

PIANO DELLE AZIONI CONCRETE PER L'EFFICIENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

di cui all'art. 60 bis, comma 2, Dlgs 30/3/2001 n° 165

Ogni attività di sostegno alla definizione e attuazione di azioni strategiche di sviluppo e rafforzamento della capacità amministrativa mira a supportare lo svolgimento delle attività istituzionali dell'Ufficio per l'innovazione amministrativa, lo sviluppo delle competenze e la comunicazione a ogni soggetto interessato, singolo o istituzionale.

Risultati attesi:

le attività descritte concorrono al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

-Promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa, organizzativa e digitale delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare l'efficace attuazione delle disposizioni in materia di organizzazione funzionamento, trasparenza e digitalizzazione, attraverso la massima possibilità di usare contatti attraverso modulistica presente sul sito, e contatti via posta elettronica ordinaria (PEO) o posta elettronica certificata (PEO).

Resta sempre disponibile un numero di telefono dedicato alle richieste di iscritti all'Ordine e cittadini.

-Rilevare e valorizzare buone pratiche a livello locale, nonché definire e promuovere interventi di crescita della digitalizzazione.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024

Di cui all'art.48, comma 1, del Dlgs 11/4/2006 n° 198

Differenza di genere e contrasto alle discriminazioni

Promozione di iniziative per sensibilizzare la differenza di genere e la tutela del principio di non discriminazione diretta ed indiretta, in particolare in ambito lavorativo e sulle pari opportunità, COME RICORDA IL CODICE DEONTOLOGICO DEGLI INFERMIERI APPROVATO IL 13 APRILE 2019 DA FNOPI.

Contrastare gli stereotipi (la loro formazione e la loro trasmissione) è possibile attraverso percorsi di sensibilizzazione che permettano di focalizzarsi sulle differenze (quando e come si generano) e sui meccanismi culturali che le riproducono e tramandano, favorendo una più generale attenzione alle differenze, per non viverle come ostacolo ma per imparare ad integrarle e 'utilizzarle'.

Le politiche di genere possono tramutarsi in politiche di "relazione positiva" per cercare di sostenere un cambiamento ed essere incisive ed efficaci, devono necessariamente coinvolgere sia l'universo maschile che quello femminile: su questo punto gli Infermieri -e il loro Ordine, composto da Infermieri- sono guidati dal Codice Deontologico 2019.

Quindi il nostro ente, pur non avendo dipendenti diretti, nella organizzazione delle proprie attività istituzionali non discrimina in alcun modo la appartenenza di genere.