

## TITOLO ABSTRACT

### Gestire l'equità nel rispetto delle differenze: il percorso delle Aziende Sanitarie in Emilia-Romagna

*Maria Augusta Nicoli*

*Area Accreditamento Agenzia Sanitaria e Sociale - Regione Emilia-Romagna*

*E-mail: [anicoli@regione.emilia-romagna.it](mailto:anicoli@regione.emilia-romagna.it)*

*Antonio Chiarenza*

*Responsabile Staff Ricerca e Innovazione - Azienda USL di Reggio Emilia*

*E-mail: [antonino.chiarenza@ausl.re.it](mailto:antonino.chiarenza@ausl.re.it)*

#### **Abstract**

---

La Regione Emilia-Romagna ha attivato un percorso per implementare e sperimentare un modello organizzativo da adottare nelle Aziende sanitarie al fine di uniformare le strategie di equità messe in atto nei confronti delle diversità che maggiormente sono oggetto di discriminazione, secondo le indicazioni dell'ex art. 13 del trattato di Amsterdam (genere, età, origine etnica, tendenze/orientamento sessuale, religione/convinzioni personali, disabilità). In questo percorso sono state coinvolte tutte le Aziende sanitarie della Regione attraverso l'avvio del primo progetto di modernizzazione sui temi dell'equità, iniziato nel 2008 e riconfermato nel bando successivo.

L'obiettivo principale del progetto consiste nel rendere il principio di equità un elemento cardine e pervasivo della programmazione aziendale e delle modalità di accesso ed erogazione dei servizi, rispetto alle diversità che oggi caratterizzano le comunità regionali e verso cui il Piano Sociale e Sanitario Regionale fa preciso riferimento in quanto "sono a rischio le capacità" di specifiche fasce di popolazione (per le differenze culturali, di genere, di età, di disabilità, vulnerabilità sociale), nell'utilizzo delle risorse messe a disposizione. In particolare gli obiettivi del progetto sono finalizzati a rendere sistematica l'attività di valutazione dell'equità (equality assessment) all'interno delle Aziende sanitarie in una prospettiva di processo continuo di miglioramento dei diversi livelli: programmazione, accesso ai servizi e loro erogazione.

In questi anni il percorso ha portato all'individuazione in ogni Azienda di un referente dell'equità e della diversità, che ha sviluppato un'indagine preliminare presso la propria Azienda utilizzando gli strumenti di valutazione dell'impatto di equità. In primo luogo è stata prodotta una descrizione per area vasta del grado di impatto che costituisce un riscontro importante per le aziende per verificare le aree non presidiate, ed è stato estrapolato un elenco ancora da validare di indicatori di disuguaglianza sociale dai Profili di Comunità in Area Vasta Romagna. In secondo luogo è stato realizzato uno scambio con esperienze straniere al fine di acquisire una maggiore competenza nel presidiare, valutare e promuovere soluzioni finalizzate a garantire equità: queste esperienze sono state individuate grazie un'analisi a priori della letteratura attraverso una scheda sinottica dei principali strumenti di equality assessment. Infine, è in atto proprio in questi mesi un percorso formativo indirizzato ai referenti equità aziendali e ad altre figure strategiche all'interno delle direzioni, da una parte per aumentare la consapevolezza e condividere esperienze positive riguardanti lo sviluppo e la realizzazione di strategie per affrontare le disuguaglianze nell'ambito dell'offerta di servizi sanitari, dall'altra per acquisire conoscenze teoriche e competenze nell'uso di strumenti di valutazione di equità.

I risultati attesi di questo percorso, oltre a quelli già raggiunti, sono costituiti dalla realizzazione di programmi aziendali per l'equità e dalla messa a sistema di strumenti di equality assessment nelle diverse Aziende sanitarie ottimizzando sia la sperimentazione di strumenti assunti, sia attraverso il benchmarking regionale per avviare piani di miglioramento. Inoltre si vorrebbe arrivare alla predisposizione di un set minimo di indicatori di disuguaglianza sociale nella lettura dei profili di comunità.