

---

# *L'assetto regionale E-R a supporto dell'equità*

---

Equity Audit nei Piani Regionali di Prevenzione in Italia

EMILIA ROMAGNA

Un progetto realizzato da



---

# **Diversi si nasce, disuguali si diventa** (Sennett, 2003)

---

- La nostra società presenta le disuguaglianze come se fossero un dato di fatto, anziché il risultato di una serie di interazioni rituali localizzate (e, quindi, organizzate) nello spazio e nel tempo.

---

# L'approccio di equità nel sistema dei servizi in E-R

---

- Le organizzazioni sanitarie si confrontano sempre più con forme di "diversità" non riconducibili a classificazioni tradizionali (es. poveri, emarginati...)
- **Vulnerabilità sociale** → fenomeni multidimensionali e nuove forme di fragilità.
- Non possiamo più limitarci ad attuare interventi per target specifici.
  - Sviluppare strategie complessive e integrate di contrasto alle iniquità.
  - Analizzare i meccanismi organizzativi alla base delle possibili iniquità/discriminazioni

---

# Il percorso dell'E-R fino ad oggi

---



Perfezionamento dell'approccio  
teorico-pratico . . . . .



. . . . . Soluzioni per l'assunzione  
nelle organizzazioni di  
dispositivi in grado di agire  
secondo il principio di equità  
(confronto con esperienze  
straniere)

Consolidamento del sistema  
aziendale-regionale di governo  
delle azioni di contrasto alle  
iniquità (Board equità,  
Laboratori e  
strumenti/metodologie)



Sperimentazioni di azioni di  
contrasto delle iniquità,  
dispositivi organizzativi (es.  
figure di prossimità,  
networking)

Equity assessment come  
pratica di sistema (Piano  
regionale prevenzione, obiettivi  
ai Direttori generali,  
Legge quadro pari opportunità,  
etc.)



Valutazioni di impatto nella  
prospettiva dell'equità e diversità  
(«variabile focale»; utente  
«ideale» vs utente «reale»)



Sperimentazioni e valutazioni  
(EDI, Approccio dialogico,  
figure di prossimità,  
Community Lab)

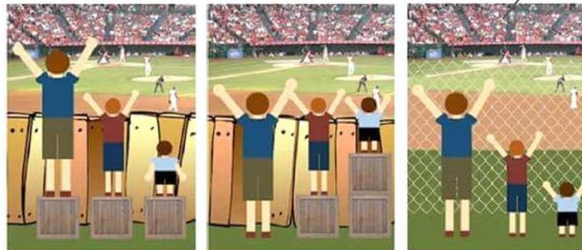
---

# I dispositivi organizzativi per l'equità delle Aziende sanitarie

---

## Board aziendale

- Orienta le azioni
- Monitora e promuove le buone prassi
- Promuove iniziative formative e di approfondimento
- Mantiene una visione sistemica e aziendale
- Si fa garante del piano delle azioni



## Referente aziendale

- Partecipa al coordinamento regionale equità
- Interfaccia Azienda ← → ASSR
- Referente a livello regionale su programmazione e stato delle azioni

## Piano delle azioni

- Dettaglia le priorità e le azioni in tema di equità/rispetto delle differenze
- Esplicita obiettivi, risultati attesi e responsabilità
- Si integra con gli obiettivi strategici dell'Azienda

---

# Azioni a supporto dell'equità nel PRP

---

- Supporto da parte dell'ASSR per un approccio al contrasto delle diseguaglianze che metta a valore quanto è stato sedimentato in anni di lavoro.
- Nel corso del 2016 le attività di supporto si sono focalizzate su:
  - La messa a disposizione dello strumento *EqIA (Equality Impact Assessment)* come garanzia di valutazione dei progetti inseriti nelle schede 2.8, 4.1 e 6.6 (o in alternativa 3.1) del PRP; La realizzazione di tre *health equity audit* sulle priorità individuate nel PRP (in connessione con *CCM "Equity audit nei PRP in Italia"*)



---

# L'equità nel Piano Sociale e Sanitario Regionale 2017-2019

---

Tre leve di intervento:

1. Garantire condizioni di accesso ai servizi e modi di fruizione **equi e appropriati**.
2. Promuovere interventi precoci e diffusi volti **a rendere più ampie, approfondite e "attive" le conoscenze delle persone sulle proprie potenzialità** di vivere bene in un contesto in forte trasformazione.
3. Potenziare gli interventi a **sostegno dell'infanzia, degli adolescenti e della genitorialità**.

---

## Scheda attuativa 11: Equità in tutte le politiche – Metodologie e strumenti

---

- Per dare corpo alle strategie di equità come approccio strutturale è necessario prevedere:
  - a) **Azioni di sistema** indirizzate non solo su ambiti specifici di vulnerabilità ed iniquità;
  - b) **Azioni** che pongano lo sguardo sia **all'interno delle organizzazioni/istituzioni** (operatori – *diversity management*), sia **verso l'esterno** (utenti, familiari).
- Nuovo impulso ai coordinamenti aziendali (board equità) per assicurare coerenza dell'applicazione pratica del criterio di equità tra i diversi livelli organizzativi (programmazione, gestione ed erogazione dei servizi).
  - Adozione di strumenti/metodologie *equity oriented*, toolkit sulla predisposizione del Piano delle azioni sull'equità e supporti formativi metodologici.
  - Intensificare le azioni di supporto regionale per avviare in alcuni territori regionali, come attività prototipiche, strategie di *diversity management*.

---

# Percorso di revisione dell'assetto aziendale sull'equità

---

- Passare dal board «classico» a una struttura di **micro-board "contestuali"**:
  - Gruppi di lavoro/tavoli che si facciano garanti del coinvolgimento degli stakeholder e dell'applicazione degli interventi.
- **Struttura modulare** incentrata sul referente equità □ il tavolo interno che avvia la valutazione e si incarica di individuare gli stakeholder e le connessioni esterne diventa un "board temporaneo".
- Tavoli di lavoro creati ad hoc, che possono tornare utili anche in altre occasioni di programmazione e/o valutazione.
- **Struttura da immaginare e definire azienda per azienda** □ → programmazione di percorsi locali tra fine 2017 e tutto il 2018.

---

# Alcune riflessioni

---

## Approccio di sistema

- non solo interventi sulle singole dimensioni di vulnerabilità, ma trasformazione del sistema nel suo complesso.

## Sguardo in/out

- non solo promozione di equità nell'erogazione dei servizi, ma anche rispetto e valorizzazione delle differenze come trasformazione organizzativa.

- Valutazione utilizzabile come strumento di programmazione se esiste una cultura e una visione – non semplice carotaggio o indagine a spot.

*Un progetto finanziato dal*



Centro nazionale per la prevenzione  
e il Controllo delle Malattie

*Istituzioni partecipanti*



**Regione Lombardia**



*Realizzazione tecnica e grafica*



**Disuguaglianze di salute**

Ridurre le disuguaglianze con azioni  
di contrasto sui determinanti sociali