

NỮ TRÍ THỨC TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC

Nguyễn Thị Tuyết (*)

1. Giới thiệu chung

Một vấn đề khá phổ biến hiện nay không chỉ ở Việt Nam mà còn ở những nước đang phát triển khác đó là số lượng cán bộ khoa học nữ không nhiều, và để vấn đề bình đẳng giới trong đội ngũ cán bộ giảng dạy ở các trường đại học thành công thì việc nâng cao tỷ lệ phụ nữ trong giới học thuật và đặc biệt là tỷ lệ nữ giáo sư là đích cần đạt được (Allan & Castleman, trích trong Ann Schlyter, 2004). Trong khi số lượng nữ giáo sư đã gia tăng trong thập kỷ vừa qua và số lượng phụ nữ đạt được học vị tiến sĩ cũng như nắm giữ các vị trí cao trong giới học thuật cũng đã tăng lên đáng kể trong vòng hai mươi năm qua, thì tỷ lệ cán bộ khoa học nữ ở trong các trường đại học và đặc biệt là sự hiện diện của họ ở những vị trí cao trong làng khoa học vẫn là một con số rất nhỏ bé. Sự diễn tả rõ nét nhất cho nhận xét này là sự hiện diện của phụ nữ cứ bị giảm dần theo những vị trí khoa học từ thấp đến cao, (Baringa, trích trong Caplan 1993, p.173). ở vị trí càng cao trong giới học thuật thì càng ít phụ nữ. Theo kết quả nghiên cứu của một số tác giả, thông thường ở bậc học đại học, sinh viên là nữ chiếm một tỷ lệ khá cao - ở nhiều lĩnh vực, nhiều ngành tỷ lệ này đôi khi chiếm tới hơn 50% - tuy nhiên, sự có mặt của họ ở những bậc học cao hơn thì giảm một cách rõ rệt. (White & Brich, 1999). Ví dụ, ở Thụy Điển có khoảng 3800 giáo sư,

nhưng chỉ có 14% trong số đó là nữ mà thôi (Ann Schlyter, 2004). Bài viết này xin đưa ra một vài thông số về vấn đề bình đẳng giới trong các trường đại học và sau đó trao đổi, thảo luận về các lý do dẫn đến thực trạng của vấn đề bình đẳng giới này.

2. Vấn đề thảo luận: Bình đẳng giới trong các trường đại học

Trước khi thảo luận về vấn đề liệu có tồn tại sự bất bình đẳng giới trong các trường đại học hay không, chúng ta hãy cùng nhau tìm hiểu khái niệm bình đẳng giới.

Bình đẳng giới nghĩa là phụ nữ và nam giới được hưởng như nhau các sản phẩm, cơ hội, nguồn lực và phần thưởng mang giá trị xã hội. Bình đẳng giới không có nghĩa là phụ nữ và nam giới trở nên giống nhau, mà là cơ hội đến với họ trong cuộc sống là như nhau. Việc nêu cao vấn đề bình đẳng giới và tăng cường quyền lực cho phụ nữ không tạo nên một mô hình bình đẳng giới cụ thể đối với tất cả các hình thức xã hội và các nền văn hóa khác nhau, mà nó sẽ phản ánh mối quan tâm phụ nữ và nam giới có cơ hội như nhau trong lựa chọn thực hiện công việc. Hay Bình đẳng giới có nghĩa là phụ nữ và nam giới có điều kiện bình đẳng để phát huy hết khả năng và thực hiện các mong muốn của mình; có cơ hội bình đẳng để tham gia đóng góp vào sự nghiệp phát triển kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, và được thụ hưởng như nhau

(*) ThS., Đại học Quốc gia Hà Nội.

từ các kết quả hoạt động trên. Bình đẳng là một yếu tố vô cùng cần thiết đối với hòa bình và phát triển con người. (Ủy ban Hỗ trợ Phát triển, 1998).

Mặc dù trong vài thập kỷ qua đã có nhiều chương trình về bình đẳng giới trong các trường đại học, tuy nhiên, trên thực tế giáo dục đại học ở rất nhiều nước trên thế giới thì tỷ lệ nữ càng giảm khi càng lên cao trong các tổ chức và cấp bậc giáo dục. ở nhiều nước, phụ nữ chiếm hơn 50% tổng số giảng viên, nhưng chỉ có một số ít có vị trí cao trong khoa học. Ví dụ, ở Anh, chỉ có 7-8% giáo sư là phụ nữ, Ai-len là 5%, Mỹ là 16% và Phần Lan là 18% (O'Connor, 2000).

Ở Mỹ, năm 2003 có tới 50% đơn xin học và sinh viên mới vào học các trường đại học y của Mỹ là nữ, trong khi đó tổng số giảng viên y khoa nữ chỉ chiếm 29% và giáo sư nữ là 8% vào năm 2002 (Bickl, 2004). Như đã được khẳng định bởi Hội đồng Nghề nghiệp Khoa học và Công nghệ, năm 1997, phụ nữ chiếm 18,8% các nhà khoa học và kỹ sư có học vị tiến sĩ đang được sử dụng ở Mỹ. Và, ở Việt Nam năm 2003, sinh viên nữ chiếm 43% tổng số sinh viên đang theo học năm thứ nhất các trường đại học, nhưng chỉ có 17 nữ giáo sư, chiếm 3,6% tổng số giáo sư và khoảng 4% nữ trong số phó giáo sư trong lĩnh vực giáo dục. Theo số liệu của Ban Tổ chức Cán bộ, Đại học Quốc gia Hà Nội, hiện nay ở Đại học Quốc gia Hà Nội không có một giáo sư nào là nữ ở độ tuổi dưới 60 (Ban TCCB, 2005), mặc dù đây là trung tâm đào tạo đầu ngành của Việt Nam. Với những số liệu được trình bày ở trên, chúng tôi có thể kết luận rằng đang có sự bất bình đẳng giới trong giáo dục, trong các trường đại học.

Bài báo này tìm hiểu vấn đề bình đẳng giới trong các trường đại học của Úc, một đất nước được đánh giá là có chỉ số phát triển giới (GDI) cao thứ ba trên thế giới vào năm 2004 (United Nations Development Programme, 2004) như là một ví dụ điển hình để trao đổi về vấn đề bình đẳng giới trong các trường đại học.

Con đường phấn đấu để trở thành nữ cán bộ khoa học có học vị cao là con đường đầy gian nan vất vả, và nó còn vất vả hơn nhiều ngay cả khi họ đã đạt được ở những vị trí đó. Theo số liệu thống kê của nhiều tài liệu, hiện tại, phụ nữ luôn lùi phía sau nam giới trong mọi lĩnh vực nghiên cứu khoa học và đặc biệt các ngành khoa học thực nghiệm.

Phụ nữ chiếm tới hơn một nửa số giảng viên trong các trường đại học của Úc, điều này được thể hiện ở bảng dưới nhưng chỉ có một phần ba trong số họ là giảng viên chính và chỉ có 14,5% là đạt trình độ chuyên gia khoa học (giáo sư, phó giáo sư) mà thôi.

Số liệu trong bảng 1 và 2 dưới đây cho chúng ta thấy rằng cán bộ giảng dạy nữ chiếm một tỷ lệ khá cao ở cấp A và chiếm một tỷ lệ nhỏ ở cấp C, D và E. Cấp A ở đây là trợ giảng, cấp B là giảng viên, cấp C là giảng viên chính, và cấp D, E là giảng viên có học vị phó giáo sư và giáo sư hay còn gọi là đạt trình độ chuyên gia khoa học. Cũng với số liệu được trình bày ở bảng 1 (số lượng và tỷ lệ nữ làm việc toàn thời gian) và bảng 2 (số lượng tỷ lệ nữ làm việc toàn thời gian và bán thời gian) cho chúng ta thấy rõ là phụ nữ chủ yếu có chức danh giảng viên, là cấp trung bình trong các cấp độ nghề nghiệp ở các trường đại học của Úc.

Bảng 1: Số lượng và tỷ lệ giảng viên nữ làm việc toàn thời gian phân theo các cấp độ nghề nghiệp

Năm	Cấp A		Cấp B		Cấp C		Cấp D&E	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1996	2972	50,1	4609	40,5	1899	24,2	787	13,0
1998	2923	50,9	4424	41,9	2022	26,5	893	14,4
1999	2762	50,4	4382	42,7	2132	27,8	975	15,4

Nguồn : *Department of Education, Training and Youth Affairs, Canberra, 2000*

Bảng 2: Số lượng và tỷ lệ giảng viên nữ làm việc toàn thời gian và bán thời gian phân theo các cấp độ nghề nghiệp

Năm	Cấp A		Cấp B		Cấp C		Cấp D&E	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1996	3574	51,6	5021	41,6	1975	24,3	804	12,9
1998	3472	51,5	4906	42,8	2142	26,7	939	14,5
1999	3294	51,8	4908	43,3	2264	27,9	1033	15,6

Nguồn: *Department of Education, Training and Youth Affairs, Canberra, 2000*

Ở Úc số lượng cán bộ giảng dạy nữ ở các cấp độ nghề nghiệp từ A đến E hầu như không tăng trong khoảng từ năm 1998 đến năm 2003. Vào năm 1998 có 50,9% phụ nữ ở cấp A và tỷ lệ này là 53,2% vào năm 2003, ở cấp B là 41,9% vào năm 1998 và 46,4% năm 2003, ở cấp C có 26,5% vào năm 1998 và 33,6% năm 2003, và tỷ lệ ở cấp E và D 14,4% và 19,1% năm 2003. Nhìn vào tỷ lệ phân bố giảng viên ở các cấp thì tỷ lệ giảng viên nữ ở cấp chuyên gia là rất nhỏ, và chủ yếu giảng viên nữ tập trung ở cấp A và B mà thôi.

Theo thống kê về tỷ lệ nữ tham gia vào lĩnh vực ra quyết định, hay quy hoạch ở mức độ cao đã cho thấy rằng, ngay cả ở những nước phát triển, phụ nữ cũng không hoàn toàn bình đẳng tham gia vào quá trình quy hoạch, hoạch định chính sách và thực hiện.

Một minh chứng nữa cũng khá rõ ràng mà chúng ta có thể thấy về sự tham gia hay sự góp mặt rất nhỏ của cán bộ nữ ở cấp độ cao trong nấc thang nghề nghiệp đó là ở vị trí giảng viên chính hay giảng viên cao cấp được trình bày ở trong bảng 3 và bảng 4 dưới đây.

Số liệu thống kê trong bảng 3 dưới đây cho chúng ta thấy rằng, ở cấp độ thấp trong nấc thang nghề nghiệp thì sự khác biệt về tỷ lệ tham gia của nam và nữ là không đáng kể, ví dụ ở cấp giảng viên tỷ lệ nữ là 46% trong khi đó tỷ lệ nam là 54%. Tuy nhiên tỷ lệ tham gia của nữ có một sự khác biệt đáng kể ở cấp giảng viên cao cấp, ở cấp này có tới 82% là nam trong khi đó chỉ có 18% là nữ. Số liệu thống kê này là số liệu đặc biệt có giá trị nếu như chúng ta nhìn dưới góc độ bất bình đẳng giới trong các trường đại học. Cũng như vậy, số liệu được trình

bày ở bảng 4 cho chúng ta thấy được sự tham gia của cán bộ khoa học nữ khác nhau một cách khá rõ ràng trong các cấp

độ nghề nghiệp trong lĩnh vực kinh tế nói riêng và trong tất cả các lĩnh vực nói chung.

Bảng 3. Số lượng cán bộ khoa học chia theo cấp độ ở Úc, 2003

Các cấp độ	Nam		Nữ	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giảng viên cao cấp	6122	82	1353	18
Giảng viên chính	5780	68	2763	32
Giảng viên	6502	54	5494	46
Trợ giảng	3035	46	3552	54
Tổng cộng cả 4 cấp độ (cán bộ giảng dạy)	21439	62	13162	38
Tổng cộng nhân viên (không phải cán bộ giảng dạy)	17729	38	28815	62

Nguồn: *Commonwealth of Australia, 2003, P.45.*

Bảng 4. Tỷ lệ phần trăm cán bộ giảng dạy nữ trong lĩnh vực kinh tế và trong tất cả các lĩnh vực của các trường đại học ở Úc, 2003

	Giáo sư	Phó giáo sư	Giảng viên chính	Giảng viên	Trợ giảng	Tổng cộng
Kinh tế	4,5	13	16	31	34	20
Tất cả các lĩnh vực	14,5	21,2	32,3	45,8	53,9	38

Nguồn: *The Australian Vice-Chancellor's Committee (AVCC) - 2003*

Như số liệu được thể hiện ở bảng 4, tỷ lệ cán bộ nữ có học vị giáo sư là 14,5% ở trong tất cả các lĩnh vực và ở lĩnh vực kinh tế tỷ lệ nữ giáo sư chỉ là 4,5%. Tỷ lệ 53,9% nữ giảng viên là trợ giảng có thể nói là một tỷ lệ khá cao, tuy nhiên vị trí trợ giảng này là một vị trí thấp nhất trong nấc thang nghề nghiệp trong các trường đại học.

3. Lý do

Từ những số liệu được trình bày ở trên về cán bộ khoa học nữ, một câu hỏi đặt ra là đâu là lý do dẫn tới sự xuất hiện rất mờ nhạt của phụ nữ ở những vị trí cao trong các nấc thang nghề nghiệp và hiện tượng này được xem như là một tồn tại khá dai dẳng và ở rất nhiều nước trên thế giới kể cả các nước rất phát

triển? Phụ nữ trong những năm của thế kỷ 20 đã quan tâm và đưa ra bốn lý do để lý giải vì sao họ đã không thích chọn hay tham gia vào con đường học thuật.

Lý do thứ nhất, mọi người cho rằng phụ nữ khó có thể thành công trong nghề nghiệp khi mà họ còn phải gánh vác thêm cả chức năng làm mẹ và lo toan cuộc sống gia đình. Trên thực tế, phụ nữ thường thích và giành thời gian cho việc thực hiện trách nhiệm gia đình mặc dù biết rằng điều đó sẽ làm thay đổi hướng đi trong nghề nghiệp của mình. Phụ nữ cũng không thích nắm giữ những vị trí cao hay những vị trí chủ chốt. Phần lớn mọi phụ nữ đều mong muốn có nhiều thời gian rỗi để chăm lo việc nhà, chăm sóc con cái, và luôn coi rằng đây là trách

nhệm chính của họ. Chăm sóc con cái và lo toan gia đình là những trách nhiệm hết sức nặng nề, và đôi khi chiếm hết cả quỹ thời gian cho phép và vì thế đã làm họ nản chí trong việc học tập cũng như nghiên cứu phục vụ cho công việc mà họ đang phải đảm nhận. Theo kết quả nghiên cứu về cán bộ khoa học nữ ở một số trường đại học ở Úc của tác giả White đã cho thấy rằng những phụ nữ độc thân thường thành đạt khi tuổi đời họ còn trẻ và cũng thường là những người có nhiều công trình khoa học có giá trị được công bố (White, 2000).

Lý do thứ hai, rất nhiều phụ nữ nhận thấy rằng họ cần phải được đánh giá và xem xét công bằng hơn nữa trong việc tuyển dụng, xin cấp học bổng và đăng ký đề tài nghiên cứu . . . so với đồng nghiệp nam. Họ lo lắng và luôn cho rằng họ khó có khả năng hoàn thành một cách xuất sắc những công việc yêu cầu ở mức độ cao khi mà cùng một công việc thì họ luôn bị đánh giá khắt khe hơn nam giới. Phụ nữ thường cảm thấy không thoải mái khi họ muốn thể hiện năng lực mình cũng như những thành quả lao động mà họ làm như những nam đồng nghiệp khác. Hay nói một cách khác phụ nữ thường lúng túng khi phải đối diện với những thương lượng về lương bổng, về cơ sở vật chất và về tài chính cho nghiên cứu, cũng như xây dựng tiếng tăm cho mình trong giới học thuật.

Lý do thứ ba, phụ nữ thường ít nhận được sự động viên, khuyến khích phấn đấu để đạt vị trí cao trong khoa học. Họ luôn nhận được các lời cảnh báo rằng khoa học là công việc đòi hỏi sự lao động rất đặc biệt, rằng thật là khó khăn để có

thể thành công được trong sự nghiệp khoa học và những lời cảnh báo còn cho rằng sự thành công trong con đường khoa học còn khó hơn gấp bội đối với phụ nữ. Những lời cảnh báo này đến với phụ nữ từ rất nhiều kênh khác nhau - từ gia đình, từ đồng nghiệp, từ những chuyên gia tư vấn nghề nghiệp và thậm chí lời cảnh báo này còn từ chính những nhà khoa học đã rất thành đạt trong chính những lĩnh vực của họ. ở cả các nước đang phát triển và các nước phát triển, với những chuẩn mực và tập quán của xã hội về vai trò của người phụ nữ đã bám rất sâu vào mỗi người và chính điều đó đã không khuyến khích được phụ nữ tham gia vào các lĩnh vực được coi là của phái nam, và đặc biệt là nghiên cứu khoa học luôn được coi là “mảnh đất” của nam giới. Hơn thế nữa, những quan niệm truyền thống về vai trò hỗ trợ, vị trí góp sức của phụ nữ đã được ăn sâu vào tiềm thức của mỗi người và do đó phụ nữ thường đóng vai trò thực hiện những chức năng hỗ trợ trong xã hội mà thôi.

Và, lý do cuối cùng, bản thân phụ nữ cũng cảm thấy và đôi khi cho rằng họ khó có khả năng tự hoàn thành một công việc. Bản thân phụ nữ luôn tự bằng lòng với chính mình và luôn cho rằng “phụ nữ chỉ nên học vừa phải và giữ những cương vị vừa phải”. Và do đó, thực tế, chỉ có rất ít phụ nữ và đặc biệt là các nhà khoa học nữ thành đạt.

4. Những giải pháp

Phụ nữ bao giờ cũng vẫn là phụ nữ, và do đó họ quan niệm rằng họ không nên phải chịu những áp lực như nam giới. Phụ nữ cũng không phải là người ham hố tìm kiếm mọi lợi nhuận cho bản

thân mình, mà họ thường thích làm việc theo nhóm. Mặt khác, không phải bởi chính họ mà là do những nguyên nhân khác, ví dụ ngay cả khi mà phụ nữ có được một trình độ giáo dục và đào tạo cần thiết thì họ cũng không nhận được những cơ hội bình đẳng để họ có thể tham gia vào các lĩnh vực nghiên cứu khoa học và công nghệ, bao gồm cả những nghiên cứu về khoa học xã hội với những lý do đã được trình bày ở trên. Có rất nhiều tài liệu nghiên cứu ở các nước phát triển đã chỉ ra rằng có sự phân biệt đối xử khá lớn đối với các nhà khoa học nữ và những phân biệt đối xử này cũng được thể hiện tương tự với các nhà khoa học nữ ở những nước đang phát triển bằng những minh chứng cho sự không bình đẳng về cơ hội trong học tập, nghiên cứu. Để giải quyết được những tồn tại về vấn đề bình đẳng giới này thì trước tiên, bản thân mỗi phụ nữ phải trang bị cho mình trình độ về kiến thức và kỹ năng nghiên cứu khoa học và sau đó họ cần có một cơ hội bình đẳng để sử dụng nó. Tuy nhiên, để tránh làm trầm trọng thêm những tồn tại về vấn đề bình đẳng giới trong các trường đại học, một số bước đi nhất định sau đây cần phải tiến hành:

1. Phụ nữ nên được đưa vào các vị trí lãnh đạo ở các ủy ban, hội đồng, và các nhóm tư vấn ở phạm vi quốc tế, quốc gia và địa phương là những nơi đưa ra các quyết định liên quan đến các dự án phát

triển hiện tại, những chương trình, dự án mới;

2. Phụ nữ nên được bình đẳng với nam giới về cơ hội làm việc, học tập nâng cao trình độ, nghiên cứu, đề bạt trong các viện nghiên cứu khoa học và trong các trường đại học;

3. Các nhà khoa học nữ nên được chia sẻ bình đẳng trong việc tiếp cận các cơ hội tham gia nghiên cứu khoa học, bao gồm cả bình đẳng về các cơ hội được hưởng các nguồn tài trợ và các phương tiện cho nghiên cứu khoa học. Phụ nữ cũng phải có các cơ hội như nam giới trong việc công bố, ấn hành các sản phẩm nghiên cứu của họ, và hơn tất cả họ cũng cần được sự đánh giá công bằng về sự cố gắng của họ đối với những việc làm, những công trình nghiên cứu của họ như đối với tất cả những nhà khoa học và các chuyên gia nam khác;

4. Phụ nữ nên có cùng cơ hội như nam giới trong việc tiếp cận với các phương tiện kỹ thuật trong tất cả các dự án phát triển, không kể dự án do chính phủ hay tư nhân đầu tư, cấp vốn; và

5. Phải coi sự theo dõi, giám sát mọi khía cạnh công việc của các nhà khoa học và các chuyên gia nữ như là một phần của tất cả các dự án phát triển, và mọi sự đánh giá chính xác những đóng góp của phụ nữ nên được thực hiện đầy đủ để đảm bảo sự công bằng, chính xác.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Acker, S., *Gendered Education: Sociological Reflections Of women, Teaching and Feminism*, Open University Press, Buckingham, 1994.
2. Ann Schlyter, *Gender Mainstreaming in Swedish Universities*, Paper present at the USDM/WorldBank/Other Donors Conference on 'Mainstreaming Gender into Universities', April 19-21th 2004.

3. Ban Tổ chức cán bộ, *Báo cáo về công tác xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục của Đại học Quốc gia Hà Nội*, 2005.
4. Caplan, P., *Lifting a Ton of Feathers: a Women's Guide to Surviving in the Academic World*, University of Toronto, Toronto, 1993.
5. Department of Education, Science and Training, Web site: <http://www.dest.gov.au/higher/statistics>, 2003.
6. Development Assistance Committee, *Guidelines for Gender Equality and Women's Empowerment in Development Co-operation*, Development Co-operation Guidelines Series, OECD, 1998.
7. Janet Bickel, *Women in Academic Psychiatry*, *Academic Psychiatry* 28, December 2004.
8. Kate White & Brich, L., *Strategies to Increase Research Output of Women in Higher Education*, paper to AWORC Seminar, Deakin University, 1999.
9. Kate White, *Strategies for Improving Research productivity: Women and Research in Higher Education in Australia*, New Orleans, 2000.
10. O'Connor, O., *Resistance in Academia*, paper presented to NAWA International Conference on Women In Higher Education, New Orleans, 2000.
11. United Nations Development Programme, *Human Development Report 2004*, 1 UN Plaza, New York, 10017, USA, 2004.

VNU. JOURNAL OF SCIENCE, SOC., SCI., HUMAN, T.XXII, N_o2, 2006

WOMEN ACADEMICS IN UNIVERSITIES

MA. Nguyen Thi Tuyet

Vietnam National University, Hanoi

Although the number of women receiving doctorates and in academic positions has increased over the past two decades, women still are under-represented on university faculties in many countries. This paper takes a case of women in the professorate in Australia, the country, which has been seem as third highest country in the rank of gender balance in 2004 as an example to discuss the problem of gender balance in universities. Then the reasons for this inequity are discussed. The paper also suggests some certain steps should be taken to contributed to avoiding the problem of gender inbalance in universities.