

## Cochrane 要如何更具包羅廣泛？

來自 1,300 多人的回饋

2022 年 1 月

由 Cochrane 組織成員和獨立團隊共同製作

可信任實證  
知情決定  
更完善的健康照護



THE  
Evidence  
Centre

# 前言

多元共融對於 Cochrane 成功作為全球合作機構至關重要。治理董事會致力於採取措施來解決組織內部所存在的偏見，以確保 Cochrane 能不斷努力變得更容易接近、更多元化及更具包容性。

我們想了解目前組織成員的觀點和經驗，因此在過去六個月期間，我們完成了委託進行的“傾聽和學習”練習，以確保我們以正確的方式使用我們的資源。以下報告總結了在此過程中所聽到的內容，並將用於幫助我們制定提高 Cochrane 多元共融的策略。

治理董事會要感謝監督這項工作的計劃委員會、在整個過程中提供寶貴意見的社群顧問小組，以及參與整個過程的 Cochrane 社群的所有成員。

這只是我們踏出多元共融計劃的第一步，但此份報告提供的重要發現將幫助我們確定未來的方向。重要的是，我們要花時間細想我們所聽到的內容，然後利用這種學習採取措施，以幫助 Cochrane 變得更加多元共融——正如該組織所期望的那樣。

## Cochrane 治理董事會

2022 年 4 月 11 日。

可信任實證  
知情決定  
更完善的健康照護

# 關鍵訊息

## 我們做了什麼？

### 在 Cochrane 中尋求關於多元共融的回饋

Cochrane 是一個全球性的組織。我們希望更加多元共融，因此 Cochrane 組織持續由具有許多不同特徵（多樣化）的人組成，讓人們感到受歡迎、傾聽並能夠以他們想要的方式參與（包容性）。

在過去的十年中，Cochrane 採取了許多倡議來不斷建立我們的多樣化和包容性。2022 年，我們將建立多元化和包容性的行動計畫，作為優先考慮實際的後續步驟。在這次行程的一部分，我們想了解 Cochrane 組織的成員是否覺得如同他們想要的那樣被包容、遇到了什麼阻礙以及關於未來加強包容性的優先事項有什麼建議。

在 2021 年 11 月 ~ 12 月，我們彙編了關於誰是 Cochrane 成員以及誰在使用 Cochrane 證據的現有資訊。我們還邀請了 Cochrane 證據的使用者、志工和受雇團隊成員分享他們在 Cochrane 中有關多元共融經驗。

來自世界各地的 **1,300** 多人在 36 個線上討論群組、電話交談、電子郵件和線上調查中分享了他們的想法。人們來自不同的國家、角色、年齡群和性別。每 3 人中有 2 人的主要語言不是英語。

Cochrane 組織的 100 多名成員幫助審查了人們回饋中的主題並共同製作了這份概要，由非 Cochrane 的一個獨立團隊推動。



## 我們學到了什麼？

### 多元共融對 Cochrane 的使命至關重要

Cochrane 組織中的“多樣化”指的是由各種人口、語言和地理特徵以及不同水平的經驗和專業知識的人共同經營，並從中受益。他們還使用“多樣化”來表示綜合各種主題的證據、使用各種方法和傳播途徑、注意到不同的當地需求。

使參與者認為多元共融應該是 Cochrane 的基礎。他們認為，如果 Cochrane 努力爭取差異化，我們將從中受益於新想法，並能夠更佳理解及回應人們有不同的證據需求。這將幫助我們實踐我們的使命，即無論身在何處，皆支持人們做出有關健康和醫療保健的實證知情決策。多元共融將確保我們以想要的主題和形式提供證據，因此我們保持相關性、價值和可持續性。

### Cochrane 的多樣化如何？

很難清楚了解誰在為 Cochrane 做出貢獻並從中受益，因為資訊的收集並不一致。需要有計劃改善這一點。與此同時，我們知道：

- Cochrane 的治理理事會有一些多樣化的特點，42% 的理事會成員並非使用英語作為主要語言、17% 位於中低收入國家、67% 為女性或非二元性別。而我們的中央執行團隊可能不那麼多樣化，僅有 2% 位於中、低收入國家、而有 85% 的種族被稱為“白人”。
- 只有一個在撰寫評論方面處於領先地位的 Cochrane Groups 位於中、低收入國家。
- 超過 110,000 人註冊了 Cochrane 帳戶，這意味著他們是 Cochrane 組織的成員，其中 12% 來自中、低收入國家。而我們不會定期收集人們的性別、年齡或職業。
- 來自世界各國的人們使用 Cochrane 的網站和資源，包括多種語言。Cochrane 圖書館網站有 14% 的訪問者來自中、低收入國家，其中一半以非英語訪問該網站。

### 人們是否感到包容性呢？

參與的人將“包容性”定義為人們在多大程度上感到受歡迎、有參與感和能夠以他們想要的方式參與 Cochrane 活動。

在一項針對包含志工、受雇員工和未積極參與 Cochrane 的 1,194 位人員調查中：

- 10 個人中有 7 個人認為 Cochrane 在某些方面做得很好，可以涵蓋廣泛的人群。大多數人說可以再做得更多。
- **10 人中有 4 人表示，他們覺得 Cochrane 的包容性符合他們所期望。**10 人中有 6 人希望有更多的包容性。這些人來自所有不同的國家、年齡、性別和語言群體。



似乎一旦人們積極參與 Cochrane 活動，他們就會感到更有參與感和受歡迎，但許多人表示，他們很難成為 Cochrane 組織的一員並參與其中。在 36 個討論小組和調查中，人們表示感覺隔閡包括：

- 不知道該**如何**參與
- 沒有**機會**
- 沒有信心參加，可能是由於**培訓**或經驗有限
- Cochrane 活動的**地理位置**和感知心態皆以英語為中心
- 感覺不被**接受**或重視，包括由於經驗、語言、角色或缺乏學術背景



## 人們推薦了什麼？

人們普遍認為 Cochrane 下一步可以做的事情是：

### 1. 優先考慮多元共融

- 認識多樣化和包容性對於 Cochrane 實現其使命**至關重要**，並“必須”以積極的態度努力爭取進一步的多元共融。
- 承認 Cochrane 尚未達到應有的多元共融，並且需要努力解決 Cochrane 系統、流程和看法中的系統性**體制偏差**。
- 建立一個專門用於在 Cochrane 中發展多元共融的工作流程，以及在所有工作流程中建立多樣化和包容性，並分配**特定資源**。

### 2. 建立多元共融方面的能力和領導力

- 提供包括 Cochrane 集團在內的所有領導者和受雇員工有關多元共融的**培訓**，以幫助了解系統性偏差和包容性的實用策略。
- **拓展資深領導者和受雇員工的多樣性**，包括接班規劃和有針對性的映射潛在內部和外部成員、擁有“高潛能”領導計劃，並確認要樹立和擁護的榜樣。
- 鎖定並支持來自**中、低收入國家**且說多種語言的人成為決策者、發起人和志工。
- 推出同伴支持的**輔導計劃**，包括職涯早期專業人士。

### 3. 依實際變化排定優先順序並分配資源

- 審查組織成員提出的所有建議並**確認優先順序**，決定哪些將在短、中期擁有進展，並分配適當的資源。
- 為**小組和團隊開發工具和指引**，並專注於“正確掌握基本工作”，例如回應表達感興趣的人、持續清楚和讚賞的溝通、在選擇參與者時有透明化的標準、主動尋找不同類型的人做志工或受雇員工、針對審查有興趣的中、低收入國家提供資金、定期參與線上活動的機會，且更加注重使用適當地的格式廣泛分享證據。
- 持續建立一個後勤社區並提升人們的技能，包括提供**線上和實體的活動**，以營造社群意識並幫助人們感到受歡迎。
- 使 Cochrane 資源更**易於接近**，包括使用者友好的網站、自由存取證據、多種語言的資源、無論是否有經驗者都易於使用的培訓和手冊，並廣泛分享和推廣 Cochrane 證據。

### 4. 多元共融的措施與推廣

- 對 Cochrane 想要實現的成就保持透明化，例如設定包容性**目標**。
- 制定 Cochrane 每年報告的**指標**，以呈現多元共融的進展，並要求 Cochrane 集團定期彙編和報告此類指標。
- 成果發表，包括**展示包容性的故事**、年度最佳實踐獎，並在 Colloquia 等活動中邀請不同的演講者和參與者。

2022 年，Cochrane 將在訂定多元共融的策略時反映這些回饋，以列出繼續建立包容性網絡的計劃。