**Oświadczenie Pracodawcy**

**o spełnianiu Priorytetu nr 4**

Poprawa zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, rozwoju dialogu społecznego, partycypacji pracowniczej i wspierania integracji
w miejscu pracy.

Oświadczam/y w imieniu swoim lub podmiotu, który reprezentuję/my, że pracownik/pracodawca:

1. ………………………………………..………
2. ………………………………………..………

wskazany/i do objęcia wsparciem w ramach Priorytetu nr 4 spełnia/ją warunki dostępu
do priorytetu tj. kształcenie ustawiczne związane jest z poprawą zarządzania i komunikacji
w firmie w oparciu o następujące zasady:

[ ]  przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi,

[ ]  rozwojem dialogu społecznego,

[ ]  partycypacją pracowniczą,

[ ]  wspieraniem integracji w miejscu pracy.

UWAGA!

Priorytet nie dotyczy kształcenia z zarządzania i komunikacji.\*

W ramach priorytetu nie finansuje się tzw. szkoleń integracyjnych.

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………. / opis powiązań – Co należy poprawić w zarządzaniu i komunikacji w firmie? W jaki sposób kształcenie przyczyni się do tej poprawy /

………………………………….. ……………………………………………………..

/data/ /podpis i pieczęć Pracodawcy lub osoby

 uprawnionej do reprezentowania Pracodawcy/

**Wyjaśnienie do priorytetu nr 4**

**\* Szkolenia w ramach 4 priorytetu, to takie, które wyposażą pracowników/pracodawcę w wiedzę i umiejętności:**

1. rozpoznawania, rozumienia i przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, co zwiększy ich uważność na sposób komunikacji i budowania relacji w ich zespołach,
2. na temat form mobbingu, jak zrozumieć jego wpływ na zespół oraz jak skutecznie reagować
i zapobiegać sytuacjom o charakterze mobbingu w przyszłości,
3. rozpoznawania/uważności (szczególnie menedżerów/pracodawcy) na zachowania i relacje
w zespołach,
4. promowania bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy,
5. na temat skutków społecznych i prawnych mobbingu i dyskryminacji,
6. wdrażania procedur przeciwdziałania i reagowania na przypadki w/w nieprawidłowości.

Szkolenia poprzez dostarczenie wiedzy i umiejętności mają na celu wzmocnienie umiejętności zarządzania, poprawę komunikacji wewnętrznej oraz stworzenie środowiska opartego na równości, integracji i zaangażowaniu pracowników, co wpłynie na budowanie kultury organizacyjnej, sprzyjającej efektywności i zadowoleniu zespołu.

Mobbing i dyskryminacja to jedno z najpoważniejszych zagrożeń spotykanych w wielu firmach.

Kreowanie bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy jest kluczową rolą pracodawców, sprzyja efektywności pracowników.

Dialog społeczny stanowi bardzo ważną funkcję w zapobieganiu tym zjawiskom. Poprzez współpracę między pracodawcami, pracownikami i związkami zawodowymi możliwe jest wykształcenie umiejętności identyfikowania oraz reagowania na mobbing i dyskryminację na każdym szczeblu organizacyjnym, co przyczynia się do budowania kultur organizacyjnych opartych na szacunku i równości.

Priorytet 4 zachęca do tworzenia i działania rad pracowniczych – na poziomie UE i poszczególnych krajów UE. Ma pomóc znaleźć odpowiedź na pytanie jak promować reprezentację pracowniczą w postaci rad pracowniczych w Polsce. W obliczu wymogu prawnego (ustawa z dn. 7 kwietnia 2006 r*. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji* (Dz.U. nr 79, poz. 550) powołania Rady Pracowników przez pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników lub na wniosek co najmniej 10% załogi, staje się jasne, jak kluczowe jest prawidłowe funkcjonowanie tych organów. Rady Pracowników pełnią istotną rolę w zapewnianiu płynności komunikacji pomiędzy pracownikami a pracodawcą, szczególnie w przypadkach, gdzie związki zawodowe nie są obecne.