



我們非常高興向大家介紹這份關於 Cochrane 多元共融的報告。此份報告將總結傾聽和學習的結果，且是增進 Cochrane 邁向多元共融長期過程的開端。

這是使 Cochrane 邁向更為多元共融組織廣泛計畫中的首要步驟，我們正在製定一項行動方案來響應這項計畫，其將在適當的時機被提出。在此期間，我們想在這裡概述一些重點領域，以說明我們將在此計畫中採取哪些主要措施及一些初期想法。

初期我們預計會有三個主要項目：語言多樣化、支持多元化的參與、以及領導階層的多樣性。

1. 在語言多樣化方面，我們想讓 Cochrane 對母語不是英文的人感到更具包容性。報告中針對 Cochrane 以英語為中心的這點性質提出了許多疑慮，因此我們必須解決這個問題。初期的工作將著重於為母語非英語者提供活動、會議的參與機會。
2. 支持多元化的參與者是非常重要的，我們必須持續支持來自世界各地 (尤其是中、低收入國家地區) 的人群加入 Cochrane，否則我們無法提升 Cochrane 的多元共融文化。我們同時還需要大力支持學友或師友計畫，並持續推動，以幫助那些需要獲得技能和經驗以參與組織的廣泛人群。
3. 領導階層是我們可以改進的關鍵領域，隨著 Cochrane 正在迎向重大變革時期，恰巧是一個機會來思考我們如何確保藉由社群以及在我們的治理和管理結構中的未來領導者，更能代表全球 Cochrane 支持者及我們希望能傳達到的全球證據使用者。我們還需要思考如何將多元共融的文化深入我們的高層決策者，以確保這能成為一種工作方式，而不是一個單獨的工作領域。

我們也需考慮制定指標的概念，以了解我們在提高 Cochrane 多元共融方面的進度。從一開始，我們就一直堅持認為這並非一個計算數量的活動，我們應專注於易於衡量的內容，因為重要的是人們與我們互動的經驗。但是，我們確實需要某種方法來衡量我們在此方面改善的進度。此項調查回饋支持在人們的個人資料中獲取一些有關多樣性數據的想法，這將有助於我們了解成員和支持基礎的多樣性，但我們還需要考慮衡量個人承諾的方法，以確保我們能夠評估我們正在做的工作。我們所測量的任何內容都將被公開。

這將是我們如何開始在這一重要工作領域取得進度的初步想法。很明顯地，這是一項文化變革。因此，對一個組織而言，我們雖然可以做出實際的改變，但要成為一個真正多元化的組織，整體的行為和工作方式也必須發生變化，使組織內的每個人都受到歡迎，也不需要遵循以英語為中心的任何工作和思考方式。

這份報告強調了上述未涵蓋的許多其他領域 (例如我們製作的多樣性內容)，但我們無法一次到位。因此，我們將仔細了解報告中強調的所有任務，並思考如果它們並非立即行動的一部分，則將其規劃於長期計劃中完成。

我們希望這份報告會對您有所幫助。如果您有任何回饋或希望以特定方式參與後續流程，請來信support@cochrane.org，您的意見將在我們制定行動方案時予以考慮。



最後，我們要感謝所有參與此過程的人。從如此廣泛的人群中獲得各方面的意見真是太棒了。感謝您願意花時間讓 Cochrane 成為一個更加多元共融的組織。

多元共融計劃委員會：Tracey Howe、Juan Franco、Silvia Minozzi、Chris Champion。