

## **Resumen ejecutivo del plan estratégico de equidad de**

### **Mount Auburn Hospital (MAH): quiénes somos**

El Mount Auburn Hospital forma parte de Beth Israel Lahey Health (BILH), un sistema integral de asistencia de atención médica de alto valor situado en Boston, el este de Massachusetts y el sur de New Hampshire. El sistema, constituido en 2019, alberga 13 hospitales, 25 centros ambulatorios, 850 médicos de atención primaria, 4.300 médicos, 9.000 enfermeros y atiende a más de 1,3 millones de pacientes en todo el este de Massachusetts. El BILH es el segundo mayor sistema sanitario de la Commonwealth, con un presupuesto operativo de 6.000 millones de dólares, 35 000 empleados, 152 000 altas, 380 000 visitas a urgencias y 4,8 millones de consultas externas al año.

### **Definir la equidad en salud en Mount Auburn**

El BILH se compromete a garantizar que, independientemente de dónde comiencen o continúen los pacientes su recorrido en la atención médica, reciban la atención y los resultados más equitativos posibles. El enfoque del BILH respecto a la diversidad, equidad e inclusión (DEI) es único en cuanto a que la equidad en salud está en el centro de todo el trabajo: talento, atención al paciente, comunidad e investigación e innovación. Este enfoque fundacional es deliberado y esencial; la única manera de avanzar de forma significativa en la erradicación de las disparidades en el acceso, la experiencia asistencial y los resultados en salud en todo el sistema de atención médica es mediante un conjunto global de estrategias que integren la investigación y la innovación, la prestación de asistencia y el apoyo a los equipos asistenciales y la colaboración con las comunidades circundantes.

El Mount Auburn Hospital se compromete a utilizar una estrategia basada en datos para evaluar si la atención, los servicios y las experiencias son iguales o diferentes en función de diversos factores demográficos, como el sexo, la raza, el color, la edad, la religión, la nacionalidad, la discapacidad, el estatus de veterano, la orientación sexual, la identidad de género o el estatus socioeconómico. La equidad en salud describe la igualdad en la experiencia para acceder e interactuar con el sistema de atención médica y el hospital. Una perspectiva de equidad nos permite examinar si los pacientes tienen experiencias y resultados similares a pesar de los diferentes factores demográficos.

### **Resumen ejecutivo del plan estratégico de equidad en salud**

Como sistema, el objetivo del BILH es avanzar en su visión de la DEI transformando la prestación de asistencia médica al dismantelar las barreras que impiden obtener resultados en salud equitativos y convertirse en el principal sistema de salud en atraer, retener y desarrollar diversos talentos. Esta visión se apoya en tres objetivos principales que permitirán al BILH medir los progresos a largo plazo.

- Talento: nuestro objetivo es contar con un personal que refleje la creciente diversidad de las comunidades a las que el BILH presta sus servicios, con especial atención a la representación en puestos de liderazgo y prestación de cuidados.

- Pacientes: nos proponemos erradicar las disparidades en los resultados en salud dentro de nuestra diversa población de pacientes.
- Comunidad: nos proponemos ampliar las inversiones en comunidades históricamente subrepresentadas para acabar con las disparidades socioeconómicas que repercuten en la salud de la población.

Para hacer operativos estos objetivos, el BILH desarrolló un kit de herramientas para el desarrollo de capacidades de DEI que proporciona el marco para que sus hospitales y unidades clínicas apliquen las iniciativas estratégicas de DEI. El kit de herramientas que se describe a continuación incluye seis capacidades específicas de la mano de obra, ocho capacidades específicas de la equidad en salud, que se destacarán en este plan estratégico, y tres capacidades específicas de la diversidad de proveedores.



El Mount Auburn Hospital aprovechó este enfoque para identificar los siguientes objetivos en las áreas de Talento, Pacientes y Comunidad:

**Mejorar la diversidad, la equidad y la inclusión en el ámbito de **CARRERAS**:**

Metas	Mejorar la diversidad, la equidad y la inclusión en el ámbito de carreras
<b>Objetivos</b>	<p>A. Identificar oportunidades de mejora en las respuestas al conjunto de preguntas de DEI de Glint</p> <p>B. Revisar los datos demográficos de los empleados negros, indígenas y de color (BIPOC, por sus siglas en inglés) e identificar oportunidades de mejora</p> <p>C. Desarrollar contenidos de orientación sobre DEI e integrarlos en la orientación de los nuevos empleados</p> <p>D. Implantar una política (o revisar la política actual) de apoyo a los colegas que sufren microagresiones, educar en la denuncia de estos casos y garantizar que la información sobre tendencias se revisa en el consejo de DEI.</p> <p>E. Elaborar un calendario de actividades para el año fiscal 2024 con el objetivo de aumentar la participación de los empleados en las observancias de DEI</p> <p>F. Comprender las pautas de contratación inclusiva vigentes en el MAH e identificar oportunidades para lograr una mayor adhesión</p>

## Mejorar la diversidad, la equidad y la inclusión en el ámbito de **CUIDADO**:

<b>Metas</b>	<b>Mejorar la diversidad, la equidad y la inclusión en el ámbito de cuidado</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>D. La alta dirección identificará al líder de equidad en salud y la estructura de gobernanza</li><li>E. Monitorear y mejorar los datos de raza, etnia e idioma (REAL, por sus siglas en inglés) y de orientación sexual e identidad de género (SOGI, por sus siglas en inglés).</li><li>F. Mejorar el cumplimiento del flujo de trabajo del gestor de casos para obtener respuestas a las preguntas de evaluación de los determinantes sociales de la salud (SDoH, por sus siglas en inglés) a más del 50 %, partiendo del 40 %, para septiembre de 2024.</li><li>G. Evaluar las mejores prácticas para satisfacer los niveles de alfabetización de los pacientes en los materiales escritos.</li><li>H. Impartir a todo el personal formación sobre acceso para discapacitados</li><li>I. Aprovechar el interés del Consejo Asesor de Pacientes y Familias (PFAC, por sus siglas en inglés) en el trabajo de DEI/desigualdades para guiar las intervenciones</li><li>J. Seguimiento de la intervención para mejorar la lactancia materna exclusiva entre las pacientes hispanohablantes para garantizar una mejora continua</li></ul>

## Mejorar la diversidad, la equidad y la inclusión en el ámbito de **COMUNIDAD**:

<b>Metas</b>	<b>Mejorar la diversidad, la equidad y la inclusión en el ámbito de comunidad</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>A. Política: crear una política que dé prioridad a la diversidad de los proveedores</li><li>B. Análisis de la línea de base: realizar un análisis de la línea de base actual de la diversidad de los proveedores.</li><li>C. Contratos ampliados: cotejar los contratos del sistema y hacerlos coincidir localmente cuando sea posible.</li></ul>

### **Cómo Mount Auburn incorpora las opiniones de los miembros y de la comunidad**

El BILH incorpora las opiniones de los miembros de MassHealth y de la comunidad en sus esfuerzos de planificación estratégica e implementación de la equidad en salud a través de sus diversos comités y grupos de trabajo relacionados con la equidad en salud, esfuerzos de divulgación entre los pacientes, grupos centrados en los pacientes, encuestas periódicas sobre la experiencia de los pacientes, entrevistas con socios de la comunidad, opiniones consultivas de pacientes/familias y evaluaciones exhaustivas de las necesidades de salud de los pacientes y la comunidad.

El Comité Asesor de Pacientes y Familiares del Mount Auburn Hospital cuenta con la participación tanto del copresidente del Consejo de Diversidad, Equidad e Inclusión como del presidente del Comité de Disparidades en la Atención Médica. El Comité Asesor de Pacientes y Familiares ha estado muy centrado en la diversidad, la equidad y la inclusión desde lo que ocurrió con George Floyd en 2020 y se ha comprometido a comprender y mejorar la equidad en salud. El comité dirigió con éxito un taller de formación sobre prejuicios inconscientes, evaluó datos sociodemográficos relacionados con los reingresos y el cumplimiento de la medicación y evaluó la inseguridad alimentaria como factor impulsor de los reingresos.