



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, 30.12.2003
COM(2003) 840 final

**KOMUNIKAT KOMISJI
DO RADY,
PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO,
EUROPEJSKIEGO KOMITETU GOSPODARCZEGO
I SPOŁECZNEGO ORAZ KOMITETU REGIONÓW**

ustanawiający wytyczne dla drugiej rundy Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dotyczące współpracy ponadnarodowej na rzecz promowania nowych sposobów zwalczania wszelkich form dyskryminacji i nierówności na rynku pracy

„SWOBODNY PRZEPIŹYW DOBRYCH POMYSŁÓW”

1. WPROWADZENIE

EQUAL jest częścią strategii Unii Europejskiej ukierunkowanej na tworzenie nowych i lepszych miejsc pracy oraz zapewnienia, by nikogo nie pozbawiono do nich dostępu. Jako Inicjatywa Wspólnotowa finansowana z Europejskiego Funduszu Społecznego, EQUAL jest platformą umożliwiającą poszukiwanie i uczenie się nowych sposobów osiągania celów polityki Europejskiej Strategii Zatrudnienia i Procesu Integracji Społecznej. EQUAL różni się od programów głównego nurtu Europejskiego Funduszu Społecznego tym, że jest to laboratorium służące wypracowywaniu nowych sposobów zwalczania dyskryminacji i nierówności na rynku pracy. EQUAL dostarcza przykłady dobrej praktyki w zakresie nowatorskich podejść, kładąc nacisk na aktywną współpracę między Państwami Członkowskimi, zapewniając tym samym stosowanie oraz upowszechnianie na terenie Unii Europejskiej najbardziej pozytywnych rozwiązań.

Rozszerzenie Unii Europejskiej jest obecnie w swej końcowej fazie i wszystkie dziesięć nowych Państw Członkowskich będzie uczestniczyć w Europejskim Funduszu Społecznym i w EQUAL od 1 stycznia 2004 roku. Realizacja Inicjatywy EQUAL odbywa się w dwóch rundach. Runda druga rozpocznie się w 2004 roku co oznacza, że EQUAL obejmie całe terytorium Unii Europejskiej i będzie się składać z 27¹ Programów.

Unia Europejska opracowała swoją zintegrowaną strategię zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, wyznanie religijne lub przekonania, niepełnosprawność, wiek, lub orientację seksualną. Koncentrując się na rynku pracy, EQUAL stanowi część tej strategii i wspiera wysiłki na rzecz zwalczania dyskryminacji z wszystkich wymienionych wyżej przyczyn.

2. CEL KOMUNIKATU

Zasady oraz struktura wdrażania EQUAL, to znaczy partnerstwo oparte na zaangażowaniu grup dyskryminowanych (*empowerment*), współpraca ponadnarodowa, włączanie rezultatów programu do polityk (*mainstreaming*), innowacyjność i podejście tematyczne, okazały się niezwykle efektywne we wprowadzaniu wszechstronnego podejścia do niekorzystnej sytuacji i dyskryminacji na rynku pracy. Z tego względu pozostają one w mocy również w drugiej rundzie. Niniejszy Komunikat przedstawia kilka wstępnych rezultatów działań w ramach Inicjatywy EQUAL, ukazując dobre praktyki, które już na obecnym etapie mogą się przyczyniać do zwalczania dyskryminacji i nierówności związanych z rynkiem pracy. W Komunikacie przedstawiono również wytyczne organizacyjne dla drugiej rundy EQUAL, potwierdzając zasady EQUAL, a jednocześnie upraszczając procedury administracyjne w celu zwiększenia efektywności programu.

3. PARTNERSTWO I ZAANGAŻOWANIE GRUP DYSKRYMINOWANYCH (*EMPOWERMENT*)

W pierwszej fazie realizacji Inicjatywy partnerstwo jest najbardziej widocznym sukcesem EQUAL. Celem partnerstwa w tworzonego ramach EQUAL jest współpraca wszystkich członków Partnerstwa na rzecz Rozwoju w celu opracowania zintegrowanego podejścia do

¹ Belgia i Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Północnej Irlandii uruchomiły po dwa programy Inicjatywy Wspólnotowej.

wielowymiarowych problemów związanych z dyskryminacją, poprzez połączenie wysiłków i zasobów w poszukiwaniu innowacyjnych rozwiązań wspólnie zdefiniowanych problemów oraz w realizacji wspólnie określonych celów.

Powoduje to konieczność zaangażowania wielu instytucji. Wszyscy zaangażowani w realizację działań powinni również brać udział w procesie podejmowania decyzji, a działania powinny być prowadzone na podstawie wspólnie uzgodnionego programu pracy sporządzonego w formie pisemnej, angażującego również partnerów z innych Państw Członkowskich.

Partnerstwa w ramach EQUAL są bardzo zróżnicowane, obejmują partnerów, z których wielu nie ma doświadczeń we współpracy. Łączą one wysiłki różnych grup społecznych oraz zasoby, którymi dysponują. Potwierdza to szerokie zaangażowanie organizacji w realizację programów. Szczególnie pozytywnym zjawiskiem jest fakt, że jedna trzecia Partnerstw na rzecz Rozwoju jest prowadzona przez organizacje pozarządowe.

	Status prawny partnera zarządzającego Partnerstwem na rzecz Rozwoju		Status prawny wszystkich organizacji partnerskich	
	Liczba Partnerstw na rzecz Rozwoju	%	Liczba partnerów	%
Prywatne organizacje <i>non-profit</i> (w tym organizacje pozarządowe)	423	33	3 831	28
Instytucje publiczne	422	33	4 395	32
Organizacje prywatne	295	23	3 694	27
Instytucje para-publiczne	72	6	563	4
Partnerzy społeczni (związki zawodowe, konfederacje)	40	3	880	6
Organizacje bez statusu prawnego	22	2	321	2
Spółdzielnie	11	1	133	1
Ogółem	1 285	100	13 817	100

Skład Partnerstw na rzecz Rozwoju i współpraca w ich ramach są ważnymi czynnikami powodzenia. W połączeniu z aktywnym uczestnictwem osób narażonych na dyskryminację lub znajdujących się w niekorzystnej sytuacji ze względu na nierówność, daje to nowy impuls do rozwoju partnerstw w EQUAL. Doświadczenia wcześniejszych Inicjatyw Wspólnotowych dowodzą, że sukces zależy w bardzo dużym stopniu od wzajemnych powiązań między partnerami. Jednak stworzenie dobrych relacji pomiędzy partnerami wymaga czasu. Z tego też względu w trakcie pierwszej fazy EQUAL – *działania 1* – przeznaczają się środki specjalnie dla potrzeb stworzenia warunków do dialogu. Okazało się to niezmiernie ważne, pozwalając na zastanowienie się nad wcześniejszymi doświadczeniami innych Państw Członkowskich, na identyfikację partnerów ponadnarodowych i zawarcie z nimi porozumienia, uwzględniając potencjalny wkład różnych grup, analizę mocnych i słabych stron, ocenę powiązań z aktualnie przeprowadzanymi zmianami (na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym), a także nowych możliwości pracy w ramach sieci tematycznych. Na bazie zaufania i dialogu zbudowa-

nego między partnerami w trakcie *działania 1*, określono cele, różnorodne role, obowiązki oraz metody zwiększania udziału różnych partnerów.

Doświadczenia zdobyte w pierwszej rundzie EQUAL dowodzą, jak ważną sprawą jest by inicjatorzy Partnerstwa na rzecz Rozwoju posiadali wystarczające zasoby, zarówno finansowe jak i czasowe oraz odpowiednie narzędzia, w celu przeanalizowania i uzgodnienia wspólnej diagnozy problemów oraz spójnej strategii rozwoju oraz testowania innowacyjnych praktyk. Tworzenie efektywnych partnerstw oznacza budowanie zaufania między potencjalnymi partnerami, szczególnie ponadnarodowymi (włączając w to wizyty w innych Państwach Członkowskich) oraz zapewnienie ich zaangażowania. Wydaje się również oczywistym to, że dynamika wynikająca z tego dialogu i realizacja uzgodnionego programu pracy nie powinna być osłabiana zbyt długimi procedurami administracyjnymi przy przejściu z *działania 1* do *działania 2* (realizacja założeń Partnerstwa). Dlatego też, w drugiej rundzie EQUAL, czas trwania *działania 1* będzie tak dostosowany, by wspierać ten ważny dialog. Natomiast przerwa w pracy między *działaniem 1* a *działaniem 2* zostanie wyeliminowana poprzez wprowadzenie etapu potwierdzenia do *działania 2*, co zapewni ciągłość działalności prowadzonej przez Partnerstwo na rzecz Rozwoju.

3.1. Dobre zarządzanie

Dobre zarządzanie wymaga aktywnego udziału wszystkich zainteresowanych stron, nie tylko w celu zwiększenia efektywności w tworzeniu i realizacji polityki, ale również w celu lepszego zarządzania procesem, co przyczyni się do lepszego włączania rezultatów EQUAL do polityki krajowej i europejskiej (*mainstreaming*).

System wdrażania EQUAL łączy główne cechy dobrego zarządzania (*ang. good governance*), gdyż Inicjatywa zajmuje się problemami przekrojowymi a prace w jej ramach wykraczają poza granice instytucjonalne. Będąc programem innowacyjnym, EQUAL kwestionuje dotychczasowe sposoby rozwiązywania problemów oraz zachęca do zgłaszania nowych i kreatywnych pomysłów. Nauka jest oparta na doświadczeniu, na informacjach o tym co dobrze funkcjonuje, a co się nie sprawdza, poprzez systematyczną ocenę i korzystanie z racjonalnych dowodów przy ocenie i realizacji polityki oraz przy wyborze możliwych rozwiązań. Należy również uczyć się od podobnych sobie organizacji i uwzględnić w prowadzonych działaniach doświadczenia krajowe i europejskie w danej dziedzinie.

W przypadku Inicjatywy EQUAL, wiele instytucji, które mogą korzystać z jej rezultatów i produktów uczestniczy w realizacji EQUAL, podobnie jak to było w przypadku ADAPT i EMPLOYMENT². Jednak ze względu na fazę przygotowawczą, Partnerstwa na rzecz Rozwoju EQUAL obejmują obecnie szeroką gamę partnerów i „potencjalnych użytkowników”, jak np. organizacje pracodawców, instytucje szkoleniowe, czy publiczne służby zatrudnienia albo agencje rozwoju gospodarczego w ramach swoich partnerstw i swojej działalności. Nie tylko partnerstwo jest szersze, ale również wszystkie zainteresowane strony, szczególnie osoby i organizacje bezpośrednio lub pośrednio zagrożone dyskryminacją i nierównością, są włączone do procesu wdrażania i rozwoju polityki oraz do *mainstreamingu* na wszystkich etapach.

Tym niemniej, aby zapewnić harmonijność innowacyjnych rozwiązań, nawet po wyczerpaniu się funduszy EQUAL, konieczne jest dalsze istnienie powstałych sieci powiązań, w celu wspierania integracji innowacyjnych rozwiązań z polityką na szczeblu lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim. Stąd, zakres *mainstreamingu* zwiększy się w drugiej rundzie EQUAL (patrz pkt. 9 *Mainstreaming*).

² ADAPT i EMPLOYMENT były Inicjatywami Wspólnoty realizowanymi w latach 1994–1999.

4. PODEJŚCIE TEMATYCZNE

4.1. Wsparcie Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz Procesu Integracji Społecznej

Dla zapewnienia udziału Inicjatywy we wzroście innowacyjności polityki rynku pracy, pierwsza runda EQUAL była realizowana w kilku obszarach tematycznych, określonych w kontekście czterech filarów Europejskiej Strategii Zatrudnienia (ESZ)– odpowiednio działań i priorytetów programów. Od tego czasu ESZ została zweryfikowana. Większy nacisk położono na cele strategiczne, priorytety i cele szczegółowe, jednak utrzymany został cel nadrzędny, który będzie realizowany w następnej dekadzie, a mianowicie cel stworzenia najbardziej konkurencyjnej i dynamicznej gospodarki na świecie, opartej na wiedzy, zdolnej do harmonijnego wzrostu gospodarczego, zapewniającej wzrost zatrudnienia i tworzenie lepszych miejsc pracy oraz większą spójność społeczną.

Promocja spójności społecznej jest zasadniczym elementem tej globalnej strategii. W Procesie Integracji Społecznej, stosowanie otwartej metody koordynacji w walce z wykluczeniem społecznym pozwala zarówno na spójność, jak i różnorodność działań na szczeblu krajowym. Polityka realizująca cel zwalczania wykluczenia społecznego i ubóstwa przybiera różny charakter i niesie różnorodne skutki dla Państw Członkowskich i grup docelowych w tych państwach. EQUAL również włącza się w Proces Integracji Społecznej poprzez poszukiwanie nowych metod rozwiązywania problemów dyskryminacji i nierówności, głównych czynników wykluczenia.

W wyniku konsultacji, Państwa Członkowskie postanowiły pozostawić bez zmian tematy EQUAL w drugiej rundzie Inicjatywy, gdyż w dalszym ciągu wspierane będą nadrzędne cele pełnego zatrudnienia, jakości i wydajności pracy, spójności i zintegrowanego rynku pracy, a tym samym wspierana będzie zarówno Europejska Strategia Zatrudnienia, jak i Proces Integracji Społecznej.

Tak więc druga runda Inicjatywy EQUAL kontynuuje podejście tematyczne określone w pierwszej rundzie, w celu służenia pomocą wszystkim tym, którzy są narażeni na główne formy dyskryminacji (ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, wyznanie religijne lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną) oraz na nierówność. Każdy obszar tematyczny obejmuje wszystkie te grupy. Zgodnie z art. 1 Rozporządzenia (WE) nr 1260/1999³ promocja równości między kobietami i mężczyznami jest integralnym elementem wszystkich obszarów tematycznych, a także jest przedmiotem działań specjalnych.

Zakresy tematyczne:

- Ułatwianie wchodzenia i powrotu na rynek pracy wszystkim tym, którzy mają problemy z integracją lub reintegracją na rynku pracy, celem promowania rynku pracy otwartego dla wszystkich.
- Zwalczanie rasizmu i ksenofobii w odniesieniu do rynku pracy.
- Zapewnienie powszechnego dostępu do tworzenia przedsiębiorczości poprzez dostarczenie narzędzi niezbędnych dla utworzenia własnej firmy oraz dla identyfikacji i wykorzystania nowych możliwości tworzenia zatrudnienia na obszarach miejskich i wiejskich.

³ Rozporządzenie Rady (WE) nr 1260/1999 z 21 czerwca 1999 roku określające ogólne postanowienia w sprawie Funduszy strukturalnych – Dz. U. nr L 161/1 z 26.6.1999.

- Umocnienie „gospodarki społecznej” (tzw. trzeciego sektora), w szczególności usług na rzecz społeczności lokalnych oraz poprawa jakości miejsc pracy.
- Wspieranie kształcenia się przez całe życie i integracyjnych form organizacji pracy sprzyjających zatrudnianiu i utrzymywaniu zatrudnienia osób doświadczających dyskryminacji i nierówności na rynku pracy.
- Wspieranie zdolności przystosowawczych przedsiębiorstw i pracowników do zmian strukturalnych w gospodarce oraz wykorzystania technologii informatycznych i innych nowych technologii.
- Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja mężczyzn i kobiet, którzy opuścili rynek pracy, poprzez wdrażanie bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz usług towarzyszących.
- Ograniczenie nierówności w traktowaniu płci i przeciwdziałanie segregacji zawodowej
- Pomoc w społecznej i zawodowej integracji osób ubiegających się o status uchodźcy.

Zgodnie z art. 7 (7) Rozporządzenia (WE) nr 1260/1999, wkład EFS do Inicjatywy EQUAL w latach 2004–2006 został pod koniec 2003 roku zweryfikowany, z uwzględnieniem wskaźnika waloryzacji cen. W przypadku istniejących Państw Członkowskich, programy Inicjatywy zostały przyjęte w 2001 roku, a informacje na temat wyboru tematów i związanego z tym finansowania dla każdego Państwa Członkowskiego są dostępne na stronie internetowej EQUAL. W wyniku waloryzacji cen zostanie zastosowane proporcjonalne dofinansowanie wszystkich zaproponowanych tematów (działań), chyba że Państwa Członkowskie zaproponują alternatywną alokację i odpowiednio to uzasadnią.

Jeśli chodzi o państwa przystępujące do Unii, projekty Programów Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL zostaną przyjęte po dniu 1 maja 2004 roku. Jednak ponieważ wydatki kwalifikują się do finansowania od 1 stycznia 2004 roku, treść projektów Programów Inicjatywy Wspólnotowej zostanie określona również w styczniu 2004 roku, co ułatwi pełen udział tych krajów w drugiej rundzie EQUAL. Programy Inicjatywy Wspólnotowej dla krajów przystępujących będą się koncentrować na ograniczonej liczbie wybranych tematów, włączając przynajmniej minimalny poziom działań na rzecz osób ubiegających się o status uchodźcy oraz zapewniając komplementarność z programami Europejskiego Funduszu Społecznego, szczególnie w zakresie Celu 1. Jeśli chodzi o obecne Państwa Członkowskie, każdy Program Inicjatywy Wspólnotowej będzie uwzględniał perspektywę płci na etapie programowania, realizacji, monitorowania i ewaluacji EQUAL.

4.2. Osoby ubiegające się o status uchodźcy

Przygotowanie wspólnej strategii w zakresie polityki uchodźczej, włączając wspólne europejskie rozwiązania w tym zakresie, jest integralnym elementem dążenia Unii Europejskiej do stopniowego tworzenia obszaru wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości, otwartego dla wszystkich, którzy zmuszeni okolicznościami zgodnie z prawem szukają ochrony na terenie Unii Europejskiej. Integracja uchodźców w społeczeństwie kraju, w którym mieszkają, jest jednym z celów Konwencji Genewskiej i w związku z tym Unia Europejska wspiera działania swoich Państw Członkowskich mające na celu promocję ich społecznej i gospodarczej integracji, w takim stopniu w jakim przyczynia się to do spójności gospodarczej i społecznej. Poza działaniami wspieranymi przez Fundusze Strukturalne i inne działania Wspólnoty w zakresie edukacji i szkolenia zawodowego, w 2000 roku powołano Europejski Fundusz Uchodźczy, który wspiera i promuje wysiłki podejmowane przez Państwa Członkowskie w zakresie przyjmowania uchodźców i przesiedleńców oraz ponoszenia skutków w/w działań. Jeśli chodzi o osoby ubiegające się o status uchodźcy, a w szczególności warunki ich przyjmowania i dostępność procedur związanych z uzyskaniem statusu uchodźcy, działania w ra-

mach Funduszu przewidują tworzenie infrastruktury lub usług związanych z zakwaterowaniem, pomocą materialną, ochroną zdrowia, pomocą społeczną lub pomocą w formalnościach administracyjnych i sądowych, w tym pomoc prawną.

Włączenie do EQUAL tematu dotyczącego osób ubiegających się o status uchodźcy w czasie, gdy UE opracowywała wspólną politykę wobec tych osób (sformułowano ją w Dyrektywie określającej wspólne minimalne warunki przyjęcia⁴) umożliwiło lepsze zrozumienie różnic między Państwami Członkowskimi i sposobu w jaki polityka krajowa wpływa na dostęp osób ubiegających się o status uchodźcy do rynku pracy, edukacji i szkolenia. Dialog ponadnarodowy w ramach partnerstw wzmocnił wymianę doświadczeń na poziomie praktycznym i operacyjnym, ze względu na to, że w całej UE występują podobne wyzwania.

Działania w ramach pierwszej rundy były realizowane przy niekorzystnym nastawieniu części mediów w stosunku do uchodźców. Jednak na szczeblu lokalnym praca partnerstw pokazała korzyści wynikające z zastosowania różnych działań wspierających uchodźców, poczynając od dostępu do szkolenia językowego, poprzez dostęp do edukacji, szkolenia zawodowego, wolontariatu, a kończąc na zatrudnieniu na otwartym rynku pracy. Korzyści były widoczne i obejmowały spadek bierności grup docelowych, mniejszy udział tych osób w szarej strefie i ich większy udział w lokalnej gospodarce.

W kilku krajach osoby ubiegające się o status uchodźcy mają swobodny dostęp do edukacji, zasobów szkoleniowych i do rynku pracy, a w dłuższym okresie czasu będzie można porównać rezultaty partnerstw działających w tych krajach z wynikami partnerstw działających w krajach, w których dostęp jest ograniczony. Zebrane dowody powinny pomóc przy dokonywaniu wyboru polityki przez Państwa Członkowskie w ramach rozwoju Wspólnego Systemu Europejskiego w obszarze uchodźstwa.

Innym obszarem, w którym odnotowuje się dobre rezultaty jest tzw. audyt umiejętności wśród osób ubiegających się o status uchodźcy. Kilka Partnerstw na rzecz Rozwoju opracowuje, bada i stosuje nowe modele pomocy w zakresie integracji zawodowej osób ubiegających się o status uchodźcy. Te nowe modele uwzględniają umiejętności nieformalne i „tradycyjne”, odnoszą się do akredytacji kwalifikacji formalnych i dokonują szczegółowego rozpoznania potrzeb szkoleniowych. Proces kontroli umiejętności jest korzystny dla grup docelowych, potencjalnych pracodawców, organizacji szkoleniowych i wolontariatu.

Nawet na tak wczesnym etapie ujawniło się kilka użytecznych kierunków w pracy Partnerstw na rzecz Rozwoju i innych instytucji:

- Kilka Partnerstw na rzecz Rozwoju opowiada się za podejściem neutralnym, podkreślającym znaczenie dostarczania odpowiedniego i wartościowego wsparcia zarówno z punktu widzenia integracji w Państwie Członkowskim, jak i reintegracji w kraju pochodzenia lub w kraju trzecim.
- Służenie pomocą możliwie najwcześniej po złożeniu wniosku o przyznanie statusu uchodźcy.
- Współdziałanie z pracodawcami: Partnerstwa na rzecz Rozwoju stworzyły różne formy partnerstwa z pracodawcami, jak np. porozumienia o współpracy z firmami w sprawie zatrudnienia osób ubiegających się o status uchodźcy po zakończeniu programu szkoleniowego. Doświadczenia dowodzą, że partnerstwa te wymagają intensywnych powiązań wśród podmiotów współpracujących oraz działań na rzecz wzrostu świadomości, w celu

⁴ Dyrektywa określająca wspólne minimalne warunki przyjęcia osób ubiegających się o status uchodźcy, przyjęta przez Radę w styczniu 2003 roku, realizacja nie później niż 6.2.2005

motywacji i zaangażowania pracodawców, jednak już na obecnym etapie rezultaty prac w ramach tych partnerstw są pozytywne.

Kilka Partnerstw na rzecz Rozwoju w Inicjatywie EQUAL pełniło rolę katalizatorów dla nowych partnerstw, które poprawiły sytuację w zakresie współpracy i przepływu informacji między organizacjami i praktykami pracującymi z osobami ubiegającymi się o status uchodźcy na szczeblu lokalnym i regionalnym.

EQUAL stwarza możliwości współpracy nowych Państw Członkowskich z obecnymi Państwami Członkowskimi, dla określenia dobrej praktyki w zakresie społecznej i zawodowej integracji osób ubiegających się o status uchodźcy. Wprawdzie obecnie w niektórych nowych Państwach Członkowskich rzeczywista liczba osób ubiegających się o status uchodźcy jest stosunkowo niewielka, sytuacja może się zmienić po przystąpieniu do Unii Europejskiej. W nowych Państwach Członkowskich działalność w ramach tematu dotyczącego osób ubiegających się o status uchodźcy mogłaby się z pożytkiem koncentrować na działaniach:

- pomagających w rozwoju możliwości sektora pozarządowego i umożliwiających temu sektorowi efektywną pracę w partnerstwie z właściwymi władzami;
- pomagających w rozwoju sieci współpracy w celu wymiany informacji między organizacjami sektora pozarządowego;
- zwiększających integrację społeczną osób ubiegających się o status uchodźcy.

Program prac Europejskiej Grupy Tematycznej ds. osób ubiegających się o status uchodźcy zostanie dostosowany tak, by służył odpowiednią i praktyczną pomocą nowym Państwom Członkowskim.

Wyzwaniem dla drugiej rundy EQUAL będzie potwierdzenie rezultatów z pierwszej rundy oraz stworzenie platformy wymiany informacji, tak aby zdobyte doświadczenia mogły dotrzeć do znacznie szerszej grupy zainteresowanych. EQUAL korzysta z przyjęcia dyrektyw dotyczących wspólnej polityki w stosunku do osób ubiegających się o status uchodźcy, która pozwala skoncentrować się raczej na działaniach dotyczących bezpośrednio osób ubiegających się o status uchodźcy niż na działaniach dotyczących osób korzystających z innych form ochrony. Ważne i pomocne w tym względzie jest wyznaczenie wzajemnych relacji oraz określenie komplementarności pomiędzy wsparciem w ramach EQUAL a Europejskim Funduszem Uchodźczym na szczeblu krajowym. Ponieważ zarówno EQUAL jak i Europejski Fundusz Uchodźczy mogą współpracować z tego samego typu organizacjami i finansować podobne działania adresowane jednakże do różnych grup docelowych, Państwa Członkowskie powinny rozważyć wspólne finansowanie działań, podejmując praktyczne kroki w celu zarządzania, monitorowania i kontroli tych działań na szczeblu krajowym.

5. INNOWACYJNOŚĆ

EQUAL testuje innowacyjne podejścia do wdrażania polityk i programów rynku pracy. Mogą to być zupełnie nowe podejścia, lub też elementy przeniesione z innych dziedzin, które zwiększą efektywność prowadzonej polityki. Druga runda EQUAL będzie w dalszym ciągu kontynuować testowanie nowych pomysłów i podejść. Niemniej jednak ważne jest również, by innowacyjność uzyskana w pierwszej rundzie EQUAL wywierała wpływ na rezultaty drugiej rundy, stanowiąc ich podstawę. Ponadto, jest możliwe, iż w niektórych Państwach Członkowskich nie zostały w pełni zaspokojone potrzeby rynku pracy w pierwszej rundzie EQUAL, a dobre praktyki zostały osiągnięte w innych Państwach Członkowskich o podobnej sytuacji w zakresie dyskryminacji na rynku pracy. Dlatego w drugiej rundzie w ramach procedury konkursowej Państwa Członkowskie mogą określić konkretne potrzeby w zakresie

innowacyjności dotyczącej różnych zagadnień rynku pracy. Państwa Członkowskie powinny określić na nowo związki między instytucjami lub politykami krajowymi oraz prowadzonymi działaniami. Państwa Członkowskie powinny również określać wymagania polityki i zachęcać Partnerstwa na rzecz Rozwoju do testowania nowych rozwiązań, w szczególności w dziedzinie ochrony przed bezrobociem, jakości zatrudnienia oraz bezpośredniego tworzenia miejsc pracy.

6. KORZYSTNE PRAKTYKI EQUAL

Partnerstwa na rzecz Rozwoju utworzone w ramach EQUAL obejmują dziewięć zakresów tematycznych. Mimo że prace cały czas trwają i nie można jeszcze mówić o ostatecznych rezultatach prowadzonych działań, pierwsza runda EQUAL, która rozpoczęła się w 2001 roku, już na obecnym etapie może być ilustracją korzystnych praktyk w zakresie nowych metod postępowania w przypadku dyskryminacji i nierówności.

6.1. Niepełnosprawność

EQUAL zwiększa możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych poprzez powiązanie usług szkoleniowych i doradczych adresowanych do pracodawców. Mają one na celu zachęcanie pracodawców by zatrudniali osoby niepełnosprawne bez towarzyszących temu procesowi utrudnień i niedogodności administracyjnych. Można tu wymienić konkretne przykłady, jak np. dostępność usług w zakresie rekrutacji i selekcji, szkolenia mające na celu wzrost świadomości o niepełnosprawności, ocenę środowiska w celu służenia pracodawcom pomocą w zapewnieniu miejsca pracy dostępnego dla osób niepełnosprawnych oraz usługi doradcze na temat ulg finansowych, które można otrzymać przy zatrudnieniu i utrzymaniu zatrudnienia osób niepełnosprawnych. EQUAL stara się również zapewnić, by proces reintegracji kierował się raczej podażą niż popytem, co oznacza, że klient, np. osoba niepełnosprawna, powinna mieć możliwości kierowania procesem swojego zatrudnienia poprzez możliwie najlepsze metody rozwoju swoich umiejętności i wiedzy.

6.2. Utrzymanie zatrudnienia pracowników

“Zarządzanie wiekiem” jest bardzo ważnym zagadnieniem na szczeblu krajowym i europejskim. EQUAL testuje nowe pomysły stosując dwa odmienne i wzajemnie uzupełniające się podejścia: "podejście reaktywne" starające się wyeliminować bezpośrednie bariery w zatrudnieniu osób w starszym wieku – motywacja, szkolenia, nowe metody pracy – oraz podejście "prewencyjne", jak np. planowanie strategiczne, długofalowe strategie rozwoju zasobów ludzkich i praktyki “Zarządzania wiekiem”. Już do tej pory odnotowano znaczny postęp w tym zakresie. Największym źródłem motywacji dla starszych pracowników jest fakt, że są oni zauważani i traktowani jak osoby, które przyczynią się do rozwiązania problemów przedsiębiorstwa. Inicjatywę oddolną stosuje się organizując w firmie specjalne sesje, dzięki którym pracownicy mogą wnieść wkład do osiągnięć przedsiębiorstwa, zgłaszając swoje pomysły. Jednocześnie, podczas tych sesji uwidacznia się wiedza pracowników w starszym wieku, co podnosi świadomość tych pracowników: zaczynają się oni uważać za „nośniki kultury” (ang. „culture carriers”) dla pracodawców. Chodzi nie tylko o włączenie starszych pracowników w szkolenie, celem jest również wspieranie ich w poszukiwaniu nowych obszarów aktywności, które zgodne są ze zmianą ich celów oraz jak najlepsze wykorzystanie ich wiedzy i umiejętności.

6.3. Podejmowanie własnej działalności gospodarczej przez osoby bezrobotne lub bierne zawodowo

Wydaje się, że fundusze kierowane na prowadzenie działalności gospodarczej nie docierają bezpośrednio do grup osób i obszarów będących w niekorzystnej sytuacji. Partnerstwa EQUAL zwykle koncentrują się na kapitale ludzkim w przedsiębiorstwach, zajmując się zarówno barierami w dostępie do funduszy (źródła prywatne i publiczne) jak i zapotrzebowaniem na nie (ewentualni klienci). Testowane są nowe metody, polegające na przekształceniu działalności nieformalnej, prowadzonej często przez mniejszości etniczne lub osoby podróźujące, w formalną działalność, poprzez rozwój umiejętności, zapewnienie odpowiedniego statusu, dochodów i autonomii. Inicjatywa EQUAL funkcjonuje równolegle do wsparcia z innych funduszy (Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego lub źródła prywatne) na rzecz zbudowania potencjału finansowego grup i jednostek narażonych na dyskryminację na rynku pracy.

6.4. Udział imigrantów w zatrudnieniu i wzroście gospodarczym

Kilka Partnerstw na rzecz Rozwoju podkreślało fakt, że jednym z najbardziej przekonujących argumentów dla pracodawców, zachęcających ich do stosowania różnorodnych działań, było doświadczenie innych pracodawców, którzy mogli „udowodnić” pozytywne skutki różnorodnych strategii dla działalności ich firm (np. jeśli chodzi o zarządzanie w sytuacjach konfliktowych i eliminację stresów, fluktuację i absencję chorobową, wizerunek przedsiębiorstwa i różnicowanie usług). Do skutecznych podejść należy formułowanie kryteriów i tworzenie systemów nagradzania „Pracodawców Równych Szans”, organizacja okrągłych stołów dla przedstawicieli organizacji pracodawców na szczeblu lokalnym i rozwój sieci lokalnych pracodawców. Przedstawianie modeli ról i oferowanie pracodawcom możliwości uczenia się od siebie wzajemnie doprowadziło do szerszego stosowania skutecznych praktyk w zakresie zatrudnienia osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. Istnieją również pozytywne doświadczenia w zakresie przekazywania dobrych praktyk i korzystania z modelowych ról i rozwiązań dostarczonych przez partnerów ponadnarodowych.

6.5. Promocja adaptacyjności na rynku pracy

Innym wyzwaniem dla Inicjatywy EQUAL jest promowanie dostępu do edukacji i szkoleń „w rzeczywistym świecie”, gdzie barierami są ograniczenia czasowe i problemy życiowe oraz brak doświadczenia w zakresie uczenia się. Są to w szczególności bariery dla osób, które nie mają nawyków uczenia się. Sytuację może zmienić stosowanie technologii informacyjnych i komunikacyjnych w nowych miejscach, jak np. w supermarketach, celem zwiększenia korzystania z alternatywnych narzędzi, które wprowadzają do miejsca pracy model wspólnego (rodzinnego) uczenia się.

6.6. Budowanie strategii kształcenia ustawicznego

Osoby posiadające niskie kwalifikacje lub nie posiadające kwalifikacji, albo takie które nie mają nawyków uczenia się, napotykają bariery przy wejściu na rynek pracy i w osiąganiu awansu zawodowego. EQUAL umożliwia wielu partnerom – i nowym partnerstwom – poprawę tej sytuacji, dzięki wspólnej pracy na szczeblu lokalnym, z wykorzystaniem nowych metod działania. Wiele społeczności lokalnych rozpoczęło współpracę na rzecz utworzenia systemu usług edukacyjnych i szkoleniowych dostosowanych do potrzeb i możliwości osób uczących się.

6.7. Segregacja płciowa w różnych sektorach i zawodach

Dzięki pracy z dziećmi i młodzieżą, EQUAL zajmuje się nie tylko dzieleniem ról i wyborami zawodowymi przyszłych generacji, ale również wzorcami zachowań obecnych generacji. W ramach EQUAL testowano innowacyjne programy nauczania w szkołach podstawowych i średnich, które starają się wpływać na tradycyjny podział ról i związane z tym stereotypy w dziedzinie nauki i technologii. Przykładowo pewne zjawiska chemiczne lub fizyczne wyjaśnia się na przykładzie procesów stosowanych w gospodarstwie domowym, takich jak gotowanie, pieczenie czy prasowanie. Projekt ten okazał się skuteczny, gdyż dziewczęta były w stanie lepiej zrozumieć to, czego je uczono oraz zaczęły traktować naukę jako jedną z możliwości przy wyborze kariery.

6.8. Dzielenie się obowiązkami opiekuńczymi i domowymi

W ramach EQUAL rozpoczęto kampanię publiczną pt. „Mężczyźni dają przykład” mającą na celu podkreślenie roli aktywnego ojcostwa. Rozpoczęły się dyskusje wywołane licznymi reklamami w środkach masowego przekazu i wspierane konferencjami prasowymi. Opracowano stronę internetową, zorganizowano audycję telewizyjną „talk-show” (2 x 12 programów) i wiele innych imprez. Pierwsze reklamy telewizyjne miały na celu uświadomienie mężczyznom, jakich wymówek używają w celu unikania obowiązków domowych. Po jakimś czasie strategia została ukierunkowana raczej na motywowanie i inspirowanie niż prowokację. W drugim etapie kampanii reklamowej podkreślano również potrzebę nauczania kobiet tego, jak pozbywać się swojego „monopolu w obowiązkach domowych” i jak rezygnować ze swoich silnych przekonań co do tego jak należy te obowiązki wykonywać. Ważne jest tutaj uznanie męskich sposobów opieki nad dziećmi czy też sposobów wykonywania prac domowych. We współpracy z dużymi firmami, organizacjami pozarządowymi czy znaną drużyną piłkarską, w ramach EQUAL organizowane są imprezy, spotkania umożliwiające ojcom przyjemne spędzanie czasu ze swoimi dziećmi oraz uświadamiające im jakiego rodzaju zmiany może to spowodować w życiu członków ich rodzin.

6.9. Społeczna odpowiedzialność w biznesie

Małe przedsiębiorstwa nie mają dużych zasobów ludzkich i w konsekwencji podejście oparte na różnorodności wynikające ze społecznej odpowiedzialności w biznesie jest dla nich mniej istotne i atrakcyjne. EQUAL poszukuje nowych metod zachęcania małych firm do odgrywania aktywnej roli w integracji grup będących w niekorzystnej sytuacji. Bada się też inne typy działań, jak np. subsydiowane zatrudnienie oraz pomoc ze strony organizacji pośredniczących. Uzyskano tutaj pozytywne rezultaty dzięki osobistym kontaktom z pracodawcami z małych przedsiębiorstw oraz dzięki słuzeniu im pomocą i oferowaniu różnorodnych usług (programy szkoleniowe, pomoc mentorów, zarządzanie typu „case management”, kojarzenie pracodawców i pracowników, itp.). Umożliwia to małym i średnim przedsiębiorstwom rozwiązywanie problemów związanych z zatrudnianiem osób ze specjalnymi potrzebami.

6.10. Reintegracja na rzecz zwalczania wykluczenia społecznego

W ramach Inicjatywy EQUAL prowadzono aktywne działania prewencyjne mające na celu minimalizację dopływu do bezrobocia, szczególnie długookresowego. Wiązały się one z zasadą „wychodzenia z właściwą ofertą do odpowiednich osób we właściwym czasie”. W ramach EQUAL przeprowadzono akcje w więzieniach w celu oceny i weryfikacji umiejętności zawodowych więźniów oraz dostosowania programów reintegracyjnych i ogólnodostępnych szkoleń. Osoby opuszczające zakłady karne bardzo często pozostawiane są same sobie.

Z powodu niskiego mniemania o sobie i często niskiego poziomu wykształcenia mają one małe szanse na znalezienie pracy, co grozi powrotem do przestępczości. Narażone są na dyskryminację na rynku pracy, gdyż pracodawcy niechętnie zatrudniają byłych więźniów. W ramach EQUAL dokonywana jest ocena kompetencji więźniów (byłych więźniów), przygotowywane są odpowiednie instrumenty pracy z nimi, szkoleni są trenerzy, organizowane są spotkania dla wymiany doświadczeń (opracowany zostanie poradnik z praktycznymi informacjami i zaleceniami). Istniejące kanały komunikacji publicznych służb zatrudnienia wykorzystuje się do podnoszenia świadomości pracodawców. W ramach partnerstwa współpracują partnerzy społeczni, instytucje edukacyjne, publiczne służby zatrudnienia, Ministerstwo Sprawiedliwości i inne zainteresowane grupy. Niemniej jednak działania nie ograniczają się do szkoleń, gdyż bardzo ważne jest również włączenie organizacji zajmujących się reintegracją społeczną do pracy w ramach partnerstw.

6.11. Gospodarka społeczna – wzrost zatrudnienia i podniesienie jakości pracy

EQUAL bada użyteczność tzw. *franchising* w gospodarce społecznej. Za model małego przedsiębiorstwa społecznego przyjęto małą spółdzielnię, która przez 10 lat prowadziła hotel. Działalność ta okazała się sukcesem nie tylko z ekonomicznego punktu widzenia, ale również dzięki sposobowi integracji osób będących w niekorzystnej sytuacji oraz zastosowanym metodom nabywania umiejętności zawodowych. EQUAL umożliwia innym grupom osób będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy w innych Państwach Członkowskich korzystanie z tego modelu i związanego z nim procesu rozwoju. Model ten można również zastosować w innych sektorach gospodarki. Działalność ta może mieć pozytywne skutki w tym sensie, że pod koniec okresu realizacji programu może powstać europejska sieć *franchisingu* grupująca przedsiębiorstwa społeczne.

7. ODPOWIEDŹ NA POJAWIAJĄCE SIĘ NOWE WYZWANIA

Wprawdzie podejście tematyczne pozostanie w drugiej rundzie bez zmian, Inicjatywa EQUAL będzie musiała stawić czoła nowym wyzwaniom.

Rozszerzenie Unii Europejskiej będzie miało znaczny wpływ na EQUAL. Nie tylko zwiększy się geograficzny zasięg Inicjatywy oraz liczba osób, które będą mogły z niej korzystać, ale wzrośnie również liczba programów operacyjnych z 17 do 27. Rośnie więc rola koordynacji programu, w szczególności z punktu widzenia jego charakteru ponadnarodowego i *mainstreamingu*.

7.1. Romowie

Wzrost liczby krajów UE do 25 spowoduje zwiększenie się liczebności społeczności romskiej w powiększonej Europie czyniąc z niej największą grupą etniczną w UE. Ubóstwo, wykluczenie i dyskryminacja, których doświadczają Romowie, jest to wyzwanie i przedmiot troski dla wszystkich Państw Członkowskich. Obecne Państwa Członkowskie opracowały politykę i programy wspierające Romów, którzy już obecnie mieszkają w UE. Jednak po rozszerzeniu Unii wyzwaniom tym trzeba będzie sprostać w znacznie większej skali.

Unia Europejska już od 10 lat wspiera działania na rzecz społeczności romskiej. Dzięki programowi przedakcesyjnemu PHARE, Węgry i Czechy miały możliwość uczestniczenia w pierwszej rundzie EQUAL. Osiągnięto pewne pozytywne rezultaty w Partnerstwach na rzecz Rozwoju adresowanych do Romów. W społeczności tej obserwuje się wyższy udział

kobiet i młodzieży (18-25 lat) niż w innych grupach objętych tradycyjnie zorganizowanymi programami. Uczestnicy tych Partnerstw pochodzą z małych osiedli wiejskich. Notuje się wysoki udział w programie osób będących w niekorzystnej sytuacji z powodu kilku przyczyn (np. niewykształconych kobiet romskich pochodzących ze środowisk wiejskich). Zastosowano podejście zindywidualizowane, w celu stworzenia poczucia „własności” programu. W okresie szkolenia zwraca się uwagę na szkolenie umiejętności komunikacyjnych, naukę tego jak można znaleźć odpowiednią pracę, pomoc społeczną czy jak się nauczyć prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Członkami Partnerstw na rzecz Rozwoju są samorzady mniejszości romskiej i romskie organizacje obywatelskie. Zachęcają one do szerokiego udziału w projekcie, aranżując jednocześnie kontakty potencjalnych pracodawców i pracowników. Ma to na celu wspólne budowanie zintegrowanego podejścia do zatrudnienia.

Jednak kryteria sukcesu projektu – tak jak je widzą sami Romowie – mogą obecnie ulec zmianie. Tak więc zarówno społeczność romska jak i inne grupy społeczeństwa będą musiały odgrywać aktywną rolę w działaniach na rzecz zbudowania bardziej zintegrowanej Europy. Jako źródło rozwiązań innowacyjnych Inicjatywa EQUAL odgrywa ważną rolę w szukaniu metod rozwiązania problemów związanych z dyskryminacją i nierównością – stąd Inicjatywa EQUAL jest odpowiednim narzędziem dla społeczności romskiej.

7.2. Ofiary handlu ludźmi

Ofiary handlu ludźmi to prawie pół miliona kobiet i dzieci przewożonych co roku do Europy Zachodniej. Jest to handel międzynarodowy, dobrze zorganizowany i jego skala rośnie. Według szacunków CIA handlarze zarabiają do ćwierć miliona dolarów na każdej kobiecie będącej przedmiotem handlu. Są one często kupowane i sprzedawane do: domów publicznych, gdzie są zmuszane do prostytucji, do prywatnych gospodarstw domowych, jako służące, lub zmuszane do pozorowanych „ślubów”, gdzie są traktowane jak więźniowie.

Nawet jeśli ofiarom udaje się uciec, lub zgłosić się do władz, czekają je inne zagrożenia. Okrutna prawda jest taka, że osoby będące przedmiotem handlu mogą być traktowane jak nielegalni imigranci i przestępcy. Grozi im więzienie, zatrzymanie lub wydalenie. Tak więc ofiary doświadczają podwójnej represji.

Rada Europejska wezwała Państwa Członkowskie do wykorzystania wszelkich dostępnych środków dla pomagania ofiarom handlu, a w szczególności do korzystania z Inicjatywy EQUAL. Unia Europejska realizuje działania mające na celu zapobieganie tym zjawiskom i zwalczanie ich dzięki wszechstronnemu podejściu multidyscyplinarnemu. Z punktu widzenia pomocy finansowej programy wspólnotowe są ważnym narzędziem służącym wzmocnieniu polityki, praktyki i współpracy w ramach Unii Europejskiej oraz pomiędzy Państwami Członkowskimi i krajami kandydującymi w walce z handlem ludźmi. Działania pomocowe dla ofiar, czy też działania prewencyjne i mające na celu ułatwienie integracji społecznej i ekonomicznej ofiar handlu ludźmi mogą uzyskać wsparcie finansowe ze strony Funduszy Strukturalnych (EFS i EFRR). W szczególności Rada zwróciła się do Komisji i do Państw Członkowskich⁵ o korzystanie ze środków finansowych Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL w celu promocji, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, społecznej i zawodowej integracji grup docelowych, aby im umożliwić bezpieczny powrót do kraju pochodzenia lub zapewnić im odpowiednią ochronę w kraju pobytu.

⁵ Rezolucja Rady na temat inicjatyw w zakresie zwalczania handlu ludźmi, w szczególności kobietami, 20 października 2003 roku, 13056/03

Z tego względu, podczas drugiej rundy EQUAL we wszystkich obszarach tematycznych będzie się zwracać uwagę na pomoc dla ofiar handlu ludźmi.

8. WSPÓLPRACA PONADNARODOWA

Współpraca pomiędzy Państwami Członkowskimi stanowi podstawowy aspekt EQUAL, zaś doświadczenie zdobyte w ramach poprzednich programów, jak również podczas pierwszej rundy EQUAL wskazuje na to, iż dzięki współpracy ponadnarodowej można osiągnąć znaczące innowacje w zakresie polityk i programów. Współpraca ponadnarodowa w ramach EQUAL postępuje dobrze i jak dotąd udało się osiągnąć:

- lepsze zrozumienie natury oraz form dyskryminacji, nierówności oraz wykluczenia na rynku pracy;
- udoskonalone strategie i działania w świetle doświadczeń innych Państw Członkowskich (na poziomie krajowym, jak również na poziomie Partnerstwa na rzecz Rozwoju);
- strategie oraz działania w kilku Państwach Członkowskich;
- wiarygodność prac przeprowadzonych w ramach Partnerstwa na rzecz Rozwoju w odniesieniu do liderów opinii społecznej oraz osób opracowujących politykę.

W EQUAL współpraca ponadnarodowa występuje na kilku poziomach.

8.1. Współpraca pomiędzy Partnerstwami na rzecz Rozwoju

Współpraca ponadnarodowa pomiędzy Partnerstwami na rzecz Rozwoju jest kluczowym elementem wdrażania EQUAL i łączy Partnerstwa na rzecz Rozwoju z kilku Państw Członkowskich poprzez ich wspólny program pracy. Aby osiągnąć zamierzone rezultaty, współpraca ponadnarodowa wymaga podzielenia wspólnego podejścia do rozwiązywania konkretnych problemów, opracowywania podobnych i/lub uzupełniających się strategii, podejść i celów oraz zgody co do priorytetów wspólnych działań. Partnerstwa na rzecz Rozwoju opierają swą wspólną pracę na swej wiedzy i doświadczeniu. Wspólne działania organizowane są w taki sposób, aby osiągnąć znaczną wartość dodaną w zakresie strategii i planów pracy dla każdego z Partnerstw na rzecz Rozwoju.

Niemniej jednak, znalezienie odpowiednich partnerów wśród innych Państw Członkowskich może być dużym wyzwaniem. Pierwsza runda EQUAL ukazała absolutną konieczność ustanowienia „okna ponadnarodowości”, tj. wspólnie ustalonej daty, do której wszystkie Instytucje Zarządzające – po wypełnieniu pojedynczej procedury selekcji – uzupełnią Wspólną Bazę Danych EQUAL (ECDB) zawierającą dane na temat Partnerstw na rzecz Rozwoju, aby zapewnić wszystkim Partnerstwom na rzecz Rozwoju równe szanse znalezienia partnerów ponadnarodowych. Państwa Członkowskie zgodziły się co do tego, że dla drugiej rundy EQUAL to ponadnarodowe okno zostanie otwarte 1 stycznia 2005 roku.

Oczekuje się, iż wiele Partnerstw na rzecz Rozwoju szybko znajdzie partnerów, gdy tylko „okno” zostanie otwarte, oraz ustanowi wspólne programy pracy, pozwalające na przejście do następnego etapu wdrażania. Partnerstwa na rzecz Rozwoju, które napotkają trudności w znalezieniu partnerów Komisja będzie wspierać poprzez zorganizowanie, we współpracy z zainteresowanymi Instytucjami Zarządzającymi, targów informacyjnych.

Jako że współpraca ponadnarodowa stanowi integralną część działalności Partnerstwa na rzecz Rozwoju, bez tego elementu program pracy nie jest kompletny. Stąd też w pierwszej rundzie pod koniec *działania 1* należało złożyć projekt Umowy o Partnerstwie na rzecz Roz-

woju oraz Umowę o Współpracy Ponadnarodowej. Nakłada to dyscyplinę zarówno na Partnerstwa na rzecz Rozwoju, jak i na Instytucje Zarządzające, gdyż Umowa Współpracy Ponadnarodowej musi zostać zatwierdzona przez Instytucje Zarządzające właściwe dla wszystkich partnerów. W celu ułatwienia tego procesu, ustanowiono internetową bazę danych „Internetowy Moduł Współpracy Ponadnarodowej EQUAL” – ETCIM, pozwalający wszystkim Instytucjom Zarządzającym rozpatrzyć Umowy o Współpracy Ponadnarodowej oraz zamieścić informacje o zatwierdzeniu umowy na stronie internetowej.

Dla uniknięcia powstania zatorów w procedurze zatwierdzania umów, Państwa Członkowskie zgodziły się na rozpatrywanie składanych dokumentów odnośnie inicjowania partnerstwa, natychmiast w miarę ich napływania. Na tyle, na ile będzie to możliwe, potwierdzenie wstępnej selekcji Partnerstwa na rzecz Rozwoju, włącznie z wieloletnim budżetem na wdrażanie programu prac (*działanie 2*), będzie z zasady przedstawiane w ciągu 8 tygodni.

8.2. Sieci tematyczne

Proces wymiany informacji oraz wykorzystywania rezultatów innowacji stanowi zasadniczy element EQUAL. Aby to osiągnąć, w Państwach Członkowskich oraz na poziomie europejskim zostały powołane sieci, zbudowane wokół konkretnych tematów. Sieci te jednoczą Partnerstwa na rzecz Rozwoju w celu poddania dyskusji oraz ocenie najbardziej korzystnych praktyk oraz rezultatów prac, jak również w celu przygotowania ich upowszechnienia i włączenia do realizowanych strategii. Inni aktorzy, spoza Inicjatywy, tacy jak decydenci polityczni, naukowcy, stowarzyszenia oraz partnerzy społeczni również zostali włączeni do tego procesu.

Europejskie Grupy Tematyczne koordynują działania tematyczne, podczas gdy Grupy Horyzontalne koncentrują się na uzyskiwaniu informacji i wiedzy z projektów EQUAL.

Partnerstwa na rzecz Rozwoju oceniają, upowszechniają i wymieniają między sobą doświadczenia oraz rezultaty prac zarówno w ramach krajowych sieci tematycznych oraz na poziomie europejskim poprzez Europejskie Grupy Tematyczne. Współpraca na poziomie krajowym i europejskim wspiera

- tematyczne analizy strategicznych podejść oraz osiągniętych rezultatów;
- identyfikację dobrych praktyk, szczególnie odnoszących się do Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz Procesu Integracji Społecznej;
- upowszechnianie dobrych praktyk na europejskich forach dyskusyjnych.

Dzięki pomocy technicznej zarówno Instytucje Zarządzające, jak i Komisja Europejska wspierają proces analizy tematycznej. Obejmuje to w szczególności organizację konferencji, seminariów oraz grup roboczych w celu oceny, analizy porównawczej, oferowania oraz wdrażania dobrych praktyk z zakresu EQUAL. Partnerstwa na rzecz Rozwoju uczestniczą w tych sieciach i spotkaniach (w przypadku których koszty uczestnictwa, podróży i utrzymania uważane są za kwalifikowane koszty) oraz wnoszą w nie wkład, co stanowi integralną część ich programów pracy.

Państwa Członkowskie współpracują również w dialogu ponadnarodowym. W sposób bardzo widoczny funkcjonują one jako „wiodące” Państwo Członkowskie dla danej grupy tematycznej i horyzontalnej, tj. jako członek Grupy Sterującej, odpowiedzialnej za opracowanie oraz wdrożenie programu pracy i działań. Organizują również spotkania w ramach EQUAL, samodzielnie lub we współpracy z Komisją Europejską, jak również podtrzymują bezpośrednią współpracę pomiędzy Państwami Członkowskimi.

9. MAINSTREAMING (WŁĄCZANIE REZULTATÓW DO POLITYK)

Mainstreaming, tj. dostosowanie oraz włączanie nowych koncepcji w politykę i do praktyki instytucji stanowi duże wyzwanie. Aby ułatwić ten proces EQUAL dostarcza struktur i narzędzi. Dostarczenie przykładów efektywnych, skutecznych oraz dostosowanych rozwiązań alternatywnych w zakresie realizacji integracyjnych polityk rynku pracy, które mogą być stosowane w różnych Państwach Członkowskich oraz na szerszą skalę, zależy ostatecznie od każdego z Partnerstw na rzecz Rozwoju, każdego Państwa Członkowskiego oraz Komisji Europejskiej. Działania te nie powinny ograniczać się do informowania o osiągniętych rezultatach, co jest jedynie jednym z etapów procesu *mainstreamingu*.

EQUAL wnosi wkład w efektywne tworzenie polityki poprzez sprawdzanie w praktyce co skuteczności stosowanych rozwiązań, oraz zapewnianie, by wszyscy partnerzy mogli z tego wyciągać odpowiednie wnioski. Rezultaty tego procesu zostają podsumowane oraz podane do publicznej wiadomości, a następnie wykorzystywane do wzbogacenia wzajemnych analiz polityki, zainicjowanych w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia, Procesu Integracji Społecznej, działań oceniających na poziomie Unii oraz do działań w zakresie upowszechniania oraz wymiany Programów Wspólnoty w ramach Artykułu 13 (walka z dyskryminacją) oraz 137 (na rzecz integracji społecznej) Traktatu.

W celu osiągnięcia maksymalnych korzyści z EQUAL, rezultaty należy poddać analizie, w tym analizie porównawczej oraz upowszechnić, aby przyniosły one dobre efekty zarówno w Państwach Członkowskich oraz w całej Unii Europejskiej. Podobnie jak w przypadku każdego eksperymentu przeprowadzanego w laboratorium, aby wyniki tegoż eksperymentu były trwałe, muszą się one odnosić do szerszego kontekstu (ekonomicznego, politycznego, kulturowego, organizacyjnego). Rezultaty EQUAL muszą stać się częścią systematycznego podejścia do innych polityk i programów, które są realizowane na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim. W czasie opracowywania niniejszego Komunikatu większość Partnerstw na rzecz Rozwoju jest dopiero w połowie realizacji swoich działań, a w konsekwencji wiele rezultatów nadal jest nieznanymi. Niemniej jednak, na obecnym etapie oczywiste jest, iż włączanie rezultatów EQUAL do polityk stanowi wyzwanie i stąd podczas drugiej rundy EQUAL zasada ta zostanie wzmocniona.

Uczestniczenie w procesie *mainstreamingu* jest obowiązkiem Partnerstw na rzecz Rozwoju i stanowi część ich programu pracy. Poza tym, biorąc pod uwagę złożoność problemu, istnieją dodatkowe możliwości finansowania działań adaptacyjnych w ramach EQUAL. Te dodatkowe środki mogą zostać wykorzystane na:

- a) adaptację innowacji EQUAL (*działanie 3*) – wynikających z pierwszej lub z drugiej rundy. Wnioski do Instytucji Zarządzających mogą być składane przez Partnerstwa na rzecz Rozwoju działających pojedynczo lub w grupach, przez powoływane na zasadzie ad hoc konsorcja partnerów Partnerstwa na rzecz Rozwoju, konsorcja podmiotów mogących wnieść efekt mnożnikowy („multyplikatorów”) oraz ekspertów. Działania na poziomie krajowym lub europejskim mogą obejmować:
 - przedstawianie i promowanie przykładów dobrej praktyki;
 - uprawomocnienie innowacji;
 - analizę porównawczą innowacji pod względem istniejących powiązań na poziomie krajowym oraz w innych Państwach Członkowskich;
 - rozpowszechnianie innowacji wśród dodatkowych aktorów zainteresowanych odpowiednimi problemami dyskryminacji;
 - prezentowanie i transfer dobrych praktyk, włącznie z mentoringiem.

- b) Instytucje Zarządzające mogą również finansować dodatkową działalność w zakresie adaptacji do prawodawstwa krajowego (*działanie 3*), jak na przykład przygotowanie poradników, promocja dobrych praktyk lub innych narzędzi przez Partnerstwa na rzecz Rozwoju, jako część współpracy w ramach europejskich grup tematycznych.

Ważne jest aby osoby opracowujące politykę, a w szczególności osoby odpowiedzialne za przygotowanie Narodowych Planów Działań w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz Procesu Integracji Społecznej, jak również osoby zaangażowane w realizacji Celów 1, 2 i 3 Programów Funduszy Strukturalnych, otrzymały wkład ze strony EQUAL, oraz uczestniczyły w procesie *mainstreamingu*. Najlepiej osiąga się to w sposób ustrukturyzowany, tak więc Komisja rekomenduje aby Państwa Członkowskie:

- a) organizowały, przynajmniej raz w roku, wspólne forum dla członków Komitetów Monitorujących programy Funduszy Strukturalnych, szczególnie Celu 3, wraz z członkami Komitetu Monitorującego dla Inicjatywy EQUAL;
- b) rozważyły możliwość corocznego organizowania Seminariów nt. EFS na wzór Seminariów zorganizowanych jesienią 2003, które zakończyły się powodzeniem;
- c) kontynuowały tematyczne sieci, które zostały powołane w celu adaptacji rezultatów EQUAL na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim;
- d) dostarczały w ramach swoich Narodowych Planów Działań konkretnych informacji na temat zatrudnienia i integracji społecznej oraz na temat tego, w jaki sposób rezultaty EQUAL zostały zaadaptowane do prawodawstwa krajowego.

Platforma informacyjna Komisji na temat EQUAL działająca na stronie internetowej⁶ będzie ze swojej strony zapewniać dostęp do dobrych praktyk dotyczących tworzenia i utrzymywania efektywnych partnerstw; zarządzania tworzeniem, testowaniem i analizą porównawczą innowacyjnych rozwiązań. Rezultaty EQUAL zostaną również zaadaptowane w ramach wszystkich Funduszy Strukturalnych oraz innych narzędzi polityki Komisji, w szczególności w obszarze badań, szkoleń, edukacji, polityki przedsiębiorczości oraz sprawiedliwości i spraw wewnętrznych. W pozostałej części programu zostaną wybrane priorytety *mainstreamingu* – szczególnie chodzi o zaprezentowanie innowacji EQUAL w użytecznej formie dla osób tworzących politykę, oraz wykorzystanie EQUAL do znajdowania odpowiedzi na niedostatki krajowej polityki.

10. EWALUACJA

10.1. Ocena okresowa

Artykuły 40-43 Rozporządzenia (WE) 1260/1999 nakładają wymóg przeprowadzania oceny programów Inicjatyw Wspólnotowych. Krajowe oceny okresowe zostały uruchomione w roku 2001 (po przyjęciu decyzji programowych) przez Instytucje Zarządzające, aby zapewnić możliwość stałych dostosowań niezbędnych dla kolejnych wezwań do składania wniosków). Równolegle, Komisja powierzyła niezależnemu konsultantowi przeprowadzenie ewaluacji na szczeblu UE, w oparciu o informacje podane w krajowych raportach oceny oraz własne analizy i działania robocze. Przy określaniu wymogów dla ocen krajowych, Państwom Członkowskim zalecono zsynchronizowanie terminów dostarczenia raportów, stosowanie jednolitego podejścia metodologicznego oraz zwracanie uwagi na wspólne kwestie w celu wykorzystania

⁶ http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/

efektów synergii pomiędzy ocenami krajowymi a ocenami na szczeblu UE. Raporty z krajowych ocen okresowych zostały przedłożone Komisji w grudniu 2003 a na ich podstawie przygotowano ocenę na szczeblu UE. Ocena ta koncentruje się na wdrażaniu *działania 1*, (procedury selekcji, tworzenie partnerstw i poszukiwanie partnerów ponadnarodowych) oraz wczesnych elementach *działania 2* (faza wdrażania) i *działania 3* (upowszechnianie rezultatów i włączanie ich do polityk – *mainstreaming*), jak również na innych działaniach o charakterze ponadnarodowym.

Ewaluatorzy EQUAL na szczeblu UE nie sugerują żadnych zmian w systemie wdrażania zasad EQUAL, niemniej, na podstawie raportów ewaluatorów krajowych oraz własnych analiz i działań roboczych, zwrócili oni uwagę na wiele czynników mogących ograniczać efektywność EQUAL i sformułowali szereg rekomendacji służących jej zwiększeniu.

Ocena odnotowuje także, iż podział funduszy EQUAL pomiędzy poszczególne priorytety jest bardziej równomierny niż w przypadku programów głównego nurtu EFS, przy czym na „Adaptacyjność”, i „Równość Szans” w EQUAL przypada proporcjonalnie większy udział, mimo iż w przypadku „Równości Szans” wskaźnik ten jest trochę niższy. „Zatrudnialność” jest natomiast najważniejszym priorytetem zarówno dla EQUAL jak i EFS. Priorytety EQUAL stanowią wzmocnienie Europejskiej Strategii Zatrudnienia skupiając się na uczestnictwie w rynku pracy, nierównościach na rynku pracy i modernizacji Publicznych Służb Zatrudnienia. Niemniej jednak Inicjatywa EQUAL jest w mniejszym stopniu skoncentrowana na ochronie przed bezrobociem, jakości miejsc pracy oraz bezpośrednich instrumentach ich kreacji. Aspekty te znajdują swoje odniesienie w rundzie drugiej.

Ocena potwierdza, że zasada partnerstwa okazała się głównym czynnikiem innowacji i wartości dodanej co miało miejsce szczególnie wówczas, gdy w proces decyzyjny włączeni byli partnerzy reprezentujące grupy doświadczające dyskryminacji i nierówności. Podejście oparte na uczestnictwie w partnerstwie sprzyja zwiększaniu efektywności przedsięwzięć. W EQUAL uczestniczy wiele rodzajów organizacji, (w zależności od stopnia decentralizacji), ale konieczna jest ocena wpływu tej różnorodności, w szczególności ze względu na fakt, że zasada zaangażowania grup dyskryminowanych (*empowerment*) bywa rozumiana w odmienny sposób w różnych krajach. Choć w wielu Partnerstwach na Rzecz Rozwoju biorą udział partnerzy zaangażowani poprzednio w ADAPT/EMPLOYMENT występuje także znaczący udział ze strony władz regionalnych i lokalnych w charakterze partnerów EQUAL. Uczestnictwo partnerów społecznych przedstawia się różnie – pożądane byłoby także większe zaangażowanie ze strony mniej tradycyjnych partnerów, takich jak MSP oraz małe organizacje pozarządowe.

Ocena zwraca także uwagę na negatywny wpływ braku koordynacji czasowej i proceduralnej pomiędzy Państwami Członkowskimi jeśli chodzi o wdrażanie „ponadnarodowości”. W rundzie drugiej odniesieniem do tej kwestii jest tzw. „okno ponadnarodowe”. Współpraca ponadnarodowa nadal przynosi stosunkowo niewielką wartość dodaną i w zbyt małym stopniu przyczynia się do powstawania innowacji. Współpraca ponadnarodowa jest jedną z kluczowych zasad EQUAL, musi zatem być wzmocniona poprzez silniejsze zachęty do wspólnych przedsięwzięć rozwojowych.

Horyzontalne wdrażanie równych szans oraz włączanie do krajowej polityki zagadnień związanych z równością płci są często postrzegane w sposób zbyt wąski i tradycyjny. Zagadnieniom horyzontalnym w tych aspektach należy zatem poświęcić więcej uwagi w drugiej rundzie. Występują także poważne różnice jeśli chodzi o krajowe strategie adaptacji rezultatów do polityki krajowej, rolę jaką w tym zakresie powinny odgrywać Partnerstwa na Rzecz Rozwoju w ramach swoich programów działań oraz mechanizmy przyznawania partnerstwom dodatkowych alokacji na te cele w ramach *działania 3*. Ewaluatorzy na szczeblu UE zalecają, aby Komisja i Państwa Członkowskie nadały bardziej przejrzysty i skuteczny kształt wytycz-

nym co do uwzględniania rezultatów EQUAL w rozwoju polityki, a w szczególności zapewniły, by Partnerstwa na Rzecz Rozwoju nie ograniczały się do tradycyjnych działań informacyjnych i angażowały się we włączenie rezultatów do polityki, zarówno w aspekcie pionowym jak i poziomym.

Wpływ EQUAL na Wspólnotowe polityki i programy był jak dotąd ograniczony, widoczne są jednak perspektywy poprawy tej sytuacji. Należy przyspieszyć działania dotyczące wdrażania rezultatów jakie prowadzą Europejskie Grupy Tematyczne, zwłaszcza poprzez promowanie zaangażowania podmiotów nie będących beneficjentami EQUAL. Ponadto, struktury mechanizmy i procedury wprowadzone w celu zarządzania Europejskimi sieciami tematycznymi wykazują brak koordynacji, spójności proceduralnej, zaangażowania zainteresowanych podmiotów oraz skutecznych struktur organizacyjnych i komunikacyjnych. Komisja i Państwa Członkowskie powinny zatem zracjonalizować organizację Europejskich Grup Tematycznych poprzez:

- zwrócenie szczególnej uwagi na skład i liczebność poszczególnych grup,
- włączenie w działania osób zajmujących się polityką i podmiotów zapewniających uzyskanie efektów mnożnikowych,
- promowanie uczestnictwa zainteresowanych decydentów politycznych z krajów kandydujących,
- podanie jasnych i spójnych kryteriów i procedur stosowanych przy wyborze dobrych praktyk,
- określenie i systematyczny rozwój powiązań strategicznych pomiędzy EQUAL a europejskimi politykami i procesami.

Raport z oceny pozwolił również na zidentyfikowanie problemu procesów selekcyjnych stosowanych w EQUAL. Dla zapewnienia możliwości wnioskowania o uczestnictwo w realizacji EQUAL również członkom Komitetów Monitorujących EQUAL (występują takie przypadki) rola tych Komitetów musi zostać w sposób jasny określona. W sytuacji gdy kryteria oceny i selekcji Partnerstw na Rzecz Rozwoju mogą być ustalane przez Komitety Monitorujące, członkowie reprezentujący organizacje uczestniczące w Partnerstwach nie powinni uczestniczyć w procesie selekcji by uniknąć jakichkolwiek konfliktów interesów.

10.2. Ocena bieżąca

Ocena EQUAL powinna pod uwagę eksperymentalny charakter tego instrumentu i obejmować w związku z tym nie tylko klasyczne płaszczyzny oceny takie jak zgodność programowa wsparcia, skuteczność, efektywność, użyteczność i trwałość, lecz powinna także skupiać się na procesach, strukturach wsparcia i systemach realizacji polityki.

Po obecnej ocenie okresowej obecne Państwa Członkowskie będą nadal przygotowywać roczne raporty okresowe. Raport 2005 będzie spełnieniem wymogu aktualizacji raportów okresowych, zgodnie z postanowieniami Rozporządzenia 1260/1999.

EQUAL jest instrumentem opartym na uczeniu się. Wytyczne co do monitorowania i ewaluacji EQUAL⁷ wyznaczają ogólne ramy i mają zastosowanie w całym okresie programowania. Aby właściwie zdefiniować dobrą praktykę i wdrożyć ją do polityki niezbędna jest stała ocena wszystkich działań EQUAL oraz ciągłe ich monitorowanie pozwalające na uwzględnienie doświadczeń i rezultatów uzyskanych w innych programach. Z tego względu

⁷ "Wytyczne dla systemów monitorowania i ewaluacji Inicjatywy Zasobów Ludzkich EQUAL w okresie 2000–2006". DG Zatrudnienie i Sprawy Socjalne, lipiec 2000.

zaleca się Państwom Członkowskim kontynuowanie działań ewaluacyjnych nawet po przekroczeniu formalnie wymaganych w Rozporządzeniu ram czasowych, z myślą o zidentyfikowaniu czynników powodzenia (lub niepowodzenia) innowacji, włączenie rezultatów do prowadzonej polityki oraz trwałości osiągnięć.

W przypadku EQUAL, nowe Państwa Członkowskie wkroczą na nowy grunt jeśli chodzi o sprawowanie funkcji zarządzania, kwestii programowania oraz rozwoju prowadzonej polityki. Ocena bieżąca ułatwi procesy uczenia się zachodzące wśród zainteresowanych podmiotów oraz przyczyni się do wzmocnienia skuteczności sektora publicznego. W przypadku programu o charakterze ponadnarodowym i innowacyjnym, jakim jest EQUAL, istotne jest aby przyszłe Państwa Członkowskie wykorzystały okres 2004-2006 na wypracowanie i rozwój zdolności do przeprowadzania ewaluacji programów oraz sformułowanie stosownych wniosków z myślą o okresie programowania 2007-2013. Zaleca się zatem, by Państwa te wprowadziły ocenę bieżącą skupiającą się na systemach zarządzania, dynamice wdrażania programu, systemach monitorowania, procedurach selekcji i wdrażania *działania 1*. Raportów dotyczących tych kwestii należy oczekiwać do końca 2005 roku. Dokonana już przez Państwa Członkowskie ocena pierwszej rundy będzie mogła stanowić źródło przydatnych wskazówek w tym względzie dla nowych Państw Członkowskich. Rekomenduje się także, by nowe Państwa Członkowskie zaprojektowały i przeprowadziły ocenę bieżącą dla całego okresu, skupiając się na doświadczeniach wyniesionych ze wzmacniania potencjału instytucjonalnego, tworzenia sieci powiązań, włączania do polityki zagadnień równości płci, integracji mniejszości oraz współpracy ponadnarodowej.

W oparciu o już dostępne wyniki ewaluacji, nie później niż 3 lata po zakończeniu okresu programowania, Komisja przeprowadzi ewaluację końcową we współpracy z Państwami Członkowskimi i Instytucjami Zarządzającymi. Ewaluacja końcowa obejmować będzie wykorzystanie zasobów, efektywność i skuteczność pomocy oraz jej szersze oddziaływanie. Pozwoli ona na sformułowanie wniosków co do polityki spójności społeczno-gospodarczej i wskazanie czynników decydujących o powodzeniu lub niepowodzeniu wdrażania, osiągnięciu zakładanych rezultatów i ich trwałości.

11. WYTYCZNE DLA DRUGIEJ RUNDY EQUAL

EQUAL będzie finansować działania wdrażane poprzez partnerstwa strategiczne nazywane Partnerstwami na Rzecz Rozwoju. W rundzie drugiej zachowany zostaje sposób konstrukcji programu oraz zasady obowiązujące w rundzie pierwszej. Aby ułatwić analizę informacji, wytyczne dla drugiej rundy zaprezentowane poniżej zastępują w całości wytyczne dla pierwszej rundy podane w Komunikacie C(2000)853⁸.

11.1. Procedura selekcji

1. Przeprowadzona zostanie jedna procedura selekcji projektów, które będą finansowane w ramach drugiej rundy EQUAL. Opierać się ona będzie na wnioskach przedstawianych wspólnie przez grupę organizacji (inicjatorów Partnerstwa na Rzecz Rozwoju). Wnioski aplikacyjne powinny zawierać:

⁸ Komunikat Komisji dla Państw Członkowskich, ustanawiający wytyczne dla Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dotyczący współpracy ponadnarodowej w celu promocji nowych sposobów zwalczania wszelkich form dyskryminacji i nierówności na rynku pracy, C (2000) 853 z 14.4.2000

- wyszczególnienie partnerów, którzy będą zaangażowani w Partnerstwo od początku jego istnienia; rozwiązania zapewniające wszystkim zainteresowanym stronom, w szczególności małym organizacjom, możliwość udziału w działaniach w całym okresie funkcjonowania Partnerstwa, oraz rozwiązania dotyczące odpowiedzialności administracyjnej i finansowej;
 - uzasadnienie potrzeby stworzenia Partnerstwa, diagnozę problemu do którego będzie się ono odnosić oraz zarys jego celów;
 - ocenę istotności w/w problemu oraz rozwiązań, które będą testowane wraz z opisem sposobu przeciwdziałania dyskryminacji i nierówności oraz wskazaniem metod upowszechnienia rezultatów i *mainstreamingu*;
 - oczekiwania związane ze współpracą ponadnarodową;
 - zarys działań przewidywanych dla wypracowania i testowania podejść innowacyjnych w całym okresie, wraz z indykatywnym budżetem (szacunkowym);
 - szczegółowy plan działań, metodologię i narzędzia służące opracowaniu i sfinalizowaniu Umowy o Partnerstwie na Rzecz Rozwoju wraz z budżetem.
2. Określenie procedur selekcji Partnerstw na rzecz Rozwoju leży w kompetencjach Instytucji Zarządzającej. Komisja oczekuje, iż kryteria selekcji będą odzwierciedlać podstawowe zasady EQUAL a także, że Instytucje Zarządzające wyeliminują możliwość konfliktu interesów związanego z procedurą selekcyjną. Wnioskodawcy, którzy nie zostaną wyłonieni w procesie selekcji powinni zostać poinformowani o przyczynach odrzucenia wniosku oraz o możliwości odwołania się.
 3. Programy wdrażane są przez właściwą Instytucję Zarządzającą⁹, która będzie odpowiedzialna za zamieszczenie wezwania do składania propozycji, przeprowadzenie procedury selekcji oraz uzupełnienie Wspólnej Bazy Danych Equal (ECDB). Dane dotyczące Partnerstw na Rzecz Rozwoju zostaną wprowadzone do tej bazy przed 1 stycznia 2005, tak aby w momencie otwarcia „okna ponadnarodowego” wszystkie Partnerstwa miały jednakową szansę na znalezienie partnerów ponadnarodowych i opracowanie Umów o Partnerstwie na Rzecz Rozwoju.

12. KLUCZOWE ETAPY

4. Po dokonaniu wyboru, wydatki będą się kwalifikować do finansowania a od Partnerstw na Rzecz Rozwoju wymagać się będzie osiągnięcia kluczowych etapów w ramach realizacji zakładanego programu działań.
5. Pierwszym kluczowym etapem jest utworzenie lub skonsolidowanie trwałego i skutecznego Partnerstwa na Rzecz Rozwoju wraz ze strategią uwzględniającą współpracę ponadnarodową, która przyniesie rzeczywistą wartość dodaną. Wyznaczony termin osiągnięcia tego punktu będzie uzależniony od tempa w jakim każde Partnerstwo na Rzecz Rozwoju osiągnie porozumienie ze wszystkimi partnerami co do projektu Umowy o Partnerstwa na Rzecz Rozwoju oraz jakości tego projektu (patrz poniżej). Uzgodniony projekt Umowy powinien być niezwłocznie przekazany Instytucji Zarządzającej.
6. Partnerstwo na Rzecz Rozwoju powinno uwzględniać w swoim programie prac udział przynajmniej jednego partnera z innego Państwa UE. Zgodnie z ogólną zasadą, współpraca powinna być nawiązywana z innymi Partnerstwami na Rzecz Rozwoju w ramach

⁹ Szczegółowe informacje na temat programów, finansowania, Instytucji Zarządzających i innych struktur są dostępne na stronie internetowej http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/

EQUAL, współpraca taka może również rozciągać się na podobne projekty kwalifikujące się do finansowania w ramach Programów Phare, Tacis, Meda lub Cards w krajach nie będących członkami UE.

7. Projekt Umowy o Partnerstwie na Rzecz Rozwoju jest wyrazem konsensusu partnerów i przedstawia ich wspólną strategię w zwięzłej spójnej i posiadającej określoną strukturę formie oraz identyfikuje podstawowe czynniki sukcesu danego Partnerstwa. Z tych względów powinien on zawierać:
8. diagnozę i ocenę specyficznych problemów dotyczących wykluczenia, dyskryminacji i nierówności na rynku pracy do których odnosić się będą działania;
 - analizę beneficjentów; analiza ta ma precyzować interesy i oczekiwania osób, grup i organizacji, na które mogą mieć wpływ, lub będą miały wpływ opracowane i testowane rozwiązania, a także zawierać opis roli poszczególnych zainteresowanych podmiotów w funkcjonowaniu Partnerstwa na Rzecz Rozwoju;
 - cele i strategię prowadzącą do ich osiągnięcia, przy uwzględnieniu doświadczeń z pierwszej rundy EQUAL i innych działań o istotnym znaczeniu;
 - opis przyjętych założeń, ryzyka i środków pozwalających na zapewnienie elastyczności;
 - szczegółowy program działań wraz z realistycznym budżetem, w wyodrębnieniu działań i kosztów krajowych i ponadnarodowych;
 - jasne określenie roli każdego z partnerów, w tym podanie rozwiązań służących kierowaniu i zarządzaniu partnerstwem oraz administrowaniu środkami finansowymi, najlepiej poprzez wspólnie uzgodniony system;
 - Umowę o Partnerstwie Ponadnarodowym precyzującą wspólne cele, wartość dodaną jaka zostanie uzyskana dzięki działaniom ponadnarodowym oraz plan i budżet tych działań. Należy także podać wkład i rolę każdego z partnerów ponadnarodowych, sposób podejmowania decyzji oraz rozwiązania organizacyjne służące wdrażaniu wspólnego programu prac, a także metodologię monitorowania i oceny wspólnych działań. Umowa o Partnerstwie Ponadnarodowym musi być sporządzona w oparciu o format podany w „Poradniku ds. Ponadnarodowości” („Guide on Transnationality”)¹⁰, musi także zostać wprowadzona do wspólnej bazy danych „Internetowego Modułu Współpracy Ponadnarodowej w ramach EQUAL” (ETCIM). Papierową wersję zapisu z bazy należy załączyć do projektu Umowy o Partnerstwie na Rzecz Rozwoju.
 - metodologię i mechanizmy bieżącej oceny działań i osiągnięć, w tym opis weryfikowalnych wskaźników pokazujących sposób mierzenia i oceny celów, wyników i rezultatów;
 - odpowiednią metodologię i mechanizmy monitorowania i oceny działań wykonywanych wspólnie w ramach współpracy ponadnarodowej;
 - zobowiązanie się Partnerstwa na Rzecz Rozwoju (w tym partnerów ponadnarodowych) do współpracy w zakresie wprowadzania rezultatów działań do polityki na szczeblu krajowym i europejskim (*mainstreaming*);
 - strategię i mechanizmy wprowadzania do polityki rezultatów działań w zakresie równouprawnienia płci.
9. Projekt Umowy o Partnerstwie na Rzecz Rozwoju musi także wykazywać spełnienie przez Partnerstwo następujących warunków:

¹⁰ http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index.cfm?file=listdoc.cfm&nav_id_menu=10038&lang_id=6

- wykonalność finansowa: dostępność niezbędnego współfinansowania.
 - przejrzystość: zapewnienie publicznego dostępu do uzyskanych rezultatów (produktów, instrumentów, metod itp.).
 - budowanie potencjału i zaangażowanie grup dyskryminowanych: Partnerstwo na rzecz Rozwoju musi wykazać zdolność do mobilizowania różnych aktorów do wspólnych i efektywnych działań na rzecz wypracowanej wspólnie strategii. Szczególna uwaga zostanie zwrócona na rozwiązania zapewniające, iż wszyscy stosowni aktorzy tacy jak: władze publiczne; publiczne służby zatrudnienia; organizacje pozarządowe; sektor biznesu (w szczególności MSP) i partnerzy społeczni, mają możliwość udziału w działaniach przez cały okres funkcjonowania partnerstwa. Partnerstwo musi wykazać, że wszyscy partnerzy w sposób pełny uczestniczyli w opracowaniu Umowy o Partnerstwie na Rzecz Rozwoju.
 - duch uczenia się: zdolność i chęć do korzystania z doświadczeń innych oraz aktywnej współpracy w tworzeniu sieci tematycznych, upowszechniania i wprowadzania do polityki rezultatów działań do polityki na szczeblu krajowym i UE.
10. Program działań Partnerstwa na Rzecz Rozwoju funkcjonuje w normalnym trybie przez okres nie przekraczający trzech lat.
11. Instytucje Zarządzające powinny zapewnić wystarczające wsparcie umożliwiające Partnerstwom na Rzecz Rozwoju zakończenie procedury przygotowywania projektu Umowy Partnerstwa na rzecz Rozwoju tak szybko jak to jest możliwe. W przypadku nie przedłożenia projektu w stosownym terminie następuje anulowanie wyników selekcji co jest równoznaczne z anulowaniem kwalifikowalności wydatków.
12. Po otrzymaniu projektu Umowy o Partnerstwie na Rzecz Rozwoju Instytucja Zarządzająca potwierdza, zgodnie z procedurą w ciągu 8 tygodni, wstępny wybór Partnerstwa na Rzecz Rozwoju wraz z rocznym budżetem dostępnym na finansowanie działań (*działanie 2*).
13. Kolejne punkty kluczowe dotyczą oceny wdrażania programu działań ujętego w Umowie o Partnerstwie na rzecz Rozwoju. Jeśli niewykonanie pewnych działań ma konsekwencje finansowe, Instytucja Zarządzająca może dokonać stosownej modyfikacji budżetu. Ocena taka będzie przeprowadzana regularnie, w odstępach nie dłuższych niż 12 miesięcy.

12.1. Współpraca ponadnarodowa

14. Partnerstwa na Rzecz Rozwoju uczestniczą we współpracy ponadnarodowej poprzez:
- realizację Umowy o Partnerstwie Ponadnarodowym
 - uczestnictwo i własny wkład w działanie krajowych i europejskich sieci tematycznych, uczestnictwo i własny wkład w działanie krajowych i europejskich sieci tematycznych, grup roboczych, seminariów, konferencji i innych przedsięwzięć organizowanych w ramach EQUAL
 - koszty uczestnictwa w tego rodzaju przedsięwzięciach (podróży i pobytu) traktuje się jako wydatki kwalifikujące się do finansowania w ramach współpracy ponadnarodowej i pokrywa z budżetu Partnerstwa na Rzecz Rozwoju (*działanie 2*).
15. Instytucje Zarządzające uczestniczą we współpracy ponadnarodowej poprzez:
- występowanie w roli wiodącego Państwa Członkowskiego dla grup tematycznych
 - uczestnictwo i własny wkład w działanie krajowych i europejskich sieci tematycznych, grup roboczych, seminariów, konferencji i innych przedsięwzięć organizowanych w ramach EQUAL

16. Instytucje Zarządzające powinny wykorzystywać własne środki finansowe przeznaczone na pomoc techniczną jako wsparcie w pełnieniu funkcji wiodącego Państwa Członkowskiego, a także jako udział w kosztach spotkań grup roboczych, seminariów, konferencji i innych imprez organizowanych w ramach EQUAL.

12.2. Mainstreaming – Włączanie rezultatów do polityk

17. Państwa Członkowskie przygotowują strategię włączania rezultatów programu do polityk opisującą cele, mechanizmy i zasoby, w tym sieci tematyczne, które ułatwią włączanie rezultatów na szczeblu lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim. Mechanizmy te powinny mieć na celu:

- określenie czynników prowadzących do nierówności i dyskryminacji oraz monitorowanie i analizę potencjalnego wpływu Partnerstwa na Rzeczą Rozwoju na priorytety polityki oraz różne czynniki leżące u podstaw dyskryminacji i nierówności na rynku pracy;
- określenie i ocenę czynników prowadzących do wypracowania dobrych praktyk i osiągania rezultatów mierzonych danymi punktami odniesienia;
- upowszechnianie dobrych praktyk wypracowanych przez Partnerstwo na Rzeczą Rozwoju.

18. Dla zwiększenia wdrażania innowacji do polityki krajowej (*działanie 3*), po otrzymaniu propozycji od Partnerstw na Rzeczą Rozwoju działających pojedynczo lub w grupach bądź tworzonych ad hoc konsorcjów partnerów Partnerstwa na Rzeczą Rozwoju, podmiotów zapewniających uzyskanie efektów mnożnikowych (multiplikatorów) i ekspertów, Instytucje Zarządzające mogą finansować dodatkowe działania służące ocenie, prezentowaniu i promowaniu wykazanych dobrych praktyk na poziomie krajowym lub europejskim, takie jak:

- zatwierdzanie innowacji;
- tworzenie dla innowacji ram odniesienia w oparciu o istniejące podejścia krajowe i funkcjonujące w innych Państwach Członkowskich;
- upowszechnianie innowacji wśród pozostałych aktorów związanych z określonymi obszarami dyskryminacji i nierówności;
- prezentowanie i transfer dobrych praktyk, w tym *mentoring*;
- wykorzystywanie doświadczeń uzyskanych poza EQUAL.

19. Instytucje Zarządzające mogą finansować także inne działania związane z włączaniem rezultatów do prowadzonej polityki (*działanie 3*) prowadzone przez Partnerstwa na Rzeczą Rozwoju jako część współpracy w ramach Europejskich Grup Tematycznych.

13. FINANSOWANIE

13.1. Kwalifikowanie działań do finansowania

20. Stosuje się zasady kwalifikowania właściwe dla finansowania z EFS (patrz artykuł 3 Rozporządzenia o EFS). Niemniej jednak, w celu osiągnięcia maksymalnej skuteczności EQUAL może finansować działania kwalifikujące się do finansowania w ramach programów funduszy EFRR, EFOGR lub FIOR, (artykuł 21(2) Rozporządzenia (WE) nr 1260/1999).

21. Stosowane będą proporcje wkładu Komisji określone w artykule 29 Rozporządzenia (EC) nr 1260/1999. Biorąc pod uwagę innowacyjny charakter wykorzystywanych metod, rekomenduje się zastosowanie limitów wskazanych w Rozporządzeniu.
22. Zasady kwalifikowania do współfinansowania przez Fundusze Strukturalne zostały określone w Rozporządzeniu (WE) nr 1685/2000, ze zmianami wprowadzonymi na podstawie Rozporządzenia (WE) nr 1145/2003¹¹. Zgodnie z Rozporządzeniem 1260/1999, w ramach EQUAL, końcowymi beneficjentami są Partnerstwa na rzecz Rozwoju. Stąd też zwraca się uwagę Państw Członkowskich na wszystkie zasady określone w Rozporządzeniu 1145/2003, a w szczególności na Zasadę nr 1 *Wydatki faktycznie poniesione*, oraz Zasadę nr 12 *Kwalifikowanie działań w zależności od lokalizacji*.
23. Komisja oczekuje, iż udostępniona zostanie wystarczająca ilość środków, aby umożliwić Partnerstwom na rzecz Rozwoju ustanowienie standardów jakości współpracy krajowej i ponadnarodowej. W tym kontekście koszty podróży i utrzymania uważane są za koszty kwalifikujące się.
24. Państwa Członkowskie sprawdzą działania Partnerstwa na rzecz Rozwoju pod względem ich zgodności z postanowieniami Traktatu, a w szczególności zasady zamówień publicznych oraz z przepisami dotyczącymi pomocy publicznej, i jeśli będzie to konieczne powiadomią je w ramach procedury artykułu 88 (3).

13.2. Pomoc techniczna

25. Dostępna jest pomoc techniczna w celu wspierania wdrażania EQUAL, może ona dostarczyć wsparcie przed rozpoczęciem działań w ramach Partnerstw na rzecz Rozwoju.
26. Pomoc techniczna, w wysokości do 5% całego wkładu EFS, dostępna jest na wspieranie
 - wydatków związanych z przygotowaniem, selekcją, oceną oraz monitorowaniem pomocy oraz działań (jednak za wyjątkiem pozyskiwania i instalacji systemów komputerowych dla celów zarządzania, monitorowania oraz ewaluacji);
 - wydatków dot. spotkań komitetów monitorujących oraz podkomisji związanych z wdrażaniem wsparcia. Wydatki te mogą również obejmować koszty ekspertów oraz innych uczestników prac w tych komisjach, włącznie z uczestnikami z krajów trzecich, gdy przewodniczący tych komisji uznają ich obecność za niezbędną dla efektywnego wdrażania pomocy;
 - wydatki związane z audytem oraz kontrolami działań na miejscu.
27. Inne działania, które mogą być współfinansowane w ramach pomocy technicznej oraz które nie podlegają limitowi maksymalnego wkładu w wysokości 5%,
 - studia, seminaria, działania informacyjne, zbieranie, wydawanie oraz upowszechnianie doświadczeń i rezultatów;
 - wspieranie tematycznej współpracy w ramach tematycznych sieci współpracy, upowszechnianie działań oraz ustanawianie mechanizmów wpływu na politykę;
 - współpraca w ramach tematycznych sieci współpracy na poziomie wspólnotowym oraz zapewnienie wymiany wszystkich istotnych informacji z innymi Państwami Członkowskimi oraz Komisją;
 - ocena;
 - pozyskanie oraz instalacja systemów komputerowych dla celów zarządzania, monitorowania oraz ewaluacji.

¹¹ Rozporządzenie Komisji (WE) nr 1145/2003 z 27 czerwca 2003, O.J. L/160 z 28.6.2003

28. Wydatki na wynagrodzenia pracowników służby cywilnej lub innych urzędników publicznych przeprowadzających tego rodzaju działania, nie kwalifikują się do finansowania. Proporcja wkładu EFS w odniesieniu do priorytetu pomocy technicznej będzie przedmiotem limitów artykułu 29 (3) Rozporządzenia (WE) nr 1260/1999.
29. Skuteczne wdrożenie EQUAL wymaga znaczącego poziomu współpracy pomiędzy Państwami Członkowskimi oraz Komisją: zbierania i przetwarzania informacji na temat Partnerstw na rzecz Rozwoju, zakładania baz danych, inicjowanie procesu analiz tematycznych, organizowania seminariów, publikowania rezultatów działań itd. Pewna liczba konkretnych zadań, które nie mogą być realizowane bez wsparcia na poziomie europejskim, zostanie przydzielona zewnętrznym realizatorom usług, z inicjatywy i pod nadzorem Komisji, na zasadzie zaproszenia do przetargu. Wykonanie tych zadań będzie finansowane na poziomie 100% całości kosztów. Orientacyjnie suma maksymalnie 2% całościowego wkładu EFS zostanie zarezerwowana na finansowanie działań realizowanych z inicjatywy Komisji.
30. Ocena wpływu EQUAL jest sprawą kluczową i będzie wdrażana na trzech poziomach działania:
 - wszystkie Partnerstwa na rzecz Rozwoju będą musiały przedstawić możliwe do zweryfikowania dowody osiągniętych rezultatów w celu stworzenia postawy do analizy porównawczej;
 - wszystkie Państwa Członkowskie przeprowadzą niezależną ocenę na poziomie krajowym oraz przedstawią (uaktualnioną) analizę średniookresową w 2005 roku. Ocena EQUAL musi odzwierciedlać jego eksperymentalne podejście i z tego względu nie tylko będzie obejmować klasyczne wymiary oceny, takie jak zgodność z tematem, skuteczność, efektywność, użyteczność i trwałość, ale koncentrować się będzie również na procesach, strukturach wsparcia oraz systemach realizacji polityki;
 - na poziomie wspólnotowym, Komisja ustanowi mechanizmy oceny w celu oceny implikacji wynikających z EQUAL wobec Europejskiej Strategii Zatrudnienia, Procesu Integracji Społecznej oraz innych polityk i programów Wspólnoty, opierając się na wkładzie Państw Członkowskich oraz ich Krajowych Planów Działań.