



PROGRAMMA DI EQUITÀ E RISPETTO DELLE DIFFERENZE

(Equality and Diversity Strategy)

Un Programma di equità e rispetto delle differenze è uno strumento di programmazione omnicomprensivo che mette insieme gli obiettivi e le sfide del sistema dei servizi (sanitari e non) in relazione alle tematiche di equità e rispetto delle differenze. Dovendo delineare le linee strategiche esso può essere di livello regionale, sovraprovinciale (ad esempio di Area Vasta) o sovracomunale (ad esempio provinciale o di Conferenza sociale e sanitaria territoriale). Le disparità di accesso ai servizi (sanitari e socio-sanitari), di trattamento e di esiti in termini di salute e benessere tra diversi gruppi di persone e utenti sono le evidenze da cui si parte per elaborare un programma.

Il Programma deve supportare il sistema dei servizi nel:

- promuovere l'equità, riconoscere le diversità e affrontare il tema dell'inclusione sociale;
- mettere in evidenza il cambiamento di cultura necessario all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro questi temi nelle azioni di ogni giorno, oltre che nei principali compiti e politiche dell'organizzazione.

Funzioni del Programma

Un programma di equità e rispetto delle diversità deve garantire che:

- ci sia una struttura efficace (gruppo di lavoro/board) che supporti i cambiamenti e che permetta al personale di raggiungere gli obiettivi strategici di equità e rispetto delle diversità dell'organizzazione;
- vengano definiti i processi e i servizi richiesti per soddisfare le richieste normative;
- siano delineati obiettivi specifici e misurabili a breve e medio periodo (1 anno, 3 anni e 5 anni);
- venga promosso un uso efficace dei metodi e delle risorse;
- il personale che lavora nei servizi (manager, sanitari, amministrativi) sia formato sui principi e sulle buone pratiche in tema di equità, rispetto e valorizzazione delle differenze.

Caratteristiche del Programma

Per funzionare, un Programma deve:

- essere accessibile, chiaro e appropriato;
- fornire un quadro di riferimento ed essere inserito nel contesto politico;
- esplicitare le evidenze dove sono necessarie;
- modellare le strategie tramite il coinvolgimento dei cittadini, degli utenti e degli operatori dei servizi;
- essere in grado di valutare l'efficacia degli interventi, predisponendo strumenti per valutare gli effetti finali e l'impatto;
- monitorare in itinere il processo;
- definire il sistema di governance;
- fare un piano delle azioni dettagliato.

SCHEMA DI PIANO DELLE AZIONI (Action Plan)

Nome della struttura/servizio che stende il Piano
 Titolo del Piano
 Periodo di riferimento/durata

1. DIRITTO/PRINCIPIO DI RIFERIMENTO (es. diritto a non essere discriminato - art. 21 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea)

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	OBIETTIVI	AZIONI/ATTIVITÀ	RESPONSABILITÀ	TEMPI	INDICATORE RISULTATO ATTESO
Programma Equità della Provincia di ... Programma Equità regionale	Promuovere una cultura e una sensibilizzazione al tema dell'equità	CORSO DI FORMAZIONE rivolto a referenti qualità dipartimentali e di struttura incentrato sulle tematiche di equità WORKSHOP FORMATIVI specifici su alcuni strumenti di equity assessment	Ufficio Formazione Direttori di Dipartimento Ufficio qualità Referente aziendale equità	6 mesi	100 persone formate di cui 50 amministrativi e 50 sanitari Sperimentazione di almeno uno strumento di valutazione per Dipartimento

2. DIRITTO/PRINCIPIO DI RIFERIMENTO (es. diritto alla salute, universalità ed equità di accesso alle prestazioni e servizi sanitari - art. 32 Costituzione e art. 1 LR 29/2004)

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	OBIETTIVI	AZIONI/ATTIVITÀ	RESPONSABILITÀ	TEMPI	INDICATORE RISULTATO ATTESO
Piano della Prevenzione regionale 2011-2013	OBIETTIVO GENERALE migliorare l'aspettativa di vita delle persone che vivono nel territorio OBIETTIVO SPECIFICO migliorare l'accesso ai servizi di prevenzione e agli screening includendo lesbiche, gay, bisessuali transgender e persone che vivono in area deprivate e altri gruppi con difficoltà di accesso	Semplificazione dei materiali scritti di invito agli screening Educatori pari nelle comunità GLBT Formazione degli operatori ecc.	Direttore sanitario Dipartimento sanità pubblica Consultori familiari MMG Responsabili Programmi screening ecc.	12 mesi	Aumento del 10% dell'adesione ai programmi screening per le categorie individuate

Indice del Programma

Ogni Programma è diviso in sezioni tematiche/**capitoli** e al suo interno deve esplicitare:

- principi ispiratori, obiettivi macro e obiettivi specifici;
- definizioni/glossario e riferimenti normativi;
- descrizione del contesto (sia socio-economico sia degli utenti dei servizi e dei bisogni della popolazione);
- elenco dei principali filoni e variabili di attenzione [vedi **Scheda 2**] in tema di equità e rispetto delle differenze (genere, età, nazionalità/gruppo etnico, disabilità, orientamento sessuale, fede e credenze, condizione socio-economiche ...);
- dati di contesto e obiettivi che si vogliono raggiungere per ogni variabile/strand di attenzione [vedi **Scheda 2**];
- attività di formazione previste in tema di equità;
- strategie di comunicazione equa ed efficace a supporto delle politiche di equità;
- strutture e servizi che si occupano di equità;
- processi e strumenti di valutazione utilizzati;
- piano di sviluppo delle strategie e dettaglio delle azioni (Action Plan) [vedi oltre].

Elementi di particolare attenzione durante la stesura di un Programma

Governance

le differenti parti della politica/azioni sono gestite dal gruppo/board di equità e diversità, che dovrebbe includere individui con appropriate competenze. Andrebbero coinvolti tutti i diversi gruppi di cittadini e utenti (donne, disabili ...) i cui bisogni riflettono i contenuti stessi del Programma

Coinvolgimento

è necessario condividere il programma tra operatori, pazienti, familiari e cittadini esterni. Il successo del piano è subordinato alla quantità di suggerimenti e critiche che si riescono a intercettare

Evidenze

sono costituite sia da dati già disponibili, sia da elementi e informazioni nuovi da ricercare e ritenuti significativi per lo sviluppo del Programma

Requisiti legislativi

includono le norme esistenti e anche le aree scoperte a livello normativo sul tema equità e diversità

Per approfondimenti ed esempi:

NHS Lothian Equality & Diversity Strategy

<http://www.nhsllothian.scot.nhs.uk/YourRights/EqualityDiversity/KeyDocuments/Pages/default.aspx>

PIANI LOCALI DI EQUITÀ (Equality & Diversity Scheme)

Le parti principali di un Programma di equità sono espresse e declinate nei Piani locali di equità, che possono essere a livello di singola Provincia, Comune o Azienda sanitaria.

Un Piano deve contenere:

- definizione dei concetti relativi all'equità, diversità e diritti umani (principi ispiratori, riferimenti normativi e definizioni/glossario);
- motivazioni del perché è importante che il sistema regionale conosca la varietà delle persone che usano il suo servizio. Il board deve anche conoscere le diversità all'interno della forza lavoro e dei volontari (descrizione del contesto socio-demografico sia degli utenti che dei dipendenti);
- identificazione degli obiettivi generali e specifici in riferimento ai principali filoni e variabili di attenzione/strand [vedi **Scheda 2**];
- spiegazione del tipo e delle modalità di coinvolgimento delle persone nello sviluppo del Piano di equità (anche il piano locale è fatto con il contributo dei membri dei board equità che sono composti da pazienti, assistenti e operatori). È necessario coinvolgere persone con diverse caratteristiche (età, disabilità, credenze religiose, condizione socio economica, ecc.);
- valutazione di ciò che viene fatto sul tema equità (processi e strumenti di valutazione e monitoraggio);
- dettaglio dell'impiego di forza lavoro eterogenea per sesso, cultura, orientamento sessuale, ecc.;
- dettaglio dei progressi che sono stati fatti dalle azioni precedenti;
- monitoraggio e sviluppo del Piano di equità;
- piano di sviluppo delle strategie e dettaglio delle azioni (Action Plan) [vedi oltre].

Per approfondimenti ed esempi:

Equality & Human Right Scheme

<http://www.nhsllothian.scot.nhs.uk/YourRights/EqualityDiversity/KeyDocuments/Pages/default.aspx>

PIANO DELLE AZIONI (Action Plan)

Il Piano delle azioni dettaglia le priorità e le azioni in tema di equità e rispetto delle differenze, esplicitando per ogni azione: obiettivo, risultato atteso, persone e responsabilità coinvolte, tempi e indicatori di misurazione [vedi schema seguente]. Gli obiettivi e le azioni possono essere raggruppate in sezioni in base ai principi normativi ispiratori delle leggi e/o ai diritti umani, civili o politici che intende perseguire (es. diritto alla vita, diritto alle cure, universalità di accesso, equità di accesso, gratuità delle cure, centralità del cittadino, dignità delle persone, ecc.). Il Piano delle azioni, tramite le attività dettagliate, contribuisce a migliorare il modo di fornire servizi e di impiegare il personale.

Le azioni del Piano devono tenere in considerazione che ogni individuo non è mai portatore di una sola caratteristica dominante (come ad esempio il genere o l'etnia), ma le persone sono contemporaneamente portatrici di tante caratteristiche diverse che devono essere al centro del sistema dei servizi sanitari e socio-sanitari.

Per approfondimenti ed esempi:

Equity Sytategy: Equality & Human Right Scheme 2010-13

<http://www.nhsllothian.scot.nhs.uk/YourRights/EqualityDiversity/KeyDocuments/Pages/default.aspx>