

چگونه کارین می‌تواند حتی فراگیرتر باشد؟

بازخورد بیش از ۱۳۰۰ نفر

ژانویه ۲۰۲۲

تهیه شده توسط اعضای جامعه کارین و یک تیم مستقل

تحقیقات قابل اعتماد.
تصمیم‌گیری آگاهانه.
سلامت بهتر.

پیشگفتار

تنوع (diversity) و گنجانده شدن (inclusion) برای موفقیت کاکرین به عنوان یک همکاری جهانی بسیار مهم است. هیأت مدیره متعهد است برای رسیدگی به سوگیری‌های موجود در سازمان اقدام کند تا اطمینان حاصل شود که کاکرین به طور مداوم در حال تلاش برای دسترسی بیشتر، متنوع‌تر و فراگیرتر است.

ما می‌خواستیم نظرات و تجربیات فعلی اعضای جامعه را بدانیم تا اطمینان حاصل کنیم که منابع خود را به روش صحیح هدف قرار می‌دهیم، بنابراین تمرین «گوش دادن و یادگیری» را سفارش دادیم که در شش ماه گذشته تکمیل شده است. گزارش زیر آنچه را که در طول این فرایند شنیده شده خلاصه می‌کند و برای کمک به ما در ایجاد استراتژی برای افزایش تنوع و فراگیری در کاکرین استفاده خواهد شد.

هیأت مدیره مایل است از اعضای برنامه که بر این کار نظارت داشتند، گروه مشاوره جامعه که بازخوردهای ارزشمندی را در طول فرایند ارائه کردند و از همه اعضای جامعه کاکرین که در این فرایند مشارکت داشتند تشکر کند.

این تنها اولین گام در برنامه تنوع و گنجانده شدن ما است، اما این گزارش یافته‌های مهمی را ارائه می‌دهد که به ما کمک می‌کند جهت آینده خود را تعیین کنیم. مهم است که برای در نظر گرفتن چیزهایی که شنیده‌ایم زمان بگذاریم و سپس از این یادگیری برای انجام اقداماتی استفاده کنیم که به تنوع و فراگیرتر شدن کاکرین کمک می‌کند - همان‌طور که سازمان همیشه آرزو داشته است.

هیأت مدیره کاکرین

۱۱ آوریل ۲۰۲۲

پیام‌های کلیدی

ما چه کاری را انجام دادیم؟

جستجوی بازخورد در مورد تنوع (diversity) و گنجانده شدن (inclusion) در کارکنان

کارکنان یک سازمان جهانی است. ما می‌خواهیم متنوع و فراگیر (inclusive) باشیم، به همین خاطر جامعه کارکنان همچنان از افرادی با ویژگی‌های متنوع (تنوع) تشکیل می‌شود و افراد احساس می‌کنند که از آنها استقبال می‌شود، به آنها گوش می‌دهند و می‌توانند به روش‌هایی که می‌خواهند مشارکت کنند (گنجانده شدن).

در طول دهه گذشته، کارکنان ابتکارات زیادی به کار برده تا تنوع و فراگیر بودن خود را حفظ کند. در سال ۲۰۲۲، ما یک «استراتژی تنوع و گنجانده شدن» ایجاد خواهیم کرد تا مراحل اجرایی بعدی را اولویت‌بندی کنیم. به عنوان بخشی از این سفر، ما می‌خواستیم بفهمیم که آیا اعضای جامعه کارکنان آن‌طور که انتظار دارند احساس گنجانده شدن می‌کنند، چه موانعی وجود دارد و اولویت‌های پیشنهادی آن‌ها برای تقویت مشارکت افراد در آینده چیست.

ما در نوامبر/دسامبر ۲۰۲۱، اطلاعات در دسترس در مورد اینکه چه کسی بخشی از کارکنان است و چه کسی از شواهد کارکنان استفاده می‌کند گردآوری کردیم. ما همچنین از افرادی که از شواهد کارکنان استفاده می‌کردند، داوطلبان و اعضای تیم‌مان که با ما قرارداد کاری دارند دعوت کردیم تا تجربیات خود را از تنوع و گنجانده شدن در کارکنان به اشتراک بگذارند.

بیش از ۱۳۰۰ نفر از سراسر جهان در طی ۳۶ گروه گفتگوی آنلاین، مکالمات تلفنی، از طریق ایمیل و از طریق یک نظرسنجی آنلاین ایده‌های خود را به اشتراک گذاشتند. افراد از کشورها، شغل‌ها، گروه‌های سنی و جنسیت‌های مختلف بودند. زبان اصلی ۲ نفر از هر ۳ نفر غیرانگلیسی بود.

بیش از ۱۰۰ نفر از اعضای جامعه کارکنان به بررسی مضامین موجود در بازخورد مردم و تهیه این خلاصه کمک کردند که توسط یک تیم مستقل خارج از کارکنان تسهیل‌گری شد.



ما چه کاری را انجام دادیم؟

تنوع و گنجانده شدن برای مأموریت کارکنان ضروری است

افراد زمانی که به «تنوع» در کارکنان اشاره می‌کنند منظور سازمانی است که با مشارکت و بهره‌مندی افرادی با ویژگی‌های جمعیتی، زبانی و جغرافیایی مختلف و همچنین سطوح مختلف تجربه و تخصص حرفه‌ای اداره می‌شود. آنها همچنین از «تنوع» به معنای ترکیب شواهد در مورد موضوعات مختلف، با استفاده از روش‌ها و مسیرهای انتشار مختلف، با توجه به نیازهای محلی مختلف استفاده کردند.

کسانی که شرکت کردند فکر کردند که تنوع و گنجانده شدن باید برای کارکنان اساسی باشد. آنها فکر می‌کردند که اگر کارکنان تفاوت‌ها را ارج نهد و برای آن تلاش کند، ما از ایده‌های جدید بهره‌مند خواهیم شد و بهتر می‌توانیم نیازهای شواهد مختلف افراد را درک کنیم و به آنها پاسخ دهیم. این به ما کمک می‌کند تا به مأموریت خود در حمایت از افراد برای تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد در مورد سلامت و مراقبت‌های بهداشتی، صرف نظر از اینکه در کجای جهان هستند، دست یابیم. متنوع و فراگیر بودن تضمین می‌کند که ما شواهد را با موضوعات و در قالب‌های مورد نیاز افراد ارائه می‌کنیم، بنابراین مرتبط، ارزشمند و پایدار می‌مانیم.

کاکرین چقدر متنوع است؟

به سختی می‌توان تصویر روشنی از اینکه چه کسانی به کاکرین کمک کرده و از آن سود می‌برند، به دست آورد زیرا اطلاعات به طور مداوم جمع آوری نشده است. برنامه‌هایی برای بهبود این موضوع وجود دارد. در این بین، می‌دانیم که:

- هیأت مدیره کاکرین دارای چند ویژگی متنوع است، به طوری که زبان اصلی ۴۲ درصد از اعضای هیأت مدیره انگلیسی نیست، ۱۷ درصد ساکن کشورهای با درآمد کم یا متوسط بوده و جنسیت ۶۷ درصد آنها زن یا بدون هویت جنسیتی (non-binary) هستند. تیم اجرایی مرکزی ما ممکن است تنوع کمتری داشته باشند، با ۲ درصد مستقر در کشورهایی با درآمد کم یا متوسط و ۸۵ درصد که قومیت آنها شناخته شده است و خود را «سفید پوست» توصیف می‌کنند.
- تنها یکی از گروه‌های کاکرین که در تولید مرور پیشرو است در کشوری با درآمد کم یا متوسط مستقر است.
- بیش از ۱۱۰،۰۰۰ نفر در اکانت‌های کاکرین ثبت نام کرده‌اند، به این معنی که آنها اعضای جامعه کاکرین هستند. ۱۲ درصد از این افراد از کشورهای با درآمد کم و متوسط هستند. ما به طور معمول اطلاعات جنسیت، سن یا شغل افراد را جمع‌آوری نمی‌کنیم.
- مردم کشورهای سراسر جهان از وبسایت‌ها و منابع کاکرین از جمله به بسیاری از زبان‌ها استفاده می‌کنند. ۱۴ درصد از بازدیدکنندگان وب سایت کتابخانه کاکرین از مردم کشورهای با درآمد کم و متوسط هستند و نیمی از آنها به زبان‌های غیرانگلیسی وبسایت دسترسی دارند.

آیا افراد احساس «گنجانده شدن» می‌کنند؟

افراد شرکت کننده، «گنجانده شدن» را به عنوان میزانی تعریف کردند که افراد احساس می‌کردند از آنها استقبال می‌شود، درگیر می‌شوند و می‌توانند تا آنجا که می‌خواهند در فعالیت‌های کاکرین مشارکت داشته باشند.

در یک نظرسنجی از ۱۱۹۴ نفر، شامل داوطلبان، کارکنان حقوق بگیر، و افرادی که فعالانه در کاکرین شرکت ندارند:



- از هر ۱۰ نفر، ۷ نفر فکر می‌کردند که کاکرین برخی کارها را به خوبی انجام می‌دهد تا طیف وسیعی از افراد را بگنجانند. بیشتر آنها گفتند که می‌توان کارهای بیشتری انجام داد.
- ۴ نفر از ۱۰ نفر گفتند که احساس می‌کنند آن‌طور که می‌خواهند در کاکرین مشارکت پیدا کرده‌اند. ۶ نفر از ۱۰ نفر می‌خواستند بیشتر درگیر شوند. این افراد از کشورها، سنین، جنسیت‌ها و گروه‌های زبانی مختلف بودند.

به نظر می‌رسد زمانی که افراد به طور فعال در فعالیت‌های کاکرین شرکت می‌کنند، احساس مشارکت و استقبال بیشتری می‌کنند، اما بسیاری از افراد گفتند که در وهله اول تبدیل شدن به بخشی از جامعه کاکرین و درگیر شدن برای آنها دشوار است. در ۳۶ گروه بحث و نظرسنجی، افراد گفتند که موانعی که برای گنجانده شدن احساس می‌کنند شامل موارد زیر است:

- نمی‌دانند چگونه درگیر شوند
- فرصت‌ها به آنها ارایه نمی‌شود
- اعتماد به نفس برای شرکت کردن ندارند، شاید به دلیل آموزش یا تجربه محدود
- موقعیت جغرافیایی و برداشتی مبتنی بر چارچوب فکری متمرکز بر انگلیسی بودن از فعالیت‌های کاکرین
- عدم حس پذیرش یا ارزشمند بودن، از جمله به دلیل تجربه، زبان، نقش‌ها یا عدم پیشینه تحصیلی



افراد چه توصیه‌های کردند؟

کارهایی که افراد معمولاً پیشنهاد می‌کردند و کارکنان می‌توانست انجام دهد عبارت بودند از:

۱. اولویت دادن به تنوع و گنجانده شدن

- درک این موضوع که تنوع و گنجانده شدن برای دستیابی به مأموریت کارکنان ضروری است و چارچوب‌دهی تلاش برای تنوع بیشتر و گنجاندن با دید مثبت، به عنوان یک «باید»
- با اذعان به اینکه کارکنان آنقدر که می‌توانست متنوع و فراگیر نیست و باید اقداماتی را برای رسیدگی به سوگیری‌های سازمانی سیستمیک در ساختارها، فرایندها و نگرش‌های کارکنان انجام دهد.
- ایجاد یک جریان کاری خاص برای توسعه تنوع و گنجاندن در کارکنان و همچنین ایجاد تنوع و گنجانده شدن در همه جریان‌های کاری که منابع اختصاصی به آن تخصیص داده شده است.

۲. ایجاد توانایی و رهبری در تنوع و گنجانده شدن

- ارائه آموزش تنوع و گنجاندن به همه رهبران و کارکنان حقوق بگیر، از جمله در گروه‌های کارکنان، برای کمک به افراد در درک سوگیری‌های سیستمیک و راهبردهای عملی برای کمک به گنجانده شدن.
- گسترش تنوع رهبران ارشد و کارکنان حقوق بگیر، از جمله روندهای جانشینی و نقشه برداری هدفمند از افراد بالقوه داخلی و خارجی؛ داشتن یک برنامه رهبری با «پتانسیل بالا»؛ و شناسایی الگوهایی برای ساختن و قهرمان شدن
- هدف قرار دادن و حمایت از افراد ساکن در کشورهای با درآمد کم و متوسط و افرادی که به زبان‌های مختلف صحبت می‌کنند تا تصمیم گیرنده، نویسنده و داوطلب باشند.
- راه‌اندازی یک ابتکار مربی‌گری (mentoring initiative) برای حمایت از هم‌تایان، از جمله برای متخصصان تازه‌کار

۳. اولویت‌بندی و تامین منابع تغییرات عملی

- بررسی و اولویت‌بندی کلیه پیشنهادات اعضای جامعه، تصمیم‌گیری در مورد پیشرفت در کوتاه مدت و میان مدت و تخصیص منابع مناسب.
- توسعه ابزارها و راهنمایی برای گروه‌ها و تیم‌ها با تمرکز بر «اصول اولیه» مانند پاسخ به افرادی که ابراز علاقه می‌کنند، ارتباطات واضح و قدردانی مداوم، داشتن معیارهای شفاف هنگام انتخاب شرکت‌کنندگان، جستجوی فعالانه انواع مختلف افراد برای داوطلب شدن یا به عنوان کارکنان حقوق بگیر، بودجه تضمین شده برای مروره‌های مورد علاقه کشورهای کم‌درآمد و متوسط، فرصت‌های آن‌لاین منظم برای مشارکت و تمرکز بیشتر بر به اشتراک‌گذاری شواهد به طور گسترده، با استفاده از قالب‌های مناسب محلی
- ادامه ایجاد یک جامعه حمایتی و افراد با مهارت، از جمله ارائه فعالیت‌های آن‌لاین و حضوری برای ایجاد حس اجتماعی و کمک به افراد برای حس استقبال از حضور آنها
- فراهم کردن دسترس بیشتر به منابع کارکنان، از جمله یک وبسایت کاربرپسند؛ دسترسی آزاد به شواهد؛ ترجمه منابع به بسیاری از زبان‌ها؛ آموزش و راهنمایی که استفاده از آنها آسان است، صرف‌نظر از اینکه افراد چقدر باتجربه باشند و به اشتراک‌گذاری و ترویج گسترده شواهد کارکنان

۴. اندازه‌گیری و ترویج تنوع و گنجانده شدن

- شفافیت در مورد آنچه کارکنان می‌خواهد به آن دست یابد، مانند تعیین اهداف گنجانده شدن
- توسعه معیارهایی که کارکنان هر سال در مورد آنها گزارش می‌دهد تا پیشرفت در تنوع و گنجاندن را نشان دهد، و نیاز گروه‌های کارکنان برای جمع‌آوری و گزارش‌های معمول در مورد چنین معیارهایی
- تجلیل از موفقیت‌ها، از جمله ارائه داستان‌های گنجانده شدن؛ جوایز سالانه برای عملکرد خوب؛ و حضور سخنرانان و شرکت‌کنندگان مختلف در رویدادهایی مانند سمینار سالانه کارکنان (Colloquia)

در سال ۲۰۲۲، کارکنان این بازخورد را منعکس خواهد کرد در حالی که استراتژی تنوع و گنجانده شدن که تبیین برنامه‌هایی برای ادامه ایجاد یک شبکه فراگیر است را ارائه می‌دهد.