

Coordinamento referenti equità

Bologna, 18/06/2019

Agenzia sanitaria e sociale regionale



Scheda 11:

Azioni da sviluppare a livello aziendale

Individuazione del **referente aziendale** dell'equità e attivazione del **Board aziendale** sull'equità.

Adozione del **piano delle azioni** sull'equità.

Utilizzo di **strumenti e metodologie equity oriented** per valutare indirizzi, programmazione e interventi.

Sperimentazione di interventi secondo l'approccio **diversity management** attraverso progetti di ricerca/intervento.

Scheda 11:

Azioni da sviluppare a livello regionale

Implementazione degli strumenti di equity assessment nel programma del PRP.

Piattaforme formative in tema di garanzie di equità, rispetto delle differenze e contrasto alle disuguaglianze.

Analisi epidemiologiche per valutare l'impatto di politiche e programmi sul grado di disuguaglianza sociale di salute nella popolazione.

Sistemi di sorveglianza delle disuguaglianze, del benessere e della vulnerabilità in età infantile.

1. Attivazione di un **coordinamento “Medicina di genere ed equità”**, nella direzione generale Cura alla Persona, Salute e Welfare, per:
 - a) Analizzare le azioni trasversali implementate nella prospettiva di genere
 - b) Promuovere iniziative di confronto finalizzate alla loro armonizzazione e verifica
 - c) Introdurre nel Piano delle attività l’uso di strumenti equity oriented
2. Adozione da parte di tutte le Aziende sanitarie dell’**approccio di genere** e dell’integrazione multidisciplinare.
3. Si prevede che in fase di primo avvio almeno in un territorio regionale si sperimenti l’approccio di medicina di genere e se ne verifichino gli esiti, l’appropriatezza clinico-diagnostica, organizzativa, terapeutica ecc. - in base ai risultati ottenuti saranno estrapolate indicazioni operative da trasferire ad altri contesti locali.

Scheda 9: Azioni da sviluppare

Gli incontri locali: cosa è successo

*Status dei dispositivi organizzativi:
al momento attuale, il board e il piano delle azioni esistono?*

- Da chi è composto il board
- Quali sono le modalità di funzionamento (frequenza incontri, OdG, approccio di lavoro...)
- A quando risale l'ultimo piano delle azioni

*Bisogni organizzativi emergenti:
come ripensare il board per renderlo operativo?*

- Quali risorse coinvolgere
- Meccanismi da curare per interfacciarsi con la direzione aziendale
- Meccanismi da curare per interfacciarsi con i setting di intervento
- Possibilità di utilizzare gruppi di lavoro già esistenti

*Bisogni formativi:
su cosa e come pensare ai pacchetti formativi per il 2019?*

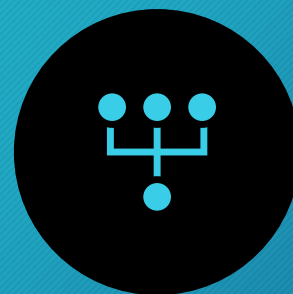
- Coinvolgimento delle **direzioni di distretto**
- In parte anche **DASS, epidemiologia e ricerca/innovazione**
- In generale, figure che fungano da presidio/garante dell'accesso ai servizi
- Dove non è pensabile avere le direzioni di distretto (AOU, AUSL di piccole dimensioni) includere figure di riferimento sui punti di accesso dell'Azienda → Pronto soccorso, Salute mentale...
- Per le Aziende che lavorano in modo trasversale AUSL-AOU: approcci differenti a seconda della storia e cultura aziendale (board incentrato sull'AUSL che si amplia ad includere figure AOU vs. board integrato che si suddivide in due board paralleli).

Prospettive di
struttura per i
board aziendali

Bisogni organizzativi emergenti



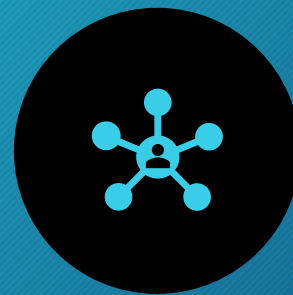
La necessità di riportare l'attenzione sulla cultura dell'equità, riattivando a livello formativo sia percorsi generali sul'equità come approccio di sistema, sia percorsi specifici e avanzati sugli strumenti di valutazione;



La richiesta di mantenere uno "spazio di manovra" locale nella definizione di quali operatori e figure professionali coinvolgere e su quali percorsi formativi;



La possibilità di affiancare percorsi formativi locali specifici ad azioni centralizzate e di livello regionale;



Il desiderio di integrare i percorsi formativi sull'equità con gli altri percorsi erogati dall'ASSR e in particolare dal progetto Innovazione sociale (progettazione partecipata, ricerca sociale applicata...) in modo da non disperdere tempo e risorse.

Piattaforma formativa 2019/2020

- L'equità come approccio di sistema non è un “ingombro” aggiuntivo per la programmazione aziendale, ma qualcosa che esiste ed è praticato anche quando non viene esplicitato.
- Non richiede duplicazioni di risorse, ma piuttosto un uso ragionato e trasversale di quelle esistenti.
- Passare a una visione dell'approccio di equità come livello sovraordinato della programmazione (equità come cultura), lavorando sull'interconnessione tra equità, strumenti di progettazione e di ricerca sociale.
- Mix di approccio *top-down* e *bottom-up*:
 - Il livello regionale richiede di mettere a sistema le competenze esistenti sul garantire equità come approccio di sistema, includendo l'attenzione alla medicina di genere, all'umanizzazione e al *diversity management*;
 - Il livello locale segnala la necessità di un aggiornamento e un'estensione delle competenze esistenti per mantenere attiva una cultura dell'equità, lavorando anche su strumenti pratici e strategie di valutazione.

- Pacchetti formativi che potranno essere selezionati e attivati con una prospettiva modulare.
 - *Nota: non si intende necessariamente una singola attivazione separata per ogni territorio; potranno essere discussi e utilizzati criteri di aggregazione specifici rispondenti alla trasversalità delle esigenze organizzative (ad es. percorsi di area vasta o regionali).*
- Accesso a moduli formativi regionali preesistenti, orientati alla diffusione di competenze trasversali integrabili con il tema dell'approccio di equità.
- Microprogettazione e assemblaggio variabili nelle diverse aziende.
- I componenti dei neocostituiti board aziendali per l'equità dovrebbero partecipare almeno ai moduli introduttivi sull'equità come approccio di sistema.

Struttura

Laboratori locali del tramando

- Uno spazio per rifare il punto, mettersi tutti sullo stesso livello e non dare nulla per scontato

Allarghiamo il quadro

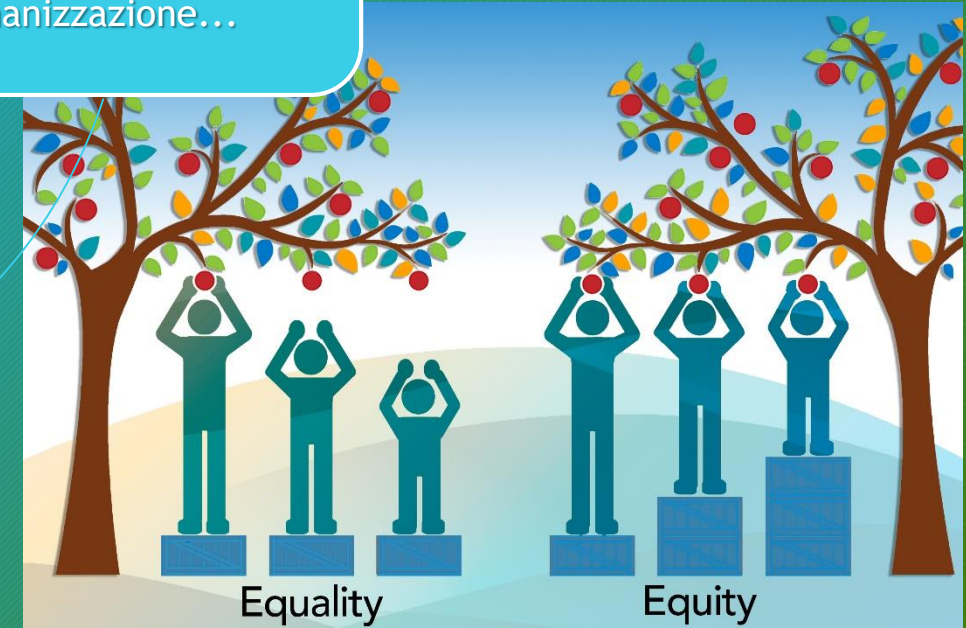
- Teoria e tecniche della ricerca sociale come strumento di (auto)riflessione dell'organizzazione.
- Connessione con percorsi community lab e progettazione partecipata

Laboratori su equità in pratica

- Medicina di genere, umanizzazione...

Laboratori su equità nelle pratiche e nei processi organizzativi

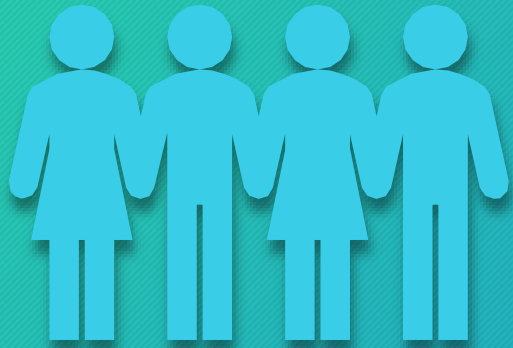
- Gli strumenti di valutazione e la loro applicazione nei contesti locali



Laboratori locali del tramando

- Revisione dei board, trasformazione del funzionamento, nuovi referenti
- Connessione dei piani aziendali con la programmazione locale
- Ricambio generazionale
- Momento adatto per un passaggio di consegne che non sia incentrato solo sulle competenze, ma anche sul senso
- Come strutturarli?
 - a) "Livello base" su approccio di equità
 - b) Approfondimenti su strumenti di valutazione e su tematiche connesse
 - c) Descrizione di cosa avviene in azienda/area vasta al momento
 - d) Parte interattiva su come mantenere vivo l'esistente - pratiche organizzative, azioni da implementare, meccanismi e connessioni da creare/curare...

Medicina di genere



- Percorso non solo per approfondire aspetti clinici specifici, ma anche per ragionare con i professionisti sulle modalità di connessione tra livello operativo e livello organizzativo, tra livello locale e livello regionale.
- Obiettivi generali:
 - a) Far emergere aspetti legati alla cultura di genere e ai ruoli nell'approccio all'utilizzo dei servizi sanitari.
 - b) Presentare dati epidemiologici sul topic previsto.
 - c) Affrontare il tema della salute dal punto di vista delle relazioni sociali intersezionali.
 - d) Partire dall'esperienza concreta della patologia per pensare agli interventi da mettere in campo, in modo da collocare l'"evento patologia" nella vita delle persone e non sovrapponendo la patologia alle persone stesse.
- Temi individuati per i primi laboratori:
 - [Prevenzione cardiovascolare e stroke \(Bologna ASSR, 28 ottobre 2019\)](#)
 - [Diabete \(Bologna ASSR, 11 novembre 2019\)](#)
 - Scompenso epatico
 - Stili di vita e salute riproduttiva

Umanizzazione

- Partecipazione alla ricerca Agenas, costruito di riferimento: *“Impegno a rendere i luoghi di assistenza e i programmi diagnostici-terapeutici orientati quanto più possibile alla persona considerata nella sua interezza fisica, sociale e psicologica”*.
- Riconnessione con equità in tutte le politiche come approccio trasversale.
- Collegamento all’ambito della psicologia sociale e ai potenziali processi di “de-umanizzazione” che avvengono nel momento in cui una persona transita all’interno di un’organizzazione fortemente standardizzata (nell’erogazione dei processi di cura).
- Attivazione azione di mappatura per:
 - a) Leggere la logica sottostante al tema nelle diverse organizzazioni;
 - b) Consentire alle organizzazioni stesse di individuare sia le macro che le micropolitiche, che rischiano di essere quindi vissute come esperienze episodiche).
- Azione di mappatura in corso, seminario regionale in previsione per il 2020.



Equità nelle pratiche e nei processi organizzativi

- Rivedere le valutazioni di equità come processi che congiungono la macropolitica del livello organizzativo e le micropolitiche dei livelli operativi:
 - da un lato il livello organizzativo si interroga per costruire azioni sul livello operativo;
 - dall'altro lato, le condizioni organizzative e le modalità di lavoro finiscono per diventare azioni sul livello organizzativo stesso.
- Esempi e laboratori possibili:
 - a) Il processo di HEA dell'AUSL Romagna sui percorsi nascita
 - b) Il processo di HEA dell'AUSL Modena sul PDTA diabete
 - c) L'EqlA nel PRP: un racconto dell'esperienza basato su una selezione di azioni provenienti da tutte le aziende del territorio regionale

Altre idee per il 2020



Prosecuzione laboratori
locali del tramando



Prosecuzione
laboratori su equità nelle
pratiche e nei processi
organizzativi



Estensione temi del
percorso sulla medicina
di genere (ad es.
Neurologia, salute
mentale...)



Inclusione del Diversity
management nel percorso
su equità in pratica

Aspetti da chiarire con voi



- Cosa e quando: effettivamente allo stadio attuale cosa possiamo proporre per il 2019?
- Laboratori del tramando al massimo per area vasta o per «territorio ampliato» (almeno 2/3 aziende)
- Un laboratorio sulle pratiche/processi?

Azioni formative da attivare nell'autunno 2019



Bologna + Imola: Laboratorio locale del tramando



Ferrara: Laboratorio locale del tramando



Ferrara: Laboratorio regionale su Health Equity Audit e applicazione nei PDTA (con la partecipazione delle AUSL Modena e Romagna)



Reggio Emilia: Laboratorio sulla medicina di genere aperto alle aziende dell'AV Emilia Nord



...?

- Prosecuzione del coinvolgimento delle direzioni e dei board equità, sempre tramite la logica degli incontri locali.
- Supporto continuo alle aziende in tutte le fasi di implementazione delle competenze acquisite.
- Possibilità di retraining specifici o focalizzati;
- Connessione del Coordinamento regionale dei referenti per l'equità con i tavoli regionali sulla medicina di genere, il diversity management e l'umanizzazione.
- Connessione con i percorsi di programmazione locale partecipata già esistenti nei diversi territori.
- Diffusione periodica delle azioni, degli interventi e dei risultati finora raggiunti nel territorio regionale.

Interventi
collaterali alla
formazione/azione