

ŽENE U SRPSKOM STARTAP EKOSISTEMU 2023

Izrada ovog istraživanja omogućena je uz podršku američkog naroda putem Američke agencije za međunarodni razvoj (USAID).

Sadržaj ovog istraživanja je isključivo odgovornost Inicijative „Digitalna Srbija“ i ne predstavlja nužno stavove USAID-a ili Vlade SAD.

Naslov: Žene u srpskom startup ekosistemu 2023
Godina: 2023
Autor istraživanja: Tatjana Milić
Istraživački tim: Marija Janjušević (intervjui), Đurđina Čaković (fokus grupe)
Redakcija teksta: Tadej Kurepa, Đurđina Čaković

Izdavač: Inicijativa "Digitalna Srbija"
Za izdavača: Nebojša Bjelotomić, direktor projekta Preduzmi ideju

ZAHVALNICA

Zahvaljujemo se osnivačicama koje su bile spremne da podele s nama svoja iskustva, kao i učesnicima fokus grupa - studentkinjama i studentima Matematičkog fakulteta i Fakulteta organizacionih nauka Univerziteta u Beogradu.

Autor istraživanja se zahvaljuje Ini Blagojević i Nevenki Rangelov (SEE ICT - Startit), Mariji Vitaz, Tamari Đerić, Ani Miličević i doc.dr Milanu Okanoviću (FON) na pomoći u organizaciji fokus grupa, koleginicama Mariji Janjušević i Đurđini Čaković za nesebičnu pomoć u sprovođenju istraživanja, kao i Tadeju Kurepi, Ljubi Ivanović i Nedi Trifunović (DSI), za komentare na nacrt izveštaja.



SADRŽAJ

Ključni nalazi	01	7.1. Obrazovni profil osnivačica startapa	21
1. Uvod	03	7.2. Obrazovanje žena u STEM oblastima	22
2. Metodologija	04	7.3. Osnaživanje kroz preduzetničko obrazovanje	25
3. Socio-ekonomski i regulatorni kontekst	05	7.4. Inovacije - spoj tehničkih i netehničkih znanja	25
3.1. Statistički pokazatelji	05	8. Privatni i(ili) poslovni život?	27
3.2. Regulatorni okvir	07	8.1. Procena usklađenosti privatnog i poslovnog segmenta života	28
4. Struktura startapa prema polu i profil osnivačice startapa	08	8.2. Podrška u usklađivanju obaveza	29
4.1. Osnivači i timovi prema polu	08	8.3. Porodični planovi i finansiranje startapa	29
4.2. Profil osnivačice startapa u Srbiji	09	9. Poslovni profil ženskih startapa	30
5. Pokretanje startapa	10	9.1. Faza razvoja	30
5.1. Osnovni motivi	10	9.2. Oblast razvoja	30
5.2. Glavni izazovi	11	9.3. Biznis model	31
5.3. Očekivanja od javnih politika	12	9.4. Intelektualna svojina	31
5.4. Mreža podrške	13	9.5. Finansiranje	32
5.5. Ciljevi	15	9.5.1. Izvor osnivačkog kapitala	32
6. Liderska uloga žena u startapima	16	9.5.2. Procenjena vrednost	33
6.1. Žene u menadžmentu - kvantitativni pokazatelji	16	9.5.3. Godišnji promet	33
6.2. Žene su više nego sposobne da budu uspešni menadžeri startapa	17	9.5.4. Spoljne investicije	34
6.3. Šta sprečava ostvarenje liderskog potencijala žena u tech industriji?	18	9.5.5. Procena rasta	34
7. Obrazovanje	21	9.6. Planovi za budućnost	35
		10. Smernice za korak napred	36
		11. Reference	38

KLJUČNI NALAZI

Najmanji procenat žena u menadžmentu imaju startup timovi koji imaju samo muške osnivače (33,04% muških timova ima žene u menadžmentu).

Faktori koji ograničavaju ili onemogućavaju ostvarenje leaderskog potencijala žena u startup ekosistemu su socijalni i kulturni obrasci, nedostatak finansija, kao i nedovoljna ili neadekvatna sistemska podrška.

Osnivačicama su prioritetni ciljevi u pogledu budućeg poslovanja startapa:

- rast broja korisnika (56%),
- razvoj proizvoda (52%) i
- rast prodaje (40%).

Startapi ženskih osnivača su skoro dva puta manje nego startapi muških osnivačkih timova zaštitili intelektualnu svojinu.

Polovina ženskih startapa očekuje rast između 20 i 50%, dok je dve trećine muških i mešovitih timova koji očekuju rast preko 50%.

Finansiranje je glavni izazov kako za osnivačice tako i za osnivače startapa.

Startapi osnivačica su u većoj meri (50%) nego mešoviti (10,64%) i muški timovi (16,96%) osnivački kapital dobili od porodice i prijatelja.

Startapi koji imaju samo ženske osnivače nisu dobili investicije VC fondova.

Žene su skoro dva puta više nego muškarci motivisane da osnivaju startape i razvijaju inovativna rešenja koja rešavaju probleme, kao i da pokreću startape iz želje da doprinesu društvenom razvoju. To nam ukazuje da su osnivačice startapa itekako usmerene na razvijanje inovativnih rešenja koja su, ne samo adekvatan odgovor na potrebe korisnika, već i na potrebe zajednice.

KLJUČNI NALAZI

Udeo osnivačica koje su stekle obrazovanje u IT oblasti procentualno je 2,5 puta manji od udela muških osnivača.

Žene u većem procentu (64%) nego muškarci (46,10%) imaju i drugi posao pored startapa.

Osnivačice jednako kao i osnivači podršku dobijaju prvenstveno od neformalnih socijalnih mreža - porodice i prijatelja. Najznačajnija im je podrška porodice koja je "sigurna zona" kojoj se mogu uvek vratiti čak "i da sve propadne".

Faktori koji su relevantni u procesu odlučivanja mladih o preduzimanju startap poduhvata su radno iskustvo, vreme zasnivanja porodice odnosno vreme pokretanja startapa.

Osnivačice podjednako kao i osnivači imaju najveća očekivanja od nadležnih u pogledu poreskih smanjenja ili olakšica, bržeg prilagođavanja regulatornog okvira novim poslovnim modelima, kao i u pogledu fleksibilnosti i transparentnosti u finansiranju.



1. UVOD

Razvoj jednog startup ekosistema zavisi između ostalog od toga koliko mogućnosti isti pruža za uključivanje svih onih aktera koji mogu razvijati inovativna rešenja. Više puta do sada, istaknuto je da je neophodno veće uključivanje žena u osnivanje i poslovanje startapa kako bi jedna velika grupa korisnika bila adekvatno zastupljena u kreiranju i razvoju inovativnih rešenja - proizvoda i usluga. Za startape to ujedno podrazumeva i veće mogućnosti za bolje rezultate kroz rast broja korisnika, rast prodaje i drugih poslovnih segmenata. Konačno, to podrazumeva bolje rezultate i razvoj ekonomije jedne države.

Ako uzmemo u obzir da je broj žena i muškaraca u svetu i u pojedinačnim državama relativno ujednačen, u razmeri oko 50%, a da je na globalnom nivou u proseku između 15%¹ do 20% ženskih startup osnivača, iako njihovi poslovni rezultati nisu lošiji, čak su i bolji od rezultata muških osnivača, primetno je neravnomerno učešće žena u digitalnoj ekonomiji. Nećemo pogrešiti stoga ako se upitamo, kakav razvojni potencijal ostaje neotkriven među onim delom žena koje nisu uključene u tehnološko preduzetništvo.

Rodna neravnopravnost i njena ekonomska dimenzija nisu pomodni narativ, već realna činjenica. Može se opravdano raspravljati da li se ova važna tema uvek na adekvatan način komunicira ka javnosti, zbog čega je primetno da neretko i same žene pokazuju otpor ka takvom načinu predstavljanja njihove pozicije. Nesumnjivo je da žene ne žele povlastice već uslove koji će im omogućiti da ravnopravno učestvuju u ekonomskoj utakmici.

Kako bismo doprineli prepoznavanju i stvaranju uslova za ravnopravno učešće žena u startup ekonomiji, realizovali smo istraživanje koje je pred vama. Ove godine, osim kvantitativne analize podataka koji su prikupljeni u okviru istraživanja [Startup skener 2023](#), uradili smo i pilot kvalitativno istraživanje u kom su učestvovali osnivačice startapa, kao i studentkinje i studenti STEM fakulteta koji su bili deo aktivnosti projekta "[Preduzmi ideju](#)".

Nastojali smo da, osim podataka o različitim aspektima osnivanja i poslovanja startapa, bolje razumemo motive i izazove s kojima se osnivačice u Srbiji suočavaju, identifikujemo koje su prepreke ostvarenju leaderskog potencijala žena u menadžmentu startapa i inovativnih kompanija, kao i da sagledamo stavove mladih o obrazovanju žena u STEM oblastima, neophodnosti i korisnosti preduzetničkog obrazovanja mladih, ali i perspektivi uključivanja u startup preduzetništvo.

Jedan od ciljeva projekta "[Preduzmi ideju](#)" jeste i doprinos prevazilaženju rodne neravnopravnosti i rušenju predrasuda i prepreka koje onemogućavaju veće učešće i uspeh žena u inovacionom tehnološkom preduzetništvu. Nadamo se da će nalazi ovog istraživanja podstaći sve relevantne aktere da učine korak dalje zarad ravnopravnijeg i bržeg razvoja domaćeg startup ekosistema i digitalne ekonomije.

¹ Only 15% of Tech Startup Founders Are Female, Lucia Stefanuto, Startup Genome, 27/03/2023, <https://startupgenome.com/articles/only-15-percent-of-tech-startup-founders-are-female>

2. METODOLOGIJA

Izveštaj predstavlja nalaze istraživanja o položaju žena u startup ekosistemu. U istraživanju su primenjene kvantitativne i kvalitativne metode istraživanja.

Osnovu predstavljaju kvantitativni podaci koji su prikupljeni za potrebe redovnog godišnjeg istraživanja [Startup skener 2023](#). Ovi empirijski podaci su prikupljeni anketnim istraživanjem u periodu između decembra 2022 – januara 2023. godine, korišćenjem tehnike kompjuterski podržanog online upitnika (CAWI - Computer Assisted Web Interviewing). U anketi su učestvovali osnivači 167 startapa. Prikupljeni podaci su analizirani primenom statističke metode kako bismo utvrdili postoje li razlike između muških i ženskih startup osnivača, kao i startup timova, u zavisnosti od njihove strukture prema polu (timovi koji imaju samo muške ili samo ženske osnivače ili mešoviti osnivački sastav). U nastojanju da bolje razumemo pojedine kvantitativne rezultate rodne statističke analize pokušali smo ih dopuniti pilot kvalitativnim istraživanjem. Iz uzorka ženskih ispitanika Startup skenera 2023 (25 ženskih ispitanika od 167 ispitanika) uradili smo tri dubinska intervjua s osnivačicama startapa koje su iskazale spremnost da sa nama podele svoja iskustva i stavove.

Za rast i razvoj startup ekosistema u Srbiji neophodno je i širenje baze talenata iz IT/STEM oblasti. Jedan od načina jačanja baze talenata je povećanje broja ženskih IT profesionalaca. Kako bismo identifikovali činioce koji mogu pozitivno ili negativno uticati na interesovanje za IT profesije i broj budućih ženskih IT profesionalaca, uradili smo i dve fokus grupe sa studentkinjama i studentima STEM fakulteta Univerziteta u Beogradu koji su učestvovali u aktivnostima projekta "[Preduzmi ideju](#)" (Matematički fakultet i Fakultet organizacionih nauka).

Osim navedenih metoda i tehnika istraživanja, koristili smo i metodu sekundarnog istraživanja tj. *desk research* postojećih relevantnih inostranih i domaćih istraživanja, pravnih propisa, strateških dokumenata i izveštaja.



3. SOCIO-EKONOMSKI I REGULATORNI KONTEKST

3.1. STATISTIČKI POKAZATELJI

U Srbiji prema rezultatima popisa stanovništva (2022) živi 6 647 003 stanovnika, od čega su 51,4% žene, a 48,6% muškarci.²

Srbija se u pogledu stanja rodnog jaza, mereno prema Globalnom indeksu rodnog jaza (*Global Gender Gap Index 2023*) našla na 38. mestu³ od ukupno 146 država, što je značajan pad u odnosu na prethodnu godinu kada je bila rangirana kao 23.⁴ Rezultati po regionima pokazuju da se Srbija u regionu Evrope rangira na 19. mestu od 36 država. Vrednost njenog globalnog indeksa za 2023. godinu je 0,760 (vrednost indeksa se meri od 0 do 1, gde je 1 stanje potpune ravnopravnosti polova u pogledu pristupa resursima i mogućnostima u zemljama).⁵

Prema podindeksu koji meri rodni jaz u domenu ekonomskog učešća i mogućnosti žena, Srbija se rangirala na 77. mesto (vrednost podindeksa 0,697 što je malo poboljšanje u odnosu na 2022. godinu). U okviru ovog podindeksa, Srbija najbolji rezultat ima po indikatoru koji meri odnos procentualnog udela žena i muškaraca stručnih i tehničkih radnika - zaposlenih na poslovima koji zahtevaju primenu naprednih tehničkih znanja i veština, kao i naučnih znanja. Vrednost ovog indikatora je 1, što znači da je dostignuta vrednost koja je postavljena kao pokazatelj da je zatvoren rodni jaz. I pored toga, postoji veliki prostor za unapređenje položaja žena u ekonomskoj sferi, posebno u pogledu učešća žena u raspoloživoj radnoj snazi i jednakosti plata za iste poslove koje obavljaju muškarci i žene.

TABELA: GLOBALNI INDEKS RODNOG JAZA

Godina	GLOBALNI INDEKS		PODINDEKSI							
			Ekonomsko učešće i mogućnosti		Nivo obrazovanja		Zdravlje i opstanak		Političko osnaživanje	
	Vrednost	Rang	Vrednost	Rang	Vrednost	Rang	Vrednost	Rang	Vrednost	Rang
2018	0.730	38	0.672	76	0.998	51	0.980	1	0.272	37
2020	0.736	39	0.700	62	0.997	53	0.971	99	0.276	41
2021	0.780	19	0.716	54	0.998	52	0.969	98	0.437	21
2022	0.779	23	0.689	77	0.998	37	0.972	71	0.456	21
2023	0.760	38	0.697	69	0.999	37	0.969	79	0.376	32

*Prikaz napravljen na osnovu izveštaja WEF

² RZS, Popis stanovnika 2022, <https://popis2022.stat.gov.rs/sr-Cyrl/>

³ Global Gender Gap Report 2023, World Economic Forum, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf

⁴ Global Gender Gap Report 2022, Economy Profiles, <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/in-full/economy-profiles-5b89d90ea5>

⁵ Global Gender Gap Report 2023, World Economic Forum, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf

3. SOCIO-EKONOMSKI I REGULATORNI KONTEKST

Žene u Srbiji su, prema dostupnim podacima, nešto više (21,9%) nego muškarci (20,4%) izložene riziku od siromaštva.⁶ Inače su u Srbiji, posmatrano po starosnim grupama, riziku od siromaštva najviše izloženi mladi (starosti od 18. do 24. godine), s tim da je više mladih žena (29%) izloženo riziku od siromaštva nego muškaraca (26,4%). Dok su, posmatrano po ekonomskoj aktivnosti, u najvećem riziku nezaposlena lica (48,6%) – više muškarci (55,1%) nego žene (42%). Ovi podaci predstavljaju podsticaj da pogledamo rodnu statistiku i u domenu (ne)zaposlenosti.

Stopa nezaposlenosti⁷ žena u Srbiji, u prvom kvartalu 2023. godine, iznosila je 10,4%, a muškaraca 9,8%. Istovremeno je veća i stopa zaposlenosti muškaraca (56,5%) nego žena (43,2%). Kada je nezaposlenost mladih u pitanju, kod mladih muškaraca je stopa nezaposlenosti 22,2%, a mladih žena 29,4%. Ove podatke je neophodno sagledati u kontekstu da je među mladima muškog pola stopa aktivnosti 38,4%, a kod mladih žena 23,6%. Takođe, među mladima u Srbiji NEET stopa (udeo onih koji niti rade niti su u procesu obrazovanja ili obuke) je u prvom kvartalu 2023. godine iznosila 11,4% u populaciji starosti od 15–24 i 14% u populaciji starosti 15–29 godina.

U Srbiji je od ukupnog broja registrovanih zaposlenih u prvom kvartalu 2023. godine (2 349 747), najveći deo zaposlen u pravnim licima (80,34% ili 1 887 815), dok je

17,30% (406 538) lica koji su preduzetnici, lica zaposlena kod njih ili lica koja samostalno obavljaju delatnost. Ostatak su registrovani individualni poljoprivrednici.⁸ U delatnostima koje se odnose na računarsko programiranje i IT konsultantske i druge povezane delatnosti zaposleno je 62 506 osoba.

Prosečna plata u Srbiji u martu 2023. godine je iznosila 83 812 dinara.⁹ Medijalna neto zarada (koju prima 50% zaposlenih) iznosila je 63 954 dinara. Prema zvaničnim statističkim podacima u delatnosti programiranja i konsultantskih IT usluga prosečna neto zarada u ovom periodu je iznosila 252 734 dinara, odnosno bila je 3 puta viša od prosečne neto zarade i skoro 4 puta viša od medijalne neto zarade u Srbiji.

U Srbiji žene čine trećinu registrovanih preduzetnika (33,70%) i četvrtinu osnivača i vlasnika (25,80%) privrednih društava.¹⁰ Kada je reč o menadžmentu, žene čine skoro četvrtinu direktora (24,40%) i članova upravnih odbora privrednih društava (24%), i trećinu članova izvršnih (33,60%) i nadzornih odbora (30,20%).

U oblasti istraživanja i razvoja u Srbiji je zaposleno 23 977 istraživača i stručnih saradnika, od čega je 52,08% žena.¹¹ Ista struktura se javlja i u slučaju kada posmatramo samo istraživače, jer žene čine 52,32% od ukupnog broja svih istraživača (16 962). Najveći udeo istraživača oba pola (7 901) je zaposlen u visoko-obrazovnim institucijama.

Kada govorimo o digitalnim veštinama i upotrebi digitalnih tehnologija, podaci su pokazali da je nešto veći procenat žena (88,5%) nego muškaraca (85,3%) koje svakodnevno koriste računar, a skoro je jednak procenat muškaraca (92,3%) i žena (91,7%) koji koriste internet više puta u toku dana.¹² Više žena (10,8%) nego muškaraca (8,8%) koristi internet za pohađanje online kurseva. Kada pogledamo u koje svrhe su pohađali online kurseve, vidimo da je više žena (21,9%) nego muškaraca (20,1%) koristilo priliku da se na ovaj način edukuje za potrebe poslovnog ili profesionalnog razvoja.

⁶ Siromaštvo i socijalna nejednakost, 2021. <https://publikacije.stat.gov.rs/G2022/Htm/G20221287.html>

⁷ Saopštenje RZS, broj 154 – godina LXXIII, 09.06.2023. Stopa zaposlenosti je udeo zaposlenih u posmatranoj populaciji (stariji od 15 godina), a stopa nezaposlenih je udeo nezaposlenih u radnoj snazi.

<https://publikacije.stat.gov.rs/G2023/Pdf/G20231154.pdf>

⁸ Registrovana zaposlenost I kvartal 2023, RZS, 27.04.2023.

<https://publikacije.stat.gov.rs/G2023/Htm/G20231111.html>. Registrovana zaposlenost se odnosi na lica koja imaju neki oblik formalno-pravno registrovanog zaposlenja (radni odnos s poslodavcem na određeno ili neodređeno vreme, lica van radnog odnosa s ugovorom o delu, ugovorom o obavljanju privremenih i povremenih poslova), lica koja su preduzetnici ili samostalno obavljaju delatnost, kao i lica koja obavljaju poljoprivrednu delatnost i nalaze se u evidenciji Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja.

⁹ Prosečne zarade po zaposlenom, april 2023, RZS, 26/06/2023

<https://www.stat.gov.rs/vesti/statisticalrelease/?p=14044&a=24&s=2403>

¹⁰ Zastupljenost žena u privrednim subjektima, Agencija za privredne registre, 2023,

<https://apr.gov.rs/%D0%B8%D0%BD%D1%84%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B5.4318.html?infold=140>

¹¹ Statistički kalendar Republike Srbije, RZS, 2023, <https://publikacije.stat.gov.rs/G2023/Pdf/G202317016.pdf>, str.72

¹² Upotreba informaciono-komunikacionih tehnologija u Republici Srbiji 2022, RZS, 2022,

<https://publikacije.stat.gov.rs/G2022/Pdf/G202216017.pdf>

3. SOCIO-EKONOMSKI I REGULATORNI KONTEKST

3.2. REGULATORNI OKVIR

Regulatorni okvir kojim se nastoje urediti uslovi koji bi doprineli smanjenju rodnog jaza u Srbiji, postavljeni su u relevantnim nacionalnim pravnim i političkim dokumentima, kao i međunarodnim ugovorima. Kako je rodna ravnopravnost pitanje koje zahteva multisektorski pristup, pored dokumenata koji se neposredno odnose na ovu oblast, relevantni su i drugi zakoni i strategije u zavisnosti od oblasti u kojoj se pitanje rodne ravnopravnosti posmatra.

Osnovu pravnog okvira za postizanje rodne ravnopravnosti čine Ustav Republike Srbije¹³ i zakoni koji se odnose na ovo pitanje, pre svih Zakon o rodnoj ravnopravnosti (2021)¹⁴ i Zakon o zabrani diskriminacije¹⁵. Relevantni politički dokumenti koji su postavili pravce delovanje u ovoj oblasti su Strategija rodne ravnopravnosti 2021-2030¹⁶ i Akcioni plan za njeno sprovođenje (2022-23), kao i Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije 2022-2030 i njen Akcioni plan (2022-23)¹⁷.

U Strategiji rodne ravnopravnosti (2021-2030) utvrđeno je, između ostalog, da je u Srbiji ekonomski jaz produbljen, da izostaje prepoznavanje i uvažavanje razlika u pogledu potreba i problema s kojima se susreću žene i muškarci, kao i da su i dalje dominantni patrijarhalni kulturni obrasci i norme. Rodni stereotipi i predrasude su široko raspostranjeni, a istovremeno su ojačali antirodni diskurs i mizoginija. Rodni jaz u ekonomiji se ogleda kroz nejednak položaj žena i muškaraca na tržištu rada, razlikama u visini prihoda, preduzetničkoj aktivnosti, pristupu resursima za podršku zapošljavanju i samozapošljavanju, učešću u neformalnoj ekonomiji, vlasništvu nad nepokretnostima i zemljom, kao i u učešću u odlučivanju.

Stoga nije iznenađujuće, što je kao prvi poseban cilj Strategije, istaknuto smanjenje rodnog jaza u ekonomiji, nauci i obrazovanju, kao preduslov i podsticaj socio-ekonomskog razvoja društva. U cilju ostvarenja ovog cilja radiće se, između ostaloga, i na povećanju učešća žena u visokoplaćenim poslovima, što uključuje i mere za otklanjanje prepreka koje žene imaju na putu napredovanja u karijeri, posebno u profitabilnim granama privrede u kojima su one manje zastupljene – IKT, finansijski sektor i energetika. Takođe, predviđaju se mere za uspostavljanje systemske podrške za podsticanje učešća žena u inovacijama, kroz povećanje učešća žena i devojaka u oblasti istraživanja i razvoja, povećanje pristupa informacijama, znanjima, kapitalu, resursima za podršku inovacijama, podsticanje ulaganja u inovacione delatnosti u onim oblastima u kojima su žene više zastupljene na tržištu rada, povećanje učešća žena u zaštiti intelektualne svojine i patenata, formiranje i podršku multidisciplinarnim mrežama inovatorki i naučnica, kao i kontinuirano finansiranje razvoja, pilotiranja i skaliranja inovativnih rešenja i proizvoda. Strategija prepoznaje da je u cilju smanjenja rodnog jaza neophodno pokrenuti nacionalnu kampanju za osnaživanje i devojčica i dečaka da biraju "netradicionalna" zanimanja.

Strategija razvoja startup ekosistema Srbije¹⁸ je u analizi postojećeg stanja istakla i pitanje ženskog preduzetništva i njegovog potencijala za razvoj startup ekosistema. Iako u Strategiji ne postoji poseban cilj koji je posvećen povećanju uloge žena u startup ekosistemu, u okviru posebnih ciljeva, kao što su unapređenje podrške startupima u ranim fazama razvoja i podizanje nivoa bespovratnih sredstava za finansiranje startapa u ranoj fazi, predviđeno je da se i prilikom kreiranja i implementacije programa podrške kao i dodele sredstava za podršku startupima poštuje i princip rodne ravnopravnosti.

¹³ "Sl. glasnik RS", br. 98/2006 i 115/2021.

¹⁴ "Sl. glasnik RS", br. 52/2021-7.

¹⁵ "Sl. glasnik RS", br. 22/2009-3, 52/2021-4.

¹⁶ Strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2021. do 2030. godine, "Sl. glasnik RS", br. 103/2021.

¹⁷ Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije za period od 2022. do 2030. godine, "Sl. glasnik RS", br.12/2022

¹⁸ Strategija razvoja startup ekosistema Republike Srbije za period od 2021. do 2025.

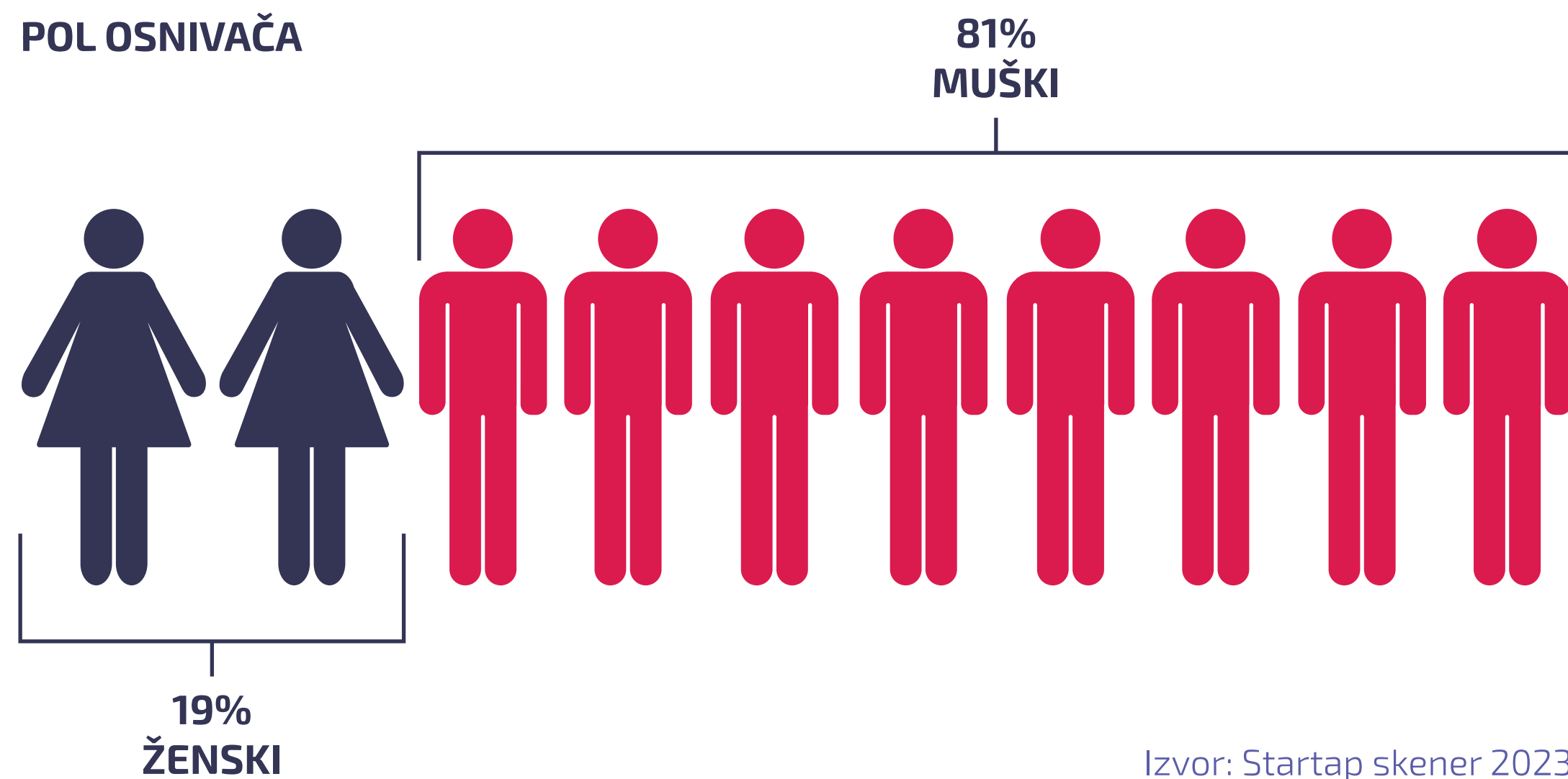
4. STRUKTURA STARTAPA PREMA POLU I PROFIL OSNIVAČICE STARTAPA

4.1. OSNIVAČI I TIMOVI PREMA POLU

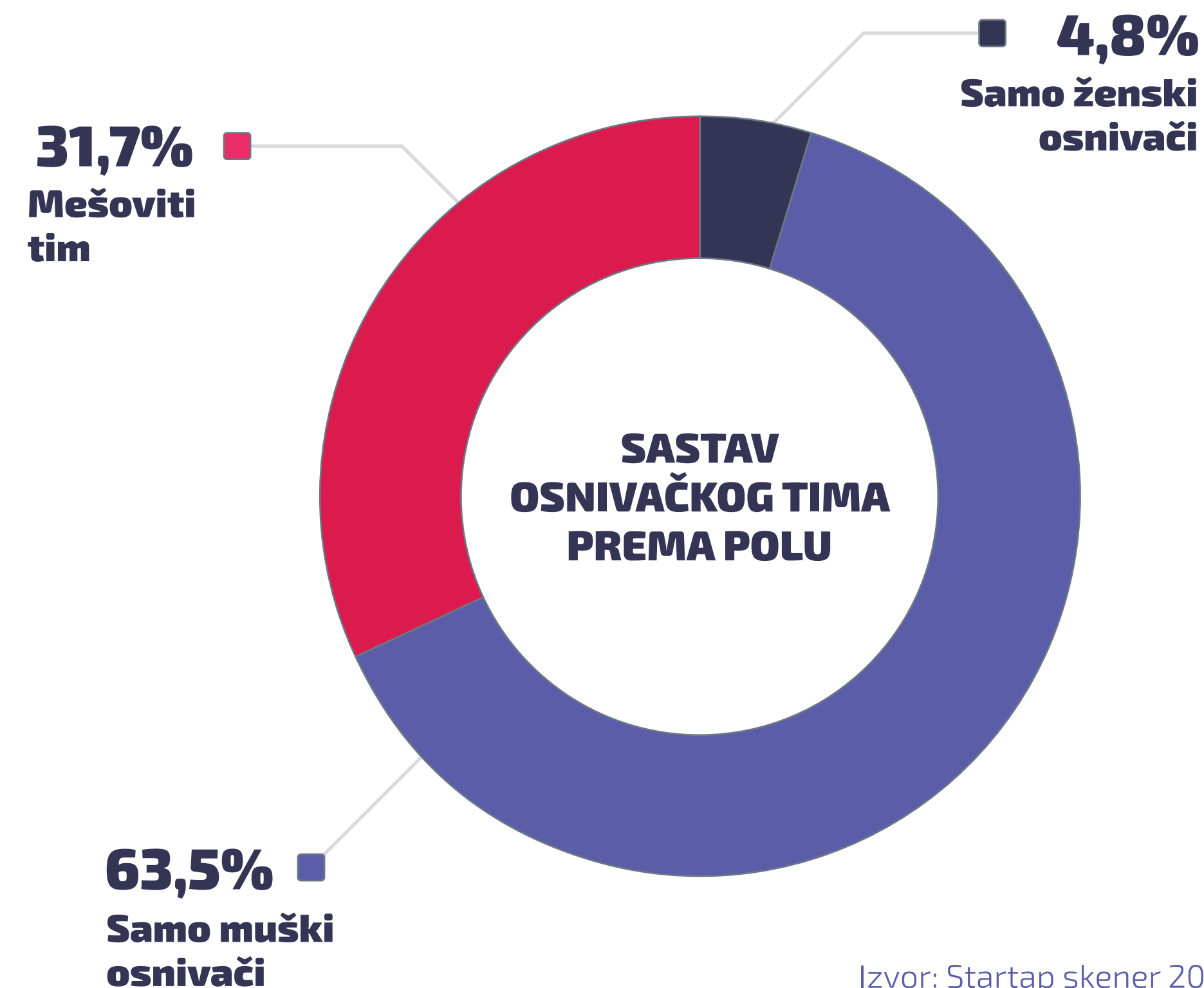
Prema istraživanju [Startup skener 2023](#), u domaćem startup ekosistemu je 19% ženskih osnivača, što je iznad globalnog proseka (15%).

U Srbiji¹⁹ je 4,8% startup timova sa samo ženskim osnivačima, dok 31,7% ima bar jednog ženskog osnivača, što je u nivou globalnog proseka (31%).²⁰

GRAFIKON: OSNIVAČI STARTAPA PO POLU



GRAFIKON: STRUKTURA OSNIVAČKOG TIMA PO POLU



¹⁹ Startup skener 2023.

²⁰ Only 15% of Tech Startup Founders Are Female, Lucia Stefanuto, Startup Genome, 27/03/2023, <https://startupgenome.com/articles/only-15-percent-of-tech-startup-founders-are-female>

4. STRUKTURA STARTAPA PREMA POLU I PROFIL OSNIVAČICE STARTAPA

4.2. PROFIL OSNIVAČICE STARTAPA U SRBIJI



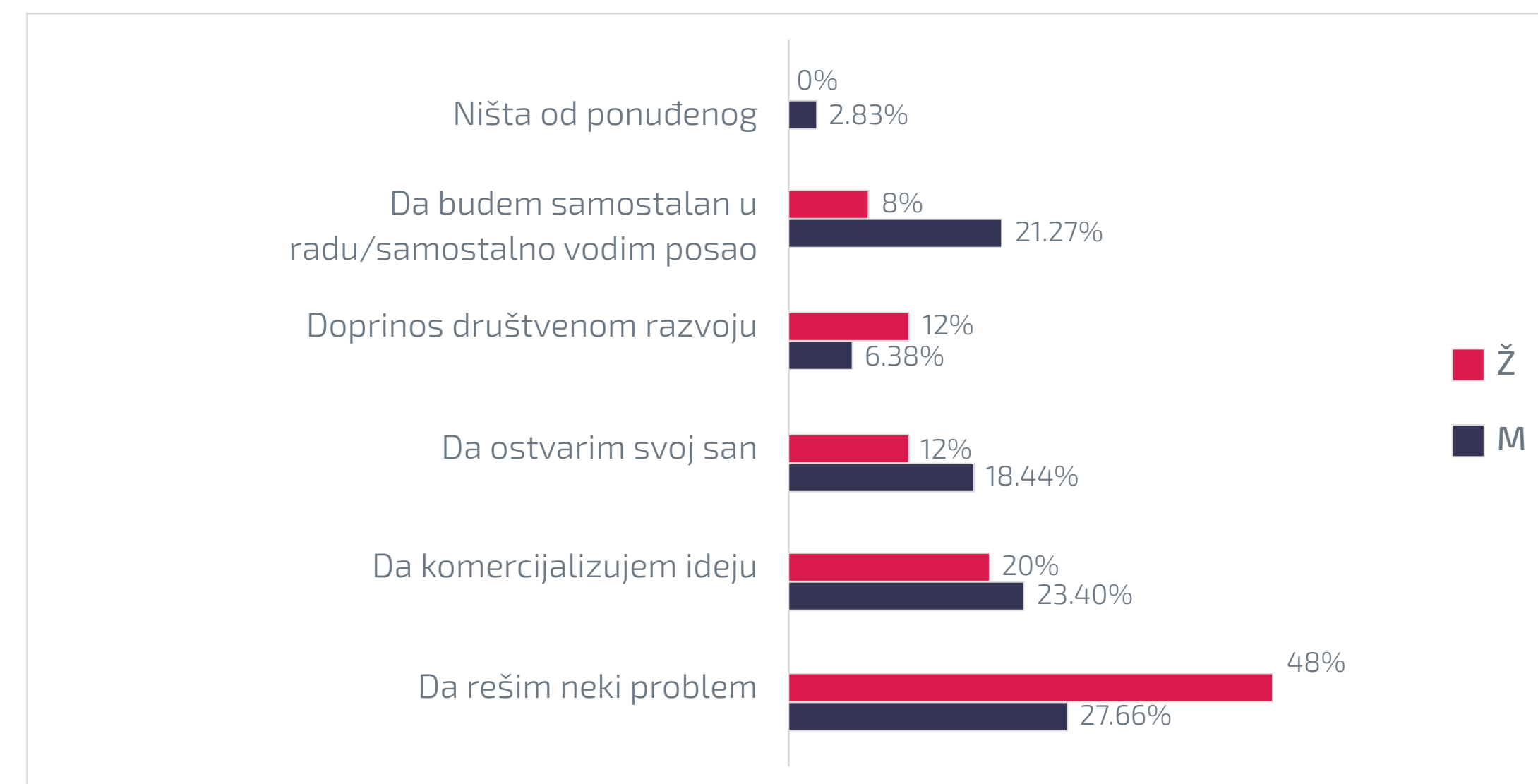
- u proseku 36 godina
- visoko obrazovana
 - 36% društvene nauke
 - 20% tehničko-tehnološke nauke
- 24% prethodno već osnovalo startup
- 76% relevantnih znanja steklo kroz radno iskustvo
- 64% ima posao pored startapa

5. POKRETANJE STARTAPA

5.1. OSNOVNI MOTIVI

Analiza podataka iz istraživanja koje je rađeno za Startup skener 2023, pokazala je da postoji statistički značajna razlika između žena i muškaraca kada je reč o glavnim motivima za osnivanje startapa. Veći procenat žena (48%) nego muškaraca osnivača (27,66%) je pokrenulo startap radi rešavanja nekog problema, kao što je skoro dva puta veći procenat žena koje su u startap preduzetništvo ušle da bi doprele društvenom razvoju. S druge strane, veći procenat muških (21,27%) nego ženskih osnivača je bio motivisan željom da samostalno vodi posao (8%).

GRAFIKON: MOTIVI OSNIVANJA STARTAPA



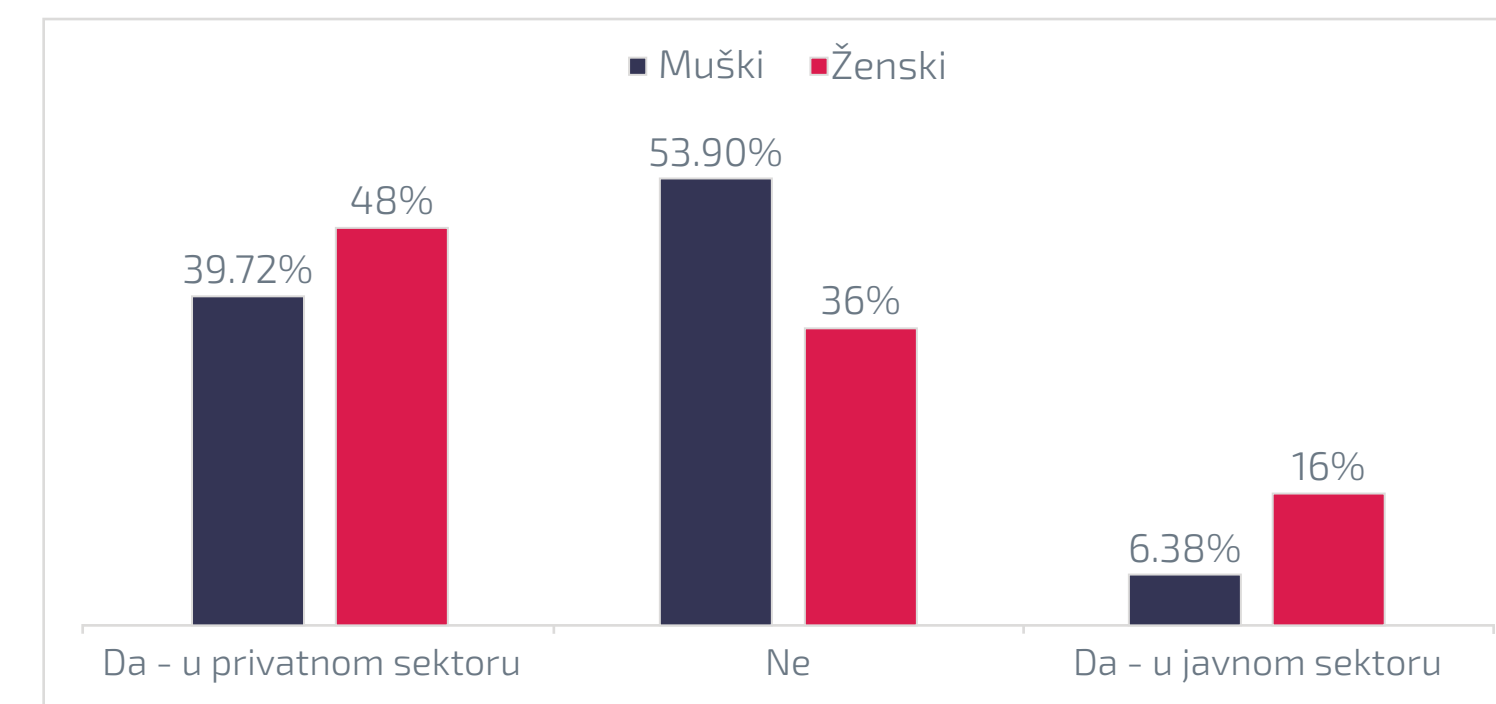
N=167

Intervjui s osnivačicama su pokazali da su one odlučile da osnuju startap kako bi odgovorile na potrebe koje su prepoznale na tržištu, razvijale rešenja u oblastima u kojima Srbija kaska za svetom, da bi pomogle drugim ljudima da poboljšaju kvalitet svog života, ali i zbog toga jer su radeći u startapu osetile da tu najviše mogu doprineti i naučiti.

Nalazi kvantitativnog i kvalitativnog istraživanja pokazuju da u srpskom startap ekosistemu žene osnivaju startape više jer ih to privlači (*pull*) nego što ih motiviše postojanje stanja potrebe kao što je na primer nezaposlenost ili nezadovoljstvo postojećim poslom (*push*).²¹

Kvantitativni i kvalitativni rezultati istraživanja takođe pokazuju da žene (64%) u startap poduhvate ulaze kada su već zaposlene. Naime, ako su pored angažmana u razvoju startapa muškarci i žene osnivači i zaposleni, onda su u većini zaposleni u privatnom sektoru (48% osnivačica, 39,72% osnivača).

GRAFIKON: ANGAŽMAN PORED STARTAPA



N=167

²¹ Dawson, C. and Henley, A. (2012), "Push versus pull entrepreneurship: an ambiguous distinction?", International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, Vol. 18 No. 6, pp. 697-719.
<https://doi.org/10.1108/13552551211268139>

5. POKRETANJE STARTAPA

Rizik koji je povezan sa startap preduzetništvom je jedan od mogućih razloga zašto se žene u većini ne odlučuju da startap bude njihov jedini poslovni angažman. Na to su ukazale i fokus grupe sa studentima i studentkinjama fakulteta iz STEM oblasti. Odgovori studentkinja pokazuju da rizik od neuspeha igra ulogu u odlučivanju da li da se upuste u startap poduhvate. Stoga bi se pre odlučile da startap osnuju u timu i/ili uporedo dok su zaposlene u korporaciji ili slično. Ovo možemo posmatrati i kao indikator da žene racionalno odlučuju da imaju alternativno rešenje u slučaju neuspeha njihovog startapa.

Odgovori studentkinja i studenata pokazuju da neki od njih nedvosmisleno imaju motivaciju da osnuju startap i da to vide kao svoj profesionalni put, dok drugi smatraju da je to jedna opcija pre čijeg odabira je neophodno steći određeno profesionalno iskustvo, dok treći smatraju da je startap možda i način da steknete iskustvo koje će vam biti od značaja za posao i razvoj karijere u korporaciji.

Nalazi fokus grupa su pokazali da faktori kao što su prethodno radno iskustvo i vreme osnivanja startapa i vreme zasnivanja porodice, imaju ulogu u razmatranju rizika i odlučivanju mladih o pokretanju startapa. Naime, studentkinje i studenti su isticali da bi se oprobali u startap preduzetništvu u periodu između završetka fakulteta, a pre osnivanja porodice. Sticanje radnog iskustva u korporaciji ili slično, vide kao način da dođu do znanja i kontakata koji im mogu pomoći kod osnivanja i vođenja startapa. Ovakav stav je saglasan sa činjenicom da u većini slučajeva osnivačice i osnivači u Srbiji pokretanje i razvoj startapa finansiraju iz sopstvenih sredstava, te se posao može posmatrati istovremeno i kao izvor osnivačkog kapitala.

5.2. GLAVNI IZAZOVI

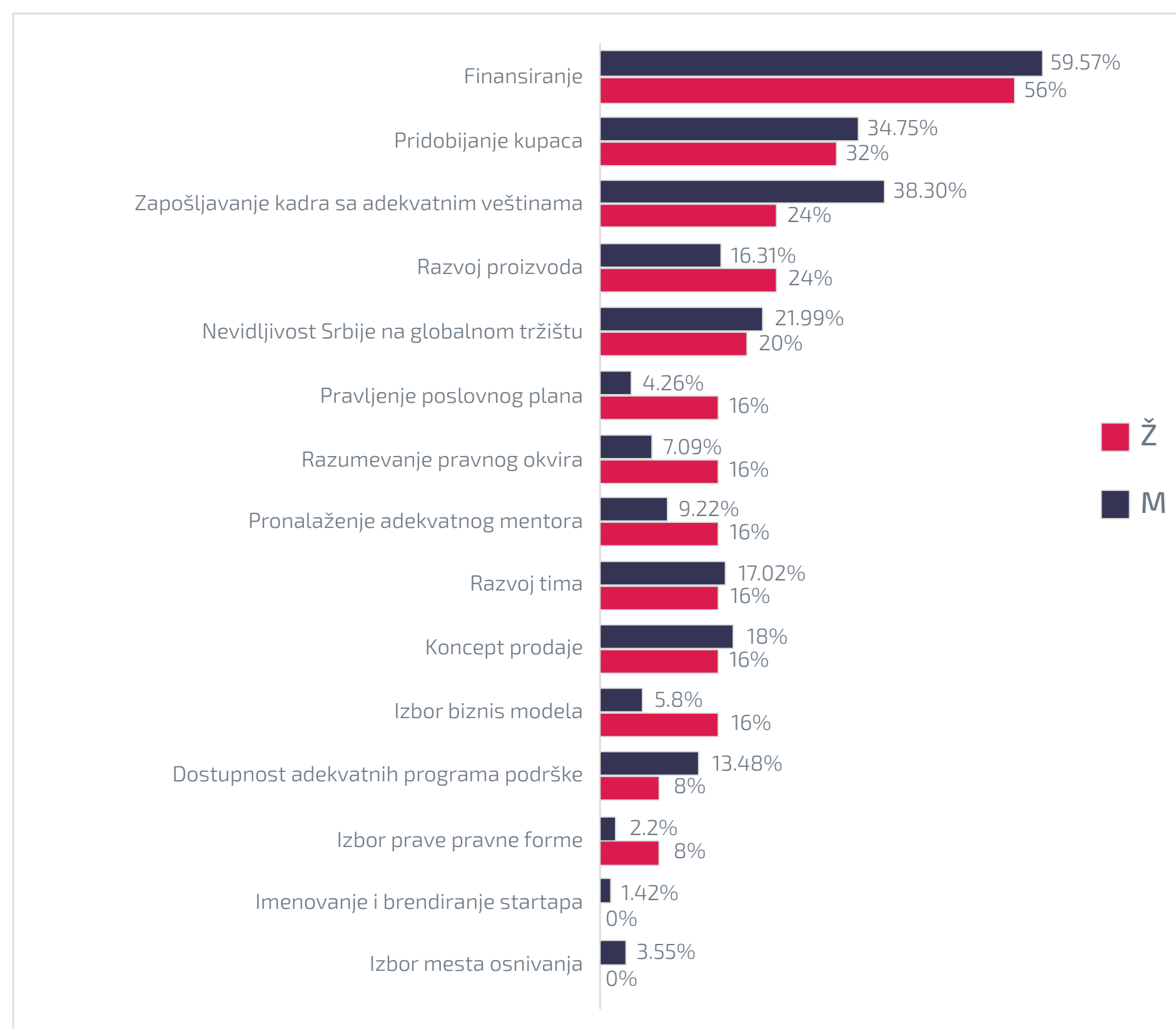
Nalazi istraživanja Startap skener 2023 su pokazali da je finansiranje startapa glavni izazov za više od polovine ženskih (56%) i muških osnivača (59,57%). Takođe, za značajan udeo i muških i ženskih osnivača sledeća dva izazova u vođenju startapa su - pridobijanje kupaca i zapošljavanje kadra s odgovarajućim veštinama.

U razgovoru s osnivačicama saznali smo da su im na početku glavni izazovi bili nedostatak iskustva, nedovoljno znanja i informacija o tome sa kakvim scenarijima se sve mogu suočiti, ali i doneti konačno odluku o pokretanju startapa. Pored toga, ukazale su na izazove koji se odnose na regulativu i nejasnoće oko njene primene na startape. U nastojanju da te izazove prevaziđu, osnivačice su tražile pomoć ili savet knjigovođa, advokata, stručnih lica iz oblasti finansija i poreskih uprava, kao i od drugih osnivača (*peer to peer learning*).

Jedna osnivačica je ukazala na to da joj je nedovoljno poznavanje administrativnih procedura predstavljalo veliki izazov, koji je ona htela da prevaziđe konsultujući se sa ljudima koji su stručni za administrativno-poreska pitanja, ali se tada suočila s činjenicom da ni oni nisu imali dovoljno znanja o situacijama kada se startap registruje kao oblik koji nije društvo s ograničenom odgovornošću i koje poreske obaveze takav oblik registracije povlači. Osnivačice koje nemaju tehnička znanja imale su poteškoće da razumeju određene tehničke aspekte kako bi imale informacije koje su relevantne za utvrđivanje indikatora poslovanja.

5. POKRETANJE STARTAPA

GRAFIKON: GLAVNI IZAZOVI



N=167 Ispitanici su imali mogućnost da označe više odgovora

5.3. OČEKIVANJA OD JAVNIH POLITIKA

U prethodnom odeljku smo imali priliku da zaključimo da administrativno-finansijski propisi i procedure predstavljaju prepreku koja usložnjava proces osnivanja startapa i zahteva da se energija osnivača preusmerava sa razvoja i komercijalizacije inovacija na "bavljenje papirima". Analiza rezultata dobijenih kroz istraživanje Startup skener 2023 pokazala je da osnivačice i osnivači podjednako najviše očekuju od nadležnih u kontekstu poreskog sistema (poreskih smanjenja ili olakšica) i bržeg prilagođavanja regulatornog okvira novim poslovnim modelima, ali i fleksibilnosti i transparentnosti u finansiranju.

TABELA: OČEKIVANJA OD JAVNIH POLITIKA

	M	Ž
Poreska smanjenja/olakšice, posebno za troškove rada koji nisu plaćeni	68.79%	64%
Brže prilagođavanje propisa i zakona novim poslovnim modelima	37.59%	40%
Bolji pregled i viši nivo fleksibilnosti i transparentnosti u finansiranju	26.24%	32%
Unapređenje položaja preduzetništva u društvu	31.21%	32%
Pojednostavljenje procesa pokretanja startapa	20.57%	28%
Podršku za spin-off društva	12.77%	16%
Druga očekivanja	3.55%	16%
Više mogućnosti za uključivanje zaposlenih u vlasničku strukturu kompanije	23.40%	8%
Olakšavanje zapošljavanja stručnjaka iz inostranstva	8.51%	4%
Dodeljivanje regulatornih sandboksa	9.22%	0%

*N=167 Ispitanici su imali mogućnost da označe više odgovora

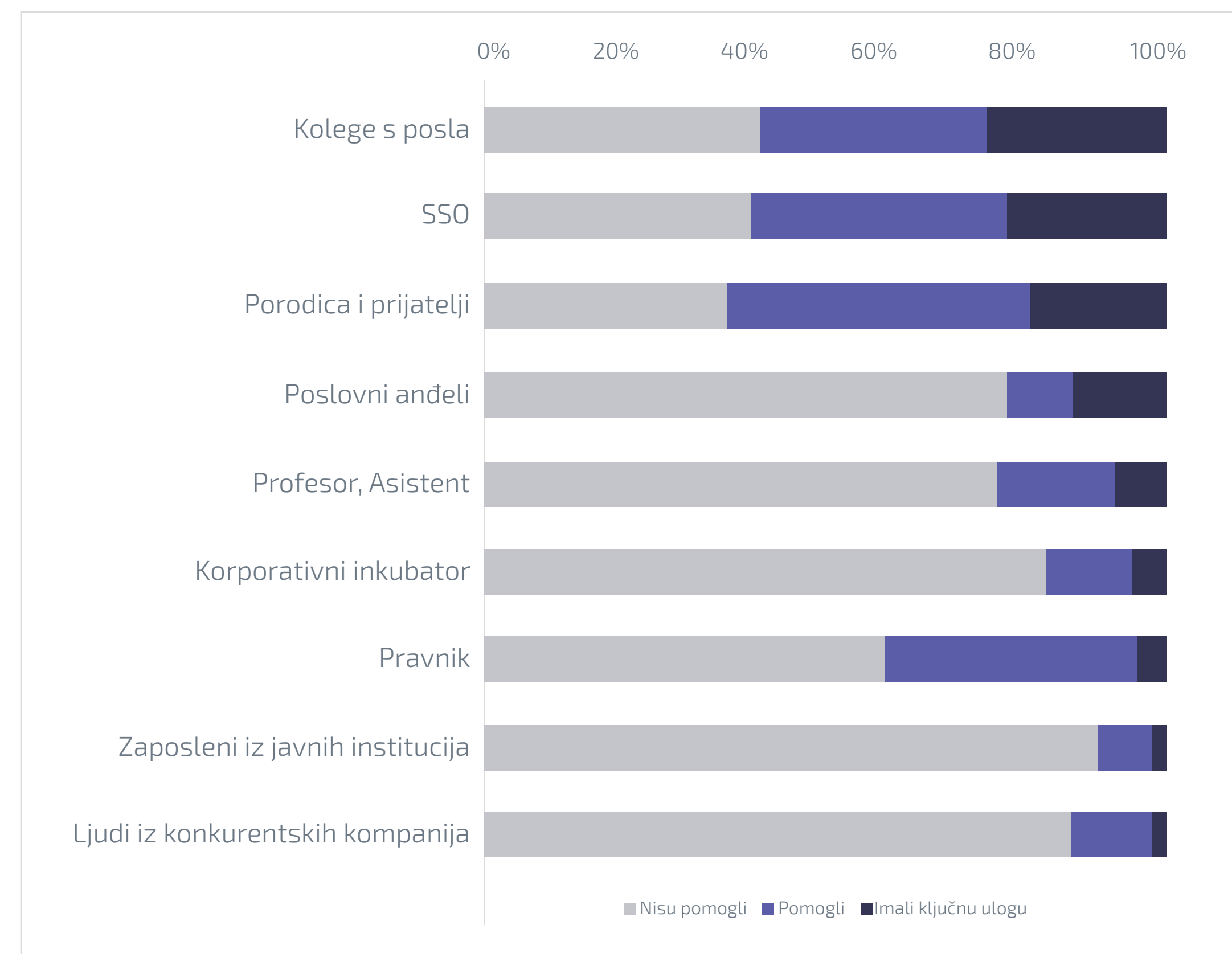
5. POKRETANJE STARTAPA

Takođe, pojednako kao i osnivači, osnivačice očekuju unapređenje imidža preduzetništva u društvu. U prilog ovome govore i stavovi koje smo identifikovali u pilot kvalitativnom istraživanju i njegovoj pripremi. U razgovoru sa studentima i studentkinjama STEM fakulteta jedan ispitanik je ukazao da značajan deo onih koji su zainteresovani za preduzetništvo, posebno kod muškaraca, ulazi u preduzetništvo i zbog toga što to vide kao "put lake i brže zarade" što je sasvim pogrešan pristup jer je neophodno dosta i znanja i uloženog truda. Takođe, u pripremi kvalitativnog istraživanja imali smo prilike da čujemo od drugih osnivačica da je jedan od problema u Srbiji upravo i negativan imidž preduzetnika, jer je nažalost dominantna predstava o preduzetnicima kao osobama koje su početni kapital stekle nezakonitim putem.

5.4. MREŽA PODRŠKE

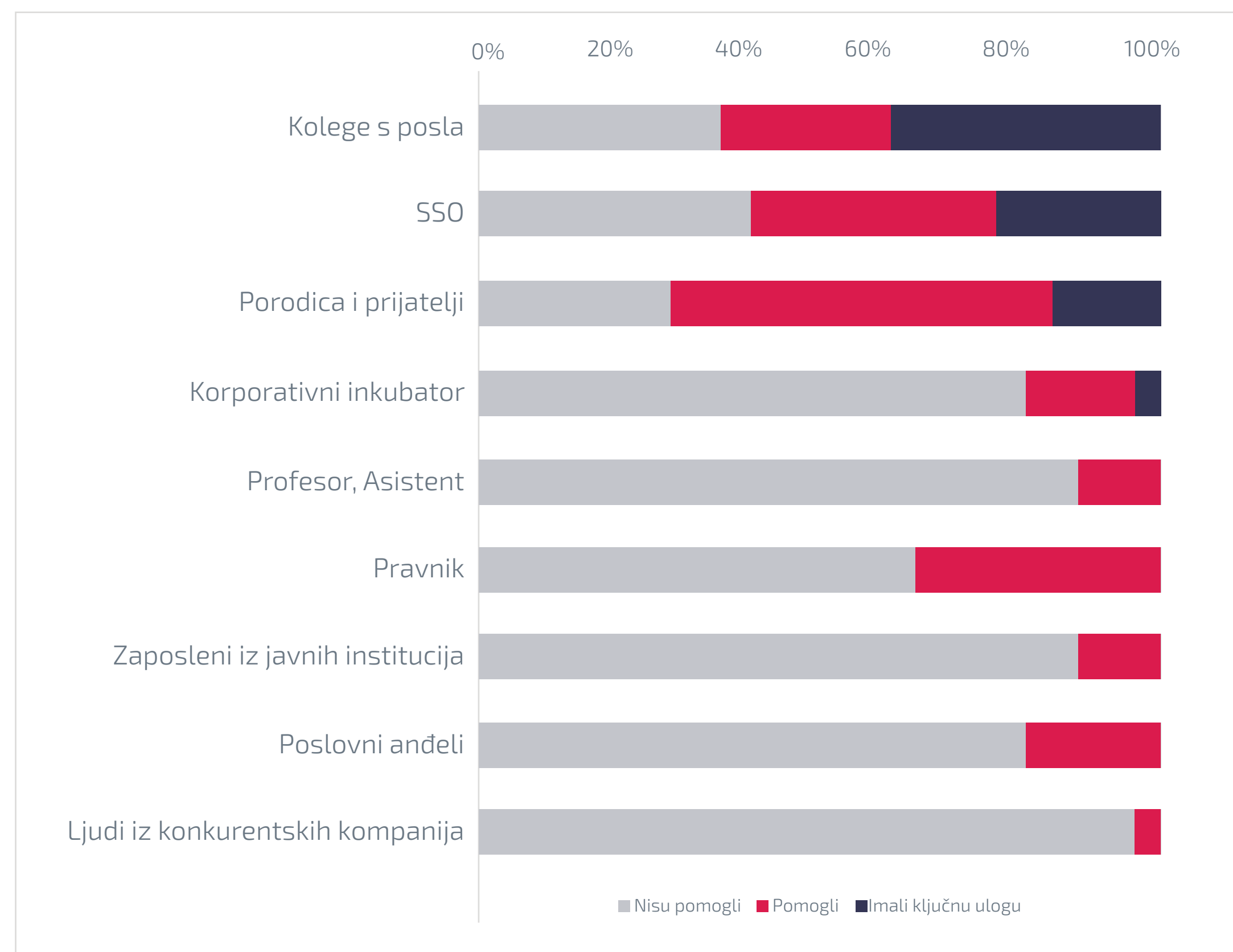
Rezultati istraživanja Startup skener 2023 su se pokazali kao korisni indikatori značaja određenih socijalnih mreža podrške za startape muških i ženskih osnivača. Ispitali smo koje socijalne mreže su bile značajne za osnivače i osnivačice u kontekstu podrške i pružanja pomoći u procesu osnivanja ili vođenja startapa.

GRAFIKON: SOCIJALNI KAPITAL MUŠKIH OSNIVAČA



5. POKRETANJE STARTAPA

GRAFIKON: SOCIJALNI KAPITAL ŽENSKIH OSNIVAČA



Nalazi analize su potvrdili da su neformalne socijalne mreže (kolege s posla) imale ključnu ulogu u pružanju podrške kako osnivačicama tako i osnivačima.

"Puno podrške su mi pružile razne kolege ili saradnici sa kojima sam radila u firmama gde sam bila zaposlena."

Od formalnih socijalnih mreža, ključnu pomoć su im pružile organizacije podrške (*startup support organizations*). Više od polovine i muških (57,44%) i ženskih (52%) osnivača je učestvovalo u nekom programu inkubatora ili akceleratora. Jedna osnivačica koja je bila učesnica programa podrške ženama u organizaciji kompanije Microsoft istakla je značaj podrške zajednice žena jer su joj znanja i saveti pomogli da prevaziđe izazove. Osim toga, iz razgovora sa osnivačicama startapa saznali smo da su drugi osnivači i startapi takođe deo sistema podrške, jer su spremni da dele korisne informacije, savete i iskustva.

Kada smo rezultate analizirali u dihotomnom obliku (pomogli/nisu pomogli), videli smo da je najvećem delu i ženskih (72%) i muških (64,54%) osnivača podrška i pomoć došla iz kruga njihovih neformalnih socijalnih mreža, od članova porodice i prijatelja. Kako je istakla jedna od osnivačica, porodica je sigurna zona koja je tu i u slučaju neuspeha startap poduhvata. Iskustvo pojedinih osnivačica ukazuje na pojedine razlike prema polu, jer su one ohrabrenje i podršku dobijale od drugarica, dok su drugari "uglavnom imali sumnje" u neophodnost ili uspeh takvog poduhvata.

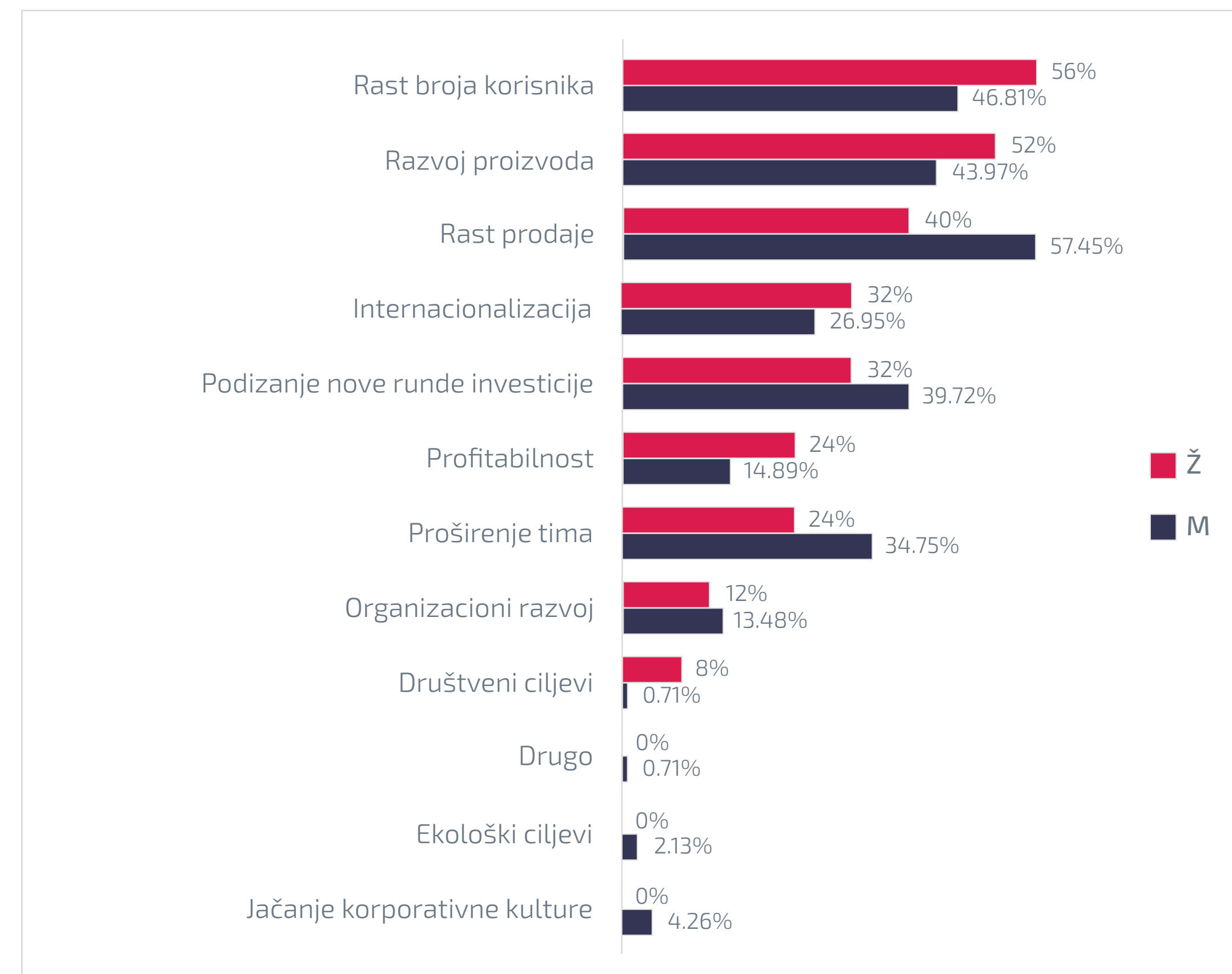
5. POKRETANJE STARTAPA

5.5. CILJEVI

Osnivačicama koje su učestvovalе u istraživanju Startup skener 2023 primarni ciljevi u pogledu budućeg poslovanja startapa su rast broja korisnika (56%), razvoj proizvoda (52%) i rast prodaje (40%). I muškim osnivačima su ovo najvažniji ciljevi, s tim da na osnovu frekvencije njihovih odgovora možemo videti da je za najveći udeo ovih osnivača (57,45%) prioritet - rast prodaje. Ovi ciljevi su karakteristični za faze razvoja u kojima se startapi nalaze.



GRAFIKON: CILJEVI PO POLU



*N=167 Ispitanici su imali mogućnost da označe više odgovora

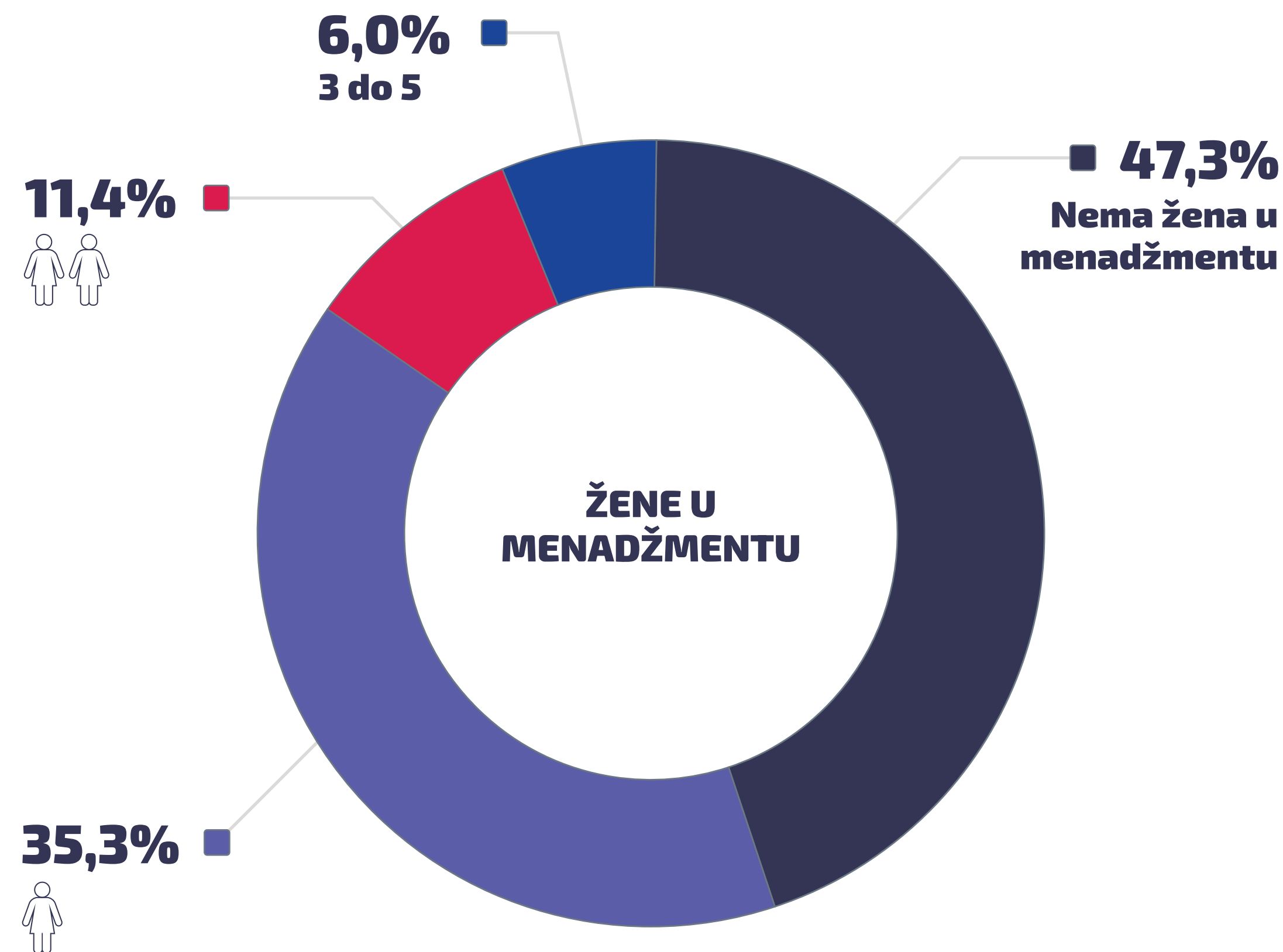
6. LIDERSKA ULOGA ŽENA U STARTAPIMA

6.1. ŽENE U MENADŽMENTU - KVANTITATIVNI POKAZATELJI

Kada se osvrnemo na podatke o poziciji žena u biznisu generalno, videćemo da su one lideri u samo 4,6% najvećih svetskih kompanija sa liste Global 500²² i u oko 6% velikih javnih kompanija koje posluju na 20 velikih svetskih tržišta²³. U SAD su žene na vodećoj poziciji u 10,4% kompanija sa liste Fortune 500.²⁴ U Srbiji je skoro jedna četvrtina žena direktora privrednih društava (24,4%).²⁵

Dostupni podaci pokazuju da se na globalnom nivou udeo žena na vodećim (*executive ili C-level*) pozicijama u menadžmentu startapa (finansiranih od VC fondova) kreće od 9% (*mobility tech*), 11% (*fintech*), 15% (*medtech*) do 21% (*e-commerce*).²⁶ U Izraelu žene vode tek 9,4% osnovanih startapa.²⁷ Prema nalazima istraživanja Startup skener 2023, skoro polovina anketiranih startapa (47,3%) nema žene u menadžmentu (na vodećim tzv. C-suite i drugim menadžerskim pozicijama). U većini ostalih slučajeva, startapi imaju jednu (35,32%) ili dve (11,37%) žene u upravljačkoj strukturi.

GRAFIKON: BROJ ŽENA U MENADŽMENTU STARTAPA U SRBIJI



Izvor: Startup skener 2023

²² Female CEOs run just 4.8% of the world's largest businesses on the Global 500, 03/08/2022,

<https://fortune.com/2022/08/03/female-ceos-global-500-thyssenkrupp-martina-merz-cvs-karen-lynch/>

²³ Only 6% of CEO positions at large, listed companies across the globe are held by women, 31/01/2023,

<https://altrata.com/news/only-6-of-ceo-positions-at-large-listed-companies-across-the-globe-are-held-by-women>

²⁴ Women CEOs run 10.4% of Fortune 500 companies. A quarter of the 52 leaders became CEO in the last year, 05/06/2023,

<https://fortune.com/2023/06/05/fortune-500-companies-2023-women-10-percent/>

²⁵ Zastupljenost žena u privrednim subjektima, Agencija za privredne registre, 08/03/2023,

<https://apr.gov.rs/%D0%B8%D0%BD%D1%84%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B5.4318.html?infold=140>

²⁶ Share of women in leadership positions at MedTech startups still low in 2022, 10/08/2022,

<https://www.medtechpulse.com/article/infographic/share-of-women-in-leadership-positions-at-medtech-startups>

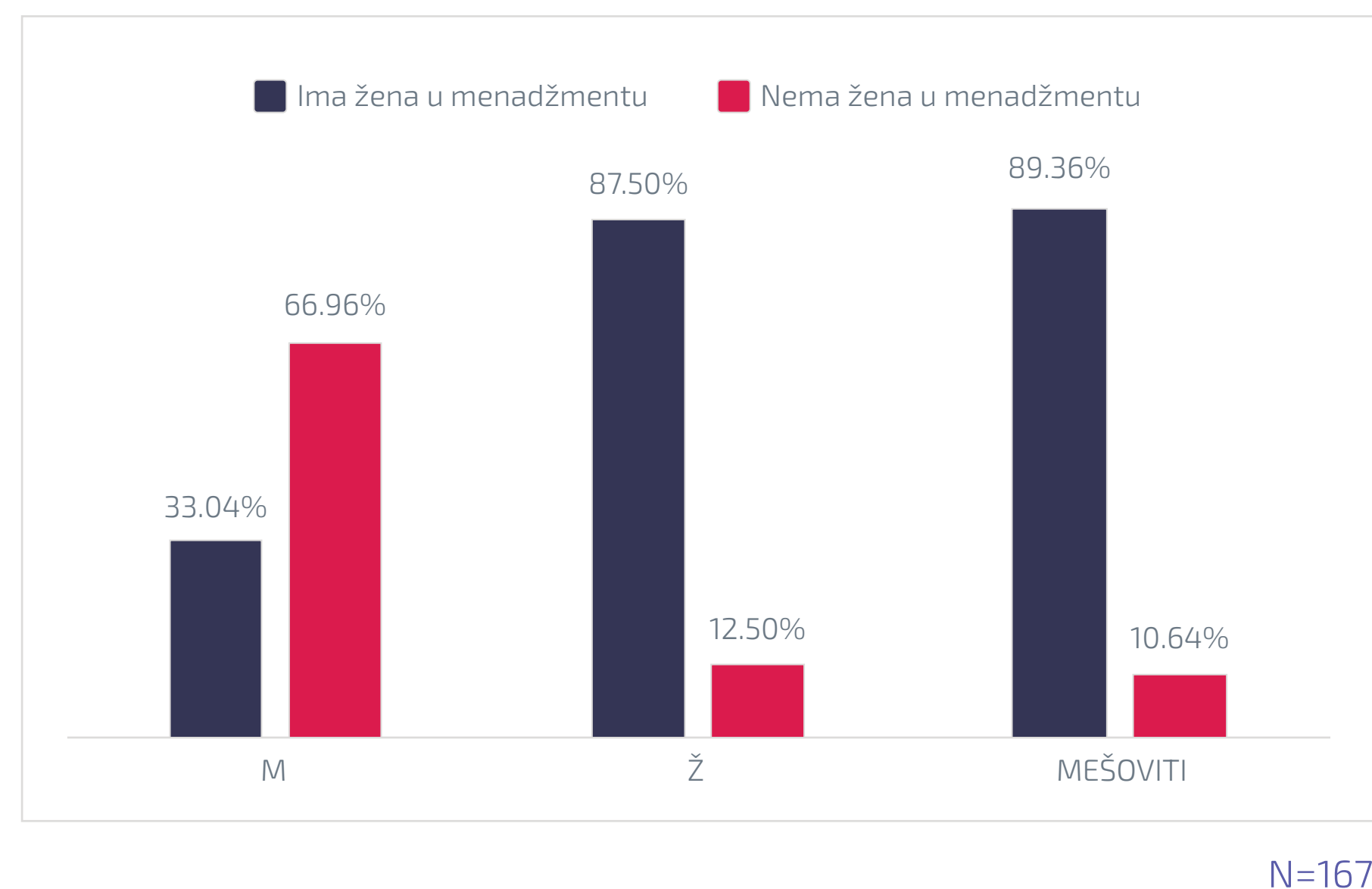
²⁷ Less Than One Tenth: Women Technology Entrepreneurs in Israel,

<https://innovationisrael.org.il/en/reportchapter/less-one-tenth>

6. LIDERSKA ULOGA ŽENA U STARTAPIMA

Kada smo ukrstili podatke o polu članova osnivačkog tima sa podacima o ženama u menadžmentu, pokazalo se da najveći procenat žena ima u menadžmentu mešovitim timova. Posmatrano po sastavu timova, najviše žena menadžera imaju mešoviti startapi (89,36%), a potom startapi koje su osnovale samo žene (87,50%).

GRAFIKON: STARTAP TIMOVI U SRBIJI I ŽENE U MENADŽMENTU



6.2. ŽENE SU VIŠE NEGO SPOSOBNE DA BUDU USPEŠNI MENADŽERI STARTAPA

U okviru istraživanja Startup skener 2023 osnivačice smo pitali i da li su se našle u situaciji da je neko izneo stav da žene nisu dovoljno sposobne ili vične da budu lideri kompanija/velikih projekata ili osnivačice startapa. Od ukupnog broja ženskih osnivačica koje su učestvovala u istraživanju, njih 60% (15 ispitanica) je pozitivno odgovorilo na ovo pitanje.

Kroz pilot kvalitativno istraživanje u kojem su učestvovala osnivačice startapa, nastojali smo da saznamo kakva su njihova iskustva s ženama i muškarcima menadžerima i da li postoje neke osobine po kojima se žene izdvajaju od muškaraca u tom pogledu. Saznali smo da one, na osnovu iskustva s muškarcima i ženama menadžerima, zaključuju da su žene u odnosu na muškarce operativnije, više okrenute ka postizanju rezultata, određivanju prioriteta i njihovom ostvarivanju u predviđenom roku. Takođe, primetile su razliku među perspektivama iz koje žene menadžeri posmatraju eksternu komunikaciju, kao i neke dimenzije razvoja proizvoda i kompanije.



²⁸ Metoda 360° je evaluacija kvaliteta rada na osnovu povratnih informacija svih onih sa kojima radi osoba koja se evaluira, i nadređenih i podređenih.

²⁹ Women Score Higher Than Men in Most Leadership Skills, Harvard Business Review, 25/06/2019, <https://hbr.org/2019/06/research-women-score-higher-than-men-in-most-leadership-skills>

6. LIDERSKA ULOGA ŽENA U STARTAPIMA

Da ovo nije mišljenje samo osnivačica koje su učestvovala u našem pilot kvalitativnom istraživanju, pokazuju i rezultati drugih istraživanja. Jedno inostrano istraživanje koje je analiziralo rezultate hiljadu 360° evaluacija²⁸, pokazalo je da menadžeri, posebno muški menadžeri, smatraju da su žene "malo efikasnije od muškaraca na svakom nivou hijerarhije i u skoro svakoj funkcionalnoj oblasti organizacije. Uključujući i tradicionalno muške bastione kao što su IT, operativa i pravo".²⁹ Žene su ocenjene kao izuzetne kad je reč o liderskim kvalitetima kao što su preduzimanje inicijative, otpornost, samorazvoj, težnja ka postizanju rezultata, pokazivanje visokog intergjeta i iskrenosti. Procenjeno je da su one efikasnije od muškaraca u 84% kompetencija koje su merene. S druge strane, istraživanje je pokazalo da kada žene same sebe procenjuju, one su strožije prema sebi u ovim ocenama.

6.3 ŠTA SPREČAVA OSTVARENJE LIDERSKOG POTENCIJALA ŽENA U TECH INDUSTRIJI?

Na osnovu ovog i drugih istraživanja možemo zaključiti da se kao faktori koji negativno utiču ili ograničavaju liderski potencijal žena pojavljuju socijalni i kulturni obrasci, nedostatak ili neadekvatna sistemska podrška, finansijski, kao i određeni subjektivni momenti (strah od rizika/neuspeha).

Naše pilot kvalitativno istraživanje i javno dostupni intervjui drugih startup osnivačica ukazuju na socijalne obrasce kao ograničavajuće faktore ostvarenja

liderskog potencijala žena. Odnos prema sposobnostima i ulozi žena je često jednostran i redukcionistički jer žene posmatra primarno kroz prizmu reprodukcije i porodice. Njihova uloga se, prema rečima jedne ispitanice, svodi na to da "rađaju decu, čuvaju decu i brinu o porodici". Zbog takvog odnosa prema ženama i njihovoj ulozi u društvu, žene se ne odlučuju tako lako na rizik i situacije u kojima bi odstupile od onog što su uobičajena očekivanja u društvu.³⁰

Osnivačice sa kojima smo razgovarali su istakle da se mogu uočiti i određeni obrasci kulture poslovanja. Iskustva pokazuju da se one suočavaju sa sumnjama u njihove poslovne sposobnosti, a koje su odraz tradicionalnog shvatanja aktera i uloga u poslovnom svetu:

"Ljudi koji nisu u startup svetu i koji su navikli na tradicionalne uloge u poslu i kako izgleda tipičan direktor, kako izgleda tipična osoba koja radi u biznisu... mnogo je teže kad nisu navikli da vide mlade, još dodatno mlade devojkice u biznisu".

"Dešavalo se da su nas, čak i sa dobrom namerom, savetovali da smo prilično nežne i da zbog toga ne možemo da se probijemo u biznis svetu, u smislu da ne možemo da pregovaramo ..."

Nalazi kvalitativnog istraživanja takođe ukazuju na to da osnivačice prepoznaju da su u IT industriji manje nego u nekim drugim industrijama ili u državnom sektoru prisutni odnosi moći u procesu razgovaranja i pregovaranja.

²⁸ Metoda 360° je evaluacija kvaliteta rada na osnovu povratnih informacija svih onih sa kojima radi osoba koja se evaluira, i nadređenih i podređenih.

²⁹ Women Score Higher Than Men in Most Leadership Skills, Harvard Business Review, 25/06/2019,

<https://hbr.org/2019/06/research-women-score-higher-than-men-in-most-leadership-skills>

³⁰ DAMAR 27: Dušica Lukić - Kroz kulturu i biznis prakse, 07/04/2023,

<https://www.youtube.com/watch?v=0Q4ApMIE9g8>

6. LIDERSKA ULOGA ŽENA U STARTAPIMA

Iskustva pojedinih osnivačica pokazuju da investitori imaju unapred postavljena očekivanja o određenim profilima osnivača startapa koje bi podržali, i ukoliko osnivači ili osnivačice odstupaju od tog kalupa, teže dobijaju investicije.

Ostvarenje i održivost leaderske uloge žena u startup timovima i kompanijama podrazumeva i da se u regulatornom okviru predvide uslovi koji ne ograničavaju žensko startup preduzetništvo. Jedna od osnivačica je ocenila da se određeni regulatorni ili programski zahtevi o učešću žena u vlasničkoj ili upravljačkoj strukturi kompanija, u praksi svode na brojeve, što može sprečiti žene da realno budu uključene u upravljanje kompanijama. Jedno domaće istraživanje inovativnog potencijala žena preduzetnica u Srbiji, iz 2018. godine, pokazalo je da velika većina njih ocenjuje uslove i prilike za inovaciono preduzetništvo kao loše.³¹ Ovakvu ocenu su dale prvenstveno iz razloga nedostatka finansijskih resursa, nedovoljne institucionalne podrške, nedostatka relevantnih procedura i pravila, kao i zbog makroekonomskog okruženja.

Povećanje broja žena direktora u IT industriji podrazumeva i postojanje dovoljno velike baze ženskih kadrova. Baza iz koje se stvaraju i razvijaju žene lideri, unapređuje se povećanjem broja žena IT profesionalaca (jer ih je sad tek 23,5% zaposlenih u IT oblasti) i povećanjem broja devojaka koje se školuju u ovoj oblasti.³²

Nedovoljna vidljivost žena lidera u startup preduzetništvu, između ostalog, može odvratiti devojčice i devojke od razmatranja opcije da grade karijeru u IT industriji i da budu startup osnivačice ili menadžerke u startup kompanijama. Značaj vidljivosti ženskih uzora upečatljivo ilustruju reči jedne od uspešnih domaćih startup osnivačica: *"Baš zbog toga što ne možeš biti nešto što ne možeš da vidiš... potrebno je te uzore prikazati mladim ljudima mnogo ranije."*³³

U okviru istraživanja Startup skener 2023 upitali smo ispitanice da li su na poslu koji sad rade, ili su radile, bile manje plaćene od muških kolega koji su radili isti posao i imali isti nivo iskustva. Podaci su pokazali da je njih 32% (8 ispitanica) svesno da je bilo manje plaćeno. Visina plate je, prema istraživanju "Puls srpske IT zajednice", za žene u IT oblasti prvi razlog za promenu posla³⁴. Isto istraživanje je utvrdilo da žene u IT industriji u proseku zarađuju manje (1300 EUR) od muškaraca (1700 EUR).³⁵ Drugi razlog zašto žene traže promenu posla su izazovniji projekti.

³¹ Isidora Beraha, Sonja Đuricin, Survey on Women's Innovative Entrepreneurship in Serbia, Ekonomika, Vol. 66, January-March 2020, No. 1, p. 99, pp. 93-104, doi:10.5937/ekonomika2001093B.

³² Maraton sa preponama, UNDP, 20/01/2023,

<https://www.undp.org/sr/serbia/blog/maraton-sa-preponama>

³³ DAMAR 27: Dušica Lukić - Kroz kulturu i biznis prakse, 07/04/2023,

<https://www.youtube.com/watch?v=0Q4ApMIE9g8>

³⁴ RTV, 18/04/2022, https://rtv.rs/sr_lat/drustvo/raste-broj-zena-u-it-sektoru-i-njihove-plate_1333564.html

³⁵ Prosečne zarade žena u domaćem IT sektoru 1.300 evra, muškaraca 1.700, 27/09/2022,

<https://biznis.rs/vesti/srbija/prosecne-zarade-zena-u-domacem-it-sektoru-1-300-evra-muskaraca-1-700/>

6. LIDERSKA ULOGA ŽENA U STARTAPIMA

Iskustva IT kompanija koje posluju u Srbiji pokazuju da se promena organizacione/poslovne kulture pozitivno odražava ne samo na ostvarenje leaderskog potencijala žena u IT industriji, već i na rezultate kompanija. Kompanija Microsoft razvila je program koji osnažuje žene za preuzimanje rukovodećih pozicija, nakon što su njihova istraživanja pokazala da su "timovi koji imaju izbalansirano rodno učešće inovativniji i produktivniji" i da su "kompanije koje imaju 30 odsto žena rukovodećeg kadra, profitabilnije, agilnije i da se lakše prilagođavaju izazovima".³⁶ Kompanija Vega IT koja ima 32% žena među zaposlenima i više od polovine žena (56%) na *executive* pozicijama, razvija u okviru svoje organizacije kulturu koja podržava žene i omogućava im da daju svoj doprinos u razvoju poslovanja.³⁷

Kao što možemo primetiti iz podataka do kojih smo došli u našem istraživanju, ali i drugih istraživanja, kao i javno iznetih stavova aktera iz startap ekosistema, žene poseduju visok nivo stručnosti i sposobnosti za upravljanje startap timovima i IT kompanijama, ali je neophodno raditi na promeni uslova koji bi omogućili veću i značajniju ulogu žena u (startap) ekosistemu i rezultirali povećanjem efikasnosti, ne samo startapa i IT kompanija, već i doprineli boljim rezultatima digitalne ekonomije Srbije.



³⁶ Učešće žena u STEM, 08/03/2022,

<https://www.blic.rs/biznis/privreda-i-finansije/zene-u-it-sektoru-zaradjuju-91-odsto-manje-od-muskih-kolega-ucesce-zena-u-stem-na/55yp44g>

³⁷ International Day of Women and Girls in Science: Nurturing Talents, 13/02/2023,

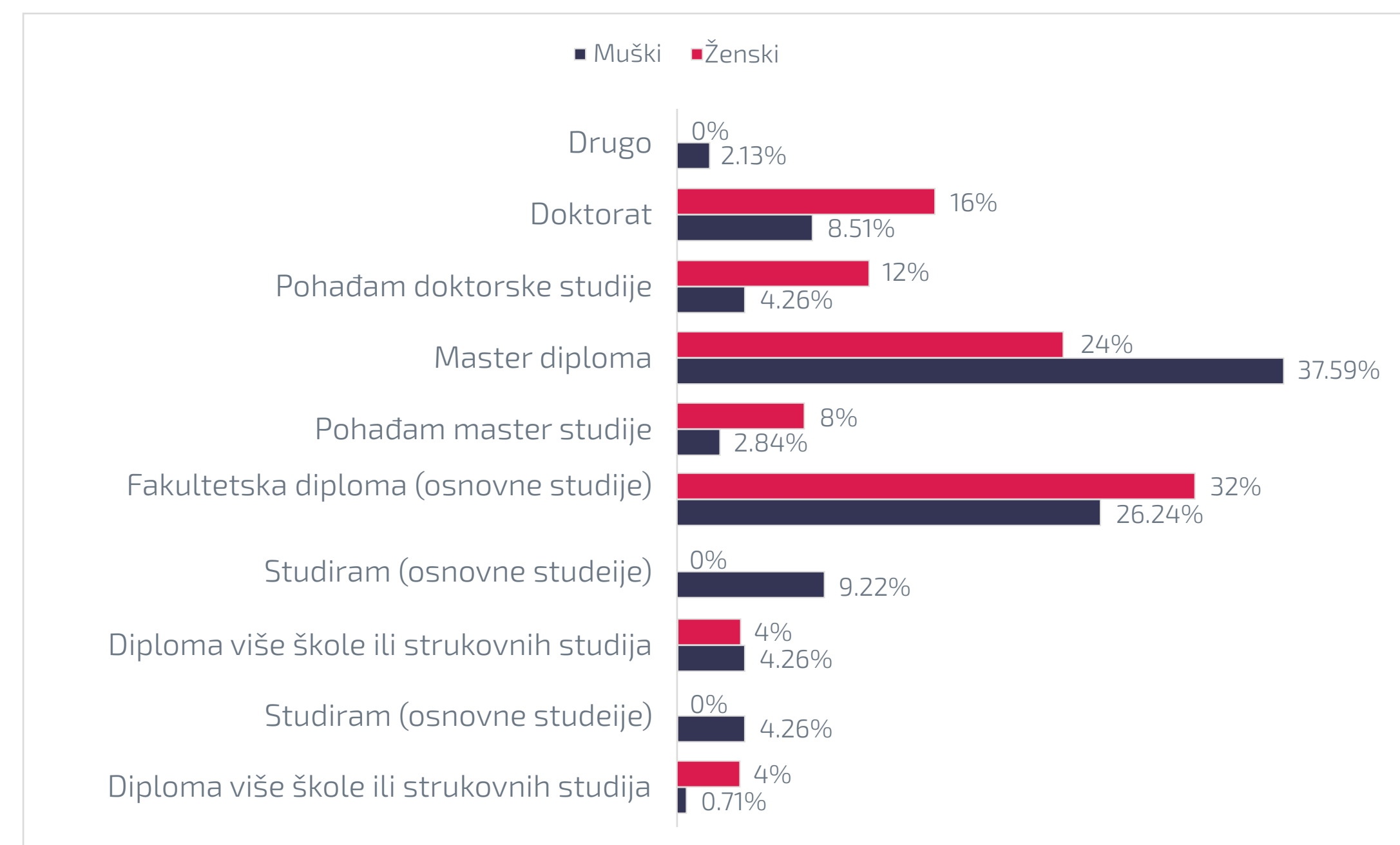
<https://www.vegaitglobal.com/media-center/life-at-vega-it/international-day-of-women-and-girls-in-science-nurturing-talents>

7. OBRAZOVANJE

7.1. OBRAZOVNI PROFIL OSNIVAČICA STARTAPA

Najveći deo osnivačica startapa u Srbiji (92%), kao i njihove muške kolege (79,43%), imaju visoko obrazovanje. Među ženskim osnivačima je procentulano dva puta više doktora nauka nego među muškim osnivačima.

GRAFIKON: NIVO OBRAZOVANJA OSNIVAČICA I OSNIVAČA

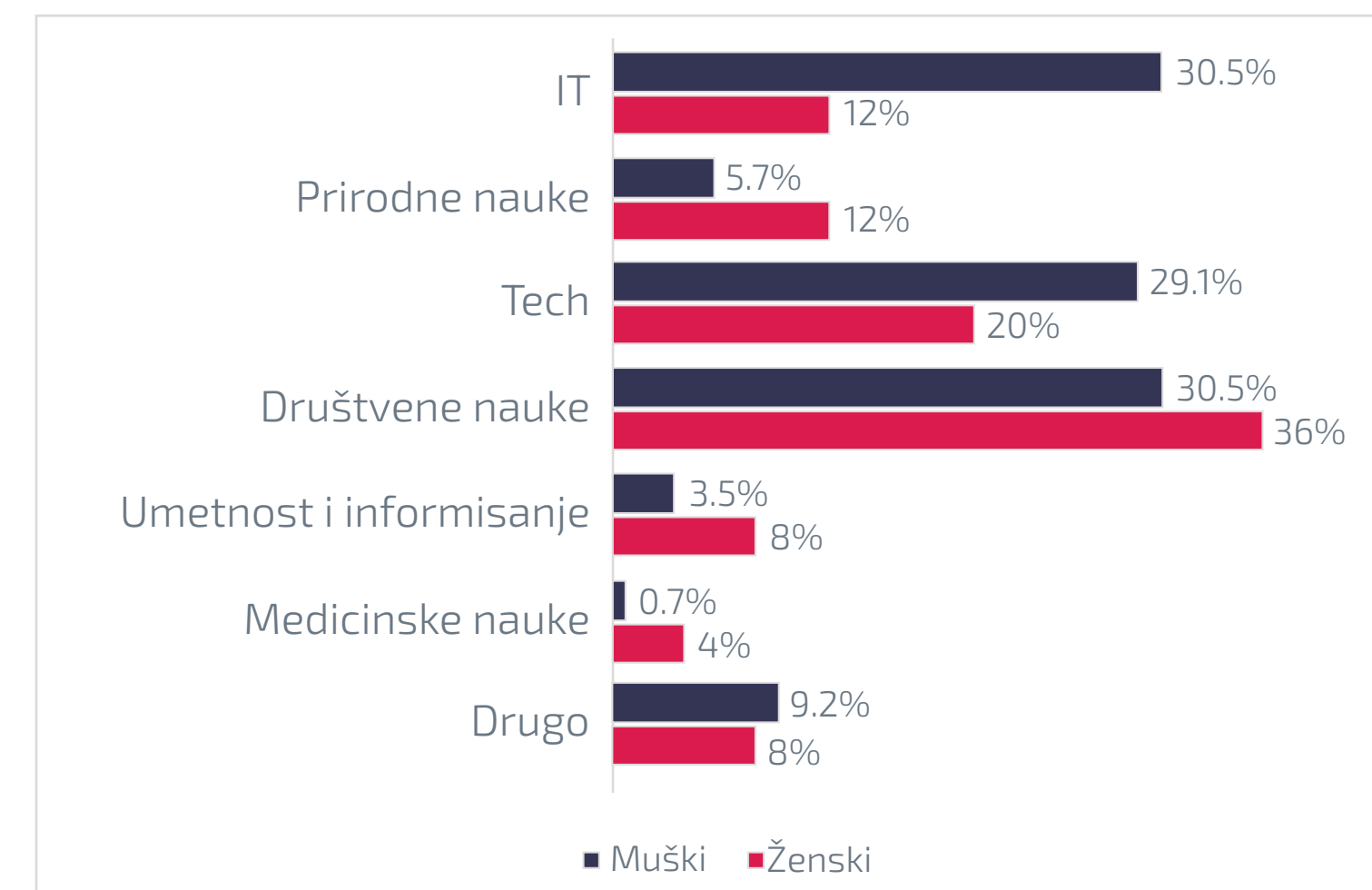


N=167

³⁸ Erratum: U prošlogodišnjem izveštaju "Žene u srpskom startap ekosistemu" (2022, strana 19) postoje sledeće greške: Među ispitanicima je procenat muških osnivača koji su se obrazovali u IT oblasti 4,4 puta veći nego procenat ženskih osnivača (ne 8 puta kako je napisano), u tehničko-tehnološkoj oblasti 1,8 puta i 2,5 puta u oblasti prirodnih nauka (umesto 2 puta kako je napisano). Takođe, među ispitanicima je procenat ženskih osnivača s diplomom iz društvenih nauka veći 2,67 puta (umesto 3 puta kako je napisano).

Analiza podataka koji su prikupljeni u okviru istraživanja Startap skener 2023 pokazala je da je udeo osnivačica koje su stekle obrazovanje u IT oblasti procentualno 2.5 puta manji od udela muških osnivača.³⁸ Zanimljivo je da je ove godine u uzorku ispitanika bila značajno manja razlika kada je reč o oblasti društvenih nauka, jer 30,5% muških osnivača, a 36% ženskih poseduje obrazovanje u ovim oblastima.

GRAFIKON: OBLAST OBRAZOVANJA OSNIVAČICA I OSNIVAČA



*N=167 Ispitanici su imali mogućnost da označe više odgovora

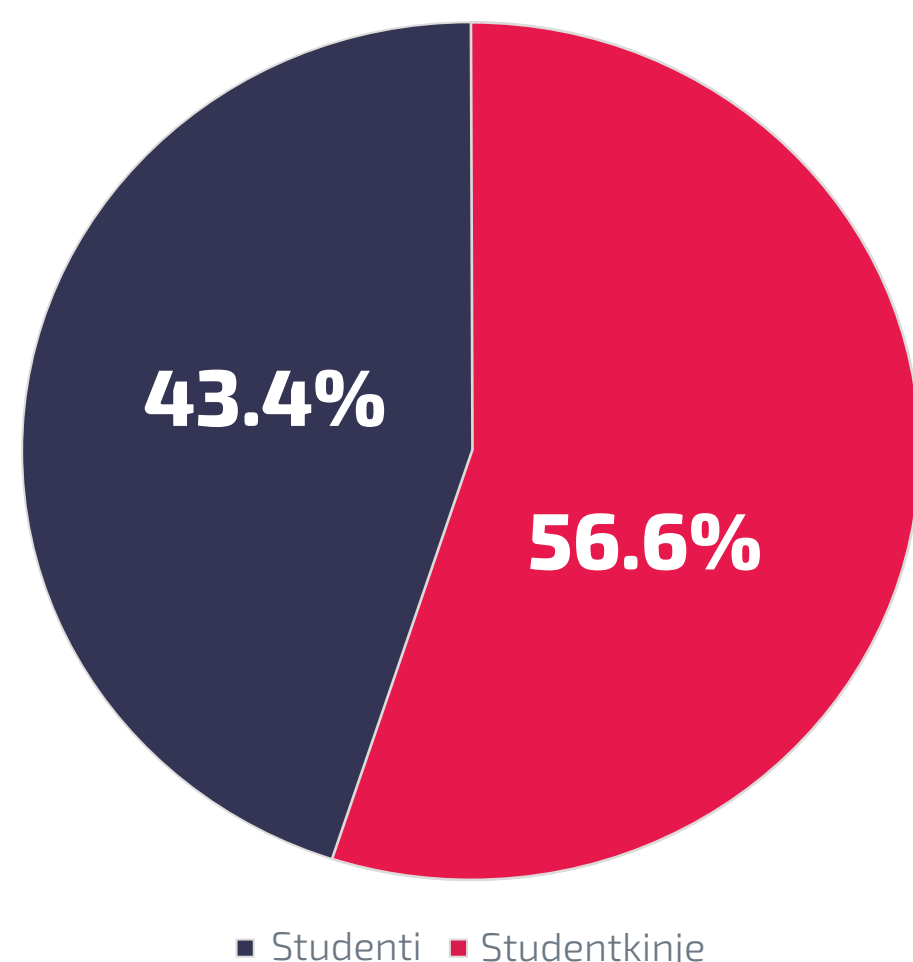
7. OBRAZOVANJE

Kako u istraživanju Startup skener 2023 nije bio potpuno isti uzorak osnivačica i osnivača u odnosu na Skener 2022, ne možemo sada tvrditi da postoji trend smanjenja razlike.

7.2. OBRAZOVANJE ŽENA U STEM OBLASTIMA

Akadske 2022/2023. prvu godinu studija u Srbiji je upisalo ukupno 49 387 studenata, od čega 56,61% studentkinja.³⁹ Istovremeno, kalendarske 2022. godine je diplomirao 36 951 akademik, a među njima 60,72% ženskog pola.⁴⁰

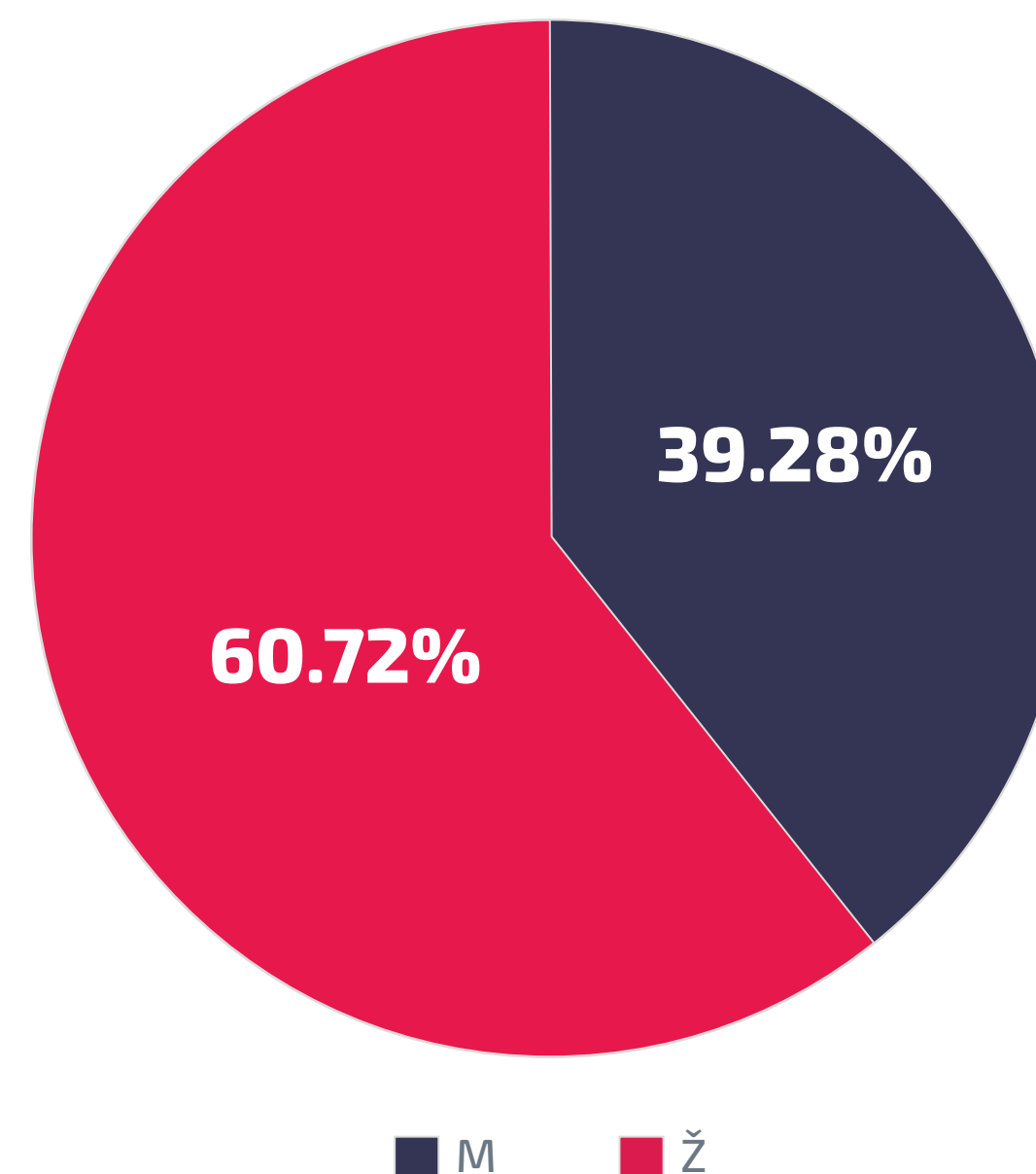
GRAFIKON: NOVOUPIISANI STUDENTI 2022/23



³⁹ Novoupiisani studenti na akademске/strukovne studije, RZS, 26/12/2022, <https://publikacije.stat.gov.rs/G2022/Html/G20221354.html>

⁴⁰ Diplomirani studenti, RZS, Saopštenje, 26.06.2023. <https://www.stat.gov.rs/vesti/statisticalrelease/?p=14043&a=11&s=1104>

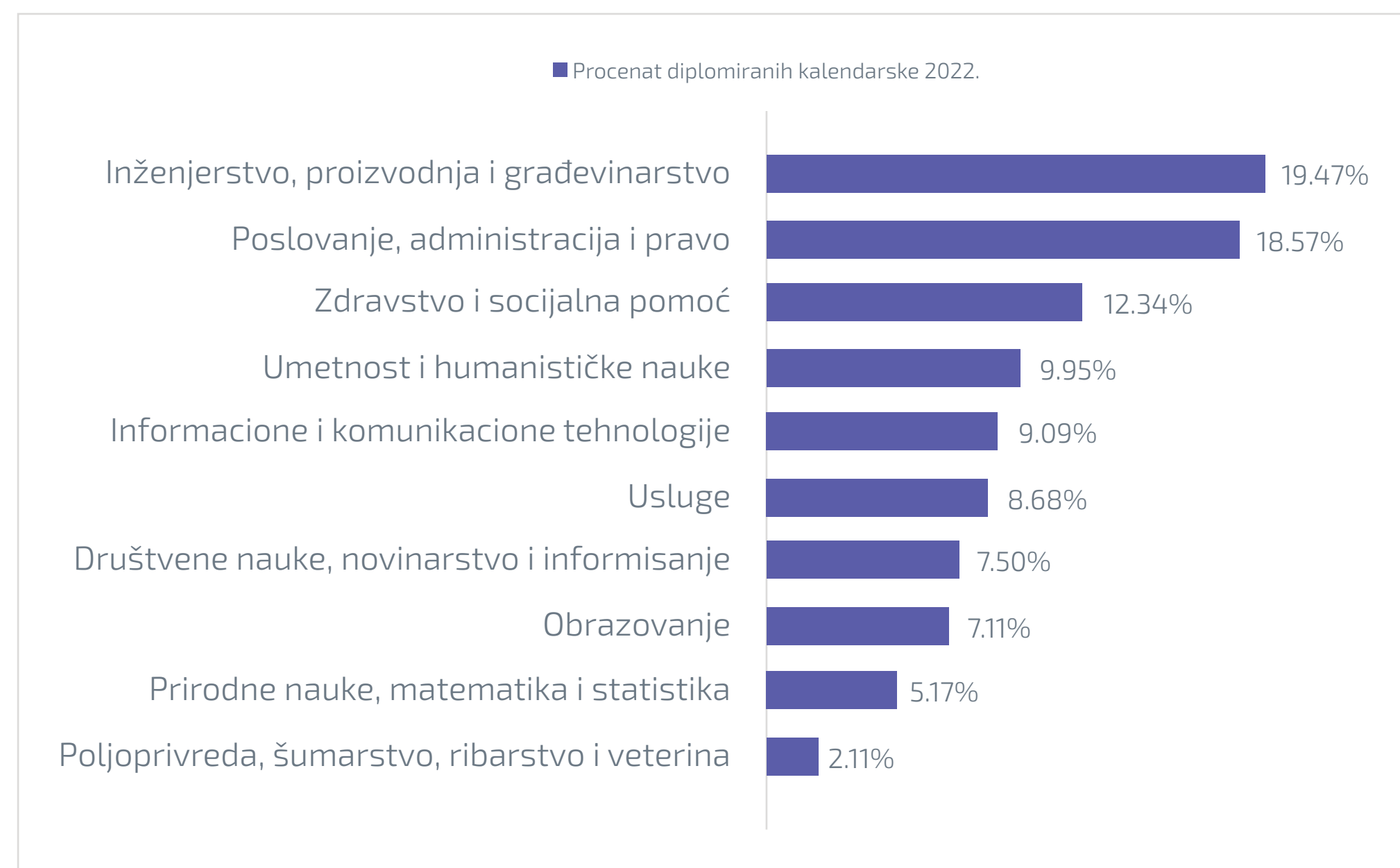
GRAFIKON: DIPLOMIRANI STUDENTI 2022.



Posmatrano po oblastima, najviše diplomaca 2022. godine je bilo u oblasti Inženjerstvo, proizvodnja i građevinarstvo (19,47%), dok je u oblasti informacionih i komunikacionih tehnologija (IKT) diplomiralo 9,09%.

7. OBRAZOVANJE

GRAFIKON: DIPLOMIRANI 2021/22 PO OBLASTIMA OBRAZOVANJA



Iako zvanični podaci pokazuju da je u Srbiji više studentkinja nego studenata upisalo i diplomiralo na visokoškolskim ustanovama u Srbiji, rodna statistika govori o njihovom manjem udelu u oblasti IT studija. Prema Indeksu rodne ravnopravnosti za Srbiju 29% studentkinja se obrazuje u IT oblasti, a 28,6% je diplomiralo.⁴¹

U okviru našeg kvantitativnog i kvalitativnog istraživanja nastojali smo otkriti neke od faktora koji utiču na malu zastupljenost devojaka u IT obrazovnim programima. U okviru istraživanja za Startap skener 2023 ispitanice smo pitali i da li su se pri izboru škole/fakulteta susrele sa mišljenjem da ta profesija nije prikladna ili je preteška za žene. Od ukupnog broja ženskih ispitanika njih 40% (10 ispitanica) je odgovorilo da su se susrele s ovakvim stavom.

U razgovoru sa studentkinjama i studentima koji su prošli neke od aktivnosti na projektu "Preduzmi ideju" nastojali smo da saznamo razloge izbora programa studiranja i da li je neko imao uticaj na taj izbor.

Nalazi istraživanja u fokus grupama pokazali su da su faktori⁴² koji su pozitivno uticali na izbor ove oblasti studiranja, sklonost ka matematici, kao i prirodnim naukama, preporuka članova porodice ili poznanika koji su studirali fakultet, procena perspektive zaposlenja, opcija fleksibilnog radnog vremena. Tokom diskusije studenti su raspravljali o drugim faktorima koji mogu negativno uticati na izbor fakulteta, i ukazali da nemaju svi mladi, posebno devojke, mogućnost slobodnog izbora fakulteta. Na osnovu njihovih odgovora možemo identifikovati koji faktori se mogu negativno odraziti na odluku o izboru oblasti studiranja. To su socijalni i kulturni obrasci koji preovladavaju u porodici i/ili sredini u kojoj žive i pohađaju srednjoškolsko obrazovanje, obrazovanje i finansijske mogućnosti porodice, stavovi i (ne)postojanje podrške nastavnika, i administrativno - teritorijalna lokacija srednje škole.

⁴¹ Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji 2021, Marija Babović, Marijana Petrović, Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije, 2021, str. 66

<https://secons.net/wp-content/uploads/2022/01/140-publication.pdf>

⁴² Ovi nalazi su u skladu s rezultatima ranijih domaćih istraživanja o izboru studija u oblasti IT, M.Savić et al., Students' Preferences in Selection of Computer Science and Informatics Studies – A Comprehensive Empirical Case Study, Computer Science and Information Systems 2021 Volume 18, Issue 1, pp. 266.

7. OBRAZOVANJE

Socijalni i kulturni obrasci prihvaćeni u porodici ili sredini u kojoj žive i školuju se, su oni faktori koje su muški studenti naglasili u odnosu na devojke i njihovu mogućnost izbora fakulteta. Jedan od studenata je istakao da je u našem društvu i dalje prisutno da se nekoj devojci kaže *"skuvala si dobru kafu, možeš da se udaš... ali mislim da to ni u šali ne treba da se priča, a s druge strane mislim da bi se tu dosta uradilo kada bi bili drugačiji uzori, kada bi se uradila promocija nauke, kada bi se one podsticale u startu"*. Studentkinja iz Beograda je ukazala da se i ona susrela sa iskustvom da je neko posmatra drugačije jer je žena, pa se stoga postavlja pitanje pozicije devojaka koje odrastaju u tradicionalnijim sredinama, u okruženjima koje karakteriše manjak informisanosti, edukacije i višak materijalne nesigurnosti. Takođe, smatra da je u manjim sredinama veći pritisak za održavanjem usvojenih socijalnih i kulturnih obrazaca. *"Manja sredina, mnogo je veći pritisak, svi se više znaju, više upućeni jedni na druge, nekako biraju da žive kao i svi drugi u toj sredini"*.

Da su negativni socijalni i kulturni obrasci prisutni svuda, pokazuje iskustvo studentkinje iz Beograda koja je imala nastavnika koji je veći pritisak usmeravao ka devojčicama nego ka dečacima. Kada bi neka devojčica dobila lošiju ocenu, on bi to propratio rečima "Bolje se ti udaj" i slično. Iskustvo druge studentkinje pokazuje da je drugačiji tretman devojčica i dečaka postojao i kod nastavnica u srednjoj školi. U razgovoru smo identifikovali i primer ispitanice koja je i sama sledila socijalne i kulturne obrasce kada je odluku o izboru između dva STEM fakulteta donela i na osnovu toga što je smatrala da je drugi fakultet više za muškarce, nego za žene, jer posao za koji obrazuje studente i studentkinje podrazumeva dosta rada na terenu.

Drugoj ispitanici su pak preporučili da odabere jedan od dva STEM fakulteta s obzirom da ga studira više devojaka nego drugi.

Studentkinje su ukazale da postoje predrasude u društvu o IT-u kao isključivo muškoj profesiji.⁴³ Takođe, napomenule su da još u detinjstvu dečaci igraju više igrice i kroz njih se upoznaju sa informatikom, dok se devojčice time manje bave iz straha da neće biti dovoljno dobre.

Iskustva studentkinja koje dolaze iz manjih gradova u Srbiji pokazuju da njima nisu bili dostupni programi edukacije iz oblasti informatike kao njihovim vršnjacima u Beogradu, a takođe ni fakulteti iz STEM oblasti nisu promovisali svoje programe u njihovim gradovima kao što su to činili u beogradskim srednjim školama. U takvim okolnostima porodica i nastavnici mogu izvršiti pozitivan uticaj na odluku o studiranju. Roditelji ne moraju biti visokoobrazovani da bi podržali odluku svog deteta da ide na studije u STEM oblastima. Nalazi fokus grupa takođe pokazuju da braća i sestre koji su uspešni na studijama ili su diplomirali predstavljaju primere ili uzore na koje se mladi ugledaju kada donose odluku o izboru oblasti u kojoj će studirati. Uticaj nastavnika je posebno važan jer su oni bili ti koji su kod naših ispitanika prvi prepoznali talenat za matematiku i/ili informatiku, podsticali ih da učestvuju na takmičenjima i razvijaju sposobnosti u STEM oblastima, što je kasnije imalo uticaja kada su odlučivali o izboru fakulteta.

⁴³ O ovome više videti u izlaganju Biljane Stanković, Programirati kao devojčica: rodne razlike u računarstvu, Zbornik prve nacionalne konferencije sa međunarodnim učešćem pod nazivom "Primena slobodnog softvera i otvorenog hardvera PSSOH 2018", Univerzitet u Beogradu, Elektrotehnički fakultet i Akademska misao, Beograd, 2018, str. 24, <https://pssoh.etf.bg.ac.rs/img/PSSOH%20Proceedings%202018.pdf>

7. OBRAZOVANJE

7.3. OSNAŽIVANJE KROZ PREDUZETNIČKO OBRAZOVANJE

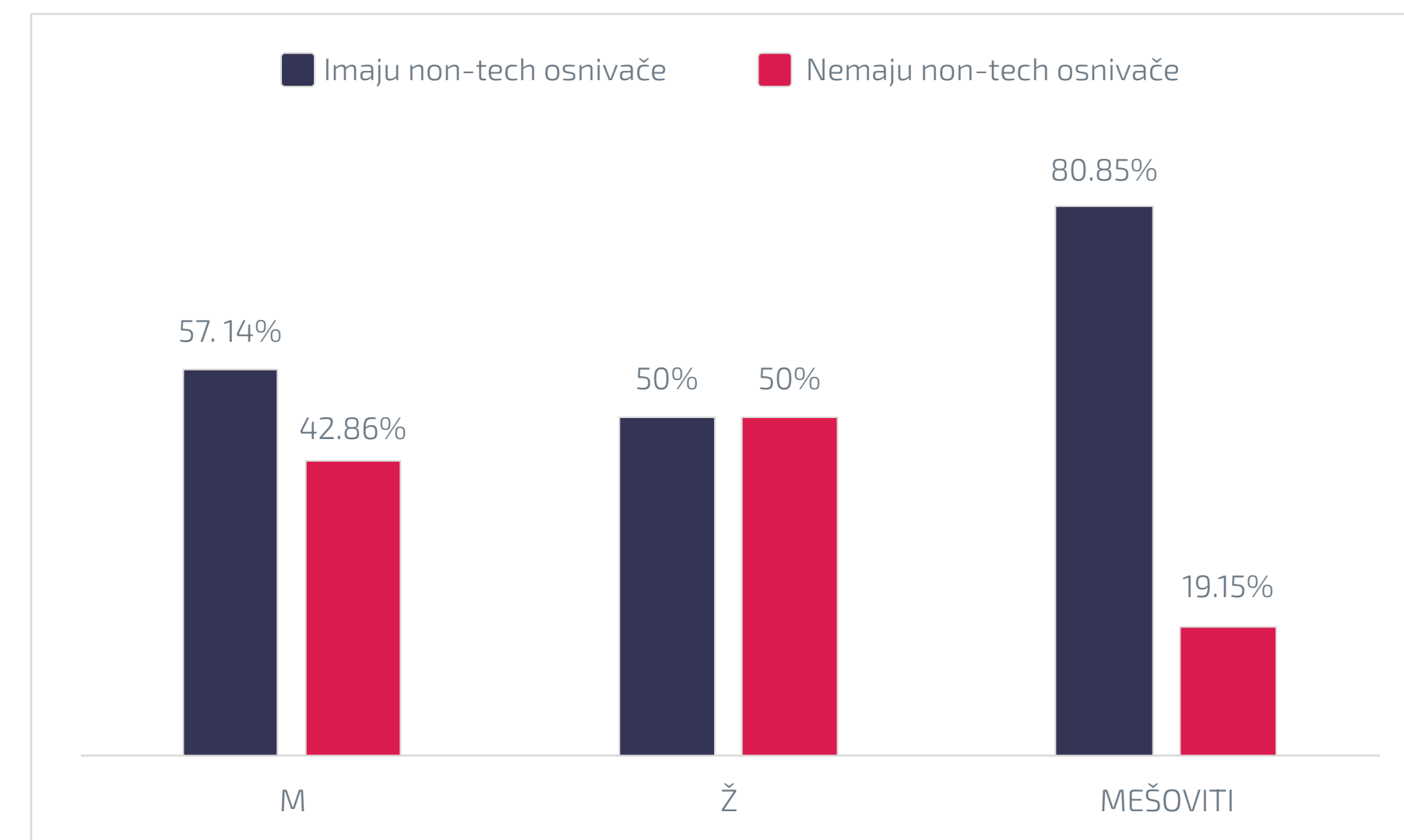
Tokom fokus grupa sa akademcima STEM fakulteta, saznali smo da i studenti i studentkinje smatraju da je preduzetničko obrazovanje neophodno i korisno. Stavovi o preduzetničkom obrazovanju se nisu razlikovali u zavisnosti od pola ispitanika, ali jesu u pogledu toga koji je period života optimalan za uvođenje ove vrste obrazovanja, u kom formatu i sadržaju.

Mišljenja akademaca su se razilazila oko toga da li je preduzetničko obrazovanje neophodno uvesti od osnovne ili od srednje škole. Zagovornici što ranijeg uvođenja nastave o preduzetništvu smatraju da bi u osnovnoj školi bio koristan izborni predmet koji bi preduzetništvo približilo đacima kroz igru ili radionice. Smatraju da bi na taj način đaci stekli predstavu o tome šta je preduzetništvo, što bi moglo pozitivno uticati na njihovo buduće interesovanje za preduzetništvo. Oni koji smatraju da je pak srednja škola optimalniji period za upoznavanje s preduzetništvom, predlažu da se ono srednjoškolcima predstavi kroz inspirativne preduzetničke priče ili studije slučaja, kako bi imali priliku da spoznaju sve mogućnosti, da li su im i koliko potrebna tehnička znanja, kao i šta mogu postići i oni koji nemaju mogućnosti da odu na fakultet odmah posle srednje škole. Studentkinja koja je pokrenula startup je prenela svoje iskustvo susreta sa preduzetničkim obrazovanjem u srednjoj školi i naglasila da je uz pomoć tog programa naučila da razmišlja kreativno, da preduzme odgovornost, kako da prezentuje ideju i stekla druge veštine koje su joj danas korisne. Da su edukativni programi iz oblasti (tehnoškog) preduzetništva važni za osnaživanje devojaka pokazuje primer studentkinje koja je istakla da je učestvujući u edukativnim aktivnostima u okviru projekta "Preduzmi ideju" razvila određene socijalne-komunikacione veštine koje nije imala prilike da razvije kroz nastavni program na STEM fakultetu. Ovaj primer ujedno potvrđuje koliko je za inovativno tj. startup preduzetništvo bitno i posedovanje znanja i veština iz oblasti koje nisu tehničke.

7.4. INOVACIJE - SPOJ TEHNIČKIH I NETEHNIČKIH ZNANJA

Analiza podataka prikupljenih kroz anketu u okviru istraživanja Startup skener 2023 pokazala je da non-tech osnivača najviše (80,85%) ima u timovima mešovitog sastava. Polovina ženskih timova, kao i nešto više od polovine muških timova imaju non-tech osnivače. To nam pokazuje da osnivači u Srbiji, nezavisno kog su pola, prepoznaju multidisciplinarnost kao faktor koji je neophodan za razvoj i poslovanje startapa.

GRAFIKON: TIMOVI PO POLU I NON-TECH OSNIVAČIMA



N=167

7. OBRAZOVANJE

Iskustva osnivačica startapa pokazuju da čak iako nisu imale tehničko obrazovanje i znanja, nastojale su da razumeju kako se tehnički aspekti proizvoda i procesa odražavaju na upravljanje poslovanjem startapa. Jedna osnivačica je naglasila da je jedan od argumenata onih koji su je odvrćali od upuštanja u startap poduhvat bio i - nedostatak tehničkih znanja. Druga je ukazala da je izazov za non-tech osnivača da organizuje i vodi posao jer na početku ne znaš kako na dnevnom nivou izgleda posao programera (*tech profesionalaca*). Međutim, multidisciplinarnost u startap kontekstu upravo i znači svest o tome da startap uglavnom nije samostalni poduhvat i neophodnosti da se u timu spoje profesionalci različitih znanja i veština.



8. PRIVATNI I (ILI) POSLOVNI ŽIVOT?

Istraživanje Republičkog zavoda za statistiku o korišćenju vremena u Republici Srbiji pokazalo je da žene u Srbiji na neplaćenim poslovima u proseku provedu duplo više vremena nego muškarci, dok muškarci na plaćenim poslovima u proseku provedu sat i po više od žena.⁴⁴ Istovremeno, žene u proseku imaju pola sata manje slobodnog vremena od muškaraca.

Istraživanje "Puls srpske IT zajednice" je pokazalo da žene zaposlene u IT oblasti kao treći razlog za promenu posla navode balans između posla i privatnog života.⁴⁵ Istovremeno, među benefitima koji su im bitni navode fleksibilno radno vreme i rad od kuće, što ukazuje da je ženama u IT industriji važno da rade u uslovima koji im ne nameću da biraju - ili posao ili porodica.

TABELA: KORIŠĆENJE VREMENA PO POLU (sati:minuta)

	Radni dani			Dani vikenda			Svi dani		
	Ženski	Muški	Ukupno	Ženski	Muški	Ukupno	Ženski	Muški	Ukupno
Plaćeni posao	2:57	4:43	3:48	0:58	2:00	1:28	2:23	3:57	3:08
Neplaćeni posao	4:02	1:56	3:01	4:26	2:22	3:26	4:09	2:03	3:08
Učenje	0:31	0:31	0:31	0:13	0:10	0:12	0:26	0:25	0:25
Lične potrebe	11:20	11:06	11:13	12:08	12:03	12:06	11:34	11:22	11:28
Slobodno vreme	5:08	5:43	5:25	6:15	7:23	6:48	5:27	6:11	5:49
Ostale aktivnosti	0:01	0:01	0:01	0:01	0:01	0:01	0:01	0:01	0:01

Izvor: RZS

⁴⁴ Korišćenje vremena u Republici Srbiji, 2021.RZS, 25.01.2023.

<https://www.stat.gov.rs/sr-latn/vesti/statisticalrelease/?p=13924&a=18&s=1808?s=1808>

⁴⁵ RTV, 18/04/2022, https://rtv.rs/sr_lat/drustvo/raste-broj-zena-u-it-sektoru-i-njihove-plate_1333564.html

8. PRIVATNI I (ILI) POSLOVNI ŽIVOT?

8.1. PROCENA USKLAĐENOSTI PRIVATNOG I POSLOVNOG SEGMENTA ŽIVOTA

Istraživanje o ženskom preduzetništvu u Srbiji koje je urađeno za UN Women pokazalo je da danas 69,1% preduzetnica procenjuje da su im poslovne i porodične obaveze u ravnoteži.⁴⁶ To je povećanje u odnosu na isto istraživanje rađeno 2011. godine, a delom se može objasniti drugačijom porodičnom strukturom profila današnjih preduzetnica, među kojima je manji udeo onih koje su u braku i imaju maloletnu decu. S druge strane, svaka deseta preduzetnica u Srbiji ne može da se posveti dovoljno ni poslu ni porodici, što ukazuje da postoji problem u usklađivanju poslovnog i privatnog života.

Kakva su iskustva startap preduzetnica u ovom pogledu? U našem pilot kvalitativnom istraživanju nastojali smo da ispitamo kako startap osnivačice vide odnos svojih poslovnih i privatnih obaveza.

Procene ispitanica o usklađenosti privatne i poslovne sfere života su se kretale na skali od nivoa da nisu ni zadovoljne ni nezadovoljne, do nivoa da su zadovoljne. U pogledu učestalosti teškoća da usklade ove dve sfere svog života, odgovori na skali procene su se razlikovali, od veoma retko do nekoliko puta nedeljno. U razgovoru sa ispitanicama nastojali smo da saznamo da li smatraju da je vođenje startapa posao koji (ne)ostavlja prostora za kvalitetan i usklađen privatni i porodični život? Jedna od naših sagovornica je istakla da je u startap vode upravo zakoračila jer je u startap preduzetništvu videla model rada koji bi joj u budućnosti omogućio da ostvari balans između privatnog i poslovnog segmenta života. Druga sagovornica je otvoreno izrazila sumnju u mogućnost usklađivanja poslovnih i porodičnih

obaveza, u slučaju da ima porodicu. Osnivačice su ukazale da nivo usklađenosti zavisi i od toga koliko je neko fokusiran primarno na posao, voli da ima kontrolu, i koliko je sposoban da delegira posao na ostatak tima.

Da odnos poslovnih i porodičnih obaveza nije irelevantan faktor kada žena odlučuje o ulasku u startap preduzetništvo, pokazuju i stavovi studentkinja i studenata izraženi u fokus grupama. Naime, u odgovorima na pitanje da li bi pokrenuli startap, više su studentkinje nego studenti pomenule i aspekt porodičnog života. *"Mi razmišljamo i o porodici i o deci, i nekako gledamo da nam posao dozvoljava sve to...gledamo da imamo više vremena za neke druge stvari..."*. Takođe, jedna ispitanica je naglasila da se danas žene više posvećuju karijeri i da su danas *"devojke primorane da budu mnogo više samostalnije, što je možda bolje"*.

Na osnovu ovih stavova i iskustava, možemo zaključiti da postoji skup objektivnih i subjektivnih okolnosti koje određuju koliko startap preduzetništvo pozitivno ili negativno utiče na usklađenost privatnog i poslovnog segmenta života. Stoga nećemo pogrešiti ako kažemo da će nivo uravnoteženosti biti viši ako osnivačica ima sistemsku podršku u prevazilaženju teškoća u usklađivanju poslovnih i privatnih obaveza.

⁴⁶Preduzetništvo žena u Srbiji: 10 godina kasnije, UN Women, SeCon5, 2023, <https://secons.net/wp-content/uploads/2023/06/UN-Women-Preduzetnistvo-zena-u-Srbiji-SRB-web.pdf>

8. PRIVATNI I (ILI) POSLOVNI ŽIVOT?

8.2. PODRŠKA U USKLAĐIVANJU OBAVEZA

Naše pilot kvalitativno istraživanje je pokazalo da osnivačice startapa podršku u usklađivanju privatne i poslovne sfere života dobijaju od uskog kruga ljudi, pre svega porodice ili partnera, a potom i drugih članova osnivačkog tima.

Tokom diskusije u fokus grupama studentkinje su ukazale na iskustva poznanica koje su prilikom zapošljavanja pitane o planiranju porodice i trudnoći, ali i neka drugačija iskustva, iz kompanija u IT sektoru. Naime, čule su za slučajeve da su pojedine IT kompanije pružale mogućnost zaposlenim kolegicama koje žele, da u periodu trudnoće rade pola ili deo radnog vremena.

Navedena iskustva signaliziraju da je za kontinuirano bavljenje startup preduzetništvom neophodna sistemska tj. institucionalna podrška osnivačicama. U Srbiji su generalno mame preduzetnice uskraćene za pravo na nadoknadu tokom trudnoće i porodijskog odsustva za razliku od ostalih zaposlenih žena. Da bi ostvarile pravo na punu nadoknadu moraju zatvoriti svoj preduzetnički biznis. Na taj način one su stavljene pred izbor - ili materinstvo/porodica ili preduzetništvo.

8.3. PORODIČNI PLANOV I FINANSIRANJE STARTAPA

Istražili smo i da li planovi o braku i materinstvu imaju nekog uticaja na donošenje odluka investitora da investiraju u startape ženskih osnivača. U razgovoru s ispitanicama smo saznali da su nekima od njih, u neformalnim razgovorima, potencijalni investitori postavljali pitanja o planovima u pogledu braka i porodice, a neke od njih su saznale za takva iskustva posredno, preko drugih osnivačica kojima su takva pitanja bila postavljena.



9. POSLOVNI PROFIL ŽENSKIH STARTAPA

9.1. FAZA RAZVOJA

Startapi samo ženskih osnivača se uglavnom nalaze u ranim fazama razvoja - kada rade na ideji ili razvijaju MVP, ili imaju MVP ali nisu još izašli na tržište. Takođe, ima i startapa koji su u fazi kad imaju prve korisnike i testiraju *product-market fit*.

TABELA: FAZE RAZVOJA I SASTAV TIMA

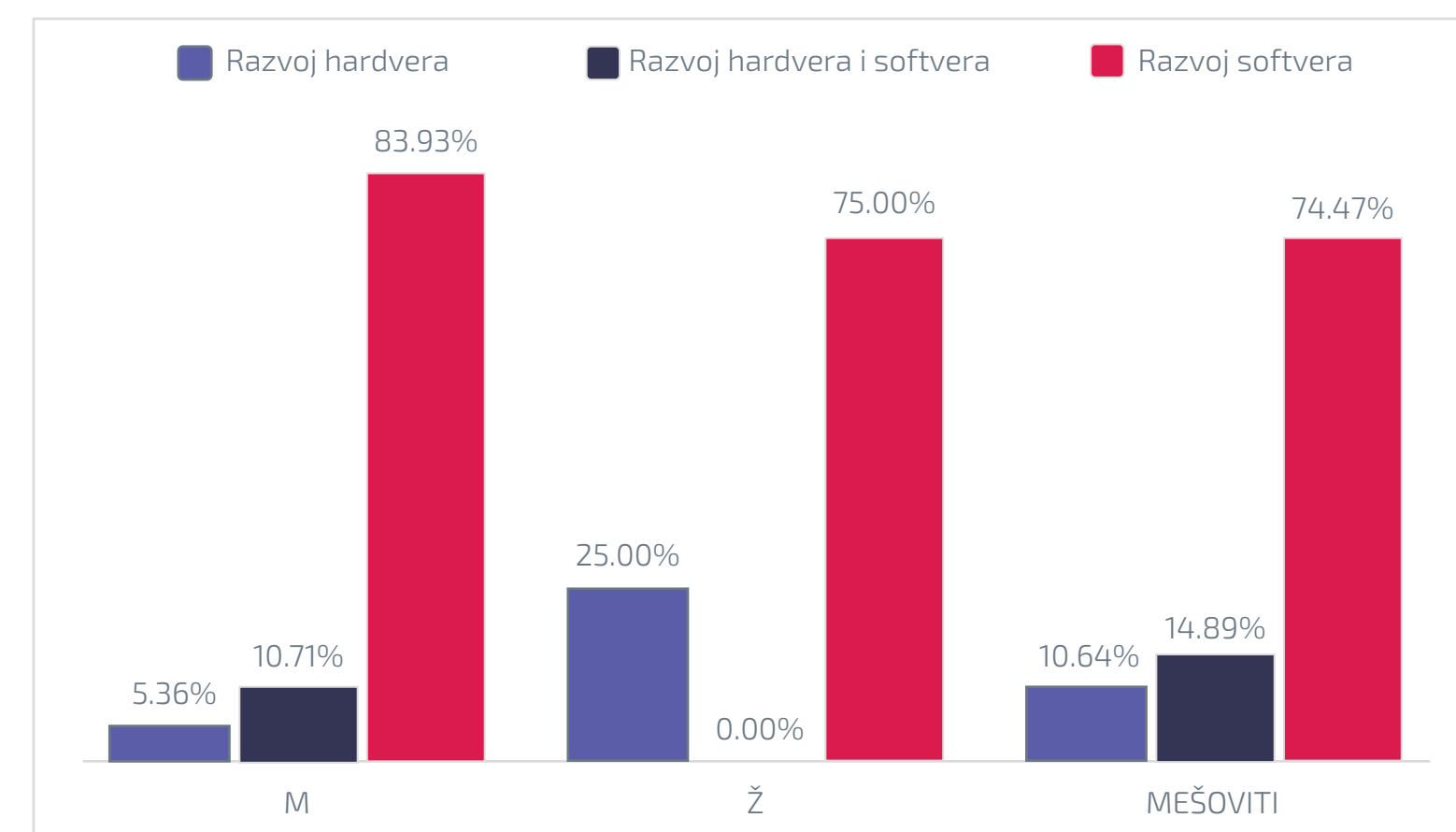
	M	Ž	MEŠOVITI
Faze ideacije	0.89%	12.50%	1.80%
Pree-seed (Razvijamo MVP)	9.82%	25.00%	11.38%
MPV (Imamo MVP, ali još nismo na tržištu)	17.89%	25.00%	22.16%
Seed (Imamo prve korisnike i testiramo product-market fit)	31.25%	25.00%	32.93%
Faze rasta	30.36%	0%	23.35%
Seriya A (Trenutno smo u procesu podizanja Serije A)	3.57%	0%	2.99%
Seriya B (Trenutno smo u procesu podizanja Serije B)	2.68%	0%	1.80%
Drugo	3.57%	12.50%	3.59%

*N=167

9.2. OBLAST RAZVOJA

Najveći udeo ženskih startapa razvija inovativna rešenja u oblasti razvoja softvera (75%). Zanimljivo je da je procentualno 5 puta veći udeo startapa ženskih nego muških osnivača koji razvija inovacije u domenu hardvera, ali ne postoji statistički značajna razlika.

GRAFIKON: OBLAST RAZVOJA I SASTAV TIMA



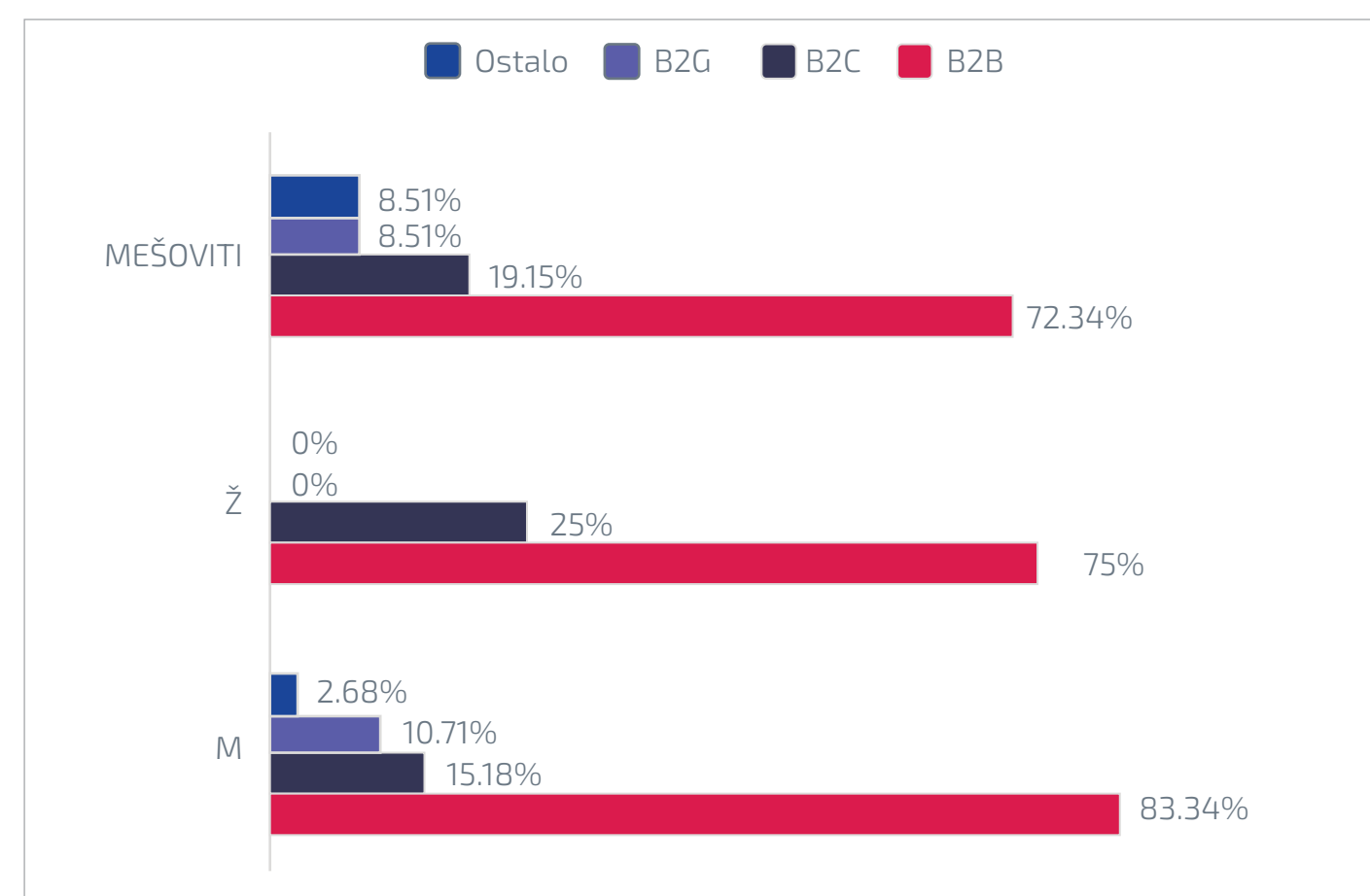
*N=167

9. POSLOVNI PROFIL ŽENSKIH STARTAPA

9.3. BIZNIS MODEL

Ženski startapi su, slično kao i startapi mešovitih i muških osnivačkih timova, većim delom fokusirani na B2B model poslovanja (75%), a manje na B2C (25%). Za razliku od muških i mešovitih timova, ženski osnivački timovi nisu razvijali rešenja po modelu B2G.

GRAFIKON: BIZNIS MODEL I SASTAV TIMA

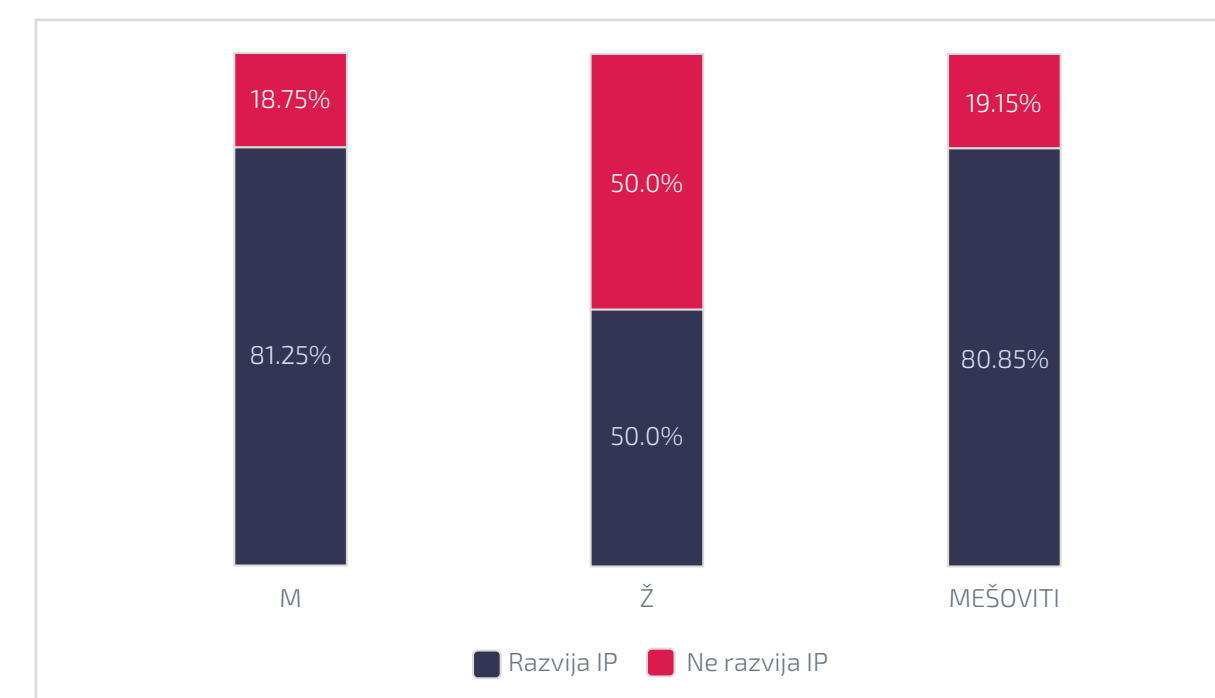


*N=167 Ispitanici su imali mogućnost da označe više odgovora

9.4. INTELEKTUALNA SVOJINA

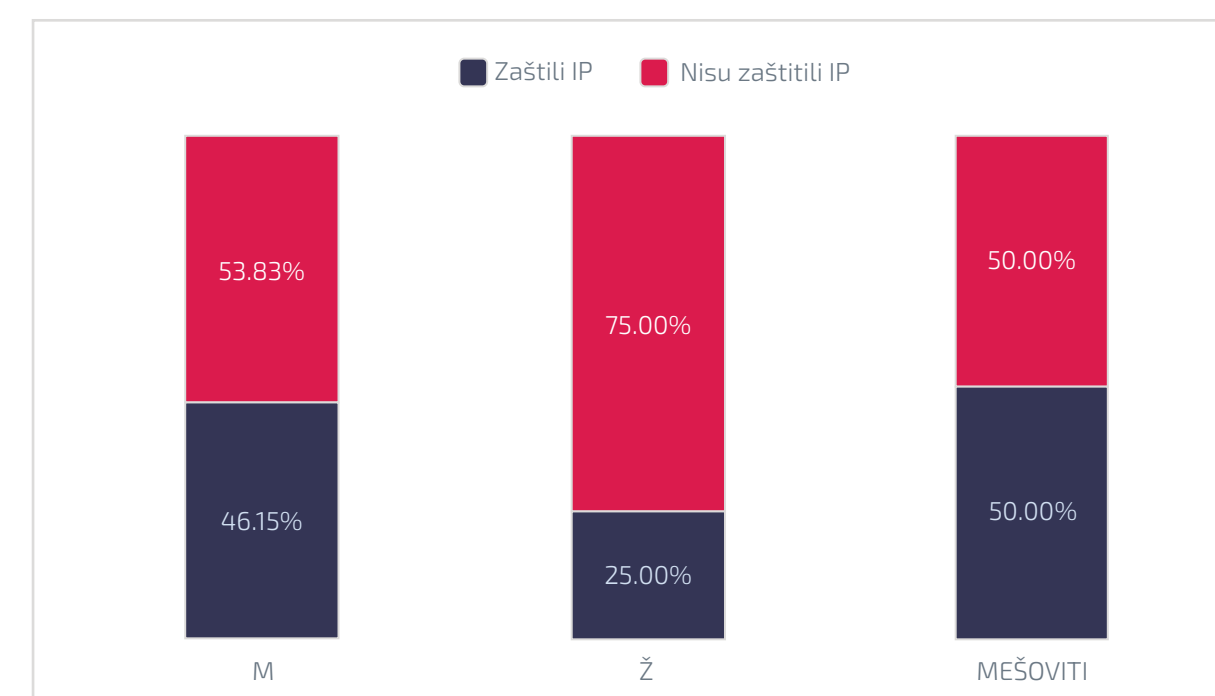
Startapi ženskih osnivača su u manjem procentu nego startapi mešovitih i muških osnivačkih timova razvijali i zaštitili intelektualnu svojinu.

GRAFIKON: STARTAP RAZVIJA INTELEKTUALNU SVOJINU



*N=167

GRAFIKON: ZAŠTITA INTELEKTUALNE SVOJINE



*N=167

9. POSLOVNI PROFIL ŽENSKIH STARTAPA

9.5. FINANSIRANJE

9.5.1. IZVOR OSNIVAČKOG KAPITALA

Početni kapital ženski startapi prikupljaju uglavnom iz sopstvenih sredstava i grantova i bespovratnih sredstava. I u tom pogledu se ne razlikuju od ostalih timova. Međutim, podaci pokazuju da su ženski startapi iz našeg uzorka u većoj meri (50%) nego ostali timovi osnivački kapital dobili od porodice i prijatelja (16,96% muški i 10,64% mešoviti). To ne iznenađuje ako se ima u vidu da podaci ukazuju da manje kapitala prikupe od poslovnih anđela ili inkubatora/akceleratora. Nijedan tim ženskih osnivača nije finansiran od strane VC fondova. Značajno manje kapitala se investira i u ženske startape u svetu. U Evropi⁴⁷ su prošle godine startapi ženskih osnivača prikupili samo 0,9%, a u SAD 2,1% od ukupnog kapitala koji su VC investirali⁴⁸. Nalazi istraživanja su pokazali da u ovim okolnostima teret finansiranja startapa ženskih osnivača pada na same osnivačice i njihove porodice i prijatelje, čime se finansijski i poslovni rizik prebacuje na porodicu i prijatelje, što nije dobro za razvoj startup ekosistema, a istovremeno je veliko opterećenje i rizik za očuvanje primarnih neformalnih mreža podrške.

TABELA: IZVORI OSNIVAČKOG KAPITALA I SASTAV TIMA

	M	Ž	MEŠOVITI
Iz sopstvenih sredstava- bootstrap	89.29%	100.00%	95.74%
Grantovi i ostala bespovratna sredstva	57.14%	62.50%	68.09%
Porodica i prijatelji	16.96%	50.00%	10.64%
Poslovni anđeo	20.54%	12.50%	12.77%
Inkubator/akcelerator	22.32%	12.50%	17.02%
Preduzetnički kapital (Venture capital)	12.50%	0.00%	0.00%
Bankarski kredit	1.79%	0.00%	6.38%
ICO	0.89%	0.00%	0.00%
Drugi izvori finansiranja	5.36%	0.00%	4.26%
Crowdfunding, crowdfunding	0.00%	0.00%	4.26%

*N=167 Ispitanici su imali mogućnost da označe više odgovora

⁴⁷ European VC female founders dashboard, July 3, 2023, <https://pitchbook.com/news/articles/the-european-vc-female-founders-dashboard>; Sara Silano, Women Founders Get 2% of Venture Capital Funding in U.S., Morning Star, March 6, 2023, <https://www.morningstar.com/alternative-investments/women-founders-get-2-venture-capital-funding-us>

⁴⁸ US VC female founders dashboard, July 3, 2023, <https://pitchbook.com/news/articles/the-vc-female-founders-dashboard>

9. POSLOVNI PROFIL ŽENSKIH STARTAPA

9.5.2. PROCENJENA VREDNOST

Najveći udeo ženskih startapa (87.50%) koji su obuhvaćeni uzorkom nema procenjenu vrednost.

TABELA: PROCENJENA VREDNOST STARTAPA I SASTAV TIMA

	M	Ž	MEŠOVITI
Nije procenjena	59.85%	87.50%	82.98%
Ne želim da preciziram	9.82%	12.50%	2.13%
Do € 1 miliona	4.46%	0%	2.13%
€ 1 do € 2.5 miliona	8.93%	0%	6.38%
€ 2.5 do € 5 miliona	8.04%	0%	6.38%
€ 5 do € 25 miliona	8.04%	0%	0%
Više od € 25 miliona	0.89%	0%	0%

*N=167

9.5.3. GODIŠNJI PROMET

Polovina startapa ženskih osnivača u prethodnoj fiskalnoj godini nije ostvarila promet, a oni koji jesu, ostvarili su uglavnom (37,50%) male promete koji nisu prelazili 50 hiljada eura.

TABELA: GODIŠNJI PROMET I SASTAV TIMA

	M	Ž	MEŠOVITI
Nije navedeno	3.6%	0%	2.13%
Bez prometa	27.68%	50.0%	38.30%
€ 1 do € 50.000	23.21%	37.50%	31.91%
€ 50.001 do € 150.000 miliona	13.4%	12.50%	19.15%
€ 150.001 do € 300.000 miliona	8,04%	0%	4.26%
€ 300.001 do € 500.000 miliona	7.14%	0%	4.26%
€ 500.001 do € 1 miliona	7.14%	0%	0%
€ 1 do € 3 miliona	8.04%	0%	0%
€ 3 do € 10 miliona	1.79%	0%	0%

*N=167

9. POSLOVNI PROFIL ŽENSKIH STARTAPA

9.5.4. SPOLJNE INVESTICIJE

Više od trećine startapa ženskih osnivača nije dobilo spoljne investicije. Ipak, to je nešto manji udeo nego kod muških i mešovitih startapa. Od startapa ženskih osnivača koji su prikupili spoljne investicije, najveći udeo (27,3%) je dobio između 10 000 i 50 000 evra.

TABELA: SPOLJNE INVESTICIJE I SASTAV TIMA

	M	Ž	MEŠOVITI
Bez spoljašnjih finansija	40.18%	37.50%	40.43%
Ne želim da preciziram	2.68%	12.50%	0%
Do € 1 do € 10.000	3.57%	0%	4.26%
€ 10.001 do € 50.000	8.04%	25.00%	27.66%
€ 50.001 do € 100.000	4.46%	0%	8.51%
€ 100.001 do € 200.000	9.82%	12.50%	10.64%
€ 200.001 do € 300.000	10.71%	12.50%	4.26%
€ 300.001 do € 500.000	8.93%	0%	4.26%
€ 500.001 do € 1 miliona	6.25%	0%	0%
€ 1 do € 5 miliona	3.57%	0%	0%
Više € 5 miliona	1.79%	0%	0%

*N=167

9.5.5. PROCENA RASTA

Polovina ženskih startapa očekuje rast između 20 i 50%, dok je dve trećine muških i mešovitih timova koji očekuju rast preko 50%.

TABELA: PROCENA RASTA I SASTAV TIMA

	M	Ž	MEŠOVITI
Ne očekujemo rast u narednoj godini	4.46%	0%	4.25%
Do 20%	8.93%	37.50%	10.64%
Od 20-50%	22.32%	50.00%	17.02%
Više od 50%	64.29%	12.50%	68.09%

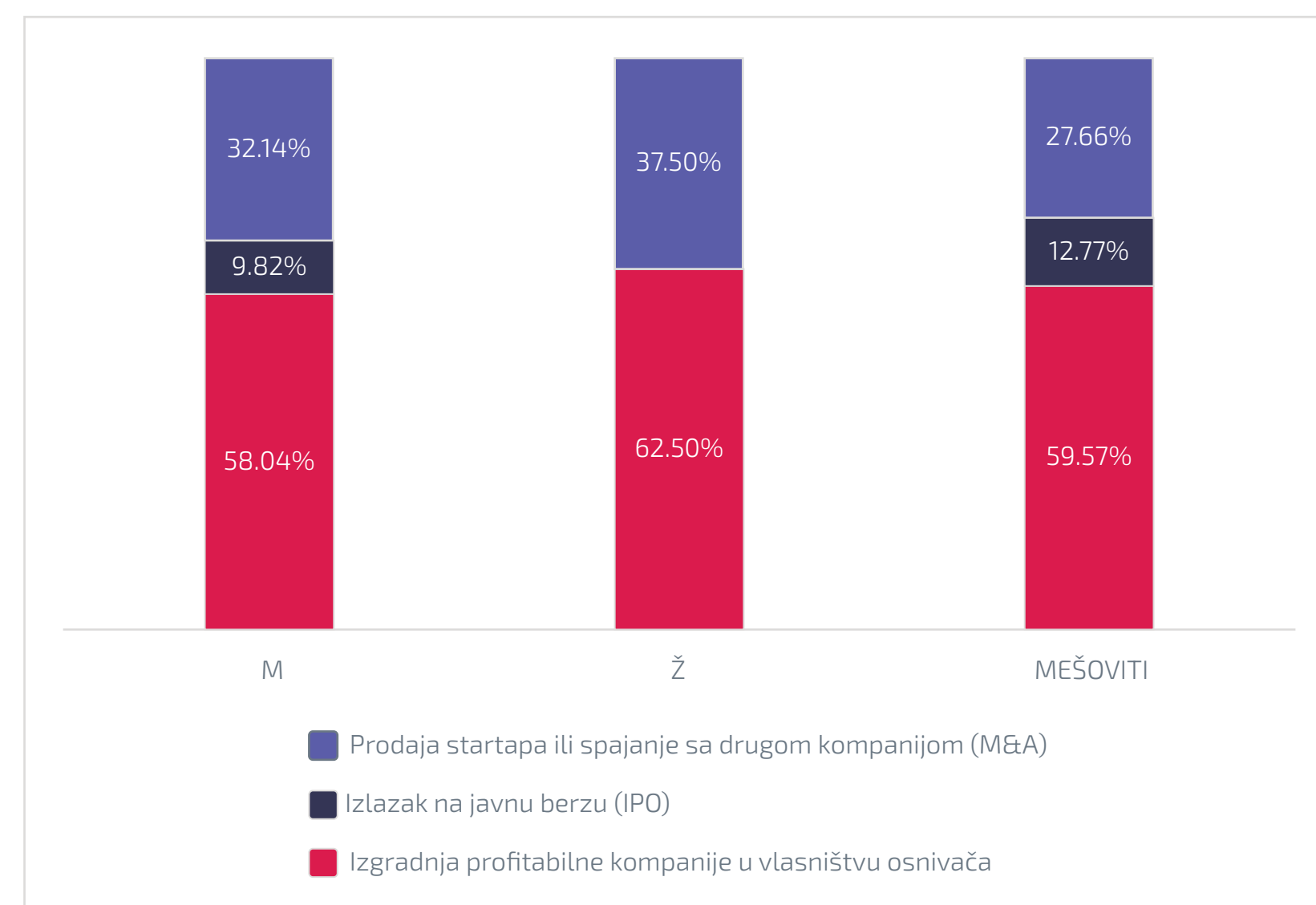
*N=167

9. POSLOVNI PROFIL ŽENSKIH STARTAPA

9.6. PLANOVI ZA BUDUĆNOST

Nešto manje od dve trećine ženskih startup osnivača/timova (62,50%) planira da u budućnosti izgradi profitabilnu kompaniju, a ostatak planira exit ili spajanje s drugom kompanijom.

GRAFIKON: PLANOVI ZA BUDUĆNOST I SASTAV TIMA



*N=167



10. SMERNICE ZA KORAK NAPRED

Srbija se može svrstati u one grupe država koje imaju viši procenat žena startup osnivača. Ali, kako smo već u [prethodnom izveštaju](#) naglasili, to ne bi trebalo da nas zavara. Prostor za poboljšanje uslova za šire i ravnopravnije učešće žena u startup ekonomiji je i dalje veliki.

Nalazi istraživanja pokazuju da su žene u Srbiji motivisane da stvaraju i da su startape prepoznale kao oblik aktivnosti u kojoj mogu ne samo ispoljiti svoju kreativnost, već i pomoći široj zajednici. One su više nego muškarci motivisane da osnivaju startape i razvijaju inovativna rešenja koja rešavaju probleme. Takođe, dva puta više nego muškarci one pokreću startape iz želje da doprinesu društvenom razvoju. To nam ukazuje da su osnivačice startapa itekako usmerene na razvijanje inovativnih rešenja koja su, ne samo adekvatan odgovor na potrebe korisnika, već i na potrebe zajednice.

Žene su svesne rizika koji startup preduzetništvo nosi sa sobom, ali su uprkos tome spremne i sposobne da svoje ideje ostvare. To ilustruje i podatak da skoro dve trećine osnivačica pored startapa ima i drugi posao (u privatnom ili javnom sektoru). Ovo je istovremeno i pokazatelj koliko su (potencijalne) osnivačice opterećene i koliko napora moraju uložiti da bi uspele. Ukoliko u ovom kontekstu sagledamo i činjenicu da žene generalno više vremena od muškaraca provedu u neplaćenim poslovima i da moraju balansirati između porodičnih i poslovnih obaveza, jasno je da startup preduzetništvo postavlja velike izazove pred žene. Kako nalazi potvrđuju, one podršku u prevazilaženju ove vrste izazova nalaze prvenstveno u neformalnim socijalnim mrežama (porodica, prijatelji, kolege). To nas upozorava da je neophodno razvijati sisteme podrške koji će ženama pružiti sveobuhvatnu, adekvatnu i kontinuiranu podršku da se uključe u preduzetništvo bez razmišljanja o onim izazovima koji bi narušili ravnotežu, ili još gore, zahtevali izbor između porodice i poslovne karijere. Dodatno, ako imamo u vidu da studentkinje koje trenutno stižu obrazovanje u STEM oblastima, razmišljajući o

možnosti ulaska u startup preduzetništvo, pri razmatranju odluke uzimaju u obzir i potencijalne posledice iste na njihove planove o porodici, onda je neophodnost jačanja sistema podrške neupitna.

Kada je reč o poslovnim izazovima, nalazi potvrđuju da je najvećem delu osnivačica, kao i osnivača, izazov da obezbede finansiranje startapa. Naročito je primetno da najveći procenat svih osnivača i dalje osnivački kapital prikuplja iz sopstvenih sredstava, kao i da se ženski timovi u znatno većem procentu oslanjaju na finansijska sredstva porodice i prijatelja, nego na investicije VC fondova ili poslovnih anđela. Ukoliko tome pridružimo i nalaze da osnivačice i osnivači podjednako smatraju da se regulatorni okvir neadekvatno prilagođava savremenim poslovnim modelima, da su administrativne procedure komplikovane, kao i da poreska opterećenja i procedure više odvrćaju od, nego li privlače za ulazak u (startup) preduzetništvo, vidimo da pred osnivačicama nije nimalo jednostavan zadatak. Iz tog razloga je neophodno raditi na sistemskim rešenjima koji bi stvorili povoljnije uslove za poslovanje osnivačica i osnivača startapa, što bi svakako doprinelo njihovoj većoj efikasnosti jer bi imale mogućnost da se više fokusiraju na razvoj svog posla.

Žene su potvrdile da su sposobne da vode velike projekte i poslove u startup ekonomiji. Ostvarenje njihovog leaderskog potencijala zahteva prevazilaženje određenih prepreka, između ostalog i usvojenih/nasleđenih socijalnih i kulturnih obrazaca, koji žene posmatra kroz jednodimenzionalnu perspektivu. Da bismo imali više žena na menadžerskim pozicijama u startapima i generalno u IT sektoru, neophodno je ne samo da proširimo bazu talenata, već i da nadležne državne institucije, kao i kompanije i kompanije razviju sistemsku podršku za njihovo napredovanje, u suprotnom, one će svoj profesionalni put potražiti u drugim oblastima.

10. SMERNICE ZA KORAK NAPRED

Iako je među studentima u Srbiji veći procenat devojaka, one su manje zastupljene u STEM oblastima, posebno IT. Postepeno se menja pogled na mesto i karijeru žena u IT profesiji, ali su i dalje su prisutni stavovi da ona nije pogodna za žene. U razgovoru sa studentkinjama i studentima STEM fakulteta koji su učestvovali u aktivnostima projekta "Preduzmi ideju" uvideli smo da su i studenti, a ne samo studentkinje, svesni faktora koji ograničavaju devojke kad je reč o izboru fakulteta i buduće profesije. I oni su ponovili stav, koji dele mnoge osnivačice, da je neophodno predstaviti devojčicama i devojkaama primere uspešnih žena iz STEM oblasti i IT industrije i približiti im njihova iskustva. Takođe, na osnovu njihovih stavova o aktivnostima projekta, mogli smo da uvidimo da preduzetničko obrazovanje može pozitivno uticati na osnaživanje mladih ljudi, posebno devojaka, i na njihovu odluku da se uključe u osnivanje i rad timova i kompanija koje razvijaju tehnološke inovacije.

Naše istraživanje je potvrdilo da su devojke i žene veoma motivisane da se upuste u tehnološko preduzetništvo i suoče se sa brojnim izazovima koje ono nosi. Indikativno je da one ne žele poseban status (kako se nažalost rodna ravnopravnost veoma često pogrešno percipira u javnosti) već samo jednake uslove za učešće u (startup) ekonomiji. Stoga se nadamo da će se akteri u startup ekosistemu odvažiti da na osnovu rezultata ovog istraživanja preduzmu konkretne korake u cilju stvaranja uslova koji će podržati osnivačice startapa i unaprediti njihov položaj u startup ekosistemu, ali i predstaviti ih kao uzore budućim naraštajima, što bi bez sumnje doprinelo i povećanju interesovanja učenica i studentkinja za studije i karijeru u oblasti tehnoloških inovacija.



11. REFERENCE

- Dawson, C. and Henley, A. (2012), ""Push" versus "pull" entrepreneurship: an ambiguous distinction?", International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, Vol. 18 No. 6, pp. 697-719. <https://doi.org/10.1108/13552551211268139>
- Diplomirani studenti, Republički zavod za statistiku, Saopštenje, 26/06/2023. <https://www.stat.gov.rs/vesti/statisticalrelease/?p=14043&a=11&s=1104>
- Female CEOs run just 4.8% of the world's largest businesses on the Global 500, Emma Hinchliffe, Fortune, 03/08/2022, <https://fortune.com/2022/08/03/female-ceos-global-500-thyssenkrupp-martina-merz-cvs-karen-lynch/>
- Global Gender Gap Report 2022, Economy Profiles, <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/in-full/economy-profiles-5b89d90ea5>
- Global Gender Gap Report 2023, World Economic Forum, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf
- International Day of Women and Girls in Science: Nurturing Talents, Snežana Lazarević, Vega IT, 13/02/2023, <https://www.vegaitglobal.com/media-center/life-at-vega-it/international-day-of-women-and-girls-in-science-nurturing-talents>
- Isidora Beraha, Sonja Đuricin, Survey on Women's Innovative Entrepreneurship in Serbia, Ekonomika, Vol. 66, january-march 2020, No. 1, p. 99, pp. 93-104, doi:10.5937/ekonomika2001093B
- Kod nas više žena u STEM zanimanjima nego u Evropi, Katarina Đorđević, Politika, 14/03/2023, <https://www.politika.rs/sr/clanak/542564/Kod-nas-vise-zena-u-STEM-zanimanjima-nego-u-Evropi>
- Korišćenje vremena u Republici Srbiji, 2021, Republički zavod za statistiku, 25/01/2023. <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/vesti/statisticalrelease/?p=13924&a=18&s=1808?s=1808>
- Less Than One Tenth: Women Technology Entrepreneurs in Israel, Women in High-Tech 2022 - Status Report, <https://innovationisrael.org.il/en/reportchapter/less-one-tenth>
- Marija Babović, Marijana Petrović, Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji 2021, Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije, 2021, <https://secons.net/wp-content/uploads/2022/01/140-publication.pdf>
- Maraton sa preponama, Kristina Nikolić, Jelena Jovičić, Maja Đundić, Marina Ileš, UNDP, 20/01/2023, <https://www.undp.org/sr/serbia/blog/maraton-sa-preponama>
- Novoupisani studenti na akademske/strukovne studije, Republički zavod za statistiku, Saopštenje, 26/12/2022, <https://publikacije.stat.gov.rs/G2022/HtmL/G20221354.html>
- Only 15% of Tech Startup Founders Are Female, Lucia Stefanuto, Startup Genome, 27/03/2023, <https://startupgenome.com/articles/only-15-percent-of-tech-startup-founders-are-female>
- Only 6% of CEO positions at large, listed companies across the globe are held by women, PR newswire, 31/01/2023, <https://altrata.com/news/only-6-of-ceo-positions-at-large-listed-companies-across-the-globe-are-held-by-women>
- Pitchbook, European VC female founders dashboard, July 3, 2023, <https://pitchbook.com/news/articles/the-european-vc-female-founders-dashboard>
- Pitchbook, US VC female founders dashboard, July 3, 2023, <https://pitchbook.com/news/articles/the-vc-female-founders-dashboard>
- Podcast DAMAR 27: Dušica Lukić - Kroz kulturu i biznis prakse, 07/04/2023, <https://www.youtube.com/watch?v=0Q4ApMIE9g8>
- Preduzetništvo žena u Srbiji: 10 godina kasnije, UN Women, SeConS, 2023, <https://secons.net/wp-content/uploads/2023/06/UN-Women-Preduzetnistvo-zena-u-Srbiji-SRB-web.pdf>
- Prosečne zarade po zaposlenom, april 2023, Republički zavod za statistiku, Saopštenje, 26/06/2023, <https://www.stat.gov.rs/vesti/statisticalrelease/?p=14044&a=24&s=2403>

11. REFERENCE

- Prosečne zarade žena u domaćem IT sektoru 1.300 evra, muškaraca 1.700, Julijana Vincan, Biznis.rs, 27/09/2022, <https://biznis.rs/vesti/srbija/prosecne-zarade-zena-u-domacem-it-sektoru-1-300-evra-muskaraca-1-700/>
- Raste broj žena u IT sektoru i njihove plate, RTV, 18/04/2022, https://rtv.rs/sr_lat/drustvo/raste-broj-zena-u-it-sektoru-i-njihove-plate_1333564.html
- Registrovana zaposlenost I kvartal 2023, Republički zavod za statistiku, Saopštenje, 27/04/2023. <https://publikacije.stat.gov.rs/G2023/Html/G20231111.html>
- Republički zavod za statistiku, Popis stanovnika 2022, <https://popis2022.stat.gov.rs/sr-Cyrl/>
- Republički zavod za statistiku, Saopštenje broj 154 – godina LXXIII, 09/06/2023. <https://publikacije.stat.gov.rs/G2023/Pdf/G20231154.pdf>
- Savić Miloš, Ivanović Mirjana, Luković Ivan, Delibašić Boris, Protić Jelica, Janković Dragan, Students' Preferences in Selection of Computer Science and Informatics Studies – A Comprehensive Empirical Case Study, Computer Science and Information Systems 2021 Volume 18, Issue 1, Pages: 251-283
- Share of women in leadership positions at MedTech startups still low in 2022, MedTech Puls, 10/08/2022, <https://www.medtechpulse.com/article/infographic/share-of-women-in-leadership-positions-at-medtech-startups>
- Siromaštvo i socijalna nejednakoost, 2021. Republički zavod za statistiku, Saopštenje, 14/10/2022, <https://publikacije.stat.gov.rs/G2022/Html/G20221287.html>
- Silano Sara, Women Founders Get 2% of Venture Capital Funding in U.S., March 6, 2023, Morningstar, <https://www.morningstar.com/alternative-investments/-women-founders-get-2-venture-capital-funding-us>
- Statistički kalendar Republike Srbije, Republički zavod za statistiku, 2023, <https://publikacije.stat.gov.rs/G2023/Pdf/G202317016.pdf>
- Stanković Biljana, Programirati kao devojčica: rodne razlike u računarstvu, Zbornik prve nacionalne konferencije sa međunarodnim učešćem pod nazivom "Primena slobodnog softvera i otvorenog hardvera PSSOH 2018", Univerzitet u Beogradu, Elektrotehnički fakultet i Akademska misao, Beograd, 2018, str. 24, <https://pssoh.etf.bg.ac.rs/img/PSSOH%20Proceedings%202018.pdf>
- Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije za period od 2022. do 2030. godine, "Sl. glasnik RS", br.12/2022
- Strategija razvoja startup ekosistema Republike Srbije za period od 2021. do 2025.
- Strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2021. do 2030. godine, "Sl. glasnik RS", br. 103/2021.
- Upotreba informaciono-komunikacionih tehnologija u Republici Srbiji 2022, Republički zavod za statistiku, 2022, <https://publikacije.stat.gov.rs/G2022/Pdf/G202216017.pdf>
- Ustav Republike Srbije,"Sl. glasnik RS", br. 98/2006 i 115/2021.
- Women CEOs run 10.4% of Fortune 500 companies. A quarter of the 52 leaders became CEO in the last year, 05/06/2023, Emma Hinchliffe, Fortune, <https://fortune.com/2023/06/05/fortune-500-companies-2023-women-10-percent/>
- Women Score Higher Than Men in Most Leadership Skills, Jack Zenger and Joseph Folkman, Harvard Business Review, 25/06/2019, <https://hbr.org/2019/06/research-women-score-higher-than-men-in-most-leadership-skills>
- Zakon o rodnoj ravnopravnosti, "Sl. glasnik RS", br. 52/2021-7.
- Zakon o zabrani diskriminacije, "Sl. glasnik RS", br. 22/2009-3, 52/2021-4.
- Zastupljenost žena u privrednim subjektima, Agencija za privredne registre, 2023, <https://apr.gov.rs/%D0%B8%D0%B-D%D1%84%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B5.4318.html?ifold=140>
- Žene u IT sektoru zarađuju 9,1 odsto manje od muških kolega "Učešće žena u STEM", N.D.V., Blic, 08/03/2022, <https://www.blic.rs/biznis/privreda-i-finance/zene-u-it-sektoru-zaraduju-91-odsto-manje-od-muskih-kolega-ucesce-zena-u-stem-na/55yp44g>