



Original Article

Policies for Female Lecturers at the University
of Social Sciences and Humanities,
Vietnam National University, Hanoi

Ta Thi Bich Ngoc*, Ha Thi Trang, Vu Thi Thu Hang

VNU University of Social Sciences and Humanities, 336 Nguyen Trai, Thanh Xuan, Hanoi, Vietnam

Received 06 June 2024

Revised 16 September 2024; Accepted 20 September 2024

Abstract: Gender is a crucial factor in evaluating an organization's human resource policies. VNU University of Social Sciences and Humanities is a leading higher education institution in the nation, with a mission to research, create, and disseminate knowledge in the fields of social sciences and humanities. Currently, female lecturer constitute 64% of the total lecturers at the university. Recognizing the importance of the female lecturer, this study focuses on analyzing and evaluating policies related to female lecturers at VNU University of Social Sciences and Humanities. By combining document analysis, in-depth interviews, and survey methods, the research clarifies the experiences and perceptions of female lecturers regarding existing policies, describes the challenges faced by female lecturers, and proposes solutions to improve policies in the upcoming period.

Keywords: Policy; Lecturer; Female lecturer; Gender equality.

* Corresponding author.

E-mail address: tabngoc@gmail.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4506>

Chính sách đối với giảng viên nữ tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội

Tạ Thị Bích Ngọc*, Hà Thị Trang, Vũ Thị Thu Hằng

*Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội
336 Nguyễn Trãi, Quận Thanh Xuân, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 06 tháng 6 năm 2024

Chỉnh sửa ngày 16 tháng 9 năm 2024; Chấp nhận đăng ngày 20 tháng 9 năm 2024

Tóm tắt: Giới là một yếu tố quan trọng trong đánh giá chính sách nhân lực của một tổ chức. Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội là cơ sở giáo dục đại học có sứ mệnh nghiên cứu, sáng tạo và truyền bá tri thức về khoa học xã hội và nhân văn hàng đầu của cả nước, hiện đang có cơ cấu giảng viên nữ chiếm 64% tổng số giảng viên. Nhận thức được tầm quan trọng của đội ngũ giảng viên nữ, nghiên cứu này tập trung phân tích và đánh giá các chính sách liên quan đến giảng viên nữ tại nhà trường. Bằng cách kết hợp giữa phương pháp phân tích tài liệu, phương pháp phỏng vấn sâu và phương pháp điều tra bằng bảng hỏi, nghiên cứu làm rõ trải nghiệm của giảng viên nữ về các chính sách hiện có, mô tả những thách thức mà giảng viên nữ đang phải đối mặt, từ đó đề xuất giải pháp để hoàn thiện chính sách trong giai đoạn tới.

Từ khóa: Chính sách; Giảng viên; Giảng viên nữ; Bình đẳng giới.

1. Mở đầu

Giới không chỉ là một khía cạnh cơ bản của sự phân biệt trong xã hội, mà còn là một yếu tố quan trọng trong việc đánh giá sự tiến bộ của chính sách tại một tổ chức. Trong giáo dục đại học, sự phát triển của giảng viên nữ không chỉ phản ánh mức độ bình đẳng giới, mà còn là yếu tố quan trọng để đảm bảo chất lượng giáo dục và phát triển bền vững.

Giảng viên là người thực hiện nhiệm vụ giảng dạy trong các cơ sở giáo dục từ trình độ cao đẳng trở lên (Khoản 1 Điều 66 Luật Giáo dục 2019). Chức danh giảng viên bao gồm trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sư, giáo sư (Khoản 2 Điều 54 Luật Giáo dục đại học 2012 sửa đổi, bổ sung 2018). Giảng viên trong cơ sở

giáo dục đại học là người có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ; có trình độ đáp ứng quy định của Luật này, quy chế tổ chức và hoạt động của cơ sở giáo dục đại học (Khoản 1 Điều 54 Luật Giáo dục đại học 2012 sửa đổi, bổ sung 2018). Như vậy, giảng viên là người giảng dạy trong các trường cao đẳng, đại học và gồm trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sư, giáo sư.

Tiếp cận từ góc độ chức năng, có thể chỉ ra 03 sứ mệnh cơ bản của giáo dục đại học là đào tạo nhân lực, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng. Là những người trực tiếp thực hiện các sứ mệnh này, kết quả làm việc của các giảng viên nói chung, trong đó có giảng viên nữ, có tác động quan trọng tới hiệu quả hoạt động của trường đại học. Quan tâm và có chính sách thích

* Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: tabngoc@gmail.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4506>

hợp dành cho giảng viên nữ không chỉ là yêu cầu của mục tiêu bình đẳng giới, mà còn bởi tầm quan trọng đặc biệt của giảng viên nữ đối với giáo dục đại học. Ngoài những vai trò chung của một giảng viên, giảng viên nữ còn có những vai trò riêng đối với chất lượng giáo dục và phát triển bền vững trong trường đại học. Cụ thể, giảng viên nữ tạo ra:

- *Môi trường học tập hoà nhập và được thấu hiểu*: do đặc tính giới, giảng viên nữ thường có khả năng diễn đạt lưu loát, sử dụng ngôn ngữ phù hợp với trình độ và lứa tuổi của sinh viên, từ đó truyền đạt thông tin một cách rõ ràng, dễ hiểu, giúp sinh viên tiếp thu kiến thức hiệu quả. Giảng viên nữ thường tạo môi trường học tập cởi mở, khuyến khích sinh viên đặt câu hỏi, chia sẻ ý kiến và tham gia thảo luận. Giảng viên nữ có xu hướng lắng nghe sinh viên một cách cẩn thận và thấu hiểu, tạo sự kết nối và tin tưởng giữa giảng viên và sinh viên. Nhờ vậy, sinh viên cảm thấy thoải mái chia sẻ khó khăn, vướng mắc và nhận được sự hỗ trợ phù hợp từ giảng viên.

- *Sự đa dạng trong quan điểm và kinh nghiệm*: Giảng viên nữ mang lại góc nhìn và kinh nghiệm đặc biệt từ giới tính, giúp sinh viên hiểu và đánh giá sự phức tạp của các vấn đề xã hội từ nhiều khía cạnh khác nhau, đồng thời tạo ra sự phong phú trong phương pháp giảng dạy và tiếp cận vấn đề. Điều này giúp tăng cường sự hiểu biết và đồng cảm với vấn đề giới, tăng cường sự thấu hiểu và đồng cảm với các vấn đề liên quan đến giới trong cả giảng viên và sinh viên.

- *Môi trường học tập tích cực và an toàn cho sinh viên nữ*: Sự hiện diện của giảng viên nữ tạo ra môi trường học tập tích cực cho sinh viên nữ, thúc đẩy sự tự tin và ủng hộ sự phát triển sự nghiệp của sinh viên nữ trong học tập và nghiên cứu. Họ có thể nhận diện những khó khăn, tâm lý của sinh viên và đưa ra lời khuyên, định hướng phù hợp.

- *Hình mẫu đối với sinh viên nữ*: Bản thân các giảng viên nữ chính là những hình mẫu tích cực cho sinh viên nữ, khích lệ họ phấn đấu và theo đuổi lĩnh vực học thuật. Giảng viên nữ là tấm gương tiêu biểu về sự nỗ lực, bản lĩnh và khả năng thành công của phụ nữ trong xã hội hiện đại. Họ truyền cảm hứng cho sinh viên nữ theo

đuổi ước mơ và hoài bão của bản thân. Những giảng viên nữ thành công trong việc cân bằng giữa công việc và cuộc sống gia đình là minh chứng cho việc phụ nữ có thể đạt được thành tựu trong sự nghiệp mà vẫn có được gia đình hạnh phúc.

- *Thúc đẩy bình đẳng giới và sự quan tâm tới bình đẳng giới trong giáo dục*: Sự hiện diện của giảng viên nữ trong các lĩnh vực, ngành học thường do nam giới chi phối góp phần thu hẹp khoảng cách giới trong giáo dục và khuyến khích bình đẳng cơ hội cho nữ sinh viên. Giảng viên nữ có thể lồng ghép các vấn đề về giới và bình đẳng giới vào bài giảng, giúp sinh viên nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của bình đẳng giới và thúc đẩy sự thay đổi tích cực trong xã hội. Từ góc nhìn và mối quan tâm của mình, giảng viên nữ tạo ra sự quan tâm lớn hơn tới khía cạnh bình đẳng giới trong các lĩnh vực nghiên cứu, đề xuất các chính sách liên quan tới bình đẳng giới trong giáo dục.

Nhận thức được vai trò của giảng viên nữ đối với trường đại học, đã có một số nghiên cứu xoay quanh đối tượng này được thực hiện. Các nghiên cứu hiện có tại Việt Nam chủ yếu tập trung vào hoạt động thực hiện công việc của giảng viên nữ. Quan tâm tới hoạt động nghiên cứu của giảng viên nữ, Huỳnh Trường Huy và cộng sự (2015) trong bài viết "*Phân tích năng suất nghiên cứu khoa học của giảng viên nữ tại Trường Đại học Cần Thơ*" đã chỉ ra các yếu tố có tác động tích cực đến năng suất nghiên cứu khoa học gồm trình độ chuyên môn của cá nhân giảng viên nữ cũng như của đồng nghiệp trong bộ môn và sự cộng tác; các yếu tố tồn tại với tư cách rào cản gồm gia đình (con cái), cơ chế chính sách, năng lực chuyên môn và sở thích [1]. Cùng mối quan tâm này, Hồ Hữu Phương Chi và cộng sự (2020) trong bài viết "*Các nhân tố ảnh hưởng đến năng suất xuất bản quốc tế của giảng viên Trường Đại học Cần Thơ*" đã chỉ ra rằng bên cạnh sự tác động của các yếu tố như trình độ chuyên môn, mức độ yêu thích nghiên cứu khoa học quốc tế, số giờ nghiên cứu trong tuần và kinh phí dành cho nghiên cứu khoa học, giảng viên là nam giới có năng suất xuất bản quốc tế cao hơn nữ giới [2].

Một số nghiên cứu khác mặc dù không tập trung nghiên cứu riêng về giảng viên nữ, song

kết quả nghiên cứu lại chỉ ra sự khác biệt khá lớn giữa giảng viên nữ và giảng viên nam trong động lực làm việc. Hoàng Thanh Tùng và cộng sự (2015) trong bài viết “*Sự công bằng trong ghi nhận, cơ hội thăng tiến và động lực làm việc của giảng viên*” đã kết luận giảng viên nam có động lực làm việc thấp hơn giảng viên nữ cả ở các trường đại học công lập và ngoài công lập [3]. Hà Quỳnh Hoa và cộng sự (2022) trong bài viết “*Tác động của làm việc tại nhà đến hiệu quả công việc của giảng viên tại Việt Nam*” đã chỉ ra rằng làm việc tại nhà có tác động tích cực tới hiệu quả công việc, làm tăng sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống, ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc, làm giảm căng thẳng công việc... đặc biệt là ở giảng viên nữ [4].

Nếu như các nghiên cứu trong nước tập trung vào hoạt động thực hiện công việc của giảng viên nữ, thì các nghiên cứu ở ngoài nước đặc biệt quan tâm khai thác khía cạnh tâm lý và những tác động của đời sống gia đình tới công việc của giảng viên nữ. Để làm rõ việc cân bằng giữa công việc và trách nhiệm gia đình của giảng viên nữ, Rizki Apriani và cộng sự (2016) trong nghiên cứu “*The Influence Of Work-Family Conflict To Organizational Commitment Mediated By Job Satisfaction (Study On Female Lecturer In Muhammadiyah University Of Yogyakarta)*” (tạm dịch: *Ảnh hưởng của xung đột công việc-gia đình đến cam kết của tổ chức thông qua sự hài lòng trong công việc (Nghiên cứu về nữ giảng viên tại Đại học Muhammadiyah của Yogyakarta)*) đã cho thấy các vấn đề về gia đình có tác động tiêu cực đến sự hài lòng trong công việc và cam kết với tổ chức của nữ giảng viên [5]. Cùng mối quan tâm này, Anastasya Punu và cộng sự (2022) trong nghiên cứu “*Work-family conflict with work stress married female lecturer at Satya Wacana Christian University*” (tạm dịch: *Xung đột công việc - gia đình và căng thẳng trong công việc của nữ giảng viên đã kết hôn tại Trường Đại học Christian Satya Wacana*) đã cho thấy xung đột giữa công việc và gia đình tỷ lệ thuận với mức độ căng thẳng của nữ giảng viên [6]. Tập trung vào vấn đề tâm lý của giảng viên nữ: Listya Istiningtyas (2021) trong nghiên cứu “*Psychological Well-Being of*

Female Lecturer during COVID-19 Pandemic: A Descriptive Study in UIN Raden Fatah Palembang” (tạm dịch: *Sức khỏe tâm lý của nữ giảng viên trong đại dịch COVID-19: Nghiên cứu mô tả tại UIN Raden Fatah Palembang*) đã chỉ ra rằng giảng viên nữ khó có thể phân chia thời gian giữa công việc giảng dạy và công việc gia đình trong điều kiện làm việc tại nhà [7]. Yohana Meilani và cộng sự (2020) trong nghiên cứu “*Impact of Motivation, Discipline, Job Satisfaction on Female Lecturer Performance at PH University*” (tạm dịch: *Tác động của động lực, kỷ luật, sự hài lòng trong công việc đến kết quả hoạt động của giảng viên nữ tại Đại học PH*) đã chỉ ra rằng động lực, kỷ luật, sự hài lòng trong công việc có tác động tích cực đến hiệu quả làm việc của nữ giảng viên trường Đại học PH [8].

Như vậy, các nghiên cứu hiện có đã quan tâm tới nhiều khía cạnh trong đời sống và công việc của giảng viên nữ, từ hoạt động thực hiện công việc nói chung đến vấn đề động lực làm việc và đời sống tâm lý của họ. Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu nào tập trung xem xét chế độ, chính sách dành cho giảng viên nữ để giúp họ phát huy được vai trò và đóng góp nhiều hơn cho cơ sở giáo dục đại học. Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, một trong những trụ cột của Đại học Quốc gia Hà Nội, đang có tỷ lệ giảng viên nữ chiếm hơn 60% tổng số giảng viên. Đây là một điểm thích hợp để nghiên cứu và phân tích các chính sách hiện tại đối với giảng viên nữ. Trên cơ sở tổng quan các chính sách đối với giảng viên nữ tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội, nghiên cứu mô tả hiện trạng các chính sách đối với giảng viên nữ của trường. Một phỏng vấn sâu được thực hiện đối với 4/4 giảng viên nữ (đạt 100%) là đối tượng thụ hưởng các chính sách đã nêu trong năm học 2022 - 2023, giúp mô tả hiện trạng thực thi chính sách đối với giảng viên nữ. Cùng đó, một điều tra bằng bảng hỏi được tiến hành trên 115/207 giảng viên nữ (đạt 55.6%) theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện để làm rõ những khó khăn của họ trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ đào tạo, nghiên cứu và phục vụ cộng đồng, cũng như trong phát triển sự nghiệp. Thông qua ba phương pháp nghiên cứu này, bài

viết chỉ ra tầm quan trọng của việc hoàn thiện chính sách và đề xuất các giải pháp để hoàn thiện chính sách trong thời gian tới nhằm tạo điều kiện để nữ giảng viên có cơ hội phát triển toàn diện trong môi trường học thuật.

2. Chính sách đối với giảng viên nữ tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội

2.1. Các văn bản thể hiện chính sách đối với giảng viên nữ Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội

Giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam đang được điều chỉnh đồng thời bởi Bộ luật Lao động 2019, Luật viên chức 2010 và Luật Giáo dục đại học 2012 sửa đổi, bổ sung 2018. Cùng đó là các văn bản hướng dẫn, giải thích luật như Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ Quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; Quyết định số 89/QĐ-TTg ngày 18/01/2019 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 - 2030; Thông tư số 20/2013/TT-BGDĐT ngày 06/6/2013 của Bộ Giáo dục và Đào tạo Quy định bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giảng viên cơ sở giáo dục đại học; Thông tư số 20/2020/TT-BGDĐT ngày 27/7/2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo Quy định chế độ làm việc của giảng viên cơ sở giáo dục đại học; Thông tư số 45/2020/TT-BGDĐT ngày 11/11/2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy chế xét tặng Giải thưởng khoa học và công nghệ dành cho giảng viên trẻ và sinh viên trong cơ sở giáo dục đại học; Thông tư 30/2022/TT-BTC ngày 03/06/2022 của Bộ Tài chính hướng dẫn cơ chế tài chính thực hiện Đề án Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019-2030; Quyết định 1079/QĐ-BGDĐT ngày 20/04/2022 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về Chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng

viên đại học do Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành,...

Thực hiện sứ mệnh của Đại học trọng điểm quốc gia, căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của mình, Đại học Quốc gia Hà Nội đã ban hành một số văn bản về giảng viên, cụ thể là: Quy định về chế độ làm việc đối với giảng viên tại Đại học Quốc gia Hà Nội ban hành theo quyết định số 4326/QĐ-ĐHQGHN ngày 27/12/2012 của Giám đốc ĐHQGHN; Quy định về chế độ làm việc đối với giảng viên, nghiên cứu viên tại Đại học Quốc gia Hà Nội ban hành theo Quyết định số 1819/QĐ-ĐHQGHN ngày 01/6/2017 của Giám đốc ĐHQGHN; Quy định về công tác thi đua, khen thưởng tại Đại học Quốc gia Hà Nội ban hành theo Quyết định số 1595/QĐ-ĐHQGHN ngày 28/5/2021 của Giám đốc ĐHQGHN,...

Căn cứ vào nhiệm vụ và thẩm quyền, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn đã ban hành Quy định về thực hiện chế độ Hợp đồng lao động tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn ban hành theo quyết định số 1536-QĐ/XHNV-TC ngày 01/6/2018 của Hiệu trưởng Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn; Quy định về nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ của Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội ban hành kèm Quyết định số 4198/QĐ-XHNV-TC ngày 04/11/2019 của Hiệu trưởng Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn; Quy định về đánh giá kết quả lao động của cán bộ, viên chức trong trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn ban hành kèm theo quyết định số 4487/QĐ-XHNV-TC ngày 03/12/2019 của Hiệu trưởng Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn; Quy định về chế độ làm việc đối với giảng viên tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội ban hành theo quyết định số 5637/QĐ-XHNV ngày 29/12/2023 của Hiệu trưởng Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn; Quy chế chi tiêu nội bộ 2024 ban hành theo Quyết định số 2179/QĐ-XHNV ngày 03/5/2024 của Hiệu trưởng Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn.

2.2. Nội dung chính sách đối với giảng viên nữ tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội

Từ việc nghiên cứu các văn bản nêu trên, có thể chỉ ra các chính sách dành riêng cho đối tượng giảng viên nữ tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội hiện nay gồm những nội dung cơ bản như sau:

Một là chính sách giảm định mức giờ chuẩn giảng dạy. Đối tượng thụ hưởng của chính sách này là Trường ban nữ công (Công đoàn trường) là giảng viên. Theo Mục 11.8.6.2 Quy chế chi tiêu nội bộ 2024 của nhà trường, Trường ban nữ công (Công đoàn trường) là giảng viên được giảm định mức giờ chuẩn giảng dạy là 15%. Định mức này tương ứng với quy định tại Điều 4 Thông tư 20/2020/TT-BGDĐT.

Hai là chính sách ưu tiên trong thi đua, khen thưởng. Đối với giảng viên nữ nghỉ thai sản theo chế độ nhà nước, thời gian nghỉ vẫn được tính để xét tặng danh hiệu “Lao động tiên tiến” (Khoản 3 Điều 2 Quy định về Thi đua, khen thưởng tại Đại học Quốc gia Hà Nội ban hành kèm theo Quyết định số 1595/QĐ-ĐHQGHN). Giảng viên nữ nghỉ thai sản mà năm học đó đạt danh hiệu Lao động tiên tiến trở lên thì thời gian nghỉ vẫn xếp loại A (Quy định về đánh giá kết quả lao động của cán bộ, viên chức trong Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn ban hành kèm theo quyết định số 4487/QĐ-XHNV-TC). Khi có nhiều cá nhân, tập thể cùng đủ điều kiện, tiêu chuẩn thi đua, khen thưởng thì lựa chọn cá nhân nữ hoặc tập thể có tỉ lệ nữ từ 70% trở lên để xét khen thưởng. Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý là nữ, thời gian giữ chức vụ để xét khen thưởng quá trình công hiến được giảm 1/3 thời gian so với quy định chung (điểm a, khoản 2 Điều 3 Quy định về Thi đua, khen thưởng tại Đại học Quốc gia Hà Nội ban hành kèm theo Quyết định số 1595/QĐ-ĐHQGHN). Trong trường hợp có từ 02 người đạt chuẩn ngang nhau trở lên mà không đủ chỉ tiêu, giảng viên là nữ được ưu tiên xét nâng lương trước hạn (điểm 3, mục VI Quy định về nâng bậc lương trước thời hạn của nhà trường ban hành kèm theo Quyết định số 4198/QĐ-XHNV-TC).

Ba là các chính sách dành cho lao động nữ nói chung theo Luật lao động. Là lao động nữ, giảng viên nữ là đối tượng được điều chỉnh bởi các quy định chung trong Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn giải thích Bộ luật này, cụ thể như: tăng tuổi nghỉ hưu theo lộ trình (Theo Điều 69 Bộ Luật lao động 2019); được khám chuyên khoa phụ sản 1 lần/năm tại các kỳ khám sức khỏe định kỳ (Khoản 1, 2 Điều 21 Luật An toàn, vệ sinh lao động và khoản 1 Điều 80 Nghị định 145/2020/NĐ-CP); các chính sách đối với giai đoạn mang thai và nuôi con dưới 12 tháng tuổi (Điều 137 - Điều 140 Bộ luật Lao động 2019, Điều 80 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH).

2.3. Đánh giá chung về chính sách đối với giảng viên nữ tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội

Như vậy, hiện tại không có văn bản nào được ban hành nhằm quy định chính sách riêng cho đối tượng giảng viên nữ. Hầu hết các văn bản đều đưa ra chính sách đối với giảng viên nói chung, một vài trong số này có nêu một số quy định riêng đối với giảng viên nữ. Có thể đưa ra một số nhận định về nội dung chính sách đối với giảng viên nữ tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội như sau:

Thứ nhất, chưa có văn bản quy định riêng chính sách đối với giảng viên nữ. Như đã tổng hợp và phân tích, các văn bản chính sách hiện có ở cấp Trung ương, cấp Đại học quốc gia và cấp trường đều quy định các vấn đề chung đối với giảng viên. Chưa có văn bản nào được ban hành với mục đích quy định các chính sách dành riêng cho giảng viên nữ. Điều này cho thấy sự thiếu hụt trong việc nhận diện và giải quyết các nhu cầu riêng biệt của giảng viên nữ. Hệ quả là giảng viên nữ đang phải tự tìm cách giải quyết với những thách thức đặc thù mà chưa có sự hỗ trợ cần thiết. Vì vậy, cần phải có các chính sách cụ thể nhằm đảm bảo quyền lợi và hỗ trợ phát triển riêng đối với giảng viên nữ.

Thứ hai, có một chính sách hỗ trợ giảng viên nữ thực hiện nhiệm vụ đào tạo, song đối tượng thụ hưởng chính sách quá hẹp. Chính sách hỗ trợ duy nhất trong giảng dạy hiện có là

việc giảm định mức giờ chuẩn giảng dạy. Tuy nhiên, đối tượng được thụ hưởng chính sách này chỉ có Trường ban nữ công (Công đoàn trường) là giảng viên. Vị trí này chỉ do một người duy nhất đảm nhiệm (và trong nhiều trường hợp không phải là giảng viên). Điều này là không đủ để hỗ trợ và khuyến khích toàn bộ giảng viên nữ trong quá trình giảng dạy và phát triển nghề nghiệp. Vì vậy, cần phải xem xét và mở rộng đối tượng thụ hưởng chính sách hỗ trợ giảng dạy, tạo cơ hội để nhiều giảng viên nữ được tiếp cận với chính sách. Thêm vào đó, nhiệm vụ đào tạo của giảng viên không phải chỉ bao gồm hoạt động giảng dạy. Đó còn là các hoạt động như: soạn bài, ra đề, chấm thi, coi thi, hướng dẫn nghiên cứu, tư vấn trong vai trò cố vấn học tập, hỗ trợ trong vai trò giáo viên chủ nhiệm... Theo khảo sát, có 52.2% nữ giảng viên khẳng định thiếu thời gian cho giảng dạy và nghiên cứu vì phải kiêm nhiệm công việc hành chính. Vì vậy, cần nghiên cứu và bổ sung chính sách thích hợp cho quá trình thực hiện các hoạt động này của giảng viên nữ.

Thứ ba, chưa có chính sách hỗ trợ giảng viên nữ thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng. Trên cơ sở quan niệm 03 sứ mệnh cơ bản của giáo dục đại học là đào tạo nhân lực, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng, có thể khẳng định sự thiếu vắng những hỗ trợ này đang cho thấy sự thiếu toàn diện trong quan niệm về vai trò của giảng viên nói chung và giảng viên nữ nói riêng. Điều này không chỉ làm giảm khả năng đóng góp của giảng viên nữ vào các nhiệm vụ quan trọng của nhà trường, mà còn tạo ra sự bất bình đẳng trong cơ hội phát triển nghề nghiệp. Để đạt được sự bình đẳng thực sự, cần phải thiết lập các chính sách hỗ trợ đặc thù giúp giảng viên nữ phát huy tối đa tiềm năng của mình trong cả nghiên cứu khoa học và hoạt động phục vụ cộng đồng.

Thứ tư, chưa có các chính sách nhân lực dành riêng cho giảng viên nữ. Chính sách nhân lực là tổng thể các nguyên tắc và phương pháp thực hiện hoạt động tuyển dụng; đào tạo; bồi dưỡng; kiểm tra, đánh giá; phúc lợi và đãi ngộ; khen thưởng và kỷ luật; quy hoạch, đề bạt và bổ nhiệm... Việc thiếu các chính sách này làm giảm

cơ hội phát triển nghề nghiệp của giảng viên nữ, gián tiếp gây ra sự bất bình đẳng giới trong môi trường học thuật. Điều này cũng dẫn đến việc giảng viên nữ ít được tham gia vào các vị trí lãnh đạo và quản lý, đặc biệt là ở cấp trường, làm giảm tiếng nói và ảnh hưởng của họ trong các quyết định quan trọng. Hơn nữa, sự thiếu hụt này có thể khiến giảng viên nữ cảm thấy thiếu động lực và không được công nhận đúng mức, ảnh hưởng đến hiệu suất và tinh thần làm việc. Do đó, cần thiết phải có các chính sách cụ thể và hiệu quả nhằm tạo điều kiện cho giảng viên nữ phát triển toàn diện và công bằng trong sự nghiệp của mình.

Qua những đánh giá này, có thể thấy chính sách đối với giảng viên nữ tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội còn chưa toàn diện. Cần phải nghiên cứu để sửa đổi và bổ sung nhằm đảm bảo mục tiêu bình đẳng giới, đồng thời hỗ trợ toàn diện cho giảng viên nữ, góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của nhà trường.

3. Hiện trạng thực thi chính sách đối với giảng viên nữ tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội

3.1. Kết quả thực thi chính sách đối với giảng viên nữ tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội

Nghiên cứu việc thực thi các chính sách đối với giảng viên nữ trong năm học 2022 - 2023 tại nhà trường, có thể nhận thấy:

Thứ nhất, chính sách giảm định mức giờ chuẩn giảng dạy không thực thi được trong thời điểm hiện tại. Theo quy định, chính sách giảm định mức giờ chuẩn giảng dạy chỉ áp dụng đối với Trường ban nữ công là giảng viên nữ. Trong khi đó, nhiệm kỳ 2023 - 2028, Trường ban nữ công (Công đoàn trường) không phải là giảng viên (mà là chuyên viên) nên chính sách này không thực thi được trong thời điểm hiện tại.

Thứ hai, chính sách ưu tiên trong thi đua, khen thưởng đang thực hiện được một phần. Trong năm học 2022 - 2023, toàn trường có 04 giảng viên nữ nghỉ thai sản theo chế độ nhà nước.

Thông qua phỏng vấn sâu, 04/04 giảng viên nữ này cho biết họ đạt danh hiệu “Lao động tiên tiến” năm học 2022 - 2023 bởi họ hoàn thành định mức giảng dạy và nghiên cứu theo đúng quy định, và thời gian nghỉ thai sản được tính để xét tặng danh hiệu “Lao động tiên tiến”. Việc đạt danh hiệu này cũng giúp 04 giảng viên được xếp loại A của đánh giá kết quả lao động theo tháng trong thời gian nghỉ. Nhìn chung, họ cho rằng chính sách có ý nghĩa động viên lớn đối với giảng viên nữ được thụ hưởng.

Các chính sách còn lại trong nhóm chính sách này là: ưu tiên lựa chọn cá nhân nữ hoặc tập thể có tỉ lệ nữ từ 70% trở lên để xét khen thưởng khi có nhiều cá nhân, tập thể cùng đủ điều kiện, tiêu chuẩn thi đua, khen thưởng; cán bộ lãnh đạo, quản lý là nữ, thời gian giữ chức vụ để xét khen thưởng quá trình công hiến được giảm 1/3 thời gian so với quy định chung; giảng viên là nữ được ưu tiên xét nâng lương trước hạn trong trường hợp có từ 02 người đạt chuẩn ngang nhau trở lên mà không đủ chỉ tiêu đều không thực thi được trong năm học 2022 - 2023 do không có trường hợp nào thuộc diện cần áp dụng.

Thứ ba, các chính sách dành cho lao động nữ nói chung đang thực hiện theo Bộ luật Lao động. Do đặc thù công việc của giảng viên nữ là có thời gian làm việc linh hoạt, nên hiện tại, các chính sách dành cho lao động nữ nói chung đang thực hiện theo Bộ luật Lao động. Ngoài ra, giảng viên nữ được nhà trường tặng quà trong dịp Quốc tế phụ nữ 08/3, Phụ nữ Việt Nam 20/10.

3.2. Đánh giá thực thi chính sách đối với giảng viên nữ tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội

Từ nghiên cứu kết quả thực thi chính sách, có thể đưa ra một số nhận định như sau:

Thứ nhất, các chính sách đối với giảng viên nữ được thực hiện đúng như công bố. Các nhóm chính sách đối với giảng viên nữ đều được thực hiện và được các đối tượng thụ hưởng nhận biết. Việc có chính sách chưa thực thi được hoàn toàn là do khách quan chưa có đối tượng phù hợp để áp dụng. Các đối tượng phù hợp với quy định đều được thụ hưởng đúng và đủ chính sách. Phản hồi tích cực từ các giảng viên nữ đã thụ hưởng

chính sách cho thấy sự quan trọng của việc có những chính sách hỗ trợ phù hợp. Những chính sách này không chỉ giúp giảm bớt gánh nặng công việc, tạo động lực và khích lệ giảng viên nữ mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy sự công bằng giới và phát triển nghề nghiệp cho giảng viên nữ. Do đó, việc tiếp tục duy trì và phát triển các chính sách này là rất cần thiết.

Thứ hai, cần thiết phải nghiên cứu điều chỉnh đối tượng thụ hưởng chính sách. Việc chưa thể triển khai toàn bộ các chính sách cho giảng viên nữ trên thực tế không chỉ phản ánh sự thiếu hệ thống trong việc xác định đối tượng áp dụng, mà còn cho thấy cần thiết phải có sự linh hoạt và điều chỉnh trong quá trình thực hiện chính sách. Việc các ưu tiên về thi đua khen thưởng không triển khai được toàn bộ trên thực tế cho thấy nội dung chính sách chưa bao phủ, chưa hữu dụng và chưa bám sát với các vấn đề thực tiễn của giảng viên nữ hiện nay. Việc không thể áp dụng chính sách giảm giờ giảng chuẩn do Trường ban Nữ công, nghĩa là có chính sách nhưng không có người thụ hưởng, còn người đang đảm nhiệm thì lại không có chính sách, cho thấy cần phải mở rộng hoặc điều chỉnh chính sách sao cho phù hợp với thực tế đa dạng của nhà trường. Sự điều chỉnh này không chỉ giúp chính sách trở nên khả thi hơn mà còn đảm bảo tất cả các giảng viên nữ, mà rộng hơn là viên chức và người lao động nữ toàn trường đều có cơ hội tiếp cận và hưởng lợi từ các chính sách hỗ trợ.

Thứ ba, cần đánh giá và điều chỉnh chính sách trên cơ sở phản hồi của người thụ hưởng. Để đảm bảo sự thành công của các chính sách dành cho giảng viên nữ, cần có sự đánh giá thường xuyên và điều chỉnh kịp thời dựa trên phản hồi từ những người thụ hưởng. Việc lấy ý kiến phản hồi từ đối tượng thụ hưởng và các bên liên quan không chỉ giúp người làm chính sách sửa đổi để tăng tính toàn diện của các quy định hiện có, mà còn giúp nắm bắt được các nhu cầu mới để xây dựng các chính sách phù hợp với những vấn đề mới của giảng viên nữ do bối cảnh đem lại. Mặc dù các giảng viên nữ được bảo vệ quyền lợi cơ bản theo Bộ luật Lao động, nhưng các chính sách đặc thù hỗ trợ giảng viên nữ lại

chưa được chú trọng. Những hoạt động tặng quà vào các dịp lễ như Ngày Quốc tế Phụ nữ và Ngày Phụ nữ Việt Nam chủ yếu mang tính chất động viên tinh thần, chưa thực sự giải quyết được những khó khăn cụ thể mà giảng viên nữ gặp phải trong công việc hàng ngày như 68,7% giảng viên nữ khó sắp xếp thời gian tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ; 45,2% giảng viên nữ thiếu các chương trình hỗ trợ định hướng và phát triển sự nghiệp; 33,9% cảm nhận cần nhiều thời gian hơn nam giới để được công nhận năng lực,... Việc lấy ý kiến đánh giá của giảng viên nữ về việc thực thi chính sách là điều kiện cần để có chính sách phù hợp, đảm bảo công bằng và có tính khích lệ đối với giảng viên nữ.

Như vậy, việc thực thi chính sách đối với giảng viên nữ tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn đã đạt được một số kết quả nhất định, đảm bảo quyền lợi hợp pháp và chính đáng của giảng viên nữ, góp phần thực hiện mục tiêu bình đẳng giới. Tuy nhiên, việc thực thi hiện tại cũng cho thấy những hạn chế đáng kể do chưa có hệ thống chính sách toàn diện đối với giảng viên nữ. Cần nghiên cứu, sửa đổi và bổ sung chính sách theo hướng đảm bảo các đặc thù giới và tác động của nó tới công việc của giảng viên nữ, để tạo điều kiện cho giảng viên nữ phát huy tối đa tiềm năng.

4. Khuyến nghị chính sách đối với giảng viên nữ tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội

Qua phân tích nội dung chính sách và hiện trạng thực thi chính sách đối với giảng viên nữ, có thể thấy, ngoài việc rà soát tổng thể và bổ sung các quy định đối với giảng viên nữ trong các văn bản hiện hành, nên cân nhắc ban hành văn bản quy định riêng chính sách đối với giảng viên nữ. Trên cơ sở phân tích kết quả điều tra bằng bảng hỏi, căn cứ vào những khó khăn mà giảng viên nữ đang phải đối mặt, có thể chỉ ra những khuyến nghị chính sách cơ bản mà việc bổ sung và ban hành mới cần hướng tới như sau:

4.1. Hạn chế phân công kiêm nhiệm công việc hành chính cho giảng viên nữ

Việc kiêm nhiệm đồng thời nhiều công việc hành chính ngoài chuyên môn là thách thức đối với mọi giảng viên. Mặc dù kiêm nhiệm giúp giảng viên am hiểu về tổ chức và quá trình vận hành của tổ chức, đồng thời giúp giảng viên có những đóng góp cụ thể vào sự phát triển chung của nhà trường, song thực tế những phát sinh của các công việc hành chính khiến thời gian dành cho hoạt động chuyên môn của giảng viên bị suy giảm và không còn liên mạch. Thách thức này được “cộng dồn” đối với giảng viên nữ, bởi các nghĩa vụ gia đình theo quy phạm xã hội truyền thống của Việt Nam.

Trả lời câu hỏi về những khó khăn trong giảng dạy, nghiên cứu và phục vụ cộng đồng, 52,2% giảng viên nữ gặp khó khăn về thiếu thời gian do phải kiêm nhiệm công việc hành chính; 34,8% gặp áp lực vì phải giải đáp thắc mắc và hỗ trợ sinh viên ngoài giờ hành chính. Ngoài ra, nhiều người được hỏi còn nêu cụ thể như: “Thiếu thời gian để tập trung cho công việc nghiên cứu”, “Thiếu thời gian cho nghiên cứu khoa học”, “Thiếu thời gian do công việc gia đình”,... Những thống kê này phản ánh thực trạng lịch trình công việc đang có nhiều bất lợi đối với giảng viên nữ. Từ nhận thức chung này, 67,8% số người tham gia khảo sát cho rằng cần hạn chế phân công kiêm nhiệm công việc hành chính cho giảng viên nữ. Thậm chí, một số ý kiến còn nhấn mạnh tầm quan trọng của việc hạn chế giảm các công việc sắp xếp vào thứ Bảy hoặc Chủ nhật,... Để giảng viên nữ thực hiện tốt các nhiệm vụ tại nhà trường, cần có những hỗ trợ cụ thể bằng chính sách. Trước hết, cần có sự linh hoạt về thời gian và điều kiện làm việc giúp giảng viên nữ cân bằng tốt hơn công việc và trách nhiệm gia đình, từ đó nâng cao năng suất và chất lượng công việc chuyên môn. Linh hoạt về thời gian được hiểu là việc quy định để giảng viên nữ được lựa chọn có hoặc không tham gia thực hiện các nhiệm vụ vào các thời điểm dễ gặp xung đột với việc thực hiện trách nhiệm gia đình. Linh hoạt về điều kiện làm việc được hiểu là quy định về cơ hội làm việc từ xa, làm việc kết hợp giữa trực

tiếp và trực tuyến, cơ hội được lựa chọn có hay không tham gia đảm nhiệm các nhiệm vụ hành chính. Trong điều kiện cụ thể, nếu giảng viên nữ lựa chọn hoặc nhà trường buộc phải phân công các nhiệm vụ kiêm nhiệm ngoài chuyên môn cho giảng viên nữ, thì cần kèm theo chế độ giảm định mức giờ chuẩn với tỷ lệ thích hợp. Nhà trường cần thể chế hoá các quy định này trong các văn bản về tổ chức cán bộ, về quản lý đào tạo để đảm bảo tính thống nhất. Trước hết, cần i) thành lập nhóm công tác chuyên trách để ii) khảo sát, đánh giá thực trạng và nhu cầu, từ đó iii) xây dựng dự thảo kế hoạch và iv) lấy ý kiến góp ý và hoàn thiện trước khi v) ban hành. Cùng với việc thể chế hoá các quy định này, để triển khai hiệu quả, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các bên liên quan, đồng thời cần định kỳ đánh giá hiệu quả để chỉnh sửa, bổ sung kịp thời, đảm bảo tính bền vững của chính sách.

4.2. Phát huy vai trò của mạng lưới hỗ trợ giảng viên nữ

Trả lời cho câu hỏi giảng viên nữ cần hỗ trợ những gì để giải quyết những khó khăn hiện tại, 65,2% số người tham gia cho rằng cần tổ chức thêm các hoạt động tư vấn, hỗ trợ và bồi dưỡng dành cho giảng viên nữ; 45,2% cho rằng thiếu các chương trình hỗ trợ định hướng và phát triển sự nghiệp cho giảng viên nữ; 61,7% cho biết có mong muốn được cập nhật đầy đủ, công khai và thường xuyên phổ biến chính sách đối với giảng viên nữ. Những con số này phản ánh nhu cầu rất lớn của đội ngũ giảng viên nữ về mong muốn được biết rõ những chính sách hỗ trợ mình được hưởng và được trực tiếp tư vấn, hỗ trợ, bồi dưỡng để giải quyết các khó khăn, thách thức đang gặp phải trong công việc và cuộc sống.

Để đáp ứng nhu cầu này, cần phát huy vai trò của mạng lưới hỗ trợ giảng viên nữ. Trước hết, mạng lưới này tạo điều kiện để các giảng viên nữ kết nối, giao lưu, học hỏi kinh nghiệm và chia sẻ những khó khăn, thách thức trong công việc và cuộc sống. Thông qua việc trao đổi, giảng viên nữ có thể tìm ra giải pháp cho các vấn đề chung và hỗ trợ lẫn nhau. Bên cạnh đó, mạng lưới đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực chuyên môn và kỹ năng cho giảng viên nữ thông

qua các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, từ đó giúp giảng viên nữ tự tin và thành công hơn trong công việc. Thông qua việc huy động các nguồn lực từ các tổ chức, cá nhân trong và ngoài trường, mạng lưới tạo ra một cộng đồng với các nguồn lực vật chất và phi vật chất để thực hiện các hoạt động hỗ trợ, đáp ứng nhu cầu của giảng viên nữ. Thêm vào đó, mạng lưới hỗ trợ giảng viên nữ có thể trở thành tấm gương về sự đoàn kết, hỗ trợ lẫn nhau và không ngừng phấn đấu vươn lên của phụ nữ trong môi trường giáo dục đại học, từ đó truyền cảm hứng và lan tỏa tinh thần này đến các đồng nghiệp khác, góp phần xây dựng một môi trường làm việc tích cực và bình đẳng. Mạng lưới này cần được xây dựng và vận hành một cách bài bản, với sự tham gia của Đảng uỷ, Ban giám hiệu, Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ, Công đoàn trường; cùng sự cam kết của các bộ phận chức năng và bộ phận trực thuộc trong toàn trường.

4.3. Ban hành quy định khen thưởng riêng đối với giảng viên nữ

Mặc dù chỉ có 23,5% số người tham gia trả lời khảo sát cho rằng thiếu sự công nhận và động viên kịp thời khi có sáng tạo, đổi mới trong giảng dạy, nhưng có tới 65,2% đồng thuận rằng cần xây dựng chính sách khen thưởng riêng dành cho giảng viên nữ tại nhà trường. Tỷ lệ này phản ánh nhu cầu phổ biến của đội ngũ giảng viên nữ về việc được ghi nhận và khích lệ những đóng góp của mình trong hoạt động giảng dạy, nghiên cứu và phục vụ cộng đồng. Chính sách khen thưởng riêng là một giải pháp quan trọng nhằm mục đích tạo động lực để giảng viên nữ tiếp tục phấn đấu, nâng cao chất lượng công việc, đóng góp hiệu quả hơn nữa cho sự phát triển của nhà trường. Nội dung khen thưởng cần được thiết kế cụ thể trên cơ sở các lĩnh vực hoạt động của giảng viên nữ như trong đào tạo, nghiên cứu và phục vụ cộng đồng. Các hình thức khen thưởng cần đa dạng, phong phú và thực tế. Bên cạnh việc tôn vinh, cần quy định cụ thể các quyền lợi kèm theo danh hiệu như ưu tiên xét thăng hạng, tăng lương trước thời hạn, cơ hội tham gia vào các khóa đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn,... Ngoài ra, việc khen thưởng cũng nên bao gồm các hỗ trợ tài chính cho các dự án nghiên cứu do

giảng viên nữ chủ trì hoặc đóng vai trò quan trọng, tạo điều kiện cho họ phát triển sự nghiệp một cách bền vững.

Để hiện thực hoá điều này, cần thành lập nhóm chuyên trách xây dựng chính sách với sự tham gia của đại diện Ban Giám hiệu, các phòng ban chức năng và đại diện giảng viên nữ để đảm bảo tính khách quan. Cần nghiên cứu bố trí nguồn tài chính đầy đủ để thực hiện các hình thức khen thưởng bằng tiền mặt, hiện vật có giá trị và cần xây dựng quy trình đánh giá công khai, minh bạch để đảm bảo công bằng.

4.4. Xây dựng chính sách dành riêng cho giảng viên nữ nuôi con dưới 36 tháng tuổi

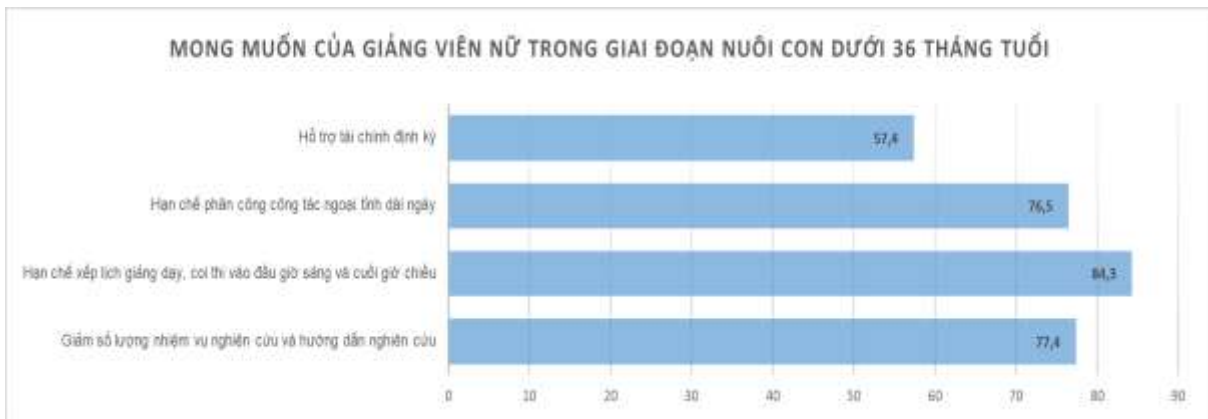
Trả lời cho câu hỏi khảo sát về các biện pháp hỗ trợ giảng viên nữ trong giai đoạn nuôi con dưới 36 tháng tuổi, 82,6% cho rằng khó sắp xếp để lên lớp vào đầu giờ sáng và cuối giờ chiều;

80,9% khó sắp xếp đi công tác ngoại tỉnh dài ngày; 77,4% dễ bị quá hạn trong học tập nâng cao trình độ vì phải dành nhiều thời gian chăm sóc con; 76,5% thiếu thời gian cho nghiên cứu và hướng dẫn nghiên cứu; 73,9% khó sắp xếp coi thi ca 5 (bắt đầu lúc 18h00); 71,3% khó khăn về tài chính do trong giai đoạn này phải chi phí nhiều cho việc nuôi con. Các số liệu này phản ánh rõ nét những khó khăn về thời gian và điều kiện x làm việc, cũng như những thách thức về tài chính mà đối với giảng viên nữ trong giai đoạn này.

Chính sách hỗ trợ đối với giảng viên nữ nuôi con dưới 36 tháng tuổi cần được xây dựng theo hướng giảm số lượng nhiệm vụ nghiên cứu và hướng dẫn nghiên cứu; hạn chế xếp lịch giảng dạy, coi thi vào đầu giờ sáng và cuối giờ chiều; hạn chế phân công công tác ngoại tỉnh dài ngày; và hỗ trợ tài chính định kỳ. Đây là các định hướng được các giảng viên nữ đồng thuận với tỷ lệ rất cao.



Hình 1. Khó khăn của giảng viên nữ giai đoạn nuôi con dưới 36 tháng tuổi.



Hình 2. Mong muốn của giảng viên nữ giai đoạn nuôi con dưới 36 tháng tuổi.

Việc xây dựng chính sách riêng cho nhóm giảng viên nữ nuôi con dưới 36 tháng tuổi giúp họ có thêm thời gian và điều kiện thuận lợi để cân bằng giữa công việc và trách nhiệm gia đình, đồng thời giải quyết các khó khăn đã nêu trong kết quả khảo sát. Giải pháp này thể hiện sự quan tâm và hỗ trợ đặc biệt của nhà trường dành cho nhóm giảng viên nữ đang trong giai đoạn đặc biệt của cuộc đời.

4.5. Một số định hướng khác

Qua quá trình khảo sát, còn nhiều thách thức khác trong công việc và cuộc sống được giảng

viên nữ đề cập tới như: cần nhiều thời gian hơn nam giới để được công nhận năng lực; ít nhận được sự hỗ trợ từ đồng nghiệp và lãnh đạo khi gặp phải thách thức về giới; ít cơ hội được tham gia vào quy hoạch, đề bạt và bổ nhiệm do định kiến về giới; thiếu các chương trình hỗ trợ định hướng và phát triển sự nghiệp cho giảng viên nữ; thu nhập chưa đủ để yên tâm công tác; áp lực về ngoại hình và phong cách; suy giảm trí nhớ và khả năng tập trung sau sinh; căng thẳng và giảm sút sức khỏe do quá trình nuôi con; nguy cơ trầm cảm do áp lực cuộc sống và công việc; một số bị phân biệt đối xử từ đồng nghiệp nam giới,...



Hình 3. Một số khó khăn của giảng viên nữ.

Mặc dù tỷ lệ lựa chọn và nêu các vấn đề này đều dưới 50%, song đây là những thách thức mà giảng viên nữ đang phải đối mặt. Người làm chính sách cần quan tâm tới các vấn đề này, tiến hành nghiên cứu chuyên sâu để đánh giá đúng mức độ tác động của từng thách thức, từ đó xác lập thứ tự ưu tiên trong việc ban hành và áp dụng các chính sách tương ứng.

Chính sách dành cho giảng viên nữ tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy bình đẳng giới và nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường. Việc áp dụng các biện pháp cụ thể dành riêng cho giảng viên nữ như hạn chế phân công kiêm nhiệm công việc hành chính cho giảng viên nữ, phát huy vai trò của mạng lưới hỗ trợ giảng viên nữ, ban hành quy định khen thưởng riêng đối với giảng viên

nữ, ban hành chính sách dành riêng cho giảng viên nữ nuôi con dưới 36 tháng tuổi... không chỉ tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển nghề nghiệp của giảng viên nữ mà còn góp phần xây dựng một môi trường học thuật đa dạng và bình đẳng trong nhà trường. Những nỗ lực này cần được duy trì và phát triển liên tục để đáp ứng nhu cầu thay đổi của xã hội và đảm bảo giảng viên nữ có thể phát huy tối đa tiềm năng của mình. Đồng thời, việc lắng nghe và điều chỉnh chính sách dựa trên phản hồi từ giảng viên là cần thiết để đảm bảo tính hiệu quả và phù hợp của các biện pháp đã đề ra. Tóm lại, chính sách dành cho giảng viên nữ không chỉ là một phần quan trọng trong chiến lược phát triển của Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội mà còn là một biểu hiện của cam kết với sự tiến bộ xã hội và bình đẳng giới. Việc thực thi

và hoàn thiện các chính sách này sẽ góp phần quan trọng vào sự nghiệp giáo dục và phát triển bền vững của nhà trường trong tương lai.

Tài liệu tham khảo

- [1] H. T. Huy, N. D. Vinh, L. T. T. Thao, Analysis of Scientific Research Productivity of Female Lecturers at Can Tho University, *Can Tho University Journal of Science*, Vol. 36, 2015, pp. 81-91 (in Vietnamese).
- [2] H. H. P. Chi, N. T. Kiet, Factors Affecting The International Publishing Productivity of Lecturers of Can Tho University, *Can Tho University Journal of Science*, Vol. 56, No. 3, 2020, pp. 177-183, <https://doi.org/10.22144/ctu.jvn.2020.067> (in Vietnamese).
- [3] H. T. Tung, N. T. Dung, Fairness in Recognition, Promotion Opportunities, and Work Motivation of Lecturers, *Journal of Economics and Development*, Vol. 2, Iss. 211, 2015, pp. 112-120 (in Vietnamese).
- [4] H. Q. Hoa, N. T. T. Hang, N. T. T. Huyen, N. M. Anh, H. H. Giang, N. K. Hoa, The Impact of Working from Home on the Job Performance of Lecturers in Vietnam, *Journal of Economics and Development*, Vol. 2, Iss. 303, 2022, pp. 98-109 (in Vietnamese).
- [5] R. Apriani, I. N. Qamari, The Influence of Work-Family Conflict to Organizational Commitment Mediated by Job Satisfaction (Study on Female Lecturer in Muhammadiyah University of Yogyakarta), *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 7, No. 2, 2016, pp. 194-209.
- [6] A. Punu, S. Wijono, Work-Family Conflict with Work Stress Married Female Lecturer at Satya Wacana Christian University, *Journal of Social Research*, Vol. 1, 2022, pp. 771-787, <https://doi.org/10.55324/josr.v1i12.400>.
- [7] L. Istiningtyas, Psychological Well-Being of Female Lecturer During Covid-19 Pandemic: A Descriptive Study in Uin Raden Fatah Palembang, *Proceedings of the 4th International Conference of Genuine Psychology 2021*, pp. 47-58, P-Isbn 978-602-52633-2-3 | E-Isbn 978-602-52633-3-0.
- [8] Y. Meilani, I. Bernarto, M. P. Berlianto, Impact of Motivation, Discipline, Job Satisfaction on Female Lecturer Performance at PH University, *Management and Economic Journal (Mec-J)*, Vol. 4, 2020, pp. 93-104, <https://doi.org/10.18860/mec-j.v4i2.8803>.