropriate food in catering facilities
- 祈とう室 Prayer rooms
- 職員は、例えば、イスラム教徒の学生がラマダンの間に何を必要とするかなどを把握しているか？ Are staff aware of needs of, for example, Muslim students during Ramadan?
- 文化間カウンセリング Cross-cultural counselling
- 海外からの学生に対する言語支援 Language support for overseas students
- 試験日程は宗教的祭日に気をつけているか？ Do examination dates take note of religious festivals?

4.5f 住居 Accommodation

大学はまた、**住居**問題にも気を使う必要がある。英国内の黒人およびマイノリティの人々と同様に、海外からの学生は、彼らの住居に関する特定の文化的または宗教的な必要を持っているかもしれない。これは、男性だけまたは女性だけが住むフロアが、それらを必要とする学生たちに利用できるようにするべきということを意味するかもしれない。祈祷施設と適切な洗濯・掃除の取り決めが導入されるべきである。

- 管理人と住み込み指導員は、適切に、学生間と学生と職員の間の人種平等とレイシズムの潜在的な問題に関して支援とアドバイスをされているか？
- 大学寮は人種差別と人種的ハラスメントを取り扱う適切な手順をもっているか？
- 居住地での人種的ハラスメントや差別に苦しむ学生たちに対して、教育機関はどのようなアドバイスを与えているか？
- 大学寮でほかの学生をいじめたり人種的ハラスメントをしたと分かった学生たちに何が起こるか？
- 学生に勧める民間住宅のリストを教育機関は維持しているか？もし人種差別やハラスメントの苦情が、大学が認めた住居の大家について為されたら、何がおきるか？

サンプル目標 Sample Targets

- 出願目標（学部とコース/プログラムによる）
- 募集目標（学部とコース/プログラムによる）
- 就職サービス/カウンセリングを利用する黒人およびマイノリティの学生の比率

前向きな活動計画サンプル Sample Positive Action Strategies

- 黒人およびマイノリティ向けの出版物でコースを広告すること、教育機関のアンチレイシズムと人種平等への取り組みの概略を述べること。
- 黒人およびマイノリティの学生たちが通う地域の単科大学と学校との前向きな結びつきを確立すること。
- 就職やカウンセリングのような領域での黒人およびマイノリティの学生たちに対する明確で狙いを絞った支援。リーズ大学で既に進行中の IMPACT プロジェクトは、この良い例である。
- 現在の学生たちにとって前向きなロールモデルとして機能する成功した黒人およびマイノリティの嘗て在籍した学生との制度的な結びつきを作れ。必要に応じて、大学に以前学生として在籍した黒人およびマイノリティの業績を奨励しなさい。
- 人種平等方策を大学の入学受け入れ方針の見直しに統合させなさい。
- 入学受け入れ方針と学生支援に対して、間口の広げ方策と人種平等方策の間の明確な結びつきを打ち立てなさい。人種平等方策は明らかに間口を広げる戦略に導入される必要がある。
- A レベル評価と得点の重要性を入学に対する最低水準として見直しなさい。
- （間口を広げることと人種平等方策の明確な結びつきを通して）地域の単科大学や学校との福祉事業に集中し強化しなさい。
- 学生たちに人種平等とアンチレイシスト実践に対する組織の前向きな関与に明白に知らしめること。

要約 Summary

このセクションでは、我々は、学生の募集、支援、そして雇用への移行に関する領域に取り組んできた。我々は、（広告文献、公開日の間口を広げる戦略と面接のプロセスの評価と見直しを通じて）アンチレイシストと人種平等方策を学生入学に結合・奨励することに対する思想と戦略を提供した。我々はまた、教育機関に対し、適切で繊細なカウンセリングと就職斡旋と安全で心配のない住居の提供に注力することにより、学生がその学習を通じて支援されるさまざまなやり方を考えることを推奨してきた。学生達と卒業生達が仕事を探すプロセスを開始するとき、我々はまた、高等教育機関に、黒人及びマイノリティの学生・卒業生たちが、就職市場で直面する不平等に取り組む手伝いをするのを奨励してきた。

次のセクションでは、我々は、学生の入学と支援に明らかに繋がる教育と学習の問題を見るだろう。

4.6 教育と学習 Teaching and Learning

4.6a 教育 Teaching

大学内で教えられるコースの種類は学生たちの経験の中心的な面である。ハウサーHousee (2001)は、20年以上前に、いかにして黒人の学生たちが組織され「アンチレイシスト的…植民地の歴史を、黒人の評価を、差別を激しく非難した(Housee, 2001: 80)」社会学的カリキュラムを要求したかを思い出した。もちろん、大学は全体として、社会学的なものよりも、より多くのコースと学位プログラムを提供するが、しかしながら、コースの内容（組織と教育実践が熟慮される必要がある）は、社会科学と芸術と人間性を横断する問題である。

部門は、「白」い「西洋中心主義的」な中心を超えたところから来る、声と知覚と作用と考えの包括と集積を考えることを心に留めておくべきだ。（セクション 2.2 と 2.3 も参照のこと）

教育方法についての問題はまた、コース内容と資源と同様に配信方法を考えることを含む。（セクション 4.6 も参照せよ）

「人種」とレイシズムの、人種平等は、以下のようなプロセスに取り込まれるかもしれない。

- モジュール・レビュー（個々のコース構成要素の見直し）
- 定期レビュー（部門全体の教育と学習活動の戦略的概観）

我々は、どのように教育機関を監視するか、そして学習と教育の問題を構成するかを自然なプロセスの中に取り込まれた人種平等手法を提案するだろう。リーズ大学において、これは品質の管理及び向上部門（QMEU）を通じて為される。この部門は、教育と学習の提供の品質の保証と増進において、大学とその学部、学校、部門、機関とセンターを支援することについて責任を持つ。その活動は主として以下のことに関係する。

- プログラム承認 Programme approval
- プログラム見直し Programme review
- 定期的見直し Periodic review
- 外部品質監査 External quality audit
- 課題評価/検証と専門的認定 Subject assessment / review and professional accreditation

我々は人種平等とレイシズム問題が以下の会議と委員会の計画と見直しのプロセスに組み込まれることを提案する。

- 学習と教育の会議 Learning and Teaching Board
- 学部の学習と教育の委員会 Faculty Learning and Teaching Committees
- 学校の学習と教育の委員会 School Learning and Teaching Committees
- 学校の試験の会議/試験官の委員会 School Examinations Boards / Committees of Examiners

このようにして、もしこれらの組織の実践に対して問題が日常化するようになるならば、その時、我々は差別的な態度と実践の増強し受容する組織文化を変えることに対して、幾分歩み出すことができるだろう。

考えるべき問題 Key Questions to consider	はい Yes	いいえ No
あなたの教育機関/部門では、黒人およびマイノリティの学生に対する教育学周辺の問題を検証していますか?		
いつ?どのように?これを支援するための文書がありますか?		
あなたは、コースの材料と配信方法の妥当性を定期的に評価していますか?		
どのくらいの頻度で? これを支援するための文書がありますか?		
コース作業、資源、その他の観点で、あなたは、どのように人々や場所等が、ステレオタイプ化されたり象徴となったりするかを考えますか?		
あなたは前回いつあなたの材料を評価しましたか?		
あなたの教育機関/部門は活発に文化的多様性を評価していますか?	はい Yes	いいえ No
これをどのように示すことができましたか?		

あなたは、あなたの教育手法を定期的に評価し改訂していますか？	はい Yes	いいえ No
どのくらいの頻度で？ これを示すことができますか？		
教室でのレイシスト的な言語と振舞いを適切に取り扱うための明確で同意された戦略がありますか？	はい Yes	いいえ No
証拠は？		

4.6b 学習問題：評価について

学習環境と学生の必要を考える点で、心にとめておくべき多くの問題がある。学習プロセスは包括的である必要があり、すべての学習者の必要を、民族性、性別、生涯、信仰等々の観点から熟慮する必要がある。

講師達や指導員、その他は、彼ら自身の学生たちへの期待が、特定の黒人及びマイノリティのグループがどのようなものであるか、または特定の活動、課題、取り組み方等に対して予測される素質の種類が、ステレオタイプや仮定に基いているかもしれないことに気付くべきである。そのようにして、これらのステレオタイプに基いた学生たちに関しての仮定や期待を持つことを避けるために、注意すべきである(セクション 3.9 も参照のこと)。学術的な劣等性の仮定が非西洋国からの学生たちに関してしばしば流布するので、留学生はここでは特に攻撃されやすい。

考慮すべき他の問題には、以下のようなものがある。

- 学生の言語能力の評価は、他の技能の評価に影響すべきではない。
- 評価は、民族、性別その他によって監視される。そのため、もし適切であれば、特定のグループの邪魔をしたり不利にしたりするかもしれない何らかの障害を取り除くことを通じて何らかの不平等を矯正するために、前向きな活動がとられるべきである。
- 試験と評価の手順は、基準点などの観点から、敏感かつ文化的に包括的であるべきである。

4.6c 学習問題：カリキュラムについて

大学の分門、学校、学部のカリキュラムは、多様かつ、もちろん個々の大学課程と学術部門の特定の先入観を反映する。どんなコースが提供されるか、どんなコースを見るか、何が含まれ、何が排除されるか、誰が、何がそしてどこで「重要」であるか学ぶ価値があると見なされるかは、複雑な社会的、文化的そして政治的な簡単には回答できない問題である。何人

かの学者たちは、芸術、人間性そして社会科学が、例えばヨーロッパ中心主義的であることに対し批判してきた。（ブラウト Blaut、1993；ショハットとスタム Shohat and Stam、1994）しかし、これらの問題はまた、数学（ジョセフ Joseph、1991）、医学そしてヘルスケアのようなほかの療育にも影響をもたらしてきた。

- あなたの教育機関のカリキュラムは近代の多様な社会の視点と必要の変化を反映していますか？
- あなたの教育機関の資源、コースなどは、多文化社会の必要を促進・反映していますか？
- 提供されているコースと資源などは、幅広い分野と時間と場所を反映していますか？（例えば、文学、詩、演劇、音楽、芸術、歴史、宗教など）
- 教育機関は英国社会の文化的多様性を代表する外部講演者を招き、講演やセミナーをさせていますか？
- 何らかのコースのカリキュラムに含まれた何らかのアンチレイシスト論点がありますか？
- 講義する職員は「人種」と民族性の問題の訓練を受け、最新の情報を持っていますか？

4.6d ヨーロッパ中心主義 Eurocentrism

我々はセクション 2.2 で、大学に対してヨーロッパ中心主義が持つ意味についてより一般的な理論を議論した。明確に、対象区域と訓練の開発は、西側の「外側」に横たわるように見られることを評価しそこない、周辺化するユーロ中心主義的世界観の再生産と増強として批評されてきた。

- 「非西洋」/非白人の文学や音楽、芸術、歴史と宗教などは、カリキュラムの中で周辺化され、軽視されているか？
- 「非西洋」/非白人の文学や音楽、芸術、歴史と宗教などは、劣った素朴なものとして置かれているか？
- 大学の支配的な文化以外の文化などは、評価され、展示され、賛美され、促進されているか？

サンプル目標と前向きな行動戦略

「教育と学習」に対する目標と前向きな行動戦略は、「固い」と同じように「やわらかい」かもしれない。例えば、

- プログラムとモジュールのレビューにおけるこれらの問題の中に含まれるもの。
- 教育と学習の質を高める手段におけるこれらの問題の中に含まれるもの。
- 通常の見直し手順におけるこれらの問題の中に含まれるもの。
- 「人種」と「民族性」の専門を持つ外部の試験官の採用

要約 Summary

このセクションでは、我々は教育機関が教育と学習に関する問題に取り組む手助けとなるいくつかのツールを提供した。これらの問題は、学生支援（**セクション 4.5 も参照のこと**）の問題と「外側」からの大学の認識に対して必須のものである。このセクションでは、現在の内容と実践が、黒人及びマイノリティの学生に対して、不適切な資源とヨーロッパ中心主義的視点の仕様を通じて、差別するかもしれない様々なやり方を考慮するために、我々は教育機関に評価手続きとカリキュラムを反映するよう頼んできた。

このセクションで提示された問題は、教育機関での調査に関する問題を見ることになる続くセクションを通知するのにつかわれるべきである。

4.7 調査 Research

大学で行われる調査の形態についての考慮は重要である。なぜなら、人員の配置と募集の観点から多くの示唆と、調査活動の特定分野への貢献の観点から、大学のイメージとその立場を含むからである。もし、大学が職員の任命と資源の提供によって特定の問題の研究をまじめに受け取っていると見られれば、これは、必ずしも民族的に多様な職員の募集と同様ではないが、教育機関の「表向きの顔」に対する示唆を含む。調査の問題はまた、この分野の研究に興味のある学生の募集に対して示唆を含み、教育と学習とカリキュラムと強い結びつきを持つ（**セクション 4.5 と 4.6 も参照**）。

「人種」とレイシズムに踏み込む調査を奨励し容易にすることは、多くの目的にかなう。いくつかの調査プロジェクトは、健康や教育、住環境などのような、黒人およびマイノリティの人々とコミュニティが直面するかもしれない特定の問題のよりよい理解に貢献するかもしれない。しかしながら、調査はまた、黒人およびマイノリティのグループの特定の必要を支援し促進するプロジェクトを開発することができる。例えば、二ヶ国語併用、雇用など。そしてまた、地方と地域と国家の政府の方針と実践に影響を与えることができる（アシュクロフト Ashcroft、ビガー-Bigger、コーテス Coates.1996 : 58-59）。

大学は、以前は「人種」の調査の、より問題のある面が明らかになる場所であった。特定の「人種」の劣等性についての科学的そして社会的理論と、実際、明確な「生物学的」「人

種」の観念を増強することは、広い影響力のある有害な影響を持っていた。現在の文脈では、高等教育部門はこれらの考え方に対抗する力と資源を持っている。

「調査」の問題はまた、雇用の問題と結びついて重要である。（セクション 4.4 も参照のこと）カーター Carter、フェントン Fenton、モドッド Modood の研究（1999）は、黒人およびマイノリティの職員たちが定期契約で働いていることがはるかに多いことを明らかにした。非英国人に対しては、この集中はなお一層顕著である。

調査は、明らかに大学の重要な中心的活動の一つである。しかしながら、教育機関は、黒人およびマイノリティの学術職員たちが、不釣り合いに短期調査契約に代表とされる環境を作り出すために、どのようにその調査実践と雇用方針が交差するかを考えたいと思うかもしれない。

リーズ大学の研究のために着手された調査の概観は、複数の学部と部門にまたがって、「人種」と「民族」の領域の調査を追求することとして説明されるかもしれない多くの職員がいることを明らかにした。我々は、調査の関心が単に「西洋」の「外側」に置かれた、そうした個人を含まないが、しかしむしろ、彼らの仕事の中で人種と民族についての理論と議論を使い探求するそれらの職員たちを含むものである。調査活動のインターネット検索に基き、我々はおおよそ 60 人の「人種」と「民族」について幅広い領域の調査を行っている学術研究職員がリーズ大学にいると見積もっている。

民族性とレイシズムの研究のためのセンター

リーズ大学における良い実践の一つの例は、民族性とレイシズムの研究のためのセンターの設立であった。このセンターは社会学と社会的方針、英語、法律、地理学、政治、成人教育、フランス語、ヨーロッパ研究、医療研究、歯科医術、初期治療、神学とユダヤ研究を含む大学全体にわたる 50 を超える調査活動を行う個人のネットワークを構成する。

センターは主として、調査関心と思想を開発し、共同研究活動とプロジェクトを生成し、調査基金と卒業生を惹きつけるために、この分野での学術的かつ地域的な共同作業を作り上げるための手段である。それは、ともに共有した関心を研究者達にもたらし、セミナーや卒業生フォーラム、ワークショップや掲示板を通じた、規則的な接触を可能かつ容易にする

センターは高等教育においてレイシズムに取り組むためのツールキットの思想を開発する責任を持つ。

ほとんどの大学では、多分、「人種」と「民族性」の広い領域での仕事を請け負う多くの人々がおり、センターがある。しかしながら、この領域であなたが調査配置を予想するかも

しれない幾つかの部門では、ほとんど、もしくはまったく明白に行われる調査がないかもしれない。

調査戦略と教育機関の概要に対して「人種」と民族を見る仕事の重要性を考えさせるために、それが自然で彼らのすることの統合された一部になるように、教育機関はその問題を、部門/学校/学部の調査委員会の**戦略的かつ操作可能な計画**に盛り込むことを見たがるかもしれない。

これらの調査問題を計画のサイクルに組み込むことによって、それらは前向きに調査プロセスとの中に統合され、結果的に工程化され、そして行動につながる。例えば

目標：部門/学校/学部での「人種」に関連した調査を支援し強化すること。

行動：この領域の仕事を請け負う職員やセンターを支援すること。

- この領域で（教育と調査の）新しい地位を設け支援すること。
- この領域での新しく、学際的な修士及び博士研究訓練プログラムを導入すること。

リーズ大学のような、教育機関はまた、以下のような事に対して責任を持つ**学術開発委員会 Academic Development Committee (ADC)**を持つかもしれない。

- 教育機関の学術的な目的、計画、運営の概観。
- 学術的な目的と戦略の枠組み。
- 学校/学部/単科大学の学習と教育に関する計画。
- リソースセンターの財政的位置の監視と大学のリソース割り当てモデルの運営。
- 学術開発に対するものを含む明白なリソースの割り当て。
- 新しいプログラムを支援するための学校/学部/単科大学のビジネス計画

平等とレイシズム周辺の問題を教育機関がするすべてのことの一部とするように、我々は人種平等チェックリストと発行物を、そのような委員会と会議が「する」ことの構造への組み込みを提案するだろう。

4.7a 倫理 Ethics

教育機関での調査問題を考えるときにさらに重要な考察は、倫理的調査の実践についてである。研究者が、倫理的問題がどのような調査プロセスの間にも出現するかもしれないことに

気が付いていること、そして研究者と研究管理職は彼らの調査の実行の倫理に対して責任を持つことは重要である。

このツールキットは、英国社会学会によってまとめられた、倫理的調査の実行に対する声明の上に得られたものであり、そしてそれはここに参照される。全体の声明文を見るために、どうか英国社会学会のウェブサイトを訪ねてください (<http://www.britsoc.org.uk/about/ethic.htm>)。声明文によって取り扱われる問題は、専門的完全性、つまり、守秘性と匿名性—研究者と資金提供者やスポンサーの関係と、研究者と研究参加者の関係—を含む。

最初の問題は、研究者の**専門的完全性**についてである。研究チームは、例えば、それらに含まれ、また、彼らの研究に影響を受ける人々の適切な利益を考慮する必要がある、そしてもちろん彼らの発見したものを正確に報じる責任がある。研究者たちはまた、彼らの研究の結果や影響、そして他集団によってそれがどのように誤用されるかもしれないかを考えるべきである。

第二に、研究者たちは、**研究の参加者に対する責任と彼らとの関係**を注意深く考慮すべきである。研究者は、彼らが確かに、彼らのデータが置かれるかもしれない使用に対して、そして研究がどのように広まっていくかに対して、何らかの責任を負うことを理解すべきである。おまけに、潜在的に矛盾している利益のバランスを取ることにむずかしさを認識している間に、より多くの研究者たちは、身体的、社会的そして心理学的な研究参加者の健康が研究によって不利に影響されないことを確認する責任を持つ。これに照らして考えるべき重要なポイントは、**力と地位**の問題であり、その調査においては、研究は（特に社会学的なものは）よりパワフルな人々の研究と同様に、しばしば相対的に無力な人々の研究である。そうして、信頼と誠実さは重要であり、その、個人、共同体、組織等等への影響に対する気遣いと共に研究データを提示することは、研究者次第である。

英国社会学会はまた、研究への参加は、それが可能な限度内で、研究されている者の自由に与えられ告知された同意に基くべきであると述べている。この目的を達成するために、研究者たちは適切な詳細で、そして有意義な言葉で、参加者に対し、何についての研究か、誰がそれを請け負って、誰が出資しているか、なぜそれが行われているのか、そしてどのようにそれが広まり使われていくかを説明する責任を持つ。研究参加者はもちろん、いつなんどきでも、どのような理由で参加者が望もうとも、彼らの参加を拒む権利に気づかされるべきである。彼らはまた、どの程度彼らが匿名性と機密性を与えられるか（そしてこれについて非現実的な保証を与えられないか）を理解すべきであり、そして彼らはテープレコーダーやカメラのようなデータ収集機器の使用を拒否することができるべきである。匿名性とプライバシーと機密性についてさらに詳しいことを知るために、英国社会学界のウェブサイトを調べてください。

しかしながら、時として、研究者たちは、特定の種類のデータを獲得するために**隠れた研究**に従事するだろう。そしてそこにはもちろん考えるべきまじめで合法かつ倫理的な問題がある。もし研究者が、隠れた研究に従事したいと望むなら、これは正当化され、詳細を説明さ

れるべきである。研究参加に対する更なる情報のためには、英国社会学界のウェブサイト調べてください。

前向きな活動戦略のサンプル

- 「人種」と民族性の領域の研究を促進するために資金提供プログラムを設立し資源を与えること。例えば、研究団体、研究プログラム、研究センター。
- 大学の評判を向上させると同様にカリキュラム開発の告知と繰り入れの可能な学部をまたいだ識別可能な研究クラスターの設立と資金提供。
- 「人種」関連の研究問題を**戦略的研究戦略**に組み入れること。
- 教育機関での「人種」と民族性に関連した研究活動の情報のデータベースへの照合と、外部と内部の両方の使用に対する資源としてこれを中心にする。
- 学際的協力の促進と活動のレビューへの支援の提供を通じた、レイシズムと民族性に関する研究の促進。これは、人種と民族に関する研究を取り扱う人々の実用的なデータベースの構築と維持を通じて為されるかもしれない。これは、内部と外部（例えば、メディア）の両方の使用に対する価値ある資源となるだろう。

要約 Summary

このセクションでは、いかに「人種」、民族性、そしてレイシズムに関する研究が、教育機関の労働と教育の環境に前向きな影響を与えうるかについて影響している問題のいくつかを考察した。我々は、簡潔に、教育機関によって如何にこれらの領域の研究が見直され、促進され、組織されるかを示し、また、研究プロジェクトに従事するときの倫理的な研究実践についての問題を提示した。研究の実践についてのアンチレイシスト用語の使用についてさらに情報を得るためには、英国社会学界の声明を調べてください

(<http://www.britisoc.org.uk/about/antirace.htm>)。

続くセクションでは、我々はアンチレイシズムと人種平等の問題が教育機関での契約と購買に与える影響にどのようなものがあるかを見る。

4.8 契約と購買 Contracts & Purchasing

新たに改正された人種関連法のもとでは、どのような目的を成し遂げる間も、公共団体が差別することは不法である。これは、教育機関の契約と購買の方針に対して示唆するものである。

人種平等委員会（1995）によれば、公共団体が機会均等方針（と、アンチレイシズム実践）を採用することを奨励するために契約を使える方法は主に三種類ある。

1. それらの団体/機関と契約を結ぶ会社の雇用手順、方針、実践の査定を通じて行う。
2. 均等に利用可能なサービスの提供を会社に奨励することによるサービス配布を通じて。
3. 適当な少数民族の会社に対する機会の提供を通じて。

大学の部門は（潜在的に）反差別と効果的な機会均等の実行の観点から、変化を奨励しもたらすために効果的な非常に多くの購買力を保有する。この力を効果的に使うことにより、大学は変化のための前向きな推進力となり、市民をその機会均等声明と戦略に直面させることができる。彼らの契約の中に人種平等に関係する条件を含ませることで、大学は、民間の雇用者に人種平等の問題に取り組み、すべてのレベルでの差別に取り掛かるように推奨する重要な役割を担うかもしれない。

我々がここで概略している問題が、リーズ大学の購買・契約事務によって、以前に契約考慮されたことがないとはいえ、我々はその職員が、彼らの締結する契約の中に、人種平等に対する大学の必要性と関与をはっきりさせる声明や条項を含むという考え方に対し非常によく受け入れていることが分かった。「…私は意識を高める良い方法かもしれないと思う。必ずしも求める結果に達するものではないが、確かに意識を高める。私は、そ手が有効かもしれないと思う。」（上級管理職員）

米国と英国で契約コンプライアンスを設けることの経験は、機会均等問題を契約手順の一部として取り込むことが、伝統的に差別に会ってきた人たちに対する雇用の機会を増進することを示してきた。（例えば、大ロンドン市議会/ロンドン市教育委員会の契約コンプライアンス活動に関する統計、追記 4、人種平等委員会 GLC/ILEA statistics relating to contract compliance activities, appendix 4, CRE 1995 : 66）もし、契約コンプライアンスがその適切な文脈の中に挿入され、（よくあることだが）アファーマティブアクション/ポジティブ差別と概念的に混乱していなければ、その時大学は、その名前のもとでなされるいかなる仕事においても、より公正で公平な雇用の実践の設立を率先するほうに向かって前向きに動く立場を取るべきである。

教育機関が契約コンプライアンスの問題に取り組むためには、初めに手順が既に適切な領域に対して目を向ける必要がある。例えば、1988年の地方自治法の観点において、環境大臣、スコットランドそしてウェールズの国務大臣は、地方の行政組織によって使われるかもしれない人種平等についての6つの承認された質問を規定した。

3/7	鍵となる質問 Key Questions
	人種関係法 1976 及び 2000 の下であなたの法定義務従うことはあなたの方針ですか？そして、それに応じて一つの人々の集団を肌の色や国籍や民族的出自を理由に、被雇用者を募集、訓練、昇進させるための決定に関して、他の人々より好ましくない様に扱わないように実践していますか？
	過去三年間で、法廷や産業裁判所によって、あなたの組織に対して、不法な人種差別の発覚がなされましたか。
	過去三年間で、人種平等委員会によって、不法な差別の申し立てを理由にあなたの組織が公式の調査の対象となったことはありますか？
	もし質問 2 に対する答えがイエスであるか、質問 3 に関して、人種平等委員会があなたの組織に対して不利な評決をしたならば、そのことに対する結果としてどのようなステップをとりましたか？
	人種に関するあなたの方針は提示されますか
	募集、訓練、昇進に関するものについての支持に関して？
	被雇用者、認められた労働組合や他の被雇用者のグループの不代表が利用できる文書について？
	募集広告やその他の文献について？
	1983年に議会によって承認されたように、民族的マイノリティのメンバーが職に就いたり訓練の機会を得るよう奨励するために取られる手段を含み、雇用者とその他の人々に人種差別の根絶と雇用における機会均等の促進に関する実務的な指示を与える人種平等委員会の雇用に関する服務規定を可能な限り観察していますか？

(Source, CRE, 1995: 28)

人種平等委員会は、契約コンプライアンスの原則を設立しようとする組織に対して、購買と契約の実践の上での広範囲の指示を提供する。ガイドライン、枠組みそして方針は、立法と組織の必要がすべての段階で適切かつ適用可能であることを確かめるために、組織の規模によって分類される。

4.8a 人種平等委員会基準 (CRE:Commission for Racial Equality) CRE Standards & Criteria

考慮するカギとなる質問 Key Questions to consider	はい Yes	いいえ No
契約者たちは、彼らが満たすべき基準についての完全な情報を与えられていますか？		
契約者たちは、機会均等方針に適合するように奨励されていますか？		

雇用についての人種平等に対する条項は設けられていますか？		
契約しそうな人々はこれらの条項を満たす能力を評価されていますか？（承認された質問を使うこと、契約書原案のなかに定められた条項に対し反応することによって）		
契約者の実績は契約条項に対して監視されますか？		
契約条項のコンプライアンスは、契約者がこれを示すことがまだできないところで守られていますか？		
要求を満たすことのできない契約者と契約の可能性のある人は考慮から除外されていますか？		
規約を成功裏に運営するために事務担当者が使えるリソースと訓練がありますか？		

サンプル目標

- 「人種平等」に対する関与を示すための仕事をするために教育機関に雇われた全ての会社と組織。
- 我々は、すべての契約者が平等についての関連する法規に従う証拠を示すことを要求されるように提案する。
- 地域の黒人およびマイノリティの契約者と物品およびサービスのサプライヤをターゲットにした決まった数の契約と購買

前向きな行動戦略の例

- 黒人およびマイノリティのサプライヤと契約者に、適切な新聞、雑誌などでの広告により、入札や見積もりを送るように促しなさい。
- 人種関係改正法の要求に従うことを示すのに失敗した会社との契約や購買合意は、その会社が法に従うことを示すことができるまで無効にされるべきである。
- 苦情の対象となっている会社との契約は無効にされるべきである。
- 可能な場合は、我々は黒人およびマイノリティの契約者とサプライヤがリーズ大学と仕事をするように奨励する前向きな活動戦略が追及されるべきであると提案する。

要約 Summary

このセクションでは、人種平等委員会によって、アンチレイシストと人種平等実践が教育機関の契約・購買方針に影響を与えるかもしれない様々な方法を示すために着手された仕事を提示した。高等教育機関は、その購買ポテンシャルの点で非常にたくさんの力をもっている。

そして、そのように前向きな変化に対する強大な力を構成できる。これは、平等と反差別の推進の重要性と中心性に関して、地方の、そして地域の諸組織に前向きな例を設定することと前向きなメッセージを送りだすことによってなされるかもしれない。

続くセクションでは、我々は、どのようにアンチレイシストかつ人種平等の外部の事件の問題に影響するかを考える。

4.9 外部の出来事 External Affairs

高等教育機関が共同体、組織、機関など、「外部」と作ることができる一種の関係は、内外に教育機関自身を発表することの重要な側面である。「対外関係」によって、リーズ大学で我々は以下のことを言及している。

- 同窓会事務所 Alumni Relations Office
- 都市と地域と参加拡大事務所 City & Regional & Widening Participation Office
- 欧州事務所 European Office
- 国際・学校リエゾンオフィス International & Schools Liaison Office
- 報道室 Press Office
- 広報室 Public Relations Office
- 出版局 Publications Office

これらの部門は、機関ごとに異なるだろう。しかし我々は以下のことを考慮している。

- 高等教育機関が、嘗てのそして将来の学生たちに対して自らを提示する方法。
- それが置かれた都市/街や地域との関係。
- そのヨーロッパ諸機関との関係。
- その地域の学校や専科大学との関係、地方や地域、全国のメディアとの関係
- 地方のコミュニティ、組織、グループとの関係
- その「公的な」顔（ニュースレター、ウェブサイトなど）

しかしながら、これらの領域は単に教育機関と「外の世界」の間関係に対して重要だというだけではなく、また、教育機関それ自体の内部の、関係、つながりそしてネットワークに対しても重要である。対外部門は、教育機関が重要だと思ふ重要な拡散とコミュニケーションに対する有力な資源である。この情報は非常に多く、個々人、部門、センター、そして管理部門に対し、多様な範囲の（時として競合する）関心、必要、そして要求をカバーする。したがって、対外部門の「機構」は、どのように教育機関がアンチレイシズムと人種平等の推進を主流化するかに前向きな影響を持つという観点で強力なツールを構成する。特に、学生たちと職員が、前向きに理解し参加するために必要な情報を持つようにコミュニケーションし情報伝達する必要という観点で。これはまた、組織、グループ、共同体など、組織の外側が、教育機関のアンチレイシズムと人種平等への活動的な関与を理解することを確認するという観点で重要である。

4.9a 説明/部門ちらし/Web コンテンツとリーフレット

設立趣意書、部門のチラシや他の組織のリーフレットは教育機関の「公的な顔」の一部を構成する。入学希望者が教育機関との最初の出会いは、しばしば、彼らとその教育機関での学位過程に応募するように促している宣伝情報を受け取った時か、彼らが教育機関のウェブサイトにログオンしたときである。そうして、高等教育機関は、それらが促進するイメージとメッセージの種類とそれらが友好的かまたは包括的かどうかを注意深く熟慮する必要がある。そうして、後方材料に使われるイメージが、教育機関での黒人およびマイノリティの職員と学生の前向きなイメージを促進しているかどうかを考えることは、役に立つだろう。考える必要がある問題は以下のようなものを含む。

- 設立趣意書、チラシ、ウェブサイトやリーフレットで、何が評価され宣伝されているか？
- どのようなイメージが評価され、含まれているか？
- 最低限、機会均等についての声明が含まれているか？

4.9b 大学新聞、大学報

ほとんどの教育機関は、報道室と「組織内」新聞やニュースレターを持っている。これらは第一に、教育機関、成果を出した研究プロジェクトの紹介、会議や展示会などなどに対する宣伝ツールとして使われる。これらの刊行物は通常、職員たちと特定の関心をひくものを拾い上げてそれらの特徴を述べる報道機関に配布される。（国内そして地域のニュース、ラジオ、テレビなど）

組織内新聞やニュースレターは、結果として、アンチレイシスト活動、人種平等と職員たちになぜそしていつ確かなアンチレイシスト的で人種平等のイニシアチブが行われるかを伝えることができる重要な情報の拡散に関する組織的活動についての潜在的に強力な便利な宣伝ツールである。

リーズ大学のケーススタディで提示された問題は、教育機関がどのように職員や学生から発せられたキャンパスのレイシズムの問題の存在に反応することができるかを含んでいた。ニュースレター/ウェブサイトコンテンツに関して、中心的な問題は以下のようなもの。

何が除外されるか？高等教育機関はどのように「人種」/「レイシズム」周辺のネガティブな宣伝を扱うか？

リーズ大学では、キャンパスに、非常に最近まで、大学広告機構が取り組んでこなかった2つの長年の問題がある。すなわち、キャンパスにおける英国国民党（BNP）の存在と、米国の右翼、KKKのイベントに出席したスラヴ学会の講師の課外活動である。

アンチレイシスト大学の活動の一部として、これらの問題を「無視する」ことや、最小限の被害に済まそうというモードに移行することは役に立たない。アンチレイシズムに関与する大学は、せめて、これらの活動に対処するか非難するだろう。

マーク・コレット Mark Collett（青年英国国民党の議長）がリーズ大学の生徒であることを無視したり、リーズ大学はイギリスで最も「政治的に正しくない」大学であるという彼のウェブサイトの非難を無視する代わりに、教育機関のアンチレイシスト的立場を確認し、対処し、携わることがより建設的だろう（もしそれが実際にあるならだが）。

教育機関が考えることができる他の問題は以下のようなものを含む。

- もし職員がレイシズムに関して大学についての公式の苦情を述べてきたらどうなるか。—新聞はその問題をどのように扱うか？
- 新聞は黒人およびマイノリティの職員や学生の業績を宣伝するか？
- 新聞は黒人およびマイノリティの職員や学生の前向きなイメージを宣伝するか？
- 「人種」、民族性そしてレイシズムに関する調査は宣伝され評価されるか？

4.9c コミュニティの認識 Community Perceptions?

リーズ大学のプロジェクトは外部の組織と個々人の観点に、「外部」から教育機関がどのように認識されているかの程度を正確に測定しようと試みるよう求めた。我々は、リーズ大学が「労働者階級」や黒人およびマイノリティの共同体に殆どまたは全く表身をもたない圧倒的にエリート主義の「白い」教育機関であると見られていることを知った。

リーズ市議会市卓越化プログラムのモーシン・ザルフィカー Mohsin Zulfiqar は次のように声明した。

もしあなたがリーズ大学へ続く道を歩くなら、あなたは多くの黒人に会う。私の質問は、たぶん、彼らは地域の学生か、それとも海外から来るために全ての費用を払っている学生か、そしてかなりの数がこれらなのでしょう。リーズ大学が実際にとてもよくやっているわけではないことを証明する参加拡大についての多くの調査プロジェクトをしている一部にとってこれは良いことです、その時、実際にそうした人々のために門を開くことです。

どのように地域の共同体が教育機関を見ているかを評価するために、サンプルとなる集団や組織に以下の質問をしたいかもしれない。

- 大学はあなたとどのような形で関係があると感じていますか？
- あなたのコミュニティの構成員に対して大学は開放的で有効的だと思いますか？

- あなたのコミュニティは大学との関係を持つことから利益を得ることができると感じますか？

前向きな活動戦略のサンプル **Sample Positive Action Strategies**

- 教育機関は自信が持つ相当な宣伝資源、特に**組織内ニュースレター**を人種平等とアンチレイシスト問題に利用することができる。
- 部門のチラシとパンフレットにおける多様性の見せ方を見直し、人種平等と明確に関連した平等についての明快な声明を含めなさい。
- リーズ大学の設立趣意書の多様性の見せ方を見直し、人種平等と明確に関連した平等についての明快な声明を含めなさい。
- 教育機関の同窓会事務所が黒人およびマイノリティの卒業生の業績の記録を保持しているかもしれないので、これを適切に宣伝しなさい。

セクション5：制度の見直し

5.1 職員に対する聞き取り調査

教育機関における「現状」の状況を獲得するために、何らかの「態度」や「認識」の監査に着手したいかもしれない。（学術、非学術、学術関連）職員の視点を獲得することと、彼らの経験、意見そしてアイデアに耳を傾けることは、行動を引き起こすことができる何らかの「土台」を提供するだろう。教育機関として、紙で書かれた方針と委員会は無効かもしれないが、様々な部門で働く職員は方針と実践に対して同じ認識を持たないかもしれない。住宅部門で使われている用語を借用すると、為されたことと為される必要があることを理解するためのカギは以下のようなものである。

- **コミュニケーション**：良いコミュニケーション戦略は、職員と学生を教育機関の中の発展と活動に遅れないようにさせるために、重要である。
- **コンサルテーション**：可能な限り、職員と学生が彼らの意見、経験とアイデアに対する見方に対して助言を与えられるべきである。彼らがサービスと手順についてどう考えているか、例えば、改善や変更がされうるか？
- **パーティシペーション**：可能な限り、職員と学生が方針と実践の定式化、拡散と発展に対する機会を与えられるべきである。
- **ナレッジ**：この最後のポイントは明らかに、コミュニケーション、コンサルテーションそしてパーティシペーションと結びついている。教育機関によって用いられる、論点と戦略に対する知識と理解は、それらの成功と持続に対するカギとなる。

5.1a 電子メールアンケート Email questionnaire

短い電子メールアンケートは、教育機関でのレイシズムと人種平等に対する態度についての「スナップショット」を得るために、職員のサンプルに贈られるかもしれない。アンケートは2種類の情報を獲得するためにデザインされている。設問に対する、はいいいえの基本的な指標と何らかの詳細である。アンケートで集められた情報は、態度や意見、経験についての定量的指標を生成するために、暗号化されデータベースに入力される。

職員アンケートサンプル

以下の設問に対するあなたの合意の度合いを示してください。

1：非常に強く合意する、2：強く合意する、3：控えめに合意する、4：ほとんど合意しない、5：全く合意しない

私は大学の機会均等声明を把握している。

1 2 3 4 5

(適切なものを消してください。できれば、あなたの答えを詳しく述べてください)

私はこの大学に本物の機会均等があると信じている。

1 2 3 4 5

(適切なものを消してください。できれば、あなたの答えを詳しく述べてください)

私は人種平等の改善を示す基準はこの大学に必要なと思う。

1 2 3 4 5

(適切なものを消してください。できれば、あなたの答えを詳しく述べてください)

この大学は文化的かつ宗教的な違いの要求を満たす。This University caters for cultural and religious differences.

1 2 3 4 5 わからない

(適切なものを消してください。できれば、あなたの答えを詳しく述べてください)

私はこの大学にいる間に、他者に向けられるレイシスト的態度や人種差別に出くわしたことがある。

1 2 3 4 5 わからない

(適切なものを消してください。できれば、あなたの答えを詳しく述べてください)

私はこの大学で個人的に人種差別やレイシスト的態度を職員（訳注：学生はたぶん誤植）として経験したことがある。

1 2 3 4 5 わからない

(適切なものを消してください。できれば、あなたの答えを詳しく述べてください)

私は上級学術職員/一般学術職員/契約調査員/学術関連職員/管理職員/助手/支援職員（適切なものを消すか、加えてください）

私は男性/女性です。（適切な方を消してください）

最後に下の空欄にあなたの民族性を書き込んでくれますか？

もしあなたがこの情報を我々に与えたくないなら、それは何故か教えてくださいませんか？

もしあなたが何らかの追加コメントをしたければ、下に書いてください。

5.1b インタビュー、オープンフォーラム、フォーカスグループ

教育機関での方針と実践の間関係の間隔を得るために、あなたは主要な人々に面接することで職員たちの展望と見解を求めたいと思うかもしれない。面接は、機密であるべきであり、面接を受ける側はその見解を自由に示すべきである（**セクション 4.7a も参照のこと**）。リーズ大学での研究で執り行われた面接は、多くの主要な人々（部門長のような）にとって、方針と実践の間に明らかな結びつきはほとんどなく、マネージャーたちは、平等と差別の問題に対して「理論的には」それらは「良いことだ」と考えることを超えたいかなる強い関与も示さなかった。主要な職員たちの認識と態度の「現状」を知ることは、認識上かつ態度上の障壁を見極めることで、教育機関がそのアンチレイシスト性と人種平等戦略を鋭敏にするのに役立つかもしれない。機会均等職員（例えば部門とユニットでこれらの中央管理部門の外にある問題に対する責任を持つ人々）を面接することは、活動計画の定式化の仕事を与えられた人々によって直面された何らかの特定の問題を見極める手助けになるかもしれない。部門やユニットの活動計画が新人や一般職員に対して「毒杯」や過ぎたこととして見られたりすることはよくあることだろう。なぜなら上級職員がそれを重要であると考えていなかったり、彼らの部門の中心的な目標に対して十分中心的であると見ていないのだから。もちろん、黒人およびマイノリティの職員に面接することは、あなたが直面するかもしれない何らかの特定の論点や問題を見極めるのに役立つだろう。

主要な職員 Key staff members:

- 部門長/ユニット長 Heads of Departments/Units:
- 機会均等職員 Equal Opportunities Staff
- 黒人およびマイノリティの職員 BME staff
- 人種平等ワーキンググループ/黒人職員支援グループ Race equality working groups / Black staff support groups
- **オープンフォーラム Open forums**
職員と学生たちの間の対話を奨励しなさい。教育機関は、「オープンドア」セッションを組織することができるかもしれない。特定の時間を定めて、そこでは、職員と学生が自由かつ協力的にレイシズムと人種平等に関して彼らにとって重要な何らかの問題を提示することが奨励されるだろう。職員と学生が自由に話し、集められた情報が知らされ、変化を促進し、何らかの問題に取り組むのに使われるであろうことは明確にすべきである。
- **フォーカスグループ Focus groups**
フォーカスグループは通常、特定の問題に対する特定の関心や視点をもつ招待参加者によって構成される。フォーカスグループは以下のようなものについての情報を獲得するために組織されるかもしれない。
 - キャリア発達に対する黒人およびマイノリティの職員の視点
 - 大学で働くことに対する黒人およびマイノリティの職員の視点

5.2 学生への聞き取り調査 Listening to the students at your institution

これは在校生と卒業生、パートタイムとフルタイムの学生、国内出身者と留学生を含む。

5.2a 電子メールアンケート

学生アンケートサンプル

以下の設問に対するあなたの合意の度合いを示してください。

1：非常に強く合意する、2：強く合意する、3：控えめに合意する、4：ほとんど合意しない、5：全く合意しない

私はこの大学で学生として均等の機会を持っていると感じている。

1 2 3 4 5 わからない

(適切なものを消してください。できれば、あなたの答えを詳しく述べてください)

私は人種平等の改善を示す基準はこの大学に必要だと思う

1 2 3 4 5 わからない

(適切なものを消してください。できれば、あなたの答えを詳しく述べてください)

私はこの大学で学生の一人として歓迎されていると感じている。

1 2 3 4 5 わからない

(適切なものを消してください。できれば、あなたの答えを詳しく述べてください)

この大学は文化的かつ宗教的な違いの要求を満たす。

1 2 3 4 5 わからない

(適切なものを消してください。できれば、あなたの答えを詳しく述べてください)

私はこの大学にいる間に、他者に向けられるレイシスト的態度や人種差別に出くわしたことがある。

1 2 3 4 5 わからない

(適切なものを消してください。できれば、あなたの答えを詳しく述べてください)

私はこの大学で個人的に人種差別やレイシスト的態度を学生として経験したことがある。

1 2 3 4 5 わからない

(適切なものを消してください。できれば、あなたの答えを詳しく述べてください)

私は、1年生/2年生/最終学年/学習卒業生/研究卒業生です。

(適切なものを消してください)

私は男性/女性です。(適切なものを消してください)

私は、国内出身です/留学生です。（適切なものを消してください）

最後に下の空欄にあなたの民族性を書き込んでくれますか？

もしあなたがこの情報を我々に与えたくないなら、それは何故か教えてくれませんか？

もしあなたが何らかの追加コメントをしたければ、下を書いてください。

5.2b インタビュー、オープンフォーラム、フォーカスグループ

我々の電子メール調査に答えた学生は、リーズ大学の大学生活での学習と参加について広範囲で様々な視点を提供した。ある黒人およびマイノリティの学生回答者は、大学生活のポジティブな経験をしていた、しかしながら他方、彼らの学生生活にネガティブかつ有害な方法で影響を与える差別の不平等の問題が存在すると非常に強く感じていた。教育機関がその学生に対して適切なサービスを提供しているところでは、これは促進される必要がある。例えば、IMPACT（黒人およびマイノリティの学生と卒業生をその求職において支援する）プログラムの目標とされる仕事。学生たちが歓迎されず、排除されており、固定観念と過小評価を感じるころでは、これは取り組まれる必要がある。学生の話聞くことによって、教育機関は関係するいかなる領域をも見極め、それに応じて前向きな活動と適切な戦略を目標とすることができるべきである。例えば、学生たちがキャンパスの男性トイレの中に見つけたレイシスト的な落書きのレベルに関する関心を示した。その落書きが消されないことは、レイシズムの組織によって寛容さの示唆として受け取られるかもしれないし、第一にスウィフトトリムール落書き除去を通じて、容易く対処されるかもしれない。第二に罰則と警告の設定を通じて、学生や職員たちはそのようなものを書いているところを発見されるべきである。

学生たちが何を考えているかがわかるためには、郵便や電子メールの調査に加え、教育機関は以下のような事を考えるかもしれない。

- 部門と学部をまたいだ広い代表を確認して、学生たちとの面接を行いなさい。
- 主要な大学組合と接触しなさい（例えば、アフリカ系カリブ人学生組合がありますか？ イスラム教徒組合がありますか？ 等等）
- 黒人およびマイノリティの学生の支援グループ/ワーキンググループと接触しなさい（もしあれば）。

- 学生がやってきてそれらに関する問題を討論できるオープンフォーラムとフォーカスグループセッションを組織しなさい。フォーカスグループは以下のようなことについての情報を得るために組織されるかもしれません。
- 大学での学習についての黒人およびマイノリティの学生の視点
- 学生支援についての黒人およびマイノリティの学生の視点（住居、カウンセリング、就職など）

5.3 データ解析「学校についてどう言っているか」

- 黒人およびマイノリティと白人の職員と学生にとっての幸福の感覚全体はどういうものか？
- 職員は評価されていると感じているか？
- 黒人およびマイノリティの職員は歓迎され、組織の一員であると感じているか、それとも孤立しているか？
- 学生は評価されていると感じているか？
- 黒人およびマイノリティの学生は歓迎され、組織の一員であると感じているか、それとも孤立しているか？
- 面接や調査を通じて出てきたものに、何らかの一般的なテーマがありましたか？
- 学生にとって最も関係することは何ですか、入学？評価？
- 職員にとって最も関係することは何ですか、任命？昇進？ハラスメント？
- どんなネガティブな問題が浮かび上がってきましたか？
- 他の職員や学生について、職員はどのように語りますか？
- 「白さ」の縫い目をほどくこと

ここから先はリンクですが、この先の情報が必要な人が英語を読めないとは思えないので、サボります。

Toolkit: Useful Links

The Ahmed Iqbal Ullah Race Relations Archive

The Ahmed Iqbal Ullah Race Relations Archive was founded specifically to combat racist ideas about black people and contains leaflets, books and videos, based on the lives and experiences of black people the world over.

Devonshire House

University of Manchester

Manchester M13 9PL

Tel: 0161 275 2920

Fax: 0161 275 0916

Email: rrarchive@man.ac.uk

Web: <http://les1.man.ac.uk/rrarchive>

Black & Asian Graduates

www.blackandasiangrad.ac.uk

A national website that aims to improve the employability of all Black and Asian students in the UK.

Black Information Network

A comprehensive on-line resource on issues and topics relevant to black and minority ethnic communities.

Web: <http://www.blink.org.uk>

British Sociological Association

The British Sociological Association is the professional association for sociologists in Britain and the BSA website is a key resource for anyone wanting to keep in touch with developments in the discipline. The BSA website keeps visitors up to date on the important issues of policy and practice, teaching and research, working parties and conferences shaping the social sciences today.

Web: <http://www.britisoc.org.uk>

Campaign Against Racism & Fascism

An anti-racist magazine, documenting resistance against racism - from black and refugee organisations, monitoring groups, anti-deportation campaigns, football fans, and much more. As well as producing the magazine and webzine, the Campaign Against Racism and Fascism collective also campaigns actively against racism and provides information, support and speakers on race issues.

<http://www.carf.demon.co.uk>

The Commission on University Career Opportunity

UniversitiesUK

Woburn House

20 Tavistock Square

London WC1H 9HQ

Web: <http://www.universitiesuk.ac.uk>

The Commission for Racial Equality

Elliot House

10-12 Allington Street
London SW1E 5EH
Tel: 0207 828 7022
Fax: 0207 630 7605
Email: info@cre.gov.uk
Web: <http://www.cre.gov.uk>

The Commission for Racial Equality, the Stephen Lawrence Inquiry

Web: http://www.cre.gov.uk/gdpract/cj_sli.html

The Commission for Racial Equality, the Race Relations Amendment Act 2000

Web: <http://www.cre.gov.uk/legaladv/rra.html>

Crosspoint, On-line resources

The Crosspoint is the web's biggest collection of links in the field of Human Rights, Anti-Racism, Refugees, Women's rights, Antifascism, etc...

Web: <http://magenta.nl/crosspoint/uk.html>

European Union, Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin

Web: http://www.europa.eu.int/eur-lex/en/lif/dat/2000/en_300L0043.html

Employers Organisation for Local Government, Race Directive

The Employers' Organisation for local government (EO) was founded in April 1999, to support local authorities in their human resources role.

Web: <http://www.lg-employers.gov.uk/eru/consult/race.html>

Equality Challenge Unit, Universities UK

The Equality Challenge Unit promotes diversity and equality of opportunity for all who work or seek to work in higher education. The ECU works within the Equality Challenge Framework agreed between the representative bodies (SCOP and Universities UK), the four HE funding bodies, and the HE trades unions.

Web: <http://www.ecu.ac.uk>

University of Cambridge, equality audit

The University of Cambridge commissioned a major audit of its equality policies and practices, undertaken by specialist consultants Schneider~Ross. The Schneider~Ross report on the audit findings, along with the University's action plan, form part of this web site. The action plan included holding a seminar for heads of departments and other institutions to give feedback from the audit and encourage discussion of the priorities for action.

Web: <http://www.admin.cam.ac.uk/offices/personnel/equality/>

Geography, 'Race' and Education

A discussion paper on curriculum issues.

Web: <http://www.geography.org.uk/project/geovisions/downloads/jmorgan.rtf>

Human rights and higher education, David Triesman, General Secretary, Association of University Teachers. A speech given at 'The Rights and Responsibilities Conference', on the implications of the human rights act for education, which took place at the Cumberland Hotel, London W1 on 18 January 2001.

Web: http://www.aut.org.uk/news/DT_hrconfspeech.html

Impact is a positive action project targeted primarily at minority ethnic students, designed to enhance employment skills and increase employment opportunity. The programme of activities is diverse and enables students to choose from different options to suit their needs.

Web: <http://www.brad.ac.uk/admin/impact/>

Institute of Race Relations

The London-based Institute of Race Relations (IRR) conducts research and produces educational resources which are at the cutting edge of the struggle for racial justice in Britain and internationally. It seeks to reflect the experience of those who suffer racial oppression and draws its perspectives from the most vulnerable in society.

Web: <http://www.homebeats.co.uk>

The Quality Assurance Agency for Higher Education

The Agency's mission is to promote public confidence that quality of provision and standards of awards in higher education are being safeguarded and enhanced.

Web: <http://www.qaa.ac.uk/>

The Runnymede Trust

Founded in 1968, the Runnymede Trust is an independent thinktank on issues of ethnicity and cultural diversity. Its core mandate is to challenge racial discrimination, to influence anti-racist legislation and to promote a successful multi-ethnic Britain.

Web: <http://www.runnymedetrust.org>

Universities & Colleges Admissions Services for the UK (UCAS)

Rosehill

New Barn Lane

Cheltenham

Gloucestershire GL52 3LZ.

Web: <http://wwwucas.ac.uk/>

Toolkit: Bibliography

- Amin, Samir (1989) *Eurocentrism*, London, Zed Books.
- Anderson, Pauline and Williams, Jenny (eds.) (2001) *Identity & Difference in Higher Education: Outsiders Within*. Aldershot, Ashgate.
- Anthias, Floya and Nira Yuval Davis (1995) *Racialized Boundaries: Race, Nation, Gender, Colour and Class and the Anti-Racist Struggle*. London and New York, Routledge.
- Ashcroft, Kate, Bigger, Stephen and Coates, David (1996) *Researching into Equal Opportunities in Colleges and Universities*. London, Kogan Page.
- Barker, Martin (1981) *The New Racism: Conservatives & the Ideology of the Tribe*. London, Junction Books.
- Bhattacharya, Gargi (2002) 'The unwritten rules of the game: Imagine working in a place where the rules are not the same for everyone', in *The Guardian*, Tuesday January 15, 2002.
- Bhavnani, Reena (2001) *Rethinking Interventions in Racism*. Stoke on Trent, Trentham Books.
- Billig, Michael (1995) *Banal Nationalism*, London, SAGE.
- Bird, John (1996) *Black Students and Higher Education: Rhetorics and Realities*. Buckingham, The Society for Research into Higher Education & the Open University Press.
- Blaut, J. M. (1993) *The Colonizer's Model of the World: Geographical Diffusionism and Eurocentric History*, London/New York, The Guildford Press.
- Bonnet, Alastair (1997) 'Constructions of Whiteness in European and American Anti-Racism' in Werbner, Pnina and Tariq Modood (eds.) *Debating Cultural Hybridity*. London, Zed Books: 173-192.
- Bonnet, Alastair (1999) *White identities: Historical and International Perspectives*. Harlow, Prentice Hall.
- Bonnet, Alastair (2000) *Anti-Racism*. London and New York, Routledge.
- Bourne, Jenny (2001) 'The Life & Times of Institutionalised Racism'. *Race & Class*, Volume 43, Number 2: 7-22.
- Bowser, Benjamin P., Jones, Terry and Young, Gale Auletta (eds) (1995) *Toward the Multicultural University*. Westport, Connecticut, London, Praeger.
- Bradford, University of (1999) *Report of the Task Group on Targetting Equality: University and Departmental Equal Opportunity Action Plans*. Bradford, University of Bradford.
- Brah, Avtar (1992) 'Difference, Diversity and Differentiation', in Donald, James and Ali Rattansi (eds) 'Race', *Culture and Difference*. London, SAGE Publications: 126-145.
- Brah, Avtar (1996) *Cartographies of Diaspora*. London, Routledge.
- Bridges, Lee (2001) 'Race, Law & the State'. *Race & Class*, Volume 43, Number 2: 61-76.
- Carter, John, Steve, Fenton and Tariq Modood (1999) *Ethnicity & Employment in Higher Education*. London, Policy Studies Institute.
- Charlesworth, Joe and Véronique Voruz (1998) 'The Contract Compliance Policy: An Illustration of the Persistence of Racism as the Failure of Modernity'. *Social and Legal Studies*, Vol. 7 (2): 193-212.
- Cohen, Philip (1992) 'It's Racism what Dunit: Hidden Narratives in Theories of Racism', in Donald, James and Ali Rattansi (eds) 'Race', *Culture and Difference*. London, SAGE Publications: 62-103.
- Commission on British Muslims & Islamophobia (2001) *Addressing the Challenge of Islamophobia: Progress Report, 1999-2001*. London, Commission on British Muslims & Islamophobia.
- Commission for Racial Equality (1990) *Schools of Faith: Religious Schools in a Multicultural Society*. London, CRE.
- Commission for Racial Equality (1991) *A Question of Merit: A Report of a Formal Investigation into Lecturer Appointments in Leicestershire*. London: CRE.
- Commission for Racial Equality (1992) *Ethnic Monitoring in Education*. . London, CRE.
- Commission for Racial Equality (1992) *Set to Fail? Setting and Banding in Secondary Schools*. . London, CRE.
- Commission for Racial Equality (1995) *Racial Equality and Council Contractors*. London, Caxton House Press.

- Commission for Racial Equality (1995) *Racial Equality Means Quality: A Standard for Racial Equality for Local Government in England and Wales*. London, CRE.
- Commission on University Career Opportunity (1994) *A Report on Universities' Policies & Practices on Equal Opportunities in Employment*. London, CUCO.
- Commission on University Career Opportunity (1996) *Equality Targets – Action Planning & Monitoring in Universities & Colleges*. London, CUCO.
- Commission on University Career Opportunity (1997) *A Report on Policies and Practices on Equal Opportunities in Employment in Universities and Colleges in Higher Education*. London, CUCO.
- Commission on University Career Opportunity (1999a) *Guidelines on Harassment for Universities and Colleges in Higher Education*. London, CUCO.
- Commission on University Career Opportunity (1999b) *Impact Study of Higher Education & Equality: A Guide*. London, CUCO.
- Committee of Vice-Chancellors & Principals of the Universities of the United Kingdom (CVCP, now UniversitiesUK) (1998) *Extremism & Intolerance on Campus*. London, CVCP.
- Dadzie, Stella (ed.) (2000) *Auditing for Equality*. London, CRE.
- Dadzie, Stella (ed.) (2000) *Toolkit for Tackling Racism in Schools*. Stoke-on-Trent, Trentham Books.
- Dale, A., N. Shaheen, E. Fieldhouse and V. Kalra (2000) The role of educational qualifications in the lives of young Pakistani and Bangladeshi women. *The Future of Work Bulletin*, No. 2, pp. 2-3.
- Davis, Cathy (1997) *Promoting & Recruiting Black Men & Women to Senior Management Positions in Housing Associations. A Briefing Note for the Charitable Trust of Housing Associations in West Yorkshire*. Leeds, CTHAWY.
- Department for Employment & Education (2000) 'Jobs For All (Chapter 4, Tackling Racial Discrimination)'. http://www.dfee.gov.uk/jfa/chapter_4.htm
- Dyer, Richard (1997) *White*. London, Routledge.
- Essed, Philomena (1991) *Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory*, Newbury Park, London, New Delhi, SAGE Publications.
- Farish, Maureen, McPake, Joanna, Powney, Janet and Weiner, Gaby (1995) *Equal Opportunities in Colleges and Universities: Towards Better Practices*. Buckingham, The Society for Research into Higher Education and Open University Press.
- Figuroa, Peter (1991) *Education and the Social Construction of Race*. London, Routledge.
- Fisher, Jean (1994) *Global Visions: Towards a New Internationalism in the Visual Arts*. London, Kala Press/inIVA.
- Frankenberg, Ruth (1993) *White Women, Race Matters: The Social Construction of Whiteness*. London, Routledge.
- Further Education Funding Council (2001) *Race & Ethnicity in Further Education: Making a Difference*. National Report from the Inspectorate, 2000-01. London, FEFC (www.fefc.ac.uk).
- Gill, D. et al (1992) *Racism and Education: Structures and Strategies*. London, Sage.
- Gillborn, David (1990) 'Race', *Ethnicity and Education: Teaching and Learning in Multiethnic Schools*. London, Unwin Hyman.
- Gillborn, David (1995) *Racism and Antiracism in Real Schools: Theory - Policy - Practice*. Buckingham, Open University Press.
- Gilroy, Paul (1992) *There ain't no Black in the Union Jack*. London, Routledge.
- Gilroy, Paul (1992) 'The End of Antiracism', in Donald, James and Ali Rattansi (eds) 'Race', *Culture and Difference*. London, SAGE Publications: 49-61.
- Green, Phil (2000) *Raise the Standard: A practical guide to raising ethnic minority and bilingual pupils' achievement*. Stoke-on-Trent, Trentham Books.
- Grosvenor, Ian (1997) *Assimilating Identities: Racism & Educational Policy in Post 1945 Britain*. London, Lawrence & Wishart.

- Hall, Stuart (1992) 'The West and the Rest: Discourse and Power' in *Formations of Modernity*, Cambridge, Open University Press: 275-320.
- Hall, Stuart (1992a) 'New Ethnicities', in Donald, James and Ali Rattansi (eds) '*Race, Culture and Difference*'. London, SAGE Publications: 252-259.
- Hall, Stuart (1996) 'Introduction: Who Needs 'Identity'?' in Hall, Stuart and Paul du Gay (eds.) *Questions of Cultural Identity*. London, SAGE Publications: 1-17.
- Hall Stuart (1997) 'The Work of Representation', in Hall, Stuart (ed.) (1997) *Representation: Cultural Representations and Signifying Practices*, Milton Keynes, Open University Press: 13-74.
- Hesse, Barnor (1993) 'Black to Front and Black Again: Racialization Through Contested Times and Spaces', in Michael Keith and Steve Pile (eds.) *Place and the Politics of Identity*. London and New York, Routledge: 162-182.
- Housee, Shirin (2001) 'Insiders and/or Outsiders: Black Female Voices from the Academy', in Anderson, Pauline and Williams, Jenny (eds.) *Identity & Difference in Higher Education: Outsiders Within*. Aldershot, Ashgate: 79-92.
- Jeffers, S. and Hoggett, P (1995) 'Like counting deck-chairs on the Titanic', *Housing Studies*, 10 (3): 325-44.
- Jewson, Nick and David Mason (1992) 'The Theory and Practice of Equal Opportunities Policies: Liberal and Radical Approaches' in Peter Braham, Ali Rattansi and Richard Skellington (eds.) *Racism and Antiracism: Inequalities, Opportunities and Policies*. London, SAGE: 218-234.
- Jones, Cecily (2001) 'Black Women in Ivory Towers: Racism and Sexism in the Academy' in, Anderson, Pauline and Williams, Jenny (eds.) (2001) *Identity & Difference in Higher Education: Outsiders Within*. Aldershot, Ashgate: 147-161.
- Kingston, Peter (2001) 'Black staff marginalised: A disturbing report suggests racism is institutional in colleges', in *The Guardian*, Tuesday October 9, 2001.
- Lankford, Maeve (1996) *Targeting Equality: The Role of Monitoring, Targeting & Positive Action in "Working Towards Equal Opportunities"*. Bradford, University of Bradford.
- Law, Ian (1996) *Racism, Ethnicity & Social Policy*. London, Prentice Hall.
- Law, Ian (2002) *Race in the News*. Basingstoke, Palgrave.
- Macpherson, William (1999) *The Stephen Lawrence Inquiry Report of an inquiry by Sir William Macpherson of Cluny*. London, HMSO.
- Major, Lee Elliot (2001) 'Damned by Elitism', in *The Guardian*, Tuesday June 26, 2001.
- Major, Lee Elliot (2002) 'Incredible islands: A disturbing report shows universities must tackle race issues' in *The Guardian*, Tuesday January 15, 2002.
- Major, Lee Elliot (2002) '2% of UK professors from ethnic minorities', in *The Guardian*, Monday January 21, 2002.
- Mason, Jennifer (1996) *Qualitative Researching*. London, Sage Publications.
- Mirza, Heidi Safia (1997) *Black British Feminism: A Reader*. London: Routledge.
- Modood, T. (1992) *Not Easy being British: Colour, Culture and Citizenship*. London; Runnymede Trust and Trentham Books.
- Modood, Tariq and Acland, Tony (eds) (1998) *Race and Higher Education*. London, Policy Studies Institute.
- Modood, Tariq and Shiner, Michael (1994) *Ethnic Minorities and Higher Education: Why are there differential rates of entry?* London, Policy Studies Institute.
- Nakayama, Thomas K. and Robert L. Krizek (1999) 'Whiteness as a Strategic Rhetoric', in Nakayama, Thomas K and Judith N Martin (eds.) *Whiteness: The Communication of Social Identity*. London, SAGE: 87-106.
- Neal, Sarah (1998) *The Making of Equal Opportunities Policies in Universities*. Buckingham & Bristol, USA, The Society for Research into Higher Education and the Open University Press.
- North Yorkshire Training & Enterprise Council (2001) *The Business Benefits of Equal Opportunities and Diversity Management: A Toolkit*. North Yorkshire, NYTEC.
- Open University (1996) *Open Teaching Toolkit: Equal Opportunities*. Milton Keynes, Open University.

- Ortiz, Flora Ida (1998) 'Career Patterns for People of Color in Academia', in Valverde, Leonard A. and Castenell, Louis A. Jr. *The Multicultural Campus: Strategies for Transforming Higher Education*. London, Sage: 121-135.
- Osler, Audrey & Morrison, Marlene (2000) *Inspecting Schools for Race Equality, Ofsted's Strengths and Weaknesses: A Report for the Commission for Racial Equality*. Stoke-on-Trent, Trentham Books.
- Parekh, Bhikhu (2000) *The Future of Multi-Ethnic Britain*. London, Profile Books Ltd.
- Parekh, Bhikhu (2000) *Rethinking Multiculturalism: Cultural Diversity and Political Theory*. London, Macmillan.
- Parker-Jenkins, Marie (1995) *Children of Islam: A Teacher's Guide to Meeting the Needs of Muslim Pupils*. Stoke-on-Trent, Trentham Books.
- Powell, Myrtis H. (1998) 'Campus Climate & Students of Color', in Valverde, Leonard A. and Castenell, Louis A. Jr. *The Multicultural Campus: Strategies for Transforming Higher Education*. London, Sage: 95-118.
- Powney, Janet, Hamilton, Shelia & Weiner, Gaby (1997) *Higher Education & Equality: A Guide*. London, EOC, CRE & CVCP.
- Puwar, Nirmal (2001) 'The Racialised Somatic Norm & the Senior Civil Service'. *Sociology*, Volume 35, Number 3: 651-670.
- Rattansi, Ali (1992) 'Changing the Subject? Racism, Culture and Education', in Donald, James and Ali Rattansi (eds.) (1992) *'Race', Culture and Difference*. London, SAGE.
- Reay, Diane, Jacqueline Davis, Miriam David & Stephen J. Ball (2001) 'Choices of Degree or Degrees of Choice? Class, 'Race' and the Higher Education Choice Process'. *Sociology*, Volume 35, Number 4: 855-874.
- The Runnymede Trust (1993, 1997) *Equality Assurance in Schools: Quality, Identity, Society. A handbook for action planning and school effectiveness*. Stoke-on-Trent, Trentham Books with the Runnymede Trust.
- Said, Edward W. (1978) *Orientalism*. London, Penguin.
- Said, Edward W. (1993) *Culture and Imperialism*. London, Alfred A. Knopf, inc.
- Sayyid, Bobby S. (1997) *A Fundamental Fear*. London, Zed Books.
- Sayyid, Bobby & Lilian Zac (1998) 'Political Analysis in a World Without Foundations', in Scarborough, Elinor & Eric Tanenbaum (eds.) *Research Strategies in the Social Sciences: A Guide to New Approaches*. Oxford, Oxford University Press: 249-267.
- Schoem, David, Frankel, Linda, Zuniga, Ximena and Lewis, Edith A. (1993) *Multicultural Teaching in the University*. Westport, Connecticut, London, Praeger.
- Shohat, Ella and Robert Stam (1994) *Unthinking Eurocentrism: Multiculturalism and the Media*, London and New York, Routledge.
- Solomos, John and Les Back (1996) *Racism and Society*. Houndsmill and London, Macmillan Press Ltd.
- Stewart, M. (1996) *A Positive Mentor Attitude: Evaluating the Success of the National Mentoring Consortium*. London CRE.
- Supriya, K.E. (1999) 'White Difference: Cultural Constructions of White Identity' in Nakayama, Thomas K. and Judith N. Martin (eds.) *Whiteness: The Communication of Social Identity*. London, SAGE: 129-148.
- Tischler, Henry L. (ed) (2000) *Debating Points: Race and Ethnic Relations*. London, Prentice Hall International.
- Troyna, Barry (1992) 'Can You See The Join? An Historical Analysis of 'multicultural' and Antiracist Education Policies', in Gill, Dawn, Barbara Mayor and Maud Blair (eds.) *'Race', Education and Society: Structures and Strategies*. London, SAGE Publications: 63-91.
- Turney, Laura (2001) *Art Education & Equal Opportunities: The Politics of Eurocentrism*. A thesis submitted to the University of Manchester for the degree of PhD in the Faculty of Social Sciences and Law (unpublished).
- Valverde, Leonard A. and Castenell, Louis A. Jr. (1998) *The Multicultural Campus: Strategies for Transforming Higher Education*. London, Sage.
- Wallerstein, Immanuel (1997) 'Eurocentrism and its Avatars: The Dilemmas of Social Science'. *New Left Review*, 226/Nov/Dec: 93-107.
- Weatherald, Cal and Geoff Layer, (1998) 'As Broad as it's Long: Challenging the Limitations of Traditional Continuing Education Strategies for Widening Participation' in Preece, Julia, Cal Weatherald and Maggie

- Woodrow (eds) *Beyond the Boundaries: Exploring the Potential of Widening Provision in Higher Education*. Leicester, National Institute of Adult Continuing Education.
- West, Cornel (1990) 'The New Cultural Politics of Difference', in Ferguson, Russell, Martha Gever, Trinh T. Minh-ha and Cornel West (eds.) (1990) *Out There: Marginalization and Contemporary Cultures*. Cambridge, Massachusetts & London, England, The MIT Press: 19-36.
- West, Cornel and Bill Brown (1993) 'Beyond Eurocentrism and Multiculturalism', *Modern Philology*, Vol 90: 142-166.
- Woodrow, Maggie, Mee Foong Lee, Jim McGrane, Bob Osborne, Heather Pudner and Colin Trotman (1998) *From Elitism to Inclusion: Good Practice in Widening Access to Higher Education, Executive Summary*. London, CVCP.
- Woodward, Diana and Karen Ross (2000) *Managing Equal Opportunities in Higher Education: A Guide to Understanding & Action*. Buckingham, The Society for Research into Higher Education & the Open University Press.
- Woodward, Will (2001) 'University jobs figures reveal racial bias', in *The Guardian*, Wednesday April 4, 2001.
- Yuval-Davis, N. (1999) Institutional racism, cultural diversity and citizenship. *Sociological Research Online* 4 (1).

¹ One way eurocentrism has been analysed is as a political project that maintains the hegemony and power of capitalism. As such, eurocentrism is a sub-project of capitalism and is part of a strategy that is, at heart, based on the maintenance of capitalist hegemony (Amin, 1989). What is useful about Amin's examination of eurocentrism for this project, is his discussion of **universalism** and the construction of a European history or identity. Amin identifies the universalistic aspect of eurocentrism as being crucial to the power of eurocentric discourse, arguing that the West's claim to universality is, in fact, the claim of a particularity that has gained hegemony. Therefore, in order to maintain the logic of its own universality, eurocentrism presents all other belief systems as 'particularist' and in doing so centres the impossibility that alternative belief systems could ever constitute a 'universal' template and so 'a discourse becomes universal to the extent that it can erase the marks of its particularity' (Sayyid, 1998: 383).

Eurocentrism has also been described as a more sophisticated form of racism or as a theory that was developed in order to justify colonialism, in this way capitalism becomes a consequence of eurocentrism (Blaut, 1993). Blaut's interrogation of eurocentrism rests on deconstructing the 'myth' of the West; he questions not only why it was that capitalism 'took off' in Europe, but engages with the conditions which made capitalism possible, arguing that it was colonialism that created the conditions necessary for its emergence. In opposition to Amin, Blaut argues that eurocentrism is not the capitalists' model of the world, but, rather, the colonialists'. What is more, eurocentrism cannot simply be described as a set of beliefs; it is, rather –

a very finely sculpted model, a structured whole; in fact a single theory; in fact a super theory, a general framework for many smaller theories, historical, geographical, psychological, sociological, and philosophical. This supertheory is *diffusionism* (Blaut, 1993: 10-11).

Diffusionism rests on the idea that there is an 'inside' and an 'outside' – a centre of innovation and a periphery. In terms of eurocentric diffusionism – the West, of course, constitutes the centre of innovation and the rest of the world 'evolves' and 'progresses' in its wake. Said's *Orientalism*, however, precedes such Blaut's description – '(S)o impressive have the descriptive and textual successes of Orientalism been that entire periods of the Orient's cultural, political, and social history are considered mere responses to the West. The West is the actor, the Orient a passive reactor. The West is the spectator, the judge and jury of every facet of Oriental behavior' (1978: 109).

This construction of Europe/West centrality and progress also means that often 'Europe is seen as the unique source of meaning, as the world's centre of gravity, as ontological 'reality' to the rest of the world's shadow' (Shohat and Stam, 1994: 1-2). Clearly, these arguments are indebted to Said's work. For example, Blaut highlights the relationship between writers, scholars and other texts in terms of how 'mythical' or 'false' scholarship, etc, gains legitimacy and becomes reinforced through repetition. This analysis echoes Said's work on 'strategic location' and 'strategic formation', in terms of looking at an author's position in a text with regard to the material and the relationship between texts, i.e. the way in which groups of texts, types of texts, etc 'acquire mass, density, and referential power among themselves and thereafter in the culture at large' (Said, 1978: 20). Each work thus affiliates itself with other works, etc, and this plethora of relationships and connections is what gives Orientalism (and eurocentrism) its strength and authority. This idea of 'false' or 'mythical' scholarship / history does not engage with the idea that all histories are constructed in one way or another. We are dealing, rather, with a specific construction of history and identity rather than the idea that construction is somehow in itself 'wrong'. *A priori* self evidence keeps a project (in this case eurocentrism) in motion.

The following quote from Edward Said (1978) encapsulates the essence of why HEIs should be mindful of eurocentrism across all aspects of their academic and non-academic operations:

Orientalism is not a mere political subject matter or field that is reflected passively by culture, scholarship, or institutions; nor is it a large and diffuse collection of texts about the Orient; nor is it representative and expressive of some nefarious "Western" imperialist plot to hold down the "Oriental" world. It is rather a distribution of geopolitical awareness into aesthetic, scholarly, economic, sociological, historical, and philological tests; it is an elaboration not only of a basic geographical distinction ... but also of a whole series of "interests" which, by such means as scholarly discovery, philological reconstruction, psychological analysis, landscape and sociological description, it not only creates but also maintains ... it is, above all, a discourse that is by no means in direct, corresponding relationship with political power in the raw, but rather is produced and exists in an uneven exchange with various kinds of power, shaped to a degree by the exchange with power political ... power intellectual ... power cultural ... power moral (1978: 12).

Although European powers may have physically left their colonies in Asia and Africa (the indigenous peoples of Australia, Canada and the USA would consider themselves still colonised), they have retained these regions – not only as markets but as locales on the ideological map over which they continue(d) to rule morally and intellectually. "Show me the Zulu Tolstoy" as one American intellectual has recently put it. The assertive sovereign inclusiveness of this argument courses through the words of those who speak today for the West and for what the West did, as well as for what the rest of the world is, was and may be (1993: 27).

² The issue of distinguishing between the 'West' and 'Europe' does not to be addressed here. We do believe that it is reasonable to use the terms interchangeably as so-called Western countries are of the West as a result of European colonial expansion.