

Come potrebbe essere ancora più inclusiva la Cochrane?

Un Feedback da oltre 1300 persone

Gennaio 2022

Una coproduzione dei membri della comunità Cochrane e di un team indipendente

**Prove affidabili.
Decisioni informate.
Salute migliore.**



THE
Evidence
Centre

Prefazione

La diversità e l'inclusione sono di fondamentale importanza per il successo di Cochrane come collaborazione globale. Il Governing Board si impegna ad agire per affrontare i pregiudizi che esistono all'interno dell'organizzazione per garantire che Cochrane lavori continuamente per diventare più accessibile, diversificata e inclusiva.

Volevamo conoscere le attuali opinioni e esperienze dei membri della comunità per assicurarci di impegnare le nostre risorse nel modo più giusto, per questo abbiamo commissionato un'iniziativa di "ascolto e apprendimento" che è stato completato negli ultimi sei mesi. Il seguente report riassume ciò che è stato raccolto durante questo processo e verrà utilizzato per aiutarci a stabilire una strategia per far crescere la diversità e l'inclusività in Cochrane.

Il Governing Board desidera ringraziare il Program Board che ha supervisionato questo lavoro, il Community Advisory Group che ha fornito un prezioso feedback durante tutto il processo e tutti i membri della comunità Cochrane che ne hanno partecipato.

Questo è solo il primo passo nel nostro programma di diversità e inclusione, il report fornisce risultati importanti che ci aiuteranno a definire la nostra direzione futura. È importante prendere del tempo per considerare ciò che abbiamo raccolto e quindi utilizzare questa esperienza per intraprendere azioni che aiutino a rendere Cochrane ancora più diversificata e inclusiva - come ha sempre aspirato ad essere.

Cochrane Governing Board

11 aprile 2022

Messaggi chiave

Cosa abbiamo fatto?

Cercare feedback sulla diversità e l'inclusione in Cochrane

La Cochrane è un'organizzazione mondiale. Vogliamo essere diversi e inclusivi, per far sì che la comunità Cochrane continui ad essere costituita da persone con una varietà di caratteristiche (diversità) e che le persone si sentano benvenute ascoltate e capaci di partecipare nei modi che auspicano (inclusione).

Nell'ultima decade, la Cochrane ha avviato molte iniziative per continuare a rafforzare la nostra diversità e inclusività. Nel 2022 creeremo una Strategia di Diversità e Inclusione per prioritizzare i prossimi passi pratici. Come parte di questo viaggio, vogliamo capire se i membri della comunità Cochrane si sentono inclusi quanto desiderano, quanto questa inclusione sia difficile e le loro priorità per rafforzarla nel futuro.

Nei mesi di novembre/dicembre 2021, abbiamo raccolto informazioni già disponibili su chi fa parte della Cochrane e chi usa le prove di efficacia Cochrane. Abbiamo inoltre invitato le persone che utilizzano le prove di efficacia Cochrane, i volontari e i membri dei team retribuiti a condividere le loro esperienze di diversità e inclusione nella Cochrane.

Più di 1300 persone da tutto il mondo hanno condiviso idee in 36 gruppi di discussione online, conversazioni telefoniche, email e attraverso un survey online. Le persone vengono da numerosi paesi, coprono diversi ruoli e fanno parte di differenti gruppi d'età e di genere. 2 su 3 hanno una lingua principale diverso dall'inglese.

Più di 100 membri della comunità Cochrane hanno contribuito alla revisione delle tematiche trattate nel feedback ricevuto dai partecipanti e hanno coprodotto questa sintesi, facilitati da un team indipendente, esterno alla Cochrane.



Che cosa abbiamo imparato?

La diversità e l'inclusione sono essenziali alla missione di Cochrane.

Le persone si riferivano alla 'diversità' all'interno della Cochrane intendendo un'organizzazione che è gestita, che gode del contributo, che beneficia dell'intervento di numerose persone con caratteristiche demografiche, linguistiche e geografiche diverse, oltre che di diversi livelli di esperienza e competenza professionale. Inoltre, è stato utilizzato il termine 'diversità' per intendere il sintetizzare le prove d'efficacia su una molteplicità di argomenti, con diverse modalità e percorsi per la disseminazione, attenti ai diversi bisogni locali.

Le persone che hanno preso parte a questa discussione pensano che la diversità e l'inclusione dovrebbero essere fondamentali nella Cochrane. Pensano che se la Cochrane celebra e lotta per le differenze tutti beneficerebbero delle nuove idee e saranno più capaci di capire e rispondere alle varie necessità di prove di efficacia che le persone hanno. Tutto questo ci aiuterà a raggiungere la nostra missione di sostenere le persone a prendere le decisioni sulla salute e l'assistenza sanitaria basate sulle prove di efficacia, ovunque.

siano nel mondo. Essere diversi ed inclusivi ci aiuterà a fornire le prove di efficacia su argomenti e nei modi che le persone cercano, così rimaniamo pertinenti, utili e sostenibili.

Quanto è diverso Cochrane?

È difficile avere un quadro chiaro di chi contribuisce e chi trae beneficio dalla Cochrane perché queste informazioni non sono state raccolte in maniera costante. Ci stiamo impegnando per migliorare questo. Nel frattempo, sappiamo che:

- Il Governing Board della Cochrane ha alcune caratteristiche di diversità, il 42% dei membri è di madrelingua non inglese, il 17% proviene da paesi a reddito medio o basso e il 67% è costituito da donne o di genere non-binary. Il nostro Central Executive Team è forse meno composito, il 2% ha sede in paesi a reddito medio o basso e l'85% alla voce etnicità si è descritto come 'Bianco'.
- Tra i primi Gruppi Cochrane nella produzione di revisioni sistematiche, soltanto uno ha sede in un paese a reddito medio o basso.
- Più di 110,000 persone sono registrate con un account Cochrane, a significare che sono membri della comunità Cochrane. Il 12% di questi proviene da paesi a reddito medio o basso. Di norma non chiediamo informazioni riguardo genere, età o professione.
- Le persone dai vari paesi nel mondo utilizzano i siti web e le varie risorse della Cochrane, anche in diverse lingue. Il 14% dei visitatori al sito della Cochrane Library proviene da paesi a reddito medio o basso, e la metà di questi accede in una lingua diversa dall'inglese.

Si sentono incluse le persone?

Le persone che hanno partecipato a questa discussione hanno definito 'l'inclusione' come la misura in cui le persone si sentano benvenute, impegnate e capaci di essere coinvolte come desiderano nelle attività Cochrane.

In una survey di 1194 persone, inclusi volontari, staff retribuiti, e persone non attivamente coinvolti nella Cochrane:

- 7 su 10 pensano che la Cochrane stia facendo alcune cose positive per includere una grande varietà di persone. Molti hanno detto che si poteva fare di più.
- **4 su 10 hanno detto che si sentono inclusi nella Cochrane per come vogliono.** 6 su 10 vogliono essere inclusi di più. Queste persone provengono da paesi, età, generi e lingue differenti.



Sembra che quando le persone partecipano attivamente nelle iniziative Cochrane si sentono più coinvolti e benvenuti, tuttavia molte persone hanno comunicato le loro difficoltà a sentirsi parte della comunità Cochrane e ad essere coinvolte in primo luogo. In 36 gruppi di discussione e nella survey i partecipanti hanno detto che le barriere a sentirsi inclusi erano:

- non capire **in che modo** potersi coinvolgere
- la **manca**za di opportunità
- non sentirsi sicuri di sé nel prendere parte, forse a causa di una limitata **formazione** o esperienza
- il luogo **geografico** e la percepito mentalità anglo-centrica delle attività Cochrane

- non sentirsi **accettato** o valorizzato, per esperienza, lingua, ruoli o mancanza di un background accademico

Quali sono i consigli ricevute dalle persone?

Le cose più spesso suggerite per le attività future di Cochrane:



1. Prioritizzare la diversità e l'inclusione

- Riconoscere che la diversità e l'inclusione sono **essenziali** affinché la Cochrane realizzi la sua missione, facendo lo sforzo di migliorare ancora, in una luce positiva, considerandole necessarie, una **'must have'**.
- Riconoscere che la Cochrane non è tanto 'diversa' né 'inclusiva' quanto potrebbe essere, che ha del lavoro da fare per affrontare i **bias istituzionali sistemici**, nei processi, nei sistemi e negli atteggiamenti al suo interno.
- Stabilire un flusso di lavoro specifico per lo sviluppo della diversità e l'inclusione nella Cochrane, così come inserire diversità ed inclusione in tutti i flussi di lavoro già esistenti, con **risorse specifiche** assegnate.

2. Sviluppare capacità e leadership nella diversità e inclusione

- Organizzare la **formazione specifica** sulla diversità e l'inclusione per tutti i leader e per lo staff retribuito, inclusi i Gruppi Cochrane, per aiutare le persone a capire i bias sistemici e individuare strategie pratiche per facilitare l'inclusione.
- Espandere la **diversità dei leader senior incluso lo staff retribuito**, programmando le successioni e la mappatura mirata di potenziali persone interne ed esterne; mettere a punto un programma di leadership di 'alto potenziale'; individuare modelli di riferimento da costruire e promuovere.
- Individuare e sostenere le persone **dei paesi a reddito medio o basso** e persone che parlano lingue diverse ad essere decisori, autori e volontari.
- Lanciare **iniziative di mentoring** per il sostegno dei pari, incluso per i giovani professionisti.

3. Dare priorità e Risorse ai cambiamenti pratici

- Riesaminare e **dare priorità** a tutti i suggerimenti dei membri della comunità, decidere quali saranno portati avanti a breve e medio termine e allocare le risorse adeguate.
- Creare gli **strumenti e le linee guida per Gruppi e team** incentrati sullo "sviluppo delle basi giuste", come ad esempio: rispondere alle persone che esprimono un interesse, una comunicazione continua, chiara e di apprezzamento, avere criteri trasparenti nella selezione dei partecipanti, cercare in modo proattivo diversi tipi di persone per fare volontariato o come personale retribuito, finanziamenti riservati per revisioni di interesse per paesi a reddito medio e basso, opportunità online cadenzate di partecipazione e maggiore attenzione alla condivisione ampia delle prove di efficacia, utilizzando formati appropriati a livello locale.

4. Misurare e promuovere la diversità e l'inclusione

- Essere trasparenti su ciò che la Cochrane vuole ottenere, come fissare **target** per l'inclusione.
- Sviluppare **metriche** su cui la Cochrane riferisce ogni anno per mostrare i progressi ottenuti riguardo la diversità e l'inclusione e richiedere ai gruppi Cochrane di compilare e riferire regolarmente su tali metriche.

- *Celebrare i successi, inclusa la presentazione di storie di inclusione; premi annuali per le buone pratiche; e con diversi relatori e partecipanti ad eventi come i Colloquia.*

Nel 2022 Cochrane rifletterà su questo feedback nella creazione di una strategia per la diversità e l'inclusione che definisce i piani per continuare a costruire una rete inclusiva.