

Publicerad i Dagens Forskning

Henry Etzkowitz, Carol Kemelgor & Brian Uzzi, **Athena Unbound: The Advancement of Women in Science and Technology**. Cambridge University Press 2000. 288 sidor, 8 tabeller. ISBN 0521563801. Pris £ 37.50.

I fjol utlyste Vetenskapsrådet sexton extra anslag till s.k. excellenta forskningsmiljöer inom naturvetenskap och teknik. Dessa identifierades genom att varje beredningsgrupp inom Ämnesrådet för naturvetenskap och teknik nominerade ett par av de ansökningar som man ansåg hade bäst förutsättningar att motsvara kraven. Det gav ett fyrtiotal nomineringar. Enligt uppgift lär alla nominerade grupper ha haft manliga forskningsledare. Egentligen förvånar det inte. Kvinnor är kraftigt underrepresenterade inom områdena, och flera av de bästa har fått chefspositioner eller sitter i ämnesrådets beredningsgrupper (37 kvinnor), vilket hindrar dem att söka medel.

Några direktiv om att ta hänsyn till kön ingick inte i procedurreglerna. Ämnesrådet beslutade dock att hålla inne fem av anslagen, med motiveringen att mer borde göras för att undersöka om det fanns möjligheter att rätta till det uppkomna "problemet" till nästa år.

Är det dags för skandal igen, som antydde i en kommentar i Dagens Nyheter 30 /12 2001? Kanske inte, eftersom man faktiskt upptäckte problemet. Att jämställdhetsmålet hamnar i konflikt med en "kraftsamling" enligt rådets enkla formel, är lätt att förstå. Man kunde kanske ha fordrat att vetenskapens förtrupp skulle inse dylika målkonflikter, eftersom ett enkönat resultat kunde förutses. Det blir intressant att se hur problemet attackeras i kommande ansökningsomgång. Sedan avslöjandena för sex år sedan har forskningsråden haft en hög profil i dessa frågor: man har jämställdhetsprogram, men verkar ha svårt att följa dem. Nu har det t.o.m. aviserats att Vetenskapsrådet skall standardisera kriterierna för kvalitetsbedömning så att de kan nyttjas över alla vetenskapsområden. Ett i sanning sensationellt utspel som nog kommer att följas med stort intresse av det internationella forskningsfält som brukar benämnas "social studies of science".

Det man frågar sig är hur sådant som forskningens genusaspekter kommer att integreras i ett dylikt generalsystem för bedömning av kvalitet hos forskningsansökningar. Hur skall forskargrupperns potential vägas mot deras uppvisade resultat? Hur kommer yngre kvinnor inom nya forskningsområden att värderas i relation till etablerade, "tunga", professorer inom klassiska forskningsfält? Den som är intresserad av sådana frågor har all anledning att ta del av föreliggande bok, författad av en sociolog (Etzkowitz), en psykoterapeut (Kemelgor) och en företagsekonom (Uzzi). Den är frukten av ett tvärvetenskapligt forskningsprojekt som bedrivits vid State University of New York. Arbetet har pågått under mer än ett decennium och man har lagt ned mycket arbete på att presentera resultaten på ett effektivt och tillgängligt sätt.

Framställningen bygger på ett digert empiriskt material. 50 kvinnliga forskare och forskarstuderande har djupintervjuats; 400 forskare av båda könen har intervjuats antingen enskilt eller i fokusgrupper. Tillika har en enkätundersökning av 97 forskare och forskarstuderande genomförts (84 män och 13 kvinnor). Till bokens styrka hör att läsaren ges en god inblick i de olika problem som forskarstuderande kan möta i sina strävanden att

komma vidare i karriären. Katalogen är insiktsfyllt uppbyggd och komplett, och nyttig läsning för varje forskare med handledningsansvar. Många aspekter som behandlas (isolering, ointresserade handledare etc.) drabbar självfallet inte bara kvinnor. Däremot slår effekterna hårdare mot kvinnor, och intressant är därför att undersöka varför dessa skillnader mellan män och kvinnor uppkommer.

På den punkten ger boken ett bidrag i form av en teori om socialt kapital och nätverk som förklaring till skillnaderna i villkor. Mycket förenklat är grundidén att män lätt skaffar sig fördelar genom att de med vana händer slussas in i forskarvärlden, ofta med hjälp av manliga, informella strukturer (småmöten, pubkvällar etc.). I dessa släpps kvinnor sällan in. Denna teori som vuxit fram ur intervjuerna testas med hjälp av en enkät. Tyvärr har den endast besvarats av 13 kvinnor, varav 9 kommer från en enda institution. Genom frågor om antal personer som man har starka kopplingar till vid institutionen omvandlas hypotesen till en mätbar fråga. Enligt mitt förmenande lyckas inte författarna belägga några systematiska skillnader mellan könen, i genomsnitt har kvinnor fler starka kontakter. Materialet är dock bristfälligt, vilket är märkligt med tanke på den möda man ägnat de kvalitativa studierna. Ett mer energiskt arbete på den här punkten hade varit motiverat. Kanske är det något för mer kvantitativt inriktade forskare att arbeta vidare med?

Författarna menar att nya förhållanden håller på att växa fram inom institutionerna, att relationistiska istället för instrumentella förhållanden kännetecknar arbetsplatskulturen inom forskargrupper och institutioner. Det förra ger bättre stöd åt mäns och kvinnors liv utanför forskningen. Stora pengar kan vara bra om vi vill få bort de värsta avarterna av instrumentellt organiserade forskargrupper. Kanske behövs mer av kraftsamling och långsiktighet i ett forskningssystem som vill vara inbjudande för forskare som också skall fungera som föräldrar, som partners och som aktiva samhällsmedborgare?

ULF SANDSTRÖM

docent och forskningsledare vid Institutet för studier av utbildning och forskning i Stockholm (SISTER)