



12.9.2023

RESOCONTO DI MISSIONE

a seguito della missione effettuata a Copenaghen, in Danimarca, dal 15 al 17 maggio 2023

Commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere

Membri della missione:

Karen Melchior (RENEW), Capo della missione

Deputati:

Monika VANA (Verts/ALE)

Margarita DE LA PISA CARRIÓN (ECR)

Introduzione

L'Ufficio di presidenza, nella riunione del 21 novembre 2022, ha autorizzato la commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere (FEMM) a inviare sette deputati (tra cui la presidente della commissione FEMM) a Copenaghen, in Danimarca, per una missione riguardante l'imprenditorialità femminile e per tenere incontri con rappresentanti del settore pubblico e privato e delle ONG. La missione in questione rientrava nell'ambito delle missioni della commissione al di fuori dei tre luoghi di lavoro nell'UE, nei paesi candidati e nel SEE. La missione si è svolta dal 15 al 17 maggio 2023.

Contesto

La missione è stata effettuata a seguito della risoluzione del Parlamento europeo del maggio 2022 sul raggiungimento dell'indipendenza economica delle donne attraverso l'imprenditorialità e il lavoro autonomo (2021/2080(INI)), a cui la commissione FEMM ha lavorato (relatrice: Pernille Weiss). Nella risoluzione, che si basa su una relazione della commissione FEMM, il Parlamento europeo ha osservato che le imprenditrici si trovano ad affrontare maggiori difficoltà rispetto alle controparti maschili nei settori finanziario e commerciale. Di conseguenza, è stato formulato un elenco di proposte in relazione a programmi di imprenditorialità, attività di istruzione e sviluppo delle competenze e maggiore accesso al capitale, nonché in relazione alla creazione di un quadro più favorevole per le imprenditrici, mirante nello specifico a eliminare gli ostacoli e le difficoltà che ancora impediscono alle donne di realizzare il loro pieno potenziale.

Nel 2021 il Parlamento europeo ha inoltre adottato una risoluzione sull'eliminazione del divario digitale di genere: la partecipazione delle donne all'economia digitale (2019/2168(INI)). (Relatrice: Maria da Graça Carvalho). La commissione FEMM ha altresì lavorato, congiuntamente con la commissione giuridica, ai negoziati con il Consiglio sulla direttiva relativa alla presenza delle donne nei consigli di amministrazione (relatrici: Evelyn Regner, Lara Wolters), adottata nel 2022. Inoltre, nel 2023 il Parlamento europeo ha introdotto numerose innovazioni legislative in occasione dei negoziati tenutisi con il Consiglio e la Commissione in merito alla direttiva sulla trasparenza delle retribuzioni, adottata a maggio 2023. Tale direttiva si concentra sul rafforzamento dell'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi. Attualmente le commissioni FEMM ed EMPL stanno collaborando alle direttive in materia di organismi per la parità.

Nel contesto dei lavori legislativi presenti e futuri, si è tenuta una serie di discussioni con imprese, amministratori delegati, imprenditori, ricercatori e autorità locali danesi nonché con i membri del *Folketinget*, il Parlamento danese. Le discussioni miravano a conoscere le esperienze, gli approcci e le migliori prassi danesi al fine di trarne indicazioni utili per i lavori parlamentari a livello europeo. Si tratta di scambi fondamentali per la promozione e il sostegno dell'imprenditoria femminile, al fine di consentire alle donne di raggiungere il loro pieno potenziale come imprenditrici e leader di imprese. I principali ambiti di discussione sono stati l'aumento delle opportunità di finanziamento e investimento, un migliore accesso alle reti e ai programmi di tutoraggio, lo sviluppo delle competenze legali, contabili e digitali e la promozione di programmi di istruzione e formazione rivolti alle imprenditrici.

Resoconto succinto delle riunioni

Lunedì 15 maggio 2023, dalle 15.15 alle 16.30

Tavolo di discussione con le imprenditrici di Dansk Iværksætter Forening (DIF) e con imprenditrici ucraine

Partecipanti:

DIF:

1. **Peter Kofler**, presidente di Danish Entrepreneurs
2. **Torsten Andersen**, vicedirettore generale dell'autorità delle imprese danese
3. **Mette Gregersen**, direttrice operativa di Business Hub Copenhagen
4. **Kim Klyver**, professore di Imprenditorialità presso l'università della Danimarca del Sud
5. **Anna Ivanenko**, coordinatrice e responsabile del progetto Ivækst

Imprenditrici ucraine

1. **Vlasta Shevchenko**
2. **Nataliia Shapoval**
3. **Galyna Sorochan**

Peter Kofler ha preso la parola e ha presentato il progetto IVDK Hub per gli ucraini in Danimarca definendolo come il polo europeo-ucraino per il commercio e la democrazia e indicandone alcuni dei dati principali. Ha riferito il numero dei lavoratori coinvolti (50), ha menzionato il polo di 1 500 m2 situato al centro della città di Copenhagen, i 200 seminari rivolti ai cittadini ucraini (per il sostegno a 1 100 cittadini ucraini a livello nazionale), i 13 programmi di imprenditorialità personalizzati, i 10 moduli passo dopo passo corredati dicasi concreti e con la partecipazione di esperti e reti e i 70 seminari disponibili da poter scegliere in un apposito catalogo. Ha riferito che, secondo la Banca mondiale, nei prossimi dieci anni sarà necessario destinare alla ripresa dell'Ucraina un bilancio di 411 miliardi di USD¹. Il progetto mira a creare entro il 2024 il più grande polo commerciale europeo-ucraino per fornire un punto di aggregazione dal quale promuovere la crescita, la fiducia, la ricostruzione e gli interessi economici mediante il coinvolgimento di partner, decisori, organizzazioni di interesse e governi. La fase finale, prevista per il 2025, prevede la riallocazione in Ucraina e presso l'UA Hub di Mykolaiv.

Torsten Andersen ha presentato il ruolo dell'autorità delle imprese danese come partner nazionale del progetto. L'agenzia dipende dal ministero dell'Industria, delle imprese e degli affari economici e finanziari e si occupa, tra l'altro, della registrazione e dell'amministrazione delle imprese, delle denominazioni commerciali e della gestione dei diritti di proprietà

¹ <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2023/03/23/updated-ukraine-recovery-and-reconstruction-needs-assessment>

intellettuale, offrendo orientamento e sostegno a imprenditori, imprese e investitori. Andersen ha sottolineato il successo del progetto, dimostrato anche dal numero di partecipanti, ovvero 60 nella fase pilota e oltre 1 000 nella fase attuale.

Mette Gregersen ha presentato il Copenhagen Business Hub (polo delle imprese di Copenhagen), un'organizzazione pubblica che offre una serie di servizi e programmi a sostegno delle imprese che lavorano a stretto contatto con partner locali e regionali, comprese le agenzie governative, gli istituti di istruzione, le associazioni di settore e i poli di innovazione. L'organizzazione è finanziata dai comuni e dalla regione della capitale. Offre numerosi seminari e programmi (finanziati dall'UE), quali il programma "Entrepreneur DK" per lo sviluppo delle competenze. Gregersen ha sottolineato che una delle principali sfide da affrontare consiste nel fatto che le imprenditrici spesso mancano di autostima e temono di fallire. Le donne incontrano inoltre difficoltà nel reperimento di finanziamenti e le statistiche indicano che sono vittime di discriminazione nel settore dell'imprenditoria. Gregersen ha osservato infine che è difficile soddisfare la domanda nel quadro del fondo sociale.

Vlasta Shevchenko ha iniziato la sua presentazione parlando della propria formazione nel settore dell'interpretazione. Lo scorso anno ha avviato una sua società, che offre servizi di traduzione in ambito tecnico e medico. Il programma l'ha aiutata a migliorare il proprio profilo di imprenditrice e oggi il suo obiettivo è ampliare la propria base di clienti.

Nataliia Shapoval, avvocato in possesso di quattro lauree magistrali, ha iniziato a partecipare al progetto nel marzo dello scorso anno. Nel 2008, mentre era in congedo di maternità e stava affrontando un divorzio, ha dato vita a un'azienda che fornisce attrezzature ai saloni di bellezza. Successivamente, a causa della guerra del 2014, ha aperto un proprio salone e ha sostenuto i suoi dipendenti. Ha partecipato a un corso di imprenditorialità per conoscere la cultura del lavoro danese. Il settore della bellezza ucraino è diverso da quello danese, così come diverse sono le esigenze a esso legate nei due paesi in questione. Shapoval si è detta molto colpita dalla cultura di cooperazione della Danimarca e ha riferito che ora il suo obiettivo è creare un'agenzia di eventi con servizio di catering. Ha parlato inoltre delle sfide che la attendono soffermandosi tuttavia anche su ciò che l'ha aiutata nel suo percorso, ad esempio la collaborazione in rete.

Galyna Sorochan ha vissuto a Bucarest, in Germania e in Danimarca. Al suo arrivo in Danimarca, si è trovata ad affrontare difficoltà culturali e linguistiche senza alcuna rete di sostegno, senza contatti né amici e senza conoscere la lingua. Ha inviato 150 lettere a diverse organizzazioni, comprese quelle sanitarie, chiedendo loro aiuto. Durante la sua ricerca di sostegno si è imbattuta in un messaggio pubblicitario online che sponsorizzava un programma rivolto alle imprenditrici. Questo l'ha ispirata a creare la propria scuola online, di cui è stata invitata a parlare quest'oggi. La scuola offre formazione ai pazienti che hanno perso i contatti con i propri medici e non sono in grado di proseguire le cure. Sottolinea la necessità di formare le persone sulle questioni legali e fiscali, nonché di offrire loro sostegno psicologico e corsi di comunicazione. Negli ultimi anni la sua scuola è cresciuta notevolmente.

I membri della delegazione hanno condiviso le seguenti osservazioni e domande. Una deputata ha chiesto informazioni sulle procedure burocratiche previste per l'accesso ai fondi sociali o strutturali e sull'entità dei co-finanziamenti ricevuti dall'Unione europea. Ha inoltre chiesto se esistano esperienze simili rivolte a rifugiati di altri paesi. Successivamente, ha chiesto in che modo il progetto sia riuscito a raggiungere un tale elevato livello di coinvolgimento,

testimoniato dal fatto che il 94 % dei partecipanti al sondaggio ha espresso il desiderio di diventare imprenditore. Ha menzionato esempi di tentativi effettuati senza successo in alcuni paesi, dove si è cercato di offrire lezioni universitarie ai rifugiati ucraini, i quali si sono tuttavia dimostrati esitanti a causa delle incertezze sul loro futuro. Un'altra deputata ha elogiato l'ammirevole modello di sperimentazione impiegato nel progetto, che ha consentito di ricostruire vite e di riavviare la produzione da zero. Ha chiesto informazioni sulle opportunità di finanziamento dei progetti e sulle relative fonti, compresi i fondi dell'UE. Inoltre, ha chiesto informazioni sulla ricostruzione delle aziende, delle attività commerciali e degli ospedali nei paesi interessati dai conflitti, al termine degli stessi, per ricostruire il sistema generale di tali paesi. Un'altra deputata ha sottolineato il diverso equilibrio di genere nel caso dei rifugiati siriani e ha invitato a elaborare soluzioni pratiche per sostenere la continuità operativa quando essi torneranno a casa. Si è inoltre interrogata sulla necessità di regolamenti speciali in detto ambito.

Torsten Andersen ha spiegato che il programma esistente può essere riutilizzato e che nella fase 2 sono stati già ricevuti 700 000 EUR dall'UE. Per raggiungere i partecipanti ucraini sono stati utilizzati i social network. Tuttavia, alcune imprese richiedono una presenza fisica, il che pone alcune difficoltà. Le opportunità di finanziamento includono diversi fondi dell'UE per gli investimenti azionari e il finanziamento collettivo. Per la ricostruzione dell'Ucraina saranno messe a disposizione garanzie significative.

Peter Kofler ha riferito che il progetto riceve richieste dal Messico per i rifugiati latino americani e ha ammesso che il Business Hub non viene sfruttato a sufficienza.

Mette Gregersen ha riconosciuto l'esistenza di numerosi programmi e ha suggerito che la rete Enterprise Europe potrebbe fornire assistenza per la loro espansione, anche per le donne danesi.

Nataliia Shapoval ha suggerito di concentrarsi sulla fornitura di una formazione più pratica, soprattutto in materia fiscale, poiché la fiscalità rappresenta un ambito di particolare preoccupazione per molti partecipanti.

Lunedì 15 maggio 2023, dalle 17.00 alle 18.15, visita e incontro presso la Female Founders House

Partecipanti:

- **Mia Wagner**, co-fondatrice e amministratrice delegata di Nordic Female Founders
 - Amministratrici delegate e imprenditrici:
1. **Simon Kollerup** Portavoce della difesa e presidente della commissione Finanze del Parlamento danese (S)
 2. **Samira Nawa** Portavoce per le pari opportunità e il clima (RV)
 3. **Frederikke Antonie** Amministratrice delegata e co-fondatrice di Roccamore
 4. **Camilla Ley Valentin** Co-fondatrice e membro del consiglio di amministrazione di Queue.it
 5. **Peder Lundquist** Amministratore delegato di EIFO
 6. **Sofie Birkerod Madsen** Membro del gruppo di investitori
 7. **Helle Busck** Membro del gruppo di investitori
 8. **Ninja Ritter Klejnstrup** Kraka
 9. **Sarah and Annemette** Imprenditrici (Momunity)
 10. **Uvisa Health** Imprenditrice
 11. **Tanja Plesner** Imprenditrice
 12. **Lotte Månsson** Nykredit
 13. **Vera Rocha** CBS

Mia Wagner ha avviato la riunione affermando che il principale obiettivo della sua organizzazione è creare infrastrutture e stabilire connessioni tra gli imprenditori a livello globale. In Danimarca le imprenditrici devono affrontare i seguenti ostacoli: il timore di non disporre di un reddito fisso, la mancanza delle necessarie competenze e le difficoltà da affrontare nel processo di avvio della propria impresa, il reperimento dei capitali e la necessità di trovare un equilibrio con il desiderio futuro di creare una famiglia. La perdita di fiducia è l'elemento chiave che contribuisce a tali ostacoli. Per rispondere a questa situazione, sono state individuate diverse strategie per offrire sostegno alle imprenditrici che si sono dimostrate efficaci. Esse sono: la presenza di modelli di riferimento femminili, l'accesso a investimenti da parte di investitrici donne, l'accesso alle reti, la promozione di una cultura aperta, che favorisca una differenziazione dalla tradizionale figura dell'uomo d'affari e lo sviluppo di competenze in un ambiente sicuro. Per rispondere agli ostacoli cui le imprenditrici devono far fronte, Nordic Female Founders (NFF) ha creato la House of Female Founders. L'organizzazione vanta la partecipazione di oltre 100 membri e un gruppo di investitori formato da 61 business angel. NFF agevola inoltre le iniziative di oltre 32 imprenditori, organizza eventi che prevedono lo svolgimento di dibattiti combinati a passeggiate all'aria aperta con oltre 700 partecipanti, ospita un incontro di consulenti con 200 partecipanti e sostiene la crescita di almeno 25 aziende tramite un progetto di accelerazione della durata di sei mesi. Il principale dato raccolto dalle iniziative è che le donne rappresentano la maggioranza del settore imprenditoriale. Esse comprendono l'importanza di mettere in discussione il pensiero convenzionale, abbracciano alla

stessa maniera approcci costruttivi e di rottura degli schemi e affrontano le esigenze non soddisfatte delle donne in ambiti spesso sottovalutati. Wagner ha concluso suggerendo di fare un maggior uso dei dati a livello dell'UE combinando il ricorso a tali dati con innovazione, finanziamenti e iniziative di rete per accelerare il raggiungimento dell'uguaglianza di genere all'interno dell'Unione.

Ninja Ritter Klenstrup ha presentato dati che testimoniano la sottorappresentazione femminile nell'imprenditoria. In Danimarca dal 2007 solo il 25-28 % degli imprenditori è costituito da donne. Nel 2021 il 75 % delle società pubbliche e private a responsabilità limitata era posseduto da uomini, con alcune eccezioni in settori quali la salute, il lavoro sociale e i servizi legati al benessere. La quota di capitale di rischio detenuta dalle fondatrici di imprese è addirittura minore, con solo il 6,2 % di fondatrici donne. Le donne sono state destinatarie di un mero 1,6 % dei finanziamenti erogati tra il 2006 e il 2021. È stato sottolineato che le donne restano indietro rispetto agli uomini in tutte le fasi dell'imprenditoria, come indicato dalle minori aspettative di diventare imprenditrici entro i tre anni successivi rispetto agli uomini (7 % contro il 16 % nel 2022). Ritter Klenstrup ha menzionato il concetto di "mancanza di informazioni" riguardo alla teoria economica, che contribuisce a una minore partecipazione delle donne all'imprenditoria. Ha inoltre individuato alcune norme culturali, la mancanza di modelli di riferimento e una certa faziosità nella valutazione delle presentazioni come ostacoli fondamentali al raggiungimento dell'uguaglianza di genere nell'imprenditoria.

Helle Busck (membro del gruppo di investitori), con una formazione nel settore industriale, ha cercato di creare una rete di business angel. Ha co-fondato Women in Life Science Denmark, una rete di 40 membri che promuove la diversità nelle posizioni dirigenziali in tutti i settori. Busck ha posto l'accento sull'importanza di essere modelli di riferimento attivi, di fornire percorsi di tutoraggio personale e di fornire visibilità agli esperti. Ha concluso raccomandando che i fondi pensione e gli altri investitori si concentrino sull'assegnazione di fondi a iniziative volte a sostenere le donne fondatrici di imprese e a idee incentrate in modo particolare sui consumatori.

Sarah e Annemette, co-fondatrici di "Momunity", hanno condiviso la loro storia di successo legata alla creazione di una rete sociale online dedicata alle madri, che comprende già 600 membri con iscrizione a pagamento e oltre 1 000 utenti in totale. Le due imprenditrici hanno riconosciuto il valore che NFF apporta alla loro attività in termini di conoscenze, sostegno da parte della comunità ed emancipazione per le donne. Come le loro controparti, hanno riconosciuto l'importanza di modelli di riferimento femminili e il loro ruolo nell'eliminazione dei pregiudizi e nella trasformazione del sistema.

I membri della delegazione hanno condiviso le seguenti osservazioni e domande. Un membro della delegazione ha fatto riferimento alla relazione 2022 di Pernille Weiss sull'imprenditoria femminile, osservando che i dati presentati sono in linea con le informazioni condivise durante la discussione. Un'altra deputata ha sottolineato che le donne non dovrebbero sentirsi obbligate a imitare gli uomini per conformarsi alle tradizionali norme aziendali. Ha sottolineato l'importanza di iniziative come quelle discusse, che trasformano i contesti aziendali tradizionali e affrontano non solo le problematiche relative alla maternità ma anche nuove sfide. Ha inoltre evidenziato che le donne non sono vittime e che dovrebbero svolgere un ruolo significativo nel conseguimento del proprio successo professionale, che potrebbe discostarsi dagli indicatori tradizionali e orientati agli uomini, come ad esempio quello del guadagno economico. Una terza deputata ha condiviso alcuni dati su altri paesi, secondo i quali il 36 % delle nuove start-up è guidato da donne, evidenziando però che i finanziamenti per tali iniziative sono minori. Ha menzionato la relazione 2022 nella quale il Parlamento europeo esorta la Commissione e l'EIGE (Istituto europeo per l'uguaglianza di genere) a raccogliere dati specifici sulla situazione delle imprenditrici. Ha inoltre richiamato l'attenzione sulle sfide affrontate dalle imprese più piccole, compreso il basso tasso di sopravvivenza durante il primo anno di attività e le difficoltà di sostenere economicamente il primo dipendente. Ha chiesto informazioni sull'esistenza di

misure simili o sulla disponibilità di dati rispetto a tali questioni.

Martedì 16 maggio 2023, dalle 9.30 alle 10.30

Incontro presso il Folketing con il comitato delle imprese danese e la commissione per l'uguaglianza di genere, presieduto da Lars-Christian Brask, vicepresidente del comitato delle imprese danese

Partecipanti:

Deputati al Parlamento danese:

1. **Lars-Christian Brask (M)**
2. **Trine Bramsen (S)**
3. **Mette Reissmann (S)**
4. **Fie Hækkerup (S)**
5. **Marianne Bigum (SF)**

Dalla segreteria del comitato:

1. **Lene Gregersen Kaasgaard**
2. **Tina Grønlund**

Lars-Christian Brask ha dato il benvenuto ai partecipanti e ha presentato i suoi colleghi del Folketing.

I **membri della delegazione** hanno parlato dei pregiudizi affrontati dalle imprenditrici. Una deputata ha menzionato la spiacevole tendenza riscontrata fra numerose imprese a proprietà femminile, che cessano la propria attività entro i primi cinque anni a causa della mancanza di sostegno e investimenti. Ha sottolineato l'importanza di creare un ambiente legislativo favorevole alle imprenditrici e che tenga conto delle loro necessità e dei loro requisiti specifici. Un'altra deputata ha sottolineato la necessità di aumentare gli investimenti nelle imprese a proprietà femminile, in particolare nel settore verde e in quello sociale. Ha posto l'accento sull'importanza di orientare risorse verso il sostegno delle attività femminili.

I **deputati al parlamento danese** hanno spiegato di aver condotto una missione d'informazione volta a elaborare una strategia per favorire la crescita delle imprenditrici. La strategia prevede sei aree di intervento. Le imprenditrici devono investire centinaia di ore per avviare la propria attività, pertanto l'imprenditoria danese deve allinearsi con alcune riflessioni in materia di welfare. I legislatori hanno riconosciuto che non è fattibile regolare ogni aspetto dell'imprenditoria, poiché questo potrebbe compromettere la creatività. Pertanto, una soluzione proposta è stata la collaborazione tra istituti di IFP e start-up miste, come la DTU. Ciò dovrebbe inoltre attrarre persone di talento. È importante che i lavoratori autonomi paghino piccole commissioni per accedere a benefici quali i congedi di maternità o paternità. Le responsabilità genitoriali ricadono in maniera sproporzionata sulle donne ed è difficile bilanciarle con la vita professionale. Si è inoltre posto l'accento sull'importanza di iniziare già nelle scuole una formazione all'imprenditoria e di prevedere un eccellente sistema di congedo parentale. A livello di finanziamenti, occorrono sovvenzioni ed esenzioni fiscali per incoraggiare un maggior numero di donne a diventare lavoratrici autonome. Oltre a regimi di congedo parentale

efficaci, è stato sottolineato l'impatto positivo derivante dalla presenza delle donne nelle posizioni dirigenziali. Si è altresì fatto riferimento alla possibilità di registrare un'impresa facilmente in soli due minuti. Tuttavia, è stato suggerito che il settore pubblico potrebbe fare di più per sostenere l'imprenditoria. I partecipanti hanno osservato che le norme dell'UE potrebbero porre difficoltà per le imprenditrici del settore privato che desiderano fornire servizi per il settore pubblico.

I membri della delegazione hanno condiviso le seguenti osservazioni e domande. Una deputata ha affermato l'importanza di creare un ambiente in cui chiunque abbia un'idea possa liberare la propria creatività e perseguire i propri progetti. Ha posto l'accento sulla necessità di orientamento e di garantire che il carico fiscale non sia eccessivamente gravoso. Ha sottolineato che gli imprenditori guidano l'economia nazionale e ha invitato a tradurre tale contributo economico in sostegno sociale. Un'altra deputata si è soffermata sul cambiamento della natura delle imprese, in cui ora si richiede una maggiore rappresentazione femminile nei consigli di amministrazione e tra gli investitori. Ha sottolineato l'importanza di impiegare risorse tra le donne, di affrontare i divari esistenti in termini di istruzione e di promuovere l'inclusività senza imporre limiti legati alle responsabilità genitoriali. Ha inoltre posto l'accento sull'importanza di sostenere le persone dal punto di vista dell'istruzione, dell'occupazione e del passaggio da una carriera a un'altra. Ha osservato che le donne spesso hanno bisogno di più fonti di reddito per arrivare a fine mese. Una terza deputata ha fatto riferimento alla relazione 2022 del Parlamento europeo sull'indipendenza economica delle donne. Ha menzionato le iniziative intraprese in altri paesi, ad esempio la concessione di micro-credito alle imprenditrici e la creazione di sportelli unici per la fornitura di consulenza. Ha sottolineato la necessità di dati completi sulle imprenditrici e sulle investitrici e sui tassi di sopravvivenza delle relative attività oltre il primo anno. Ha condiviso il punto di vista di un investitore sull'inclusione delle donne nei progetti, sottolineando il tasso di successo statisticamente superiore riscontrato fra le imprese guidate da donne. Ha fatto riferimento al fatto che la Corte di giustizia dell'Unione europea sta esaminando il diritto al congedo di paternità e ha sottolineato la necessità di diritti di sicurezza sociale per i lavoratori autonomi. Ha infine chiesto informazioni sull'esperienza dei finanziamenti dell'UE in Danimarca.

Martedì 16 maggio 2023, dalle 11.00 alle 12.00

Visita e incontro presso Female Invest

Partecipanti:

1. **Anna-Sophie Hartvigsen**, co-fondatrice
2. **Camila Cloëtta Falkenberg**, co-fondatrice
3. **Emma Bitz**, co-fondatrice

Anna-Sophie Hartvigsen e le altre co-fondatrici hanno presentato Female Invest e hanno condiviso le seguenti osservazioni. La società offre lavoro a 30 persone e ha raccolto oltre 10 milioni di USD nei suoi anni di attività. Le co-fondatrici hanno illustrato gli obiettivi della società, vale a dire combattere i pregiudizi e incoraggiare le donne provenienti da qualunque contesto ad avviare la propria attività. Hanno sottolineato l'importanza di garantire il loro futuro finanziario e quello dei loro figli, affinché possano essere agenti di indipendenza. Hanno riconosciuto la necessità di promuovere un modo di pensare alternativo tra i giovani, perché la gestione delle finanze personali non viene insegnata né nelle scuole né nelle università. Hanno concluso ribadendo il messaggio della loro società: le donne possono emanciparsi investendo, gestendo il proprio denaro e trovando la propria strada.

I membri della delegazione hanno partecipato alla discussione. Una deputata ha sottolineato la necessità di colmare il divario in termini di investimenti per le donne, sia in qualità di investitrici che di destinatarie degli investimenti. Si è detta aperta alle proposte di miglioramento e ha chiesto informazioni sulle fasi iniziali e le statistiche del progetto. Ha messo in discussione la decisione di puntare a obiettivi molto ambiziosi e di diventare una società globale, nonché le motivazioni alla base di tali aspirazioni. Ha riflettuto sulla lentezza del processo relativo alla legislazione dell'Unione sulla presenza delle donne nei consigli di amministrazione delle imprese, sottolineando l'importanza di introdurre un cambiamento culturale dall'alto verso il basso, senza aspettare che tale cambiamento avvenga dal basso. Ha suggerito di includere punti in relazione a tale aspetto nel programma di lavoro della Commissione dell'UE dopo le prossime elezioni. Ha inoltre espresso preoccupazione per l'aumento delle tasse, per i rigidi regolamenti fiscali e per la necessità di un cambiamento di mentalità nel mondo della finanza. Un'altra deputata ha riconosciuto l'esistenza di pregiudizi di genere e di difficoltà legate ai finanziamenti, anche a causa di stereotipi e di un accesso limitato al capitale di rischio per le donne. Si è detta interessata a trarre insegnamenti dall'esperienza del progetto. Ha chiesto informazioni sugli attuali metodi di finanziamento del progetto e ha chiesto se sia in programma di richiedere un sostegno economico dell'UE per le imprenditrici. Ha inoltre chiesto informazioni sugli eventuali incentivi esistenti a livello municipale e statale e ha domandato quali siano le azioni auspicate dall'ambiente politico a sostegno dell'imprenditoria femminile. Ha menzionato la necessità di quote, di un migliore accesso ai finanziamenti e di misure di sicurezza sociale. Una terza deputata ha chiesto quali messaggi sono stati utilizzati per incoraggiare gli investitori e se si è evidenziata una mancanza di corrispondenza tra i temi presentati e le risorse disponibili. Ha cercato attivamente misure per garantire sostegno alle iniziative guidate dalle donne. Ha sottolineato che l'ambiente professionale dell'evento risultava rassicurante e positivo per il successo femminile, poiché consentiva alle donne di sentirsi comprese e in grado di realizzare il loro pieno potenziale. Ha chiesto informazioni sulle difficoltà legate all'accesso ai fondi e alle modifiche apportate ai regolamenti, sottolineando la necessità di un ambiente più semplice e competitivo per le aziende europee rispetto alle loro

controparti statunitensi. Ha sottolineato l'importanza di ridurre gli oneri burocratici per tutti, non solo per le donne.

Le co-fondatrici di Female Invest hanno presentato l'obiettivo della loro società, vale a dire lanciare prodotti e creare una piattaforma di formazione. Hanno raccolto denaro da diverse fonti, fra cui il capitale di rischio, e anche contraendo prestiti dallo Stato danese. Hanno incontrato varie difficoltà nell'accedere al sostegno e alla consulenza dell'UE poiché non disponevano di una vera e propria formazione in ambito imprenditoriale. Inoltre, i limiti di tempo e risorse hanno impedito loro di segnalare gli investimenti esistenti, il che ha ridotto le loro possibilità di avere accesso ai finanziamenti. Le stesse fondatrici si sono trovate in situazioni in cui le loro competenze venivano messe in dubbio e sono state escluse da reti e gruppi di imprenditori. Ancora una volta, hanno posto l'accento sull'importanza di modelli di riferimento e del sostegno dell'UE. Inoltre, hanno osservato che la difficoltà ad attrarre capitale può essere ricondotta alla mancanza di comprensione da parte degli uomini dei prodotti sviluppati dalle donne. Hanno sottolineato di possedere conoscenze adeguate e di aver tratto ispirazione dagli Stati Uniti. Sono in possesso di licenze per la Danimarca e il Regno Unito e devono affrontare sfide a livello normativo e linguistico per espandersi nel resto d'Europa. Sugeriscono di stabilire quote rosa nel capitale di rischio, al fine di garantire una certa percentuale di partner femminili. Le donne sono tre volte più propense degli uomini a investire in aziende che comprendono e questo pone in luce la necessità di un cambio di rotta nell'ambiente circostante. Le imprenditrici riferiscono di sentirsi costrette a dover dimostrare le proprie capacità in diversi modi solo in quanto donne, il che può essere sfiancante. Hanno menzionato l'importanza di conformarsi a certe aspettative in termini di aspetto fisico e comportamento. Chiedono di prevedere quote tra gli investitori e finanziamenti specifici per chi ha figli. Una partecipante, inizialmente contraria alle quote, ha riconosciuto quanto il soffitto di cristallo sia difficile da rompere e ha suggerito che il cambiamento dovrebbe avvenire dall'alto verso il basso. Occorrono una maggiore regolamentazione e più fondi per i capitali di rischio e finanziamenti. Bisogna inoltre riconoscere che le piccole imprese non dovrebbero essere soggette alla stessa normativa che disciplina le società più grandi. È stata enfatizzata la necessità di semplificare il processo di avvio di un'attività, garantendo l'accesso ai fondi e destinando un bilancio specifico alle iniziative femminili, anche prevedendo finanziamenti per la formazione e la consulenza legale.

Martedì 16 maggio 2023, dalle 12.30 alle 13.30

Incontro presso la camera di commercio danese

Partecipanti:

1. **Jasmina Pless**, responsabile imprenditoria
2. **Johannes Orheim**, consulente RSI

Jasmina Pless ha presentato alcuni dati relativi alle donne nell'imprenditoria. Nel 2020, il 27 % degli imprenditori danesi era costituito da donne, una cifra che rappresenta un lieve aumento di 3 punti percentuali rispetto al 2014. Le nuove imprenditrici rappresentano solo l'8 % delle donne danesi, un dato inferiore rispetto alla media dell'OCSE, pari al 9,3 %. Nel periodo compreso fra il 2014 e il 2020 è stato registrato un aumento del 20 % del numero di imprenditrici, mentre il numero di imprenditori è aumentato solo del 5 % nello stesso periodo. In Danimarca solo lo 0,1 % degli investimenti viene destinato alle imprenditrici. Il 10,8 % va a imprese i cui fondatori sono sia uomini che donne, mentre il resto è destinato a team composti esclusivamente da uomini. Un significativo 39 % delle giovani donne non crede di essere in possesso delle giuste competenze per diventare imprenditrice. Nel 2023, solo il 19 % di tutti gli imprenditori ha un modello di riferimento femminile, un dato che rappresenta comunque un aumento rispetto all'8 % registrato nel 2020. Addirittura il 77 % dei capitali di rischio in Europa non prevede partner donne. Le imprese guidate da imprenditrici mostrano un fatturato per corone danesi investite del 25 % superiore rispetto a quelle gestite da imprenditori.

Johannes Orheim ha presentato Diversity Pledge, un'iniziativa intrapresa dalla camera di commercio danese per accrescere la diversità nelle imprese danesi. Ha sottolineato il cosiddetto "paradosso danese", ovvero il fatto che, nonostante un'elevata percezione di uguaglianza nel paese (58 %), nel 2021 solo il 29 % delle donne deteneva posizioni di leadership, e questo divario si va ampliando. Nel settore privato gli uomini sono più numerosi delle donne (52 % della popolazione) e questa disparità aumenta nelle posizioni dirigenziali di medio livello, nelle posizioni di direzione esecutiva (16 %) e ancor di più nei consigli di amministrazione (19 %). Ha parlato del cosiddetto "Diversity Pact", che comprende 15 raccomandazioni politiche volte ad affrontare i temi del divario di genere nell'istruzione e nel mercato del lavoro, dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata e della creazione di un mercato del lavoro internazionale diversificato in Danimarca. Oltre il 95 % delle aziende danesi è costituito da PMI e oltre 60 grandi società hanno aderito al patto.

I membri della delegazione hanno aperto la discussione. Hanno ringraziato la signora Pless e il signor Orheim, si sono presentati e hanno illustrato i risultati ottenuti finora dal Parlamento europeo, che aprono la strada verso un maggior numero di modelli di riferimento femminili e l'abbattimento degli ostacoli nelle richieste di finanziamento. Le discussioni si sono poi spostate sul coinvolgimento della camera di commercio nelle decisioni politiche e hanno posto l'accento sull'esistente e stretto dialogo con il ministero dell'Industria sui temi della diversità e dell'imprenditoria femminile. Hanno sottolineato la necessità di aumentare la sicurezza per le donne che hanno sia una famiglia che una società, affrontando questioni quali il congedo parentale, le normative e la custodia dei figli. Ci si dovrebbe impegnare per "legalizzare" le imprenditrici. Sono stati anche illustrati alcuni casi di elusione delle norme, che prevedono ad esempio di mandare in banca i mariti o di utilizzare account di posta elettronica privati. Diversi partecipanti hanno espresso la necessità di norme più flessibili che siano in grado di dare

risposta alle sfide uniche che le imprenditrici devono affrontare.

Martedì 16 maggio 2023, dalle 14.15 alle 15.15

Tavolo di discussione e visita presso il polo di innovazione dell'università tecnica della Danimarca (DTU Skylab)

Partecipanti:

1. **Marianne Thellersen**, direttrice del dipartimento per l'innovazione e l'imprenditoria, vicepresidente senior della DTU
2. **Kristine Garde**, responsabile del settore tecnologia, capo gruppo e responsabile di laboratori e seminari presso DTU Skylab
3. **Marianna Lubanski**, amministratrice delegata di Science City Lyngby
4. **Neha Imtiaz Ullah**, fondatrice di Nordic Women in STEM
5. **Martina Lokajova**, amministratrice delegata e co-fondatrice di Tempty Food Aps

Karen Melchior, presidente, ha ringraziato la signora Thellersen per avere organizzato l'incontro presso il DTU Skylab e ha presentato i suoi colleghi, i risultati ottenuti dal Parlamento europeo e gli obiettivi della missione.

Marianne Thellersen ha dato il benvenuto ai partecipanti e ha spiegato il ruolo del dipartimento per l'innovazione e l'imprenditoria della DTU. Il dipartimento collabora con scuole di economia e finanza e con l'università di Copenaghen e lavora attivamente agli ecosistemi dell'innovazione.

Kristine Garde ha spiegato che il fondatore della DTU ha indicato che l'obiettivo dell'istituto è creare e sviluppare valore utilizzando le scienze naturali e tecniche a vantaggio della società. Skylab festeggia quest'anno il suo decimo anno di attività. I suoi principali obiettivi sono la collaborazione e la condivisione di conoscenze mediante un ecosistema aperto, il coinvolgimento di studenti e ricercatori in diverse attività e nell'innovazione e il contributo allo sviluppo di progetti di innovazione maturi per il miglioramento della società. Fornisce supporto alle start-up, incoraggia la collaborazione tra le imprese e organizza attività di formazione. Attualmente, Skylab conta 2 057 studenti. L'istituto si concentra su tre aspetti principali: sostenibilità, diversità di genere e inclusione. Ha avviato diverse iniziative quali la promozione di modelli di riferimento femminili, il coinvolgimento degli ex studenti, lo sviluppo di tecnologie interessanti per le utenti, la creazione di un'identità visiva specifica per l'istituto, la lotta all'attuale sfiducia nei confronti delle investitrici e l'avvio di Women4Tech.

I membri della delegazione hanno aperto la discussione. Hanno sottolineato la necessità di incoraggiare la collaborazione tra l'imprenditoria e la ricerca sull'innovazione. Nel settore farmaceutico, ad esempio, si osserva che il 99 % dei professionisti è costituito da donne, soprattutto con specializzazioni in biologia. È stata sollevata la questione di come incoraggiare più donne ad avviare i propri progetti, anche considerando che la ricerca in questo campo richiede spesso un ambiente sterile. Per quanto le piccole imprese possano disporre di persone di talento, la sfida è assisterle nel tradurre le loro idee nella pratica e nell'allinearsi a un modello di impresa solido. È stata posta una domanda sulle posizioni di insegnamento specifiche o sulle strutture alternative che soddisfano considerazioni legate al genere. Una relattrice ha osservato che si dice spesso che le ragazze tendono a eccellere negli approcci di apprendimento pratici, mentre i ragazzi dimostrano una maggiore attitudine per il pensiero astratto. Sono state attuate

diverse iniziative, quali campi scientifici o visite ai musei, per coinvolgere le ragazze e aiutarle a proiettarsi in ambiti differenti. Può essere una pratica complessa in settori quali la meccanica automobilistica. Le discussioni si sono poi spostate sulla potenziale necessità di quote e di eventuali modifiche legislative per affrontare tali questioni.

Marianne Thellersen ha parlato del collegamento di Skylab con i laboratori e le loro discipline, ad esempio la biotecnologia. L'interesse è soprattutto quello di sviluppare soluzioni che richiedono un livello di tecnologia intermedio piuttosto che concentrarsi esclusivamente sul settore farmaceutico. Ha sottolineato l'importanza di offrire opportunità sia ai candidati che alle candidate nella pubblicazione degli annunci di lavoro. Nei casi in cui non si riesce a reperire rapidamente candidate adatte, ci si adopera con il massimo impegno per cercare attivamente candidate qualificate, riconoscendo che in alcuni settori le donne possono essere sottorappresentate.

Martina Lokajova ha discusso dei piani relativi a un nuovo programma di master con avvio previsto nel 2022. Il programma mira ad attrarre persone provenienti da contesti differenti e con profili diversi che sono interessate a creare una start-up. Ha menzionato la presenza di micro-fondatori nella sua start-up che si concentrano in particolare su prodotti alimentari alternativi che includono nuove proteine.

Neha Imtiaz Ullah ha descritto la propria formazione presso il dipartimento di ingegneria elettrica dell'università e ha parlato dell'uso delle piattaforme dei social media per la pianificazione degli eventi a Copenaghen. Ha incoraggiato le ragazze tra gli 11 e i 18 anni a interessarsi alle discipline STEM e ha esortato il ministero dell'Istruzione ad adoperarsi per incrementare il numero di donne nelle discipline STEM. Inoltre, ha menzionato il seminario STG che coinvolge 8 o 9 classi del programma di laurea di primo livello.

Marianne Thellersen ha illustrato la sua collaborazione con le scuole e la condivisione di circoli sociali con importanti aziende. Ha menzionato che le ragazze dispongono di opportunità di formazione e tutoraggio, oltre ad avere la possibilità di diventare modelli di riferimento. Vengono inoltre organizzati incontri aperti per influenzare positivamente i genitori.

Martedì 16 maggio 2023, dalle 14.15 alle 15.15

Incontro sulle città innovative

Partecipanti:

- **Sofie Osmani**, sindaco di Lyngby-Taarbæk
- **Marianna Lubanski**, amministratrice delegata di Science City Lyngby

Sofie Osmani, sindaco, ha dato il benvenuto alla delegazione e ha presentato i progetti del comune relativi al tema in oggetto. Lo scopo è presentare le discipline STEM nelle scuole e generare l'interesse e la partecipazione di studenti di entrambi i generi. Ciò implica una collaborazione con le aziende locali per la realizzazione di progetti e l'adozione di iniziative quali il progetto "School and Reality" (Scuola e vita reale), volto a sensibilizzare sulle applicazioni pratiche della matematica nel mondo reale e a stimolare l'interesse per la disciplina. Ha spiegato che la scienza può contribuire a salvare il pianeta: la biodiversità, la sostenibilità e la biotecnologia possono essere temi particolarmente efficaci per catturare l'interesse delle ragazze. È importante osservare che molte persone che lavorano presso la DTU hanno genitori che lavorano nel settore dell'istruzione, i quali hanno offerto un contesto favorevole per stimolare l'interesse per le discipline STEM. A differenza delle scuole comprensive, che prevedono percorsi di 10 anni, il sistema di istruzione in questo caso prevede scuole nella natura che offrono un'istruzione specializzata.

I membri della delegazione hanno condiviso le seguenti osservazioni e domande. Una deputata ha posto l'accento sulla necessità di incoraggiare l'interesse fin dalla giovane età e di favorire il collegamento tra la tecnologia e le esperienze della vita reale. In alcuni paesi i bambini non hanno l'opportunità di sperimentare attività diverse da quelle organizzate dai propri genitori, il che spinge a pensare che al termine della scuola primaria dovrebbero già essere in grado di immaginare il proprio futuro. Ha posto l'accento sull'importanza di fornire opportunità sociali di apprendimento durante le pause dallo studio che non si limitino solo al calcio. Ha inoltre menzionato la necessità di politiche favorevoli alle famiglie per creare un ambiente di sostegno. Ha altresì suggerito di incoraggiare i giovani uomini a partecipare alle attività tradizionalmente scelte dalle donne e ha sottolineato che l'istruzione e le scuole miste sono il modo migliore per promuovere le discipline STEM. Ha chiesto informazioni sull'esistenza di scuole separate per genere. Un'altra deputata ha sottolineato l'importanza di una volontà collettiva da parte delle istituzioni di promuovere l'imprenditoria femminile. Ha menzionato le iniziative intraprese dalla città di Vienna, dove le ragazze delle scuole vengono mandate in grandi aziende e ha sollevato la questione del finanziamento di tali programmi. Ha suggerito che l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) dovrebbe raccogliere dati a livello nazionale e locale, anche dalle città più piccole. Ha inoltre chiesto se i governi locali in Danimarca dispongono di un programma relativo alle discipline STEM nelle scuole e se esiste una rete specifica per l'Europa per lo scambio delle migliori prassi. Una terza deputata ha chiesto se esistano dati disaggregati e statistiche sull'interesse riguardo alle discipline STEM prima e dopo lo svolgimento dei progetti. Ha inoltre chiesto informazioni sui progetti trasversali portati avanti con altri comuni e ha suggerito che i finanziamenti potrebbero arrivare dai fondi sociali dell'UE con il sostegno delle regioni.

Sofie Osmani ha risposto spiegando che il comune dispone per il progetto di un bilancio annuale di mezzo milione di corone danesi, che non viene utilizzato per pagare le aziende per le attività nelle classi. Il comune si occupa piuttosto di coordinare le attività tra scuole e aziende. Ha confermato l'esistenza di un programma specifico. Riconoscendo la mancanza di forza lavoro, ha sottolineato l'importanza di azioni immediate e la necessità di non attendere che gli studenti raggiungano il livello della formazione universitaria. Per offrire maggiori opportunità, i programmi si rivolgono agli studenti che non hanno ancora iniziato la scuola superiore, soprattutto concentrandosi sulle scuole comprensive. Le aziende, più che il comune, svolgono un ruolo fondamentale nel contribuire a tali sforzi. Stabilire un programma condiviso sulle discipline STEM risulta complicato per via dei frequenti cambiamenti che avvengono a livello comunale. Alcuni considerano questo progetto un "programma di lusso". Inoltre, ciascun comune opera in condizioni differenti. Sebbene non siano disponibili statistiche specifiche, si conosce il numero dei giovani che scelgono le discipline STEM. La regione può vantare un elevato livello di istruzione, pertanto le difficoltà che si riscontrano sono legate a ragazzi dotati di grandi capacità che cercano stimoli diversi. In questa regione, dove la popolazione presenta un elevato livello di istruzione, potrebbe essere difficile per le persone provenienti da un contesto culturale e sociale elevato scegliere lavori manuali. La situazione inversa, nella quale i genitori potrebbero desiderare che i loro figli perseguano carriere prestigiose mentre essi aspirano a diventare, ad esempio, elettricisti non è invece altrettanto comune. Indipendentemente dal genere, la regione offre numerose opportunità. Il genere non è considerato un problema e la Danimarca è generalmente percepita come un paese nel quale è facile essere donne. Il comune ha stabilito una rete di collaborazione a livello internazionale e accoglie delegazioni di altri paesi, ma non fa parte di associazioni di città europee o di organizzazioni equivalenti, giacché preferisce spendere il denaro pubblico per altri scopi.

Martedì 16 maggio 2023, dalle 17.15 alle 18.30

Visita guidata alla mostra "Exposed" di Marie Hald al Castello di Frederiksborg

Partecipanti: **Marie Hald**, fotografa

Hald si è presentata, ha presentato il suo itinerario personale e ha guidato la delegazione lungo la galleria nella quale erano esposte le sue opere d'arte fotografica.

La delegazione ha discusso con l'artista delle percezioni sul corpo delle donne e di come la visione che la società ha di loro svolga un ruolo fondamentale nell'autostima di molte donne e potrebbe compromettere la realizzazione del loro pieno potenziale. Le persone presenti hanno condiviso i propri punti di vista sul modo in cui un simile lavoro possa promuovere l'accettazione psicologica e sociale, soprattutto sfidando il "culto della perfezione" che interessa le donne, i tabù sociali legati alla vulnerabilità, all'odio per se stessi, all'ansia e alla discriminazione delle minoranze. I valori promossi da questo lavoro sono fondamentali per il successo imprenditoriale delle donne, che richiede autostima, resilienza e capacità di assumersi rischi. Abbattendo le barriere e i pregiudizi, abbracciando la diversità e l'individualità e dando priorità al benessere e alla dignità personali, ogni persona può compiere i passi necessari verso la creazione di un ecosistema più inclusivo e favorevole per tutte le donne.

Mercoledì 17 maggio 2023, dalle 9.15 alle 11.00

Tavolo di discussione con amministratrici delegate e imprenditrici

1. **Mette Kaagaard**, amministratrice delegata di Microsoft Danimarca e Islanda
2. **Malene Madsen**, amministratrice delegata di Woba
3. **Sine Linderstrøm**, responsabile PMI e imprenditoria, Confederazione dell'industria danese

Mette Kaagaard ha menzionato l'esperienza maturata in Deloitte. Ha sottolineato l'impegno di Microsoft nella promozione della diversità, riconoscendo che si tratta di un ambito nel quale sono necessarie persone di talento. Ha menzionato il programma globale di diversità di Microsoft, che ha previsto la collaborazione con una combinazione di candidati interni ed esterni. Ha affermato che la diversità non può esistere senza azioni positive, perché i pregiudizi e le convinzioni personali hanno radici troppo profonde. Nelle attività aziendali vi è una forte necessità di diversità, ma ci si chiede se le organizzazioni siano davvero intenzionate a intraprendere iniziative per conseguirla.

Malene Madsen, che ha una formazione in psicologia e ha svolto un dottorato di ricerca incentrato sul tema dello stress, ha presentato alcune informazioni. Ha descritto il processo di avvio dell'impresa a partire da un piccolo investimento, seguito dal lancio di un progetto pilota. Tale progetto ha coinvolto un'organizzazione sindacale e 30 aziende. Woba Company, attiva in 31 paesi, sfrutta le sue conoscenze relative al benessere sul luogo di lavoro applicandole con particolare interesse alla perdita di talenti causata dallo stress. Per la sua attività, l'azienda ha ricevuto 40 milioni in finanziamenti in conto capitale. Condividendo la sua esperienza personale, Madsen ha affermato che il mondo del capitale di rischio è dominato dagli uomini ed è altamente competitivo. Questi sono pertanto gli aspetti che comportano le principali sfide. Ha affermato di far parte dell'1 % delle donne che sono riuscite a ottenere un finanziamento di capitale di rischio e ha sottolineato l'importanza di imparare le regole del gioco. La competenza in ambito finanziario è fondamentale, dato che gli uomini tendono a ritenere le donne incapaci di assumere il controllo della situazione quando sono in gioco questioni economiche.

Sine Linderstrom ha presentato la DI (Confederazione dell'industria danese), la principale organizzazione del settore in Danimarca, che rappresenta gli interessi di 19 000 aziende. Ha descritto il mercato del lavoro in Danimarca, caratterizzato da una specifica divisione di genere, in cui gli uomini risultano maggiormente inclini a lavorare nel settore privato. In Danimarca un imprenditore su quattro è donna. La crescita delle imprenditrici è tuttavia compromessa dalla mancanza di equità. Sono stati espressi timori in merito alle sfide da affrontare per dare vita contemporaneamente a un'azienda e a una famiglia, sottolineando la necessità di soluzioni quali strumenti di sostegno per la cura dei figli o di sostegno finanziario durante il congedo parentale. Sono state discusse iniziative volte a favorire l'imprenditoria femminile, fra cui attività di istruzione e sviluppo delle competenze, modelli di riferimento, la promozione dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata e la creazione di un mercato del lavoro più favorevole agli imprenditori. Anche l'accesso equo al capitale è stato indicato come una priorità. La DI ha concluso ponendo l'accento sul suo impegno per incoraggiare gli investimenti privati e il sostegno pubblico, un aspetto unico in Danimarca. Sono state inoltre menzionate le iniziative specifiche della DI, ad esempio il programma "Leap Forward" e la nomina di investitrici come modelli di riferimento.

I membri della delegazione hanno sollevato le seguenti osservazioni e domande. Hanno affermato che gli sforzi riguardano più le grandi aziende che le piccole e medie imprese (PMI). Alcuni membri della delegazione hanno osservato che le quote potrebbero essere di aiuto, ma che per conseguire l'obiettivo perseguito è altrettanto importante promuovere la diversità nel contesto della cultura aziendale. Senza una mentalità aperta alla diversità, le aziende potrebbero finire per circondarsi di dipendenti tutti simili tra loro. Una deputata ha sottolineato le differenze tra le grandi e le piccole imprese nei processi relativi alle risorse umane. Nelle aziende più grandi esiste spesso un apposito reparto dedicato alle risorse umane, mentre nelle imprese più piccole i limiti di tempo e la struttura organizzativa rendono più difficile garantire lo stesso livello di sostegno in tale ambito. Inoltre, le attuali norme sul capitale di rischio non favoriscono le donne che desiderano avere figli. Le donne hanno bisogno di integrarsi, un aspetto spesso sottovalutato dagli uomini, a volte a loro stesso svantaggio. L'equilibrio tra vita professionale e vita privata rappresenta da sempre un'enorme sfida e le donne tendono a essere soggette a maggiori aspettative a tal proposito rispetto agli uomini. Anche se si integrano in ambienti a predominanza maschile, le donne possono comunque offrire un prezioso contributo con le loro prospettive uniche e le loro qualità. Una deputata afferma che le quote potrebbero non essere l'unica soluzione, sottolineando che sia fondamentale piuttosto accogliere e valorizzare tali qualità. Ritiene che le donne non dovrebbero temere di essere vulnerabili né di mostrare la propria sensibilità, poiché questa non dovrebbe essere percepita come una debolezza. Nessuna norma o legge dovrebbe costringere le donne a operare scelte. Le donne non dovrebbero inoltre temere l'integrazione. Infine, un altro membro della delegazione ha affermato che è opportuno richiedere l'introduzione di quote nei termini di concessione del capitale di rischio, sottolineando la necessità di una rappresentazione più inclusiva delle donne nel settore.

Gli altri partecipanti hanno risposto presentando le seguenti osservazioni. Nei Paesi Bassi alcuni documenti relativi al capitale di rischio devono essere riformulati per tenere conto delle amministratrici delegate che desiderano avere figli. Le regole attuali infatti richiedono spesso alle donne di lasciare il lavoro entro un certo periodo dopo la nascita, cosa che non avviene per gli uomini. Pertanto, i modelli e i termini standard dovrebbero essere aggiornati. Ha menzionato di non aver ricevuto alcuna consulenza su tali questioni e di aver dovuto imparare tramite ricerche personali e facendo rete con altre persone che hanno dovuto affrontare problemi simili, il che si è rivelato molto utile. Un'altra partecipante ha espresso il proprio sostegno alla legislazione dell'UE relativa alle donne nei consigli di amministrazione e ha parlato della situazione in Danimarca, dove la maggior parte delle aziende è costituita da PMI e le donne sono poco rappresentate nelle posizioni dirigenziali. Ha sostenuto la necessità di porsi obiettivi ambiziosi e ha sottolineato la necessità di intervenire sull'assenza di donne nelle più elevate posizioni dirigenziali, eventualmente attraverso la legislazione. Ha menzionato l'impatto positivo delle nuove norme sul congedo di paternità, che potrebbero influenzare le scelte delle donne in termini di carriera. Ha inoltre discusso della prevalenza di donne che scelgono carriere nel settore pubblico data la minore pressione che questo comporta, soprattutto quando occorre bilanciare il lavoro con le responsabilità familiari. Un'altra partecipante ha proposto un adeguamento delle condizioni e delle regole di riferimento per i fondi per l'innovazione e per i fondi di sviluppo per sostenere maggiormente le donne, anche fornendo finanziamenti agevolati e possibilità di congedo parentale. Lo scopo è creare un ambiente più favorevole per le donne nell'imprenditoria e nel settore del capitale di rischio. Woba prevede una regola per le assunzioni secondo cui, ogni volta che si apre una nuova posizione, il direttore tecnico è tenuto ad assumere una sviluppatrice. Questo approccio ha portato a raggiungere l'equilibrio di genere nella squadra. Ha inoltre menzionato la possibilità per i fondi di capitale di rischio di adottare

un'agenda lungimirante, incentrata sulla diversità e sull'inclusione. L'amministratrice delegata di Microsoft ha condiviso la propria esperienza personale: facendo parte di un gruppo composto prevalentemente da uomini, dove ha dovuto scegliere se integrarsi o lasciare l'azienda. Ha affermato di essere favorevole al concetto di "Diversi Teams", secondo cui i team che abbracciano la diversità offrono prospettive di enorme valore. Ha sottolineato l'importanza di utilizzare il talento in Europa per mantenere il benessere e la competitività, dal momento che il mercato europeo non è estremamente ampio.

Conclusioni

La missione ha fornito alla delegazione informazioni sugli sviluppi delle politiche per l'imprenditoria femminile in Danimarca, a seguito dell'adozione della summenzionata relazione 2022 del Parlamento europeo sul raggiungimento dell'indipendenza economica delle donne attraverso l'imprenditorialità e il lavoro autonomo. La missione ha sottolineato l'importanza di un cambiamento culturale a tutti i livelli per promuovere l'imprenditoria femminile e creare un ecosistema in grado di accogliere e ispirare le imprenditrici e di recare beneficio alla società mediante l'innovazione, la creazione di posti di lavoro e le esportazioni. Ha inoltre posto l'accento sul modo in cui i progetti finanziati dall'UE possano concretamente sostenere le imprenditrici nelle economie post-belliche, contribuendo al processo di ricostruzione. La delegazione ha potuto osservare direttamente il potenziale offerto da appositi spazi in cui si eliminano gli ostacoli incontrati dalle donne, consentendo che le loro competenze e abilità siano valutate senza pregiudizi di genere. La missione ha inoltre sottolineato l'importanza di iniziative che consentano alle ragazze e alle donne di scegliere percorsi professionali una volta considerati inaccessibili e che potrebbero essere ancora ritenuti tali. Ha infine posto l'accento sul fatto che i cambiamenti culturali potrebbero richiedere un sostegno politico da parte dei legislatori sia a livello dell'Unione che a livello nazionale, ad esempio tramite la promozione delle imprese femminili, l'adozione di criteri relativi ai diritti sociali volti a sostenere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, il miglioramento dell'accesso ai finanziamenti e la creazione di un mercato del lavoro più favorevole per le imprenditrici.