

## Как Кокрейн (организация) могла бы стать еще более включающей (инклюзивной)?

Обратная связь от более 1300 человек

Январь 2022 года

Подготовлено совместно членами  
Кокрейнского сообщества и независимой  
командой

Надёжные доказательства.  
Информированные решения.  
Во благо здоровья.



Центр  
Доказа-  
тельств

# Ключевая информация

## Что мы сделали?

### Поиск обратной связи о разнообразии и включении всех в Кокрейн

Кокрейн - это всемирная организация. Мы хотим быть разнообразными и включающими, чтобы Кокрейнское сообщество продолжало состоять из людей с самыми разными характеристиками (разнообразие) и чтобы люди чувствовали себя желанными участниками, к которым прислушиваются и которые могут участвовать в работе так, как они хотят (включение, инклюзия).

За последнее десятилетие Кокрейн (организация) предприняла множество инициатив, направленных на дальнейшее развитие нашего разнообразия и включения. В 2022 году мы разработаем Стратегию разнообразия и включения всех для определения приоритетов дальнейших практических шагов. В рамках этого путешествия мы хотели понять, чувствуют ли члены Кокрейнского сообщества себя настолько включёнными, насколько им хотелось бы, что им мешает, и какие приоритеты они предлагают для укрепления включения, включённости в будущем.

В ноябре/декабре 2021 года мы собрали доступную информацию о том, кто является частью Кокрейн и кто использует доказательства Кокрейн. Мы также пригласили людей, использующих доказательства Кокрейн, волонтеров и оплачиваемых членов команды поделиться своим опытом разнообразия и включения всех в Кокрейн.

**Более 1300 человек со всего мира** поделились своими идеями в рамках работы 36 онлайн-дискуссионных групп, переговоров по телефону, по электронной почте и через онлайн-опрос. Люди были из разных стран, представляли разные роли, возрастные группы и пол. 2 из 3 имели основной язык, отличный от английского.

Более 100 членов Кокрейнского сообщества помогли проанализировать темы обратной связи от людей и совместно подготовить это резюме при содействии независимой команды, не входящей в Кокрейн.



## Что мы узнали?

### Разнообразие и включение необходимы для выполнения миссии Кокрейн

Люди говорили о "разнообразии" в Кокрейн, подразумевая организацию, в которой управляют и участвуют люди с различными демографическими, языковыми и географическими характеристиками, а также с различным уровнем опыта и профессиональных знаний. Они также использовали термин "разнообразие", подразумевая синтез доказательств по широкому кругу тем, используя различные методы и пути распространения, учитывая различные местные потребности.

По мнению участников, разнообразие и включение всех должны быть основополагающими для Кокрейн. Они считают, что если Кокрейн будет приветствовать различия и стремиться к ним, мы извлечем пользу из новых идей и сможем лучше понять и удовлетворить разнообразные потребности людей в доказательствах. Это поможет нам выполнить нашу миссию - поддержать людей в принятии научно-обоснованных (информированных доказательствами) решений по вопросам здоровья и здравоохранения, независимо от того, в какой точке мира они находятся. Разнообразие и включение обеспечат нам предоставление доказательств по темам и в форматах, которые нужны людям, что позволит нам оставаться актуальными, полезными и устойчивыми.

### Насколько разнообразна Кокрейн (организация)?

Трудно получить четкое представление о том, кто вносит свой вклад в Кокрейн и получает от него пользу, поскольку нет последовательного и согласованного сбора информации. Существуют планы по улучшению ситуации. Между тем, мы знаем, что:

- Руководящий Совет Кокрейн имеет некоторые характеристики разнообразия: 42% членов Совета имеют в качестве основного языка другой, не английский, 17% находятся в странах с низким или средним уровнем дохода, а 67% - женщины или лица небинарного пола. Наша Центральная исполнительная команда, возможно, менее разнообразна: 2% работают в странах с низким или средним уровнем дохода, а 85% описывают свою этническую принадлежность как "белые".
- Только одна из Кокрейнских групп, руководящих подготовкой обзоров, базируется в стране с низким или средним уровнем дохода.
- Более 110 000 человек имеют зарегистрированные личные кабинеты (Кокрейнские аккаунты), что означает, что они являются членами сообщества Кокрейн. 12% из них из стран с низким и средним уровнем дохода. Мы не собираем информацию о поле, возрасте или профессии людей.
- Люди из разных стран мира пользуются сайтами и ресурсами Кокрейн, в том числе на многих языках. 14% посетителей сайта Кокрейнской библиотеки - жители стран с низким и средним уровнем дохода, и половина из них заходит на сайт не на английском языке.

### Чувствуют ли люди себя включёнными (вовлечёнными)?

Люди, принимавшие участие, определяли "включённость (вовлечённость)" как степень, в которой они чувствовали себя желанными участниками, вовлечёнными и способными принимать участие в деятельности Кокрейн в той мере, в какой бы они хотели.

В опросе приняли участие 1194 человека, включая волонтеров, оплачиваемых сотрудников и людей, не принимающих активного участия в работе Кокрейн:

- 7 из 10 человек считают, что Кокрейн кое-что делает хорошо, чтобы включать широкий круг людей. Большинство сказали, что можно сделать больше.
- **4 из 10 сказали, что чувствуют себя настолько включёнными в Кокрейн, насколько им хотелось бы.** 6 из 10



хотели бы быть более включёнными. Эти люди были из самых разных стран, разного возраста и пола, и разных языковых групп.

Похоже, что как только люди начинают активно участвовать в работе Кокрейн, они чувствуют себя более включёнными и приветствуемыми, но многие люди говорили, что им было трудно стать частью сообщества Кокрейн и участвовать в деятельности этой организации с самого начала. В 36 дискуссионных группах и в ходе опроса люди говорили, что препятствиями для того, чтобы почувствовать себя частью сообщества, были:

- отсутствие знаний о том, **как** принять участие
- отсутствие **предлагаемых** возможностей
- отсутствие чувства уверенности в том, что могут принять участие, возможно, из-за недостаточной **подготовки** или опыта
- **географическое** расположение и ощущаемый англоцентричный менталитет деятельности Кокрейн
- отсутствие ощущения **принятия** или ценности, в том числе из-за опыта, языка, роли или отсутствия академической подготовки



## Что посоветовали люди?

Как правило, люди предлагали Кокрейн (организации) сделать следующее:

### 1. Приоритет разнообразия и включения

- Признание того, что разнообразие и включение всех **необходимы** организации Кокрейн для выполнения её миссии, и формирование стремления к дальнейшему разнообразию и включению в позитивном свете, как "обязательное условие"
- Признание того, что Кокрейн (организация) не настолько разнообразна и включающая, какой могла бы быть, и ей предстоит работа по устранению системных **институциональных смещений** в Кокрейнских системах, процессах и отношениях
- Создание рабочего потока, направленного на развитие разнообразия и включения в Кокрейн, а также встраивание разнообразия и включения во все рабочие процессы с выделением **специальных ресурсов**

### 2. Создание потенциала и лидерства в области разнообразия и включения

- Обеспечение **обучения** по вопросам разнообразия и включения для всех руководителей и оплачиваемого персонала, в том числе в Кокрейнских группах, чтобы помочь людям понять системные смещения и практические стратегии для содействия включению
- Расширение **разнообразия старших руководителей и оплачиваемого персонала**, включая кадровый резерв и целенаправленное выявление потенциальных внутренних и внешних сотрудников; наличие программы лидерства "высокого потенциала"; выявление ролевых моделей для создания и поддержки
- Ориентация и поддержка людей из **стран с низким и средним уровнем дохода** и людей, говорящих на разных языках, для того чтобы они могли стать лицами, принимающими решения, авторами и волонтерами
- Развертывание **инициативы наставничества** для поддержки коллег, в том числе для специалистов, начинающих карьеру

### 3. Определение приоритетов и выделение ресурсов для практических изменений

- Анализ и **определение приоритетности** всех предложений, сделанных членами сообщества, принятие решения о том, какие из них будут реализованы в краткосрочной и среднесрочной перспективе, и выделение соответствующих ресурсов.
- Разработка **инструментов и руководств для групп и команд**, ориентированных на "правильное понимание основ", таких как реагирование на людей, проявляющих интерес, постоянное понятное и доброжелательное общение, прозрачные критерии отбора участников, активный поиск различных типов людей в качестве волонтеров или оплачиваемого персонала, выделенное финансирование обзоров, представляющих интерес для стран с низким и средним уровнем дохода, регулярные возможности участия в режиме онлайн и большее внимание широкому совместному использованию доказательств в формате, подходящем для местной (локальной) среды

- Продолжение создания поддерживающего сообщества и улучшения навыков людей, включая проведение **онлайн и очных мероприятий** для создания чувства общности и помогая людям почувствовать себя желанными участниками
- Обеспечение большей **доступности** ресурсов Кокрейн, включая удобный для пользователей веб-сайт; бесплатный доступ к доказательствам; ресурсы на разных языках; обучение и руководства, которые легко использовать, независимо от опыта людей; а также широкое совместное использование и распространение доказательств Кокрейн

#### 4. Оценка и содействие разнообразию и включению всех

- Быть прозрачным в отношении того, чего хочет достичь Кокрейн, например, установление **целей** по включению
- Разработка **показателей**, по которым Кокрейн будет отчитываться каждый год, чтобы показать прогресс в области разнообразия и включения, и требование к Кокрейнским группам регулярно собирать такие данные и отчитываться по ним
- Празднование успехов, в том числе **демонстрация историй** включения; ежегодные награды за передовую практику; и представление разнообразных докладчиков и участников на таких мероприятиях, как коллоквиумы

В 2022 году Кокрейн будет учитывать эту обратную связь при создании Стратегии разнообразия и включения, в которой будут изложены планы по дальнейшему построению включающей (инклюзивной) сети.

## Содержание

|      |  |    |
|------|--|----|
| 1    | Что мы сделали?                                    | 8  |
| 1.1. | Зачем уделять внимание разнообразию и включению?   | 8  |
| 1.2. | Слушать и учиться                                  | 10 |
| 1.3  | Кто принимал участие?                              | 11 |
| 2    | Что мы узнали?                                     | 15 |
| 2.1  | Как люди определяют разнообразие и включение?      | 15 |
| 2.2  | Насколько разнообразна Кокрейн (организация)?      | 20 |
| 2.3  | Чувствуют ли люди себя включёнными (вовлечёнными)? | 25 |
| 3    | Что мы могли бы сделать дальше?                    | 34 |
| 3.1  | Что посоветовали люди?                             | 34 |
| 4    | Резюме   | 47 |
| 4.1  | Что нового?  | 47 |
| 4.2  | Что дальше?  | 49 |
|      | Приложение 1: Подход «Слушать и учиться»           | 52 |
|      | Приложение 2: Мониторинг разнообразия              | 54 |

## Благодарности

Кокрейн (организация) хотела бы поблагодарить всех, кто предоставил обратную связь, содействовал обсуждению, помог организовать процесс или внес другой вклад. Более 1350 человек внесли свой вклад в качестве участников, организаторов или помощников.

Этот отчет был подготовлен более чем 100 членами Кокрейнновского сообщества при содействии независимой организации - Центра доказательств. Идеи, изложенные в этом отчете, отражают собранную обратную связь и не обязательно совпадают с мнением Кокрейн как организации или какой-либо конкретной Кокрейнновской группы или команды.



# 1 Что мы сделали?

В этом разделе описывается, почему мы хотели узнать, как люди относятся к включению в Кокрейн, как мы искали обратную связь и кто внес свой вклад.

## 1.1. Зачем уделять внимание разнообразию и включению?

### Цель

Кокрейн - ведущая международная организация по обобщению (синтезу) научных доказательств. В 2022 году мы разработаем Стратегию разнообразия и включения, в которой будут определены приоритеты и планы по дальнейшему развитию разнообразия и включения в Кокрейн.



В этом документе описана обратная связь по процессу "Слушать и учиться" в 2021 году. Членов Кокрейнского сообщества спрашивали, что они думают о разнообразии и включении в Кокрейн, и что Кокрейн (организация) могла бы сделать, чтобы стать еще более включающей.

Он подготовлен для использования руководителями и командами в Кокрейн наряду с другой информацией, чтобы помочь сформировать стратегии и действия по улучшению. Более 1350 человек внесли свой вклад, поделившись своим опытом, организуя или направляя процесс и/или составляя темы. Отчет был написан совместно 104 членами Кокрейнского сообщества при содействии независимой команды, не входящей в состав Кокрейн.

### Значимость разнообразия и включения

Разнообразие и включение важны для Кокрейн, потому что:

- **Это правильное направление.** Расширение участия и доступности, а также минимизация смещения, являются основополагающими принципами в Кокрейн. Как ведущая международная организация, Кокрейн несет ответственность за содействие равенству и подает пример.
- **Это лучшее, что можно сделать.** В Кокрейн нужны специалисты из самых разных областей знаний, взглядов, жизненного опыта и методов работы, чтобы оставаться актуальной, ценной и устойчивой организацией. Мы хотим привлекать, удерживать и воспитывать разнообразных людей и отражать сообщества, для которых мы работаем.
- **Это то, что мы собираемся сделать.** Мы должны быть разнообразными и включающими, чтобы выполнить нашу миссию - поддерживать людей в принятии научно обоснованных (информированных доказательствами) решений о здоровье и здравоохранении, независимо от того, в какой точке мира они находятся. Разнообразие и включение являются частью нашей Организационной Стратегии.



У нас более 230 групп, разрабатывающих и/или распространяющих доказательства Кокрейн по всему миру. Ежегодно сайт Кокрейнской библиотеки посещают более 9 миллионов человек - представители разного возраста и пола, разных профессий, языков и стран. Кто-то может возразить, что это означает, что Кокрейн (организация) уже "разнообразна". Однако было бы самонадеянно утверждать, что это означает, что Кокрейн (организация) является настолько разнообразной и включающей, насколько это возможно.

В течение многих лет Кокрейн (организация) указывала на то, что она может улучшить глобальное участие в своей деятельности и актуальность наших обзоров для граждан и систем здравоохранения во всем мире. Кокрейн (организация) подчеркнула необходимость поддержки включения и продвижения людей разного пола, карьерных этапов, географических регионов, языков и личных обстоятельств. Мы также собрали данные о характеристиках людей, пробелах и областях, требующих улучшения.<sup>1</sup> Этот отчет является одним из этапов нашего продолжающегося пути и обязательств и основывается на результатах проделанной работы.

Кокрейн уже делает многое для того, чтобы люди с разными характеристиками могли стать частью нашей сети. Мы хотим быть прозрачными в том, что мы делаем хорошо и где мы могли бы работать еще лучше. Мы хотим понять, есть ли в Кокрейн, как и в других организациях, системное неравенство среди людей, которых мы привлекаем к работе, и в способах их вовлечения. Уделяя внимание разнообразию и включению, мы не считаем, что это "проблема", а скорее часть решения для нашего дальнейшего выживания и успеха.

### Определения

Слова имеют значение. Дискуссии о равенстве, разнообразии, включении и преимуществах являются чувствительными и деликатными. Слова, которые мы используем, могут вдохновлять, раздражать или отталкивать людей по разным причинам. Мы знаем, что слова, которые мы используем в этом отчете, могут быть не такими деликатными или уместными, какими могли бы быть, и что они могут вызвать обиду. Это не входит в наши намерения.

Мы хотим четко определить, как мы использовали слова в этом отчете:

- Мы используем термины "разнообразие" и "включение" в широком смысле, чтобы учесть разнообразие точек зрения и определений, используемых в сообществе Кокрейн. Мы хотели понять, как люди, связанные с Кокрейн, определяют разнообразие и включение.
- Мы используем слово "разнообразие" для обозначения круга различных людей, входящих в состав Кокрейн, и разнообразия их характеристик. Мы признаем, что люди - это больше, чем "коробки" или характеристики. Люди также обладают множеством характеристик и идентичностей (межсекторальность).

---

1 Примеры прошлой работы включают Отчетность Кокрейнских групп о финансах и ресурсах (ежегодно), Расширение участия и признания женщин-лидеров (2011), Расширение глобального участия (2011), Опрос авторов (2021), Панель членства (ежегодно), Профили Кокрейнских авторов (2019), Гендерный анализ Кокрейнских обзоров (2020), Разнообразие рецензентов (2020), Деятельность по обзорам Кокрейнских групп (2011) и Международная деятельность в рамках Кокрейнских групп обзоров (2012).

- Мы используем термин "включение" для обозначения степени, в которой люди чувствуют, что они могут быть значимо вовлечены в процесс таким образом, каким они хотят. Включение - это приглашение к участию, вкладу и пониманию со стороны разнообразных групп. Это включает в себя ощущение того, что вас ждут и ценят. Речь идет о том, чтобы иметь место для каждого и ценить богатство, которое дает различный опыт.
- Мы используем термин "мы" для обозначения Кокрейн как всемирной сети, а также всех людей, которые поделились своими мнениями и опытом в рамках этого процесса выслушивания. Мы используем термин "Кокрейнское сообщество" для обозначения всех, кто так или иначе связан с Кокрейн (организацией). Мы использовали активный залог, чтобы сделать отчет более читабельным, но подчеркиваем, что точки зрения, выраженные в отчете, не являются "официальной точкой зрения организации или команды Кокрейн".
- Мы используем термин "Кокрейнские группы" для обозначения Кокрейнских групп, площадок, центров, сообществ / сетей, филиалов и других организаций, работающих в соответствии с миссией Кокрейн и официально связанных с именем Кокрейн.



## 1.2 Слушать и учиться

### Кого мы слушали?

Прежде, чем мы определим и расставим приоритеты возможностей в качестве составляющей Стратегии Разнообразия и Включения, мы хотели больше узнать о наших сообществах и их опыте участия в деятельности Кокрейн. Мы решили начать заполнение пробела в знаниях Кокрейн: понять мнение людей в отношении того, является ли Кокрейн (организация) включающей, и их предложения по развитию.

В ноябре-декабре 2021 года Кокрейн предпринял процесс "Слушать и учиться", чтобы узнать больше:

- о **характеристиках** людей, составляющих Кокрейнское сообщество
- степени ощущаемой **включенности** и участия в деятельности Кокрейн
- о том, что, по мнению людей, должно быть **приоритетным**, чтобы Кокрейн (организация) продолжала совершенствовать наши способы вовлечения людей

Мы особенно стремились получить обратную связь от:

- участников Кокрейнских групп и команд всех типов
- других активных членов и сторонников Кокрейнского сообщества, включая авторов обзоров, рецензентов и переводчиков, но не ограничиваясь ими
- других групп, таких как Сообщество /сеть потребителей, Молодые специалисты, Студенты за Лучшие доказательства и Центральная исполнительная команда

- людей, которые были заинтересованы, но, возможно, не чувствовали себя настолько включенными в деятельность Кокрейн, как им хотелось бы

### Как мы слушали?

Мы использовали четыре метода, чтобы узнать больше о разнообразии и включении в Кокрейн.

- **сбор существующей информации** о характеристиках людей, связанных с Кокрейн, включая число людей, зарегистрированных с Кокрейнскими личными кабинетами (аккаунтами), анонимные демографические характеристики сотрудников и руководителей, страну происхождения Кокрейнских авторов и то, из какой точки мира люди получают доступ к нашим доказательствам
- **анонимный онлайн-опрос**, рекламируемый через Кокрейнские группы, всплывающее окно для людей, посещающих сайт Кокрейнского сообщества, а также через электронную почту и информационные бюллетени для людей, имеющих Кокрейнский аккаунт. Опрос был доступен на испанском и английском языках. 1194 человека приняли участие
- **36 дискуссионных онлайн сессий**, рекламируемых через социальные сети, информационные бюллетени и опрос, включая 3 дискуссионные группы с участием Центральной исполнительной команды и 4 группы, ориентированные на специалистов, начинающих карьеру. Сессии проводили на таких языках, как арабский, китайский, английский, французский, немецкий, гуджрати, итальянский, японский, малайский, португальский и испанский. 180 человек приняли участие
- **39 телефонных интервью**, в основном на языках, отличных от английского, чтобы включить людей, которые не имели свободного доступа к онлайн-сессиям или хотели поговорить один на один или на другом языке

Приложение 1 содержит более подробную информацию о методах, которые мы использовали. Мы выбрали эти методы, потому что могли использовать их быстро и с минимальными ресурсами. Мы знаем, что эти методы не дают исчерпывающей информации, и что будут доступны другие точки зрения. Информация была собрана во время пандемии COVID-19, когда у людей были другие приоритеты. Это шаг на нашем пути, а не конечный пункт назначения.

## 1.3 Кто принимал участие?

### Характеристики людей, которые поделились своим мнением

В общей сложности 1312 человек поделились своим мнением в ходе дискуссионных групп, интервью и онлайн-опроса в ноябре-декабре 2021 года.<sup>2</sup> Среди тех, кто принял участие в опросе, были люди, активно и не очень активно участвующие в работе Кокрейн, из разных уголков мира и с разными личностными характеристиками.

---

2 180 человек приняли участие в 36 дискуссионных группах, 39 - в индивидуальных интервью и 1194 - в онлайн-опросе. 101 человек, принявший участие в дискуссионных группах, также предоставил обратную связь в виде опроса. В ходе опроса и в дискуссионных группах задавали разные вопросы. Все 104 человека, принявшие участие в совместных сессиях для анализа и определения приоритетности тем в обратной связи людей, участвовали в интервью или дискуссионной группе или помогали дискуссионной группе.

На рисунке 1 показаны основные способы, которыми участники были вовлечены в деятельность Кокрейн (организации). Две трети людей были вовлечены в работу в той или иной степени, например, являлись авторами обзоров (25%), членами Кокрейнской сети потребителей или аналогичных организаций (21%), оплачиваемыми сотрудниками или волонтерами Кокрейнских групп (11%), членами Центральной исполнительной команды (5%) или людьми, которые на волонтерской основе выполняли специальные задания (13%). У людей могло быть более одной активной роли.

4 из 10 человек, принявших участие, не были активно вовлечены на этом этапе (39%). Это были либо люди, которые использовали доказательства Кокрейн в прошлом, либо зарегистрированные с Кокрейнским личным кабинетом, но не принимающие активного участия в деятельности Кокрейн.

**Рисунок 1: Основные Кокрейнские роли людей, принявших участие в интервью, дискуссионных группах и опросе**



Примечание: Всего 1312 человек приняли участие. Доли в % составили вместе более 100%, так как у людей могло быть более одной роли, например, автор обзора и сотрудник Кокрейнской группы. В скобках указаны абсолютные числа. Люди, принявшие участие и в опросе, и в дискуссионной группе, не учитывались дважды.

Рисунок 2 показывает, что участниками были люди, находящиеся во многих частях света.

Наибольшая часть людей приняла участие посредством ответа на вопросы анкеты (опрос). 4 из 10 участников опроса были из стран с низким и средним уровнем дохода (43%), а две трети из них имели основной язык, отличный от английского (65%).

Примерно 4 из 10 были женщины, люди небинарного пола или предпочитали

самостоятельно определять свой пол. 1 из 10 сказал, что у него есть ограничивающее жизнь хроническое состояние (заболевание) или инвалидность (см. Рисунок 3).

**Рисунок 2: Географическое расположение людей, принявших участие в интервью, дискуссионных группах и опросе**



Примечание: Всего 1312 человек приняли участие. Числа объединяют людей, принявших участие в опросе, интервью и дискуссионных группах. В скобках указаны абсолютные числа. Люди, принявшие участие и в опросе, и в дискуссионной группе, не учитывались дважды. Люди, участвовавшие в дискуссионных группах и интервью, чаще всего проживали в Африке, Азии, Латинской Америке и на Ближнем Востоке, поскольку для участия в дискуссиях приоритет отдавали людям из этих регионов.

### Репрезентативность

Наш подход "Слушать и учиться" не ставил перед собой задачу быть обобщающим или представлять все сообщество Кокрейн или людей, которые могут захотеть стать частью этого сообщества. Мы хотели услышать всех, кто готов поделиться своим опытом и предложениями.

В общей сложности, только около 1% всех членов Кокрейнского сообщества приняли участие. Но это основано на данных всех, кто когда-либо регистрировался, создавая Кокрейнский личный кабинет, а не тех, кто активно использует или вносит вклад в Кокрейн в настоящее время. В опросе приняли участие около 40% лиц, занимающих оплачиваемые должности в Кокрейнских группах, 55% членов Центральной исполнительной команды и 13% всех членов или сторонников Кокрейн, являющихся

потребителями в здравоохранении (пользователями услуг), так что эти группы хорошо представлены.

Мы признаем, что наши методы не достигли всех, кто хотел поделиться своим опытом, особенно тех, кому было неудобно говорить в группах или у кого не было легкого доступа к Интернету. Это подчеркивается в обратной связи нашего опроса, в которой 82% ответили, что имеют доступ к стабильному электроснабжению, 82% имеют надежное стабильное подключение к Интернету, 93% имеют настольный или портативный компьютер и 86% имеют мобильный телефон или другое мобильное устройство. Это означает, что примерно каждый седьмой участник не имел свободного доступа к стабильному электричеству или интернету, но это не дает достаточного представления о тех, кто находится в аналогичных обстоятельствах и, возможно, хотел бы внести свой вклад.

Однако, учитывая, что мы запрашивали обратную связь только в течение 8-10 недель и в то время, когда пандемия COVID-19 означала, что у людей было много других проблем и приоритетов, мы были рады широкому кругу людей, которые сочли возможным внести свой вклад. Мы были особенно рады, что **обратная связь была получена от большого числа людей, говорящих не на английском языке, из стран с низким и средним уровнем дохода, а также из стран за пределами Австралии, Европы и Северной Америки, и от тех, кто в настоящее время не принимает активного участия в деятельности Кокрейн.** Опыт каждого важен, и мы считаем, что широкий круг людей, которые внесли свой вклад, усиливает разнообразие услышанного и предложений по развитию.

Важно подчеркнуть, что обратная связь и цитаты, используемые в этом отчете, являются мнениями и чувствами людей. Они не обязательно являются фактами, и некоторые читатели могут посчитать формулировки или мнения обидными или необоснованными. Мы не ставим перед собой цель нанести оскорбление, а скорее предоставить откровенное резюме диапазона мнений, которые выразили люди, чтобы показать силу мнений людей.



Рисунок 3: Характеристики людей, принявших участие в опросе



Примечание: На основе ответов 1194 человек, принявших участие в опросе. В скобках указаны абсолютные числа. Люди могли обладать более чем одной из этих характеристик. Мы полагаем, что в опросе участвовала большая доля женщин, чем отражено в этих числах, но этот вопрос был задан в перечне характеристик, поэтому люди могли случайно пропустить этот вопрос.

## 2 Что мы узнали?

В этом разделе обобщается то, как люди определяют разнообразие и включение в Кокрейн, что мы знаем о характеристиках членов и сотрудников Кокрейнского сообщества, а также о том, в какой степени люди чувствуют себя включенными.

### 2.1 Как люди определяли разнообразие и включение?

#### Разнообразие

Мы спросили людей, что для них означает разнообразие и включение в контексте Кокрейн. Это поможет выработать общее понимание. Люди считали, что "разнообразие" - это о разнообразии и о различиях. Интересно, что люди подчеркивали, что разнообразие для них - это не только демографические характеристики, но и разнообразие ролей, профессиональных навыков и опыта тех, кто участвует в разработке контента и обеспечении доступа в работе Кокрейн. Люди подчеркивали важность разнообразия мнений и опыта, а не только различий в демографических характеристиках. Они также обратили внимание на разнообразие тем, методов и типов научных исследований, на которых сосредоточена деятельность Кокрейн (см. вставку 1).

### Вставка 1: Компоненты разнообразия, которые следует учитывать в Кокрейн в соответствии с мнениями людей

#### Разнообразие характеристик людей, организующих и создающих содержание

- Люди, говорящие на разных языках, разного пола и возраста, разного социально-экономического статуса и из разных стран
- Люди из различных профессиональных кругов, включая потребителей, специалистов в области здравоохранения, общественного здоровья, ученых, технических и ИТ-специалистов, специалистов по коммуникациям
- Люди с разным уровнем опыта, включая специалистов, начинающих карьеру, и студентов

#### Разнообразие характеристик людей, использующих содержание Кокрейн

- Люди из разных стран, разного социально-экономического статуса, возраста, пола, говорящие на разных языках
- Люди из различных профессиональных кругов, такие как политики, ученые, потребители, журналисты, специалисты здравоохранения

#### Разнообразие в особенностях содержания Кокрейн

- Доступность на множестве языков
- Доступность онлайн и в печатном виде для тех, кто не имеет свободного доступа к Интернету; и открытый доступ
- Темы, актуальные для различных аудиторий
- Типы включенных доказательств
- Виды методов, используемых для выявления и составления доказательств
- Диапазон подходов, используемых для диссеминации синтеза доказательств

#### Характеристики деятельности Кокрейн

- Различные способы участия, такие как разработка доказательств, распространение доказательств, использование доказательств и поддержка принятия информированных решений на основе доказательств
- Разнообразие в расположении Кокрейнских групп
- Распространение управления и руководства по регионам
- Распространение финансирования, ресурсного и кадрового обеспечения Кокрейнских групп



Некоторые определяли разнообразие в отношении к людям, которые разрабатывают доказательства или управляют доказательствами и деятельностью Кокрейн. Это включало демографические характеристики людей, а также географическое расположение, язык и менталитет руководства и виды деятельности.

**"Разнообразие означает объединение характеристик, которые делают нас уникальными и обогащают группу, например, включение людей из разных стран, разного возраста и пола, разных профессий. Каждый регион имеет свои особенности. Это означает, что никто не исключается из-за расы, пола или языка, на котором говорит. А также люди с нарушениями слуха и другими особенностями"** (Участник дискуссионной группы)

**"Разнообразие означает для меня, что существуют возможности для участия с учетом физических, когнитивных, социально-экономических и культурных ограничений и барьеров для**



участия. Необходимо учитывать различные способы мышления и осуществления работы. Потребности и повседневные вызовы представителей отдельных, маргинализированных групп, таких как женщины, люди с ограниченными возможностями, обязательства по уходу за детьми, определенной сексуальной ориентации и этнической принадлежности. Нужно приветствовать и признавать эти различия. Речь идет об отражении этих характеристик разных людей в организации." (Участник интервью)

"Более половины Групп Кокрейнских обзоров базируются в Великобритании, а остальные - в основном в развитых странах, таких как Новая Зеландия, Канада и США. Их почти нет в развивающихся странах. Разнообразие должно позволить более широкое участие развивающихся стран, например, в качестве рецензентов, лекторов и членов. За последние два года мы почувствовали отдаление от Кокрейн" (Заметки дискуссионной группы)

Также было уделено внимание разнообразию профессий и уровню опыта людей, участвующих в разработке и использовании Кокрейнского знания.

"У вас должны быть члены из всех слоев общества, регионов мира, студентов разного уровня, других практических специальностей. Разнообразие уровней академической подготовки, принадлежность к разным профессиональным слоям. Сюда входят ИТ-специалисты, социальные сети, медсестры, семья, врачи" (Участник дискуссионной группы)

Разнообразие для меня означает различные области научных исследований по различным разделам или темам, в которых участвуют люди с разным уровнем опыта, включая тех, кто только начинает свою карьеру, работающих с более опытными людьми, и представителей разных профессий. Речь идет о более широкой команде, состоящей из разных людей и представляющих разные контексты (этническая принадлежность, происхождение, род занятий). Мы больше учимся у разных (отличающихся от нас) людей, а не у людей из схожей среды, потому что получаем новые идеи, которыми можно поделиться. Разнообразие внутри команды помогает самому исследованию, поскольку вы можете понять различные точки зрения и способы мышления. Технологии позволили нам работать удаленно в сотрудничестве и по всему миру" (Участник дискуссионной группы)

Другие говорили, что разнообразие также относится к вариативности тем, охватываемых Кокрейнскими обзорами, и методов, используемых для разработки и распространения доказательств.

"Население развивающихся стран составляет около 70-80% населения мира. Но Группы Обзоров в основном находятся в развитых странах, поэтому, когда вы регистрируете название, они скажут вам, что это не является их приоритетом. Кокрейн - международная организация, но развивающиеся страны представлены в ней недостаточно. Они оценивают приоритетность той или иной темы по себе, а не по глобальному взгляду" (Заметки дискуссионной группы)

"Разнообразие означает наличие продуктов, отличных от систематических обзоров, таких как переведенные резюме, подкасты и блоги, коллоквиумы и мероприятия. И содержание должно быть не только по медицине, но и по более широким темам здравоохранения, лидерству, технологиям, психологии и социологии, связанным со здоровьем" (Участник интервью)

## Включение

В опросе и дискуссионных группах мы спросили, что такое "хорошее включение" в Кокрейн, как оно выглядит. Обратная связь была схожей независимо от того, как её предоставляли люди, или от их собственных демографических характеристик. Включение воспринималось как характеристика, отражающая открытость и приглашение к участию всем, создавая ощущение сообщества, в которое люди были бы вовлечены, и ощущение, что их ценят, и стремление сделать содержание, методы и подходы актуальными, признавая и уважая различия.



### Вставка 2: Как должно выглядеть "хорошее включение" в Кокрейн по мнению опрошенных людей

#### Быть открытой (организацией) для всех

- **Предоставление возможностей для всех**, включая представителей разных профессий, стран, языков и уровней опыта (29%)
- Широкая **доступность** содержания, например, открытый доступ, крупный шрифт, субтитры, языки, часовые пояса (15%)
- Активный **поиск недостаточно представленных групп** для поддержки, включая создание большего числа Кокрейнских групп в странах с низким и средним уровнем дохода (14%)
- **Выслушивание** с терпимостью к различным мнениям и активное взаимодействие с людьми, желающими принять участие, и реагирование на них (10%)

#### Быть актуальной (организацией) для всех

- **Более широкий круг** людей, вовлеченных в принятие решений, деятельность и **руководящие роли** (19%)
- Более широкий спектр тем в Кокрейнских обзорах, более широкие типы исследований и четкое указание **значения** обзоров для различных групп и регионов (4%)

#### Создание сообщества

- Мероприятия (деятельность) по созданию **чувства общности (сообщества)**, например, двустороннее общение, форумы, местные личные и сетевые онлайн мероприятия, чтобы люди могли встречаться и взаимодействовать (15%)
- Обмен **навыками**, бесплатное обучение, объединение более и менее опытных людей в пары через системы наставничества или приятельства для развития навыков и отношений (10%)

#### Признание и решение проблем

- Выделение **ресурсов** для найма, обучения и привлечения людей, включая **обучение по вопросам включения (инклюзии)** и инклюзивной кадровой политики, позволяющей нанимать людей, в какой бы точке мира они ни находились (5%)
- **Прозрачность** в отношении того, насколько разнообразной и включающей является организация Кокрейн, и что она делает для улучшения ситуации (5%)
- Возмещение / **благодарность** за работу (2%)

Примечание: Пропорции (доли) основаны на данных 1194 человек, принявших участие в опросе.

Люди определяли хорошее включение как уважение, приветствие и предоставление людям возможности внести свой вклад, а также выслушивание различных точек зрения и опыта. Они часто связывали его с такими ценностями, как социальная справедливость, борьба с дискриминацией и равенство возможностей.

**"Хорошее включение в Кокрейн может означать организацию, которая приветствует людей из всех слоев общества, независимо от их возраста, инвалидности, пола, сексуальной принадлежности, убеждений, происхождения. Та, которая ценит вклад каждого и относится ко всем с уважением. Место, где нет места запугиванию, сексуальным домогательствам, дискриминации, шантажу, неуместным замечаниям или оскорблениям любого рода"** (Участник опроса)

**"Хорошим включением было бы большее представительство за пределами Великобритании среди центрального редакционного подразделения и центрального персонала. Существует множество инициатив, направленных на содействие вовлечению участников из стран с низким и средним уровнем дохода, потребителей и людей из разных слоев общества, но мало направлений и ресурсов для поддержки Групп в реализации этих инициатив. Несмотря на усилия по продвижению переводов, основной язык публикации обзоров и других продуктов затрудняет работу с людьми, не владеющими английским языком на продвинутом уровне."** (Участник опроса)

**"Включение - это нечто большее, чем гендерные, возрастные, культурные или другие типы баланса идентичности в группе. Включение - это также готовность выслушать разные мнения, нарушить существующие механизмы власти, создать форум для всех и добиться коллективного понимания. Речь идет о возможности для каждого говорить без страха. Принятие идей от различных групп, с точки зрения культуры и поколений, это то, что может помочь сохранить организацию молодой и обновляемой в соответствии с новыми потребностями. Это борется с застоем / стагнацией. Люди идут быстрее, когда они одни или с единомышленниками, но они будут идти дальше, если противоположные и различные точки зрения будут подпитывать дискуссии и процессы. Включение в значительной степени определяет главный вопрос всего Кокрейновского сообщества: что работает, для кого, и при каких обстоятельствах? И готовы ли мы пожертвовать своими потребностями и интересами ради тех, кто находится в менее влиятельном положении, чтобы добиться социальной справедливости?"** (Участник интервью)





## 2.2 Насколько разнообразна Кокрейн (организация)?

Кокрейн (организация) предварительно собрала информацию о характеристиках членов и авторов Кокрейн, которые мы здесь не воспроизводим.<sup>3</sup> Однако мы представляем некоторые статистические данные, чтобы показать тип информации, которая доступна о тех, кто управляет, разрабатывает и использует доказательства Кокрейн, а также пробелы в том, что известно. Это не исчерпывающая оценка того, в какой степени Кокрейн состоит из разнообразных людей, а скорее способ контекстуализации некоторых предложений по изменению, сделанных людьми (представленных в Разделе 3). Мы не включили данные о разнообразии результатов, тематических направлений развития или методов Кокрейн. Все данные были предоставлены Центральной исполнительной командой.

### Распространение Кокрейнских Групп

По состоянию на июль 2021 года было зарегистрировано 245 Кокрейнских групп. 30% из них - в странах с низким и средним уровнем дохода. Однако только 1 из 51 Группы Кокрейнских Обзоров, которые разрабатывают Кокрейнские систематические обзоры, базируется в стране с низким или средним уровнем дохода.

Глобальное распределение ресурсов Кокрейн отражает глобальные примеры неравенства: большая часть наших доходов и человеческих ресурсов находится в Европе и странах с высоким уровнем дохода. 81% наших групп и 90% доходов Кокрейн находятся в странах с высоким уровнем дохода по классификации [Всемирного банка](#).

Многие из наиболее финансируемых групп являются Географическими Центрами, имеющими прочные связи с национальными финансирующими организациями. Однако в соответствии с существующей структурой и функциями Кокрейнских групп, Географические Группы не играют ведущей роли в подготовке обзоров.

---

<sup>3</sup> Примеры доступной информации включают:

- <https://community.cochrane.org/organizational-info/resources/support-cet/membership/membership-dashboard>
- <https://docs.google.com/document/d/1ZK5O03DCSpSDMUo5lV-AxrEN69splrf7wSOLWIV67c/edit?usp=sharing>
- <http://2011.colloquium.cochrane.org/abstracts/c4o2-testing-selective-responses-cochrane-groups-request-conducting-cochrane-systematic-re.html>
- <https://abstracts.cochrane.org/2019-santiago/class-inclusion-medicine-and-disability-faculties-medicine-learn-patients-and-train>
- <https://abstracts.cochrane.org/2019-santiago/profile-cochrane-review-authors>
- <https://abstracts.cochrane.org/2020-abstracts/gender-diversity-analysis-cochrane-systematic-reviews>
- <https://abstracts.cochrane.org/2019-santiago/diversity-reviewers-diverse-researcher-perspectives-systematic-reviews-may-help-reduce>
- <https://abstracts.cochrane.org/2012-auckland/international-activity-within-cochrane-review-groups>

Таблица 1: Распространение Кокрейнских Групп по состоянию на июль 2021 года

| Тип Кокрейнской Группы               | Общее число Групп | Число в странах с низким и средним уровнем дохода | Число в других странах, кроме Австралии, Канады, Великобритании и США |
|--------------------------------------|-------------------|---|---|
| Группа Кокрейнских Обзоров (ГКО)     | 51                | 1 (2%)  | 14 (27%)  |
| Сеть ГКО                             | 8                 | 0   | 2 (25%)   |
| Сателлит ГКО                         | 27                | 5 (19%)   | 17 (63%)  |
| Площадка                             | 12                | 1 (8%)  | 9 (75%)   |
| Географический Аффилированный Центр  | 61                | 39 (64%)  | 45 (74%)  |
| Географический Ассоциированный Центр | 46                | 21 (46%)  | 44 (96%)  |
| Географический Центр                 | 23                | 7 (30%)   | 20 (87%)  |
| Группа Методов                       | 17                | 0   | 3 (18%)   |
| <b>Всего</b>                         | <b>245</b>        | <b>74 (30%)</b>                                   | <b>154</b>  |

### Руководители и сотрудники Кокрейн

В таблице 2 показаны характеристики людей, входящих в Руководящий Совет Кокрейн, и изменения за последние годы. По состоянию на июль 2021 года, 42% из 12 членов Совета имели основной язык, отличный от английского, 17% проживали в странах с низким или средним уровнем дохода, а 67% были женщинами или лицами небинарного пола.

Таблица 2: Характеристики людей, входящих в Руководящий Совет Кокрейн

|  | Дек 2018 | Дек 2019 | Дек 2020 | Июль 2021 |
|--|----------|----------|----------|-----------|
| Общее число по Руководящему Совету                                   | 12       | 13       | 12       | 12        |
| Число из стран с низким и средним уровнем дохода                     | 1 (8%)   | 1 (8%)   | 2 (17%)  | 2 (17%)   |
| Число из других стран, кроме Австралии, Канады, Великобритании и США | 5 (42%)  | 5 (38%)  | 6 (50%)  | 6 (50%)   |
| Число женщин или лиц небинарного пола                                | 8 (67%)  | 8 (62%)  | 8 (67%)  | 8 (67%)   |
| Число с основным языком, отличным от английского                     | 4 (33%)  | 4 (31%)  | 5 (42%)  | 5 (42%)   |

В таблице 3 приведены характеристики Центральной исполнительной команды Кокрейн. По состоянию на июль 2021 года, 2% из 115 членов Центральной исполнительной команды работали в странах с низким или средним уровнем дохода, а 77% были женщинами или лицами небинарного пола. 85% людей с известной этнической принадлежностью назвали себя "белыми", а 2% сообщили об инвалидности или нарушениях.

Во всей сети Кокрейн в Кокрейнских группах работает более 300 сотрудников, оплачиваемых по эквиваленту полной занятости. 71% сотрудников наших Групп работают всего в 10 странах (Великобритания, Южная Африка, Италия, Дания, США, Бразилия, Австралия, Канада, Франция и Мексика). Кокрейн пока не занимается

регулярным сбором информации о демографических характеристиках оплачиваемых членов команды или волонтеров в группах.

**Таблица 3: Характеристики людей в Центральной исполнительной команде Кокрейн**

|  | Дек 2018   | Дек 2019   | Дек 2020   | Июль 2021  |
|--|------------|------------|------------|------------|
| Общее число людей в Центральной исполнительной команде               | 92         | 93         | 114        | 115        |
| Число из стран с низким и средним уровнем дохода                     | 2 (2%)     | 2 (2%)     | 1 (1%)     | 2 (2%)     |
| Число из других стран, кроме Австралии, Канады, Великобритании и США | 29 (32%)   | 26 (28%)   | 31 (27%)   | 33 (29%)   |
| Число женщин или лиц небинарного пола                                | 67 (73%)   | 67 (72%)   | 84 (74%)   | 89 (77%)   |
| Число с основным языком, отличным от английского                     | Неизвестно | Неизвестно | Неизвестно | Неизвестно |

### Члены и сторонники Кокрейн

Люди регистрируются в Кокрейн, заводят личные кабинеты онлайн, чтобы получить доступ к некоторым Кокрейнским материалам и видам деятельности. Это дает представление о том, кто использует материалы Кокрейн (сторонники), и кто хочет стать частью сети, внося свой вклад в работу Кокрейн (члены).

При регистрации Кокрейн (организация) предлагает людям представить (по желанию) информацию о стране, в которой они находятся, и их языковых предпочтениях. В настоящее время не собирается информация о поле, возрасте, этапе карьеры или профессии, а информация о языковых предпочтениях непоследовательна.

По состоянию на июль 2021 года, более 110 000 человек имели Кокрейнские личные кабинеты. 14% из них проживали в странах с низким и средним уровнем дохода, а 34% указали основной язык, отличный от английского.



За последние 12 месяцев более 2800 человек входили в авторский коллектив одного из Кокрейнских обзоров. 4% из них - базировались в странах с низким и средним уровнем дохода. Более 2700 человек внесли свой вклад в Кокрейн другими способами за последние 12 месяцев, включая добровольное участие в переводе или рецензировании материалов, или участие в Cochrane Crowd (Народ Кокрейн) или Task Exchange (Обменник задач). Из них 7% базировались в странах с низким или средним уровнем дохода (см. Таблицу 4).

Таблица 4: Характеристики членов Кокрейн, авторов Кокрейн и людей, вносящих вклад в деятельность Кокрейн

|   | Декабрь 2018 года | Декабрь 2019 года | Декабрь 2020 года | Июль 2021 года |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|----------------|
| Всего членов и сторонников Кокрейн  | 65191             | 79342             | 100911            | 110157         |
| Доля членов и сторонников из стран с низким и средним уровнем дохода  | Неизвестно        | 10%               | 13%               | 14%            |
| Доля членов и сторонников из других стран, кроме Австралии, Канады, Великобритании и США  | Неизвестно        | 60%               | 62%               | 63%            |
| Доля членов и сторонников, для которых основным языком является не английский, если известно  | Неизвестно        | Неизвестно        | Неизвестно        | 34%            |
| Доля членов и сторонников, которые являются потребителями медицинской помощи (служб здравоохранения) в качестве своей основной роли | Неизвестно        | Неизвестно        | Неизвестно        | 2%             |
| Общее число авторов Кокрейн за последние 12 месяцев   | 5256              | 4414              | 4334              | 2859           |
| Число авторов из стран с низким и средним уровнем дохода  | 147 (3%)          | 144 (3%)          | 129 (3%)          | 121 (4%)       |
| Число авторов из других стран, кроме Австралии, Канады, Великобритании и США  | 2390 (45%)        | 2021 (46%)        | 1951 (45%)        | 1192 (42%)     |
| Общее число других участников за последние 12 месяцев (Crowd (Народ), перевод, Обменник задач (Task Exchange) и рецензирование)     | Неизвестно        | Неизвестно        | 3799              | 2747           |
| Число других людей, которые вносят вклад в Кокрейн, из стран с низким и средним уровнем дохода                                      | Неизвестно        | Неизвестно        | 360 (9%)          | 198 (7%)       |
| Число других людей, которые вносят вклад в Кокрейн, из других стран, кроме Австралии, Канады, Великобритании и США                  | Неизвестно        | Неизвестно        | 2196 (56%)        | 1599 (58%)     |

#### Люди, использующие доказательства Кокрейн

Странами, из которых люди заходили на сайт Cochrane.org наиболее часто, были: США, Испания, Россия, Великобритания, Бразилия и Франция.

Ежегодно сайт Кокрейнской библиотеки посещают около 9 миллионов человек. Из них около 12% посетителей заходят на сайт из стран с низким и средним уровнем дохода, а 47% используют веб-браузеры на языке, отличном от английского (см. Таблицу 5).

Таблица 5: Характеристики людей, пользующихся сайтом Кокрейнновской библиотеки

|  | Дек 2018  | Дек 2019  | Дек 2020  | Сент 2021 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Общее число уникальных посетителей за последние 12 месяцев         | 2,312,647 | 8,703,683 | 9,135,619 | 7,419,499 |
| Доля из стран с низким и средним уровнем дохода                    | 7%        | 10%       | 10%       | 12%       |
| Доля из других стран, кроме Австралии, Канады, Великобритании, США | 56%       | 59%       | 64%       | 67%       |
| Доля использующих веб-браузеры на языке, отличном от английского   | 41%       | 40%       | 44%       | 47%       |

На основании ограниченной информации о характеристиках тех, кто управляет деятельностью Кокрейн, разрабатывает и использует доказательства Кокрейн, группа, участвовавшая в совместной подготовке этого отчета, сделала вывод, что:

- Руководящий Совет Кокрейн, по всей видимости, имеет разнообразных представителей с точки зрения пола, географического расположения и предпочитаемого языка, но Центральная исполнительная команда, возможно, не столь разнообразна с точки зрения языка, географического распространения или этнической принадлежности.
- По-видимому, те, кто разрабатывает большинство доказательств Кокрейн (в Группках Кокрейнновских Обзоров), находятся в узком круге стран. Среди авторов и других участников мало представителей стран с низким и средним уровнем дохода. Географические группы генерируют значительную часть финансирования Кокрейн, но в настоящее время не играют ведущей роли в разработке Кокрейнновских обзоров. Функции и структура Кокрейнновских групп пересматриваются.
- Отсутствие регулярно собираемой информации о поле, возрасте или этапе карьеры, профессии и языковых предпочтениях является пробелом в способности Кокрейн отслеживать разнообразие тех, кто работает или участвует на волонтерской основе в деятельности Кокрейн.
- Значительная часть людей, обращающихся к доказательствам Кокрейн, использует языки, отличные от английского, но только примерно 1 из 10 посетителей Кокрейнновской библиотеки является представителем стран с низким или средним уровнем дохода.





## 2.3 Насколько включающей является организация Кокрейн?

### Что Кокрейн делает хорошо?

Мы хотели узнать мнение людей о том, что Кокрейн делает хорошо в настоящее время, чтобы отметить это и рассмотреть возможность продолжения или расширения этой деятельности.

В дискуссионных группах люди говорили о том, что хорошо поддерживает разнообразие и включение в Кокрейн:

- переход к ресурсам с открытым доступом и предоставление бесплатного доступа к некоторым материалам и онлайн-обучению
- платформы Cochrane Crowd (Народ Кокрейн) и Task Exchange (Обменник задач), для участия в которых участникам не требуются технические навыки
- конкретные сети, такие как Группа специалистов, начинающих карьеру, и Сеть потребителей
- гранты для студентов, потребителей и представителей стран с низким и средним уровнем дохода для участия в мероприятиях
- Коллоквиум и другие возможности для общения с широким кругом людей
- сотрудничество с авторами и участниками из разных стран при работе над конкретными обзорами или проектами
- проведение дискуссий в рамках процесса "Слушать и учиться", включая занятия на местных (локальных) языках
- большое число членов и сторонников Кокрейн, в том числе из разных частей света
- большое число Групп по всему миру
- деятельность Географических Групп на местных языках
- перевод обзоров и распространяемых материалов на различные языки
- высокая доля женщин на руководящих должностях
- выборы в Руководящий Совет со специальными местами для людей из стран с низким и средним уровнем дохода

**"Очень хорошо, что на Кокрейнских коллоквиумах были стипендии для студентов и потребителей. Это дает нам больше возможностей стать ближе к Кокрейн и узнать о его сути, а затем поделиться этим с нашими коллегами. Мы также можем таким образом познакомиться с большим числом людей, которые с радостью помогут нам в развивающихся странах"** (Участник дискуссионной группы)

**"Обменник задач (TaskExchange) и платформа Народ Кокрейн (Crowd) позволяют легко начать работу с Кокрейн шаг за шагом. Наградные значки и членство помогают признать прогресс и вклад человека. Чем больше вы вовлечены, тем больше вы можете сотрудничать"** (Участник дискуссионной группы)

**"Мы должны отметить то, чего мы достигли за последние 25 лет. Кокрейн (организация) открыла двери для людей, включая женщин и людей с другим цветом кожи. У нас широкое присутствие Географических Групп по всему миру. Существует настоящее богатство**



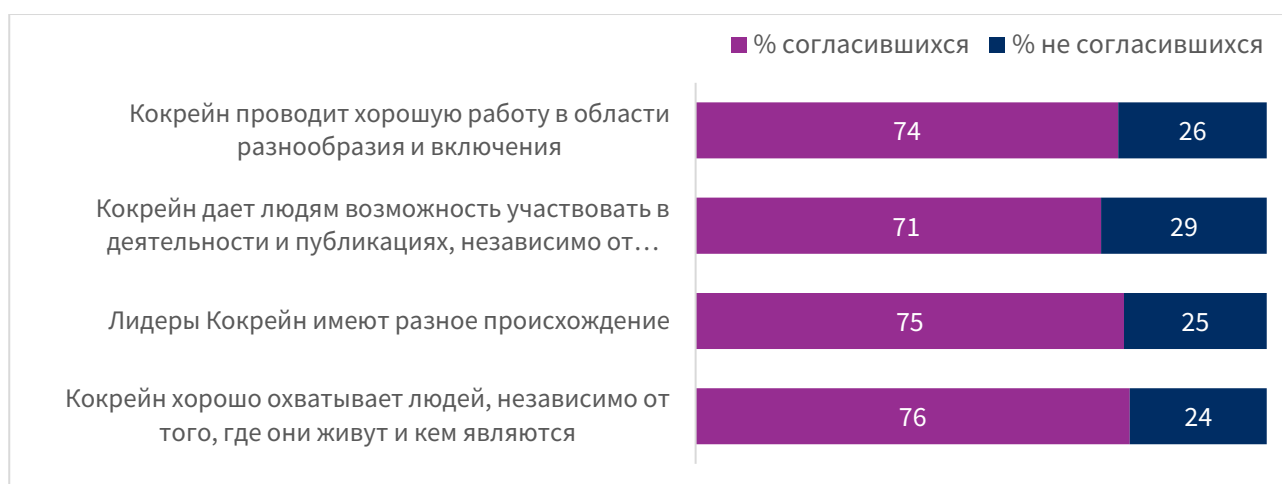
**людей, работающих по всему миру. Мы должны помнить об этих успехах, а также сосредоточиться на том, чтобы не быть самодовольными"** (Участник дискуссионной группы)

### Насколько включенными чувствуют себя люди?

Мы спросили людей, в какой степени они чувствуют себя включенными в Кокрейн и считают ли они, что Кокрейн хорошо справляется со своей работой по поддержке разнообразия и включения. Люди, принявшие участие в опросе, как правило, положительно оценили степень поддержки разнообразия и включения в Кокрейн, предоставление людям возможностей для участия и включение лидеров из разных слоев общества (Рисунок 4). Однако некоторые люди не имели достаточных знаний о Кокрейн, поэтому не смогли ответить на эти вопросы. Авторы Кокрейн чаще высказывались положительно, чем те, кто не играл активной роли. Женщины реже давали положительную оценку (см. Таблицу 6).



Рисунок 4: Восприятие разнообразия и включения в Кокрейн среди участников опроса



Примечание: На основе данных 985-1078 человек, ответивших на эти вопросы.

Таблица 6: Различия в том, что люди думают о включении, исходя из их личных характеристик

| % согласившихся                                | Кокрейн проводит хорошую работу в области разнообразия и включения | Кокрейн хорошо охватывает людей, независимо от того, где они живут, и кем являются |
|--|--|--|
| <b>Все опрошенные (1078 &amp; 985 ответов)</b> | <b>74%</b>   | <b>76%</b>   |
| Страна с низким или средним уровнем дохода     | 76%  | 77%  |
| Язык, отличный от английского                  | 77%  | 79%  |
| Женщина или человек небинарного пола           | 66%  | 69%  |
| До 30 лет                                      | 87%  | 86%  |
| Старше 65 лет                                  | 75%  | 79%  |

|   |     |     |
|---|-----|-----|
| Ухаживающий за ребенком                           | 73% | 75% |
| Ухаживающий за взрослым                           | 79% | 73% |
| Состояние, ограничивающее жизнь, или инвалидность | 65% | 65% |
| Член Центральной исполнительной команды           | 50% | 75% |
| Сотрудник Кокрейнновской группы                   | 62% | 64% |
| Автор   | 72% | 77% |
| Не играет активной роли в Кокрейн                 | 63% | 66% |

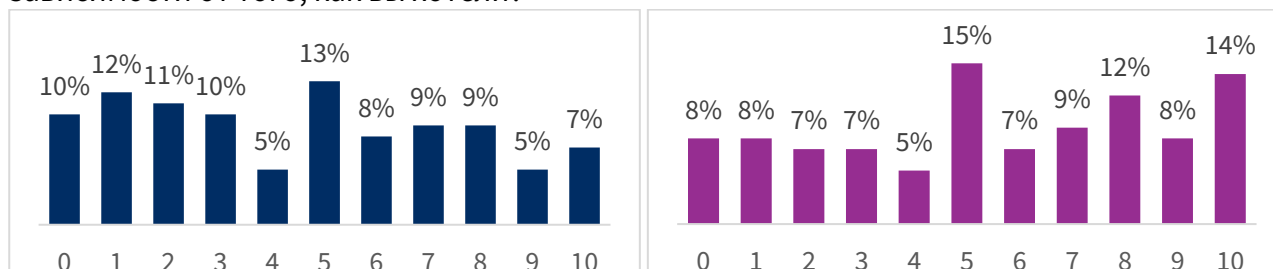
Опрошенные люди представили самую разнообразную обратную связь о том, в какой степени они чувствуют себя включенными в Кокрейн (организацию) и были ли они включены в неё в той степени, в какой им хотелось бы. В среднем, люди оценили степень, в которой они чувствовали себя включенными, на 4,5 по 10-балльной шкале. Они оценили в среднем на 5,5 балла степень вовлеченности (настолько, насколько бы они хотели), но диапазон был очень широк (см. Рисунок 5).

**"Я всегда чувствовала себя включенной. Я считаю, что Народ Кокрейн (Cochrane Crowd) - это дружная и заботливая группа. Что укрепило это чувство, так это дружелюбный и заботливый характер всех коммуникаций - электронных писем, учебных материалов, приглашений к участию, ответов на вопросы. Я считаю, что могу попробовать выполнить любое задание, а также связаться с кем-то, если у меня возникнет вопрос. Даже к моим предложениям относятся серьезно. Меня впечатляет большое число стран, которые представляют участники. Я заметила, что время начала скрининговых испытаний различно. На мой взгляд, это показывает, что вы пытаетесь охватить людей из разных часовых поясов"** (Участник опроса)

**Примерно 6 из 10 человек сказали, что они не чувствуют себя настолько включенными в работу Кокрейн, насколько им хотелось бы.** Не было значимых различий в степени ощущения включенности в процесс (насколько хотелось бы) а зависимости от возраста, пола, языка или региональной принадлежности. Это говорит о том, что отношение людей к включению основывалось не на демографических характеристиках, а на степени возможности взаимодействия с Кокрейн (см. Таблицу 7).

Рисунок 5: Степень, в которой опрошенные люди чувствовали себя включенными в Кокрейн

Насколько включенным вы себя чувствуете? (из 10)      В какой степени вы включены в зависимости от того, как вы хотели?



Примечание: Участники оценили оба вопроса от 0 до 10, где 10 - наивысшая оценка.

Таблица 7: Различия в степени, в которой люди чувствовали себя включенными, в зависимости от их личных характеристик

| %, набравших 7+ баллов из 10                      | Насколько включенным вы себя чувствуете | Чувствуете себя настолько включенными, насколько хотите |
|---|---|---|
| <b>Всего опрошено (1194 ответа)</b>               | <b>30%</b>                              | <b>43%</b>  |
| Страна с низким или средним уровнем дохода        | 31%                                     | 46%   |
| Язык, отличный от английского                     | 31%                                     | 46%   |
| Женщина или человек небинарного пола              | 28%                                     | 35%   |
| До 30 лет   | 27%                                     | 42%   |
| Старше 65 лет                                     | 33%                                     | 48%   |
| Ухаживающий за ребенком                           | 29%                                     | 39%   |
| Ухаживающий за взрослым                           | 30%                                     | 42%   |
| Состояние, ограничивающее жизнь, или инвалидность | 32%                                     | 42%   |
| Сотрудник Кокрейнновской группы                   | 57%                                     | 61%   |
| Член Центральной исполнительной команды           | 83%                                     | 75%   |
| Автор   | 50%                                     | 54%   |
| Нет активной роли в Кокрейн                       | 0%                                      | 33%   |

Люди, принимавшие участие в дискуссионных группах и интервью, в целом были менее позитивны в отношении того, в какой степени Кокрейн поддерживает разнообразие и включение и предоставление широкому кругу людей возможностей принять участие.



**"Быть включающей организацией означает, что мы даем возможность участия людям независимо от их происхождения, не ожидая, что они приспособятся и примут западный, англофильский образ жизни, а работая вместе, чтобы придумать способы, которые работают для всех. Люди другого происхождения, которые сейчас являются частью Кокрейн, это те, кто уже адаптировался к западному, англофильскому образу жизни. Мы не являемся настолько включающими, какими должны быть. Я думаю, что квоты для обеспечения участия людей определенного происхождения / маргинализированных групп в руководстве и комитетах - это путь, который мы должны изучить, а также процессы принятия решений, которые требуют учитывать, систематически оценивать и прозрачно сообщать о влиянии стратегических и оперативных решений на людей различного происхождения и маргинализированных групп"**  
(Участник дискуссионной группы)

**"Я так устала слышать, как лидеры Кокрейн говорят о том, насколько мы разнообразны. Мы должны признать, что мы, как и любая организация в подобной среде, являемся частью проблемы структурного неравенства. Наши руководители любят говорить о важности разнообразия и включения, они думают, что знают, о чем говорят, но обычно не понимают, что это на самом деле означает. Они должны позволить находящимся в менее благоприятных обстоятельствах и маргинализированным лидировать."** (Участник интервью)

Мы предпочитали приглашать в дискуссионные группы людей, которые, возможно, не чувствуют себя вовлеченными, так как хотели услышать, каковы могут быть препятствия и их предложения по развитию.

"Я совсем не ощущаю свою включенность в той мере, в какой бы мне хотелось. Создается впечатление, что на сайте нет всей информации. Мы не знаем, как принять участие. Я не уверен, буду ли я полезен для Кокрейн, поскольку мне не хватает подготовки. Я не знаю, как Кокрейн работает как организация. Я хочу знать, но не знаю, как узнать. Кроме того, я беспокоюсь, что я недостаточно хорош, и я совсем ничего не знаю. Возможно, если бы веб-сайт был поэтапно разделен по языкам, родным для читателей, или имел бы пробную программу, я бы присоединился. Обучение - это ключ к тому, чтобы человек мог понять требования" (Участник дискуссионной группы)

"Кокрейн (организация) ощущается достаточно удаленной. Хотя общения много, оно похоже скорее на предоставление информации, чем на участие. Я вызвался быть членом Кокрейнской сети потребителей для определенной группы. Все, что вы когда-либо делали по этому поводу, это присылали мне информационные бюллетени. С вашей стороны не было никакого терпеливого взаимодействия со мной. Это было очень обескураживающим и совсем не ориентировано на потребителя" (Участник дискуссионной группы)

Некоторые сказали, что пытались принять участие, но не получили положительного опыта.

"Я вообще не чувствую себя вовлеченным. Я просил о сотрудничестве с моей организацией, но так и не получил никакого ответа. Создается впечатление, что Кокрейн - очень закрытая организация, не интересующаяся другими. Они даже не отвечают на сообщения" (Участник дискуссионной группы)

"Я чувствую себя исключенным. Я начал работу над обзором и провел Zoom-сессии, а затем все прекратилось, и никакой связи не было. Я отправил электронное письмо руководителю группы и не получил ответа. Они заставили всех начать обновление обзора, а затем просто остановились без связи. Я хочу участвовать и помогать, но никто не откликается" (Участник интервью)

### Воспринимаемые барьеры к включению

В ходе опроса люди сказали, что основными препятствиями для более активного участия в деятельности Кокрейн являются недостаток информации о том, как принять участие, отсутствие поощрения или возможностей для участия, люди не считают, что обладают соответствующими навыками, или чувствуют себя нежеланными участниками.

#### Вставка 3: Воспринимаемые барьеры для участия в Кокрейн среди опрошенных

##### Знания и информация

- Не знают, как принять участие (18%)
- Не знают о **возможностях** участия или им не предлагают таких возможностей (15%)

##### Опыт и уверенность

- Отсутствие **обучения** / предполагаемый недостаток навыков или опыта или нахождение на начальном этапе карьеры (14%)

### Англоцентрический фокус

- **Географическое** расположение, отсутствие присутствия Кокрейн в стране, часовые пояса для встреч (15%)
- **Языковые** барьеры (9%)

### Чувство отверженности

- Восприятие того, что Кокрейнские группы **не принимают новых людей**, например, ориентированы на людей с определенной квалификацией или молодых людей, или не приветливы в своем подходе (13%)
- Вызвался добровольцем, но **не получил ответа** (6%) или неудовлетворительное **общение** (6%)

### Узкий фокус

- Отсутствие фокуса на **областях, представляющих интерес** / узкие методы, поэтому не считают Кокрейн актуальным (6%)

### Структура и организация

- Сложность организационной структуры, включая разделение между Кокрейнским центром и Группами (5%)
- Отсутствие возможностей для налаживания контактов и возможности встречаться с людьми, чтобы чувствовать себя частью сообщества (3%)

### Ресурсы

- Отсутствие ресурсов, таких как **открытый доступ** к материалам Кокрейн (3%), отсутствие финансирования (2%) или отсутствие интернета (1%)



Примечание: Процентные показатели основаны на 904 ответах на вопросы опроса.

В дискуссионных группах и интервью люди описывали эти барьеры более подробно. Некоторые из них заявили, что не чувствуют, что Кокрейн приветствует различные группы людей, и что существуют системные предубеждения в процессах, требованиях и методах работы, которые затрудняют участие некоторых категорий людей. Как и в опросе, люди признали необходимость поддержания качества результатов и подходов Кокрейна, но некоторые посчитали, что это используется как "предлог" для ограничения участия в работе Кокрейна.

**"Руководители Кокрейна - это в основном люди одного типа, базирующиеся в одних и тех же странах. Системные институциональные смещения маскируются под предлогом качества"**  
(Участник дискуссионной группы)

**"Кокрейн" стал эксклюзивным клубом для подкованных статистиков-всезнаек и далек от того включающего сообщества, которым он был раньше. Некоторые группы кажутся расистскими и не позволяют принимать в свои ряды членов из других стран. Сейчас Кокрейн выглядит как своего рода частный клуб, в основном из Великобритании"** (Участник дискуссионной группы)

**"В том, как построена организация, есть серьезные предубеждения в отношении тех, кто не является носителем английского языка. Кокрейн становится все менее культурно разнообразным в своих основных процессах. Это также означает меньшее участие начинающих специалистов, если только они не из университетов "лиги плюща" (многие студенты-медики могут стать автором Кокрейновского обзора, если они связаны с определенным университетом, но старшие исследователи из Латинской Америки не могут зарегистрировать название)"** (Участник опроса)

Люди выразили сильное желание, чтобы руководство и управленческие команды лучше понимали и признавали барьеры, препятствующие включению, и не пытались изменить людей, чтобы они соответствовали единому "шаблону".

**"Центральная исполнительная команда (СЕТ) слишком ориентирована на британцев, белых, средний класс. СЕТ должна стать примером включающей организации. Нам нужна стратегия, которая не направлена на то, чтобы заставить людей быть "более похожими на нас...". Я думаю, что мы ожидаем от людей постоянного переключения кода. Существует серьезное разделение между теми, кто понимает систематические обзоры, и теми, кто не понимает - те, кто не понимает, считаются низшими существами! Однако их навыки в области коммуникаций, дизайна, презентации, передачи информации, лидерства, работы в команде и эмоционального интеллекта могут быть намного выше. Кокрейн (организации) во вред, что такая иерархия существует"**  
(Участник опроса)

**"Мы закрепляем неравенство в здравоохранении, если наши системы и лидеры не отличаются разнообразием. Для меня включение начинается с активного антирасизма, антиколониализма, а для белых людей с привилегиями - с явного принятия мер по изменению своего поведения и влияния. Затем вы должны стать для людей безопасным местом для взаимодействия с вами - это означает, что в группе должны быть люди, похожие на них. Вы должны начать с вопроса: "Как мы можем разработать этот проект иначе, чтобы привлечь к участию маргинализированные группы". Не "мы делаем великое дело, присоединяйтесь к нам и делайте то, что мы хотим, чтобы вы делали!"**" (участник опроса)

Некоторые были обеспокоены изменениями в структуре и сотрудниках Кокрейна, которые, по их мнению, снижают вероятность включения. Участники из Китая и Индии были



особенно обеспокоены структурой Кокрейнских групп в их регионах, а другие участники были обеспокоены реструктуризацией в Центральной исполнительной команде и во всех Кокрейнских группах.

**"Наиболее заметным препятствием является иерархическая структура принятия решений в Кокрейн. Сотрудничество было исключено из организации, а все решения и процессы принимаются строго на самом верху. Хотя общение и управление с членами вежливое, авторы и группы обзоров используются как неоплачиваемая рабочая сила, а проблемы редко воспринимаются всерьез"** (Участник опроса)

Многие считали, что Кокрейн имеет особые критерии для участия, которые исключают людей, желающих принять участие.

**"Язык - это барьер. Люди, не являющиеся носителем английского языка, находятся не в таком положении, как выходцы из англоязычных стран. Удаленность от офисов Кокрейн также может сыграть свою роль. Кроме того, вы больше не можете начинать подготовку обзоров на темы, которые интересны или актуальны для вас, а вместо этого вынуждены соответствовать чьей-то повестке дня"** (Участник дискуссионной группы)

**"Кокрейн" обладает огромным потенциалом, чтобы помочь людям. Но 95% населения мира не говорят на английском как на родном языке, и только каждый пятый вообще на нем говорит. Кокрейн не репрезентативен (не представляет мировое сообщество)"** (Участник опроса)

**"Я не знаю, как принять более активное участие. Кажется, что это сообщество работает по приглашениям, которые вы получаете только тогда, когда знаете кого-то. Ваш опыт, публикации и т.д. не дают вам пропуск. У меня нет академической роли. Я считаю, что для Кокрейн мой сорокалетний опыт работы в здравоохранении не сравнится с тем, кто недавно получил докторскую степень."** (Участник опроса)

**"Мы работаем не в университете, а в трансгендерном сообществе. Кокрейн мало заинтересован в такой деятельности. Это университетский клуб"** (Участник опроса)

Другие говорили, что хотели бы принять участие, но не чувствовали, что обладают необходимыми навыками или опытом, и имели ограниченные возможности для развития этих навыков.

**"Я хотел бы быть включенным в Кокрейнские проекты. Я из слаборазвитой страны, и я не могу позволить себе обучение написанию научных исследований, и я учусь этому самостоятельно по книгам и видео. Такие люди, как я, могут быть включены, только если мы получим бесплатное обучение на разных этапах исследования"** (Участник интервью)

**"Язык иногда является барьером. Особенно в странах с низким уровнем дохода, мало кто имеет доступ к курсам английского языка, где преподают английский на уровне, необходимом для успешного участия в научных дискуссиях и сотрудничества."** (Участник дискуссионной группы)

Для некоторых препятствием был язык, но другие указывали на более общую англоцентрическую направленность. Это были не только "слова", которые в основном были на английском языке, но это также и способы работы и мышления. Люди говорили, что инфографика создается на английском языке, использование социальных сетей не учитывает, что некоторые платформы труднодоступны или заблокированы в некоторых частях мира (например, YouTube или Facebook), и что темы обзоров или методы распространения информации, представляющие больший интерес за пределами западного мира, не учитываются. Это отталкивало потенциальных участников и заставляло их сомневаться в актуальности Кокрейн.



Еще одним препятствием для участия было отсутствие осведомленности о том, чем занимается Кокрейн, и как в нем участвовать. Люди считали, что повышение осведомленности побудит большее число людей принять участие.

**"Люди не знают о репутации Кокрейн (организации), её влиянии и о том, чем занимается эта организация. Если вы не будете искать её активно, вы даже не узнаете, где вход. Осведомленность о Кокрейн (организации) слишком низкая. Для участия необходимо сначала узнать о ней."** (Участник дискуссионной группы)

## 3 Что мы могли бы сделать дальше?

В этом разделе описывается, что люди советовали Кокрейн (организации) приоритизировать в будущем, чтобы продолжить создание разнообразной и включающей сети / сообщества.

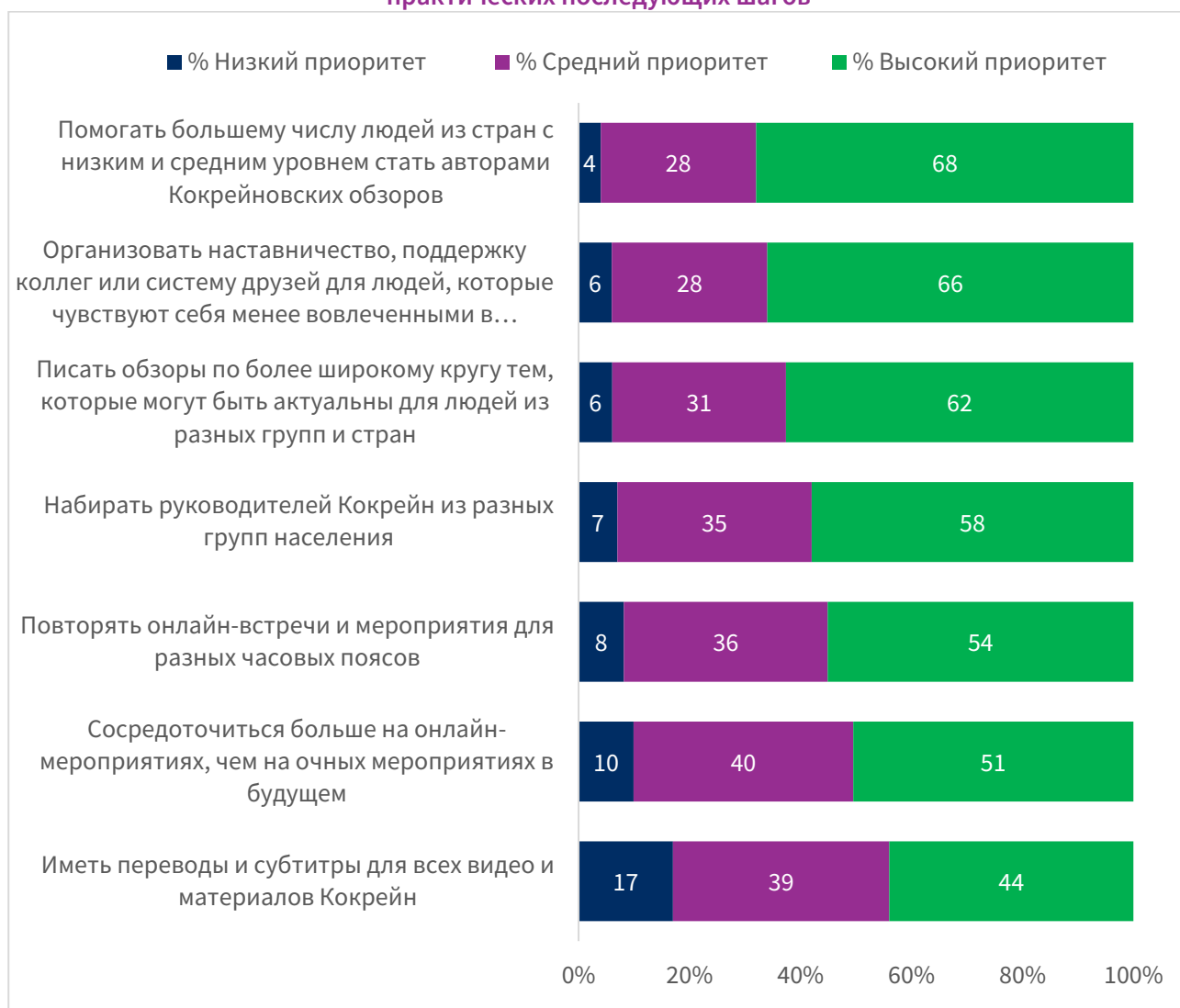


### 3.1 Советы людей на будущее

Центральная исполнительная команда Кокрейн заинтересована в практических вещах, которые могут быть приоритетными для улучшения разнообразия и включения. В ходе опроса людям было предложено определить приоритетность некоторых практических шагов, основанных на идеях Консультативной группы и пилотного тестирования. В опросе также предлагалось поделиться другими идеями, как и в дискуссионных группах и интервью.

Основные приоритеты отражают уже описанные барьеры. Больше внимания уделялось помощи широкому кругу людей в активном вовлечении и укреплении лидерства, чем более оперативным вопросам, таким как переводы, субтитры и часовые пояса (Рисунок 6).

**Рисунок 6: Степень, в которой опрошенные люди определили приоритеты потенциальных практических последующих шагов**



Примечание: На основе 1192 ответов на вопросы опроса.

Наиболее приоритетные потенциальные последующие шаги были в основном схожи, независимо от личных качеств людей и их роли в Кокрейн, хотя были и некоторые ключевые различия. Представители стран с низким и средним уровнем дохода и люди в возрасте до 30 лет чаще других говорили о том, что авторов обзоров следует искать в странах с низким и средним уровнем дохода и что должна существовать схема наставничества. Те, кто в настоящее время не играет активной роли в Кокрейн, чаще, чем те, кто играет активную роль, отдавали приоритет диверсификации руководства, сосредоточению на темах обзоров, имеющих более широкое значение, и внедрению схем наставничества (Таблица 8).

Независимо от роли и демографических характеристик, для повышения включения приоритет отдавали вовлеченности и



чувству общности, а не техническим элементам. Это также нашло отражение в дискуссионных группах.

Таблица 8: Различия в степени, в которой люди определили приоритеты потенциальных следующих шагов

| % предложений высокого приоритета                 | Привлечение авторов из LMIC | Наставничество | Актуальные темы | Лидерство  | Часовые пояса |
|---|-----------------------------|----------------|-----------------|------------|---------------|
| <b>Всего опрошено (1194)</b>                      | <b>68%</b>                  | <b>66%</b>     | <b>62%</b>      | <b>58%</b> | <b>54%</b>    |
| Страна с низким или средним уровнем дохода (LMIC) | 80%                         | 73%            | 67%             | 64%        | 54%           |
| Язык, отличный от английского                     | 70%                         | 68%            | 62%             | 59%        | 52%           |
| Женщина или человек небинарного пола              | 70%                         | 63%            | 65%             | 59%        | 55%           |
| До 30 лет   | 84%                         | 77%            | 67%             | 71%        | 58%           |
| Старше 65 лет                                     | 62%                         | 61%            | 60%             | 50%        | 50%           |
| Ухаживающий за ребенком                           | 68%                         | 66%            | 68%             | 65%        | 65%           |
| Ухаживающий за взрослым                           | 69%                         | 66%            | 58%             | 62%        | 54%           |
| Состояние, ограничивающее жизнь, или инвалидность | 64%                         | 60%            | 68%             | 53%        | 58%           |
| Сотрудник Кокрейнской группы                      | 69%                         | 62%            | 64%             | 60%        | 56%           |
| Член Центральной исполнительной команды           | 82%                         | 64%            | 80%             | 80%        | 67%           |
| Автор   | 66%                         | 68%            | 62%             | 59%        | 56%           |
| Нет активной роли в Кокрейн                       | 67%                         | 100%           | 100%            | 100%       | 67%           |

Примечание: LMIC = страны с низким и средним уровнем дохода. Формулировка вопроса приведена на рисунке 6.

### Признать, что Кокрейн может иметь встроенные предубеждения (смещения)

Теперь мы более подробно опишем некоторые из предложенных приоритетов. Возможно, Кокрейн уже делает некоторые из этих вещей. Описывая обратную связь людей, мы не комментируем то, что есть или чего нет в настоящее время, а просто отражаем то, что участники хотели бы видеть.

В ходе дискуссионных групп, интервью и опросов люди говорили о том, что важным следующим шагом должно стать признание и понимание важности разнообразия и включения в Кокрейн. Это включает:

- признание того, что Кокрейн предстоит проделать еще большую работу и что могут существовать **предубеждения (смещения)** и барьеры в том, как Кокрейн мыслит и функционирует, включая потенциальный элитарный подход
- акцентирование внимания на **пользе** включения, чтобы это было позитивно сформулировано
- публичное подтверждение **приверженности** Кокрейн разнообразию и включению в качестве одного из наших организационных обязательств
- **определение**, что разнообразие и включение значат для Кокрейн, и разместить обязательство по этому вопросу на веб-странице, рядом с миссией
- разработка **стратегии вовлечения** и процесса консультаций, чтобы разнообразные сообщества были вовлечены в коллективное принятие решений о дальнейших шагах в рамках Стратегии Разнообразия и Включения.

"Институциональные смещения (предубеждения, предвзятость) - это коллективная неспособность организации должным образом реагировать на людей в силу их особенностей. Это может проявляться в процессах, отношении и поведении, которые дискриминируют через невольное предубеждение, бездумность, невежество и стереотипы. Первый шаг к решению этой проблемы - признать ее" (Участник интервью)



"Включение должно быть "обязательным условием", а не "приятным моментом". Это очень важно для выживания Кокрейн. Кокрейн (организация) могла бы получить больше финансирования, быть более продуктивной и помочь достичь улучшений во всем мире, если бы она была более включающей." (Участник дискуссионной группы)

"Существует (справедливая) усталость от того, что людей из дискриминируемых и маргинализованных сообществ просят внести свой вклад в эти разговоры, когда нет ощущения, что обязательно произойдут какие-либо изменения (на основе долгого и предыдущего опыта), и что эти упражнения могут быть символическими и не трансформирующими на структурном уровне." (Материалы по электронной почте)

"У нас нет включающей (инклюзивной) культуры. Команды тесно сплочены, с замкнутой групповой культурой. Даже после многих лет работы здесь я чувствую себя аутсайдером. Но все можно сделать удаленно, так что оправданий нет. Мы должны изменить культуру. Вся организация должна признать тот факт, что она снобистская и исключает людей, и что некоторых людей исключают больше, чем других. Признание наличия проблемы

**публично для всех сотрудников и волонтеров было бы огромным шагом"** (Участник  
дискуссионной группы)

### Убедиться, что лидеры и персонал разнообразны и информированы

Люди предположили, что практические дальнейшие шаги будут зависеть от наличия соответствующих ресурсов и руководства. Поэтому для них было приоритетным обеспечить наличие в Кокрейн соответствующих структур и руководителей, которые были бы заинтересованы в сотрудничестве и вовлечении. Это включает:

- прием (найм) **руководителей** и сотрудников из разных стран, языков, профессий и характеристик, чтобы разнообразие было заметно и помогало принимать решения
- уверенность, что **кадровые процессы** поддерживают разнообразный подбор персонала и гибкий график работы
- наличие рабочего потока и **назначенного руководителя** для оказания помощи организации и группам в улучшении разнообразия и включения, с выделенным финансированием
- обеспечение **обучения** и инструментов для всех сотрудников и постоянных волонтеров по вопросам системных смещений (предубеждений) и практических способов быть более включающими. Некоторые члены Группы сказали, что хотели бы быть более включающими, но не знают, как сделать это эффективно

"Руководство не знает или не признает проблемы. Руководство в основном базируется в Великобритании. Представители других культур не входят в высшее руководство. Это означает, что они не могут понять наши цели. Даже такие мелочи, как множество культурных ссылок в таких примерах, как "BBC". Руководителей и персонал следует обучать, чтобы они понимали различные культуры, и больше людей должны руководить из разных частей света. Также должно быть больше двуязычных программ, как это было запланировано для коллоквиума в Чили" (Участник интервью)

"Мы пересматриваем структуру Кокрейн - но разнообразие и включение при этом не учитываются. Меня беспокоит, что планами на будущее руководит ограниченная группа людей, которая не отличается разнообразием. Наша сильная сторона - большая международная база сотрудничающих людей, но эти люди не занимаются планированием будущего. Нам необходимо разнообразие в управлении. Мы не знаем, чего мы не знаем" (Участник дискуссионной группы)



"У нас была проблема при наборе персонала: мы могли нанимать только людей с разрешением на работу. Кокрейн должен поддерживать команды и группы, чтобы открыть набор сотрудников по всему миру. Сотрудники кадрового отдела (отдела кадров) не слушают, когда мы поднимаем этот вопрос. Создается впечатление, что существует обеспечение для людей в Европе, а в других местах - нет. Кокрейн (организация) должна сказать, что это нормально - тратить дополнительное время и дополнительные деньги на набор сотрудников и руководителей более разнообразного состава. Мы могли бы поучиться тому, как работают такие организации, как Google, а не ограничиваться простым вариантом найма людей на местном, а не международном уровне. Нам нужно перестроить наши кадровые процессы, чтобы набирать сотрудников на международном уровне" (Участник дискуссионной группы)



**"Я рад, что Кокрейн проводит оценку разнообразия и включения, и я думаю, что должен быть создан Совет по разнообразию, который будет следить за выполнением рекомендаций. Такая структура сможет постоянно отслеживать достижения в плане создания более разнообразного сообщества"** (Участник дискуссионной группы)

### Активно предлагать возможности для участия

Общее предложение заключалось в том, чтобы активно взаимодействовать с более широким кругом людей, предоставляя им прямые возможности для участия. Это может включать в себя:

- ориентацию и поддержку людей из **стран с низким и средним уровнем дохода** и людей, говорящих не на английском языке, в качестве авторов и волонтеров
- **привлечение** редакторов / сотрудничающих сторонников / чемпионов из более широких регионов и разного происхождения путем обращения к людям или организациям для установления партнерских отношений
- предложение возможностей всем, кто проявляет интерес, облегчая понимание того, как принять участие в работе, и **активно приветствуя** людей, когда они становятся волонтерами
- **пересмотр веб-сайта** и промо-материалов, чтобы они были более удобными для пользователей и содержали понятную информацию о спектре доступных возможностей
- создание **регистра интересов** и использование его для сопоставления людей с имеющимися возможностями
- опрос людей о **том, чем они интересуются**, когда они регистрируются в Кокрейн и заводят личный кабинет, и добавление этих данных в регистр интересов с возможностью поиска, чтобы коллеги со всего мира могли установить контакт
- опрос людей о том, на каком уровне они находятся: начинающий, средний или продвинутый, когда они присоединяются к сообществу, и использовать это для рассылки приглашений на обучение и общение. Люди могут обновлять свой **профиль** по мере накопления навыков и опыта
- рассылка всем, у кого есть Кокрейнровский аккаунт, чтобы объяснить, что такое **Task Exchange**, и уточнить, что он открыт для новичков
- рассмотрение того, как мы признаем и **вознаграждаем** вклад людей, чтобы они знали, что их ценят
- наличие **Кокрейнских чемпионов** в каждой стране для популяризации доказательств и активного набора и обучения волонтеров

Важно отметить, что "участие" означало не только авторство, но и множество других возможностей стать частью команды волонтеров Кокрейна.

**«Если мы хотим открыться для людей с жизненным опытом, то нам нужно улучшить способы вовлечения людей в качестве со-разработчиков научных исследований». Только в одном из 10 Кокрейнских обзоров, как максимум, потребители являются частью коллектива авторов. Пациенты-волонтеры привлекаются из ограниченной части мира, т.е. из англоязычных стран с высоким уровнем дохода. Исследователи и специалисты получают плату за свое время от своей организации, но потребители не получают компенсации»** (Участник дискуссионной группы)

**"Нам необходимо поощрять участие наших начинающих исследователей. Это чрезвычайно важно, поскольку эта группа будет играть жизненно важную роль в обеспечении здравоохранения в регионе. Больше возможностей, таких как стипендии,**

**лидерские роли, тренинги, программы обмена - все это обеспечит включение этой группы"**  
(Участник дискуссионной группы)

**"В управлении волонтерами, которые участвуют не для получения прибыли, есть две вещи, которые хорошо работают: (1) удерживать людей, которые уже хорошо выполняют свою работу, и (2) вознаграждать людей за их участие, даже если это что-то небольшое. Я бы рекомендовал Кокрейн использовать систему управления контактами для управления коммуникациями с существующими контактами, что позволило бы им видеть, кто остается вовлеченным. Можно также предложить людям, которые не работают в академических кругах, небольшую финансовую компенсацию или другое признание за потраченное время. Для этого существуют стандарты"** (Участник опроса)

### **Создать поддерживающее сотрудничающее сообщество**

Еще одним приоритетом было помочь людям почувствовать себя включенными, создав поддерживающую, безопасную и сотрудничающую среду. Это включает:

- обеспечение регулярных очных и онлайн мероприятий, чтобы помочь людям познакомиться с другими, создать **чувство общности** и помочь людям почувствовать себя желанными участниками. Некоторые предложили проводить регулярные онлайн-форумы или выездные сессии
- ожидание того, чтобы каждая группа ежегодно проводила не менее **1-2 онлайн мероприятий**, открытых для всех желающих, для налаживания контактов. Эти мероприятия могут повторяться в разных часовых поясах. Некоторые говорили о том, что существует кажущаяся элитарность, когда Кокрейнские группы из одних стран "смотрят свысока" на группы из других регионов. Люди предположили, что регулярные возможности для встреч могут помочь преодолеть эти барьеры
- предложение таких мероприятий, как **Коллоквиум, в режиме онлайн**. Многие люди сказали, что это идеальная возможность узнать больше о Кокрейн и почувствовать себя вовлеченным, и они были разочарованы тем, что, по их мнению, в последнее время не хватает крупных онлайн мероприятий
- обеспечение **наставничества**, поддержки сверстников или систем приятельства, чтобы помочь людям учиться друг у друга и создавать сети



**"Некоторые из них являются основополагающими - например, уточнить, в каком часовом поясе проходит встреча, планировать встречи так, чтобы в них могли участвовать представители всех часовых поясов, проводить встречи таким образом, чтобы людям было удобно выступить независимо от их опыта/знаний. Трудно понять, почему такие основы еще не стали обычной практикой в такой организации, как Кокрейн"** (Участник опроса)

**"Очень трудно наладить международное сотрудничество, если вы не имели возможности учиться или работать за границей. Мы считаем, что авторы предвзято относятся к нашей стране. Они не отвечают нам. Они думают, что они важны, а мы не стоим того, чтобы тратить на нас время. Должен быть способ, с помощью которого мы можем связаться с людьми, пойти на встречу и познакомиться с ними"** (Участник дискуссионной группы)

"Было бы хорошо иметь возможность обращаться к людям и общаться онлайн. Я понятия не имею, с кем мне следует связаться, чтобы принять участие. Люди не отвечают, когда я пишу по электронной почте. Я не знаю, с чего начать. Кому я должен себя представить? Было бы хорошо иметь базовую информацию. Раздел сайта Кокрейн "свяжитесь с нами" не приглашает к участию, а просто рассылает информационные бюллетени о том, что делают другие люди" (Участник интервью)

### Создать потенциал в недостаточно представленных группах

Люди также отдавали предпочтение предоставлению обучения и инструментов, помогающих людям развивать свои навыки, особенно недостаточно представленным группам. Это включает:

- предложение **бесплатного обучения** и возможности внести свой вклад, чтобы люди могли развивать свои навыки и уверенность в себе. Некоторые предложили завести онлайн календарь всех проводимых семинаров, включая сессии, проводимые Кокрейнскими группами
- запись **тренингов по методологии разработки обзоров на нескольких языках** и размещение их в Интернете
- рассмотрение возможности использования скользящей шкалы **оплаты** для поощрения студентов и людей с ограниченными средствами к участию в обучении
- **упрощение** Кокрейнского руководства (Cochrane handbook), чтобы оно было более доступным
- **перевод** Кокрейнского руководства

"Английский язык - это барьер. Очень важно сделать перевод Кокрейнского руководства." (Участник дискуссионной группы)

"Необходимо больше тренингов для исследователей из нашего региона о том, как проводить надежные систематические обзоры. Это должно быть рассчитано как на младших, так и на старших исследователей, поскольку в этом есть острая необходимость. Это может быть сделано на местных языках и записано для последующего распространения" (Участник дискуссионной группы)

"Существует ли противоречие между разнообразием и качеством? Ресурсы в мире распределены неравномерно. Трудно привлечь людей из менее обеспеченных регионов. Для этих групп нет финансирования, так неужели мы снижаем качество, чтобы включить тех, у кого нет ресурсов? Мы должны поддерживать качество и репутацию, поэтому вынуждены отклонять обзоры из-за низкого качества. Поэтому решение заключается в наращивании потенциала в регионах с малыми ресурсами для повышения качества" (Участник дискуссионной группы)

"В Интернете можно найти много информации, но некоторые ресурсы являются платными. Мы понимаем необходимость получения прибыли, но это является барьером для исследователей из стран с низким и средним уровнем дохода. Учебные курсы слишком дороги для исследователей, которым приходится вкладывать деньги из собственного кармана, чтобы оплачивать свое непрерывное образование" (Заметки дискуссионной группы)



### Рассмотреть Кокрейнские структуры

Несколько человек предположили, что структура и процессы Кокрейнских групп являются препятствием для включения. По их мнению, отдельные организации или небольшие группы в некоторых регионах выполняли роль "привратников".

Предложения:

- официальный **пересмотр** функциональности и способности к включению (инклюзивности) Групп
- прислушиваться к отзывам людей из **конкретных регионов**, таких как Китай, Индия и Южная Америка, где были выражены опасения по поводу связей между центральными командами Кокрейн, Группами и местным участием
- инвестирование в ресурсы и инфраструктуру для поддержки **удаленной работы**
- рассмотрение вопроса о целесообразности **установления целевых показателей для авторов**, например, требование, чтобы во всех обзорах было не менее одного автора из страны с низким или средним уровнем дохода, потребителя медицинских услуг и начинающего специалиста, чтобы стимулировать структуры Группы к поиску более разнообразных участников
- рассмотрение вопроса о том, могут ли Кокрейнские площадки, географические группы и другие организации играть более ведущую роль в **разработке обзоров**
- рассмотрение вопроса о том, что можно сделать для обеспечения **устойчивости** процессов Группы, учитывая, что персонал в Группе меняется относительно часто, что может привести к несогласованности и непоследовательности действий



**"Разрешить Площадкам регистрировать названия. Площадки могут охватывать темы, которые не могут быть рассмотрены Группами Кокрейнских Обзоров. Группы обзоров могут иметь мало знаний в той или иной области, но на базе Площадки могут быть созданы группы специалистов, и у них будет доступ к экспертам в этой области"** (Заметки дискуссионной группы)

**"Нам нужно подумать о том, как структурирован Кокрейн, чтобы разнообразие не ограничивалось только странами. Каждый в странах с высоким уровнем дохода не имеет равного доступа, а каждый в странах с низким и средним уровнем дохода не одинаков. Иногда "уровень страны" не представляет собой включение (инклюзию). Например, если руководители базируются в богатом городе в развивающейся стране, это только усиливает неравенство в науке. Обычно основными заинтересованными лицами в нескольких странах являются представители известных университетов, крупных богатых городов и т.д. Включение означает предоставление возможности всем желающим принять участие, а также повышение осведомленности непривелигированных (малообеспеченных) групп населения. Если мы устанавливаем цели для авторов или пытаемся набрать волонтеров, нам нужно учитывать эти нюансы."** (Участник опроса)

### Повысить актуальность Кокрейнских продуктов

Было принято решение расширить тематику Кокрейнских обзоров и круг включаемых в них исследований, чтобы они были более актуальны для широкой аудитории.

Предложения включали:

- вовлечение широкого круга людей в процесс **принятия решений** для формирования того, что и как делает Кокрейн, чтобы темы и способы распространения информации были более актуальными для широких слоев населения
- сбор доказательств по **темам, актуальным** для людей в более широком круге мест и профессий, и расширение методов для включения других соответствующих доказательств
- сокращение **содержания информационного бюллетеня**, сосредоточенного на центральной деятельности Кокрейн, и расширение его содержания за счет включения материалов, представляющих интерес для Групп
- включение раздела с **практическим значением** доказательств в каждом обзоре, включая значение и затраты для стран с низким и средним уровнем дохода

"Расстановка приоритетов осуществляется не очень хорошо, и от этого зависит, какие вопросы будут решать. Важные обзоры выдвигаются, но не применяются на практике, например, по лечению малярии, китайской медицине. Необходимо большее представительство в определении приоритетов, особенно для стран с низким уровнем дохода. В Кокрейн необходимо мыслить с глобальной точки зрения при определении приоритетности тем"  
(Заметки дискуссионной группы)

"Включать больше тем, относящихся к странам со средним/низким уровнем дохода, потому что в Кокрейн часто разрабатывают обзоры на очень интересные темы, но очень далекие от реальности этих стран" (Участник опроса)



### Связать разнообразие и включение с трансляцией знаний

Как было описано ранее, люди определяли разнообразие и включение с точки зрения охвата Кокрейн, а не только характеристик членов команды. Здесь люди считают, что Кокрейн (организация) могла бы определить приоритетами:



- обеспечение большей **доступности** ресурсов Кокрейн, включая удобный для пользователей веб-сайт; бесплатный доступ к Кокрейнской библиотеке; ресурсы на многих языках; обучение и руководства, которые легко использовать, независимо от опыта людей, а также учитывая часовые пояса и доступность платформ, которые использует Кокрейн
- более быстрый перевод и **распространение** ключевых тем доказательств
- обзор используемой **терминологии**. Некоторые предположили, что Кокрейн использует язык и фразы, ориентированные на Британию или США, которые не всегда понятны
- пересмотр резюме на простом языке, контента социальных сетей и т.п., чтобы они были более доступными и удобными для пользователей, и рассмотрение возможности их составления неспециалистами
- распространение и широкое **продвижение** доказательств Кокрейн, поскольку люди были уверены, что повышение осведомленности о бренде Кокрейн привело бы к тому, что больше людей захотели бы принять в нем участие. Некоторые предложили сотрудничать с профессиональными группами и обществами в местных регионах, чтобы познакомить специалистов с Кокрейн
- обзор всех материалов на предмет их доступности для людей с нарушениями **зрения и слуха**

"Было бы хорошо провести аудит каналов коммуникаций, используемых для общения с сообществом. Существует так много веб-сайтов и информационных бюллетеней, но не хватает ясности мысли сообщений и современного дизайна. Меньше могло бы быть больше, просто более нацеленные коммуникации, которые бы должным образом оценивались, например, использование аналитики для определения того, какие группы в сообществе вовлечены или нет" (Участник опроса)

"Кокрейн часто использует Twitter, YouTube и Google. Но в некоторых местах, например, в материковом Китае, они заблокированы, поэтому люди не могут быстро просматривать Кокрейнские новости, политики и записи тренингов. Часовые пояса также обычно ориентированы на Европу. Это просто использовать альтернативные платформы и повторять сессии для разных часовых поясов" (Участник интервью)

"Перевод абстрактов и резюме на простом языке на другие языки очень важен. Во многих странах нет широкого доступа к обучению английскому языку, поэтому если ничего нет на нашем языке, это является реальным барьером для вовлечения. Зачем нам участвовать, если мы не сможем использовать ни один из результатов?" (Участник интервью)



### С опорой на доказательства

Люди отметили, что для Кокрейн, как организации, основанной на доказательствах, важно создать доказательную базу о разнообразии и включении. Это включает:

- быть прозрачными в отношении того, чего Кокрейн (организация) хочет достичь и как она продвигается, например, в установлении **целей** и ежегодном мониторинге разнообразия и включения
- разработку показателей и последовательный **сбор информации** о характеристиках персонала, волонтеров и членов организации
- требование к Кокрейнским группам собирать и сообщать о характеристиках людей в группах в рамках цикла **ежегодной отчетности**
- изучение **литературы**, примеров передовой практики и получение экспертного вклада в организационные стратегии и инструменты для улучшения разнообразия и включения
- признание **успехов** и возможность **поделиться ими**, включая возможное присуждение наград за хорошую практику, проведение сессий на коллоквиумах, специально посвященных вопросам разнообразия и включения, и размещение на сайте Кокрейн информации о том, как разнообразные люди принимают участие в деятельности организации
- рассмотрение возможности выпуска **информационного бюллетеня**, посвященного примерам разнообразия и включения в Кокрейн, или включение хороших новостных историй и советов в существующие информационные бюллетени
- официальную **оценку прогресса** в реализации Стратегии Разнообразия и Включения, которая может включать проведение опроса или дискуссионных групп каждые 3-5 лет

"Документировать, насколько менее эффективны мы без включения. Показать, что это то, что мы должны исправить. Это не вещь, которую "приятно иметь". Это системная проблема, поэтому она требует системного решения. Мы гордимся тем, что основываемся на доказательствах, поэтому нам следует создавать бизнес-обоснование для разнообразия и включения. Нам нужно измерять вещи и смотреть на доказательства того, насколько мы разнообразны - но не просто ставить галочки"  
(Участник дискуссионной группы)



"Создание возможностей для обратной связи и мониторинга очень важно. Я впервые участвую в разговоре о разнообразии, поэтому мне было очень интересно посетить эту встречу. Я думаю, что включение этого типа оценки в работу Кокрейн важно, потому что это позволит собирать больше обратной связи анонимно. Так что любой человек в любой момент времени сможет поделиться своими мыслями, потому что он знает, что его услышат."  
(Участник дискуссионной группы)

"Поддерживать и отмечать различия, например, показывать истории и опыт исследователей из групп, которые менее представлены в Кокрейн. Это полезно, поскольку побуждает таких исследователей активнее участвовать в работе Кокрейнского сообщества."  
(Участник дискуссионной группы)

Это длинный список предложений, и Кокрейн вряд ли сможет принять все из них, по крайней мере, в краткосрочной и среднесрочной перспективе. Однако конкретные детали, вероятно, менее важны, чем общие темы, которые касаются изменения культуры, создания потенциала, обеспечения ресурсами и внедрения практических изменений, а также мониторинга прогресса для постоянного совершенствования.

## 4 Резюме

В этом разделе кратко изложены основные моменты, которые необходимо учитывать при планировании следующих шагов.



### 4.1 Что нового?

Кокрейн (организация) уже проделала работу по признанию и изучению неравенства в доступности доказательств и участия в деятельности Кокрейн. В 2022 году Стратегия Разнообразия и Включения формализует последующие шаги, так что этот вопрос остается главным в нашей стратегической повестке дня. Можно утверждать, что процесс "Слушать и учиться" лишь повторяет то, что мы уже знаем: в Кокрейн предстоит еще много работы, чтобы стать настолько разнообразной и включающей организацией, насколько она хочет и должна быть. Однако процесс "Слушать и учиться" дополнил то, что мы уже знаем. Это показало, что:

- Среди некоторых членов сообщества Кокрейн существует реальное **сильное ощущение** в необходимости расширения разнообразия и включения, а также в преимуществах этого для организации. За короткий промежуток времени более 1300 человек захотели поделиться своим мнением и принять участие в этом процессе.
- В дискуссионных группах люди часто горячо говорили о том, что хотели бы участвовать, но чувствуют себя исключенными. Некоторые сказали, что это была первая в их жизни возможность участвовать в работе Кокрейн и познакомиться с другими представителями сообщества. Они хотели **и дальше иметь возможность формировать то, что делает Кокрейн**. У нас есть потрясающие человеческие ресурсы, доступные нам как организации, если мы сможем их использовать.
- Люди сказали, что они хотели бы, чтобы Кокрейн (организация) **признала**, что, как и другие организации, она подвержена влиянию системных предубеждений, и что есть над чем работать, начиная с низового уровня и заканчивая уровнем руководства. Важно, чтобы Кокрейн (организация) не рассматривала разнообразие и включение как "проблему", которую нужно решить, а скорее как важный компонент непрерывного совершенствования, вовлечения и принятия решений на основе доказательств. Люди хотели, чтобы руководство Кокрейн услышало, что разнообразие и включение - это не просто "галочки" или составление пропорции людей с различными характеристиками. Речь идет о том, чтобы понять, почему эти различия ценны, и максимизировать их ценность. В Кокрейн не нужны внешние "специалисты по разнообразию" - у него уже есть увлеченная глобальная команда, готовая помочь.
- У Кокрейн есть целый ряд доступных ресурсов, включая бесплатное обучение, информационные бюллетени и возможность принять участие в деятельности через Народ (Crowd) и Обменник задач (Task Exchange). Однако многие **люди не знали о существующих возможностях**. Поэтому одним из способов реагирования на некоторые из предложений является рассмотрение того, как привлечь людей к уже имеющимся возможностям.

- Некоторые из барьеров на пути к включению связаны с общественными и структурными проблемами, которые Кокрейн не может решить в одиночку. Другие препятствия находятся под контролем Кокрейн и включают в себя **"правильное понимание основ"**, например, искреннее желание сотрудничать, облегчить людям внесение вклада, реагировать на людей, когда они становятся волонтерами, и демонстрировать признательность. Некоторые считали, что структуры Кокрейн, включая способ организации и управления группами, не способствуют сотрудничеству и слишком сосредоточены на университетах. Они предположили, что если Кокрейн серьезно относится к разнообразию и включению, то может потребоваться пересмотр структур и процессов, а не просто "заниматься пустяками вокруг да около", поэтому необходима многосторонняя стратегия.



Некоторые элементы становления более разнообразной и включающей организации могут включать в себя "быстрые победы" или целевые стратегии, в то время как другим может потребоваться больше фундаментальных изменений в структурах, ценностях и методах работы. Разнообразие и включение, вероятно, должны быть связаны со всеми элементами работы и ценностями Кокрейн, а не просто быть "дополнением". Для того, чтобы двигаться дальше, в Кокрейн, возможно, потребуется понять, что разнообразие и включение означает для неё как для организации, и в какой степени это является приоритетом.

**"Проблема не может быть решена должным образом, если она не признана и четко не определена. Никакой план действий не изменит ситуацию, если Кокрейн не признает, что проблема действительно существует."**

(Участник дискуссионной группы)

**"Всё, что мы делаем, зависит от того, насколько мы привлекаем и удерживаем людей в нашей сети, создавая разнообразную, включающую и среду доверия. В Кокрейн есть чем гордиться, но мы также должны многое изменить, чтобы оставаться актуальными и полезными. Все должны взять на себя обязательства по улучшению культуры и продолжать стремиться быть лучшими из всех, кем мы можем быть."** (Участник интервью)

Ключевым моментом обучения является то, что люди на разных уровнях хотят видеть Кокрейн более сотрудничающей и включающей организацией, но могут чувствовать себя бесправными или не знать, как это сделать. Все члены Кокрейнского сообщества, которые поделились своим мнением, часто чувствовали, что в Кокрейн необходимо уделять больше внимания разнообразию и включению. Иногда у них складывалось впечатление, что это не важно для Кокрейн как организации или для руководящих команд.

Однако члены Центральной исполнительной команды Кокрейн и оплачиваемые сотрудники, работающие в Кокрейнских группах, показали, что это не всегда так. Они часто отмечали желание улучшить разнообразие и включение, но считали, что для этого необходимы структурные изменения, приоритет ценностей и выделение ресурсов на самом высоком уровне. Некоторые отметили, что подходу Кокрейн к разнообразию и включению до сих пор не хватало целенаправленности и ясности. Руководители,

менеджеры, редакторы и координаторы сталкивались с множеством конкурирующих приоритетов. Они сообщили об отсутствии контроля за выполнением прошлых обязательств по реализации и мониторингу, заявив, что люди не несут ответственности за включение. Среди членов команды, получающих заработную плату, существовало мнение о нехватке выделенного персонала, времени и финансовых ресурсов для проведения необходимых изменений, а также о несправедливой нагрузке, возложенной на некоторых коллег, которые, как считалось, представляют "разнообразные группы".

Еще одним моментом обучения является потенциальное различие в понимании того, что значит быть "вовлеченным" или включенным. Некоторые члены Центральной исполнительной команды отметили необходимость реалистично подходить к вопросу о том, в какой степени Кокрейн может принимать новых людей, поскольку они предполагали, что это означает привлечение менее опытных людей в качестве авторов обзоров. Однако процесс "Слушать и учиться" подчеркнул, что когда люди говорят, что хотят участвовать или вносить свой вклад в работу Кокрейна, это не обязательно означает, что они хотят быть авторами обзоров. Некоторые люди хотят участвовать в определении приоритетов для тем обзоров, другие - в помощи в интерпретации результатов для практического применения или распространения знаний. Другие могут захотеть участвовать в сетевых мероприятиях, получать информационные бюллетени и быть в курсе актуальных для них событий и тренингов. Они хотели стать частью сообщества людей, заинтересованных в принятии решений на основе доказательств, но не обязательно участвовать в разработке доказательств. Основываясь на этой обратной связи, предстоящая Стратегия Кокрейна по Разнообразию и Включению может быть направлена на более широкие приоритеты, чем просто привлечение людей в качестве авторов.

## 4.2 Что дальше?

Предложения людей о дальнейших шагах в краткосрочной и среднесрочной перспективе разделились на четыре приоритетные области:



### Приоритет разнообразия и включения

- Признание того, что разнообразие и включение **необходимы** Кокрейн (организации) для выполнения её миссии, и что от этого зависит дальнейшая актуальность, полезность и устойчивость Кокрейн. Это включает в себя переосмысление стремления к расширению разнообразия и включения в позитивном свете, как "обязательного условия", а не как "приятного занятия" или проблемы, которую нужно решить
- Открытое **признание** того, что Кокрейн не является настолько разнообразной и включающей организацией, какой она могла бы быть, и здесь есть над чем работать. Вероятно, в системах, процессах и отношениях Кокрейн существуют системные институциональные смещения (предубеждения), которые являются барьерами, как и в других крупных и международных организациях. Это признание необходимо на высшем уровне и должно распространяться по всей организации в качестве отправной точки для значимых изменений
- Учреждение (установление) комитета или **рабочего потока** по обеспечению разнообразия и включения в Кокрейн, возможно, с подкомитетами по гендерным вопросам и странам с низким и средним уровнем дохода. Это должно включать выделение соответствующих ресурсов в соответствии с тем, что разнообразие является частью миссии Кокрейн
- Внедрение разнообразия и включения во все рабочие процессы так, чтобы все рассматривалось через **призму включаемости**, в том числе распределение ресурсов, содержание и операционные приоритеты, подбор персонала, обучение и руководство

### Создание потенциала и лидерства в области разнообразия и включения

- Обеспечение **обучения по** вопросам разнообразия и включения для всех руководителей и оплачиваемого персонала, в том числе в Кокрейнских группах, чтобы помочь людям понять системные смещения и практические стратегии для содействия включению
- Привлечение более широкого круга людей к принятию **решений** о том, что и как делает Кокрейн. Расширение **разнообразия старших руководителей и оплачиваемого персонала**, включая кадровый резерв и целенаправленное выявление потенциальных внутренних и внешних сотрудников; наличие программы лидерства "высокого потенциала"; выявление ролевых моделей для создания и поддержки
- Ориентация и поддержка людей из **стран с низким и средним уровнем дохода** и людей, говорящих на разных языках, для того чтобы они могли стать лицами, принимающими решения, авторами и волонтерами
- Предоставление инициативы **наставничества** для поддержки коллег, чтобы помочь более широкому кругу людей почувствовать себя включенными и повысить осведомленность о различных взглядах среди тех, кто осуществляет наставничество

### Определение приоритетов и выделение ресурсов для практических изменений

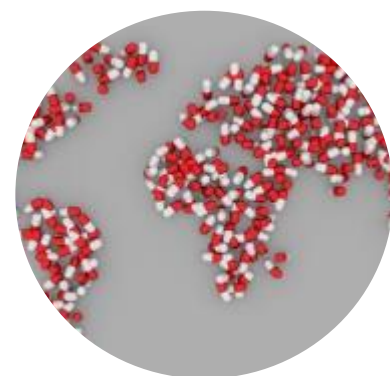
- Анализ и определение приоритетности всех **предложений**, сделанных членами сообщества в ходе процесса "Слушать и учиться", принятие решения о том, какие из них будут реализованы в краткосрочной и среднесрочной перспективе, и выделение соответствующих ресурсов.
- Разработка **инструментария** для групп и команд, содержащего информацию об ожиданиях и целях, связанных с включением, с упором на "правильное понимание

основ". Это включает в себя указание на то, как люди могут принять участие в проекте; ответы всем людям, проявившим интерес; постоянное четкое и благодарное общение; прозрачные критерии отбора людей для участия в мероприятиях; активный поиск различных типов людей для работы в качестве волонтеров и оплачиваемого персонала; регулярные онлайн-встречи и возможности участия; больше внимания уделять трансляции знаний и широкому распространению доказательств с использованием форматов, соответствующих местным условиям; кампания о ценности поиска новых перспектив

- Продолжать создавать **поддерживающее сообщество** и повышать квалификацию людей, включая онлайн и очные мероприятия, чтобы помочь людям познакомиться с другими, создать чувство общности и почувствовать себя желанными участниками; предлагать бесплатное обучение и возможности внести свой вклад, чтобы люди могли развивать свои навыки и уверенность; использовать регистр навыков и интересов для подбора людей с учетом возможностей; обеспечивать наставничество, поддержку коллег или систем друзей; проводить обучение и давать практические советы по включению и борьбе с институциональными смещениями (предубеждениями) для Руководящего Совета и всех сотрудников
- Обеспечение большей **доступности** ресурсов Кокрейн, включая удобный для пользователей веб-сайт; бесплатный доступ к доказательствам; ресурсы на разных языках; обучение и руководства, которые легко использовать, независимо от опыта людей; а также широкое совместное использование и распространение доказательств Кокрейн. Люди были убеждены, что в Кокрейн следует уделять больше внимания трансляции знаний для повышения своего авторитета в мире, поскольку, по их мнению, повышение осведомленности о Кокрейн увеличит число и тип людей, желающих участвовать
- Рассмотрение **актуальности** тем Кокрейнских обзоров для различных аудиторий, типа включенных исследований и способа, которым Кокрейн делится доказательствами. Это может включать изменения в порядке выбора или определения приоритетности тем обзоров, а также целевое финансирование обзоров, представляющих интерес для стран с низким и средним уровнем дохода или конкретных целевых аудиторий

#### Оценка и содействие разнообразию и включению всех

- Быть прозрачным в отношении того, чего "Кокрейн" хочет достичь в области разнообразия и включения, и как продвигается, например, установление **целей**, последовательный сбор данных и ежегодный отчет о прогрессе. В Приложении 2 приведены примеры типов тем, по которым может быть полезно разработать индикаторы
- Требование к Кокрейнским группам регулярно составлять и сообщать **показатели** разнообразия и включения в рамках цикла ежегодной отчетности
- **Празднование успехов**, включая демонстрацию историй позитивного включения; ежегодное присуждение наград, посвященных примерам передовой практики, и представление разнообразных докладчиков и участников на таких мероприятиях, как Коллоквиумы



Разнообразие является частью миссии Кокрейн. В 2022 году Кокрейн будет использовать идеи, которыми поделились люди, участвовавшие в процессе "Слушать и учиться", чтобы определить приоритеты, которые можно будет выполнить сразу, что может занять больше времени или что не может быть стратегически согласованным на этом этапе. Мы также будем продолжать слушать, учиться и тестировать пути совершенствования.

## Приложение 1: Подход «Слушать и учиться»

**В этом приложении описано, как людям было предложено внести свой вклад в процесс «Слушать и учиться».**

Процесс "Слушать и учиться" курировала Консультативная группа, состоящая из людей из разных стран, разного пола и на разных этапах карьеры, при поддержке команды Кокрейн по работе с персоналом. Мы воспользовались советами консультантов по вопросам разнообразия и включения и провели совместную работу с более чем 100 членами Кокрейнского сообщества и независимой организации.

### Опрос на нескольких языках

Консультативная группа разработала вопросы для опроса с помощью консультантов по вопросам разнообразия и включения и независимой команды. Более 50 членов Кокрейнского сообщества провели пилотное тестирование, чтобы убедиться в правильности языка и вопросов.

Мы использовали MS Forms для размещения анонимного онлайн-опроса, который был доступен на испанском и английском языках. Мы попросили Кокрейнские Географические Группы перевести вопросы опроса на местные языки. Ни одной группе не удалось этого сделать, поскольку это было во время пандемии COVID-19.

Мы знали, что опрос не обязательно будет лучшим способом узнать мнение людей, которые чувствуют себя менее вовлеченными в Кокрейн. Однако мы использовали это как часть нашего подхода, поскольку это позволило нам пригласить большое число людей для анонимной обратной связи о том, в какой степени они чувствуют себя включенными. Мы проводили опрос в течение 8 недель, начиная с октября 2021 года. Мы продвигали его с помощью:

- рекламы в регулярных информационных бюллетенях
- электронных писем всем членам сообщества, которые подписались на получение сообщений
- сообщений в Slack, Twitter и Facebook
- всплывающего окна на сайте Кокрейнского сообщества





- рассылки электронных писем в Кокрейнские группы с просьбой прорекламировать их в своих сетях
- обсуждения на Кокрейнских встречах

В опросе приняли участие 1194 человека. Их характеристики описаны в основной части отчета.

### Дискуссионные группы

В течение 6 недель в ноябре-декабре 2021 года мы провели 36 онлайн дискуссионных групп в разное время дня и вечера по будням и выходным. Мы использовали различные онлайн-платформы, принимая во внимание то, что может быть доступно в разных частях мира.

180 человек приняли участие. 10 дискуссионных групп были организованы членами Кокрейнского сообщества, а остальные - независимой командой. Дискуссионные группы проводились на арабском, китайском, английском, французском, немецком, гуджрати, итальянском, японском, малайском, португальском и испанском языках. Мы создали форму онлайн-записи и пригласили людей принять участие, выразив заинтересованность в дальнейшем обсуждении после завершения опроса; разослав электронные письма людям в определенных регионах или с характеристиками, недостаточно представленными в опросе; попросив Кокрейнские группы предложить или набрать людей.

Мы отдавали предпочтение людям из регионов за пределами Европы, Северной Америки и Австралии, чтобы убедиться, что мы слышали людей, которые могут чувствовать себя менее вовлеченными, чем им хотелось бы. Мы не исключали людей из этих регионов, и некоторые из них приняли участие. Мы просто сначала открыли приглашения для других регионов.

Мы включили 3 дискуссионные группы специально для членов Центральной исполнительной команды и 4 - для начинающих специалистов. Мы попросили Кокрейнские группы провести сессию для людей, с которыми они работают, в том числе на местных языках. Две группы сделали это, а третья попыталась сделать это, но не смогла набрать участников в указанный период времени.

Мы рассматривали возможность отправить по электронной почте письма людям из базы данных Кокрейн, которые в последнее время не проявляли активности, чтобы пригласить их заполнить анкету или принять участие в дискуссионной группе или интервью, но это оказалось невозможным.

Основной целью дискуссионных групп было выяснить, что помогает и мешает людям чувствовать себя частью Кокрейн, а также их предложения по дальнейшим шагам. Основными темами, которые мы затронули, были:

- Как люди определяют разнообразие и включение?
- Чувствуют ли люди себя настолько включенными в работу Кокрейн, насколько они хотят? А если нет, то каковы препятствия?
- Что, по мнению людей, Кокрейн делает хорошо и не так хорошо в плане разнообразия и включения?
- Над какими практическими вещами в Кокрейн следует поработать или изменить в первую очередь?

Мы использовали шаблон со структурированными вопросами для ведения записей, чтобы обеспечить определенную согласованность между дискуссионными группами, но группы адаптировались для обсуждения вопросов, которые были наиболее важны для участников. Обратная связь была конфиденциальной, и организаторы вели анонимные записи.

Мы также попросили членов Консультативной группы принять участие в обсуждениях на совещаниях Кокрейн, в которых они принимали участие в течение 8 недель, например, со Старшей исполнительной группой, Советом Кокрейн, Группой по методам в области равенства и справедливости, Группой начинающих специалистов и Сетью потребителей. В первую очередь это было связано с продвижением деятельности "Слушать и учиться", но мы попросили Консультативную группу представить любые размышления по итогам обсуждений.

### Интервью

В ноябре-декабре 2021 года мы провели телефонные переговоры с 39 людьми, которые выразили заинтересованность, но не смогли принять участие в дискуссионных группах, потому что им было неудобно писать на этих языках, у них не было хорошего доступа к интернету, они предпочли не выступать в группе или не были доступны во время дискуссионных групп. Эти люди были рекомендованы Кокрейнскими группами или людьми, принимавшими участие в дискуссионных группах, либо они выразили заинтересованность по электронной почте или в форме бронирования.

### Компиляция тем

Вся информация, собранная нами в ходе дискуссионных групп и опроса, была анонимизирована, включая цитаты, использованные для иллюстрации в отчете.

В декабре 2021 года мы разослали 2-страничное резюме возникающих тенденций всем, кто принимал участие в дискуссионных группах или интервью, а также всем, кто содействовал проведению дискуссионных групп. 104 человека сказали, что хотели бы помочь рассмотреть результаты. В январе 2022 года мы провели 9 встреч, на которых эти люди рассмотрели темы и помогли составить этот отчет. Мы использовали метод постоянного сравнения для выявления тем, основанный на обоснованном теоретическом подходе, а не на использовании заранее определенных теоретических рамок.

## Приложение 2: Мониторинг разнообразия

**Мониторинг разнообразия необходим для анализа нашего прогресса. В этом приложении содержатся предложения людей о том, что Кокрейн должен мониторить.**

Люди, участвовавшие в процессе "Слушать и учиться", считают, что в Кокрейн следует установить цели в области разнообразия и отслеживать показатели с течением времени, поскольку, по их мнению, то, что измеряется, становится приоритетным. Они также отметили, что поскольку Кокрейн является организацией, основанной на доказательствах, важно иметь данные для обоснования решений, хотя это не должно быть только "упражнением для галочки".



Цель этого приложения состоит не в том, чтобы разработать конкретные показатели, а в том, чтобы показать типы характеристик, которые были наиболее важны для членов сообщества и которые могут составлять часть информационной панели, которую Руководящий Совет и высшее руководство могли бы рассматривать и публиковать ежегодно в рамках годового отчёта.

Участники предложили Кокрейн учесть следующие моменты при отслеживании разнообразия:

- сбор информации о характеристиках людей, регистрирующихся в Кокрейн (люди, использующие доказательства Кокрейн и вносящие вклад в Кокрейн)
- установление целей в отношении пропорции (доли) руководителей, оплачиваемого персонала и авторов с определенными характеристиками
- постановка организационных целей
- использование информационной панели для отчета о прогрессе по любым приоритетам, согласованным в рамках предстоящей Стратегии Кокрейн по Разнообразию и Включению

#### **Характеристика людей с Кокрейнскими личными кабинетами**

Кокрейн просит людей предоставить некоторую информацию при регистрации Кокрейнских аккаунтов, но это не было последовательным с течением времени. Можно было бы обновить характеристики, о которых людей спрашивают регулярно, и предложить всем обновить профили своих учетных записей.

В ходе опроса люди дали 1482 предложения о личных характеристиках, о которых Кокрейн мог бы получить информацию:

- Страна / регион (иногда указывается как этническая принадлежность) (44% людей, сделавших предложение)
- Возрастные категории или этап карьеры (44%)
- Опыт / знания / образование (31%)
- Профессиональная роль или рабочая среда (30%)
- Пол (26%)
- Интересы / тематические области / то, что им интересно делать с Кокрейн (20%)
- Языки, на которых говорят (15%)
- Инвалидность или состояние, при котором может потребоваться адаптация, например, нарушение зрения (8%)

- Менее благоприятное социальное или финансовое положение (8%)

Небольшая часть людей предложила другие характеристики, такие как статус ухаживающего лица (4%), религия/убеждения (4%), доступ к ИТ-ресурсам (3%) или сексуальная ориентация (3%).

Эти предложения представляли собой сочетание запроса информации, которая может помочь Кокрейн активно обращаться к людям с просьбой об участии (профессиональная роль, тип желаемого участия) и характеристик, которые помогут отслеживать, поддерживает ли широкий круг людей членство (страна, возраст, пол, языки и инвалидность).



### Характеристики руководителей и сотрудников Кокрейн

На сессиях по совместной работе мы обсуждали потенциальные показатели, связанные с характеристиками старших руководителей, оплачиваемого персонала и тех, кто выполняет другие функции в Кокрейн. В качестве примера можно привести изучение пропорции людей, выполняющих определенные функции (роли), которые являются женщинами или лицами небинарного пола, из стран с низким и средним уровнем дохода, с основным языком, отличным от английского, или находящимися в начале своей карьеры.

|  | % Страны с низким и средним уровнем дохода | % Женщины, люди небинарного или самостоятельно определенного пола | % Начинающие специалисты (потенциально определяется возрастом) | % Основной язык, отличный от английского |
|--|--|---|--|--|
| Руководящий Совет  |  |   |  |  |
| Старшая Руководящая Группа   |  |   |  |  |
| Оплачиваемые члены Кокрейн (в Группках или Центральной исполнительной команде) |  |   |  |  |
| Члены  |  |   |  |  |
| Авторы   |  |   |  |  |
| Первый и последний авторы  |  |   |  |  |
| Обзоры, опубликованные с автором из целевой группы                             |  |   |  |  |
| Редакторы  |  |   |  |  |

### Примеры организационных целей

На совместных сессиях люди также предложили организационные цели, которые можно отслеживать ежегодно, включая:

- % от общего объема финансирования Кокрейн, выделенного странам с низким и средним уровнем дохода
- % Групп Кокрейнских Обзоров, расположенных в странах с низким и средним уровнем дохода
- Равенство в оплате труда среди оплачиваемых сотрудников, включая гендерные сравнения
- % оплачиваемого персонала и руководства, прошедших обучение по вопросам разнообразия и включения в течение последних 3 лет

Со-разработчики также считают, что было бы полезно пересмотреть компоненты разнообразия, приведенные во Вставке 1 основного текста настоящего отчета, и разработать показатели для тех компонентов, которые будут признаны приоритетными для Кокрейн.

### Пример информационной панели

Люди, участвовавшие в совместных сессиях, хотели бы, чтобы Кокрейн ежегодно отчитывался по формальной панели "Разнообразие и включение". Некоторые из показателей могут относиться к организации в целом, а другие могут быть разработаны специально для Кокрейнских групп. Соглашения о групповом сотрудничестве, вводный инструктаж и руководство могут потребовать включения более четких инструкций о требованиях к отчетности, в том числе о том, о чём и когда собирать информацию.

Структура информационной панели будет зависеть от того, что будет приоритетным в предстоящей Стратегии Разнообразия и Включения, но примеры возможных мероприятий и показателей приведены ниже.

|  | <b>Цель 1:<br/>Приоритет<br/>разнообразия и<br/>включения</b>  | <b>Цель 2:<br/>Создание<br/>возможностей,<br/>потенциала и<br/>лидерства</b>  | <b>Цель 3:<br/>Обеспечение<br/>ресурсами и<br/>внедрение<br/>практических<br/>изменений</b>  | <b>Цель 4:<br/>Мониторинг<br/>прогресса и<br/>празднование<br/>успехов</b>  |
|--|--|---|--|---|
| <b>Примеры<br/>деятельности</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Внедрение процессов управления и подотчетности</li> <li>• Разработка стратегии</li> <li>• Внутренняя кампания по повышению осведомленности и созданию поддержки для изменения культуры</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Обучение руководителей и персонала</li> <li>• Набор сотрудников и руководителей из разных слоев населения</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Инструментарий и руководство для команд и групп</li> <li>• Пересмотр веб-сайта и коммуникаций с целью их оптимизации и повышения доступности</li> <li>• Пересмотр наград и признания для обеспечения включения</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Улучшение управленческой информации для отслеживания прогресса</li> <li>• Включение в годовую отчетность Групп и организации</li> <li>• Сравнение с другими организациями и</li> </ul>             |
| <b>Примеры<br/>показателей<br/>эффективности</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разнообразие и включение заявлены как приоритет на сайте и во всех соответствующих документах</li> <li>• Стратегия разработана и обеспечена достаточными ресурсами</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• % руководителей и сотрудников, прошедших обучение в течение 3 лет</li> <li>• % опрошенных, которые считают, что руководство Кокрейна разнообразно</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Число возможностей для налаживания контактов, предоставляемых группами</li> <li>• Число и тип новых волонтеров ежегодно</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• % членов и сотрудников из целевых групп</li> <li>• % посетителей веб-сайта из стран с низким и средним уровнем дохода</li> <li>• % доступа к ресурсам на языке, отличном от английского</li> </ul> |



- % опрошенных, которые считают Кокрейн включающей организацией