



Jämställdhet för ökad tillväxt



EUROPEAN
UNION
European Regional
Development Fund

STUNS 
life science



DAJANA ILIC SUSAK,
PROJECT MANAGER STUNS LIFE SCIENCE

dajana.ilic@stuns.se

Hållbarhetsarbetet inom life science stannar för det mesta vid miljöfrågor, trots att begreppet – och de globala målen även omfattar social och ekonomisk hållbarhet.

Det är mitt intryck och min slutsats efter samtal med såväl innovationsfrämjande aktörer, som entreprenörer och anställda i Uppsalas life science-sektor. Att de sociala aspekterna av hållbarhetsarbetet prioriteras bort. Att viktiga framgångsfaktorer som jämställdhet och diversitet hamnar i skuggan. Och att stora delar av halva befolknings värdefulla erfarenheter, kompetenser och kunskaper därmed riskerar att gå förlorade.

De organisationer och bolag som inte arbetar med samtliga aspekter av hållbarhet riskerar att få utmaningar både med att attrahera finansiering och personal. Därför menar jag att vi – alla som arbetar med entreprenörer som vill starta och leda morgondagens life science-bolag har ett ansvar och en viktig uppgift i att utbilda, skapa möjligheter, lyfta fram och föregå som goda exempel.

Min förhoppning är att denna rapport kan fungera som ett avstamp och vara startskottet för gemensamma insatser mot ett mer hållbart näringsliv, där vi, inom innovationstödsystemet, tillsammans kan bidra till att skapa fortsatt ökad konkurrenskraft i näringslivet.

Kontakta mig gärna om du vill diskutera dessa frågor eller är intresserad av att skapa värde tillsammans.

- Genomgående i rapporten lyfts frågor och tankar i dessa grå rutor som förslagsvis kan leda till insatser och aktiviteter att jobba vidare med.

Jämställdhet för ökad tillväxt

5 JÄMSTÄLLDHET



”Jämställdhet mellan kvinnor och män är en förutsättning för en hållbar och fredlig utveckling. Jämställdhet handlar om en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser. Alla former av våld, diskriminering och skadliga sedvänjor mot kvinnor och flickor drabbar såväl individen som hela samhället. Det har bevisats om och om igen att politisk, ekonomisk och social jämlikhet mellan kvinnor och män bidrar till alla dimensioner av hållbar utveckling.

Att leva ett liv fritt från våld och diskriminering är en grundläggande mänsklig rättighet och helt avgörande för att människor och samhällen ska utveckla sin fulla potential.” (UNDPR)

Allt detta borde vara en självklarhet i Sverige, ett av världens fem mest jämställda länder enligt World Economic Forums Global Gender Gap Report 2021. Men när det kommer till pengar och makt går utvecklingen alltför långsamt. Bland annat visar statistik från de 30 största börsbolagen i Sverige, att hela 90 procent av vd:arna och 84 procent av de anställda i ledande affärskritiska roller är män. Kvinnorna är istället starkt representerade, 60 procent, inom administrativa funktioner utan affärskritiskt ansvar. Och enligt stiftelsen AllBrights beräkningar uppnår svenska börsbolag jämställda styrelser först år 2042, om rekryteringen fortsätter i dagens tempo.

UPPSALAS LIFE SCIENCE-SEKTOR

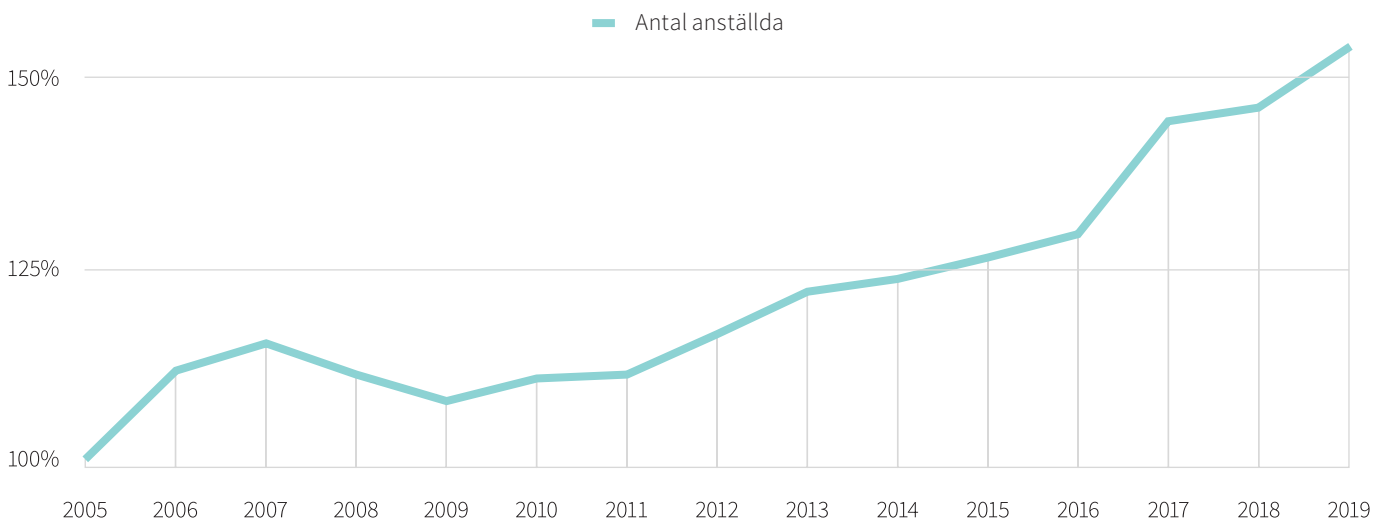
Den privata life science-sektorn i Uppsala sysselsätter över 6 500 personer, och sedan år 2005 har antalet sysselsatta ökat med ca 55 procent. Idag uppskattas företag med

kärnverksamhet inom life science, inklusive läkemedel, bioteknik, medicinsk teknik och diagnostik, stå för nästan 10 procent av Uppsalaregionens sysselsättning.

Uppsalas life science-sektor är i hög grad internationell och verksam på en global marknad. Av de 20 största exportföretagen i regionen verkar nästan hälften inom life science. Det är med andra ord en betydelsefull sektor, som påverkar en stor andel av befolkningen. Och som vi inom innovationsstödsystemet har möjlighet, för att inte säga skyldighet, att bistå till att utvecklas på ett hållbart sätt.

I rapporten har vi samlat statistik från företag och stödssystem med fokus på life science i Uppsala. Syftet är att visa hur branschen ser ut idag och att öka kunskapen om fördelarna med jämställdhet. Och att öppna för en dialog om hur vi tillsammans kan bidra till ett hållbarare näringsliv.

LIFE SCIENCE-SEKORNS TILLVÄXT I UPPSALA 2005-2019



Näringsliv och företagande

Siffror från 2021 visar att svenskt näringsliv omfattar ungefär 1 000 000 företag, varav de flesta är små- och medelstora. I dessa företag finns ungefär 500 000 verksamma företagare, vilket utgör cirka 10 procent av det totala antalet sysselsatta personer i Sverige.

Av Sveriges företagare är knappt 26 procent kvinnor och andelen har dessutom minskat under senare år enligt en undersökning från Ekonomifakta. Ur ett europeiskt perspektiv är det en låg siffra, långt under EU:s genomsnitt på 32 procent. Det gör att Sverige placerar sig på plats 28 av de 31 europeiska länderna i undersökningen. Dock utmärker sig Sverige något när det gäller andelen kvinnor som driver företag med anställda, och ligger 2 procentenheter högre än EU genomsnittet.

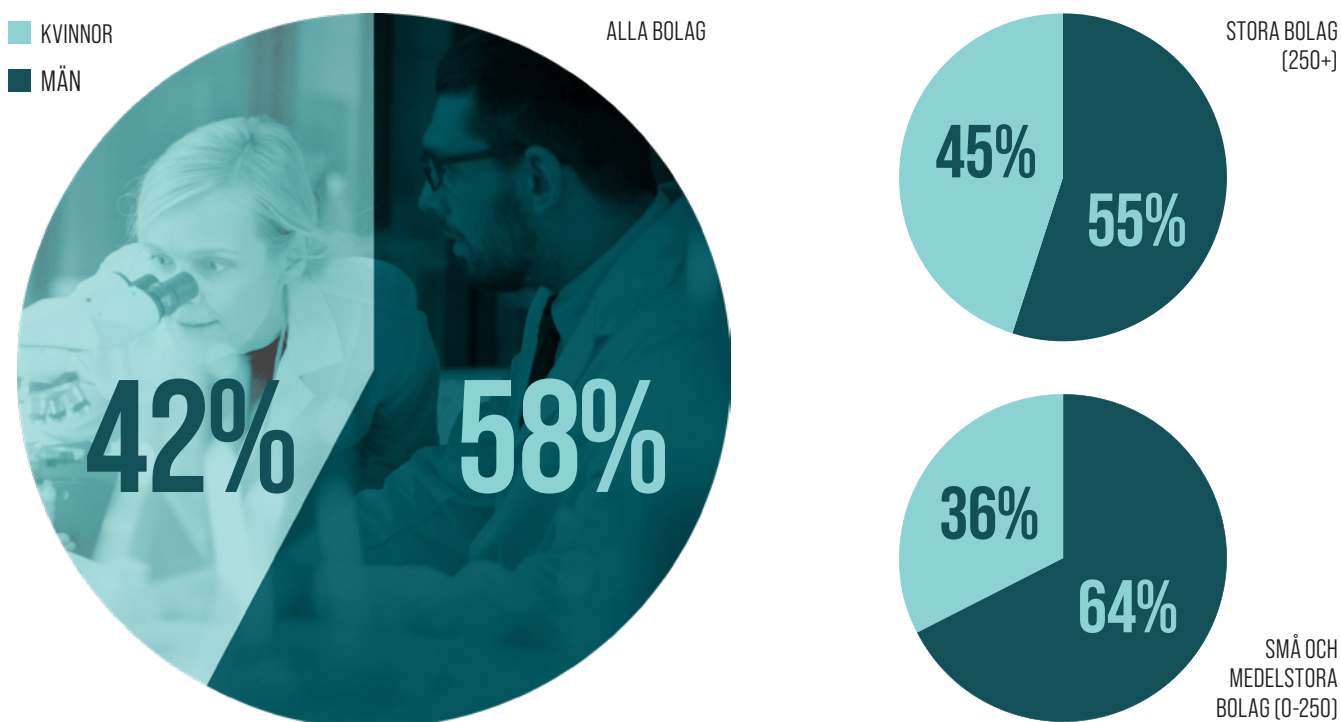
FÖRETAGARE INOM LIFE SCIENCE I UPPSALA

Vi har granskat över 100 privata bolag som var verksamma inom life science i Uppsala under 2020. Sammanlagt har dessa över 6 000 anställda, varav 42 procent är kvinnor och 58 procent män.

Av dessa är fyra stora bolag med över 250 anställda. De övriga är små och medelstora bolag med 0–250 anställda. Genomsnittsantalet anställda i de små och medelstora bolagen är 10 st.

3 av de 4 stora bolagen har en kvinna som vd. I dessa fyra bolag är 45 procent av de anställda i kvinnor. Det är således en lägre andel kvinnor, 36 procent, i de små och medelstora företagen.

ANSTÄLLDA INOM LIFE SCIENCE I UPPSALA, FÖRDELAT PÅ KÖN 2020-2021



- Hur kan vi främja kvinnors företagande?
- Hur kan vi bidra till att främja jämställdhet och diversitet i rekryteringsprocessen?

Makt och inflytande

Andelen kvinnor på chefspositioner skiljer sig åt mellan olika sektorer. Högst är den inom landstinget och lägst inom den privata sektorn. Life science-branschen i Uppsala har en relativt jämn könsfördelning, dock inte återspeglad i de ledande positionerna. Andelen kvinnor som är vd är betydligt lägre än andelen kvinnor i branschen. Män har fortsatt en överväldigande del av makt-positionerna och den ekonomiska makten i samhället.

Allbrights undersökning av börsbolag visar att dessa i genomsnitt hade 27 procent kvinnor i ledningsgruppen under 2021, samtidigt som det på ordförandeposten totalt endast är 9 procent kvinnor. Vidare kan man läsa i Allbrightsrapporten 2021 bland annat; att kvinnor tar allt större plats i näringslivet och syns i fler tongivande roller, att vd-kvinnorna under året har blivit väsentligt fler, att fler kvinnor tar chefsjobb i linjen, att styrelserna under 2021 får fler kvinnor och att ledarkvinnorna blir fler inom både små, stora och medelstora bolag.

Almis årliga kartläggning visar att utvecklingen mot jämställdhet (60/40 jämn könsfördelning enligt jämställdhetsmyndighetens definition) går långsamt i svenska styrelser. Vid den första kartläggningen som Almi genom-

förde 2013 hade 13 procent av de undersökta bolagen en jämställd styrelse. 2021 hade andelen ökat till 15 procent.

Men siffrorna från Almis undersökning visar också på ett skifte. Mellan 2021 och 2022 har 77 procent av styrelseplatserna i riket fyllts upp av kvinnor.



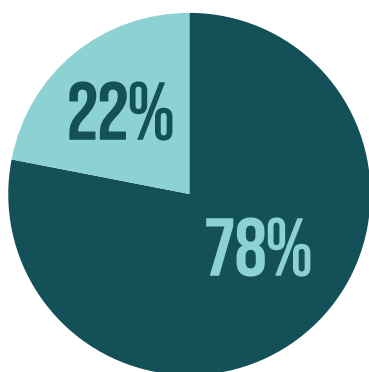
Bolag behöver variation för att skapa innovation. Det strategiska arbetet görs bäst med en kunnig styrelse med olika perspektiv. UU Invest AB rekommenderar att åtminstone vartannat år göra en styrelseutvärdering där man checkar av hur bolagets styrelse arbetar och hur den står sig i förhållande till vad som ska göras de kommande åren. En bra utvärdering tar även upp frågor som köns- och åldersfördelning, men även andra faktorer som kan göra att styrelsen blir homogen och enkelspårig. En styrelseutvärdering blir då också ett viktigt verktyg i valberedningsarbetet.



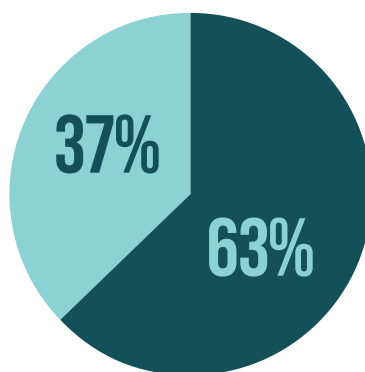
MATEO SANTURIO,
INVESTMENT MANAGER AT UU INVEST AB.

■ KVINNOR
■ MÄN

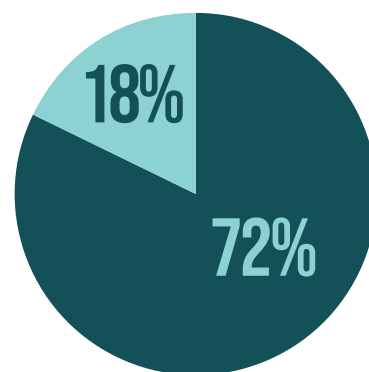
FÖRDELNING INOM LIFE SCIENCE I UPPSALA



VD



LEDNINGSGRUPPEN



ORDFÖRANDE

- Hur kan vi främja företagens arbete i att bilda diversifierade ledningsgrupper?
- Hur ser vi till att likvärdigt kvalificerade kvinnor och män ges samma chanser till utveckling?

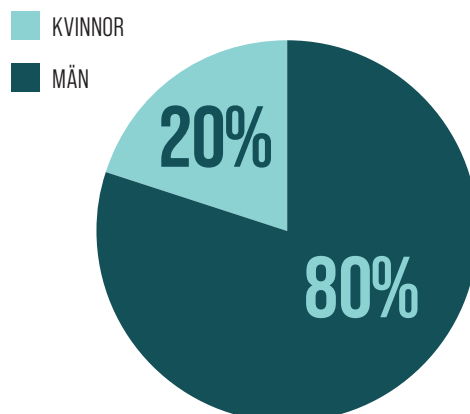
Pengar

Den privata sektorn spelar en stor roll som katalysator mot en ekonomisk, ekologisk och socialt hållbar omställning i samhället. I stort sett all sysselsättningsökning sedan 1994 har kommit till i den privata sektorn. Det är dessa unga företag med stor tillväxtpotential som ska skapa det nya näringslivet.

Tillgången till kapital är helt avgörande för bolagens tillväxtresa. Life science-branschen har ett stort kapitalbehov. Det är tidskrävande, riskfyllt och kostsamt att gå hela vägen från tidig fas till färdig produkt.

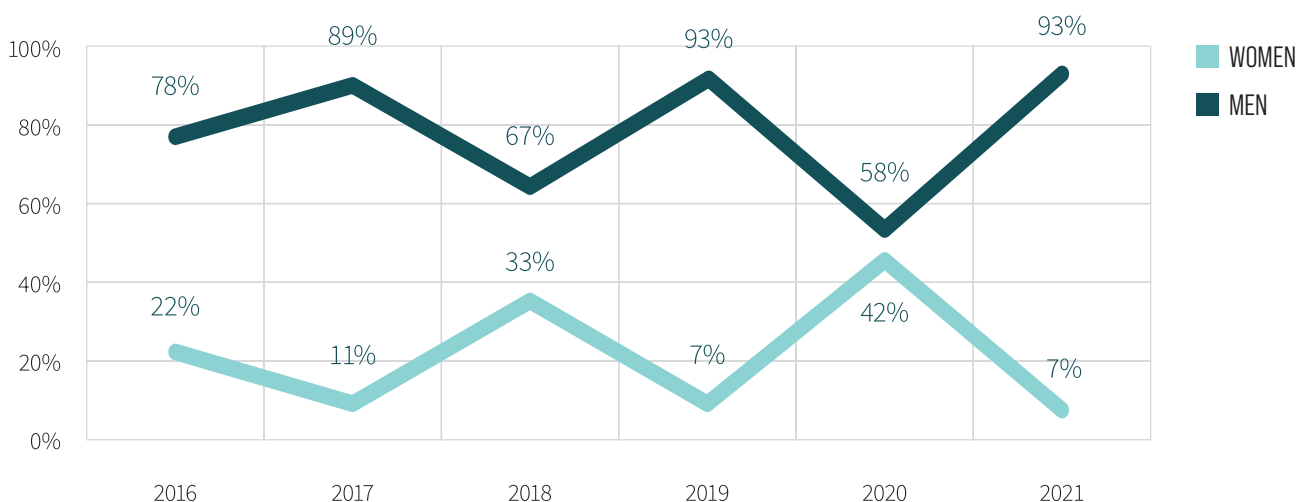
I de 25 granskade, icke börsnoterade, Uppsalabaserade life science-bolagen investerades 1,2 miljarder kronor under 2021. Det är 54 procent (651 MSEK) mer än vad som investerades under 2020.

Endast 7 procent av det investerade kapitalet gick till bolag med en kvinna på vd-posten 2021. Den siffran speglar varken den totala andelen kvinnor inom branschen som är 42 procent, eller den totala andelen kvinnor på vd-posten, 21 procent.



Under perioden 2016–2021 gick i genomsnitt 20 procent av kapitalet till bolag med en kvinna som vd, men fördelning varierar stort över tid. Värt att notera är att enstaka bolag som får mycket medel får ett stort utslag i statistiken.

ATTRACTED CAPITAL 2016-2021



“ 2021 pitchade 34 bolag för kapital inför Uppsala Investerarnätverk via Connect. 15 st av dessa har hittills rest kapital från nätverket till en summa av 30M SEK.

Av dessa 15 bolag hade 10 st kvinnor i grundarteamet. För kapitalanskaffning i tidig fas där vi arbetar ser vi en stark investeringsvilja i starka team oavsett kön. ”



ARVID CALLIN NERDAL,
VD CONNECT SVERIGE REGION UPPSALA

- Hur kan vi bidra till att fler grupper får större inflytande och kan bidra till utvecklingen i alla led?
- Hur skapar vi strukturer i besluts-/urvalsprocesser för att motverka fördomar och i stället ta tillvara på den potential som finns?

Sambandet mellan jämställdhet och tillväxt

Att bygga en inkluderande organisationskultur har gång på gång visat sig vara det smarta att göra. Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling, OECD, konstaterar i en studie av de nordiska länderna mellan 1960 och 2015 att 10 till 20 procent av den årliga BNP-tillväxten under perioden kan förklaras med kvinnors ökade lönearbete.

Allt fler har insett att ökad mångfald - förutom att bidra till social hållbarhet - också ger bättre affärer.

I en rapport gjord av McKinsey & Company, *Diversity wins*, May 2020, har man tittat på över 1 000 stora företag i 15 olika länder sedan 2014. Rapporten visar att bolag med jämställda styrelser och ledningsgrupper, har 25 procent högre chans att nå lönsamhet över genomsnittet, jämfört med liknande företag. Undersökningar av svenska aktiebolag kommer fram till samma slutsats.

Vidare fann man i rapporten från McKinsey & Company att **de mest jämställda bolagen presterade hela 48 procent bättre** än de minst jämställda bolagen. Även etnisk och kulturell mångfald har stor betydelse för lönsamheten. De 25 procent mest diversifierade teamen presterade i snitt 36 procent bättre än de 25 procent minst diversifierade teamen.

Men det räcker inte att endast sätta ihop diversifierade team. Företagsledare måste skapa inkluderande miljöer och processer och ta avstånd från, och arbeta emot fördomar och diskriminering.

Att fortsätta välja jämställdhet är en studie framtagen av Tillväxtverket. Studien sammanställer aktuell kunskap om sambandet mellan jämställdhet och hållbar tillväxt på samhällsnivå likväl som på organisationsnivå och sammanfattar dessa i fem huvudsakliga punkter:

- Jämställdhet ökar tillgången på arbetskraft.
- Jämställdhet gör att humankapitalet används effektivare.

- Jämställdhet ökar effektivitet och lönsamhet i organisationer.
- Jämställdhet fördjupar demokratin och ökar det sociala kapitalet.
- Jämställdhet ökar innovationsförmågan och ökar samhällets resiliens.

Den yngre generationen väljer oftare bort ojämsställda bolag. En undersökning från Boston Consulting group visar att 34 procent av de arbetssökande i åldern 18–34 år valde att inte söka jobb i bolag som inte prioriterar diversitet och inkludering. Motsvarande siffra för arbetssökande i åldern 35–65 är 18 procent.

Den fjärde industriella revolutionen är här. Komplexiteten och en hel del strukturella förändringar sker och kommer att fortsätta ske. För att navigera i en alltmer föränderlig värld behöver företag överväga sin verksamhet från så många olika perspektiv som möjligt. Här krävs en bredd av tankar, erfarenheter och perspektiv för att skapa lönsamma och socialt hållbara företag. **En könsdiversifierad grupp med samma socioekonomiska bakgrund bidrar med stor sannolikhet inte till en tillräckligt mångsidig diskussion.** Därför är det viktigt att inte stanna vid könsdiversifiering, utan eftersträva diversitet på alla nivåer för att kunna ta vara på den innovationskraft som krävs och fatta bättre beslut.

- Hur kan vi hjälpa bolag att skapa en inkluderande företagskultur?
- Hur kan vi nå och lyfta underrepresenterade grupper?

Potentialen finns!

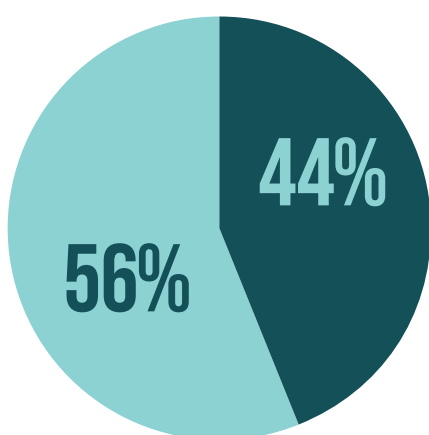
STUDENTER OCH FORSKARE

Potentialen hos forskarna är enorm och livsviktig för vår bransch. Sverige har betydligt fler högutbildade än lågutbildade i yrkesverksam ålder och kvinnor har högre utbildningsnivå än män. Under 2020 var drygt 60 procent av de registrerade vid svenska universitet och högskolor kvinnor. Däremot är det fortfarande endast 44 procent

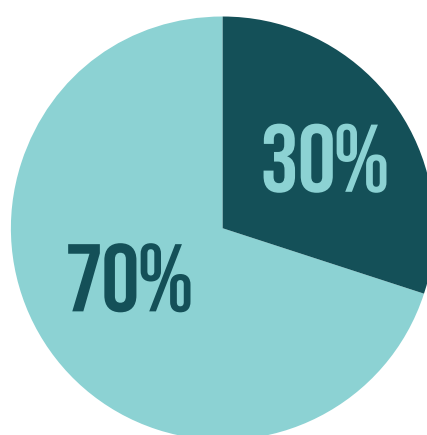
av de forskarutbildade som är kvinnor. Andelen kvinnor ökar dock med ca en halv procentenhet per år.

Könsfördelningen av studenterna på Uppsala universitet och SLU för 2021 visar samma trend som för den generella utbildningsnivån i landet, dvs en övervägande andel kvinnor.

STUDENTER INOM UTVALDA ÄMNESOMRÅDEN



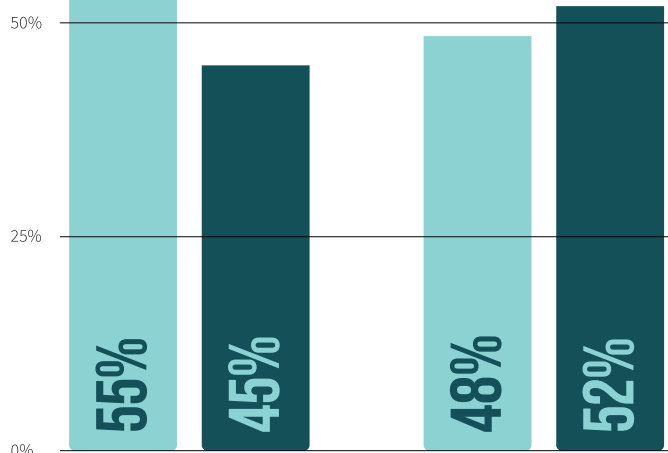
UU (TEKNAT, MED FARM)



SLU (MEDICIN OCH ODONTOLOGI, NATURVETENSKAP, TEKNIK)



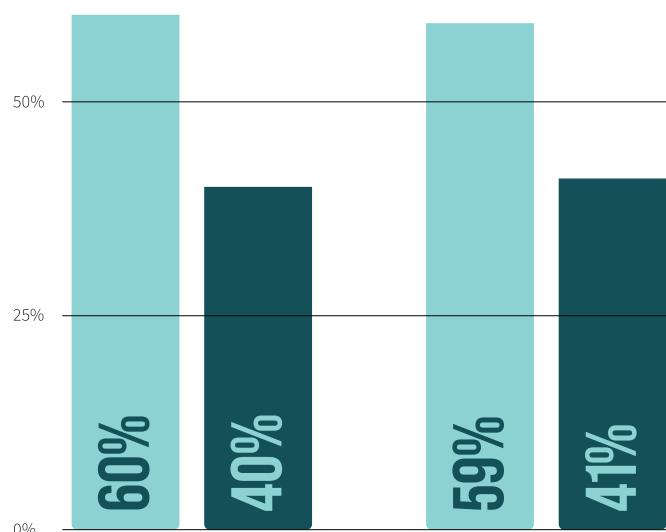
UPPSALA UNIVERSITET



NYANTAGNA DOKTORANDER 2021

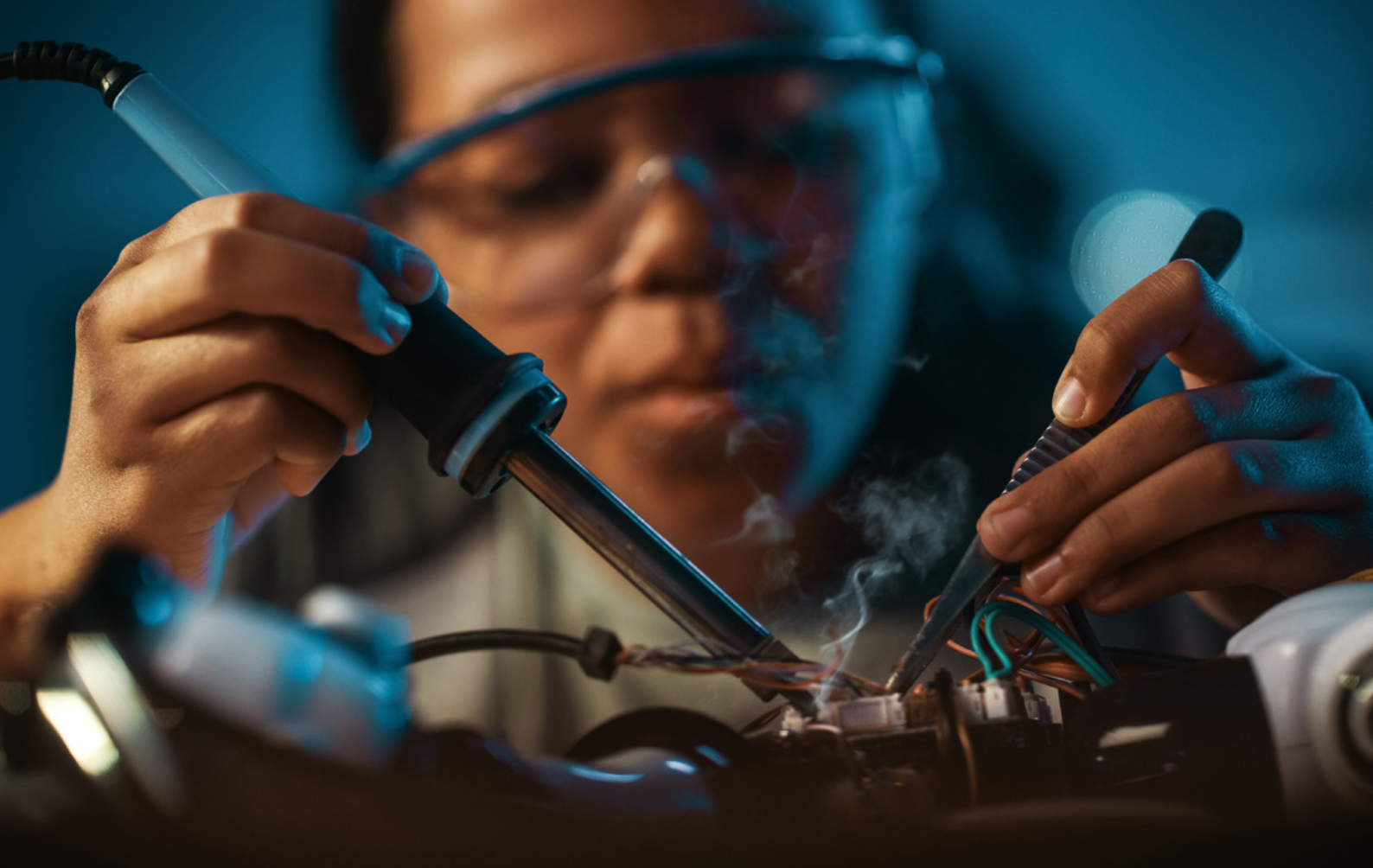
UTFÄRDADA DOKTORS-EXAMINA 2021

SVERIGES LANTBRUKSUNIVERSITET



NYANTAGNA DOKTORANDER 2021

UTFÄRDADA DOKTORS-EXAMINA 2021



Potentialen hos forskarna är enorm och livsviktig för vår bransch. Ett exempel från Uppsala universitet Innovation visar hur de på bara ett år lyckats öka andelen kvinnor som kontaktar dem för att diskutera nyttiggörande av forskningsresultat. Under 2021 gick UU Innovation **från 23 procent till hela 44 procent kvinnor**, genom att medvetet och aktivt arbeta för att göra innovationsstödet relevant och tillgängligt för fler.



Genom en tydlig strategi i syfte att bryta gamla mönster har vårt arbete snabbt givit positiva och spännande resultat. Extra roligt är de nya dialoger vi har fått igång och som handlat om både nyttiggörande av forskningsresultat och hur obalansen i idéflödet kan minska. En dialog som skapat nyfikenhet, ökat våra kontaktytor, samt givit ett ökat och breddat inflöde av idéer redan första året. Snart halvvägs in i 2022 är vi fortsatt stärkta av att den lagda strategin ger de effekter som var målet med nya och utvecklade erbjudande till UU Innovations målgrupp. ”



MALIN GRAFFNER NORDBERG,
CHEF VID UU INNOVATION



Det finns en stor potential i studenters bidrag till nyttiggörande och på SLU Holding har vi en studentkoordinator som arbetar särskilt med studentkontakter och frågor, bland annat med kontakter med våra studentkonsulter och medarbetare. Just nu arbetar vi också med att utvärdera ett projekt med ”innovationsfika för studenter” där vi under våren haft två tillfällen på Green Innovation Park där studenter bjudits in till en nätverksfika med en kort presentation inom entreprenörskapsområdet för studenter och med affärsutvecklare på plats att ställa frågor till. Syftet är att locka intresserade studenter inklusive de som ännu inte tagit hela steget att kontakta SLU Holding. ”



URBAN ERICSSON,
VD, SLU HOLDING AB

- Hur kan vi bidra till att ökat intresse för diversitet inom utbildning?
- Hur kan vi hjälpa studenter att se potentialen i fler branscher än de som traditionellt är kopplade till utbildningen?

Entreprenörer

Entreprenörskap driver innovationer och utveckling och är därför viktigt för den ekonomiska tillväxten i landet. 2020 stod kvinnor för ca 32 procent av det totala entreprenörskapet i Sverige.

Både i fråga om entreprenöriell aktivitet i tidiga stadier och när det kommer till att starta företag ligger Uppsala i topp i Sverige enligt Entreprenörskapsforum 2021. Det gäller även sett till kvinnligt entreprenörskap. Hela 8 procent av Uppsalas kvinnor mellan 18 – 64 år är verksamma som entreprenörer, medan motsvarande siffra för landet är 4,9 procent.

47% AV BOLAGEN HADE
MINST EN KVINNA
I GRUNDARTEAMET

Data från drygt 100 bolag med koppling till life science, som under 2016–2020 gått något av programmen hos inkubatorn UIC (Uppsala Innovation Centre) visar att i genomsnitt 26 procent av bolagen drevs av kvinnor. 47% av dessa hade minst en kvinna i grundarteamet.



Det är brist på kvinnor i startupvärlden bland bolagens ledning och team. UIC har tidigt engagerat sig i utvecklingen STEP ett verktyg för att bygga hållbara team. Det är också viktigt att våra bolag möter både kvinnliga och manliga investerare. Ett led i det arbetet är att UIC under flera år erbjudit en utbildning för att få fler kvinnor att bli intresserade av att arbeta med investeringar i tidiga bolag. Vårt eget team har utbildat sig inom programmet The Yes Way. Ett kontinuerligt program för att nå ett mer jämställt och inkluderande innovationsstödsystem. Vi är mycket glada över att vi nådde målet 40/60 i fördelningen mellan kvinnor och män bland våra idébärare i bolagen under 2021. Ett bidrag till att vi i framtiden kan nå en jämnare fördelning bland de etablerade företagen. ”



PER BENGTSSON,
VD, UIC

- Hur ser vi till att fatta beslut grundade enbart på entreprenörens objektiva potential att lyckas med tillväxten i bolaget?
- Hur bemöter vi föråldrade stereotyper och normer?



Ekosystemet

Det kommer att krävas stora omställningar och många nya branschöverskridande lösningar för att vi ska kunna möta de globala utmaningarna som vi står inför. Vi behöver kraftsamla och utnyttja den potential som finns!

Vi kan göra det genom att bland annat verka för ökad jämställdhet och diversitet i företagen.

Strävar vi efter att uppnå jämställdhet måste vi ha kunskap om kvinnors och mäns situation i samhället. Vi måste också ha kunskap om våra synsätt, könsstereotyper och fördomar, för att i enlighet med detta kunna jobba mot de strukturella hindren som leder till förlorad potential och förlorad innovationskraft från halva vår befolkning.

Aktörer inom innovationsstödsystemet spelar en viktig roll i att driva på denna systemtransformation, genom att medvetandegöra, utbilda, ställa krav och skapa möjligheter.

Om vi vill att Sverige ska ha en fortsatt hög ranking i världen om vi vill ta vara på all den potential som finns så har vi all möjlighet att göra det.

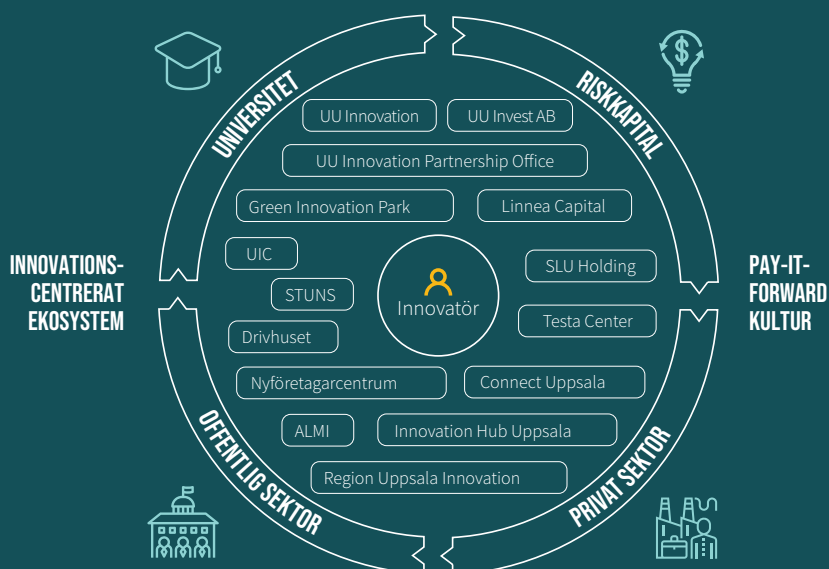


Jämställdhet är en förutsättning för en hållbar samhällsutveckling. Om vi ska möjliggöra vår fulla innovationskapacitet måste vi fånga hela befolkningens erfarenheter, kompetenser och kunskaper. Det är särskilt viktigt att de skattemedel vi förvaltar, kommer kvinnor och män till godo i samma utsträckning. Jag tror även att det är viktigt för regionen, innovationssystemet och företagen att agera utifrån ett jämställt perspektiv, för att attrahera talanger, partnerskap, kapital och kunder. ”



CAMILLA AHLSSON,
AFFÄRSCHEF, ALMI

- Hur kan vi inom innovationsstödsystemet bidra till ökad tillväxt?
- Hur kan vi bredda bilden av vem som är entreprenör eller investerare?
- Hur ser vi till att diskussionen kring jämställdhet också öppnar upp för en bredare diskussion kring diversitet som inte bara berör kön?
- Hur kan vi bidra till att skapa möjligheter för branschöverskridande samarbeten?



REFERENSLISTA

Allabolag.se

<https://www.allabolag.se>

Allbright,

<https://www.allbright.se/rapporter>

Almi,

Högre lönsamhet och omsättning i jämställda styrelser, 2021

<https://www.almi.se/globalassets/almi/om-almi/undersokningar/styrelsekartlaggning/styrelsekartlaggning-2021-almi.pdf>

Almi,

Fler kvinnor på nytillkomna platser, 2022

<https://www.almi.se/globalassets/almi/om-almi/undersokningar/styrelsekartlaggning/styrelsekartlaggning-2022-almi-220304.pdf>

Daniel Hallencreutz, Pär Lindquist, WSP,

Trendanalys Life science, 2021

https://lifescience.stuns.se/wp-content/uploads/2021/05/Life-Science-Trendanalys_09-19_WSP.pdf

Eivora,

<https://eivora.com/>

Ekonomifakta,

2021-2022,

<https://www.ekonomifakta.se>

Europeiska Kommissionen

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_sv

Johan Ny, NY Consulting, Scandinavian Investor Climate,

2021

https://static1.squarespace.com/static/5bb48e2f755be250b6ac154e/t/60475d0ca383b771dc8ade7d/1615289618493/Ny_Consulting_ICReport_2021_210308.pdf

Luleå tekniska universitet, Malin Malmström,

Könsfördelning i styrelsesammansättning och företagsprestation över tid, 2022

<http://ltu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1640619&dswid=-5452>

Matias Pollmann-Larsen et.al,

Finding the Value in Diversity: Diversity and Inclusion

Isn't Just a Fix, 2021

<https://www.bcg.com/en-nor/publications/2021/diversity-inclusion-nordics-region>

Miriam Olsson Jeffery, Dagens Industri,

Miljarderna fortsätter rulla in till män – dödläge för

kvinnors bolag, 2021

<https://www.di.se/digital/miljarderna-fortsatter-rulla-in-till-man-dodlage-for-kvinnors-bolag/>

Mc Kinsey & Company, Vivian Hunt et.al,

Diversity wins: How inclusion matters, 2020

<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf>

Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, Tillväxtanalys,

Den svenska life science-industrins utveckling

– statistik och analys, 2018

https://www.tillvaxtanalys.se/download/18.62dd45451715a00666f194a2/1586366154910/pm_2018_06_Den%20svenska%20life%20science-industrins%20utveckling.pdf

Pernilla Norlin et.al,

Ett företagsamt Sverige, Regional GEM-Rapport 2021

https://entreprenorskapsforum.se/wp-content/uploads/2021/12/Rapport_Regionalt-E-skap_Web.pdf

Proof,

<https://www.proff.se/>

Pär Lindquist, Helen Andreasson,

Leverantörer till life science i Uppsala, 2019

https://lifescience.stuns.se/wp-content/uploads/2021/03/Leverantorer_Life_science_2019.pdf

Rosi Hoffer och Eva Carlson, Tillväxtverket,

Vill du växa? Välj jämställdhet och mångfald!, 2019

<https://tillvaxtverket.se/om-tillvaxtverket/bloggen/bloggartiklar/2019-02-18-vill-du-vaxa-valj-jamstalldhet-och-mangfald.html>

REFERENSLISTA

Sara Johansson, Dagens Juridik,

2022

<https://www.dagensjuridik.se/nyheter/eu-sager-ja-till-kon-skvoteringar-i-bolagsstyrelser/>

SCB Statistikmyndigheten

2020

<https://www.scb.se/>

SCB Statistikmyndigheten

På tal om kvinnor och män, lathund om jämställdhet, 2020

https://www.scb.se/contentassets/98bad96ec1bd44aea171b-2fb4f7b3f64/le0201_2019b20_br_x10br2001.pdf

SLU,

Årsredovisning 2021-2022

<https://internt.slu.se/globalassets/mw/org-styr/planering-utveckling/uppfoljning-utvardering/arsredovisning-2021-sveriges-lantbruksuniversitet.pdf>

STUNS Life science databas

<https://lifescience.stuns.se/join-our-community/>

Tillväxtverket, Anna Tengqvist och Ylva Saarinen,

Att fortsätta välja jämställdhet, 2019

https://tillvaxtverket.se/download/18.1580493316b902911f764e65/1562145795332/Att_forts_valja_jamstalldhet.pdf

Tomas Westling, SCB,

Befolkningens utbildning 2020 2021

https://www.scb.se/contentassets/1b91c98f17a847fcb-5609d4c2e785408/uf0506_2020a01_sm_uf37sm2101.pdf

UKÄ, Universitetets kanslers ämbetet,

<https://statistik-www.uka.se/export/>

Uppsala Innovation Centre

<https://uic.se/>

Uppsala Universitet

Årsredovisning 2021, 2022

https://regler.uu.se/digitalAssets/625/c_625776-l_3-k_arsredovisning-2021-uppsala-universitet.pdf

Uppsala universitet Innovation

<https://uuiinnovation.uu.se/aktuellt/?tarContentId=814912>

World Economic Forum,

Global Gender Gap Report 2021

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf