

W jaki sposób Cochrane może być jeszcze bardziej inkluzywny?

Informacje zwrotne od ponad 1300 osób

Styczeń 2022 r.

Współtworzony przez członków społeczności
Cochrane i niezależny zespół

Wiarygodne dane naukowe.
Świadome decyzje.
Lepsze zdrowie.



THE
Dana
naukowe

Słowo wstępne

Różnorodność i inkluzywność są niezwykle ważne dla sukcesu Cochrane jako współpracy globalnej. Rada Zarządzająca jest zobowiązana do podejmowania działań mających na celu eliminowanie uprzedzeń istniejących w organizacji, w celu zapewnienia, że Cochrane będzie stale dążyć do zwiększenia dostępności, różnorodności i integracji.

Chcieliśmy poznać aktualne poglądy i doświadczenia członków społeczności, aby mieć pewność, że nasze zasoby są właściwie ukierunkowane, dlatego zleciliśmy przeprowadzenie badania zwanego „słuchanie i uczenie się”, które trwało przez ostatnie 6 miesięcy. Poniższy raport podsumowuje to, co usłyszeliśmy w trakcie tego procesu i wykorzystamy go jako pomoc w opracowaniu strategii zwiększania różnorodności i inkluzywności w Cochrane.

Rada Zarządzająca pragnie podziękować Radzie Programowej, która nadzorowała te prace, Społecznej Grupie Doradczej, która dostarczała cennych informacji zwrotnych w trakcie całego procesu, oraz wszystkim członkom społeczności Cochrane, którzy wzięli udział w tym procesie.

To dopiero pierwszy krok w naszym programie różnorodności i inkluzywności, ale ten raport dostarcza ważnych wniosków, które pomogą nam wyznaczyć kierunek działania w przyszłości. Ważne jest, abyśmy poświęcili czas na przemyślenie tego, co usłyszeliśmy, a następnie wykorzystali tę wiedzę do podjęcia działań, które pomogą uczynić organizację Cochrane jeszcze bardziej różnorodną i inkluzywną - tak jak zawsze do tego aspirowała.

Rada Zarządzająca

11 kwietnia 2022 r.

Najważniejsze informacje

Co zrobiliśmy?

Poszukiwaliśmy informacji zwrotnych na temat różnorodności i inkluzji w Cochrane

Cochrane jest organizacją o zasięgu ogólnosiwiatowym. Chcemy być różnorodni i inkluzywni, aby społeczność Cochrane nadal składała się z osób o wielu różnych cechach (różnorodność), aby osoby te czuły się mile widziane, wysłuchane i mogły uczestniczyć w naszych działaniach w sposób, w jaki chcą (inkluzywność).

W ciągu ostatniej dekady Cochrane podjęło wiele inicjatyw mających na celu budowanie naszej różnorodności i inkluzywności. W 2022 r. stworzymy Strategię Różnorodności i Inkluzywności, aby ustalić priorytety kolejnych praktycznych działań. W ramach tej podróży chcieliśmy dowiedzieć się, czy członkowie społeczności Cochrane czuli się tak zaangażowani, jak chcieli być, co im przeszkadza i jakie są ich zdaniem priorytety wzmacniania integracji w przyszłości.

Na przełomie listopada i grudnia 2021 r. zebraliśmy łatwo dostępne informacje na temat tego, kto należy do Cochrane i kto korzysta z danych naukowych Cochrane. Zaprosiliśmy również osoby korzystające z danych naukowych Cochrane, wolontariuszy i opłacanych członków zespołu do podzielenia się swoimi doświadczeniami dotyczącymi różnorodności i inkluzywności w Cochrane.

Ponad 1300 osób z całego świata podzieliło się swoimi pomysłami podczas 36 internetowych grup dyskusyjnych, rozmów telefonicznych, za pośrednictwem poczty elektronicznej i ankiety internetowej. Osoby te pochodziły z różnych krajów, pełniły różne role, były w różnym wieku i różnej płci. 2 osoby na 3 posługiwały się głównie językiem innym niż angielski.

Ponad 100 członków społeczności Cochrane pomogło przeanalizować tematy zawarte w opiniach i współtworzyło to podsumowanie, przy wsparciu niezależnego zespołu spoza Cochrane.



Czego się nauczyliśmy?

Różnorodność i inkluzywność są niezbędne do realizacji misji Cochrane

Osoby biorące udział w projekcie odnosiły się do „różnorodności” w Cochrane jako do organizacji napędzanej przez wkład ludzi i z korzyścią dla ludzi o różnych cechach demograficznych, językowych i geograficznych, jak również o różnych poziomach doświadczenia i wiedzy zawodowej. Jako „różnorodność” rozumieją również syntezę danych naukowych dotyczących szerokiego zakresu tematów, przy użyciu różnych metod i dróg rozpowszechniania, mając na uwadze różne potrzeby lokalne.

Uczestnicy uważali, że różnorodność i inkluzywność powinny mieć fundamentalne znaczenie dla Cochrane. Uznali, że jeśli Cochrane będzie celebrować różnorodność i do niej dążyć, skorzystamy z

nowych pomysłów i będziemy w stanie lepiej zrozumieć i odpowiedzieć na zróżnicowane potrzeby poszczególnych osób w zakresie dowodów naukowych. Pomoże nam to w realizacji naszej misji, jaką jest wspieranie ludzi w podejmowaniu decyzji dotyczących zdrowia i opieki zdrowotnej opartych na danych naukowych, niezależnie od tego, w którym miejscu na świecie się znajdują. Różnorodność i inkluzywność zapewnią, że będziemy dostarczać dane naukowe na tematy i w formatach, których oczekują ludzie, dzięki czemu pozostaniemy istotni, wartościowi i zrównoważeni.

Jak bardzo zróżnicowany jest Cochrane?

Trudno jest uzyskać jasny obraz tego, kto przyczynia się do rozwoju Cochrane i czerpie z niego korzyści, ponieważ informacje nie są zbierane w sposób spójny. Mamy plany jak to poprawić. W międzyczasie wiemy, że:

- Rada Zarządzająca Cochrane charakteryzuje się pewną różnorodnością: 42% członków Rady posługuje się głównym językiem innym niż angielski, 17% mieszka w krajach o niskim lub średnim dochodzie, a 67% to kobiety lub osoby niebinarne. Nasz Centralny Zespół Wykonawczy może być mniej zróżnicowany, przy czym 2% osób ma siedzibę w krajach o niskim lub średnim dochodzie, a 85% stanowią osoby rasy białej.
- Tylko jedna z grup Cochrane zajmująca się opracowywaniem przeglądów ma siedzibę w kraju o niskim lub średnim dochodzie.
- Ponad 110 000 osób posiada zarejestrowane konta Cochrane, co oznacza, że są członkami społeczności Cochrane. 12% z nich pochodzi z krajów o niskim i średnim dochodzie. Nie zbieramy rutynowo danych dotyczących płci, wieku czy zawodu.
- Ze stron internetowych i zasobów Cochrane korzystają ludzie z całego świata, także w wielu językach. 14% odwiedzających stronę Biblioteki Cochrane to mieszkańcy krajów o niskim i średnim dochodzie, a połowa z nich korzysta ze strony w języku innym niż angielski.

Czy ludzie czują się zaangażowani?

Osoby biorące udział w badaniu zdefiniowały inkluzywność jako stopień, w jakim ludzie czuli się mile widziani, zaangażowani i mogli w miarę swoich możliwości uczestniczyć w działaniach Cochrane.

W ankiecie przeprowadzonej wśród 1194 osób, w tym wolontariuszy, opłacanych pracowników i osób, które nie są aktywnie zaangażowane w działalność Cochrane:

- 7 osób na 10 uznało, że Cochrane robi pewne rzeczy dobrze, aby włączyć do współpracy szerokie grono osób. Większość stwierdziła, że można zrobić więcej.
- **4 osoby na 10 stwierdziły, że czuły się zaangażowane w działalność Cochrane w takim stopniu, w jakim chciały.** 6 osób na 10 chciałoby zostać zaangażowanych bardziej. Były to osoby pochodzące z różnych krajów, w różnym wieku, różnej płci i z różnych grup językowych.



Wydaje się, że gdy ludzie aktywnie uczestniczą w działaniach Cochrane, czują się bardziej zaangażowani i mile widziani, ale wiele osób twierdziło, że trudno im było stać się częścią

społeczności Cochrane i w ogóle się zaangażować. W 36 grupach dyskusyjnych i w ankiecie wskazano, że przeszkodami w poczuciu zaangażowania są:

- brak wiedzy, **jak** się zaangażować
- brak możliwości
- brak poczucia pewności, aby wziąć udział, być może z powodu ograniczonego **szkolenia** lub doświadczenia
- położenie **geograficzne** i postrzegany anglocentryczny sposób myślenia o działalności Cochrane
- brak poczucia , **że są akceptowani** lub docenieni, w tym ze względu na doświadczenie, język, pełnione role lub brak wykształcenia akademickiego



Co zalecano?

Uczestnicy często sugerowali, że Cochrane może zrobić następujące rzeczy:

1. Nadać priorytet różnorodności i inkluzywności

- Jako niezbędne działanie – uznać, że różnorodność i inkluzywność są **kluczowe**, aby Cochrane mogło realizować swoją misję, oraz nadać ramy dążeniu do dalszej różnorodności i integracji w pozytywnym świetle
- Przyznać, że Cochrane nie jest tak różnorodne i inkluzywne, jak mogłoby być, i że ma do wykonania pracę, aby zająć się systemowymi **uprzedzeniami instytucjonalnymi**, procesami i postawami Cochrane
- Ustanowić specjalny obszar roboczy zajmujący się rozwojem różnorodności i inkluzywności w Cochrane, jak również włączyć różnorodność i inkluzywność do wszystkich obszarów roboczych, wraz z zapewnieniem **specjalnych zasobów**

2. Budować potencjał i przywództwo w zakresie różnorodności i inkluzywności

- Zapewnić **szkolenia** z zakresu różnorodności i inkluzywności dla wszystkich liderów i opłacanych pracowników, w tym w grupach Cochrane, aby pomóc zrozumieć błędy systemowe i praktyczne strategie wspomagające inkluzywność
- Zwiększać **różnorodność wśród liderów wyższego szczebla i opłacanego personelu**, w tym tworzyć ścieżki sukcesji i ukierunkowane mapowanie potencjalnych pracowników wewnętrznych i zewnętrznych; posiadać program dla **liderów** o wysokim potencjale; oraz identyfikować wzorce do naśladowania, które można tworzyć i promować
- Ukierunkować i wspierać osoby z **krajów o niskim i średnim dochodzie** oraz osoby posługujące się różnymi językami, aby mogły być decydentami, autorami i wolontariuszami
- Rozwijać **inicjatywy mentoringu** w celu zapewnienia wzajemnego wsparcia, w tym dla osób rozpoczynających karierę zawodową

3. Ustalić priorytety i zasoby dla praktycznych zmian

- Przejrzeć i ustalić **priorytety** wszystkich sugestii zgłoszonych przez członków społeczności, podjąć decyzje, które z nich będą realizowane w perspektywie krótko- i średnioterminowej, oraz przeznaczyć odpowiednie środki na ich realizację
- Opracować **narzędzia i wskazówki dla grup i zespołów**, koncentrujące się na „właściwym uzyskaniu podstaw”, takich jak: odpowiadanie osobom, które wyrażają zainteresowanie, bieżąca jasna i pełna uznania komunikacja, przejrzyste kryteria wyboru uczestników, proaktywne poszukiwanie różnych osób do pracy w charakterze wolontariuszy lub opłacanych pracowników, wyodrębnione finansowanie przeglądów istotnych dla krajów o niskim i średnim dochodzie, regularne możliwości uczestnictwa online oraz większy nacisk na szerokie dzielenie się danymi naukowymi przy użyciu formatów odpowiednich dla danego kraju
- Budować dalej wspierającą się społeczność i podnosić kwalifikacje pracowników, w tym zapewnić **działania online i bezpośrednie**, aby stworzyć poczucie wspólnoty i pomóc ludziom czuć się mile widzianymi
- Zwiększać **dostępność** zasobów Cochrane, w tym przyjaznej dla użytkownika strony internetowej, bezpłatnego dostępu do danych naukowych, zasobów w wielu językach,

szkoleń i podręczników, które są łatwe w użyciu bez względu na doświadczenie jakie posiada dana osoba, oraz dzielić się i promować dane naukowe Cochrane w szerokiej perspektywie

4. Oceniać i promować różnorodność i inkluzywność

- Zapewnić przejrzystość w odniesieniu do celów, jakie Cochrane chce osiągnąć, np. przy ustalaniu **celów** dotyczących inkluzywności
- Opracować **metryki**, które Cochrane będzie przedstawiać w corocznych sprawozdaniach, aby pokazać postępy w zakresie różnorodności i inkluzywności, a także zobowiązać grupy Cochrane do rutynowego zestawiania takich metryk i składania z nich sprawozdań
- Świątować sukcesy, w tym **pokazywać historię** integracji, przyznawać coroczne nagrody za dobre praktyki oraz zapewnić udział różnorodnych wykładowców i uczestników w wydarzeniach takich jak kolokwia

W 2022 roku Cochrane weźmie pod uwagę te informacje zwrotne, tworząc strategię różnorodności i inkluzywności, która określi plany dalszego budowania sieci integracji.