



EUROPEAN CLUSTER
COLLABORATION PLATFORM

Gender equality for SMEs' competitiveness and sustainability

Summary



EU Clusters Talks
10 January 2024, 8:30 – 9:45 CET

An initiative of the European Union



Rovnost žen a mužů pro konkurenceschopnost a udržitelnost malých a středních podniků

SHRNUTÍ

European Cluster Collaboration Platform zorganizovala přednášku EU Clusters Talk, která proběhla 10. ledna 2023 a jejímž cílem bylo diskutovat o stavu rovnosti žen a mužů v průmyslu, prozkoumat konkrétní příklady plánů rovnosti žen a mužů na úrovni klastrů a politik a vyslechnout si informace o jejich dopadu na regionální inovační ekosystém.

Program přednášky:

Moderátorka: Chris Burns

1. ECCP novinky, **Nina Hoppmann**, členka týmu, ECCP
2. Panelová debata:
Anders Olsson, manažer pro výzkum a inovace, Region Värmland
Lucia Seel, generální ředitelka, Lucia Seel International Consulting
Luis Goñi, ředitel pro regionální strategii, Innovation Agency of Navarre SODENA
Vera Weiß, projektová manažerka, Green Building Cluster of Lower Austria
3. Women TechEU
Natalia Nowińska, projektová poradkyně, EISMEA, European Commission
4. Možnosti financování, **Nina Hoppmann**, členka týmu ECCP

Klíčová sdělení

- Zlepšení rovnosti žen a mužů ve firmách může pomoci zvýšit inovace, konkurenceschopnost a udržitelnost.
- Nerovnosti mezi muži a ženami se mohou lišit v závislosti na velikosti podniku, odvětví a regionální ekonomické struktuře.
- Zahrnutí genderové integrace do strategií inteligentní specializace může podpořit regiony při řešení této otázky.
- Klustry mohou nabízet školení a workshopy, aby zvýšily povědomí a umožnily společně zlepšit jejich firemní kulturu.
- Evropská unie nabízí program Women TechEU na podporu začínajících podniků v oblasti hlubokých technologií vedených ženami.

1. ECCP novinky

Nina Hoppmann, členka týmu ECCP

Po úvodním slovu moderátora Chrise Burnse byly představeny následující novinky:

1. Spojené království se připojuje k [Horizon Europe programme](#).
2. Přihlášky do [Cluster Booster Academy](#) můžete podávat do 12. ledna 2024.
3. Přihlášky jako pořadatel [Clusters meet Regions](#) pro roky 2024 a 2025 můžete podávat v termínech 31. května 2024, 30. září 2024 a 20. prosince 2024.

2. Panelová debata

Lucia Seel představila téma rovnosti žen a mužů, zejména v kontextu **podnikání a výkonnosti firem**. Odkázala na historické aspekty rovnosti žen a mužů a citovala údaje Evropského institutu pro rovnost žen a mužů. Podle Indexu rovnosti žen a mužů 2023 je průměrné skóre 70,2 bodu, což ukazuje na značný rozdíl způsobený vzájemně se křížícími nerovnostmi, zejména v oblasti moci a rozhodování. Význam rovnosti žen a mužů ve firmách souvisí s inovacemi, konkurenceschopností a udržitelností na trhu. Mezinárodní studie, včetně studie společnosti BlackRock, naznačují, že genderová diverzita, spíše než dominance jednoho pohlaví, vede k lepší výkonnosti společnosti. Lucia Seelová zdůraznila, že je třeba, aby se klastry tímto tématem zabývaly, neboť rovnost žen a mužů ve firmách přináší určité výhody. Mezi tyto přínosy patří rozmanité perspektivy, lepší rozhodování, vyšší výkonnost a produktivita, schopnost reagovat na trh, lepší pověst společnosti, dodržování právních a etických norem a lepší inovace, řešení problémů, zapojení zaměstnanců a morálka. Připustila však, že malé a střední podniky mají často problém pochopit obchodní důvody rovnosti žen a mužů a čelí problémům při jejím zavádění.

Lucia Seelová představila **dva projekty financované EU**. DEBUTING podporuje podniky prostřednictvím klastrů, aby zvýšily své kapacity a udržitelnost přijetím kultury zahrnující rovnost žen a mužů. Tento projekt zahrnuje politické vzdělávání, výměnu osvědčených postupů a společnou analýzu v rámci workshopů vedených odborníky. Iniciativa PENELOPE v rámci programu ERASMUS+ se zaměřuje na podporu manažerů klastrů a malých a středních podniků pomocí nástrojů, jako jsou příručky a virtuální platformy pro zavádění postupů v oblasti rovnosti žen a mužů. Mohou sloužit jako průvodce pro malé a střední podniky, které chtějí začít zlepšovat postupy v oblasti rovnosti žen a mužů.

Anders Olsson uvedl dobrý příklad dřevozpracujícího podniku. Tato společnost úspěšně zavedla konkrétní cíle pro genderovou vyváženost na všech úrovních, včetně vrcholového managementu a výrobních týmů. Zabývala se také praktickými aspekty, jako jsou šatny a vhodné oblečení pro obě pohlaví. Poté hovořil o úloze strategií inteligentní specializace při prosazování rovnosti žen a mužů. V regionu Värmland patří genderová integrace mezi sedm základních principů. Je třeba se jí zabývat ve všech konkrétních oblastech, které definují strategii inteligentní specializace. Řečník upozornil na výzvy v oblasti genderové integrace, zejména v oblasti vzdělávání klastrových organizací, zaměstnanců a oslovování malých a středních podniků. Potřebu změn vidí zejména ve vrcholovém managementu. Kromě toho se různá odvětví liší v přístupu k genderové integraci, přičemž jako velmi náročná byla zmíněna odvětví jako zpracovatelský průmysl a energetika. Naopak zdravotnictví, kde převažují ženy, se protíná s technologickým sektorem, kde převažují muži.

Anders Olsson dále uvedl, že rovnost žen a mužů je více než jen otázkou spravedlnosti; je zásadní pro politickou a kulturní soudržnost v Evropské unii. Školením týmů v oblasti inkluze a rovnosti žen a mužů lze snížit napětí mezi skupinami s odlišným zázemím, což povede ke snížení politické polarizace. Tento přístup, pokud bude realizován ve velkém měřítku, může mít významný dopad na evropskou politiku a kulturu a podpořit lepší integraci a porozumění v různých evropských regionech.

Luis Goñi hovořil o případu regionu Navarra ve Španělsku. Přestože v regionu Navarra existuje řada politik a pobídek, včetně povinných plánů rovnosti pro větší podniky a financování menších podniků, stále se potýká se značnými rozdíly v odměňování žen a mužů, což je dáno

strukturu regionální ekonomiky. Výrobní odvětví, které je v Navaře významné, tradičně zaměstnává méně žen. Kromě toho je ve výrobním odvětví nedostatek talentů a chybějící kvalifikace, což vede k potřebě přilákat do těchto odvětví více žen, aby tyto mezery zaplnily. Avšak přestože podniky mají akční plány kvůli zákonným požadavkům a pobídkám, skutečné změny v genderové vyváženosti jsou pomalé. Zmínil několik úspěšných příkladů, včetně mikroelektronické společnosti s vyváženým zastoupením žen a mužů, kterou vede žena. Luis Goñi potvrdil, že v některých odvětvích, jako je potravinářství a biotechnologie, je přirozeně více žen, zatímco v jiných, jako je obnovitelná energie, se ženy snaží přilákat talentované pracovníky. V rámci projektu DEBUTING budou analyzovat vysoce výkonné společnosti, aby pochopili, co dělají správně z hlediska rovnosti žen a mužů.

Vera Weißová vysvětlila, že hodnocení potřeb provedené v podnicích v Dolním Rakousku odhalilo nedostatek kvalifikovaných pracovníků a demografické změny, které pro tyto podniky představují výzvu. Tým klastru vyvinul v roce 2022 nový program zaměřený na pracovní a podnikovou kulturu, který podnikatelům a podnikům poskytuje inspiraci a externí perspektivy k aktivnímu postupu při zatraktivňování jejich podnikové kultury. Vedou interaktivní workshopy s důrazem na efektivní komunikaci se zaměstnanci a analýzu kompetencí. Workshopy se zabývají také "principem Petera-Paula", který naznačuje, že v tradičních, rigidních firmách jsou lidé často povyšováni na pozice přesahující jejich kompetence. Tento princip se dotýká žen, které mohou zůstat pro své pozice příliš kvalifikované a nedostatečně využité. Tým vyzývá účastníky, aby ve svých firmách hledali skryté talenty ("paully"). Pro ilustraci tohoto principu uvedla jeden příklad z dřevozpracujícího podniku.

V závěru panelové diskuse Lucia Seelová hovořila o tom, že nástroje umělé inteligence mohou ohrozit rovnost žen a mužů. Uvedla příklad rakouského nástroje veřejné služby zaměstnanosti, který zobrazoval předpojaté genderové stereotypy. Zdůraznila potřebu neustálého zvyšování povědomí a strategií, které by tyto předsudky řešily, aby se zabránilo tomu, že technologie budou udržovat genderové stereotypy a vytvářet překážky pro rovnost žen a mužů.

Pokud jde o financování, Anders Olsen potvrdil nízký podíl rizikového kapitálu, který dostávají firmy vedené ženami, a vyzdvihl úspěch akceleratorů v bioekonomickém odvětví, kde přibližně polovinu firem vedou ženy. Luis Goñi dodal, že je třeba změnit rámec a jazyk při diskusi o rovnosti žen a mužů v podnikání. Navrhl používat jazyk konkurence, inovací a výkonnosti podniků, aby se zdůraznila lepší výkonnost firem vedených ženami. Vera Weißová zmínila význam myšlení. Každý člověk se vyrovnává s výzvami a má privilegia na základě svého pohlaví, rasy nebo jiných faktorů. Klíčové je pochopení rozmanitosti a z ní vyplývající dynamiky na pracovišti. Panelistky se shodly na důležitosti prezentace dobré praxe a potřebě metrik pro měření pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů.

3. Women TechEU

Natalia Nowińska, projektová poradkyně, EISMEA, European Commission

Natalia Nowińska představila program "Women TechEU", iniciativu EU na podporu začínajících technologických podniků, které jsou financovány a vedeny ženami. Když hovořila o obecných souvislostech, zdůraznila výrazný genderový rozdíl v ekosystému začínajících podniků, kdy pouze 15 % inovativních začínajících podniků s vysokým potenciálem je financováno nebo spoluzaloženo ženami a pouze 6 % je vytvořeno výhradně ženami. Kromě toho naprostá

většina (95 %) veškerého financování rizikovým kapitálem směřuje do start-upů založených výhradně muži.

Iniciativa Women TechEU není jen otázkou spravedlnosti, ale také ekonomiky, protože důkazy ukazují, že začínající podniky s ženami ve vedení nebo s různorodými týmy dosahují lepších výsledků než ty, které vedou muži, a generují vyšší příjmy, vyšší zisky, rychlejší odchody a vyšší ocenění, přičemž získávají méně peněz. Cílem programu je využít nevyužitý potenciál podnikatelek, řešit nedostatek talentů a rozmanitosti a promarněné ekonomické příležitosti v evropském technologickém ekosystému. Program, který byl spuštěn jako pilotní v roce 2021 s rozpočtem 3,75 milionu eur, zpočátku podpořil 50 startupů vedených ženami a v roce 2022 se díky svému úspěchu rozšířil. Nabízí granty ve výši 75 000 EUR na podporu různých podnikatelských potřeb spolu s posílením postavení prostřednictvím mentoringu, koučování a školení poskytovaných zkušenými podnikateli, investory, inovátory a vedoucími pracovníky. Tato podpora se vztahuje na oblasti, jako je prezentace před investory, výběr poradních orgánů a zlepšování podnikatelských plánů.

Žadatelé a příjemci pocházejí převážně ze starších zemí EU a severovýchodních zemí, přičemž polovinu financovaných projektů tvoří zdravotnický a biotechnologický sektor. Portfolio zahrnuje širokou škálu odvětví, včetně například včasného odhalování rakoviny, kybernetické bezpečnosti a energetiky. V roce 2024 přejde řízení programu na konsorcium, které bude značnou část z rozpočtu 15 milionů eur na finanční podporu přidělovat třetím startupům vedeným ženami. První výzvy v rámci tohoto nového řízení se očekávají na začátku roku 2024. Natalia Nowińska na závěr zdůraznila, že tato iniciativa představuje významné úsilí o povzbuzení a podporu podnikání žen v evropském technologickém sektoru.

4. Možnosti financování

Nina Hoppmann, členka týmu ECCP

1. [Call for proposals to promote gender equality](#); podání přihlášek do 29. února 2024
2. [Support to the implementation of inclusive gender equality plans](#); podání přihlášek do 12. března 2024
3. Výzvy pro MSP: Euroclusters jsou dostupné na [European Cluster Collaboration Platform](#)