



Nos complace presentar este informe sobre la diversidad y la inclusión en Cochrane. Se trata de un informe que resume los resultados de un ejercicio de escucha y aprendizaje, que constituye el comienzo de un proceso más largo para mejorar la diversidad y la inclusión en Cochrane.

Es un primer paso en un programa de trabajo más amplio cuyo objetivo es hacer de Cochrane una organización aún más diversa e inclusiva. En estos momentos estamos elaborando un plan de acción en respuesta a este ejercicio, que estará disponible a su debido tiempo. Mientras tanto, queríamos resumir aquí algunas áreas de interés para ilustrar algunas de las primeras ideas sobre dónde centraremos las acciones en este plan.

En principio, prevemos tres programas clave: diversidad lingüística, apoyo a la participación diversa y diversidad en nuestro liderazgo.

1. En el área de la diversidad lingüística, queremos que Cochrane sea más inclusiva con aquellas personas cuya lengua materna no es el inglés. En el informe se plantearon muchas preocupaciones sobre el carácter anglocéntrico de Cochrane, por lo que es importante que abordemos esta cuestión. El trabajo inicial se centrará en la accesibilidad a nuestros eventos, reuniones y otras actividades abiertas a la participación para quienes no tienen el inglés como primera lengua.
2. Apoyar la participación diversa es claramente importante, ya que no podemos aumentar la diversidad y la inclusión a menos que apoyemos a aquellos que no han tenido la oportunidad de participar en Cochrane, especialmente a las personas de los países de ingresos bajos y medios (PIBM). También hemos detectado un gran apoyo a la creación de un programa de acompañamiento o tutoría, que llevaremos a cabo para aquellos miembros de la comunidad que necesiten adquirir habilidades y experiencia para participar en la organización.
3. El liderazgo es un área clave en la que podemos mejorar, y dado que Cochrane se acerca a un período de cambios significativos, es también una oportunidad para pensar en cómo asegurarnos de que los futuros líderes a lo largo y ancho de la comunidad y de nuestras estructuras de gobierno y gestión representen mejor a la base mundial de seguidores de Cochrane y al abanico de usuarios de la evidencia de todo el mundo a los que queremos informar. También tenemos que estudiar cómo integrar la cultura de la diversidad y la inclusión en nuestra toma de decisiones al más alto nivel, para garantizar que se convierta en un estilo de trabajo y no en un área de trabajo independiente.

También nos plantearemos la idea de las métricas para entender nuestro progreso en la mejora de la diversidad y la inclusión en Cochrane. Desde el principio, hemos insistido en que no queremos que esto se convierta en un ejercicio de recuento centrado en aquellos aspectos más fáciles de medir, ya que lo que nos importa es la experiencia de las personas al interactuar con nosotros. Sin embargo, necesitamos medir de alguna forma nuestros progresos en la realización de mejoras. Los resultados de la encuesta respaldan la idea de registrar algunos datos sobre diversidad en los perfiles de las personas, lo cual nos ayudaría a entender la diversidad de nuestra base de miembros y seguidores, pero también deberemos pensar en formas de medir los compromisos individuales, a fin de garantizar la evaluación del trabajo que estamos haciendo. Cualquier medida registrada se hará pública.

Estas son las primeras ideas sobre cómo podemos empezar a avanzar en esta importante área de trabajo. Lo que está claro es que se trata de un cambio cultural, por lo que, si bien habrá cambios



prácticos que podemos hacer como organización, también habrá que cambiar las conductas y las dinámicas de trabajo para ser una organización verdaderamente diversa en la que todo el mundo sea bienvenido y las personas no sientan la necesidad de ajustarse al estilo de trabajo anglocéntrico o a cualquier otra forma de trabajar y pensar.

El informe destaca muchas otras áreas que no están contempladas en estas líneas, por ejemplo la diversidad en los contenidos producidos. Pero no podemos cambiar todo a la vez, por lo que reconocemos todos los retos destacados en el informe y pensaremos en maneras de abordarlos como parte del plan a largo plazo si no forman parte de nuestras acciones inmediatas.

Esperamos que este informe le resulte útil. Si desea enviarnos algún comentario o participar de alguna manera en los próximos pasos, puede escribirnos a support@cochrane.org y sus comentarios se recopilarán junto con los de otras personas para poder tenerlos en cuenta en la elaboración del plan de acción.

Por último, queremos dar las gracias a todos los que han participado en este proceso. Ha sido fantástico contar con tantas aportaciones de personas tan diversas. Gracias por dedicar parte de su tiempo a hacer de Cochrane una organización más diversa e inclusiva.

La Junta del Programa de diversidad e inclusión: Tracey Howe, Juan Franco, Silvia Minozzi, Chris Champion.