



加州大学旧金山分校

# 2021 年环境调查

由 Emma White Research 实施

2022 年 7 月

# 执行摘要

## A. 概述

2021 UCSF 环境调查旨在衡量整个社区的工作和学习环境，特别关注多元化、公平性和包容性。在起草调查问卷时，我们借鉴了之前的调查工作，包括由 Belden Russonello Strategists 进行的 UCSF 教师环境调查（2011 年、2017 年）、由 Rankin 在 2012/2013 年进行的 UC 范围/UCSF 环境调查以及在加州大学其他校区进行的调查。

调查范围包括所有学习者（学生、博士后学者、寄宿学生和研究员）、工作人员、教师和其他由 UCSF 支付薪酬的学者。本调查通过自填问卷在线进行，提供英语、西班牙语和汉语三种语言。从 2021 年 10 月 11 日到 12 月 3 日，共收集了 14,579 份回复，其中包括 2,416 名学者（1,809 名全职教师和 607 名其他人员）、9,921 名工作人员和 2,242 名学习者。教师的回复率为 56%，工作人员为 44%，学习者为 35%。数据按角色和其他变量加权，以确保数据反映大学各群体的意见。报告附有显示未加权和加权百分比的详细方法，以及一组说明交叉表的表格。

调查数据显示，人们普遍对校园环境持积极态度。与此同时，历史上代表性不足的群体在校园里的经历受到歧视和不平等对待观念的影响。

## B. 主要发现

### 1. 对整体环境的看法

UCSF 社区总体上对环境给出了积极的评价：

- 70% 的人表示他们对 UCSF 的环境非常满意或满意，而只有 11% 的人表示自己不满意或非常不满意。
- 大多数人认为 UCSF 的环境是尊重的 (67%)、友好的 (66%)、包容的 (60%) 和可协商的 (52%)。

- 大多数人表示，他们觉得自己在 UCSF 被认可 (75%)，并与本机构有关系 (62%)。

大多数人还认为他们有能力影响 UCSF 的环境：

- 73% 的人表示，他们至少有一定的信心，可以采取行动，积极影响 UCSF 的环境。

## 2. PRIDE 价值观

大多数人都熟悉 UCSF 对 PRIDE 价值观的阐述；他们认为这些价值观非常重要，并对 UCSF 营造体现这些价值观的环境给予了积极评价：

- 91% 的人非常或有些熟悉 UCSF 的 PRIDE 价值观
- 几乎所有人都表示，在一个支持以下各项价值观的环境中工作对他们来说极其重要或非常重要：
  - 专业精神：94%
  - 尊重：98%
  - 诚信：97%
  - 多元化：93%
  - 卓越：95%
- 超过六成的人表示，UCSF 在营造一种能体现以下各项价值观的环境方面做得极好或非常好：
  - 专业精神：73%
  - 尊重：67%
  - 诚信：71%
  - 多元化：65%
  - 卓越：76%

## 3. 评估 UCSF 在营造积极环境方面的工作

校园社区在营造公平环境的许多方面对 UCSF 评价很高。对于以下各项，认为本大学有效的评价远远多于无效的评价：

- 根据以下各项，促进一种没有歧视的环境：
  - 性取向（73% 有效；4% 无效）
  - 性别认同和表达（69% 有效；6% 无效）

- 性别（65% 有效；8% 无效）
- 种族和族裔（62% 有效；12% 无效）
- 将多元化和跨文化能力问题纳入课程（59% 有效；8% 无效）
- 为报告不当行为提供明确的流程（56% 有效；13% 无效）
- 为报告歧视指控提供明确的流程（53% 有效；12% 无效）
- 为残疾人士提供适当的资源和便利（52% 有效；7% 无效）
- 为有看护责任的人提供支持（44% 有效；14% 无效）
- 为生育/育儿假提供支持（42% 有效；13% 无效）

对于上面列出的一些特征，很大一部分人表示他们“不知道”或给予中立评价。这可能是因为 UCSF 的教师、工作人员和学习者在 UCSF 环境的特定方面缺乏体验（例如，一个非残疾人可能不熟悉为残疾人提供的便利）。

#### 4. 环境改善工作的价值

校园社区的成员也认为改善环境的各种有计划进行的工作很有价值。有两项针对特定角色的工作只针对目标受众，但在这些群体中受到高度重视：

- 为新教师提供指导（73% 的教师表示这非常有价值）
- 为工作人员提供职业发展机会（71% 的工作人员表示这非常有价值）

除此之外，在整个社区中最常被评估为非常有价值的工作包括：

- 为遭受性骚扰的人提供咨询服务 (69%)
- 提供负担得起的儿童保育 (68%)
- 为遭受种族骚扰的人提供咨询服务 (65%)

- 改进员工招聘流程，最大限度地减少聘用决策中的偏见 (59%)
- 为教师提供监管培训 (58%)
- 为学生/接受培训者提供多元化和公平培训 (55%)
- 为所有员工提供所需的多元化和公平培训 (54%)
- 成立安全工作组，确保安全协议为我们的社区服务，没有歧视、偏见或不必要的武力使用 (53%)
- 提供人员来解决学生和接受培训者对学习环境（例如教室、诊所、模拟实验室）中教师/工作人员存在偏见的投诉 (53%)

## 5. 指导和赞助

许多人，特别是教师和学生，报告说有导师，少部分人报告说有赞助者。与教师或学习者相比，工作人员拥有导师的可能性要小得多。在那些有导师或赞助者的人中，大多数人对他们的经历非常满意，并且在调查中的几乎每一项指标上都对 UCSF 的满意度更高。

- 77% 的学习者、67% 的教师和 35% 的工作人员表示，他们有一位导师，或一个他们可以在专业或学业生活中寻求帮助的人。在那些有导师的人中，87% 的人对他们接受的指导质量非常或相当满意。
- 45% 的教师和 22% 的工作人员表示，他们有一个赞助者，这个人是领导者和/或有影响力的倡导者，能够或已经利用他们的职位积极支持您的事业，帮助您获得知名度、提拔、认可或职位。在有赞助者的人中，88% 的人非常或相当满意。
- 那些有导师和/或赞助者的人对调查中的几乎每个问题都有更积极的看法。

## 6. 特定角色的环境

本调查评估了学者、工作人员和学习者对他们在校园中特定角色领域的态度。

**教师：**在教师中，74% 的人对他们在 UCSF 的职业非常或相当满意。44% 的人希望在本大学度过他们的职业生涯，而同样数量的人 (46%) 尚未决定，10% 的人希望离开。大多数人表示他们

有机会，晋升/提拔流程很明确。然而，对于晋升标准是否平等适用，大学服务的责任是否平均分摊，则存在更多分歧：

- 大多数人 (53%) 同意他们的同事和其他相同职位的人拥有同样多的职业机会 (18% 不同意)。
- 大多数人 (52%) 同意晋升/提拔流程很明确 (27% 不同意)。
- 然而，只有 38% 的人同意晋升/提拔标准对所有教师一视同仁 (30% 不同意)。
- 30% 的人认为他们承担的大学服务责任超过同事，如委员会工作、部门工作任务以及教学任务 (36% 不同意)。
- 只有 16% 的人同意使用家庭便利政策的教师在晋升或任期方面处于不利地位 (34% 不同意) – 尽管女性的分歧意见更大，20% 同意，28% 不同意。

**工作人员：**工作人员对他们在 UCSF 的职业生涯总体表示满意 (74% 非常/相当满意)，大多数人 (59%) 想在 UCSF 度过余下的职业生涯。大多数工作人员对职业发展、绩效评估流程和工作与生活的融合度感到满意。然而，他们对职业晋升的机会不太确定。

- 大多数人表示绩效评估流程明确 (59% 同意，17% 不同意) 且公平 (57% 同意，15% 不同意)。
- 56% 的人同意 UCSF 为他们提供了寻求培训/专业发展机会的资源 (20% 不同意)，而 50% 的人表示他们和其他类似职位的人拥有同样多的对他们的职业生涯有帮助的机会 (21% 不同意)。
- 53% 的人同意他们的组织为协调工作与生活的融合度提供足够的支持 (21% 不同意)。
- 然而，只有 36% 的人同意职业晋升有明确的流程，而同样数量的人 (35%) 不同意。

**学习者：**那些有课堂和临床学习经历的人表示，他们所体验的环境是积极的 (84% 在课堂上非常满意或满意，81% 在临床学习环境中非常满意或满意)。此外，大多数人对评估方式的公平性感到满意。

- 可以提供意见的人中，76% 同意学生课程作业得到公平评估，71% 同意学生临床表现得到公平评估。

学习者还表示，他们清楚自己需要做什么才能在当前阶段取得学业上的成功，大多数人（尽管人数略少）表示，他们已经为在职业生涯的下一阶段取得成功做好准备。

- 73% 的人同意，他们清楚自己需要做什么才能在学业上取得成功。
- 66% 的人同意，他们清楚自己需要做什么来为职业生涯的下一阶段做好准备。

大多数为学习者提供的计划和服务只有相对较少的人使用，但总体而言，使用这些计划的人表示，这些服务至少在一定程度上满足了他们的需求。

- 使用最多的计划是学生健康和咨询服务（36% 使用过）和职业发展办公室（34% 使用过）。
- 使用者表示最满意的计划是学生食品安全计划：25% 的人使用过这项服务，其中 53% 的人表示这项服务极大地满足了他们的需求，30% 的人表示满足了部分需求。但是每项计划的大多数使用者都表示计划至少满足了他们的部分需求。

## 7. 男性和女性环境

男性和女性普遍对 UCSF 的环境给予积极评价，尽管有一些看法，尤其是在教师中，认为男性在薪酬和领导机会等领域受到优待。

- 67% 的女性认为 UCSF 的女性环境非常好或良好，略低于男性对男性环境的积极评价（75% 非常好/良好）。
- 在女性中，27% 的人认为 UCSF 对女性有很多 (8%) 或一定程度 (19%) 的不平等对待，而 19% 的人认为很少，28% 的人认为没有；25% 的女性表示不知道。
- 男性较少认为自己受到不平等对待：13% 的人认为对男性有很多 (5%) 或一定程度 (8%) 的不平等对待，而 8% 的人认为很少，53% 的大多数人认为没有；24% 的男性表示不知道。

- 学者和工作人员被问及女性或男性在多个领域受到优待的频率。有一些看法，尤其是在教师中，认为男性在关键领域受到优待。
  - 54% 的教师和 26% 的工作人员表示，男性在担任领导职务的机会上受到了优待（10% 的教师/8% 的工作人员表示女性受到了优待）。
  - 51% 的教师和 25% 的工作人员表示，男性在工资和薪酬方面受到了优待（3% 的教师/5% 的工作人员表示女性受到了优待）。
  - 43% 的教师和 23% 的工作人员表示，男性在晋升时受到了优待（7% 的教师/8% 的工作人员表示女性受到了优待）。
  - 35% 的教师和 14% 的工作人员表示，男性在授予奖项时受到了优待（7% 的教师/6% 的工作人员表示女性受到了优待）。
  - 28% 的教师和 15% 的工作人员表示，男性在聘用时受到了优待（11% 的教师/9% 的工作人员表示女性受到了优待）。
- 然而，在灵活地满足个人和家庭需求方面，优待的看法发生了转变：22% 的教师和 16% 的工作人员表示，女性受到了优待（16% 的教师/7% 的工作人员表示男性受到了优待）。
- 更少的男性或女性表示，在他们自己的生活中，优待已经上升到歧视的程度：14% 的女性和 7% 的男性表示，在过去的三年里，他们在 UCSF 受到了性别歧视。

## 8. 跨性别/非二元性别个体的环境

总的来说，跨性别男性和女性以及非二元性别个体（在我们的分析中归为“跨性别/非二元性别”）对 UCSF 环境的看法不太积极。

- 社区中只有 28% 的跨性别/非二元性别成员认为跨性别个体的环境非常好或良好。
- 41% 的人认为 UCSF 对跨性别个体有很多 (18%) 或一定程度 (23%) 的不平等对待，而 13% 的人认为很少，只有 11% 的人认为没有。
- 31% 的人表示，在过去的三年里，他们个人在 UCSF 因其性别认同或性别表达而受到了歧视。

## 9. 不同种族/族裔对 UCSF 环境的体验

对于 UCSF 环境的体验，种族之间有明显的区别，特别是黑人/非裔美国人比其他群体报告的种族/族裔歧视率更高，对环境的积极看法更少。

- 社区中的白人和亚裔成员对他们种族群体的环境持非常积极的态度，而黑人/非裔美国人和美洲原住民个体则没那么积极。
  - 80% 的白人表示，白人的环境非常好/良好。
  - 64% 的亚洲人表示，东亚人的环境非常好/良好。
  - 63% 的南亚人表示，南亚人的环境非常好/良好。
  - 59% 的东南亚人表示，东南亚人的环境非常好/良好。
  - 59% 的太平洋岛民表示，夏威夷原住民/太平洋岛民的环境非常好/良好。
  
  - 50% 的西班牙裔人表示，西班牙/拉丁裔人的环境非常好/良好。
  - 43% 有中东/北非血统的人表示，中东/北非人的环境非常好/良好。
  - 35% 的美洲原住民表示，美洲印第安人/阿拉斯加原住民的环境非常好/良好。
  - 32% 的黑人/非裔美国人表示，在 UCSF 非裔美国人/非洲人/黑人的环境非常好/良好。
- 与 UCSF 社区的其他成员相比，黑人/非裔美国人和美洲原住民更容易感受到对其种族/族裔群体的不平等对待。
  - 50% 的黑人/非裔美国人认为，UCSF 对非裔美国人/非洲人/黑人有很多 (27%) 或一定程度 (23%) 的不平等对待。
  - 30% 的美洲原住民认为，对美洲印第安人/阿拉斯加原住民有很多 (18%) 或一定程度 (13%) 的不平等对待。
  - 28% 的拉美裔人认为，对拉美裔/拉丁裔人有很多 (10%) 或一定程度 (18%) 的不平等对待。
  - 20% 有中东/北非血统的人认为，对这个群体有很多 (7%) 或一定程度 (14%) 的不平等对待。

- 18% 有东南亚血统的人认为，对东南亚人有很多 (7%) 或一定程度 (11%) 的不平等对待。
- 18% 的太平洋岛民认为，对夏威夷原住民/太平洋岛民有很多 (9%) 或一定程度 (9%) 的不平等对待。
- 16% 的亚洲人认为，对有亚洲血统的人有很多 (6%) 或一定程度 (10%) 的不平等对待。
- 14% 有南亚血统的人认为，对南亚人有很多 (5%) 或一定程度 (9%) 的不平等对待。
- 6% 的白人认为，对白人有很多 (3%) 或一定程度 (4%) 的不平等对待。
- 黑人/非裔美国人遭受种族歧视的比率比其他群体高得多。UCSF 42% 的黑人/非裔美国人表示，他们曾因种族或族裔而受到歧视，这一比例远高于西班牙裔 (19%)、多种族 (18%)、美洲原住民 (15%)、亚裔 (15%)、太平洋岛民 (13%) 和白人 (4%)。

## 10. 男同性恋、女同性恋、双性恋和酷儿群体的环境

女同性恋者、男同性恋者和双性恋者，以及那些认为自己是酷儿或用其他方式描述自己性取向的人，在本报告中统称为“LGBQ+”，他们普遍认为 UCSF 的环境是积极的。

- 69% 的 LGBQ+ 个体认为，LGBQ+ 人群的环境良好或非常好。
- 相对较少的人认为存在不平等对待：18% 的人认为对女同性恋、双性恋或酷儿群体有很多 (5%) 或一定程度 (14%) 的不平等对待，而 19% 的人认为很少，32% 的人认为没有。
- 更少的 9% 的人表示，他们个人曾因性取向而受到歧视。

## 11. 残疾人士的环境

残疾人士也报告了 UCSF 的环境问题。

- 残疾人士中，只有 32% 的人认为残疾人士的环境非常好或良好，而 17% 的人认为环境很差或非常差，27% 的人表示不知道。

- 26% 的残疾人士认为，对残疾人士有很多 (9%) 或一定程度 (17%) 的不平等对待，而 12% 的人认为很少，16% 的人认为没有 (44% 的人表示不知道)。
- 一小部分人 (15%) 表示，在过去三年里，他们在 UCSF 因残疾而受到歧视。

## 12. 敌对/排斥/恐吓/攻击行为的经历

在 UCSF 社区，大约四分之一的人报告经历过排斥、恐吓、攻击或敌对行为。经历过这种情况的人通常会把他们的职位（比如工作人员）列为遭受这种行为的原因。

- 总体而言，UCSF 社区 24% 的人表示，他们在过去的一年里在 UCSF 经历过排斥（如回避、忽视）、恐吓、攻击和/或敌对（欺凌、骚扰）行为。
- 在经历过排斥行为的人中，大多数人表示他们经历过两三次 (47%)，其次是 21% 的人表示他们经历过四至十次。18% 的人表示他们只经历过一次，13% 的人表示他们经历过这种行为十次以上。
- 在经历过排斥行为的人中，最常见的表现形式是感觉受到恐吓/欺凌 (61% 的人报告了任何类型的行为)，感觉被孤立、被排斥或被冷落 (52%)，担心由于敌对的工作环境而导致绩效评估过低 (27%)，对外表、说话方式、生活方式、家庭或文化不当评论 (26%)，以及被选为自己身份群体的发言人 (14%)。
- 近一半 (48%) 经历过排斥行为的人表示，他们认为这是基于他们的职位。接下来最常见的原因是种族/族裔 (32%)、性别 (27%)、年龄 (20%) 以及国籍或移民身份 (12%)。
- 描述受歧视程度较高、对环境积极评价较低的同一种族/族裔群体也更有可能表示他们经历过排斥行为，包括：
  - 黑人/非裔美国人 (34%)
  - 美洲原住民 (40%)
- 残疾人士 (38%) 也更有可能经历排斥行为。
- LGBQ+ 群体 (29%) 经历排斥行为的比率略高于异性恋者 (24%)。

- 女性 (26%) 比男性 (20%) 更有可能认为她们是排斥行为的受害者，无论他们是教师、工作人员还是学习者，但这一差距在教师中最大 (29% 的女性教师和 18% 的男性教师经历了排斥/敌对对待)。
  - 跨性别/非二元性别群体 (38%) 经历的排斥行为比率也很高。

### 13. 学习和工作环境

截至 2021 年底进行调查时，UCSF 社区的大多数成员要么亲自到 UCSF 履行全职工作，要么通过混合方式工作，只有五分之一的人完全远程工作。尽管不管工作/学习环境如何，大家对 UCSF 环境的总体看法大体相似，但排斥行为的经历在亲自到 UCSF 学习/工作的人中更常见，而通过混合方式工作的人员更有可能感受到疫情期间看护对其工作的影响。

- 总的来说，40% 的人完全亲自到 UCSF 学习或工作，19% 的人完全通过远程，38% 的人通过混合方式。
- 完全远程学习/工作更为常见的群体包括：
  - 校园工作人员 (38%)
  - 护理学院中的个人 (38%)
  - 50 至 59 岁 (25%) 和 60 岁及以上 (28%) 的人
- 更有可能采用混合方式的群体包括：
  - 教师 (65%) 和学习者 (62%)
  - 药学院 (64%)
  - 30 岁以下的人 (51%)
- 更有可能完全亲自到 UCSF 工作或学习的人包括：
  - UCSF 健康服务人员 (60%)
  - 来 UCSF 不到五年的人 (55%)
- 在整个工作/学习环境中，对 UCSF 环境的满意度基本一致 (69% 的亲自到 UCSF 学习或工作的员工/学习者表示非常满意或满意，相比之下，72% 的远程人员和 72% 的混合方式人员非常满意或满意)。
- 亲自到 UCSF 学习或工作的学习者和员工 (29%) 描述的排斥行为率要高于他们的那些采用混合 (23%) 和远程 (19%) 方式的同伴。这个亲自到 UCSF 学习或工作的群体也对 UCSF 在实施 PRIDE 价值观方面的表现给予了不太积极的评价。

## 14. 不同学院对环境看法的差异

UCSF 四所学院对整体环境持积极态度。然而，与牙科学院和护理学院相比，医学院和药学院的教师、工作人员和学生普遍持更积极的观点

- 药学院 78% 的人对 UCSF 的环境感到满意或非常满意，其次是医学院 75%，护理学院 63%，牙科学院 55%。
- 四分之三的医学 (75%) 和药学 (74%) 教师和工作人员对自己的职业非常或相当满意，而较其略少的多数护理 (66%) 和牙科 (55%) 教师和工作人员对自己的职业非常满意。
- 药学院和医学院的大多数人都认为，UCSF 在营造一个体现每一种 PRIDE 价值观的环境方面做得相当好或非常好。在牙科学院，很少有人认为 UCSF 在体现每一种 PRIDE 价值观方面做得很好，护理学院的人对本大学在多元化方面的尝试持不太积极的看法。
- 药学院的各种歧视率最低 (14%)，医学院 (22%)、牙科学院 (23%) 和护理学院 (25%) 的歧视率较高（且相当接近）。
- 牙科学院 26% 的人表示，他们经历过某种形式的排斥行为。护理学院 (22%)、医学院 (20%) 和药学院 (14%) 报告此类经历的比例较小。
- 药学院 (76%) 和医学院 (74%) 的人更有可能对自己在 UCSF 做出积极改变的能力至少有些信心，而护理学院 (67%) 和牙科学院 (56%) 的人信心较少。
- 医学院 (61%)、护理学院 (59%) 和药学院 (56%) 中的大多数人都有导师，而牙科学院 (39%) 很少有这样的安排。