# Article information:

Implementing Inclusive Policies Across a Global Organization  
<https://hbr.org/2021/03/implementing-inclusive-policies-across-a-global-organization>

# Article summary:

1. 选择与公司多元化和包容价值观相符的办公地点：文章提到，在扩展国际业务时，选择办公地点应考虑与公司多元化和包容价值观的一致性。作者分享了HubSpot在选择拉丁美洲地区总部时如何将LGBT权益和妇女权益等因素纳入考量，并最终选择哥伦比亚作为最适合的地点。

2. 帮助全球团队理解当地驱动的多样性和包容优先事项：文章指出，一旦国际办事处建立起来，确保美国的多元化和包容倡议在全球范围内得到有效传达是至关重要的。作者举例说明了HubSpot如何通过提供文化和历史背景信息来增强跨文化理解和沟通，并使其多元化和包容计划在全球范围内更具可操作性和影响力。

3. 将包容性语言倡议扩展到英语以外的语言：文章提到，许多公司在扩展全球业务时常常忽视包容性语言政策。作者强调使用语言可以确保不同背景的人感受到被看见和赏识。他们举例说明了谷歌Chrome和Android替换了一些具有种族主义暗示的术语，以及其他组织在使用性别中立的词汇方面所做的努力。文章呼吁全球公司应该意识到类似的努力也需要在英语以外的语言中进行。

# Article rating:

May be slightly imbalanced: The article presents the information in a generally reliable way, but there are minor points of consideration that could be explored further or claims that are not fully backed by appropriate evidence. Some perspectives may also be omitted, and you are encouraged to use the research topics section to explore the topic further.

# Article analysis:

这篇文章探讨了跨国公司如何在全球范围内实施包容性政策。然而，文章存在一些潜在的偏见和片面报道。

首先，文章提到美国公司在扩展到其他国家时往往难以将新政策推广到全球团队。然而，文章没有提供任何数据或研究来支持这一观点。它只是基于作者作为HubSpot本地化副总裁的个人经验。因此，这种说法可能是主观的，并不能代表所有美国公司的情况。

其次，文章强调了选择办公地点与DI&B价值观保持一致的重要性。然而，它没有考虑到其他因素可能对办公地点选择产生影响，例如市场机会、成本效益和战略定位等。仅仅依靠LGBT权益和妇女权益等因素来选择办公地点可能过于简单化，并忽视了其他重要的商业考虑。

此外，在帮助全球团队理解当地驱动的多样性和包容性优先事项方面，文章提到了培训计划。然而，它没有提供任何具体的例子或数据来说明这些培训计划如何有效地传达DI&B倡议，并在全球范围内产生积极影响。文章只是简单地提到了HubSpot在推出反种族主义培训时提供了关于美国黑人社区系统性压迫历史的信息，但没有进一步说明这如何帮助全球团队理解和应对当地的多样性和包容性问题。

最后，文章提到了包容性语言政策的重要性，但没有提供任何具体的例子或数据来支持这一观点。它只是简单地提到了谷歌在2020年采取的一些措施，但没有进一步探讨这些措施如何实际上改善了多样性和包容性。

总之，这篇文章存在潜在的偏见和片面报道。它基于作者个人经验而不是客观数据，并且缺乏具体的例子和证据来支持其观点。此外，它忽视了其他重要因素，并未深入探讨所提出主张的有效性。

# Topics for further research:

* 跨国公司在全球范围内实施包容性政策的挑战
* 美国公司在全球扩展时推广新政策的困难性
* 办公地点选择与DI&B价值观的平衡
* 培训计划对全球团队理解当地多样性和包容性的影响
* 包容性语言政策的重要性和实际效果
* 文章的偏见和片面报道的问题

# Report location:

<https://www.fullpicture.app/item/4042f3adf9fa2499dd0109eea5e15523>