



12.9.2023

KOMANDIRUOTĖS ATASKAITA

po komandiruotės Kopenhagoje, Danijoje, 2023 m. gegužės 15–17 d.

Moterų teisių ir lyčių lygybės komitetas

Delegacijos nariai:

Karen Melchior (RENEW), delegacijos vadovė

Nariai:

Monika VANA (VERTS/ALE)

Margarita DE LA PISA CARRIÓN (ECR)

Ižanga

2022 m. lapkričio 21 d. posėdyje Biuras leido Moterų teisių ir lyčių lygybės komitetui (FEMM) septynis Europos Parlamento narius (įskaitant FEMM pirmininkę) siūsti į Kopenhagą (Danija) į komandiruotę moterų verslumo klausimais ir rengti susitikimus su viešojo ir privačiojo sektorių bei NVO atstovais. Tai vyko pagal komitetų komandiruočių ne į tris darbo vietas ES, šalyse kandidatėse ir EEE sistemą. Komandiruotė vyko 2023 m. gegužės 15–17 d.

Kontekstas

Ši komandiruotė vyko priėmus 2022 m. gegužės mėn. Europos Parlamento rezoliuciją dėl moterų ekonominės nepriklausomybės užtikrinimo skatinant verslumą ir savarankišką darbą (2021/2080(INI)), kurią rengė FEMM (pranešėja Pernille Weiss). Rezoliucijoje, grindžiamoje FEMM ataskaita, EP atkreipė dėmesį į tai, kad moterims verslininkėms finansų ir verslo srityse kyla daugiau sunkumų nei jų kolegoms vyrams. Todėl buvo parengtas sąrašas pasiūlymų dėl verslumo programų, švietimo, įgūdžių ugdymo, didesnių galimybių gauti kapitalo ir palankesnės sistemos moterims verslininkėms, ypač siekiant pašalinti likusias kliūtis ir iššūkius, dėl kurių moterys negali išnaudoti viso savo potencialo.

Be to, 2021 m. Europos Parlamentas priėmė rezoliuciją „Skaitmeninio lyčių atotrūkio panaikinimas: moterų dalyvavimas skaitmeninėje ekonomikoje“ (2019/2168(INI)). (Pranešėja Maria da Graça Carvalho). FEMM komitetas taip pat kartu su Teisės reikalų komitetu bendradarbiavo vykstant deryboms su Taryba dėl Direktyvos dėl moterų valdybose (pranešėjos Evelyn Regner, Lara Wolters) – ji buvo priimta 2022 m. Be to, 2023 m. EP sėkmingai pristatė ketletą teisėkūros naujovių vykstant deryboms su Taryba ir Komisija dėl 2023 m. gegužės mėn. priimtoms Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvos. Šioje direktyvoje daugiausia dėmesio skiriama griežtesniam vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo taikymui nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus. Dabar FEMM ir EMPL komitetai bendradarbiauja rengiant direktyvas dėl lygybės įstaigų.

Buvo surengta įvairių su šiuo ir būsimu teisėkūros darbu susijusių diskusijų su Danijos verslo organizacijomis, įmonių vadovais, verslininkais, tyrėjais, vietos valdžios institucijomis ir Folketingo nariais. Buvo siekiama panaudoti Danijos patirtį, metodus ir geriausią praktiką parlamentiniam darbui Europos lygmeniu pagrįsti. Šie mainai buvo labai svarbūs skatinant ir remiant moterų verslumą, suteikiant moterims galimybę išnaudoti savo – verslininkių ir verslo lyderių – potencialą. Pagrindinės sritys, į kurias buvo kreipiamas dėmesys, buvo finansavimo ir investavimo galimybių didinimas, priegios prie tinklų ir mentorystės gerinimas, teisinių, apskaitos ir su skaitmeninėmis technologijomis susijusių įgūdžių ugdymas, taip pat švietimo ir mokymo programų moterų verslumo klausimais skatinimas.

Glausta susitikimų ataskaita

2023 m. gegužės 15 d., antradienis, 15.15–16.30 val.

Apskritojo stalo diskusija su „Dansk Iværksætter Forening“ (DIF) ir Ukrainos moterimis verslininkėmis

Dalyviai:

DIF:

1. **Peter Kofler**, Danijos verslininkų asociacijos pirmininkas
2. **Torsten Andersen**, Danijos verslo institucijos generalinio direktoriaus pavaduotojas
3. **Mette Gregersen**, „Business Hub Copenhagen“ generalinė administracijos direktorė
4. **Kim Klyver**, Pietų Danijos universiteto verslumo srities dėstytoja
5. **Anna Ivanenko**, „Ivækst“ koordinatorė ir projektų vadovė

Ukrainos verslininkės:

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

Peter Kofler savo pranešimą pradėjo pristatydamas ukrainiečiams Danijoje skirtą projektą „IVDK Hub“, esantį Europos ir Ukrainos verslo ir demokratijos centru, ir pateikė keletą pagrindinių duomenų. Jis paminėjo darbuotojų skaičių (50), 1 500 m² ploto centrą centrinėje Kopenhagos dalyje, 200 ukrainiečių įgalėjimo seminarų (1 100 ukrainiečių įgalėjimas nacionaliniu mastu), 13 specialiai pritaikytų verslumo programų, 10 laipsniškų modulių, įskaitant atvejus, ekspertus ir tinklą, ir 70 seminarų, kuriuos galima užsisakyti „a la carte“. Jis nurodė 411 milijardų biudžetą, kuris, Pasaulio banko duomenimis, per artimiausią dešimtmetį bus skirtas Ukrainos atsigavimui¹. Tikslas – iki 2024 m. sukurti didžiausią Europos ir Ukrainos verslo centrą, kuris taptų augimo, tikėjimo, atstatymo ir ekonominių interesų telkimo vieta, įtraukiant partnerius, sprendimų priėmėjus, interesų organizacijas, vyriausybes. Siekiama paskutiniame etape 2025 m. persikelti į Ukrainą ir „UA Hub Mykolaiv“.

Torsten Andersen pristatė Danijos verslo institucijos, nacionalinės projekto partnerės, vaidmenį. Agentūra veikia prie Pramonės, verslo ir finansų ministerijos. Jos veiklos sritys, be kita ko, yra įmonių registravimas ir administravimas, įmonių pavadinimai, intelektinės nuosavybės teisių valdymas ir kt., ji taip pat teikia konsultacijas ir paramą verslininkams, įmonėms ir investuotojams. Jis pabrėžė projekto sėkmę – ją iliustruoja tai, kad bandomajame etape buvo 60 dalyvių, o dabar jų yra daugiau nei 1 000.

Mette Gregersen Kopenhagos verslo centrą pristatė kaip viešąją organizaciją, teikiančią įvairias paslaugas ir programas verslui remti, glaudžiai bendradarbiaujančią su vietos ir regiono partneriais, įskaitant vyriausybines agentūras, švietimo įstaigas, pramonės asociacijas ir inovacijų centrus. Centrą finansuoja savivaldybės ir sostinės regionas. Centras siūlo daug seminarų ir programų (finansuojamų ES), pavyzdžiui, kompetencijos ugdymo programą „Entrepreneur DK“. Ji pabrėžė, kad viena iš problemų, kurias jie sprendžia, yra tai, kad moterimis verslininkėmis dažnai trūksta pasitikėjimo savimi ir jos bijo nesėkmės. Joms taip pat

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

sunku gauti finansavimą, o statistiniai duomenys rodo, kad moterys verslininkės yra diskriminuojamos. Galiausiai ji paminėjo, kad esant socialiniu fondu sudėtinga reaguoti į paklausą.

Vlasta Shevchenko savo pranešimą pradėjo pasakodama apie tai, kad yra vertėja žodžiu. Tačiau praėjusiais metais ji įkūrė savo įmonę, teikiančią techninės ir medicininės informacijos vertimo raštu paslaugas. Programa padėjo jai pagerinti savo, kaip verslininkės, profilį, o jos tikslas – padidinti klientų ratą.

Nataliia Shapoval prisistatė kaip teisininkė, turinti keturis magistro laipsnius ir projektą pradėjusi vykdyti praėjusių metų kovo mėn. Būdama motinystės atostogose ir išgyvendama skyrybas, 2008 m. ji įsteigė įmonę, tiekiančią įrangą grožio salonams. Tačiau dėl karo 2014 m. ji atidarė savo saloną ir rėmė savo darbuotojus. Ji ėmė dalyvauti verslumo kursuose, kad suprastų Danijos darbo kultūrą. Grožio pramonė abiejose šalyse skiriasi, skiriasi ir poreikiai. Dabartinė jos idėja – įsteigti renginių organizavimo įmonę, teikiančią maitinimo paslaugas, nes ją nustebino danų bendradarbiavimo kultūra. Ji aptarė laukiančius iššūkius, tačiau taip pat apmąstė, kas jai padėjo šiame procese, pavyzdžiui, tinklaveika.

Galyna Sorochan gyveno Bukarešte, Vokietijoje ir Danijoje. Atvykusi į Daniją ji susidūrė su kultūriniais ir kalbos iššūkiais, neturėjo jokio paramos tinklo, ryšių, draugų ar kalbos žinių. Ji išsiuntė 150 laiškų įvairioms organizacijoms, įskaitant medicinos organizacijas, prašydama paramos. Ieškodama paramos, ji internete aptiko skelbimą apie verslininkėms skirtą programą. Tai įkvėpė ją įsteigti savo internetinę mokyklą, apie kurią kalbama šiandien. Jos mokykla daugiausia dėmesio skiria pacientų, praradusių ryšį su savo gydytojais ir negalinčių tęsti gydymo, švietimui. Ji pabrėžia, kad reikia mokymų teisiniais klausimais, mokesčių, psichologinės pagalbos ir bendravimo kursų. Per pastaruosius kelerius metus mokykla labai išaugo.

Delegacijos narės pasidalijo šiomis pastabomis ir klausimais. Viena narė teiravosi apie biurokratiją, susijusią su socialinių ir struktūrinių fondų lėšų gavimu, ir klausė apie bendro finansavimo, gaunamo iš Europos Sąjungos, mastą. Ji taip pat norėjo sužinoti, ar panašios patirties yra su pabėgėliais iš kitų šalių. Antra, ji klausė, kaip pavyko pasiekti, kad projektas sulauktų didelio įsitraukimo, kaip matyti iš to, kad 94 proc. apklausos respondentų išreiškė norą tapti verslininkais. Ji paminėjo pavyzdžius, kai keliose šalyse nesėkmingai bandyta rengti paskaitas universitetuose Ukrainos pabėgėliams, tačiau jie nesiryžo dalyvauti dėl neaiškios ateities. Kita narė gyrė įgyvendinant projektą taikytą įspūdingą eksperimentavimo modelį, pagal kurį nuo nulio atkuriamas gyvenimas ir gamyba. Ji teiravosi apie projektų finansavimo galimybes ir jų šaltinius, įskaitant ES lėšas. Be to, ji teiravosi apie tai, kiek dėmesio skiriama bendrovių, įmonių ir ligoninių atkūrimui pokario šalyse, siekiant atkurti bendrą sistemą. Kita narė pabrėžė skirtingą lyčių pusiausvyrą kalbant apie Sirijos pabėgėlius ir paprašė praktinių sprendimų, kaip remti verslo tęstinumą jiems grįžus namo. Ji taip pat suabejojo, ar šiuo atžvilgiu reikia specialių taisyklių.

Torsten Andersen paaiškino, kad esama programa gali būti panaudota pakartotinai, o antrajam etapui iš ES jau gauta 700 000 eurų. Siekiant pasiekti dalyvius ukrainiečius, buvo pasitelkta socialinė žiniasklaida. Tačiau kai kurioms įmonėms reikalingas fizinis dalyvavimas, o tai kelia sunkumų. Finansavimo galimybės apima įvairius ES fondus, skirtus investicijoms į nuosavą kapitalą, ir sutelktinį finansavimą. Ukrainos atstatymui bus galima gauti didelių garantijų.

Peter Kofler atskleidė, kad gauna užklausų iš Meksikos dėl pabėgėlių iš Lotynų Amerikos, ir pripažino, kad jie nepakankamai naudojami šiuo verslo centru.

Mette Gregersen pripažino, kad egzistuoja daug programų, ir pasiūlė, kad Europos įmonių tinklas gali padėti jas plėsti, įskaitant Danijos moterims skirtas programas.

Nataliia Shapoval pasiūlė daugiau dėmesio skirti praktiniams mokymams, ypač susijusiems su mokesčiais, nes daugeliui dalyvių ši sritis kelia susirūpinimą.

2023 m. gegužės 15 d., pirmadienis, 17.00–18.15 val. Apsilankymas ir susitikimas „Female Founders House“

Dalyviai:

- **Mia Wagner**, viena iš „Nordic Female Founders“ steigėjų ir generalinė direktorė
 - Moterys generalinės direktorės ir verslininkės:
1. **Simon Kollerup** Atstovas spaudai gynybos klausimais ir Finansų komiteto pirmininkas (S)
 2. **Samira Nawa** Atstovė spaudai lygių galimybių ir klimato klausimais (RV)
 3. **Frederikke Antonie** „Roccamore“ generalinė direktorė ir viena iš steigėjų
 4. **Camilla Ley Valentin** „Queue.it“ viena iš steigėjų ir valdybos narė
 5. **Peder Lundquist** EIFO generalinis direktorius
 6. **Sofie Birkerod Madsen** Investuotojų klubas
 7. **Helle Busck** Investuotojų klubas
 8. **Ninja Ritter Klejnstrup** „Kraka“
 9. **Sarah ir Annemette** Verslininkės („Momunity“)
 10. **Uvisa Health** Verslininkė
 11. **Tanja Plesner** Verslininkė
 12. **Lotte Månsson** „Nykredit“
 13. **Vera Rocha** CBS

Susitikimą pradėjusi **Mia Wagner** pasakė, kad pagrindinis jų organizacijos tikslas – kurti infrastruktūrą ir megzti verslininkų tarpusavio ryšius visame pasaulyje. Danijoje moterys verslininkės susiduria su šiomis kliūtimis: baimė neturėti stabilių pajamų, reikiamų įgūdžių stoka ir iššūkiais pradant verslą, pritraukiant kapitalą ir derinant ateities planus dėl šeimos kūrimo. Nustatyta, kad pasitikėjimo praradimas yra pagrindinis veiksnys, lemiantis šias kliūti. Reaguojant į tai, buvo nustatytos kelios strategijos, kurios pasirodė esančios veiksmingos remiant moteris verslininkes. Tai – moterų, kurios yra sektinas pavyzdys, buvimas, galimybė kreiptis į moteris investuotojas, galimybė naudotis tinklais, erdvios kultūros, leidžiančios išsiskirti iš tradicinių verslininkų, puoselėjimas ir įgūdžių ugdymas saugioje aplinkoje. Reaguodama į šias moterims verslininkėms kylančias kliūti, „Nordic Female Founders“ (NFF) įsteigė „Female Founders House“. Be to, organizacija gali pasigirti turinti daugiau nei 100 narių, taip pat investuotojų klubą, kurį sudaro 61 neformalus investuotojas. Be to, NFF padeda daugiau kaip 32 verslininkams pristatyti savo pasiūlymus, organizuoja pasivaikščiojimų ir pokalbių (angl. *Walk-and-Talk*) dienas, pritraukiančias daugiau kaip 700 dalyvių, rengia patarėjų aukščiausiojo lygio susitikimus, kuriuose būna 200 dalyvių, ir remia bent 25 įmonių augimą, pasitelkdama šešių mėnesių trukmės projektą greitintuvą. Remiantis gautomis vertingomis išvalgomis, moterys sudaro daugumą verslumo srityje. Jos supranta, kaip svarbu mesti iššūkį įprastam mąstymui, taikyti tiek kūrimo, tiek laužymo metodus ir tenkinti nepatenkintus moterų poreikius srityse, kurios dažnai lieka nepastebėtos. Baigdama M. Wagner pasiūlė ES lygmeniu plačiau naudoti duomenis ir derinti juos su inovacijomis, finansavimu ir

tinklaveika, kad Europos Sąjungoje būtų sparčiau siekiama lyčių lygybės.

Ninja Ritter Klenstrup pristatė duomenis, iš kurių matyti, kad moterų verslumo srityje yra per mažai. Danijoje nuo 2007 m. tik 25–28 proc. verslininkų yra moterys. 2021 m. 75 proc. akcinių ir uždarytų akcinių bendrovių priklausė vyrams, su tam tikromis išimtimis tokiose srityse kaip žmonių sveikata, socialinis darbas ir sveikatingumo paslaugos. Moterų steigėjų gaunamo rizikos kapitalo dalis yra dar mažesnė – tik 6,2 proc. steigėjų yra moterys. Nuo 2006 m. iki 2021 m. jos gavo vos 1,6 proc. finansavimo. Buvo pabrėžta, kad moterys atsilieka nuo vyrų visuose verslumo etapuose, tai rodo ir mažesni lūkesčiai tapti verslininkėmis per ateinančius trejus metus, palyginti su vyrais (7 proc., palyginti su 16 proc. 2022 m.). Ji aptarė ekonomikos teorijoje vartojamą sąvoką „informacijos nepakankamumas“, nes jis prisideda prie mažesnio moterų dalyvavimo verslumo veikloje. Be to, kaip pagrindines kliūtis, trukdančias lyčių lygybei verslumo srityje, ji įvardijo kultūrinės normas, sektinų pavyzdžių stoką ir šališkumą vertinant pasiūlymus.

Helle Busck (Investuotojų klubas), turinti patirties pramonės srityje, ieškojo neformalių investuotojų tinklo. Ji yra viena iš tinklo „Women in Life Science Denmark“, kurį sudaro 40 narių ir kuris skatina aukščiausio lygio vadovų įvairovę įvairiose pramonės sektoriuose, steigėjų. Ji pabrėžė, kad svarbu būti aktyviu sektinu pavyzdžiu, teikti asmeninę mentorystę ir užtikrinti ekspertų matomumą. Baigdama ji rekomendavo pensijų fondams ir kitiems investuotojams sutelkti dėmesį į lėšų skyrimą iniciatyvoms, kuriomis remiamos moterys steigėjos ir idėjos, orientuotos į vartotojus.

„Momunity“ steigėjos **Sara ir Annemette** pasidalijo savo sėkmės istorija – jos sukūrė motinoms skirtą socialinį internetinį tinklą, kuriame jau yra 600 mokerčių narių ir iš viso daugiau nei 1 000 naudotojų. Jos pripažino naudą, kurią NFF teikia jų verslui, t. y. teikiamas žinias, palaikančią bendruomenę ir moterų įgalėjimą. Kaip ir jų kolegės, jos pripažįsta moterų, esančių sektiniais pavyzdžiais, svarbą ir jų vaidmenį keičiant išankstines nuostatas ir pertvarkant sistemą.

Delegacijos narės pasidalijo šiomis pastabomis ir klausimais. Viena narė paminėjo Pernille'ės Weiss parengtą 2022 m. pranešimą dėl moterų verslumo, pažymėdama, kad pateikti duomenys sutampa su diskusijoje pasidalyta informacija. Kita narė pabrėžė, kad moterys neturėtų jaustis priverstos mėgdžioti vyrus ar laikytis tradicinių verslo normų. Ji pabrėžė tokių iniciatyvų, kaip aptariamoji, svarbą, nes jos keičia tradicinę verslo aplinką ir sprendžia ne tik su motinyste susijusias problemas, bet ir naujus iššūkius. Ji taip pat pabrėžė, kad moterys nėra aukos ir turėtų atlikti svarbų vaidmenį siekiant profesinės sėkmės, o ši gali skirtis nuo tradicinių į vyrus orientuotų rodiklių, pavyzdžiui, piniginės naudos. Trečioji narė pasidalijo išvalgomis iš kitų šalių, kuriose 36 proc. naujų startuolių vadovauja moterys, tačiau investicijos mažėja vertinant šias įmones. Ji paminėjo 2022 m. pranešimą, kuriame EP ragina Komisiją ir Europos lyčių lygybės institutą (EIGE) rinkti konkrečius duomenis apie moterų verslininkų padėtį. Ji taip pat atkreipė dėmesį į iššūkius, su kuriais susiduria mažesnės įmonės, įskaitant mažą jų išgyvenamumą per pirmuosius metus ir sunkumus, su kuriais susiduriama norint įstengti pasamdyti pirmąjį darbuotoją. Ji teiravosi, ar yra panašių priemonių arba turimų duomenų, susijusių su šiais klausimais.

2023 m. gegužės 16 d., antradienis, 9.30–10.30 val.

Susitikimas Folketinge su Danijos verslo komitetu ir Lyčių lygybės komitetu, pirmininkaujant Verslo komiteto pirmininko pavaduotojui Lars'ui-Christian'ui Brask'ui

Dalyviai:

Parlamento nariai:

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

Dalyviai iš Komiteto sekretoriato:

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

Lars-Christian Brask pasveikino dalyvius ir pristatė savo kolegas iš Folketingo.

Delegacijos narės aptarė išankstines nuostatas ir prietarus, su kuriais susiduria moterys verslininkės. Viena narė paminėjo liūdną tendenciją, kad daug moterų valdomų įmonių per penkerius metus nutraukia veiklą dėl paramos ir investicijų trūkumo. Ji pabrėžė, kad svarbu sukurti moterims verslininkėms palankią teisinę aplinką, atsižvelgiant į konkrečius jų poreikius ir reikalavimus. Kita narė pabrėžė, kad būtina didinti investicijas į moterų valdomas įmones, ypač žaliajame ir socialiniame sektoriuose. Ji pabrėžė, kad svarbu nukreipti išteklius į moterų verslo įmonių rėmimą ir įgalėjimą.

Danijos parlamento nariai paaiškino, kad jie ėmėsi faktų nustatymo misijos, kurios tikslas – parengti moterų verslininkių augimo skatinimo strategiją. Strategija apima šešias pagrindines sritis: moterys verslininkės turi investuoti šimtus valandų, kad pradėtų verslą, todėl Danijos verslumas turi būti suderintas su gerovės aspektais. Įstatymų leidėjai pripažino, kad neįmanoma reglamentuoti visų verslumo aspektų, nes tai gali trukdyti kūrybiškumui. Todėl kaip išeitis buvo pasiūlytas profesinio mokymo įstaigų ir mišrių startuolių, pavyzdžiui, DTU, bendradarbiavimas. Tai turėtų pritraukti ir talentingų asmenų. Savarankiškai dirbantiems asmenims svarbu mokėti nedidelį mokestį, kad jie galėtų naudotis tokiais lengvatomis kaip tėvystės ar motinystės atostogos. Tėvystės pareigos neproporcingai tenka moterims, ir jas sunku suderinti su darbo pareigomis. Buvo pabrėžta, kad svarbu pradėti verslumo ugdymą mokyklose, taip pat svarbi yra puiki vaiko priežiūros atostogų sistema. Kalbant apie finansavimą, būtina nustatyti dotacijas ir mokesčių lengvatas, kad daugiau moterų būtų skatinamos imtis savarankiškos veiklos. Be veiksmingų vaiko priežiūros atostogų sistemų, buvo pabrėžtas teigiamas moterų, einančių vadovaujamas pareigas, poveikis. Buvo paminėta, kad įmonę lengva įregistruoti – tai galima padaryti per dvi minutes. Tačiau buvo pasiūlyta, kad viešasis sektorius galėtų labiau remti verslumą. Dalyviai paminėjo, kad ES taisyklės gali kelti sunkumų moterims verslininkėms iš privačiojo sektoriaus, norinčioms tapti viešojo sektoriaus tiekėjomis.

Delegacijos narės pasidalijo šiomis pastabomis ir klausimais. Viena narė išreiškė nuomonę, kad svarbu sukurti aplinką, kurioje kiekvienas, turintis idėjų, galėtų atskleisti savo kūrybiškumą ir įgyvendinti projektus. Ji pabrėžė, kad reikia teikti rekomendacijas ir užtikrinti, kad mokesčių našta nebūtų pernelyg didelė. Ji pabrėžė, kad verslininkai yra šalies ekonomikos variklis, ir paragino šį ekonominį indėlį paversti socialine parama. Kita narė aptarė organizacijų pobūdžio pokyčius, reikalaujant daugiau moterų valdybose ir didesnio moterų investuotojų skaičiaus. Ji pabrėžė, kad svarbu išnaudoti moterų išteklius, šalinti švietimo spragas ir skatinti įtrauktį nenustatant viršutinių ribų, pagrįstų tėvystės pareigomis. Ji taip pat akcentavo, kad svarbu remti asmenis švietimo, užimtumo ir karjeros pokyčių srityse. Ji atkreipė dėmesį į tai, kad moterims dažnai reikia kelių pajamų šaltinių, kad sudurtų galą su galu. Trečioji narė nurodė 2022 m. EP pranešimą dėl moterų ekonominės nepriklausomybės. Ji paminėjo kitose šalyse vykdomas iniciatyvas, pavyzdžiui, mikrokreditus moterims verslininkėms ir vieno langelio principu veikiančių konsultacinių centrų steigimą. Ji pabrėžė, kad reikia išsamių duomenų apie moteris verslininkes, investuotojus ir jų išlikimą po pirmųjų metų. Ji pasidalijo investuotojo požiūriu į moterų įtraukimą į projektus, pabrėždama statistiškai didesnę moterų vadovaujamų įmonių sėkmės rodiklį. Ji paminėjo, kad Europos Teisingumo Teismas nagrinėja teisę į tėvystės atostogas, ir pabrėžė, kad reikia užtikrinti savarankiškai dirbančių asmenų socialinės apsaugos teises. Galiausiai ji pasiteiravo apie patirtį, susijusią su ES finansavimu Danijoje.

2023 m. gegužės 16 d., antradienis, 11.00–12.00 val.

Apsilankymas ir susitikimas „Female Invest“

Dalyviai:

1. **Anna-Sophie Hartvigsen**, viena iš steigėjų
2. **Camila Cloëtta Falkenberg**, viena iš steigėjų
3. **Emma Bitz**, viena iš steigėjų

Anna-Sophie Hartvigsen kartu su kitomis steigėjomis pristatė „Female Invest“ ir pasidalijo šiomis pastabomis. Įmonėje yra 30 darbuotojų, ir nuo veiklos pradžios ji pritraukė 10 mln. JAV dolerių. Jos papasakojo apie įmonės tikslus: kovoti su prietarais ir skatinti visų sluoksnių moteris pradėti savo verslą. Jos pabrėžė, kad svarbu užtikrinti savo ir savo vaikų finansinę ateitį, kad jie galėtų būti savarankiškumo varomoji jėga. Jos pripažino, kad reikia skatinti alternatyvų jaunimo mąstymą, nes mokyklose ir universitetuose nėra mokoma, kaip tvarkyti savo finansus. Baigdamas jos išsakė savo įmonės mintį: t. y. tai, kad moterys gali įgalėti investuodamos, valdydamos savo pinigus ir rasdamos savo kelią.

Delegacijos narės įsitraukė į diskusiją. Viena iš narių kalbėjo apie būtinybę mažinti investicijų atotrūkį moterims – tiek investuotojoms, tiek investicijų gavėjoms. Ji pareiškė esanti atvira pasiūlymams dėl padėties gerinimo ir pasiteiravo apie pradinį projekto etapą ir turimus statistinius duomenis. Ji teiravosi apie sprendimą siekti aukštų tikslų ir tapti pasauline bendrove, apie tokių siekių motyvaciją. Ji svarstė apie ilgą ES teisės aktų dėl moterų valdybose priėmimo procesą, pabrėždama kultūrinių pokyčių iš viršaus į apačią svarbą, užuot laukus, kad pokyčiai ateitų iš apačios. Ji pasiūlė įtraukti atitinkamas temas į ES Komisijos darbo programą po artėjančių rinkimų. Ji taip pat išreiškė susirūpinimą dėl papildomų mokesčių, griežtų finansinių taisyklių ir poreikio keisti mąstyseną finansų pasaulyje. Kita narė pripažino, kad egzistuoja šališkumas lyčių atžvilgiu ir finansavimo iššūkiai, įskaitant stereotipus ir ribotas galimybes moterims gauti rizikos kapitalo. Ji išreiškė susidomėjimą mokymusi iš projekto patirties. Ji teiravosi apie dabartinius projekto finansavimo metodus ir ar planuojama siekti ES finansinės paramos moterims verslininkėms. Ji taip pat teiravosi apie visas miesto ir valstybės taikomas paskatas. Ji klausė apie pageidaujamus politinės sferos veiksmus siekiant remti moteris verslininkes. Ji paminėjo, kad reikia kvotų, geresnių galimybių gauti finansavimą ir socialinės apsaugos priemonių. Trečioji narė klausė apie investuotojams skatinti naudojamas žinutes ir apie tai, ar nėra temų ir turimų išteklių neatitikimo. Ji ieškojo būdų, kaip užtikrinti tinkamą paramą moterų vadovaujamosioms iniciatyvoms. Ji paminėjo, kad profesinė aplinka renginyje buvo jauki ir palanki moterų sėkmei, leidžianti joms jaustis suprastoms ir galinčioms išnaudoti visą savo potencialą. Ji kėlė klausimą dėl sunkumų, su kuriais susiduriama siekiant gauti lėšų, ir dėl besikeičiančių teisės aktų, pabrėždama, kad Europos įmonėms reikia lengvumo ir konkurencingumo, palyginti su tokiomis pat įmonėmis JAV. Ji pabrėžė, kad svarbu mažinti biurokratiją ir našta visiems, ne tik moterims.

„**Female Invest**“ steigėjos pristatė įmonės tikslą imtis naujų produktų ir sukurti mokymo platformą. Pinigų jos pritraukia iš įvairių šaltinių, įskaitant rizikos kapitalą ir skolinimąsi iš Danijos valstybės. Jos susiduria su sunkumais siekdamas gauti ES paramą ir konsultacijas, nes neturi tinkamos verslininkystės patirties. Be to, laiko ir išteklių apribojimai trukdė joms pateikti ataskaitas apie esamas investicijas, o tai riboja jų galimybes gauti finansavimą. Pačios steigėjos

susidūrė su abejonėmis dėl turimos kompetencijos ir buvo išstumtos iš verslininkų tinklų ir klubų. Ir vėl, pabrėžiama sektinų pavyzdžių ir ES paramos svarba. Be to, pažymima, kad sunkumus pritraukiant kapitalą galima paaiškinti tuo, kad vyrai nesupranta moterų sukurtų produktų. Jos akcentavo, kad turi žinių ir semiasi įkvėpimo iš Jungtinių Amerikos Valstijų. Jos turi licencijas veikti Danijoje ir Jungtinėje Karalystėje, o norėdamos plėstis likusioje Europos dalyje susiduria su reguliavimo sunkumais ir kalbos barjeriais. Siūloma nustatyti moterų kvotas rizikos kapitalo srityje, užtikrinant tam tikrą moterų partnerių procentinę dalį. Moterys tris kartus dažniau investuoja į įmones, kurias supranta, todėl išryškėja poreikis keisti supančią aplinką. Moterys verslininkės teigia, kad joms savo vertę reikia įrodyti įvairiais būdais, kurie gali būti varginantys. Jos minėjo, kad svarbu atitikti tam tikrus lūkesčius dėl išvaizdos ir elgesio. Jos pasisako už kvotas investuotojams ir už specialų finansavimą turintiesiems vaikų. Viena kalbėtoja, iš pradžių pasisakiusi prieš kvotas, pripažino stiklinių lubų storį ir pasiūlė, kad pokyčiai turėtų vykti iš viršaus į apačią. Rizikos kapitalo fondai ir finansavimas turi būti labiau reglamentuojami ir finansuojami, pripažįstant, kad mažoms įmonėms neturėtų būti taikomi tokie patys teisės aktai kaip didelėms. Pabrėžiama, kad reikia supaprastinti verslo pradžios procesą, užtikrinti galimybę gauti lėšų ir skirti specialų biudžetą moterų iniciatyvoms, įskaitant mokymo ir teisinių konsultacijų finansavimą.

2023 m. gegužės 16 d., antradienis, 12.30–13.30 val.

Susitikimas Danijos prekybos rūmuose

Dalyviai:

- 1. Jasmina Pless**, Vadovė verslumo klausimais
- 2. Johannes Orheim**, CSR konsultantas

Jasmina Pless pristatė rodiklius, susijusius su moterimis verslo srityje. 2020 m. 27 proc. Danijos verslininkų buvo moterys, ir tai yra nedidelis 3 procentinių punktų padidėjimas nuo 2014 m. Tik 8 proc. Danijos moterų yra naujos verslininkės, ir tai yra mažiau nei EBPO vidurkis – jis yra 9,3 proc. 2014–2020 m. moterų verslininkių skaičius padidėjo 20 proc., o vyrų verslininkų skaičius per tą patį laikotarpį padidėjo tik 5 proc. Tik 0,1 proc. investicijų Danijoje tenka moterims verslininkėms. Mišrioms steigėjų komandoms tenka 10,8 proc., o likusi dalis skiriama tik vyrams verslininkams. Net 39 proc. jaunų moterų mano, kad neturi tinkamų įgūdžių tapti verslininkėmis. 2023 m. tik 19 proc. visų verslininkų sektinas pavyzdys yra moteris, o tai yra gerokai daugiau nei 8 proc. 2020 m. Net 77 proc. rizikos kapitalo įmonių Europoje neturi partnerių moterų. Moterų verslininkių įmonių apyvarta, tenkanti vienai investuotai DKK, yra 25 proc. didesnė nei vyrų verslininkų įmonių.

Johannes Orheim pristatė Prekybos rūmų iniciatyvą „Įsipareigojimas dėl įvairovės“, kuria siekiama didinti įvairovę Danijos įmonėse. Jis atkreipė dėmesį į vadinamąjį „daniškąjį paradoksą“, t. y. nors lygybė Danijoje gerai suvokiama (58 proc.), 2021 m. tik 29 proc. moterų ėjo vadovaujamas pareigas, ir šis atotrūkis didėja. Privačiajame sektoriuje vyrų yra daugiau nei moterų (52 proc. gyventojų skaičiaus), ir šis skirtumas toliau didėja vidurinėsios grandies vadovų, vykdomosios vadovybės (16 proc.) ir dar labiau – valdybos (19 proc.) poste. Jis aptarė „Įvairovės paktą“, kurį sudaro 15 politinių rekomendacijų, skirtų tokiems klausimams kaip lyčių atotrūkis švietime ir darbo rinkoje, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra ir įvairialypės tarptautinės darbo rinkos kūrimas Danijoje, spręsti. Prie pakto prisijungė daugiau kaip 95 proc. Danijos įmonių, esančių MVĮ, ir daugiau kaip 60 korporacijų.

Delegacijos narės pradėjo diskusiją. Jos padėkojo ir J. Pless, ir J. Orheim’ui, prisistatė pačios ir pristatė ligšiolinius EP laimėjimus siekiant sudaryti sąlygas tam, kad atsirastų daugiau moterų sektinų pavyzdžių ir būtų mažiau kliūčių teikiant paraiškas finansavimui gauti. Toliau buvo diskutuojama apie Prekybos rūmų dalyvavimą priimant politinius sprendimus ir pabrėžtas esamas glaudus dialogas su pramonės ministru dėl įvairovės ir moterų verslumo. Jos pabrėžė, kad reikia didesnio saugumo moterims, turinčioms ir šeimą, ir įmonę, sprendžiant tokius klausimus kaip vaiko priežiūros atostogos, reglamentavimas ir vaikų priežiūra. Reikėtų stengtis „dekriminalizuoti“ moteris verslininkes, ir buvo pasidalinta taisyklių apėjimo pavyzdžiais, pavyzdžiui, siunčiant vyrą į banką arba naudojantis privačiomis elektroninio pašto paskyromis. Įvairūs kalbėtojai išreiškė poreikį nustatyti lankstesnes taisykles, kuriomis būtų atsižvelgiama į unikalius iššūkius, kylančius moterims verslininkėms.

2023 m. gegužės 16 d., antradienis, 14.15–15.15 val.

Apskritojo stalo diskusija ir apsilankymas Danijos technikos universiteto inovacijų centre („DTU Skylab“)

Dalyviai:

1. **Marianne Thellersen**, direktorė inovacijų ir verslumo klausimais, DTU vyresnioji viceprezidentė
2. **Kristine Garde**, „DTU Skylab“ technologijų vadovė, laboratorijos ir dirbtuvių grupės vadovė
3. **Marianna Lubanski**, „Science City Lyngby“ generalinė direktorė
4. **Neha Imtiaz Ullah**, „Nordic Women in STEM“ steigėja
5. **Martina Lokajova**, „Tempty Food Aps“ generalinė direktorė ir viena iš steigėjų

Pirmininkė Karen Melchior padėkojo M. Thellersen už šio susitikimo organizavimą „DTU Skylab“ patalpose, pristatė savo kolegas, EP pasiekimus ir misijos tikslus.

Marianne Thellersen pasveikino dalyvius ir paaiškino DTU Inovacijų ir verslumo departamento vaidmenį. Jie bendradarbiauja su verslo mokyklomis bei Kopenhagos universitetu ir aktyviai dirba inovacijų ekosistemų srityje.

DTU steigėja **Kristine Garde** paaiškino, kad institucijos tikslas – kurti ir plėtoti gamtos ir technikos mokslų vertę visuomenės labui. „Skylab“ švenčia savo 10 metų sukaktį. Pagrindiniai tikslai – bendradarbiauti ir dalytis žiniomis per atvirą ekosistemą, įtraukti studentus ir mokslininkus į inovacijas ir veiklą, prisidėti prie brandžių inovacinių projektų plėtojimo visuomenės gerovei. Jie teikia paramą startuoliams, skatina įmonių bendradarbiavimą ir organizuoja šviečiamąją veiklą. Dabar „Skylab“ yra 2 057 studentai. Ši mokslo įstaiga dėmesį skiria trims sritims: tvarumui, įvairovei bei lyčiai ir įtraukčiai. Jie įgyvendina įvairias iniciatyvas, tokias kaip sektinų moterų pavyzdžių skatinimas, absolventų įtraukimas, moterims naudotojoms patrauklių technologijų kūrimas, išskirtinės įstaigos vaizdinės tapatybės sukūrimas, esamo nepasitikėjimo moterimis investuotojoms problemos sprendimas ir iniciatyvos „Women4Tech“ inicijavimas.

Delegacijos narės pradėjo diskusiją. Jos pabrėžė, kad reikia skatinti bendradarbiavimą verslumo ir inovacijų mokslinių tyrimų srityse. Pavyzdžiui, farmacijos srityje pastebėta, kad 99 proc. specialistų yra moterys, daugiausia besispecializuojančios biologijos srityje. Iš kilo klausimas, kaip paskatinti daugiau moterų pradėti savo projektus, atsižvelgiant į tai, kad šios srities moksliniams tyrimams dažnai reikalinga sterili aplinka. Nors maža įmonė gali turėti grupę talentingų žmonių, iššūkis yra padėti jiems savo idėjas paversti praktiniu įgyvendinimu ir jas suderinti su patikimu verslo modeliu. Buvo užduotas vienas klausimas dėl konkrečių dėstytojų pareigybių ar alternatyvių struktūrų, kurias nustatant būtų atsižvelgta į su lytimi susijusius aspektus. Viena kalbėtoja pastebėjo, kad dažnai teigiama, jog mergaitės linkusios tobulėti taikydamos praktinius mokymosi metodus, o berniukai gali pasižymėti didesniais gebėjimais abstrakčiai mąstyti. Siekiant įtraukti mergaites ir padėti joms įsivaizduoti save įvairiose srityse, įgyvendinamos įvairios iniciatyvos, pavyzdžiui, mokslo stovyklos ir apsilankymai muziejuose, o tai gali būti iššūkis tokiose srityse kaip automobilių mechanika. Diskusijos baigėsi tuo, kad galbūt reikia kvotų ir galimų teisės aktų pakeitimų šiems

klausimams spręsti.

Marianne Thellersen aptarė „Skylab“ ryšį su laboratorijomis ir jų disciplinomis, pavyzdžiui, biotechnologijomis. Daugiausia dėmesio skiriama vidutinio lygio technologijų sprendimams kurti, o ne vien farmacijai. Ji pabrėžė, kad svarbu, skelbiant laisvas darbo vietas, pristatyti galimybes tiek moterims kandidatėms, tiek vyrams kandidatams. Tais atvejais, kai tinkamų moterų kandidačių iškart nėra, dedamos papildomos pastangos aktyviai ieškoti kvalifikuotų moterų, pripažįstant, kad tam tikrose srityse joms gali būti nepakankamai atstovaujama.

Martina Lokajova aptarė planus dėl naujos magistrantūros programos, kuri bus pradėta vykdyti 2022 m. Programos tikslas – pritraukti įvairių profesijų ir profilių asmenis, kurie domisi startuolių kūrimu. Ji paminėjo mikrosteigėjų dalyvavimą jų startuolio, konkrečiai skirto alternatyviems maisto produktams, į kurių sudėtį įeina nauji baltymai, veikloje.

Neha Imtiaz Ullah papasakojo apie savo patirtį universiteto Elektros fakultete ir aptarė socialinės žiniasklaidos platformų naudojimą planuojant renginius Kopenhagoje. Ji ragina 11–18 metų mergaites rinktis gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos sritis ir ragina Švietimo ministeriją stengtis didinti gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos srityse besimokančių moterų skaičių. Be to, ji paminėjo STG seminarą, kuriame dalyvavo 8–9 bakalauro programos klasės.

Marianne Thellersen paaiškino jų bendradarbiavimą su mokyklomis ir dalyvavimą socialiniuose klubuose su garsiomis įmonėmis. Ji paminėjo, kad jaunos merginos turi galimybių mokytis ir būti mentorėmis, taip pat galimybę būti sektiniais pavyzdžiais. Taip pat organizuojami atvirų durų susitikimai, siekiant daryti teigiamą įtaką tėvų požiūriui.

Susitikimas inovacijas taikančių miestų klausimais

Dalyviai:

- **Sofie Osmani**, Liungbiu-Taarbæk merė
- **Marianna Lubanski**, „Science City Lyngby“ generalinė direktorė

Merė Sofie Osmani pasveikino delegaciją ir pristatė savivaldybės projektus šiuo klausimu. Tikslas – įtraukti gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos dalykus į mokyklas ir skatinti abiejų lyčių susidomėjimą bei dalyvavimą. Tam reikia bendradarbiauti su vietos įmonėmis rengiant projektus ir įgyvendinti tokias iniciatyvas kaip projektas „Mokykla ir tikrovė“, kuriuo geriau informuojama apie praktinį matematikos pritaikymą realiame pasaulyje ir skatinamas susidomėjimas. Ji paaiškino, kad gamtos mokslai gali prisidėti prie planetos išsaugojimo: biologinė įvairovė, tvarumas ir biotechnologijos gali būti ypač veiksmingi siekiant sudominti mergaites. Verta paminėti, kad daugelio DTU dirbančių asmenų tėvai yra pedagogai, o tai sudaro palankią terpę gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos dalykams skatinti. Kitaip nei bendrojo lavinimo mokyklose, kur reikia 10 metų, čia švietimo sistema apima gamtos mokyklas su specializuotu ugdymu.

Delegacijos narė pasidalijo šiomis pastabomis ir klausimais. Viena narė pabrėžė, kad reikia skatinti ankstyvą susidomėjimą technologijomis ir jų ryšį su realaus gyvenimo patirtimi. Kai kuriose šalyse vaikams trūksta galimybių tyrinėti plačiau nei tai, ką veikia jų tėvai, ir tai reiškia, kad baigę pradinę mokyklą jie jau turėtų gebėti įsivaizduoti savo ateities kelius. Ji pabrėžė, kad svarbu suteikti socialinių mokymosi galimybių per žaidimų pertraukas, neapsiribojant vien futbolu. Ji taip pat paminėjo šeimai palankios politikos poreikį, kad būtų sukurta palanki aplinka. Ji taip pat pasiūlė idėją skatinti jaunus vyrus dalyvauti veikloje, kurią tradiciškai renkasi moterys, ir pabrėžė, kad mišrus lyčių ugdymas ir mokyklos yra geriausias būdas skatinti gamtos mokslus, technologijas, inžineriją ir matematiką. Ji teiravosi, ar egzistuoja lyčių požiūriu atskirtų mokyklų. Kita narė pabrėžė institucijų bendros valios svarbą skatinant moterų verslumą. Ji paminėjo Vienos miesto iniciatyvas, kai mergaitės iš mokyklų siunčiamos į dideles įmones, ir iškėlė klausimą dėl tokių programų finansavimo. Ji pasiūlė, kad Europos lyčių lygybės institutas (EIGE) turėtų rinkti nacionalinius ir vietos duomenis, įskaitant duomenis iš mažesnių miestų. Ji taip pat kėlė klausimus, ar Danijos vietos valdžios institucijos turi gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos mokyklose darbotvarkę ir ar yra konkrečiai Europai skirtas tinklas, kuriame būtų keičiamasi geriausia praktika. Trečioji narė teiravosi apie suskirstytus susidomėjimo gamtos mokslais, technologijomis, inžinerija ir matematika prieš projektų įgyvendinimą ir juos įgyvendinus duomenis ir statistiką. Ji taip pat teiravosi apie kompleksinius projektus su kitomis savivaldybėmis ir pasiūlė, kad finansavimas galėtų būti gaunamas iš ES socialinių fondų, teikiančių regioninę paramą.

Sofie Osmani atsakė paaiškindama, kad savivaldybė projektui kasmet skiria pusės milijono Danijos kronų biudžetą, ir jis nėra naudojamas mokėti įmonėms už veiklą klasėse. Užtuot tai darę, jie koordinuoja mokyklų ir įmonių veiklą. Yra parengta konkreti darbotvarkė.

Pripažindama, kad trūksta darbo jėgos, ji pabrėžia, kad svarbu imtis skubių veiksmų ir nelaukti, kol mokiniai pasieks universitetinį lygį. Siekdami padidinti galimybes, jie orientuojasi į moksleivius prieš jiems pradėdant lankyti vidurinę mokyklą, ypač daug dėmesio skirdami bendrojo lavinimo mokykloms. Didelį vaidmenį prisidedant prie šių pastangų atlieka įmonės, o ne savivaldybė. Sudėtinga nustatyti bendrą gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos darbotvarę, nes savivaldybėse dažnai įgyvendinami pokyčiai. Kai kurie ją laiko „prabangos darbotvarke“. Be to, ši savivaldybė veikia kitokiomis sąlygomis nei kitos savivaldybės. Nors konkrečių statistinių duomenų nėra, yra žinoma, kiek jaunų žmonių renkasi gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos dalykus. Regionas gali pasigirti aukštu išsilavinimo lygiu, todėl kyla iššūkių, susijusių su itin gabiais vaikais, kuriems reikia kitokių skatinimo metodų. Šiame regione, kuriame gyventojai yra labai išsilavinę, gali kilti sunkumų aukštą kultūrinį ir socialinį išsilavinimą turintiems asmenims renkantis fizinio darbo profesijas. Ne taip dažnai pasitaiko atvirkštinė situacija, kai tėvai gali norėti, kad jų vaikas įgytų prestižinę profesiją, o vaikas siekia tapti, pavyzdžiui, elektriku. Nepriklausomai nuo lyties, regione yra daug galimybių. Lysis nelaikoma problema, o Danija apskritai laikoma šalimi, kurioje lengva būti moterimi. Savivaldybė tarptautiniu lygmeniu yra sukūrusi draugystės tinklą ir priima delegacijas iš kitų šalių. Tačiau ji nėra Europos miestų asociacijų ar lygiaverčių organizacijų narė ir mieliau viešuosius pinigus skiria kitiems tikslams.

2023 m. gegužės 16 d., antradienis, 17.15–18.30 val.

Ekskursija su gide po Marie Hald parodą „Exposed“ Frederiksborgo pilyje

Dalyviai: **Marie Hald**, menininkė fotografė

M. Hald prisistatė pati, pristatė savo asmeninį maršrutą ir vedžiojo delegaciją po galeriją, kurioje buvo eksponuojami jos fotografijos darbai.

Delegacija su menininke diskutavo, kad tai, kaip visuomenė suvokia moters kūną ir kaip ją mato, turi didelę reikšmę daugelio moterų pasitikėjimui savimi ir gali trukdyti joms išnaudoti visas savo galimybes. Jie pasikeitė nuomonėmis apie tai, kaip tokiu kūriniu siekiama skatinti psichologinį ir visuomeninį pripažinimą, ypač metant iššūkį „tobulumo kultui“, kuris veikia moteris, visuomenės tabu, susijusiems su pažeidžiamumu, neapykanta sau, nerimu ir mažumų diskriminacija. Šiame darbe propaguojamos vertybės yra raktas į moterų verslumo sėkmę, o tam reikia savigarbos, atsparumo ir rizikos prisiėmimo. Šalinant kliūtis ir išankstines nuostatas, pripažįstant įvairovę ir individualumą, teikiant pirmenybę asmeninei gerovei ir orumui, galima žengti svarbius žingsnius kuriant įtraukesnę ir visoms moterims palankesnę verslumo ekosistemą.

2023 m. gegužės 17 d., trečiadienis, 9.15–11.00 val.

Apskritojo stalo diskusija su moterimis generalinėmis direktorėmis ir verslininkėmis

1. **Mette Kaagaard**, „Microsoft Denmark & Iceland“ generalinė direktorė
2. **Malene Madsen**, „Woba“ generalinė direktorė
3. **Sine Linderstrøm**, Danijos pramonės konfederacijos MVĮ ir verslumo skyriaus vadovė

Metter Kaagaard paminėjo savo patirtį įmonėje „Deloitte“. Ji atkreipė dėmesį į „Microsoft“ pastangas skatinti įvairovę, pripažindama, kad tai sritis, kurioje reikia talentingų žmonių. Ji paminėjo „Microsoft“ pasaulinę įvairovės programą, dėl kurios jie turi patirties dirbant su vidaus ir išorės kandidatais. Ji teigė, kad įvairovė neįmanoma be pozityvių veiksmų, nes šališkumas ir įsitikinimai yra pernelyg gilūs. Versle įvairovės argumentai yra svarūs, tačiau išlieka klausimų, ar organizacijos tikrai tiki, kad reikia imtis veiksmų jai pasiekti.

Malene Madsen, turinti psychologės išsilavinimą ir apsigynusi daktaro disertaciją streso klausimais, pateikė išvalgų. Ji papasakojo apie procesą, kai pradėdama nuo nedidelių investicijų, o vėliau imamasi bandomojo projekto. Jame dalyvavo profesinė sąjunga ir 30 įmonių. Įmonė „Woba“, veikianti 31 šalyje, naudojami žiniomis apie gerovę darbo vietoje, ypatingą dėmesį skirdama talentų praradimui dėl streso. Savo įmonei jie gavo 40 mln. vertės kapitalo finansavimą. Dalydamasi savo asmenine patirtimi ji paminėjo, kad rizikos kapitalo pasaulyje dominuoja vyrai ir vyrauja didelė konkurencija. Todėl būtent čia ir kyla sunkumų. Ji paminėjo esanti tarp 1 proc. moterų, sėkmingai gavusių rizikos kapitalo finansavimą, ir pabrėžė, kaip svarbu išmokti žaidimo taisykles. Finansinė kompetencija yra itin svarbi, nes vyrai yra linkę manyti, kad moterys negeba kontroliuoti finansinių klausimų.

Sine Linderstrøm pristatė Danijos pramonės konfederaciją (DI) – didžiausią Danijos verslo organizaciją, atstovaujančią 19 000 įmonių interesams. Ji apibūdino pagal lytis susiskaidžiusią Danijos darbo rinką, kurioje vyrai labiau linkę į privatų sektorių. Tuo tarpu kas ketvirta verslininkė Danijoje yra moteris. Moterų verslininkių augimą stabdo nuosavo kapitalo trūkumas. Buvo išreikštas susirūpinimas dėl iššūkių, susijusių su įmonės steigimu ir šeimos kūrimu vienu metu, pabrėžiant, kad reikia tokių sprendimų, kaip vaikų priežiūra ir finansinė parama vaiko priežiūros atostogų metu. Aptartos moterų verslumo skatinimo iniciatyvos, įskaitant išsilavinimą ir kompetencijos ugdymą, sektinus pavyzdžius, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir verslininkams palankesnę darbo rinką. Kaip prioritetas taip pat buvo įvardytos vienodos galimybės gauti kapitalo. Baigdama DI pabrėžė savo įsipareigojimą skatinti privačias investicijas ir viešąją paramą, kuri Danijoje yra unikali. Buvo paminėtos konkrečios DI iniciatyvos, pavyzdžiui, programa „Leap Forward“ ir moterų investuotojų nominavimas sektiniais pavyzdžiais.

Delegacijos narės pateikė šias pastabas ir klausimus. Jos paminėjo, kad pastangos labiau taikomos didesnėms bendrovėms, o ne mažosioms ir vidutinėms įmonėms (MVĮ). Kai kurios iš jų manė, kad kvotos gali būti naudingos, tačiau ne mažiau svarbu skatinti verslo kultūros įvairovę siekiant užtikrinti jos naudą. Nesant įvairialypio mąstymo, įmonės gali galiausiai įdarbinti į save panašius asmenis. Viena kalbėtoja pabrėžė didelių ir mažų įmonių žmogiškųjų išteklių procesų skirtumus. Didesnėse įmonėse dažnai veikia specialus žmogiškųjų išteklių skyrius, o mažesnėse įmonėse dėl laiko stokos ir organizacinės struktūros sudėtingiau užtikrinti tokio paties lygio žmogiškųjų išteklių paramą. Be to, esamas rizikos kapitalo taisyklių sąvadas

nėra pritaikytas moterims, kurios nori turėti vaikų. Moterys turi asimiliuotis, vyrai į tai galbūt nekreipia dėmesio, ir kartais dėl to nukenčiama. Asmeninio ir profesinio gyvenimo derinimas yra didelis iššūkis, pažymint, kad moterys šiuo atžvilgiu paprastai susiduria su didesniais lūkesčiais nei vyrai. Jei moterys asimiliuojasi į aplinką, kurioje dominuoja vyrai, jos vis tiek gali prisidėti savo unikaliu požiūriu ir moteriškomis savybėmis. Vienos narės nuomone, kvotos gali būti ne vienintelis sprendimas, tačiau labai svarbu priimti ir vertinti šias savybes. Ji mano, kad moterys neturėtų bijoti būti pažeidžiamos ar rodyti jautrumą, nes tai neturėtų būti suvokiama kaip silpnybė. Iš tikrųjų, jokios sąlygos ar įstatymai neturėtų versti moterų rinktis, o moterys neturėtų bijoti asimiliacijos. Galiausiai kita narė paminėjo, kad rizikos kapitalo sąlygų dokumentuose turėtų būti reikalaujama kvotų, taip nurodant, kad šiame sektoriuje būtų daugiau įtraukaus atstovavimo moterims.

Kitos dalyvės atsakė pateikdamos šias pastabas. Nyderlanduose rizikos kapitalo srityje yra dokumentų, kuriuos reikia performuluoti, kad jie būtų pritaikyti moterims vadovėms, norinčioms susilaukti vaikų. Dabartinėse taisyklėse iš tiesų dažnai reikalaujama, kad moterys, pagimdžiusios vaiką, per tam tikrą laikotarpį pasitrauktų iš verslo, o vyrams to daryti nereikia. Todėl reikėtų peržiūrėti standartinius šablonus ir sąlygų dokumentus. Ji paminėjo, kad šiais klausimais negavo patarimų, todėl turėjo mokytis atlikdama tyrimus ir bendraudama su kitais asmenimis, susidūrusiais su panašiais iššūkiiais, ir tai pasirodė labai naudinga. Kita dalyvė išreiškė paramą ES teisės aktams, susijusiems su moterų dalyvavimu valdybose, ir aptarė situaciją Danijoje, kur dauguma įmonių yra MVĮ ir kur moterų skaičius vadovaujamosiose pareigose yra mažas. Ji pasisakė už griežtus tikslus ir pabrėžė, kad reikia spręsti moterų trūkumo aukščiausiuose vadovų postuose problemą, galbūt pasitelkiant teisės aktus. Ji paminėjo teigiamą naujų taisyklių dėl tėvystės atostogų, galinčių turėti įtakos moterų karjeros pasirinkimui, poveikį. Ji taip pat aptarė tai, kad moterys dažniausiai renkasi karjerą viešajame sektoriuje dėl mažesnio spaudimo, ypač derinant šeimynines pareigas. Dar viena kalbėtoja pasiūlė pakoreguoti inovacijų fondų ir ekonomikos augimo fondų bendrąsias sąlygas ir taisykles, kad būtų labiau remiamos moterys, įskaitant nuostatas dėl lengvatinio finansavimo ir tėvystės atostogų. Taip siekiama sukurti moterims palankesnę aplinką verslumo ir rizikos kapitalo srityje. Įmonėje „Woba“ galioja įdarbinimo taisyklė, pagal kurią vyriausiasis technologijų pareigūnas privalo įdarbinti moterį programuotoją kaskart, kai atsiranda nauja darbo vieta. Toks požiūris padėjo pasiekti subalansuotą lyčių santykį jų komandoje. Ji taip pat paminėjo, kad rizikos kapitalo fondai gali patvirtinti į ateitį orientuotą darbotvarkę, kurioje daugiausia dėmesio būtų skiriama įvairovei ir įtraukčiai. „Microsoft“ generalinė direktorė pasidalijo savo asmenine darbo komandoje, kurioje dominavo vyrai, patirtimi, kai teko rinktis tarp asimiliacijos ir pasitraukimo. Ji išreiškė pritarimą „Diversi’Teams“ koncepcijai, kai įvairios komandos suteikia vertingų perspektyvų. Ji pabrėžė, kad svarbu išnaudoti talentus Europoje, siekiant išlaikyti gerovę ir konkurencingumą, nes Europos rinka nėra labai didelė.

Išvada

Komandiruotėje narės gavo informacijos apie moterų verslumo politikos pokyčius Danijoje po to, kai buvo priimta pirmiau paminėta 2022 m. EP ataskaita dėl moterų ekonominės nepriklausomybės užtikrinimo per verslumą ir savarankišką darbą. Komandiruotė išryškino kultūrinių pokyčių visais lygmenimis svarbą siekiant skatinti moterų verslumą ir sukurti ekosistemą, kurioje moterys verslininkės būtų priimtose ir įkvėptos, ir tai teiktų naudos visuomenei pasitelkiant inovacijas, darbo vietų kūrimą ir eksportą. Komandiruotė taip pat ryškiau parodė, kaip ES finansuojami projektai gali konkrečiai padėti moterims verslininkėms pokario ekonomikoje, padedant atstatymo procesui. Delegacija vietoje galėjo stebėti, kaip galima sukurti specialias erdves, kuriose nelieta moterims kylančių kliūčių ir yra galimybė įgūdžius ir gebėjimus vertinti be šališkumo lyčių atžvilgiu. Be to, komandiruotė išryškino iniciatyvų, suteikiančių jaunos merginoms ir moterims galimybę rinktis profesinius kelius, kurie anksčiau buvo ir vis dar gali būti laikomi nepasiekiamais, svarbą. Galiausiai, komandiruotėje akcentuota, kad kultūriniais pokyčiams gali prireikti politinės teisės aktų leidėjų paramos tiek ES, tiek nacionaliniu lygmenimis, įskaitant moterų skatinimą dirbti įmonėse, socialinių teisių kriterijų įgyvendinimą, kad būtų užtikrinta profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, geresnes galimybes gauti finansavimą ir kurti moterų verslumui palankesnę darbo rinką.