



Z przyjemnością przedstawiamy niniejszy raport na temat różnorodności i inkluzyjności w Cochrane. Jest to raport podsumowujący wyniki ćwiczenia „słuchania i uczenia się”, które jest początkiem dłuższego procesu poprawy różnorodności i integracji w Cochrane.

Jest to pierwszy krok w szerszym programie działań, których celem jest uczynienie Cochrane jeszcze bardziej zróżnicowaną i inkluzywną organizacją. W odpowiedzi na to zadanie opracowujemy obecnie plan działania, który udostępniemy w odpowiednim czasie. W międzyczasie chcieliśmy nakreślić kilka obszarów, na których należy się skupić, aby zilustrować pierwsze pomysły dotyczące tego, na czym będziemy koncentrować nasze działania w ramach planu.

Na początku przewidujemy realizację trzech kluczowych programów: różnorodność językowa, wspieranie różnorodnego uczestnictwa oraz różnorodność kadry kierowniczej.

1. W obszarze różnorodności językowej chcemy sprawić, by w Cochrane w większym stopniu uwzględniono osoby, których głównym językiem porozumiewania się nie jest angielski. W raporcie wyrażono wiele obaw związanych z anglocentrycznym charakterem Cochrane, dlatego ważne jest, abyśmy zajęli się tą kwestią. Początkowe prace będą skupiać się na dostępności naszych wydarzeń, spotkań i innych możliwości zaangażowania dla osób, których głównym językiem porozumiewania się nie jest angielski.
2. Wspieranie różnorodnego uczestnictwa jest oczywiście ważne, ponieważ nie możemy zwiększać różnorodności i inkluzji społecznej, jeśli nie wspieramy tych, którzy nie mieli możliwości zaangażowania się w działalność Cochrane, zwłaszcza osób z krajów o niskich i średnich dochodach (ang. *low- and middle-income countries*, LMIC). Zidentyfikowaliśmy też silne poparcie dla działań w formie wzajemnego wsparcia koleżeńckiego lub mentoringu, które będziemy realizować, dla osób z szerszej społeczności, które muszą zdobyć umiejętności i doświadczenie, aby móc uczestniczyć w życiu organizacji.
3. Przywództwo jest kluczowym obszarem, w którym możemy się doskonalić, a ponieważ Cochrane zbliża się do okresu znaczących zmian, jest to także okazja do zastanowienia się nad tym, w jaki sposób sprawić, by przyszli liderzy w społeczności oraz w naszych strukturach zarządzania i kierowania byli bardziej reprezentatywni dla globalnej bazy zwolenników Cochrane oraz globalnej grupy użytkowników danych naukowych, którym chcemy przekazywać te informacje. Musimy także zastanowić się, w jaki sposób włączyć kulturę różnorodności i integracji do procesu podejmowania decyzji na najwyższym szczeblu, aby zapewnić, że stanie się ona sposobem działania, a nie tylko odrębnym obszarem pracy.

Rozważymy także pomysł wprowadzenia pomiarów, które pozwolą nam zrozumieć nasze postępy w zwiększaniu różnorodności i inkluzyjności w Cochrane. Od samego początku byliśmy przekonani, że nie chcemy, aby było to ćwiczenie polegające na ilościowym zestawieniu, w którym skupiamy się na tym, co łatwo zmierzyć, ponieważ liczy się doświadczenie ludzi w kontaktach z nami. Potrzebujemy jednak jakiegoś sposobu oceny postępów we wprowadzaniu ulepszeń. Informacje zwrotne z ankiety wspierają ideę rejestrowania pewnych danych dotyczących różnorodności w profilach osób, co pomogłoby nam zrozumieć, jak bardzo zróżnicowana jest nasza baza członków i wsparcia, ale będziemy też musieli zastanowić się nad sposobami pomiaru indywidualnych zobowiązań, aby zapewnić możliwość oceny wykonywanej przez nas pracy. Wszystkie wyniki będą udostępniane publicznie.



Są to wstępne pomysły na to, jak możemy zacząć robić postępy w tym ważnym obszarze pracy. Oczywiście jest, że jest to zmiana kulturowa, a zatem, choć istnieją praktyczne zmiany, które możemy wprowadzić jako organizacja, konieczne są także zmiany w zachowaniach i sposobach pracy, aby stać się prawdziwie zróżnicowaną organizacją, w której każdy jest mile widziany, a ludzie nie czują potrzeby dostosowywania się do anglocentrycznych lub jakichkolwiek innych sposobów pracy i myślenia.

W raporcie podkreślono wiele innych obszarów, które nie zostały wymienione powyżej, na przykład różnorodność treści, które tworzymy. Nie możemy jednak zmienić wszystkiego w jednym czasie, dlatego zdajemy sobie sprawę ze wszystkich wyzwań przedstawionych w raporcie i zastanowimy się nad sposobami ich rozwiązania w ramach planu długoterminowego, jeśli nie będą one częścią naszych natychmiastowych działań.

Mamy nadzieję, że ten raport okaże się pomocny. Jeśli masz jakieś uwagi lub chciałbyś w jakiś szczególny sposób zaangażować się w następne kroki, napisz na adres support@cochrane.org. Twoje uwagi zostaną zestawione z innymi i uwzględnione przy opracowywaniu planu działania.

Na koniec chcielibyśmy podziękować wszystkim, którzy wzięli udział w tym procesie. Fantastycznie, że otrzymaliśmy tak wiele informacji od szerokiego grona osób. Dziękujemy, że poświęciliście swój czas, aby uczynić Cochrane organizacją bardziej różnorodną i sprzyjającą inkluzywności.

Rada Programowa ds. Różnorodności i Inkluzywności: Tracey Howe, Juan Franco, Silvia Minozzi, Chris Champion