

¿Cómo puede Cochrane ser más inclusiva?

La opinión de más de 1300 personas

Enero de 2022

Elaborado conjuntamente por miembros de la comunidad Cochrane y un equipo independiente

Evidencia fiable.
Decisiones informadas.
Mejor salud.



Prólogo

La diversidad y la inclusión son de vital importancia para el éxito de Cochrane como colaboración internacional. La Junta de gobierno se compromete a tomar medidas para hacer frente a los sesgos que existen dentro de la organización a fin de garantizar que Cochrane trabaje de manera continua para ser más accesible, diversa e inclusiva.

Nuestro objetivo era conocer las opiniones y experiencias actuales de los miembros de la comunidad para asegurarnos de que invertimos nuestros recursos de la manera correcta, así que encargamos un proyecto para escuchar y aprender de la comunidad que se completó en los últimos seis meses. El siguiente informe resume la información recopilada en este proceso y se utilizará para ayudarnos a establecer una estrategia dirigida a aumentar la diversidad y la inclusión en Cochrane.

La Junta de gobierno desea agradecer a la Junta del Programa la supervisión de este proyecto, al Grupo consultivo de la comunidad sus valiosos comentarios a lo largo del proceso y a todos los miembros de la comunidad Cochrane su participación en el proceso.

Se trata tan solo del primer paso de nuestro programa de diversidad e inclusión, pero este informe proporciona importantes resultados que nos ayudarán a fijar la dirección futura. Es importante que nos tomemos el tiempo necesario para reflexionar sobre lo que hemos escuchado y luego utilizar este aprendizaje para tomar medidas que ayuden a hacer que Cochrane sea una organización aún más diversa e inclusiva, como siempre ha aspirado a ser.

Junta de gobierno de Cochrane

11 de abril de 2022

Mensajes clave

¿Qué hicimos?

Registro de opiniones sobre la diversidad y la inclusión en Cochrane

Cochrane es una organización internacional. Queremos ser diversos e inclusivos, para que la comunidad Cochrane siga estando compuesta por personas con muchas y variadas características (diversidad) y para que las personas se sientan bienvenidas, escuchadas y capaces de participar de la forma que deseen (inclusión).

En la última década, Cochrane ha emprendido muchas iniciativas para seguir aumentando nuestra diversidad y capacidad de inclusión. En 2022 crearemos una Estrategia de diversidad e inclusión para priorizar los próximos pasos prácticos. Como parte de este recorrido, queríamos saber si los miembros de la comunidad Cochrane se sentían tan incluidos como les gustaría, las barreras y dificultades que existen y las prioridades que sugieren para reforzar la inclusión en el futuro.

Entre noviembre y diciembre de 2021, recopilamos la información disponible sobre quién forma parte de Cochrane y quién utiliza la evidencia Cochrane. También invitamos a las personas que utilizan la evidencia Cochrane, los voluntarios y el personal contratado a compartir sus experiencias sobre la diversidad y la inclusión en Cochrane.

Más de 1300 personas de todo el mundo compartieron sus ideas en 36 grupos de debate virtuales, conversaciones telefónicas, por correo electrónico y a través de una encuesta en internet. Las personas provenían de diferentes países, desempeñaban distintas funciones y pertenecían a diversos grupos de edad y sexos. Para dos de cada tres personas el inglés no era su lengua principal.

Más de 100 miembros de la comunidad Cochrane ayudaron a revisar los temas de los comentarios de la gente y a colaborar en la elaboración de este resumen, facilitado por un equipo independiente ajeno a Cochrane.



¿Qué hemos aprendido?

La diversidad y la inclusión son fundamentales para la misión de Cochrane

Las personas describieron la "diversidad" de Cochrane en el sentido de una organización cuya dirección, colaboradores y beneficiarios son personas con características demográficas, lingüísticas y geográficas diversas, así como diferentes niveles de experiencia y conocimientos profesionales. También utilizaron el término "diversidad" para referirse a la síntesis de evidencias sobre una amplia variedad de temas, mediante métodos y vías de divulgación diversos, teniendo en cuenta las diferentes necesidades locales.

Los participantes consideraron que la diversidad y la inclusión deberían ser fundamentales para Cochrane. Pensaron que, si Cochrane celebra y lucha por las diferencias, nos beneficiaremos de nuevas ideas y seremos más capaces de entender y responder a las diversas necesidades de evidencia del público. Esto nos ayudará a cumplir nuestra misión de ayudar a las personas a tomar decisiones fundamentadas sobre salud y atención sanitaria, sin importar el lugar del mundo en el que se encuentren. Ser diversos e inclusivos garantizará que proporcionamos evidencias sobre los temas y en los formatos que la gente desea, de manera que sigamos siendo relevantes, sostenibles y útiles.

¿Cuánta diversidad hay en Cochrane?

Es difícil hacerse una idea clara de quién colabora con Cochrane y quién se beneficia de su existencia porque la información no se ha registrado de forma constante. Existen planes para mejorarlo. Mientras tanto, sabemos que:

- La Junta de gobierno de Cochrane tiene características diversas, ya que el 42% de los miembros de la Junta no tienen como lengua materna el inglés, el 17% residen en países de ingresos bajos o medios y el 67% son mujeres o de género no binario. Nuestro Equipo ejecutivo central parece ser menos diverso, pues solo un 2% reside en países de ingresos bajos o medios y un 85% de quienes conocemos su etnia se describe como de etnia blanca.
- Sólo uno de los Grupos Cochrane que lideran la producción de revisiones está localizado en un país de ingresos bajos o medios.
- Más de 110 000 personas están registradas con cuentas Cochrane, lo que significa que son miembros de la comunidad Cochrane. Un 12% de estas proceden de países de ingresos bajos y medios. No registramos de forma sistemática el género, la edad ni la profesión de las personas.
- Personas de países de todo el mundo utilizan las webs y los recursos de Cochrane, incluso en muchos idiomas. El 14% de las visitas de la web de la Biblioteca Cochrane son personas de países de ingresos bajos y medios, y la mitad accede a la web en un idioma que no es el inglés.

¿Las personas se sienten incluidas?

Los participantes definieron la "inclusión" como la medida en que las personas se sienten bienvenidas, comprometidas y capaces de participar en las actividades de Cochrane tanto como desearían.

En una encuesta realizada a 1194 personas, incluyendo voluntarios, personal contratado y personas que no participan activamente en Cochrane:

- 7 de cada 10 personas pensaron que Cochrane estaba haciendo algunas cosas bien para incluir una gama amplia de personas. La mayoría dijo que se podía hacer más.
- **4 de cada 10 dijeron que se sentían tan incluidos en Cochrane como desearían.** 6 de cada 10 querían sentirse más incluidos. Estas personas provenían de diferentes países y pertenecían a distintos grupos de edad, idioma y género.



Parece que cuando las personas participan activamente en las actividades de Cochrane se sienten más implicadas y bienvenidas, pero muchas dijeron que les resultaba difícil formar parte de la comunidad Cochrane y participar de entrada. En 36 grupos de discusión y en la encuesta, las personas afirmaron que las barreras para sentirse incluidas eran:

- no saber **cómo** participar
- no recibir **ofertas** de oportunidades
- no tener confianza en sí mismas para participar, tal vez debido a una **formación** o experiencia limitadas
- la ubicación **geográfica** y la percepción de una actitud anglocéntrica de las actividades de Cochrane
- no sentirse **aceptadas** o valoradas, incluso por motivos de experiencia, idioma, funciones o falta de formación académica



¿Qué recomendaron los participantes?

Las sugerencias más frecuentes sobre lo que Cochrane podría hacer son:

1. Priorizar la diversidad y la inclusión

- Reconocer que la diversidad y la inclusión son aspectos **fundamentales** para que Cochrane logre su misión y enmarcar el esfuerzo por aumentar la diversidad y la inclusión de forma positiva, como algo "imprescindible"
- Reconocer que Cochrane no es tan diversa e inclusiva como podría y que debe trabajar para hacer frente a los **prejuicios institucionales** sistémicos en los sistemas, procesos y actitudes de Cochrane
- Establecer una línea de trabajo específica para el desarrollo de la diversidad y la inclusión en Cochrane, así como construir la diversidad y la inclusión en todas las líneas de trabajo, con asignación de **recursos específicos**

2. Generar capacidad y liderazgo en materia de diversidad e inclusión

- Proporcionar **formación** sobre diversidad e inclusión a todos los altos cargos y personal contratado, incluso en los Grupos Cochrane, para ayudar a las personas a entender los prejuicios sistémicos y las estrategias prácticas para ayudar a la inclusión
- Aumentar la **diversidad entre los altos cargos y entre el personal contratado**, actuando para ello en aspectos como los procesos de renovación del personal y la búsqueda de personas internas y externas a la organización, la creación de un programa de liderazgo de "potencial alto" y la identificación de personas de la organización que sirvan de ejemplo para apoyar y promover la diversidad y la inclusión en Cochrane.
- Buscar y apoyar a personas de **países de ingresos bajos y medios** y a personas con diversas lenguas maternas para que sean responsables, autores y voluntarios
- Poner en marcha una **iniciativa de tutoría** para un apoyo entre iguales, incluso para los profesionales que se encuentran al inicio de su carrera

3. Priorizar y dotar de recursos los cambios prácticos

- Revisar y **priorizar** todas las sugerencias de los miembros de la comunidad, decidir cuáles se llevarán a cabo a corto y medio plazo, y asignar los recursos adecuados
- Desarrollar **herramientas y guías para los grupos y equipos** centradas en "hacer bien lo básico", como responder a las personas que muestran interés, mantener una comunicación clara y agradecida, tener criterios transparentes a la hora de seleccionar a los participantes, buscar de forma proactiva a diferentes tipos de personas como voluntarios o personal contratado, conceder financiación a las revisiones de interés para los países de ingresos bajos y medios, proporcionar oportunidades virtuales periódicas de participación y poner mayor atención a la difusión generalizada de la evidencia, usando formatos adecuados a nivel local
- Seguir construyendo una comunidad de apoyo y formando a las personas, incluyendo **actividades a distancia y presenciales** para crear un sentido de comunidad y ayudar a que la gente se sienta bienvenida
- Hacer que los recursos Cochrane sean más **accesibles**, incluyendo un sitio web fácil de usar; acceso gratuito a la evidencia; recursos en muchos idiomas; formación y manuales sencillos

para personas con cualquier grado de experiencia; y compartir y promover ampliamente la evidencia Cochrane

4. Medir y promover la diversidad y la inclusión

- Ser transparentes en cuanto a lo que Cochrane quiere conseguir, como establecer **objetivos** de inclusión
- Elaborar **métricas** sobre las que Cochrane informe cada año para mostrar los avances en materia de diversidad e inclusión, y exigir a los Grupos Cochrane que recopilen y presenten de forma sistemática dichas métricas
- Celebrar los éxitos, **mostrando historias** de inclusión, con premios anuales a las buenas prácticas y la invitación de ponentes y participantes diversos en actos como los Coloquios

En 2022, Cochrane reflexionará sobre esta información con la creación de una Estrategia de diversidad e inclusión que establezca los planes para seguir construyendo una red inclusiva.