

Piano Equità delle aziende sanitarie della Città metropolitana di Bologna



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA

Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna

IRCCS Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

POLICLINICO DI SANT'ORSOLA



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA

Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna



Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna

Istituto delle Scienze Neurologiche
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

CENTRALITÀ DEL TEMA DELL'EQUITÀ NELLE STRATEGIE DI AZIONE DELLE POLITICHE SANITARIE

- **Piano Sociale e Sanitario Regionale (PSSR) 2017-2019**
- l’Agenzia Sanitaria e Sociale Regionale dell’Emilia-Romagna, poi Settore Innovazione nei servizi sanitari e sociali, Direzione Generale Cura della persona, Salute e Welfare
- **Piano Regionale della Prevenzione 2021-2025** e il relativo documento di governance, che prevedono la trasversalità dell’approccio di equità nelle azioni di prevenzione e promozione della salute
- costituzione e l’attività di un **Board aziendale equità** con l’obiettivo di mantenere una visione sistematica e aziendale, orientare le azioni, promuovere e monitorare le buone prassi, favorire iniziative formative e di approfondimento

PRESO ATTO

- che la **Città metropolitana di Bologna costituisce un contesto territoriale integrato**, caratterizzato da forti interdipendenze socio-sanitarie e da un sistema di **governance condiviso tra le aziende del Servizio Sanitario Regionale**

RITENUTO

- opportuno **adottare un Piano triennale delle azioni sull'equità** delle aziende sanitarie della Città metropolitana di Bologna al fine di **garantire coerenza strategica e uniformità di indirizzo** tra i diversi Piani equità delle aziende sanitarie di area metropolitana;

ISTITUZIONE

- **CABINA DI REGIA METROPOLITANA PER L'EQUITÀ COMPOSTA DAI REFERENTI EQUITA'**

- Azienda USL di Bologna
- Azienda USL di Imola
- IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna
- IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli

FUNZIONE DELLA CABINA DI REGIA

coordinare e armonizzare le strategie di equità a livello metropolitano, assicurando il raccordo con le linee di indirizzo regionali;

supportare le direzioni aziendali alla definizione, stesura e monitoraggio del Piano di Equità metropolitano 2026-2028;

promuovere percorsi formativi comuni, metodologie condivise e buone pratiche di valutazione dell'equità nei servizi;

contribuire al raccordo operativo con i Board aziendali equità;

garantire l'integrazione tra i Piani Locali di Equità delle singole Aziende e il quadro strategico metropolitano;

CABINA DI REGIA AZIENDALE EQUITA'

Si riunisce almeno due volte all'anno, a rotazione presso le sedi aziendali o in modalità telematica;

invia i verbali degli incontri alle Direzioni aziendali e al Coordinamento regionale;

si interfaccia periodicamente con la **Conferenza Territoriale Sociale e Sanitaria Metropolitana**, sede di indirizzo e programmazione politica del sistema sanitario e sociosanitario locale, al fine di assicurare coerenza tra le strategie di equità e la pianificazione complessiva delle politiche di salute e benessere del territorio;

Piano equità delle Aziende sanitarie della Città Metropolitana di Bologna

Sommario

1. Premessa
2. Temi da sviluppare nel triennio 2026-2028
3. Ambiti strategici ..
 - 3.1. Promozione della cultura dell'equità
 - 3.2. Accesso, continuità e prossimità
 - 3.3 Promozione della salute
 - 3.4. Diversity management
 - 3.5. Interventi in ottica di genere
 - 3.6. Health literacy
4. Conclusioni

Temi da sviluppare nel triennio 2026-2028

Tenuto conto degli indirizzi regionali e delle specificità territoriali delle Aziende della Città Metropolitana di Bologna, la Cabina di Regia individua alcune **aree prioritarie di sviluppo** per il triennio:

- **Assessment e profili di equità** nei percorsi di cura e nell'accessibilità ai servizi, attraverso attività di sensibilizzazione, diffusione della cultura dell'equità e monitoraggio;
- **Analisi e azioni di contrasto alle diseguaglianze in salute** (con particolare attenzione dove necessario a gruppi specifici quali persone di differente provenienza geografica culturale, caregiver ...)
- **Contrasto al digital divide** nell'ambito della salute, con particolare attenzione all'accesso equo alle tecnologie e ai servizi digitali;
- **Health literacy**, intesa come capacità delle organizzazioni sanitarie di essere “facili da navigare” e comprensibili per tutte le persone;
- **Integrazione del Piano Equità** con sistemi e board aziendali che a diverso titolo concorrono a implementare politiche di equità, quali ad esempio:
 - Medicina di Genere
 - Inclusione e Accessibilità
 - Diversity e Disability Management
 - Comitati Unici di Garanzia
 - Rete regionale Ospedali che Promuovono Salute (HPH)

AMBITI STRATEGICI

3.1. Promozione della cultura dell'equità

Promuovere la cultura dell'equità significa porre al centro la **consapevolezza** e l'**impegno** costante per il contrasto e la **riduzione delle disuguaglianze in salute**.

È un processo di trasformazione organizzativa, valoriale e relazionale che mira a rendere il sistema più consapevole, accogliente e orientato a valorizzare le differenze, attraverso percorsi di formazione, sensibilizzazione e riorientamento dei processi.

Allo stesso tempo, l'impegno si estende al piano esterno, **stimolando il dialogo con le comunità**, rafforzando la capacitazione dei cittadini e **sviluppando reti territoriali** che sostengano una visione condivisa della salute come bene comune e diritto di tutte e di tutti.

3.2. Accesso, continuità e prossimità

Questo ambito si concentra sul **rafforzamento dei percorsi di cura**, rendendoli **più accessibili, comprensibili e inclusivi**. Ciò richiede un impegno concreto nel **contrastare le barriere digitali, linguistiche, culturali e fisiche** che ancora oggi limitano l'equità nell'accesso ai servizi.

In questo scenario, la **telemedicina e l'introduzione di soluzioni digitali rappresentano strumenti strategici**, a condizione che siano sviluppati e implementati in modo da non ampliare le disuguaglianze esistenti o generarne di nuove, ma piuttosto da includere attivamente le persone vulnerabili o marginalizzate.

Particolare rilievo assumono le azioni volte a **ridurre il digital divide**, sia dal punto di vista dell'utenza sia da quello dell'organizzazione interna. Promuovere l'equità significa anche sostenere lo sviluppo di competenze digitali nei professionisti, interni o convenzionati, affinché possano utilizzare in modo consapevole, accessibile e integrato gli strumenti tecnologici nella pratica clinica e assistenziale.

3.3 Promozione della salute

Ambito che sostiene le azioni e si colloca in continuità con le direttive del vigente e del prossimo **Piano Regionale della Prevenzione**, rafforzando **interventi preventivi mirati, iniziative di promozione della salute inclusive e approcci** basati sull'evidenza, con un'attenzione specifica ai **determinanti sociali di salute**.

3.4. Diversity management

In questo ambito ci si concentra sull'adozione di politiche e pratiche che riconoscano e **valorizzino la diversità all'interno delle organizzazioni sanitarie**, promuovano il benessere del personale e contrastino ogni forma di discriminazione. Particolare rilevanza assume, anche in questo contesto, la collaborazione strutturata con i Comitati Unici di Garanzia e con le figure di coordinamento delle politiche di inclusione.

3.5. Interventi in ottica di genere

Ambito trasversale e centrale. Si promuovono interventi orientati all'analisi delle disuguaglianze, alla personalizzazione dei percorsi, alla **tutela di gruppi specifici di popolazione, quali persone LGBTQIA+, persone straniere, caregiver e persone vittime di violenza di genere**, etc. Particolarmente in questo contesto, le Aziende progetteranno e porteranno avanti azioni e percorsi specifici, costruiti sulla base delle proprie esigenze e delle risorse disponibili, ma sempre all'interno del quadro strategico condiviso

3.6. Health literacy

L'obiettivo è **migliorare la comprensione e l'utilizzo delle informazioni sanitarie**, rendendo i materiali informativi e i percorsi comunicativi più chiari, accessibili, inclusivi e culturalmente sensibili.

Questo impegno si sviluppa sia sul fronte esterno, attraverso azioni rivolte ai cittadini, sia su quello interno, mediante percorsi formativi destinati ai professionisti e orientati a rafforzare la comunicazione tra operatori e utenti. L'utilizzo di strumenti e tecniche proprie della *health literacy* mira a facilitare una relazione di cura più efficace, empatica e comprensibile per tutte le persone, indipendentemente dal loro background linguistico, culturale o formativo.

Il Piano Equità Metropolitano 2026-2028 fornisce la cornice comune per la programmazione delle azioni aziendali in materia di equità.

La Cabina di Regia metropolitana ne coordina l'attuazione, assicurando il collegamento con il Gruppo di Coordinamento regionale e con la **Conferenza Territoriale Sociale e Sanitaria Metropolitana**, che rappresenta il livello di programmazione politica e di integrazione delle politiche di salute sul territorio.

Il Piano potrà essere aggiornato in coerenza con le evoluzioni normative e programmatiche regionali e con gli esiti delle attività di monitoraggio e valutazione condotte nel triennio.

PERCORSO DA FARE INSIEME: «LAVORO DI RETE»

Aziende Sanitarie ed Enti Locali

FORMAZIONE-DIALOGO E CONFRONTO-CO-PROGETTAZIONE
