



FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: AS_BO66
REGISTRO: Deliberazione
NUMERO: 0000244
DATA: 02/12/2022 16:09
OGGETTO: PIANO EQUITA' - APPROVAZIONE DEL PIANO AZIONI 2022-2024 E PRESA D' ATTO DELLA COMPOSIZIONE DEI BOARD EQUITA' AZIENDALE E MEDICINA DI GENERE

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Rossi Andrea in qualità di Direttore Generale
Con il parere favorevole di Neri Andrea - Direttore Sanitario
Con il parere favorevole di Donattini Maria Teresa - Direttore Amministrativo

Su proposta di Alice Bonoli - INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

CLASSIFICAZIONI:

- [01-05-01]

DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- DIREZIONE GENERALE
- INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE
- DIREZIONE SANITARIA
- DIREZIONE AMMINISTRATIVA
- DIREZIONE MEDICA PRESIDIO - UFFICIO SPEDALITA'
- DIREZIONE INFERMIERISTICA E TECNICA
- DIREZIONE ASSISTENZA FARMACEUTICA
- DIREZIONE ATTIVITA' SOCIO SANITARIE
- GOVERNO CLINICO
- SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE
- DIPARTIMENTO SALUTE MENTALE
- DIPARTIMENTO DI SANITA' PUBBLICA
- DISTRETTO

DOCUMENTI:



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.

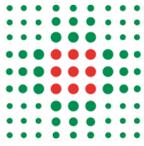


File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000244_2022_delibera_firmata.pdf	Bonoli Alice; Donattini Maria Teresa; Neri Andrea; Rossi Andrea	356CBDE8E1C335B1529F5B29D1B287AD 91B5D817882D3C93ECAA52B705A36487
DELI0000244_2022_Allegato1.pdf:		850659CAE1994C608F8EC59573C8CD6F F8C81CBF2474ECB50D7E63E9336BC91A
DELI0000244_2022_Allegato2.pdf:		4740FB7511BF4E8904F5F8F3B3AA1C0C4 3C3A7FCB811312DC1C965A370159007
DELI0000244_2022_Allegato3.pdf:		5C19B43D22AF8D3876B9A950756646AD CB17A6B77CA8B3D4C854E102D19AF844



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.

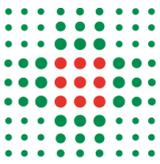


DELIBERAZIONE

OGGETTO: PIANO EQUITA'- APPROVAZIONE DEL PIANO AZIONI 2022-2024 E PRESA D'ATTO DELLA COMPOSIZIONE DEI BOARD EQUITA' AZIENDALE E MEDICINA DI GENERE

IL DIRETTORE GENERALE

- Premesso che il Piano Sociale e Sanitario della Regione Emilia-Romagna per il triennio 2017/2019, approvato con deliberazione dell'Assemblea Legislativa n°120/12.07.2017, conferma quanto già espresso nei precedenti Piani con particolare riguardo alla necessità di orientare il sistema dei servizi sanitari alle tematiche della diversità e dell'equità;
- Vista la Deliberazione di Giunta Regione Emilia – Romagna n°1423/02.10.2017 ad oggetto “ *Attuazione del Piano Sociale e Sanitario 2017 – 2019. Approvazione delle schede attuative d'intervento e di indirizzi per l'elaborazione dei Piani di Zona distrettuali per la Salute e il Benessere Sociale*” che individua:
 1. la scheda 11 Equità in tutte le politiche: metodologie e strumenti per dare corpo alle strategie di equità come approccio strutturale dentro le organizzazioni del sistema regionale dei Servizi Sanitari e Socio-sanitari
 2. la scheda 9 Medicina di genere: adottata la logica che guida l'approccio all'equità richiamato nella scheda 11 affinché la medicina di genere si traduca in pratica e diventi azione pervasiva a tutti i livelli del sistema;
- Considerato che il Piano Regionale della Prevenzione 2021-2025, approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 2144 del 20/12/21 promuove, tra le altre, azioni di supporto trasversali in tema di equità e partecipazione richiedendo alle Aziende sanitarie di nominare un referente per l'azione trasversale Equità;
- Tenuto conto delle indicazioni contenute nella Deliberazione di Giunta Regione Emilia – Romagna n° 1770/02.11.2021 ad oggetto “*Linee di programmazione e finanziamento delle Aziende e degli enti del Servizio sanitario regionale per l'anno 2021*” che - nell'allegato 2 punto 5.2 (Attività presidiate dall'Agenzia Sociale e Sanitaria) - conferma, tra gli obiettivi assegnati alle Direzioni aziendali, il supporto al Piano sociale e Sanitario attraverso la puntuale applicazione dei contenuti delle sopracitate schede n.9 (Medicina di genere) e n.11 (Equità in tutte le politiche);
- Sottolineato, in particolare, che la citata D.G.R. n°1770/2021 specifica le azioni da mettere in campo per il raggiungimento degli obiettivi fissati e precisamente:
 1. Individuare almeno un referente aziendale per l'equità e assicurarne la partecipazione ad almeno due incontri del coordinamento regionale Equità.

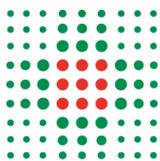


2. Attivare un percorso, in collaborazione con l'ASSR, per la definizione del piano aziendale delle azioni sull'equità e della struttura del board aziendale equità, quali strumenti di raccordo delle attività assunte ed implementate ai diversi livelli di programmazione, pianificazione e gestione.
3. Utilizzare almeno uno strumento di equity assessment sulle principali vulnerabilità sociali della popolazione di riferimento del proprio territorio aziendale, anche in riferimento a quanto menzionato negli obiettivi relativi al Piano Regionale della Prevenzione e alla Legge Regionale n. 19/2018.
4. Assicurare l'attivazione di almeno una iniziativa formativa in tema di medicina di genere ed equità con la partecipazione degli operatori compresi i medici convenzionati, inserendo tali attività nel programma aziendale sull'equità.

Atteso che:

- l'Azienda USL di Imola ha costituito con propria deliberazione n. 75 del 21.6.2011 il primo Board aziendale "Equità", sulla gestione delle differenze per ridurre le disuguaglianze a funzione trasversale
- il Board ha promosso e gestito le attività specifiche, attivato gruppi di lavoro con i professionisti e con i comitati dei cittadini ed è arrivato alla elaborazione partecipata del "*Piano per l'equità periodo 2014-2015 dell'Azienda USL di Imola*"
- l'Azienda U.S.L. di Imola ha approvato Il Piano aziendale per l'Equità: periodo 2015-2017 con Deliberazione D.G. n° 191/23.12.2014;
- l'Azienda U.S.L. di Imola ha approvato la composizione del secondo Board equità dell'AUSL di Imola per il periodo 2015/17 con nota prot. n° 27512 del 18.08.2015 sottoscritta dal Direttore Sanitario;
- l'Azienda U.S.L. di Imola ha deliberato il Piano aziendale per l'Equità e la rinnovata composizione del Board Equità e del Board Medicina di Genere unificandone il coordinamento al responsabile Ufficio Relazioni con il Pubblico con Deliberazione D.G. n° 265/14.12.2018
- nell'anno 2021 l'Agenzia Sanitaria Regionale ha organizzato una serie di laboratori con le Direzioni generali e i referenti Equità delle Aziende Sanitarie dell'Area metropolitana di Bologna volti a ridefinire l'Equità come approccio di sistema trasversale a tutte le azioni;
- dal tavolo metropolitano sopra menzionato è emersa la proposta condivisa di costruire una cabina di regia metropolitana per l'Equità che garantisca la definizione di linee strategiche per un approccio di equità e contrasto alle disuguaglianze su scala metropolitana con un ruolo di interlocuzione ed interfaccia con il livello regionale in questo ambito, da un lato, e con i Board aziendali, dall'altro;
- il tavolo di lavoro metropolitano ha definito l'opportunità di costruire i Board aziendali secondo una struttura modulare che li caratterizzi come un osservatorio ampio, con il tentativo di superare la compartimentazione dell'eterogeneità dei progetti negli ambiti di Equità, Partecipazione ed Umanizzazione delle cure

Ritenuto necessario, sulla base delle indicazioni contenute nei sopra indicati provvedimenti regionali, nonché al lavoro propedeutico attivato nel 2021 dal gruppo dei referenti Equità delle Aziende sanitarie dell'Area metropolitana di Bologna supportato dall'Agenzia sanitaria, provvedere alla la costituzione di un



Board aziendale “Equità, Medicina di genere, Partecipazione ed Umanizzazione delle Cure” per la governance dei processi in questi ambiti, con la struttura modulare presentata nell’allegato 1 del presente provvedimento quale sua parte integrante e sostanziale.

Posto che in data 08 novembre 2022 il Collegio di Direzione dell’Azienda U.S.L. di Imola ha espresso parere favorevole al Piano triennale delle Azioni Equità 2022-2024 e alla composizione del Board “Equità, Medicina di genere, Partecipazione ed Umanizzazione delle Cure” (di qui “Board”) per lo stesso periodo.

Esaminato il Piano delle Azioni Equità 2022-2024 predisposto dal gruppo che compone il “Board” allegato n°1 al presente provvedimento quale sua parte integrante e sostanziale e ritenuto di provvedere alla sua approvazione.

Considerato che si rende opportuno assegnare la responsabilità del coordinamento del “Board” alla Responsabile dello Staff Informazione e Comunicazione dr.ssa Alice Bonoli, che attuerà la funzione in stretta collaborazione con la referente Equità del Piano per la Prevenzione dr.ssa Michelle Suzzi.

Delibera

per le motivazioni indicate in premessa e in attuazione della D.G.R. n°1770/2021 relativamente agli Obiettivi assegnati alle Direzioni aziendali:

1. di approvare il Piano Triennale Azioni Equità 2021-2023 allegato n°1 al presente provvedimento quale sua parte integrante e sostanziale;
2. di prendere atto dell’elenco dei componenti del “Board” allegato n°2 al presente provvedimento;
3. di assegnare il coordinamento del “Board” alla Responsabile dello Staff Informazione e Comunicazione dr.ssa Alice Bonoli, che attuerà la funzione in stretta collaborazione con la referente Equità del Piano per la Prevenzione dr.ssa Michelle Suzzi
4. di dare atto che la partecipazione ed il coordinamento dei gruppi di cui al punto 3) sono da considerarsi attività istituzionale e pertanto non sono previsti compensi;
5. di trasmettere copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi dell’art.18, comma 4, della L.R. 16.7.2018 n. 9

Responsabile del procedimento:

Michelle Suzzi

Piano delle Azioni Equità anno 2022-2024

Premessa

L'AUSL di Imola ha integrato gli obiettivi di PSSR e gli obiettivi di programmazione regionale in un Sistema Equità, grazie ad un percorso consolidato, iniziato nel 2012 con la deliberazione e l'effettiva attività del primo dei 3 Board Equità aziendale che si sono susseguiti (2012/14 - 2015/17 - 2018/20).

L'attuale Board Equità, prorogato al 2021 a seguito della pandemia da Sars-Cov2, è composto da una Cabina di regia (istituzionale e strategica), dal Comitato aziendale Equità/Assemblea (consultivo), dalla rete aziendale referenti qualità/equità ed è coordinato dal referente aziendale Equità. I comitati di partecipazione CCM e CUF sono rappresentati nel Board e sono attivi con uno specifico gruppo di lavoro CCM/Equità per promozione e supporto delle attività.

Si integrano pertanto nel Sistema Equità, in linea con le indicazioni regionali: Medicina di genere, Partecipazione, Umanizzazione, Health literacy, Diversity Management e Benessere Organizzativo

Il Sistema Equità aziendale ha costruito collegialmente il Piano equità triennale 2018/20, come strumento di raccordo delle attività di programmazione, pianificazione e gestione, con deliberazione n. 265 del 14/12/2018 ad oggetto "Piano equità - approvazione del piano azioni 2018-2020", individuando un referente aziendale unico per tutte le attività particolarmente rilevanti per la concreta realizzazione dell'equità nelle politiche aziendali.

In questo triennio, sono state portate a compimento le azioni previste dal Piano Equità, anche grazie al forte coinvolgimento della Direzione aziendale e alla partecipazione attiva degli attori interni ed esterni.

L'esperienza aziendale degli ultimi anni, ha fornito riscontro positivo rispetto alla scelta organizzativa di strutturazione del Board Equità in: a) una cabina di regia, composta dai direttori/responsabili di alta direzione, decisivi nelle scelte strategiche e b) una assemblea allargata costantemente coinvolta su temi ed azioni specifiche. Nei fatti, si è poi dimostrata efficace la costituzione, nel 2018, di "INGENERE", un gruppo misto composto da referenti del Comitato Consultivo Misto degli Utenti e del Comitato Utenti Familiari della Salute Mentale, da professionisti aziendali, referenti dei medici convenzionati, rappresentanti dell'associazionismo professionale e culturale locale e rappresentanti dell'Istituto di Montecatone, che ha sviluppato negli anni iniziative ed attività culturali e scientifiche sul tema della medicina di genere rivolte anche e soprattutto alla comunità locale.

Negli anni, i professionisti aziendali hanno attivamente partecipato agli eventi formativi regionali sui temi di Equità, Medicina di Genere, Health Literacy, Diversity Management con il coinvolgimento anche del settore formativo aziendale, che si è dotato di un referente esperto su questi temi, per integrare sistematicamente l'ottica di equità e di genere anche nei percorsi formativi non direttamente inerenti questi temi, che devono però costituire un valore trasversale ad ogni agire - e quindi ad ogni conoscenza e competenza - aziendale.

E' proprio in quest'ottica strategica, secondo cui l'Equità non è un semplice "tema", ma piuttosto deve costituire il presupposto per costruire servizi ad essa improntati, che l'Ausl di Imola è da

sempre tesa ad un'integrazione di tutte le dimensioni che più fortemente devono essere pensate in termini di equità e che, se ben sviluppate, creano esse stesse equità, generando un circolo virtuoso (partecipazione, umanizzazione, diversity management, mediazione culturale socio-sanitaria, health literacy e way finding, benessere ambientale, benessere organizzativo, etc.)

Attraverso un lavoro di rete, vanno definite azioni di sistema, non targettizzanti, che guardino sia all'interno dell'organizzazione che all'esterno (utenti, care givers, etc) e che siano continuamente sostenute e revisionate nel tempo anche per recepire proattivamente i nuovi rischi di iniquità che si innescano dalla rapida evoluzione del sistema. E 'pertanto fondamentale assumere un approccio di Equità fin dall'ideazione e dalla programmazione, che viene applicato e monitorato, a cascata, in ogni fase della realizzazione dei servizi. Un obiettivo sfidante che esige un coordinamento costante da parte del Board Equità aziendale.

Il Board Equità 2022-2024

Nel 2021 l'Agenda Sanitaria Regionale ha organizzato con i vari territori dei laboratori per una riflessione puntuale sull'Equità intesa come **approccio di sistema trasversale a tutte le azioni** aziendali. L'Azienda USL di Imola ha partecipato con alcuni rappresentanti agli incontri dedicati alle Aziende dell'area Metropolitana di Bologna e a cui la direzione generale dell'Ausl di Imola ha portato un fattivo contributo.

Dal tavolo metropolitano è emersa la proposta condivisa di costruire una **cabina di regia metropolitana per l'Equità** per la definizione di linee strategiche per un approccio di equità e contrasto alle disuguaglianze su scala metropolitana, con un ruolo di interlocuzione ed interfaccia con il livello regionale in questo ambito, da un lato, e con i Board aziendali individuali per Azienda, dall'altro. In attesa di costituire la cabina di regia metropolitana, che si prospetta essere costituita da un numero limitato di rappresentanti delle 4 aziende coinvolte ma significativo per il ruolo ricoperto, oltre ai Referenti Aziendali Equità, si è condivisa l'opportunità di costruire i Board aziendali secondo una struttura modulare che li caratterizzi come un osservatorio ampio, con il tentativo di superare la compartimentazione dell'eterogeneità dei progetti negli ambiti di Equità, Medicina di genere, Partecipazione ed Umanizzazione delle cure, che non si discosta particolarmente dal modello già proposto negli anni scorsi dall'Azienda Sanitaria di Imola.

Lab DG Bologna- Imola
17 dicembre 2021

Equità come approccio di sistema e trasversale a tutte le azioni

- Rendere visibili le azioni, equità che permea le azioni dell'azienda, riguarda tutti i professionisti
- Le azioni sull'equità devono uscire dal board e diventare azioni che riguardano tutti

Board equità

come osservatorio ampio, con il tentativo di superare la compartimentazione dell'eterogeneità dei progetti i cui referenti spesso non parlano tra loro.
Attenzione agli interlocutori esterni (CCM, enti locali...)

Accountability

Valutare/Misurare gli effetti delle disuguaglianze ma anche misurare gli effetti delle politiche che mettiamo in campo

Criticità da superare

Progettualità eterogenee non governante, azioni puntuali, circoscritte e non diffuse

AMBITI partecipazione

(community building, progetti da sviluppare con terzo settore)
equità come progettualità puntuali (strumenti di monitoraggio, governo dell'equità d'accesso),
umanizzazione delle cure

lavoro di rete esterno all'azienda

- Necessità del lavoro di rete con altri attori nella consapevolezza che le aziende sanitarie hanno un'area di competenza precisa e che su di essa impattano politiche al di fuori del loro "controllo"
- Portare i temi anche in CTSS per il coinvolgimento degli enti locali (non solo livello politico, ma anche organizzazioni, professionisti, percorsi)

mix approccio

Importanza di non costruire processi di partecipazione alla base ma costruire contestualmente dal vertice. (integrazione bottom up - top down)

lavorare sulla comunità e non più sul singolo cittadino fragile (riferimento al fondo sociale)

Riflessione sulla struttura modulare dei board e cabina di regia territoriale



Riconfermando strategicamente l'obiettivo di una reingegnerizzazione dei servizi aziendali secondo un'ottica di equità, si propone la strutturazione di un Board unico e, appunto, modulare, con il mantenimento di una figura di raccordo aziendale delle attività, individuata all'interno dello Staff Informazione e Comunicazione che storicamente coordina il Board.

La costituzione del nuovo Board 2022-2024 è una opportunità per rafforzare alcune sinergie interne all'Azienda: con Comitato Unico di Garanzia aziendale, in particolare per quanto attiene alle funzioni di Diversity Management, nonché per la programmazione delle iniziative di conciliazione lavoro-famiglia e di benessere organizzativo aziendale, con il settore Governo Clinico-Qualità-Accreditamento, dotato di una rete di referenti aziendali che costituiscono anche i terminali del Sistema Equità aziendale.

Andranno inoltre rafforzate le sinergie con organismi esterni all'Azienda USL (ad esempio i Comitati Pari Opportunità Comunali e/o Circondariali) che possono rivelarsi importanti partner per la diffusione della cultura della medicina di genere sul territorio, in sinergia con il gruppo aziendale IN-GENERE.

Come condiviso a livello regionale e metropolitano, il Piano di indirizzo triennale 2022-2024, viene articolato in schede operative che riportano il piano delle azioni per ciascuno degli anni di validità del piano triennale stesso, da rivedere ed aggiornare annualmente.

Pertanto, nell'arco del triennio 2022-2024 sarà attivata una Cabina di Regia Metropolitana per la definizione di linee guida strategiche comuni e per il raccordo, a monte, con il livello regionale e, a valle, con il Board Aziendale.

Per l'Azienda USL di Imola i membri della CDR sono individuati nei:

- Responsabile Staff Informazione e Comunicazione, in qualità di referente Equità, Medicina di Genere, Partecipazione e Umanizzazione delle cure
- Responsabile Governo Clinico, Qualità ed Accredimento
- Direttore di Distretto e/o Direttore delle Attività Socio Sanitarie
- Presidente Comitato Unico di Garanzia aziendale o proprio delegato

A livello aziendale viene costituito il **Board Aziendale Equità, Medicina di Genere, Partecipazione e Umanizzazione delle cure**, ad organizzazione modulare, così costituito:

- a) **Direttivo aziendale del Board Equità:** recepisce a livello aziendale le linee strategiche definite in Cabina di Regia Metropolitana e definisce le priorità di azione da proporre ai sottogruppi interni di riferimento.

Corrisponde al Direttivo Aziendale costituito da:

- Direttore generale
- Direttore sanitario
- Direttore amministrativo
- Direttore di Distretto e/o DASS
- Direttore di Presidio
- Direttore Infermieristico Tecnico

- Direttori di Dipartimento: Emergenza Accettazione, Medico-oncologico, Chirurgico, Salute Mentale-DP, Sanità Pubblica
- Direttore Pronto Soccorso Medicina Urgenza
- Direttore ICT
- Direttore Patrimonio e Tecnologie
- Direttore Assistenza Farmaceutica
- Responsabile Case della Salute
- Responsabile Cure Primarie
- Responsabile Governo Clinico, Qualità ed Accreditamento, Risk management
- Responsabile SPPS
- Responsabile Informazione e Comunicazione/Referente Equità, Medicina di genere, Partecipazione, Umanizzazione e HL

b) Assemblea del Board equità

E' composto da:

- Direttivo del Board
- Responsabile Staff Formazione
- Direttore Pediatria e Nido
- Direttore Ostetricia Ginecologia
- Responsabile Consultorio Familiare
- Responsabile Programma Screening
- Responsabile Piano per la Prevenzione
- Coordinatrice Ostetriche
- Coordinatrice Pediatria e Nido
- Referente infermieristico PUA
- Responsabile infermieristico attività alberghiera
- Presidente CUG
- Rappresentante MMG
- Rappresentante PLS
- 2 membri di parte non aziendale del CCM nominati dall'assemblea
- 1 membro del CUF di parte non aziendale nominato dall'assemblea

Il board sarà convocato in seduta plenaria, di norma, 2 volte l'anno, per la condivisione degli indirizzi strategici definiti dalla cabina di regia metropolitana, la costruzione condivisa della scheda delle azioni aziendali annuale ed il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi.

Sottogruppi di lavoro per aree tematiche

Saranno attivati di volta in volta sottogruppi di lavoro per portare avanti le azioni previste dal Piano triennale Equità negli ambiti:

- HEA – Sviluppo ed applicazione di strumenti di Health Equity Audit
- Medicina di Genere
- Health Literacy e Comunicazione
- Benessere ambientale e way finding
- Equità di accesso ai servizi e prossimità delle cure
- Nuove tecnologie e telemedicina
- Diversity Management e benessere organizzativo

Piano triennale delle azioni

Il Piano Triennale Equità dell'Ausl di Imola prende le mosse dalla costruzione e formalizzazione della struttura organizzativa interaziendale (Cabina di Regia Metropolitana) condivisa nel corso della fase di transizione del 2021, nonché del nuovo Board aziendale Equità 2022-2024 (vedasi paragrafo precedente).

Sarà quindi necessario prevedere una diffusione del Piano stesso, per condividerne la strategia e gli obiettivi in modo trasversale, internamente all'Azienda e con i principali stakeholder esterni.

Nel corso del triennio di validità del Piano dovranno essere realizzate iniziative informative e formative sui temi di interesse del Board sia rivolte a stakeholder e cittadini sia rivolte ai servizi interni e agli operatori aziendali.

Le macro aree su intende prioritariamente agire il Piano Equità dell'Ausl di Imola nel triennio 2022-24 sono:

- **Costituzione di una cabina di regia metropolitana** tra Ausl Imola, Ausl Bologna, Policlinico Sant'Orsola Malpighi e Istituto Ortopedico Rizzoli per il coordinamento dei progetti e delle azioni Equity oriented con formalizzazione entro il triennio di riferimento del piano
- **Diffusione dell'Equità in tutte le politiche aziendali**
A seguito del rinnovo del Board Aziendale e della formalizzazione del Piano Equità triennale si procederà ad effettuare una campagna di comunicazione interna all'Azienda per fare conoscere organismi e strumenti e diffondere maggiormente la cultura dell'equità in tutte le politiche aziendali.
I membri del Board aziendale saranno invitati a partecipare ad almeno un evento formativo sull'Equità nel triennio di riferimento del Piano.
- **Medicina di Genere**
A fronte della proficua collaborazione con Associazioni di promozione sociale attive sul territorio e interessate all'approfondimento e alla diffusione delle tematiche della medicina di genere, si intende proseguire nella promozione dell'empowerment dei cittadini sul tema attraverso incontri pubblici, ampliando anche le collaborazioni con gli enti locali e le Commissioni Pari Opportunità presenti sul territorio.
- **Health Literacy e Comunicazione**
La tensione al raggiungimento di una piena comprensione da parte della popolazione delle informazioni sulla salute trasmesse dai professionisti aziendali a livello individuale (comunicazione medico-paziente, operatore sanitario-cittadino, etc) e attraverso tutti gli strumenti informativi e di comunicazione, così come attraverso gli ambienti stessi, deve restare costante nel tempo. L'Azienda Usl si pone l'obiettivo di ampliare la platea dei propri operatori formati su strumenti e tecniche di HL e di continuare nell'attività continua di revisione dei materiali informativi aziendali coadiuvati dai cittadini target delle informazioni stesse.
- **Benessere ambientale e way finding**
La riduzione delle barriere all'accesso alle strutture sanitarie di ciascun cittadino portatore della propria unicità è un obiettivo sfidante per chi progetta nuove strutture, soprattutto di

tipo socio-sanitario. L'impegno dell'Azienda nel periodo di valenza del piano riguarda la necessità di progettare la realizzazione/ristrutturazione/riorganizzazione logistica delle nuove strutture finanziate dal PNRR o dalla Regione Emilia-Romagna, avendo ben chiaro questo obiettivo e ponendolo come elemento centrale delle scelte logistiche ed architettoniche, anche coinvolgendo attivamente i cittadini in consultazioni che permettono di ascoltare i bisogni e di trovare soluzioni condivise alle criticità e ai vincoli spesso presenti.

- **Equità di accesso ai servizi, prossimità e medicina di iniziativa**

L'analisi delle modalità di accesso e di fruizione dei servizi ed alle prestazioni in un'ottica di equità, anche attraverso l'utilizzo degli strumenti di valutazione e di miglioramento continuo come HEA ed EquiA deve diventare il presupposto dell'organizzazione dei servizi sanitari e socio-sanitari. Diventa pertanto importante non fare mancare mai la riflessione su questo punto in fase organizzativa di un servizio, valutando l'impatto dell'organizzazione prevista dal punto di vista dell'equità.

Ma oltre a rendere "più equo l'accesso di chi accede" oggi dobbiamo porci il problema di individuare chi non accede ai nostri servizi per poter mettere in atto iniziative proattive e di prossimità e "permettere ai servizi di accedere alle persone".

- **Nuove tecnologie e digital divide**

Mai come durante la pandemia ci si è resi conto della preziosità di strumenti quali il Fascicolo sanitario Elettronico personale, il teleconsulto e la telemedicina. La sanità digitale rappresenta una grande opportunità per ammodernare il Servizio Sanitario Nazionale, ma deve essere costantemente guardata in un'ottica di equità perché il rischio di accrescere il divario tra chi è in grado di utilizzare tali strumenti e chi non ha neppure le competenze o gli strumenti base per accedervi è davvero dietro l'angolo.

L'Azienda USL di Imola ha portato avanti negli anni una costante strategia di supporto ai cittadini nell'accesso agli strumenti digitali, soprattutto al Fascicolo Sanitario Elettronico. Sarà necessario continuare su questa strada di supporto alla capacitazione digitale, anche costruendo alleanze con le associazioni di volontariato e promozione sociale del territorio ed utilizzando al meglio le giovani risorse, ad esempio gli operatori volontari del Servizio Civile Universale, agendo sul territorio e negli spazi organizzati per assistere i cittadini che hanno bisogno di supporto nell'utilizzo delle tecnologie.

- **Diversity Management e benessere organizzativo.** Allo scopo di armonizzare le politiche di equità rivolte al personale aziendale un referente equità aziendale sarà inserito all'interno del Gruppo benessere organizzativo e del CUG

SCHEMA 2022 - Piano degli obiettivi e delle azioni anno 2022

	Obiettivi 2022	Azioni attività	Responsabilità	Tempi	Indicatore
1	Costituire e formalizzare il nuovo Board aziendale per la definizione di azioni in tema di Equità, Medicina di Genere, Partecipazione ed Umanizzazione	Aggiornare il gruppo di coordinamento aziendale con funzioni di programmazione, monitoraggio, valutazione dell'impatto e promozione della cultura in tema di equità e medicina di genere	Responsabile Equità MG aziendale	31/12/2022	Deliberazione 4° Board unico equità e medicina di genere 2022-2024 Coordinato da referente aziendale per l'equità
2	Promuovere gli strumenti della Health Literacy nel Dipartimento Amministrativo e Tecnico	Evento formativo rivolto ai professionisti che operano nei settori amministrativi	Staff Formazione	Entro 31/12/2022	=1/anno
3	Promuovere una cultura e una sensibilizzazione alla medicina di genere tra i professionisti aziendali	Eventi formativi per operatori e MMG	Staff Formazione	Entro 31/12/2022	>=1/anno
4	Promuovere una cultura e una sensibilizzazione alla medicina di genere tra la popolazione generale	Incontri pubblici per la popolazione generale	Gruppo In-genere	Entro il 31/12/22	>=5 incontri/anno

SCHEMA 2022 - Piano degli obiettivi e delle azioni anno 2022

	Obiettivi 2022	Azioni attività	Responsabilità	Tempi	Indicatore
5	Avvio di processi di Health Equity Audit su progetti PRP e/o su percorsi aziendali	<p>Individuazione di almeno un processo di HEA condiviso a livello metropolitano</p> <p>Individuazione degli attori aziendali per la formazione HEA</p> <p>Avvio della formazione con tutoraggio regionale</p>	<p>Resp. Equità medicina di genere aziendale</p> <p>Referente Equità PRP</p> <p>Gruppo di lavoro HEA</p>	Entro 31/12/2022	<p>>=1</p> <p>Partecipazione del gruppo individuato alla formazione sul campo</p>
6	Guardare al benessere organizzativo in un'ottica di equità	Partecipazione del referente aziendale Equità alle attività del gruppo Benessere Organizzativo	Referente		