

Niagara Health多元公平与包容制度

By Yinlu Zhou LJI Reporter



导语：

在加拿大公共医疗体系不断强调“以患者为中心”的背景下，多元、公平与包容（Diversity, Equity and Inclusion, 简称 DEI）逐渐从价值倡议转变为制度实践。位于尼亚加拉地区的 Niagara Health，正是在这一趋势中，将 DEI 从内部改革推进至社区层面的典型案例。4月22日，Niagara Health 的员工与社区不同文化组织联手，在 Marotta Family Hospital 举办了第三届年度文化嘉年华。

一、起源：从制度回应到战略确立

Niagara Health 对 DEI 的系统性推动，可以追溯至 2020 年前后。当时，在加拿大整体社会环境与医疗政策导向的双重影响下，医疗系统开始正视不同群体在就医体验上的差异问题，包括语言障碍、文化隔阂以及潜在的制度性偏见。

在这一背景下，Niagara Health 启动并更新其多元、公平与包容战略，并于 2021 年正式推出 DEI 行动计划。这一阶段的核心目标，是将“公平”从抽象理念转化为组织内部可以执行的制度安排。具体措施包括设立专门的 DEI 委员会、推动员工培训体系改革，以及引入患者代表参与医疗服务设计等机制。

二、发展：从内部治理走向结构调整

随着行动计划的逐步推进，Niagara Health 开始意识到，仅依靠内部制度改革，

难以全面回应“医疗公平”这一更为复杂的社会议题。

一方面，尼亚加拉地区人口结构的变化，使医疗服务面对更加多元的需求；另一方面，疫情之后公众对医疗系统信任度的讨论，也促使机构重新审视自身与社区之间的关系。在此背景下，DEI 的内涵开始发生转变——从“机构合规”走向“服务适配”。

这一阶段，医院不仅持续优化内部结构，例如提升不同背景员工在管理层中的代表性，还逐步引入更具文化敏感性的医疗实践，包括针对原住民群体的服务改进，以及在患者体验设计中纳入文化因素考量。

与此同时，一个更为重要的转向开始显现：DEI 不再被视为医院内部事务，而是被重新定义为“医疗系统与社区共同承担的责任”。

三、转折：从医疗体系走向社区参与

进入近年，Niagara Health 的 DEI 实践出现了明显的外延扩展。以在 Marotta Family Hospital 举办的相关活动为代表，DEI 议题开始以公开形式进入社区视野。

这一转变背后，是对“健康决定因素”的重新理解。医疗机构逐渐认识到，影响健康状况的关键因素，往往并不发生在医院内部，而是与语言环境、文化背景、社会支持网络等外部条件密切相关。

因此，Niagara Health 开始主动与各类社区组织建立合作关系，包括移民服务机构、原住民团体、心理健康组织以及教育机构等。这些组织不仅作为活动参与方出现，更在某种程度上被纳入医疗服务体系的延伸之中。

通过举办 DEI 主题活动及相关会议，医院试图构建一个跨机构对话平台，使不同群体能够表达其在医疗体验中的真实感受，同时也为医疗系统提供更具现实基础的改进方向。

四、现状：从倡议到机制的持续深化

目前，Niagara Health 的 DEI 实践已逐步形成从战略制定、内部执行到社区联动的

多层结构。相关活动的举办，不再是单次性的公共关系行为，而成为整体健康公平战略的一部分。

在实际运作中，这种模式呈现出几个显著特征：

其一，患者及社区代表被持续纳入决策与反馈机制，使医疗服务更具针对性；其二，通过与社区组织的合作，医疗服务开始向“社会处方”等更广义的健康支持模式延伸；其三，DEI 理念逐步融入日常运营，而非停留在政策文本层面。

尽管这一进程仍处于发展之中，其成效也难以在短期内完全量化，但可以明确的是，医疗系统正在尝试突破传统边界，将“公平”转化为可以被感知和实践的服务体验。



结语：

从最初的制度回应，到内部改革，再到面向社区的开放实践，Niagara Health 的 DEI 路径反映出更广泛的趋势：现代医疗体系正在从“提供服务的机构”，转变为“嵌入社区的公共系统”。

这一转变意味着，医疗公平不再只是资源分配问题，而成为涉及文化理解、社会结构与公共信任的综合议题。而类似的 DEI 活动，正是这一转型过程中不可或缺的现实表达。

扫描二维码

手机上阅读全文

