



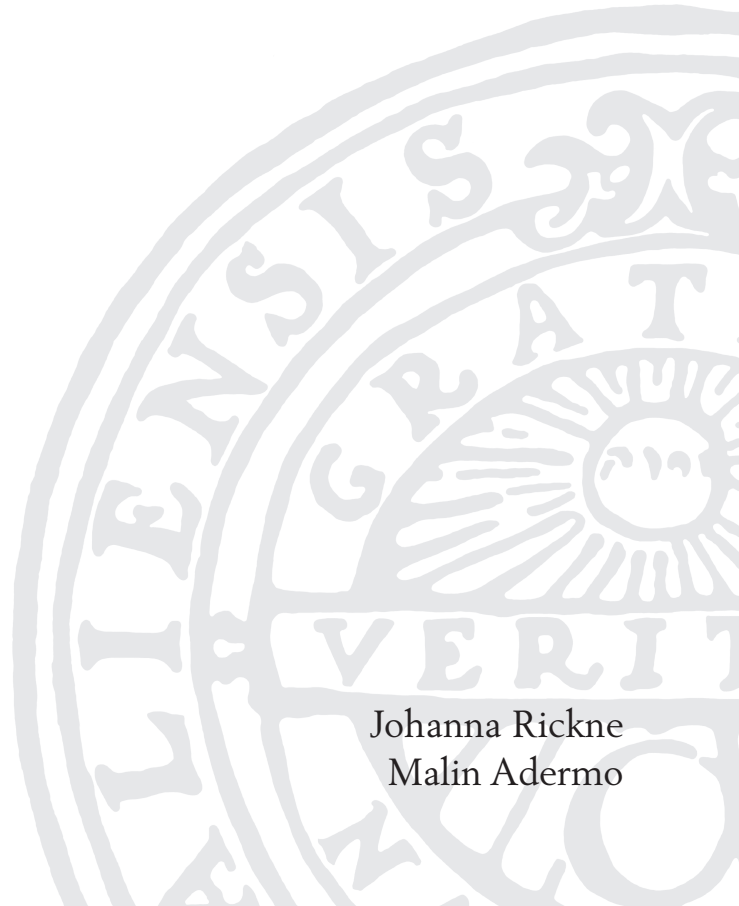
UPPSALA  
UNIVERSITET



# Hur inleder ”man” en akademisk karriär i nationalekonomi?

---

Jämställdhetsaspekter på internrekrytering  
till post doc-positioner



Johanna Rickne  
Malin Adermo



# Hur inleder ”man” en akademisk karriär i nationalekonomi?

---

Jämställdhetsaspekter på internrekrytering till  
post doc-positioner

Johanna Rickne  
Malin Adermon

Uppsala universitets jämställdhetskommitté utlyser årligen pengar till analyser ur genusperspektiv. Kommittén finansierar även tryckningen av rapporten.

Rapportens författare ansvarar för undersökningens upplägg, genomförande och slutsatser.

## Innehållsförteckning

<b>Inledning</b>	<b>4</b>
<b>Rekrytering och meritering</b>	<b>6</b>
Avhandlingens kvalitet	7
Sociala nätverk och arbetsmiljö	8
Undervisning	12
<b>Självbild, information och uppmuntran</b>	<b>13</b>
<b>Särbehandling och sexuella trakasserier</b>	<b>15</b>
<b>Anställningsvillkor och familjeansvar</b>	<b>16</b>
<b>Slutsatser</b>	<b>17</b>
<b>Appendix</b>	<b>18</b>
A.1 Svarfrekvens och bortfall	18
A.2 Meritering för projektfinansiering vid institutionen	19
A.3 Redovisning av resultat från frågor om handledning	19
A.4 Redovisning av svar om hjälp från etablerade forskare	21
A.5 Redovisning av svar från arbetsmiljöfrågor	22
A.6 Svarsalternativ för frågor rörande sexuella trakasserier	24

## Inledning

Utvärderingen "Kvalitet och Förnyelse" (KoF), som genomfördes under hösten 2007 av oberoende bedömare och på uppdrag av samhällsvetenskapliga fakulteten konstaterade angående nationalekonomiska institutionen att "Both faculty and graduate students are composed to a large extent of Swedish speaking males". I utvärderingen framhölls särskilt vikten av att försöka förändra den skeva könsfördelningen i forskar- och lärarstaben.

I denna rapport presenteras en undersökning av en av institutionens rekryteringsprocesser som tydligt bidragit till den skeva könsfördelningen bland dagens forskarstab, nämligen internrekryteringen av doktorander till positioner som post doc. Mellan 2003 och 2008 tog tio män och en kvinna detta första steg i riktning mot en akademisk karriär. Av det totala antalet doktorander som disputerade under samma period motsvarar dessa siffror mer än var tredje man och var fjortonde kvinna.<sup>1</sup> Givet att de personer som bäst lämpat sig för en fortsatt forskarkarriär antagits till forskarutbildningen, har detta sneda urval av post docs inneburit en systematisk förlust av kompetens för institutionen.

I syfte att undersöka potentiella förklaringsfaktorer bakom det skeva könsmönstret i internrekryteringen, och för att kunna utarbeta en handlingsplan med målsättningen att förändra den, genomfördes under hösten 2008 en enkätstudie. Samtliga aktiva forskarstudenter som genomgått det första året, samt de som disputerat under perioden 2003-2008, ombads besvara frågor gällande sin syn på forskning och på institutionens forskarutbildning, arbetsmiljön samt den framtida karriären. Av 72 möjliga enkätsvar inkom 50 stycken (69 %), varav 23 från doktorander (74 %), 17 från disputerade (57 %) och 10 från post docs (91 %). Av de 50 inkomna svaren var 17 stycken från kvinnor och 33 från män, vilket motsvarar 58 procent av möjliga svar från kvinnorna och 77 procent från männen.<sup>2</sup>

Enkätstudiens resultat tyder på att det kan vara förhastat att anta att en jämn könsfördelning bland doktorander per automatik kommer att ge en jämnare könsfördelning bland framtida forskare. Trots att så gott som alla respondenter angav att de ville fortsätta forska efter sin disputation var det endast en liten del av kvinnorna som i dagsläget var säkra på att de ville stanna vid institutionen, medan en stor del av männen kände detsamma. Denna könsrelaterade skillnad i synen på institutionen som en framtida arbetsplats framstår som särskilt problematisk i ljuset av att kvinnorna uppfattade möjligheten till en akademisk karriär som mer jämlik där än vid andra universitet och forskningsinstitut.<sup>3</sup>

Den könsmässigt sneda rekryteringen av post docs uppfattades som ett problem av 90 procent av de aktiva forskarstuderande som deltog i enkätstudien. Samtidigt kunde ett tydligt könsmonster utläsas ur de svarandes uppfattning om anledningar till varför denna snedrekrytering uppkommit. Här fokuserade mäns svar i huvudsak på externa faktorer såsom bristande tillgång till föräldraförsäkring, att kvinnor valt forskningsämnen som inte lämpat sig för en forskarkarriär vid UU, att kvinnor saknat intresse för en forskarkarriär, samt att kvinnor inte känner sig bekväma i att tävla om finansiering i samma utsträckning som män. Kvinnor framhöll istället främst interna faktorer såsom svårigheten för kvinnor att delta i institutionens informella nätverk och deras sämre möjligheter att samskriva artiklar med andra forskare. Slutligen pekade både män och kvinnor på det relativt sett låga löneläget vid fortsatt forskning och samhällsnormers inverkan på individers karriärsväl som potentiella bidragande faktorer.

---

<sup>1</sup> Disputerade kvinnor gick synbarligen inte heller vidare inom forskarvärlden utanför UU. Bland de disputerade respondenterna var två män, men ingen kvinna, verksamma forskare vid andra universitet eller vetenskapliga institut

<sup>2</sup> Appendix, sektion A1, nedan för en mer detaljerad beskrivning av svarsfrekvens och bortfall.

<sup>3</sup> En större andel kvinnor angav att de uppfattade möjligheterna till en akademisk karriär som jämlika för män och kvinnor på heminstitutionen (45 %) än inom akademien i allmänhet (39 %).

Denna rapport är en kartläggning och analys av de bakomliggande processer som styr den könsmässigt sneda handplockningen till post doc-positioner. Genom att utgå från data som samlats in från den ena parten i den informella rekryteringsprocessen, den forskarstuderande, men inte från den andra, handledarkollegiet, gör rapporten dock inte anspråk på att ge en fullständig bild av alla faktorer som kan ha medverkat till den rådande rekryteringssituationen. Resultatet som presenteras i rapporten både bekräftar och kompletterar den rådande bilden bland manliga och kvinnliga forskarstuderande angående detta problems uppkomst. Förutom bristen på föräldraförsäkring vid en stipendiefinansierad post doc-anställning, vilket kan ha avskräckt upp till hälften av de potentiella kvinnorna från en fortsatt forskarkarriär, belyser studien även könsrelaterade skillnader i handledningens innehåll och avhandlingens struktur, informationsflödet i samband med den informella rekryteringsprocessen, den psykosociala arbetsmiljön samt tillgången till informella forskarnätverk. Inga könsskillnader kunde dock utläsas ur doktoranders värdering av löneläget utanför institutionen, inverkan av familjeansvar på avhandlingsskrivandet eller förekomsten av arbetsrelaterade fysiska stresssymptom.

Rapporten är strukturerad enligt följande. Efter en inledande diskussion om meritering och rekrytering följer en redovisning av enkätstudiens resultat gällande psykosociala aspekter av arbetsmiljön; informationsflödet vid den informella anställningsprocessen; förekomsten av särbehandling och sexuella trakasserier samt den forskarstuderandes syn på sig själv som forskare och familjeansvarets roll för dennes karriärval. Avslutningsvis dras ett antal slutsatser utifrån de redovisade resultaten.

## Rekrytering och meritering

En nydisputerad forskarstudent kan stanna vid institutionen som post doc genom att få fortsatt finansiering inom ett forskningsprojekt eller, vilket är betydligt vanligare, att han eller hon tilldelas ett stipendium från Handelsbankens Wallanderstiftelse. Till båda dessa typer av positioner sker en informell handplockning, i det senare fallet genom att handledarkollegiet nominerar aspiranter till Handelsbanken i form av en turordnad lista.<sup>4</sup> Enligt institutionens interna rekryteringspolicy styrs rekryteringen av de tre övergripande meriteringsgrunderna (i) vetenskaplig publicering, (ii) pedagogisk meritering och (iii) aktivt deltagande i institutionens forskningsmiljö. Processens informella natur innebär att ingen formell utlysning av positioner sker och att inga formella och utvärderingsbara anställningskriterier tillämpas. Istället sätts informella informationskanaler och relationen mellan handledare och doktorand i centrum.

I Tabell 1 illustreras undersökningsgruppens uppfattning om vilken part som tar initiativet till ansökan om finansiering via projekt eller Wallanderstipendium efter disputationen. Här kan noteras att kvinnor i högre grad än män har uppfattningen att handledare eller professorer vid institutionen tar initiativet medan män i något större utsträckning uppfattar att doktoranden själv kommunicerar sitt intresse, framför allt till sin handledare. Av de åtta post docs som besvarade denna enkätfråga upplevde de flesta att deras rekrytering främst gått via handledaren, medan ett fåtal ansåg att de blivit utvalda av professorskollegiet i bredare bemärkelse.

**Tabell 1. Hur tror du att rekrytering till post doc-positioner generellt sett går till?**

	Kvinnor	Män
Lämpliga personer kontaktas av sin handledare	65 % (11)	33 % (10)
Lämpliga personer kontaktas av professorer vid institutionen	82 % (14)	77 % (23)
Den intresserade kommunicerar detta till sin handledare	41 % (7)	53 % (16)
Den intresserade kommunicerar detta till andra vid institutionen	0 % (0)	7 % (2)

Not: Markering av flera svarsalternativ per person tillåts. I tabellen anges procent av det totala antalet individer i svarsgruppen samt antal inom parentes. 17 kvinnor och 30 män svarade på denna fråga.

Bilden av handledarens centrala position i rekryteringsprocessen stärks av de forskarstuderande och disputerades bild av vilka faktorer som har betydelse för att internrekryteras som Wallanderstipendiat eller till ett forskningsprojekt. Enligt de svar som framgår av Tabell 2 nedan ses avhandlingens kvalitet, publikationer och handledare som de mest betydelsefulla faktorerna bakom en rekrytering. Bland post docs ansåg dock en lägre andel respondenter att publikationer varit betydelsefulla då just de valts ut till sina respektive tjänster. En skarp kontrast mellan institutionens officiella meriteringsgrunder och de forskarstuderandes uppfattning av rekryteringsprocessen framgår av synen på den andra meriteringsgrunden, pedagogisk meritering, som endast 13 procent av kvinnorna, och ingen man, uppfattade som viktig. Slutligen kan könsskillnader i synen på meritering noteras då män i högre utsträckning än kvinnor understryker vikten av att passa in i institutionens sociala miljö och vikten av publikationer medan kvinnor snarare betonar betydelsen av sociala nätverk inom och utanför institutionen, val av avhandlingsämne samt betyg.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Denna turordning har endast i enstaka fall frångåtts av banken.

<sup>5</sup> Resultat för motsvarande fråga gällande rekrytering till den mindre vanliga projektfinansieringen har placerats i Appendix, sektion A2. De påminner i stort om de resultat som redovisas för Wallanderstipendier i Tabell 2.

Tabell 2. Vilka faktorer är viktiga vid tilldelning av Wallanderstipendium?

	Generellt angående rekrytering		Egen rekrytering
	Kvinnor	Män	Post docs
Avhandlingens kvalitet	88 % (14)	90 % (27)	100 % (9)
Publikationer	62 % (10)	80 % (24)	33 % (3)
Handledare	69 % (11)	73 % (22)	78 % (7)
Socialt nätverk inom institutionen	50 % (8)	33 % (10)	11 % (1)
Avhandlingsämne	31 % (5)	20 % (6)	22 % (2)
Att passa in i institutionens sociala miljö	13 % (2)	23 % (7)	0 % (0)
Socialt nätverk utanför institutionen	25 % (4)	13 % (4)	0 % (0)
Betyg på doktorandkurser	25 % (4)	7 % (2)	11 % (1)
Undervisning under forskarutbildningen	13 % (2)	0 % (0)	11 % (1)

Not: Tabellen illustrerar svarsfördelningen bland män och kvinnor för frågan "Vilka faktorer tror du generellt har betydelse för rekrytering?" som ställdes till samtliga respondenter, samt den totala svarsfördelningen för frågan "Vilka faktorer påverkade att just du blev rekryterad?" som ställdes till post docs. Markering av flera svarsalternativ per person tillåts. I tabellen anges procent av det totala antalet individer i svarsgruppen samt antal inom parentes. Totalt svarade 30 män och 16 kvinnor på frågan.

## Avhandlingens kvalitet

Nyckelprocesser för att förbättra en avhandlings kvalitet är en doktorands handledning, deltagande i seminarieverksamhet samt samarbete med andra forskare. Från de enkätfrågor som ställdes angående dessa processer gjordes två huvudsakliga observationer. Institutionens kvinnliga doktorander upplever mindre assistans från handledaren i att hitta samskribenter för sina avhandlingskapitel och samskriver även färre av sina artiklar än vad män gör. I seminariegruppen upplevde kvinnorna en större rädsla för att ställa frågor medan män i större utsträckning klassade sitt eget deltagande som aktivt.

Den allmänna uppfattningen om forskarutbildningens handledning var mycket positiv och skiljde sig generellt sett inte nämnvärt åt mellan könen.<sup>6</sup> I uppfattningen om huruvida handledaren hjälpte till med att finna potentiella partners för forskningssamarbete fanns dock tydliga könsskillnader. Här upplevde mer än en fjärdedel av männen, men ingen kvinna, att de fick sådan hjälp. Av de personer som slutfört sin avhandling hade en dubbelt så stor andel män som kvinnor samskrivit en eller flera av artiklarna. I fem av dessa fall hade samförfattandet utförts av en manlig doktorand och en forskare från en extern forskningsmiljö, medan ingen kvinna uppgav att de samarbetat med en sådan forskare. Endast ett fåtal kvinnor, medan en dryg fjärdedel av männen, hade skrivit tillsammans med sin handledare, och en dubbelt så stor andel män som kvinnor hade samförfattat artiklar med andra doktorander vid institutionen. I detta sammanhang bör noteras att samförfattande av artiklar inte bara förbättrar en avhandlings kvalitet utan också ökar sannolikheten för att få artiklar publicerade. Samförfattandet fungerar även som ett sätt att lära sig att delta aktivt i en forskningsmiljö och ger doktoranden betydelsefulla formella och informella kontakter inför sin fortsatta forskning och karriär.

<sup>6</sup> Detaljerade resultat för samtliga enkätfrågor rörande handledning finns redovisade i Appendix, sektion A3.



Som doktorand kan det vara mycket värdefullt att få hjälp av seniora forskare, förutom sin handledare, i avhandlingsskrivandet. I detta avseende visade enkätundersökningen inga könsrelaterade skillnader i sökbeteendet för, eller tillgången på, sådan hjälp vid institutionen eller utanför den.<sup>7</sup>

I Tabell 3 redovisas svarsfrekvensen för ett antal fördjupande frågeställningar angående seminarieverksamheten. Där framgår att män i mycket större utsträckning än kvinnor angivit att de inte är rädda för att delta aktivt i seminarieverksamheten. Kvinnorna har i sin tur i högre grad angett att de skäms för att ställa dumma frågor och därför låter bli att ställa några alls. Vidare har män i högre utsträckning än kvinnor upplevt att de blir avbrutna under sina seminarier, och enstaka män har upplevt att de aktivt motverkats av sin handledare under seminarierna. Inga könsrelaterade skillnader noterades i de forskarstuderandes syn på huruvida seminariegruppen visat intresse för deras resultat, eller i upplevelsen av att komma överens med majoriteten av personerna i seminariegruppen.

**Tabell 3. Upplevelser av seminarieverksamheten**

	<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
Seminariegruppen visar intresse för mina resultat	60 % (30)	81 % (13)	58 % (17)
Jag kommer väl överens med de flesta i min seminariegrupp	68 % (34)	75 % (12)	76 % (22)
Ibland blir jag avbruten när jag håller ett seminarium	10 % (5)	0 % (0)	17 % (5)
Jag skäms för att ställa dumma frågor och undviker därför att ställa några alls	32 % (16)	62 % (10)	21 % (6)
Jag skäms för att ställa dumma frågor men ställer dem i alla fall	20 % (10)	13 % (2)	28 % (8)
Jag deltar aktivt i seminarierna och är inte rädd för att ställa frågor	26 % (13)	6 % (1)	41 % (12)
Jag känner att min grupp stödjer mig aktivt i mina möten med andra forskare (exempelvis opponenter)*	12 % (6)	13 % (2)	14 % (4)
Jag känner att min handledare stöttar mig under mina seminarier*	48 % (24)	62 % (10)	48 % (14)
Jag har upplevt att min handledare motverkat mig under mina seminarier *	2 % (1)	0 % (0)	3 % (1)
Efter att ha givit ett seminarium känner jag att mitt självförtroende som forskare ökat *	46 % (23)	62 % (10)	45 % (13)
Efter att ha givit ett seminarium känner jag att mitt självförtroende som forskare minskat *	6 % (3)	6 % (1)	7 % (2)

Not: Frågan tillät markering av flera svarsalternativ per person. I tabellen anges procent av det totala antalet individer i svarsgruppen samt antal inom parentes. "\*" anger att antalet möjliga ja-svar på frågan justerats ner med det antal män respektive kvinnor som angivit att de ännu inte hållit något seminarium. Totalt svarade 29 män och 16 kvinnor på frågan.

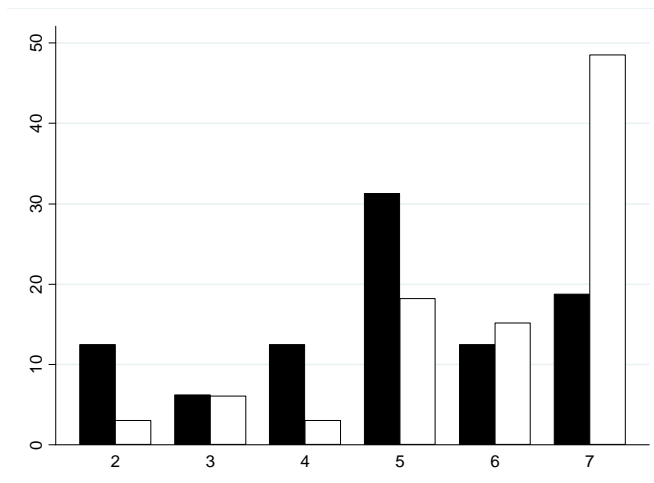
## Sociala nätverk och arbetsmiljö

Den sociala miljön på institutionen kan ha betydelse både för doktorandernas aktiva deltagande i forskningsmiljön och för hans eller hennes önskan att stanna som post doc efter disputationen. I detta avseende belyste enkätundersökningen tydliga skillnader mellan män och kvinnor i fråga om den upplevda arbetsmiljön, särskilt gällande aspekterna att umgås med sina kollegor, oroa sig för att misslyckas med utbildningen, att känna sig nöjd med sitt eget arbete samt synen på mäns och kvinnors möjligheter att delta i informella forskarnätverk vid institutionen.

<sup>7</sup> Detaljerade resultat för frågor rörande hjälp från etablerade forskare inom och utanför institutionen redovisas i Appendix, sektion A4.

De svarande ombads redovisa dels hur ofta de upplevde en särskild känsla, dels hur ofta de deltog i en särskild aktivitet på arbetsplatsen. Anmärkningsvärda skillnader i män och kvinnors upplevda psykosociala arbetsmiljö registrerades för de två påståendena "Jag oroar mig över att misslyckas med forskarutbildningen" och "Jag umgås med mina kollegor". Samtidigt som kvinnor deltog i den sociala samvaron på institutionen i mindre utsträckning än män, oroade de sig också betydligt mer för att misslyckas med utbildningen. Resultatet för dessa två frågor redovisas nedan i figurerna 1 och 2.<sup>8</sup>

Figur 1. "Jag umgås med mina kollegor"<sup>9</sup>

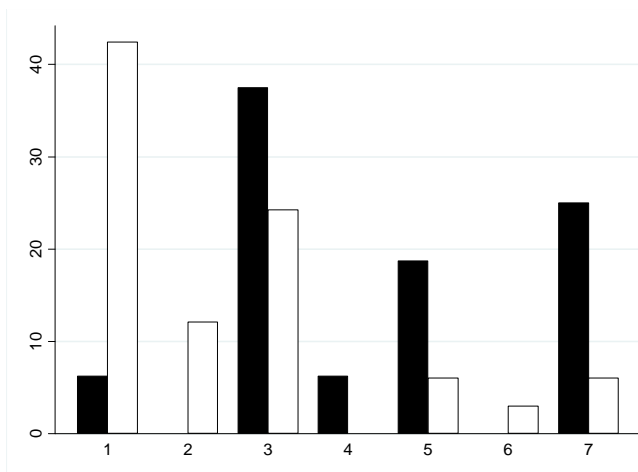


Not: Y-axeln anger svarsfrekvensen som procent av det totala antalet kvinnor respektive män. På svarsskalan anger siffrorna 1: En gång om året eller mer sällan, 2: Mindre än en gång i månaden, 3: Ungefär en gång i månaden, 4: Ungefär en gång i veckan, 5: Flera gånger i veckan, 6: En gång om dagen, 7: Hela tiden. Mäns medelvärde var 5.935 och kvinnors 4.866, vilket utgör en signifikant skillnad på en procents signifikansnivå. Totalt svarade 28 män och 16 kvinnor på frågan.

<sup>8</sup> Detaljerade resultat för övriga arbetsmiljöfrågor finns redovisade i Appendix, sektion A5.

<sup>9</sup> Originalfrågans formulering var: "I enjoy socializing with my colleagues".

Figur 2. "Jag oroar mig över att misslyckas med forskarutbildningen"



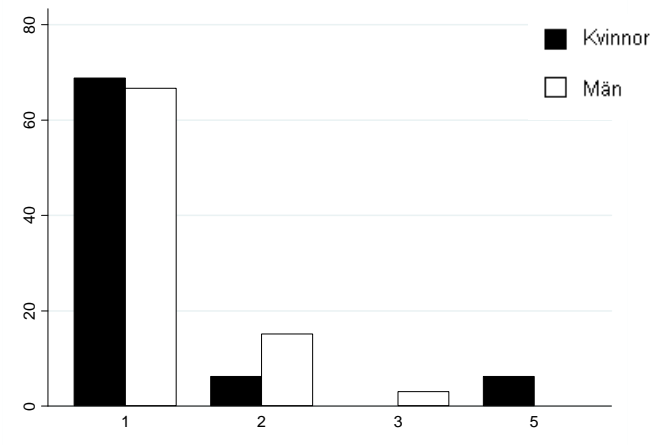
Not: Mäns medelvärde var 2.450 och kvinnors 4.400, vilket utgör en signifikant skillnad på en procents signifikansnivå. Y-axeln anger svarsfrekvensen som procent av det totala antalet kvinnor respektive män. På svarsskalan innebär 1: En gång om året eller mer sällan, 2: Mindre än en gång i månaden, 3: Ungefär en gång i månaden, 4: Ungefär en gång i veckan, 5: Flera gånger i veckan, 6: En gång om dagen, 7: Hela tiden. Totalt svarade 28 män och 16 kvinnor på frågan.

Vidare visade svaren på arbetsmiljöfrågorna inga signifikanta skillnader när det gällde påståenden rörande de svarandes känsla av att värdesättas som personer och för sina ansträngningar i arbetet.<sup>10</sup> Ingen signifikant skillnad kunde heller urskiljas i hur ofta män och kvinnor tvivlar på sitt arbets kvalitét.<sup>11</sup> Den motsatta känslan, att vara nöjd med sitt arbete, förekom oftare hos män än hos kvinnor. Här låg mäns medelvärde närmare kategori 4, "en gång i veckan" medan kvinnors låg närmare kategori 3, "en gång i månaden". Ett t-test angav att denna skillnad var signifikant på tioprocentnivån.

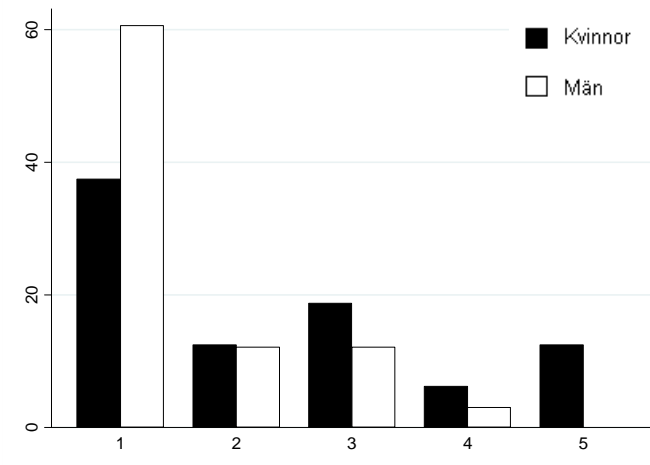
Respondenterna ombads även att gradera doktoranders möjligheter att komma in i formella och informella forskarnätverk på institutionen. En skala med fem steg användes där 1 motsvarade lika möjligheter för män och kvinnor, medan 5 motsvarade mycket mindre möjligheter för kvinnor än för män. Svaren på de två frågorna redovisas i figurerna 3 och 4 nedan. Där framkommer inga könsrelaterade skillnader i uppfattningen om mäns och kvinnors möjligheter att komma in i formella nätverk, men däremot en betydande skillnad i uppfattningarna om möjligheterna att komma med i de informella. I den kvinnliga svarsgruppen ökade medelvärdet för svaren från 1.350 i fråga om de formella nätverken till 2.357 beträffande de informella, samtidigt som mäns medelvärde förändrades från 1.254 till 1.537. Detta innebär i det andra fallet en skillnad i medelvärden som är signifikant på enprocentsnivån.

<sup>10</sup> Respondenterna ombads ange hur ofta de upplevde olika arbetsmiljörelaterade situationer eller problem med hjälp av följande sifferskala, 1: En gång om året eller mer sällan; 2: Mindre än en gång i månaden; 3: Ungefär en gång i månaden; 4: Ungefär en gång i veckan; 5: Flera gånger i veckan; 6: En gång om dagen; 7: Hela tiden. T-test användes för att jämföra medelvärden för svaren som angetts av män respektive kvinnor.

<sup>11</sup> Det kan dock anses oroande att mer än hälften av kvinnorna, och nära hälften av männen angav att de "tvivlat på sitt arbets kvalitét" en gång i veckan eller oftare, och att mer än tio procent av det totala antalet respondenter angav att de tvivlade på sitt arbets kvalitét "hela tiden".

**Figur 3. Är möjligheterna lika för män och kvinnor att komma in i formella forskningsnätverk?**

Not: Y-axeln anger svarsfrekvensen som procent av det totala antalet kvinnor respektive män. Skalan är utformad så att 1 betecknar lika möjligheter och 5 mycket sämre möjligheter för kvinnor än för män. Mäns totala medelvärde på frågan var 1.254 och kvinnors 1.350. Då ingen respondent angav kategori 4 har denna kategori utelämnats ur figuren. Totalt svarade 26 män och 15 kvinnor på frågan.

**Figur 4. Är möjligheterna lika för män och kvinnor att komma in i informella forskningsnätverk?**

Not: Y-axeln anger svarsfrekvensen som procent av det totala antalet kvinnor respektive män. Skalan är utformad så att 1 betecknar lika möjligheter och 5 mycket sämre möjligheter för kvinnor än för män. Mäns totala medelvärde på frågan var 1.537 och kvinnors 2.357, en skillnad som är signifikant på enprocentsnivån. Totalt svarade 27 män och 15 kvinnor på frågan.

## Undervisning

Pedagogisk meritering är en av tre övergripande meriteringsgrunder för institutionens rekrytering av post docs. För denna meriteringsgrund visade enkätstudien att 80 procent av männen, och 60 procent av kvinnorna, upplevde att det var lika lätt för kvinnor och män att få bedriva den mer meriterande undervisningen på grundutbildningens högre nivåer. Resultatet av studien tyder dock på att denna typ av undervisning kan ha snedfördelats då en fjärdedel av männen som disputerat (8 personer), men ingen kvinna, angivit att de tilldelats undervisning av denna typ.

## Självbild, information och uppmuntran

Ovan redovisade resultat indikerar att en intresserad doktorands eget initiativ kan ha stor betydelse för rekrytering till en post doc-position. Att våga ta initiativet och tydligt kommunicera sitt intresse av framtida forskning, eller att detta intresse alls uppstår, kan vidare bero på faktorer såsom uppmuntran, information och individens självbild. Enkätstudiens resultat visar på stora könsskillnader i dessa tre aspekter bland institutionens nuvarande och f.d. doktorander.

Av nio post docs angav majoriteten att de börjat fundera på att fortsätta forska efter disputationen. Information under doktorandtiden kan således vara avgörande för om en person intresserar sig för en post doc-position. Bland de respondenter som inte rekryterats till en post doc-position angav fler män än kvinnor att de hade stor kunskap, eller en ganska kunskap, om innebörden av en sådan position. Svaren på hur denna kunskap uppnåtts skiljde sig dock åt mellan könen. Män uppgav i högre grad än kvinnor att de fått information från sin handledare, kollegor vid institutionen och andra doktorander, samtidigt som kvinnor i högre grad fått information från släkt och vänner. Detta svarsmönster redovisas kvantitativt i Tabell 4.

**Tabell 4. Från vem har du fått information om vad det innebär att vara post doc?**

	Kvinnor	Män
Släktingar eller vänner	38 % (5)	20 % (4)
Handledare	23 % (3)	45 % (9)
Andra doktorander vid institutionen	62 % (8)	80 % (16)
Kollegor vid institutionen	46 % (6)	85 % (17)
Kollegor utanför institutionen	31 % (4)	30 % (6)

Not: Frågan tillät markering av flera svarsalternativ per person. I tabellen anges procent av det totala antalet individer i svarsgruppen samt antal inom parentes. Frågan ställdes endast till doktorander och disputerade. Totalt svarade 20 män och 13 kvinnor.

Den skeva könsfördelningen bland institutionens seniora forskare och lektorer, bland det nationalekonomiska ämnets "stora namn" och bland subjekten i läroböckers och forskningsartiklarnas standardexempel kan med stor sannolikhet påverka kvinnliga doktoranders känsla av hemmahörande inom ämnets forskarkår. Bland enkätstudiens respondenter identifierade sig kvinnorna inte heller som "typiska ekonomer" i lika hög utsträckning som männen<sup>12</sup> och förekomsten av personliga förebilder inom ämnet varierade systematiskt med respondentens kön. Var fjärde man, och ungefär var tredje kvinna ansåg sig ha eller ha haft en förebild vid institutionen. För kvinnorna var denna person i dubbelt så hög utsträckning en kvinna som en man, medan näst intill samtliga män hade andra män som förebilder. Hälften av respondenterna sade sig vidare ha en förebild inom den nationalekonomiska forskarkåren i stort. Av dessa sade sig varannan man, men ingen kvinna, kunna identifiera sig själv med denna person.

Att uppfatta sig själv som en lämplig forskare eller ej beror även på omgivningens inställning i samma fråga. I detta avseende kunde ett visst mönster skönjas i enkätstudiens frågor som tillät längre textsvar, där män i olika sammanhang uttryckte att kvinnor inte "vill bli forskare", inte "är bekväma med att tävla om finansiering", och att de "bryr sig mer om sin familj och därför inte blir forskare".

<sup>12</sup> Ungefär en fjärdedel av kvinnorna och en tredjedel av männen, såg sig själva som en "typisk ekonom".

Kvinnor hade å sin sida upplevt det som kränkande att män talat nedsättande om kvinnliga forskare, exempelvis genom att de inte skulle "palla trycket" eller "att det låga antalet kvinnliga professorer beror på att färre personer med riktigt hög IQ är kvinnor". Det är svårt att dra några generella slutsatser om en arbetsplats kultur utifrån skriftliga svar på en enkät. Vi vill trots detta notera indikationen att det kan förekomma en bild, bland män på institutionen, av kvinnor såsom mindre lämpade och mindre intresserade av en akademisk karriär. En sådan bild kan i sin tur vara av stor betydelse för kvinnors egen självbild och för deras karriärmöjligheter, särskilt om bilden delas av centrala beslutsfattare inom rekryteringsprocessen.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Avsaknaden av en opartisk bedömning av kvinnor och mäns meritering i samband med rekrytering av post docs i en svensk kontext har tidigare framhållits i av Wennerås, C. och Wold, A., 1997. Nepotism and sexism in peer-review. *Nature* 387, 341-343.

## Särbehandling och sexuella trakasserier

Enkätundersökningen visar att särbehandling och sexuella trakasserier förekommer på institutionen, om än i begränsad omfattning. En fjärdedel av kvinnorna och en tiondel av männen känner att de särbehandlats positivt på grund av sin könstillhörighet. Var femte kvinna, men ingen man, har upplevt att de särbehandlats negativt av samma orsak.

Angående sexuella trakasserier visar enkätresultaten att sådana situationer har förekommit vid institutionen i ett fåtal fall. Enstaka doktorander, både män och kvinnor, har upplevt att någon på arbetsplatsen flirtat med dem så att de behövt säga ifrån på ett sätt som kan ha skadat deras karriär, att det funnits personer på arbetsplatsen de undvikit att vistas i närheten av på grund av att de känt sig osäkra eller att någon på arbetsplatsen uppvaktat dem trots att de tydligt markerat sitt ointresse. Ett fåtal doktorander har upplevt att någon på arbetet fällt kommentarer om deras utseende på ett sexuellt sätt, vilket fått dem att känna sig obehövs, och ytterligare några har utsatts för skämt som de upplevt som kränkande eller haft känslan av att nedlåtande skämt uttalats om dem i deras frånvaro.<sup>14</sup>

Angående sexuella trakasserier ställdes även frågor som relaterades till situationer utanför institutionen, såsom kurser och konferenser. I dessa situationer upplevdes dock inga sexuella trakasserier med undantag av att kvinnor i enstaka fall upplevt situationer där det antytts att de inte uppnått sina positioner på grund av akademiska meriter.

---

<sup>14</sup> Svartalternativens exakta formuleringar finns återgivna i Appendix, sektion A6.



## Anställningsvillkor och familjeansvar

De post docs som får sin finansiering via stipendier, och vissa av de som har projektfinansiering, saknar tillgång till sociala trygghetssystem såsom sjuk- och föräldraförsäkring. Enkätundersökningen visar att detta faktum varit en avgörande faktor i beslutet att inte försöka inleda en akademisk karriär för en betydande andel av de kvinnor, och en mindre andel av de män, som lämnat institutionen efter sin disputation. Undersökningens resultat ger däremot inte belägg för att kvinnor skulle värdera högre lön utanför akademien i högre utsträckning än män eller att de i större utsträckning än män skulle uppleva sitt eventuella ansvar för hem och familj som ett hinder för att kunna arbeta lika hårt som andra doktorander under forskarutbildningen.

Både män och kvinnor i gruppen som ännu inte disputerat eller som disputerat och lämnat institutionen ser svårigheten att kombinera en post doc-position med familjeliv som ett betydande problem vid en hypotetisk fortsatt forskarkarriär. När frågan ställdes till de personer som angett att de inte ville fortsätta vid institutionen och till de som faktiskt lämnat den om föräldraförsäkringen utgjort en direkt avgörande faktor i detta beslut svarade hälften av kvinnorna, och ett fåtal män, att så var fallet.

De personer som inte ville stanna vid institutionen eller redan hade lämnat den tillfrågades också om hurvida det relativt sett låga löneläget för en post doc-position varit direkt avgörande för detta beslut. Här svarade var femte man, och lika stor andel kvinnor, ja. Bland kvinnorna, men inte bland männen, var detta samma personer som även svarat att föräldraförsäkringen varit direkt avgörande för deras karriärval. Bilden av löneläget som en relativt sett mindre viktig faktor för forskarstudenters karriärval förstärks av resultatet på den fråga som ställdes till samtliga respondenter angående motiveringen bakom deras val att gå forskarutbildningen. Här ansåg ett fåtal män, men ingen kvinna, att de forskade för att få bättre karriärmöjligheter efter disputationen.

Resultaten av enkätundersökningen visade inget tydligt könsmonster i hur disputerade överlag ansåg att ansvar för familj och hem hade inkräktat på deras möjligheter att arbeta lika hårt som andra doktorander. En övervägande andel av de svarande ansåg sig ha kunnat arbeta lika mycket som sina kollegor under sin doktorandtid och en ungefär lika stor andel män som kvinnor (20 %) menade att de kunnat arbeta lite mindre än andra.

## Slutsatser

Internrekryteringen till post doc-positioner vid institutionen har tydligt bidragit till den sneda könsfördelningen inom forskarstaben då var tredje man, men bara var fjortonde kvinna, av de personer som disputerat vid institutionen sedan år 2003, har givits möjligheten att inleda en forskarkarriär genom att rekryterats till sådan position. De disputerade kvinnorna har även i lägre grad än männen fortsatt att forska vid andra universitet. Bland institutionens nuvarande forskarstuderande vill så gott som samtliga fortsätta att forska efter sin disputation, men endast en liten andel kvinnor, jämfört med en tämligen hög andel män, säger sig i nuläget vara intresserade av att göra detta i Uppsala. Den könsmässigt sneda handplockningen av post docs, i kombination med den underliggande arbetssituation som gör det lockande för män, men inte för kvinnor, att fortsätta forska vid institutionen, utgör en källa till systematisk förlust av kompetens och bör därför åtgärdas.

En doktorands bristande intresse för att fortsätta forska vid institutionen kan delvis vara en produkt av faktorer som står utanför institutionens kontroll. Här visar undersökningen att avsaknaden av föräldraförsäkring för post docs kan vara en faktor som får upp till hälften av de kvinnliga doktoranderna, men näst intill inga män, att vilja lämna institutionen. Resultaten av den föreliggande enkätstudien belyser dock ett antal faktorer som ligger direkt under institutionens kontroll att förändra och som i dagsläget verkar för att skapa systematiska skillnader i manliga och kvinnliga doktoranders meritering inför en fortsatt forskarkarriär och som påverkar mäns och kvinnors vilja att starta en sådan karriär vid Uppsala universitet. Särskilt har ovan framhållits

- ... att män i högre utsträckning än kvinnor får information om post doc-positioner från sin handledare och andra forskare;
- ... att kvinnor inte deltar aktivt i seminarierna i samma grad som män och att de under seminarierna i högre grad känner sig osäkra och undviker att ställa frågor;
- ... att kvinnor inte deltar i den sociala miljön i samma utsträckning som män och att de har svårare att bli en del av institutionens informella forskarnätverk;
- ... att kvinnor i högre utsträckning än män mår dåligt på arbetet på så sätt att de oroar sig över att misslyckas med utbildningen;
- ... att var femte man, men ingen kvinna, upplever att deras handledare hjälper dem med att finna potentiella samförfattare till sina forskningsartiklar.
- ... att kvinnliga doktorander är underrepresenterade bland de doktorander som samskriver någon del av sin avhandling med andra forskare utanför institutionen, med sina handledare eller med andra doktorander;
- ... att sexuella trakasserier och negativ särbehandling på grund av kön, särskilt för kvinnor och om än i begränsad omfattning, vid institutionen.

## Appendix

### A.1 Svarfrekvens och bortfall

Rapporten baseras på en enkätstudie vars respondenter utgjordes av personer som mellan åren 2003-2008 antingen disputerat, innehaft en position som post doc. eller deltagit i forskarutbildningen i Nationalekonomi vid Uppsala Universitet. Enkäten skickades ut till 72 personer, varav 43 män och 29 kvinnor. Könsfördelningen mellan de olika kategorierna framgår av Tabell A1 nedan.

**Tabell A1. Fördelning av potentiella respondenter mellan svarsgrupper**

	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor (%)	Andel män (%)
Doktorander	31	15	16	48	52
Disputerade	30	13	17	43	57
Post doc.	11	1	10	9	91

Totalt inkom 50 svar (69 %), varav 33 stycken (66 %) från män och 17 stycken (34 %) från kvinnor. Av de tillfrågade männen svarade 33 personer (77 %) och från kvinnorna inkom svar från 17 personer (58 %). Svarfrekvensen från de olika respondentgrupperna presenteras i Tabell A2 nedan.

**Tabell A2. Svarfrekvens**

	Kvinnor	Män	Andel kvinnor (%)	Andel män (%)	Total andel (%)
Doktorander	11	12	79	75	74
Disputerade	5	12	39	71	57
Post-doc	1	9	100	90	91

Enkäten skickades ut mellan oktober och december månad 2008. Respondenterna fick enkäten via e-post i de fall en e-postadress kunde hittas, medan de personer där e-postadress saknades fick enkäten hemskickad till sig. Två påminnelser gick ut via e-post/brev och därefter gjordes även telefonpåminnelser.

Fördelningen av de 22 personer (31 % av respondenterna) som inte svarade på enkäten finns redovisat i Tabell A3.

**Tabell A3. Bortfallsfrekvensen fördelat på de olika grupperna**

	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor (%)	Andel män (%)
Doktorander	8	3	5	21 %	29 %
Disputerade	13	8	5	62 %	29 %
Post-doc	1	0	1	0 %	10 %

Av dem som valt att inte besvara enkäten gav vissa förklaringar till detta vid telefonpåminnelsen. Där framgick att tidsbrist utgjort den huvudsakliga anledningen till att svar uteblivit.

## A.2 Meritering för projektfinansiering vid institutionen

**Tabell A4. Vilka faktorer är viktiga för att få projektfinansiering efter disputationen?**

	Kvinnor	Män
Avhandlingens kvalitet	75 % (12)	75 % (21)
Publikationer	69 % (11)	86 % (24)
Handledare	81 % (13)	82 % (23)
Socialt nätverk inom institutionen	75 % (12)	50 % (14)
Avhandlingsämne	62 % (10)	57 % (16)
Att passa in i institutionens sociala miljö	19 % (3)	11 % (3)
Socialt nätverk utanför institutionen	62 % (10)	68 % (19)
Betyg på doktorandkurser	19 % (3)	4 % (1)
Undervisning under forskarutbildningen	6 % (1)	11 % (3)

Not: I tabellen anges procent av det totala antalet individer i svarsgruppen samt antal inom parentes. Totalt svarade 28 män och 16 kvinnor på frågan.

## A.3 Redovisning av resultat från frågor om handledning

Omdömet om handledningen vid institutionen var över lag mycket positivt. 84 procent av de svarande ansåg sig ha fått både den handledningstid och den kvalitet på handledning som de behövde. Av de åtta personer som inte ansåg sig fått den handledningstid de behövde var hälften kvinnor och hälften män.

Gällande handledningstiden angav hälften av de svarande en omfattning mellan en timme i veckan och en timme i månaden. Kvinnor var överrepresenterade i denna grupp, samtidigt som en högre andel män än kvinnor angav att de fick "så mycket handledning de själva behövde". Resultaten av svaren gällande handledningstid finns presenterat i Tabell A5.

Respondenterna ombads även gradera kvinnors möjligheter, i förhållande till mäns, att få aktivt stöd från sin handledare. En femgradig skala användes där kategori 1 representerade uppfattningen att män och kvinnor hade samma möjligheter och 5 att kvinnor hade mycket sämre möjligheter än män. Detta resulterade i ett medelvärde bland mäns svar på 1.143 och bland kvinnors på 1.230, en skillnad som inte var statistiskt signifikant.

**Tabell A5.Handledningstid**

	<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
Mindre än en timme i månaden	4 % (2)	0 % (0)	6 % (2)
Mellan en timme i veckan och en timme i månaden	49 % (25)	88 % (15)	30 % (10)
Mellan en timme om dagen och en timme i veckan	10 % (5)	18 % (3)	6 % (2)
Mer än en timme om dagen	9 % (3)	12 % (2)	3 % (1)
Så mycket som jag behöver	31 % (15)	18 % (3)	36 % (12)

Not: Tabellen anger procent av det totala antalet individer i respektive svarsgrupp samt antalet svar inom parentes. Totalt svarade 30 män och 17 kvinnor på frågan.

I Tabell A6 nedan redovisas resultatet av ett antal frågor rörande handledningens innehåll. Där kan utläsas att mer än hälften av doktoranderna anser sig få hjälp med den generella inriktningen på deras arbete, med att undvika att köra fast, kvalitetskontroll och när det gäller att inhämta information om relevanta konferenser. Resultaten visar att kvinnor upplever mer aktiv hjälp av handledaren när det gäller val av doktorandkurser, val av forskningsämne och att hitta stipendier. Män upplever i större utsträckning än kvinnor att handledaren hjälper till med att hitta potentiella samskribenter och att klara deadline för avhandlingsarbetet.

**Tabell A6. Jag upplever att min handledare hjälper mig med ...**

	<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
... den generella riktningen på mitt arbete	84 % (42)	76 % (13)	88 % (29)
... att förbereda presentationer	14 % (7)	18 % (3)	12 % (4)
... att välja doktorandkurser	44 % (22)	65 % (11)	33 % (11)
... kommunikation av resultat till forskarvärlden	34 % (17)	29 % (5)	36 % (12)
... att se till att jag inte kör fast	52 % (26)	53 % (9)	52 % (17)
... kvalitetskontroll av mitt arbete	62 % (31)	65 % (11)	61 % (20)
... att klara deadline för mitt avhandlingsarbete	16 % (8)	6 % (1)	21 % (7)
... att få kontakt med potentiella samskribenter	14 % (7)	0 % (0)	21 % (7)
... att delge information angående konferenser	50 % (25)	53 % (9)	49 % (16)
... att söka finansiering för konferenser och kurser	38 % (19)	35 % (6)	40 % (13)
... att bjuda med mig på konferenser	28 % (14)	29 % (5)	27 % (9)
... val av forskningsämne	38 % (19)	47 % (8)	33 % (11)
... val och diskussion av specifika forskningsfrågor	42 % (21)	41 % (7)	43 % (14)
... att hitta stipendier	24 % (12)	35 % (6)	18 % (6)

Not: Frågan tillät markering av flera svarsalternativ per person. I tabellen anges procent av det totala antalet individer i svarsgruppen samt antal inom parentes. Totalt svarade 30 män och 17 kvinnor på frågan.

Ur Tabell A6 kan vidare utläsas att 21 procent av männen och 6 procent av kvinnorna ansåg att deras handledare hjälpte dem att möta sin deadline för avhandlingsarbetet. En lika stor andel män, 21

procent, ansåg vidare att de fick aktiv hjälp från sin handledare med att få kontakt med potentiella samskribenter. Ingen kvinna kryssade i detta alternativ.

På frågan om det var något man saknat av sin handledare under sin forskarutbildning uttrycktes bland de män som disputerat en saknad av inspiration och motivation från handledaren. Fyra av de disputerade saknade vidare guidning och positiv feedback liksom en mer aktiv och stöttande handledare. Bland de manliga doktoranderna uttryckte enstaka personer en avsaknad av respekt för den egna personen samt önskan att handledaren skulle undersöka validiteten av teorier och resultat mer. Bland de kvinnliga svaren uttrycktes att enstaka handledare inte visat sympati. Vidare uppgav ett fåtal svarande att regelbundna möten, en diskussion om karriärmöjligheter efter forskarutbildningen och att handledaren skulle uppskatta risken att doktoranden tar på sig för mycket tungrovt dataarbete saknats.

## A.4 Redovisning av svar om hjälp från etablerade forskare

Ungefär 40 procent av de svarande har kontaktat forskare inom och utanför institutionen för att fråga om hjälp och fått den hjälpen, medan ungefär 18 procent har undvikit att kontakta forskare inom, respektive utanför, institutionen eftersom de inte ville besvära denna person i dess arbete. Svaren på dessa frågor skiljer sig inte signifikant åt mellan män och kvinnor. Resultaten från dessa frågor finns redovisade i Tabell A7 och A8.

**Tabell A7. Finns det etablerade forskare som kan hjälpa/som kunde hjälpa dig?**

	Vid institutionen		Utanför institutionen	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Ja, vilket är mycket viktigt	75 % (12)	48 % (16)	56 % (9)	48 % (16)
Ja, men jag behöver inte sådan hjälp	0 % (0)	9 % (3)	6 % (1)	15 % (5)
Nej, och jag behöver det inte	0 % (0)	9 % (3)	0 % (0)	6 % (2)
Nej, men jag skulle behöva det	13 % (2)	18 % (6)	0 % (0)	12 % (4)

Not: I tabellen anges procent av det totala antalet individer i svarsgruppen samt antal inom parentes. Totalt svarade 30 män och 16 kvinnor på frågan.

**Tabell A8. Har du aktivt kontaktat etablerade forskare och bitt om hjälp?**

	Vid institutionen		Utanför institutionen	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Ja, men jag fick inte hjälp	0 % (0)	0 % (0)	18 % (3)	9 % (3)
Ja, och det underlättade mitt arbete	59 % (10)	33 % (11)	41 % (7)	40 % (13)
Nej, jag vill inte besvära dem trots att jag skulle behöva hjälp	18 % (3)	18 % (6)	6 % (1)	21 % (7)
Nej, jag behöver inte sådan hjälp	6 % (1)	27 % (9)	12 % (2)	21 % (7)

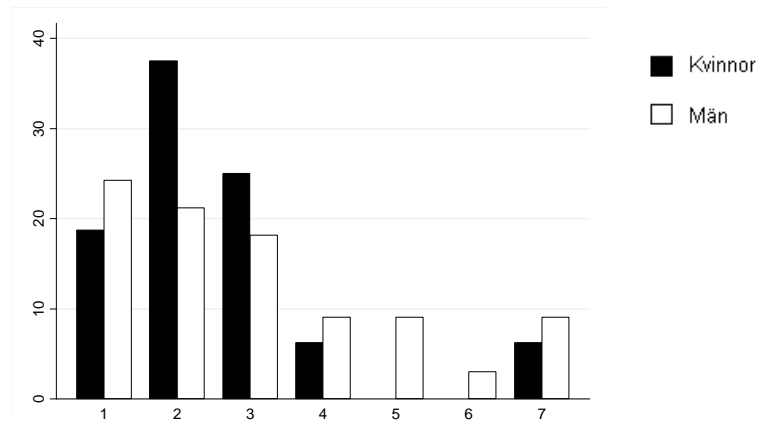
Not: I tabellen anges procent av det totala antalet individer i svarsgruppen samt antal inom parentes. Totalt svarade 30 män och 17 kvinnor på frågan.

## A.5 Redovisning av svar från arbetsmiljöfrågor

Respondenterna ombads ange hur ofta de upplevde olika arbetsmiljörelaterade situationer eller problem. I figurerna 1A till 5A nedan anges svarsfrekvensen som procent av det totala antalet kvinnliga respektive manliga respondenter. Vita staplar indikerar mäns svar och svarta kvinnors. De skillnader i medelvärde som redovisas i figureernas noter är icke-signifikanta på tioprocentnivån i samtliga fall. Respondenterna kunde välja mellan alternativen:

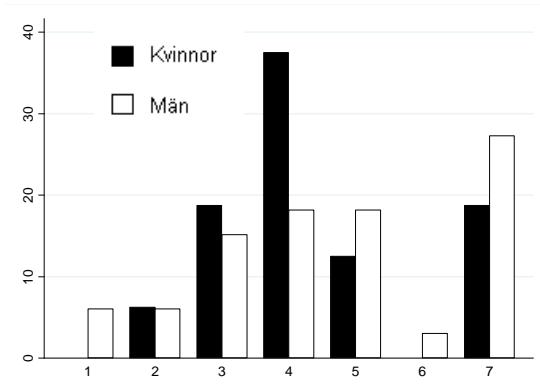
- 1- En gång om året eller mer sällan
- 2- Mindre än en gång i månaden
- 3- Ungefär en gång i månaden
- 4- Ungefär en gång i veckan
- 5- Flera gånger i veckan
- 6- En gång om dagen
- 7- Hela tiden

Figur 1A. "Jag känner att mina ansträngningar i arbetet värdesätts"



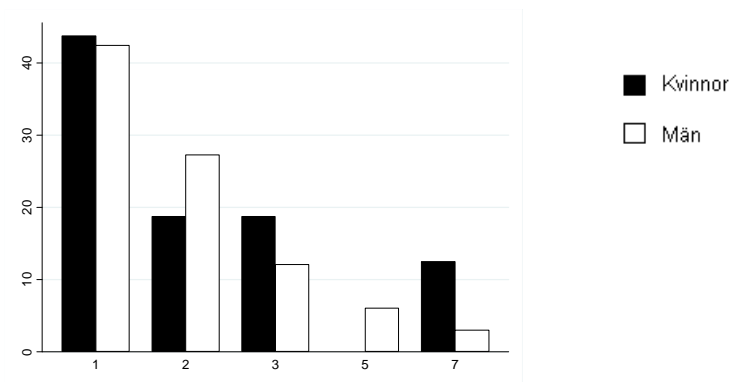
Not: Medelvärdet bland män är 3.032, och bland kvinnor 2.533. Y-axeln anger svarsfrekvensen som procent av det totala antalet kvinnor respektive män. Totalt svarade 28 män och 16 kvinnor på frågan.

Figur 2A. "Jag känner att jag värdesätts som person"



Not: Medelvärde bland män är 4.640, och bland kvinnor 4.400. Y-axeln anger svarsfrekvensen som procent av det totala antalet kvinnor respektive män. Totalt svarade 28 män och 16 kvinnor på frågan.

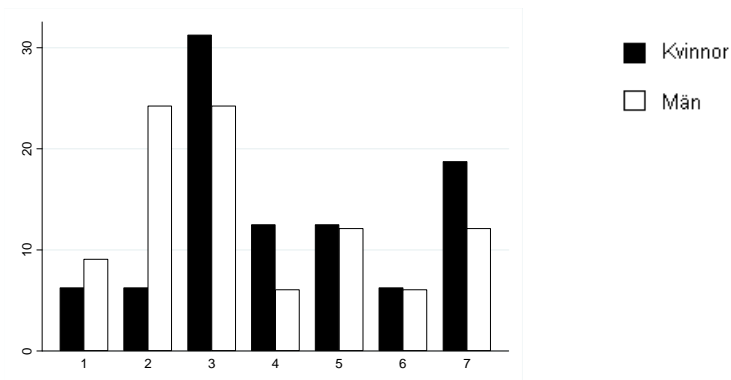
Figur 3A. "Jag har huvudvärk, magont eller sömnproblem av arbetsrelaterade orsaker"



Not: Medelvärde bland män är 2.033, och bland kvinnor 2.400. Y-axeln anger svarsfrekvensen som procent av det totala antalet kvinnor respektive män. Totalt svarade 28 män och 16 kvinnor på frågan.

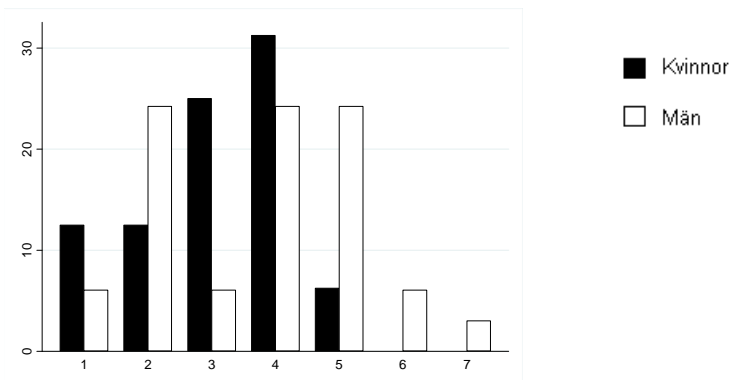


Figur 4A. "Jag tvivlar på mitt arbets kvalitet"



Not: Medelvärde bland män är 3.580, och bland kvinnor 4.200. Y-axeln anger svarsfrekvensen som procent av det totala antalet kvinnor respektive män. Totalt svarade 28 män och 16 kvinnor på frågan.

Figur 5A. "Jag känner mig nöjd med kvaliteten på mitt arbete"



Not: Medelvärde bland män är 3.710, och bland kvinnor 3.071, vilket utgör en signifikant skillnad på tio procents signifikansnivå. Y-axeln anger svarsfrekvensen som procent av det totala antalet kvinnor respektive män. Totalt svarade 28 män och 16 kvinnor på frågan.

## A.6 Svartalernativ för frågor rörande sexuella trakasserier

**A.** Someone from work has commented my appearance in a sexual way which made me feel uncomfortable.

**B.** A person from work has tried to flirt with me, so that I had to mark a distance which I think might harm my career.

**C.** A woman from work has tried to flirt with me, so that I had to mark a distance which I think might harm my career.

**D.** Someone from work has pursued me repeatedly, although I have rejected his/her "invitation".

- E.** Someone from my department has touched me in a way that made me feel uncomfortable.
- F.** There are some people at work with whom I avoid being alone, because I somehow feel unsafe.
- G.** Sometimes people at work make jokes that offend me.
- H.** Sometimes I get the feeling that other people make jokes about me or jokes that would offend me when I am not there.
- I.** People at work have suggested I got my position for other reasons than my academic qualifications





Uppsala universitet utlyser årligen pengar till analyser ur genusperspektiv.

Hösten 2008 genomförde Nationalekonomiska institutionen en enkätundersökning i syfte att undersöka potentiella förklaringsfaktorer bakom det skeva könsmönstret i internrekryteringen till positioner som post doc.

Samtliga aktiva doktorander som genomgått det första året, samt de som disputerat under perioden 2003–2008, ombads besvara frågor gällande sin syn på forskning, institutionens forskarutbildning, arbetsmiljön och den framtida karriären.

Undersökningens resultat tyder på att det kan vara förhastat att anta att dagens jämna könsfördelning bland doktorander per automatik kommer att ge en jämnare könsfördelning bland framtida forskare. Snedrekrytering till fördel för män kan fortsätta att förekomma på grund av könsmissiga skillnader i handledningens innehåll och avhandlingens struktur, informationsflödet i samband med den informella rekryteringsprocessen, tillgängliga finansieringsformer, den psykosociala arbetsmiljön samt tillgången till informella forskarnätverk.

Denna rapport kan beställas från:

Uppsala universitet  
Enheten för lika villkor  
Box 256  
751 05 Uppsala,  
[www.jamst.uadm.uu.se](http://www.jamst.uadm.uu.se)