

## QUAN NIỆM VỀ VAI TRÒ CỦA NỮ GIỚI TRONG CỘNG ĐỒNG KHOA HỌC Ở VIỆT NAM: NHỮNG ĐỊNH KIẾN CHƯA ĐƯỢC NHÌN NHẬN

NGUYỄN THỊ KIM HOA\*  
ĐẶNG THỊ ÁNH NGUYỆT\*\*

### 1. Câu chuyện về cán bộ nữ ở Đại học Quốc gia Hà Nội

Trong kỳ thi tuyển cán bộ công nhân viên chức vào Đại học Quốc gia Hà Nội (ĐHQGHN), khi trả lời câu hỏi “*Tại sao lại muốn trở thành giảng viên?*”, nhiều nữ cán bộ đã nêu nguyện vọng được giảng dạy và hướng dẫn sinh viên và theo đuổi nghiên cứu khoa học. Nhưng bên cạnh các mối quan tâm về học thuật, các nữ cán bộ còn có các mục tiêu sống khác nữa, trong đó nổi bật nhất, nếu không phải là quan trọng nhất là việc lập gia đình, sinh đẻ và nuôi dạy con cái. Tất cả các mục tiêu và quan tâm này không phải tự nhiên mà có - chúng là kết quả của quá trình tương tác giữa bản thân cá nhân các nữ cán bộ và những người xung quanh trong bối cảnh gia đình, trường học, cơ quan đồng nghiệp.

Nếu như đối với học thuật, các nữ giảng viên đã thể hiện sự yêu thích của cá nhân thì việc lập gia đình không chỉ là mong muốn của riêng bản thân họ, mà còn là mong muốn của cha mẹ, những người không muốn chịu sức ép của hàng xóm với những lời xì xào bàn tán kiểu như “*Con gái nhà này học cho lắm vào để rồi ế xung ế xĩa*”. Tuy nhiên sức ép này không chỉ đến từ gia đình. Trong quá trình công tác ở trường đại học, các nữ giảng viên trẻ luôn được nhắc nhở về việc cần phải lập gia đình và sinh con. Đối với những người đã lập gia đình và sinh con, mối quan tâm sẽ chuyển sang hạnh phúc trong mối quan hệ vợ chồng với kết quả học tập và phần đầu của con cái.

Kỳ vọng về vai trò giới thể hiện rõ trong các phương châm phần đầu mà các tổ chức đoàn thể ở ĐHQGHN đề ra đối với nữ cán bộ, như giới việc nước đảm việc nhà, nuôi con giỏi dạy con ngoan, và với các tiêu chí khen thưởng rõ ràng được bình bầu cuối năm ở cấp cơ sở và sau đó đề nghị lên các cấp trên. Kỳ vọng về giới cũng thể hiện trong các chính sách ứng xử hàng ngày đối với các nữ cán bộ, với phương châm ưu tiên cho nữ cán bộ, giảm thời lượng công việc trong quá trình thai nghén, sinh con và nuôi con nhỏ.

“*Đối với phụ nữ, con cái và gia đình là trên hết*” là một khẩu hiệu không chính thức nhưng lại biểu đạt phần lớn các kỳ vọng về giới đối với các nữ cán bộ. Có chồng, sinh con, gia đình hạnh phúc, chồng con thành đạt là tiêu chí đánh giá sự thành công của các nữ giảng viên trong cộng đồng nhà trường, gia đình và xã hội. Tất cả những điều này tạo nên một sức ép lớn đối với các nữ giảng viên, khi bản thân họ được đánh giá bằng

\* PGS.TS, Đại học KHXH & NV, Đại học Quốc gia Hà Nội.

\*\* TS. Đại học KHXH & NV, Đại học Quốc gia Hà Nội..

chồng và con của mình. Lựa chọn một người bạn đời có khả năng thành đạt, hoặc đã thành đạt là rất quan trọng đối với các nữ cán bộ chưa lập gia đình. Đối với các nữ cán bộ đã lập gia đình, sẽ cần phải duy trì tốt tình cảm gia đình, hay nói ngắn gọn là “*giữ chồng*”, đặc biệt là những người chồng thành đạt trong xã hội hiện nay.

Bên cạnh đó, hình ảnh thịnh hành của phụ nữ và gia đình lý tưởng trong xã hội Việt Nam hiện nay có nhiều thay đổi hướng đến sự giàu có về vật chất và giá trị kinh tế của một xã hội tiêu dùng hiện đại. Qua báo chí, truyền hình và phim ảnh, mà trong đó quảng cáo về đồ gia dụng, thức ăn và đồ dùng trẻ em, thời trang và mỹ phẩm cũng như những con người của công chúng như các MC, diễn viên điện ảnh, người mẫu, chính khách, có thể nêu một vài đặc điểm của hình ảnh này là: (1) Về bề ngoài đẹp, qua trang điểm, đầu tóc, quần áo, đồ trang sức, túi xách (nếu là hàng hiệu thì rất tốt), xe máy (nếu là ô tô thì không còn gì bằng); (2) Sự giàu có của gia đình (nhà đẹp, nội thất trang trí đẹp, tiện nghi, v.v.) và những khả năng tiềm tàng, tối thiểu là về kinh tế, có thể ám chỉ qua lời nói, cách tiêu pha, v.v.; (3) Hạnh phúc gia đình với chồng con thành đạt, lý tưởng nếu chồng là doanh nhân, con ngoan, chỉ số thông minh vượt trội, và đi kèm với đó sẽ là một loạt các sản phẩm dinh dưỡng và đồ chơi để nâng cao trí tuệ và danh vị trí đứng đầu; (4) Giao lưu với tầng lớp trên trong xã hội, gồm cả giới thương gia, giới quan chức nhà nước, các nghệ sỹ danh tiếng, v.v. Thước đo giá trị này đang gây sức ép tới cộng đồng giảng viên nói chung và các nữ giảng viên nói riêng ở trường đại học, cụ thể là việc phải kiếm ra tiền không chỉ để đảm bảo nhu cầu tối thiểu mà còn để chi trả những vật dụng/dịch vụ tốn kém tương xứng với địa vị xã hội tương đối cao của họ.

Câu chuyện này phản ánh phần nào các quan niệm về vai trò của nữ giới trong cộng đồng học giả hiện nay và mức độ đáp ứng của các nữ giảng viên đối với các quan niệm này. Ở phần tiếp theo chúng tôi sẽ khái quát một số quan niệm chính qua một số khảo sát và quan sát ở ĐHQG Hà Nội<sup>1</sup>.

## **2. Các quan niệm về vai trò của nữ giới trong cộng đồng học giả hiện nay**

(1) Nam nữ bình đẳng không phân biệt đối xử. Phụ nữ thậm chí còn được ưu tiên ở trong trường đại học do đặc thù của cơ thể, việc sinh con và chăm sóc con nhỏ theo Luật Lao động và Pháp lệnh Cán bộ Công chức hiện hành của Việt Nam.

*Phân biệt đối xử giữa nữ và nam giới à? Tôi nghĩ là không có. Mọi thứ đều tốt cả. Phụ nữ được ưu tiên trong việc khám sức khỏe, cụ thể là khám phụ khoa. Có các chế độ về thai sản và chăm sóc con nhỏ. Chỉ có về độ tuổi nghỉ hưu có khác biệt giữa nam và nữ. Chúng tôi chỉ muốn được tăng độ tuổi nghỉ hưu lên bằng nhau.*

(Nữ, Phó Giáo sư, Lãnh đạo, ĐHKHXH&NV)

*Giới trong nghiên cứu khoa học à? Tôi nghĩ là chẳng có gì đáng quan tâm cả.*

(Nam, Phó Giáo sư, ĐHKHXH&NV)

<sup>1</sup> Đề tài QX.09-15 Các giải pháp nhằm nâng cao vai trò của nữ cán bộ trong công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học tại Đại học Quốc gia Hà Nội: Nghiên cứu tại Trường ĐHKHXH&NV và Trường ĐHKHTN năm 2011 của nhóm tác giả.

Như vậy là ở trường đại học, trừ độ tuổi nghỉ hưu thấp hơn 5 năm so với nam giới, các nữ giảng viên được cho là đã được đối xử bình đẳng với nam giới và được ưu tiên so với nam giới, đặc biệt trong việc gia đình. Đối xử bình đẳng có nghĩa là nữ giới và nam giới là ngang bằng trong việc phấn đấu và thăng tiến và ai có nhiều khả năng và thành tích hơn thì người đó sẽ có được địa vị cao hơn. Do đó có thể lập luận rằng nữ giới hoàn toàn chịu trách nhiệm về những yếu kém và sự tụt hậu của bản thân mình, bởi nhà trường và xã hội không chỉ đã tạo những điều kiện thuận lợi và đối xử bình đẳng với họ trong công việc mà còn ưu đãi cho họ để có thời gian chăm sóc gia đình và nuôi dạy con cái. Điều này liên quan đến quan niệm tiếp theo về công việc gia đình của nữ giới dưới đây.

(2) Nữ giới có trách nhiệm đảm đương việc gia đình, bên cạnh việc công tác ở trường đại học. Do phụ nữ có vai trò chính trong chăm sóc gia đình, phụ nữ phải tập trung cho việc gia đình trước, công việc xã hội sau.

*(Việc không phấn đấu hoặc ít phấn đấu) do một là đặc trưng giới, hai là xu hướng lựa chọn gia đình. Khi nam giới phấn đấu vì công việc sự nghiệp, họ dành toàn tâm toàn ý hơn. Phụ nữ bị chia sẻ bởi tình cảm, con cái và yếu tố xã hội khác.*

(Nữ, Trường ĐHKHXH&NV)

Bản thân nhiều nữ cán bộ có những định kiến giới và mặc nhiên chấp nhận các định kiến đó. Chẳng hạn, họ luôn nhìn nhận sự thành đạt của người đàn ông hay người chồng như một mục tiêu tìm kiếm và sự đảm bảo cho tương lai của mình, cho rằng mình chỉ đóng vai trò thứ yếu trong sự thành công của chồng. Họ từ chối cơ hội được dành cho mình và an phận, bằng lòng với hiện tại (Nguyễn Thị Bích Nga, 2003; Nguyễn Thị Thu Hường, 2001; Trương Khánh Hà, 2001). Phụ nữ tự nhận cho mình gánh nặng, sự hy sinh và chấp nhận đây là điểm yếu kém so với nam giới, chứ không phải là một sự phân biệt đối xử và bất bình đẳng về giới.

*Mình là phụ nữ, nên tập trung cho gia đình, để con cái phấn đấu sau này. Nếu làm tiến sỹ thì chồng con không bằng mình. Để cho các vị ấy (chỉ nam giới) phấn đấu.*

(Nữ, Giảng viên, Trường ĐHKHXH&NV)

*Một số nữ cán bộ lười phấn đấu, ý vào thế tôi phải nuôi con nhỏ, chăm sóc gia đình không chịu cống hiến cho công tác khoa học*

(Nữ, Giáo sư, Trường ĐHKHXH&NV)

Nam giới ngược lại không phải lo lắng nhiều cho gia đình, do đó phải làm công việc xã hội và đương nhiên là phải dẫn đầu.

*Nữ giới thường bận việc gia đình, không tập trung được cho chuyên môn. Nam giới chúng tôi thuận lợi hơn nhiều, có thể dành hầu hết thời gian cho công việc. Nữ giới còn phải thực hiện các bổn phận trong gia đình, nội trợ và chăm sóc con cái.*

(Nam, Trường ĐHKHTN)

(3) Các giảng viên nữ có trách nhiệm đại diện cho hình ảnh phụ nữ Việt Nam hiện đại và truyền thống ở trường đại học.

Hình ảnh phụ nữ Việt Nam hiện đại và truyền thống kết hợp những nét đẹp tiêu biểu của các thời kỳ phát triển của Việt Nam mà xã hội đã gán cho phụ nữ, đi kèm theo đó là những căng thẳng và mâu thuẫn trong vai trò mà các giảng viên nữ đang phải giải quyết, cụ thể là việc làm sao vừa làm tốt việc nhà, vừa công tác tốt vừa tạo dựng cho mình vẻ bề ngoài đẹp, duyên dáng, sự giàu có về vật chất, quan hệ đối xử khéo léo, khiêm tốn, tránh các tai tiếng và va chạm. Một số đồng nghiệp nữ tâm sự với chúng tôi là mặc dù làm rất tốt các công việc được giao nhưng luôn được góp ý, nhắc nhở là phải cư xử khéo léo, hòa đồng hơn với tập thể và coi đó là một điểm yếu cần khắc phục. Một số đồng nghiệp khác có quan hệ giao thiệp rộng rãi thì được cho là không đứng đắn. Những người hay có ý kiến phê phán và phát biểu thẳng thắn thì được cho là không khéo léo và thích gây sự. Thành công ở trường đại học của phụ nữ cũng có nhiều ý kiến. Chúng tôi được nghe nói như thế này về họ “*Giáo sư A, B, C nghiên cứu rất giỏi nhưng ở nhà bà, chồng và con thường phải đi ăn cơm hàng, bà này chẳng bao giờ nấu cơm cả*”. Hay “*Giáo sư D, E, F có rất nhiều bạn bè và mối quan hệ xxx do đó bà ấy đã thành công*”. Những ý kiến này cũng có hàm ý nhắc nhở các nữ giảng viên không nên quá tập trung vào công việc và cần phải chú ý tới gia đình và thanh danh của mình.

*Phụ nữ bị ảnh hưởng bởi dư luận xã hội. Họ thực thi công việc không quyết liệt. Nếu một nữ giảng viên có gia đình tốt thì họ không thấy công việc quá cần thiết. Nếu gia đình của họ không tốt, mà họ lại tập trung vào công việc thì bị dư luận xã hội cho rằng chính vì họ quá quan tâm đến công việc mà bỏ bê gia đình.*

(Nữ, Trường ĐHKHXH&NV)

Bên cạnh đó, nhiều nữ giảng viên cũng gặp những khó khăn về thu nhập và mức sống mà mọi nam và nữ giảng viên phải giải quyết để đảm bảo mức sống phù hợp với bằng cấp và địa vị xã hội của họ, đặc biệt trong điều kiện trả lương rất thấp hiện nay ở các trường đại học công lập. Tuy nhiên, phụ nữ phải làm việc gấp đôi nam giới do phải làm việc nhà và nỗ lực gấp ba nam giới do phải đóng vai mẫu mực và chịu các áp lực và dư luận xã hội.

(4) Năng lực trong công tác của phụ nữ không bằng nam giới ở trường đại học

Ở các ngành KHXH&NV, các lãnh đạo thường ưu tiên tuyển nam hơn là nữ để cân bằng giới với lý do có quá đông cán bộ trẻ là nữ nhưng ưu tiên ngược lại không có ở các ngành KHTN vốn có truyền thống là của nam giới. Nam cán bộ còn được đánh giá sẽ dành toàn tâm toàn ý cho phát triển chuyên môn và sự nghiệp, có nhiều triển vọng trong khi có lo ngại rằng nữ cán bộ trẻ sau khi lập gia đình sẽ không thể tiến xa được trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học (Nguyễn Thị Kim Hoa và cộng sự, 2011).

Chúng tôi đã tiến hành trưng cầu ý kiến ngẫu nhiên 200 cán bộ ở hai trường Đại học KHTN và Đại học KHXH&NV của Đại học Quốc gia Hà Nội để đánh giá năng lực cán bộ nữ và cho thấy nữ giới được đánh giá là hơn nam giới về mặt cần cù chịu khó và tinh thần trách nhiệm còn thua kém nam giới về mọi mặt như phương pháp, kỹ năng, khả năng sáng tạo và sự mạnh dạn quyết đoán trong cả giảng dạy và NCKH, với kết quả trình bày trong bảng trích dẫn dưới đây:

*Đánh giá của giảng viên về các yếu tố cá nhân của nam và nữ cán bộ trong giảng dạy và NCKH*

Đánh giá của các giảng viên về	Trong giảng dạy			Trong NCKH		
	Nam giới hơn	Nữ giới hơn	Ngang nhau	Nam giới hơn	Nữ giới hơn	Ngang nhau
Phương pháp, kỹ năng	69,6	6,2	24,2	67,9	5,7	26,4
Khả năng sáng tạo	66,6	17,7	15,6	51,0	18,6	30,4
Mạnh dạn, quyết đoán	47,9	34,1	18,0	43,0	24,9	32,1
Có tinh thần trách nhiệm	21,6	33,0	45,4	24,4	37,8	37,8
Cần cù, chịu khó	19,3	47,9	32,8	19,7	40,4	39,9

Các ý kiến phỏng vấn trong đề tài cũng cho thấy sự phân biệt đối xử này:

*Phụ nữ cố gắng bao nhiêu vẫn bị nam giới đánh giá không ra gì. Nói ở hội nghị là bình đẳng giới thì hay lắm nhưng vẫn không công bằng. Phụ nữ không được ưu tiên, ngay cả những phụ nữ làm tốt cũng không được đề cao. Phụ nữ làm khoa học vất vả và hay bị nam giới coi thường.*

(Nữ, Trường ĐHKHTN)

Nữ giới cũng không được đánh giá ngang bằng với nam giới về khả năng quản lý và lãnh đạo. Một lý do quan trọng là quy định về độ tuổi công tác và độ tuổi quản lý cho phép nam được làm việc nhiều hơn nữ là 5 năm. Đây không phải là lợi thế mà là sự thiệt thòi do phụ nữ sẽ hưởng lương thấp hơn và cũng bị hạn chế khi tham gia vào công tác giảng dạy, NCKH và lãnh đạo ở trường đại học (Lê Thị Hoài Thu, 2005) bởi cơ hội của nữ giới trong việc bổ nhiệm và thăng tiến giảm đi so với nam giới do hiện nay việc bổ nhiệm nữ giới bao giờ cũng có sự cân nhắc về chênh lệch độ tuổi kém 5 tuổi so với nam cán bộ. Bên cạnh đó, các đồng nghiệp và lãnh đạo nam thường cho rằng phụ nữ chỉ làm các công việc nội trợ gia đình, chăm sóc con cái, không thể làm các công việc phức tạp, yêu cầu độ tư duy cao, vì thế chỉ nên bố trí cho phụ nữ những cấp bậc quản lý thấp hoặc những việc chuyên môn đơn giản. Bản thân các nữ cán bộ cũng không đặt niềm tin và sự ủng hộ cho các nữ cán bộ khác (Nguyễn Thị Kim Hoa và cộng sự, 2011).

*Ví dụ chị A. có năng lực rất tốt, nhưng do có con nhỏ, ốm đau nên chệnh mảng công việc. Sếp là nam giới lại không chia sẻ, có khúc mắc, ấn tượng thì bị ảnh hưởng mãi. Các nữ giảng viên nếu mang thai, sếp là nam có thể sẽ đề nghị chậm kết nạp Đảng với lý do là chưa đẻ đến nơi rồi thì cần gì, phấn đấu làm gì...*

(Nữ, Trường ĐHKHXH&NV)

**3. Tác động của các quan niệm về vai trò của nữ giới ở trường đại học đối với việc thực thi vai trò của nữ giảng viên hiện nay**

Các quan sát và nghiên cứu của chúng tôi cho thấy nữ giảng viên đang đối mặt với

các xung đột vai trò của người vợ, người mẹ trong gia đình với vai trò của một nữ giảng viên trường đại học và những trông đợi của các thành viên gia đình cũng như nhà trường, đồng nghiệp. Quá trình phát triển nghề nghiệp ở hai trường đại học mà chúng tôi khảo sát thường đòi hỏi các giảng viên phải trải qua các vị trí tập sự ở bộ môn, khoa và thường phải thực hiện không chỉ việc dự giờ, lên lớp, soạn bài, học tập và nâng cao trình độ mà cả kiêm nhiệm một số công việc phục vụ đào tạo.

*Phải đầu tư công sức, trình độ, kỹ năng để biết, hiểu việc, biết các mối quan hệ. Trung ương muốn vào bộ chính trị phải đi tất cả các bước, đi các cấp, ... rồi dần dần mới qua được. Các cán bộ trẻ phải làm mới biết việc, dần dần trưởng thành. Nếu anh không ở vào hoàn cảnh người khác, thì không thể hiểu và chia sẻ được các khó khăn của những người đó, ví dụ trợ lý, phó chủ nhiệm, chủ nhiệm khoa thì không hiểu hết được. Trước đây chưa làm tôi cũng trách người tiền nhiệm, khi làm mới hiểu, chia sẻ được. Phải có trợ lý để nhớ các việc.*

(Nam, Trường ĐHKHTN)

Nữ giảng viên phải hoàn thành mọi công việc do Khoa phân công. Việc học tập, nâng cao trình độ của các giảng viên nữ trẻ sẽ chiếm một khoảng thời gian rất lớn. Đây chính là thời kỳ tích lũy kiến thức quan trọng để tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển nghề sau này. Thế nhưng, các nữ giảng viên được nhắc nhở là phải quan tâm trước hết đến việc gia đình, lấy chồng, sinh con và nuôi dạy con cái. Các nữ giảng viên trẻ được phép nghỉ thai sản và chăm con nhỏ, nhưng cũng chính vì thế mà việc học tập và nâng cao trình độ chuyên môn của họ bị chậm lại.

*Khi sinh ra, cháu đầu lòng hay ốm đau và quấy khóc. Tôi thường xuyên phải nghỉ việc để trông cháu. Phải đến khi cháu 3 tuổi tôi mới có nhiều thời gian hơn. Sau đó tôi lại sinh tiếp cháu thứ 2...*

(Nữ, Trường ĐH KHXH&NV)

Đối với các nữ cán bộ trẻ, quỹ thời gian eo hẹp đã dẫn đến việc kết hợp hài hoà giữa vai trò người vợ, người mẹ và vai trò giảng viên trở nên khó khăn và phần nhiều là không thể thực hiện được, thường dẫn tới tình trạng bị áp lực cao và khủng hoảng tâm lý. Do đó phần nhiều đã chọn giải pháp tha hiệp và giảm bớt công việc để tập trung vào gia đình. Vì lẽ đó, đa số phụ nữ đạt được học vị tiến sĩ sau khi đã sinh đủ hai con ở vào độ tuổi 38-40 hoặc cao hơn trong khi nam giới có thể đạt học vị tiến sĩ chỉ ở lứa tuổi 33-35. Cũng chính vì vậy tỷ lệ cán bộ nữ đạt học hàm giáo sư và phó giáo sư thường ít hơn nam giới rất nhiều và đa số là ở độ tuổi ngoài 50 (Nguyễn Thị Bích Hà và cộng sự, 2004; Trần Thị Minh Đức và cộng sự, 2006). Nếu một nữ giảng viên đạt được những kết quả giảng dạy tương đương với nam giảng viên thì có thể nói rằng nữ giảng viên đã phải có một cố gắng rất lớn trong việc thu xếp hài hoà công việc gia đình và công việc ở nhà trường (Nguyễn Thị Thu Hương, 2001).

*Phụ nữ... hạn chế lớn nhất là không có nhiều thời gian để tập trung cho việc nghiên cứu, phải điều hoà mối quan hệ giữa gia đình với công việc nên không có nhiều thời gian thực tế để nghiên cứu*

(Nam, Trường ĐHKHTN)

Với quan niệm không phân biệt đối xử giữa nam và nữ, cơ cấu hiện tại của trường đại học đã hạn chế các vai trò của nữ giảng viên từ bản thân các tiêu chuẩn về học hàm, học vị và cả kinh nghiệm để xét cấp đề tài hay phân công giảng dạy và soạn thảo giáo trình, bài giảng. Các rào cản về tiêu chuẩn học hàm, học vị, và kinh nghiệm đã cản trở nữ giảng viên tham gia vào các công việc đào tạo và nghiên cứu ở bậc sau đại học và tạo thuận lợi để nam giới duy trì sự chủ đạo trong lĩnh vực này. Hơn nữa, độ tuổi công tác và độ tuổi quản lý cho phép nam được làm việc nhiều hơn nữ là 5 năm đã làm giảm cơ hội của nữ giới trong việc bổ nhiệm và thăng tiến so với nam giới.

Bên cạnh hạn chế về năng lực chuyên môn và uy tín trong nghề nghiệp do thời gian phần đầu ít hơn, nữ giảng viên còn chịu thiệt thòi trong quan hệ công việc khi họ nghỉ sinh con và chăm sóc con nhỏ. Cụ thể là khi một nữ giảng viên tạm rời vị trí đang đảm nhiệm để sinh con và nuôi con nhỏ, vị trí của họ sẽ có người khác thay thế và kèm theo đó là các mối quan hệ trong công việc. Khi quay lại làm việc, nữ giảng viên này sẽ phải khôi phục lại vị trí của mình và xây dựng lại các mối quan hệ. Trong khi đó, các nam giảng viên cùng trang lứa đã có cơ hội vượt lên và giành ưu thế về cả học vấn cũng như vai trò trong giảng dạy và nghiên cứu ở trường đại học.

*Chính sự lấy chồng để con đã làm phụ nữ đi chệch khỏi guồng máy. Lúc đó là lúc nam giới thăng tiến. Khi phụ nữ quay lại, họ phải thiết lập lại các mối quan hệ trong và ngoài trường.*

(Nữ, Trường ĐHKHXH&NV)

Nữ cán bộ trên đây đã so sánh sự hoạt động của một tổ chức trường đại học như một guồng máy với các cá nhân và các mối quan hệ được thiết lập để duy trì sự hoạt động của các cá nhân và tập thể. Các cá nhân khi gia nhập trường đại học và trở thành thành viên phải trải qua các trình tự và thứ bậc vạch sẵn. Chính quá trình này tạo điều kiện cho nhóm nam giảng viên vượt lên so với nữ giảng viên ở độ tuổi từ 25 đến 35 không chỉ về chuyên môn mà còn các mối quan hệ nghề nghiệp. Nhờ có nhiều thời gian, không bị ràng buộc bởi các yêu cầu về gia đình, nam giới dễ dàng có được sự tín nhiệm nhờ xây dựng và duy trì tốt các mối quan hệ so với nữ giới như đã trình bày ở trên và nhờ đó tiếp tục nắm giữ các vị trí dẫn đầu và chiếm ưu thế, trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học, tập trung vào bậc giảng dạy sau đại học và nghiên cứu khoa học cũng như cả công tác quản lý lãnh đạo ở trường đại học, xét tới quá trình công tác của họ cũng như các ưu thế về thời gian và nỗ lực tập trung cho công việc so với nữ giới. Dĩ nhiên các lãnh đạo, đặc biệt là nam giới, cũng ưu tiên nam giới trong khi tuyển chọn và bổ nhiệm vào các chức vụ trong trường vì những ưu thế này, và cũng vì sẽ không có rắc rối về mặt dư luận như khi ủng hộ nữ giới “*Nam làm lãnh đạo nếu thân thiết quá với một đồng nghiệp là nữ thì e ngại dư luận. Nữ với nữ hay nam với nam thì lại khác.*” (Nữ Trường ĐHKHXH&NV). Cũng bởi những vị trí này, nam giới thu được rất nhiều lợi ích về vật chất và quyền lực, nhờ vào các nguồn thu ngoài ngân sách của trường và sự phân bổ các nguồn thu này theo chức danh và vị trí công việc. Họ cũng trở nên rất thành đạt.

Vậy các nữ giảng viên làm gì? Họ tập trung vào việc giảng dạy ở bậc đại học và các

công việc như cô vấn học tập, trợ lý ở khoa v.v. vốn có thời lượng lớn, đòi hỏi nhiều công sức, nhưng lại không được đánh giá cao về mặt học thuật và cũng nhận được ít thu nhập hơn nam giới do phân bổ thu nhập, đặc biệt là thu nhập ngoài lương, tập trung vào bậc đào tạo sau đại học và các vị trí lãnh đạo. Cũng bởi thiên chức chăm sóc gia đình, các nữ giảng viên thường được giao kiêm nhiệm các công tác phục vụ đào tạo. Họ có thể an tâm rằng công việc sẽ được giảm bớt khi họ lấy chồng, sinh con và nuôi con nhỏ, nhưng họ vẫn tiếp tục phải chịu trách nhiệm, ít nhất là về mặt tinh thần, về hiệu quả công việc bởi việc sinh đẻ và nuôi dạy con cái và về những ảnh hưởng không tốt tới sự phấn đấu của toàn khoa và nhà trường. Nhiều người trong số họ cũng đang phải gánh chịu cảm giác tự ti và bất lực do không thể tự mình mang lại một cuộc sống đầy đủ về mặt vật chất cho bản thân và gia đình.

#### **4. Nâng cao nhận thức về giới để nâng cao vị thế của các nữ giảng viên trong cộng đồng giáo dục đại học**

Phân tích ở trên về các quan niệm về vai trò của nữ giới trong cộng đồng giáo dục đại học cũng như việc thực thi các vai trò này của các giảng viên nữ cho thấy hai nội dung này có tương quan thuận và có tác dụng củng cố lẫn nhau. Nó cho thấy hầu hết các giảng viên nữ đều hành động theo các quan niệm về vai trò, mặc dù họ phải chịu các căng thẳng, mâu thuẫn và xung đột vai trò, đặc biệt dưới sức ép của các kỳ vọng của những người thân, đồng nghiệp và xã hội, dẫn tới việc các nữ giảng viên nắm giữ vị trí thấp và ít quyền lợi nhưng lại có nhiều công việc và phải chịu sự lãnh đạo và quản lý của nam giới. Điều này cũng đúng với các nghiên cứu trên thế giới về vị thế và vai trò của các nữ giảng viên trong quan hệ với gia đình và nhà trường (Baker, 2009, 2010). Đây là biểu hiện của những chênh lệch và bất bình đẳng trong giáo dục bậc cao với việc phụ nữ thực tế tiếp tục ít được đảm nhiệm công việc quản lý lãnh đạo và là nhóm yếu thế. Họ chịu sự chi phối của nam giới, là nhóm nắm quyền lực không chế giáo dục bậc cao và chịu sự phân biệt đối xử/ định kiến giới mà bản thân họ cũng không nhận thức đầy đủ (Bagilhole, Goode, 2001; Fitzgerald, Wilkinson, 2010).

Tuy nhiên, những hạn chế trong vị thế của cán bộ nữ trong trường đại học lại cản trở sự phát triển của giáo dục bậc cao và của toàn xã hội. Cụ thể là lực lượng nữ đông nhưng không đóng góp xứng đáng với tiềm năng của họ (Nguyễn Thị Bích Hà và cộng sự, 2002). Hơn nữa, vai trò quá lớn của các cán bộ nam sẽ củng cố thêm sự bất bình đẳng về giới trong các hoạt động của trường đại học, gồm cả việc đào tạo và nghiên cứu. Chẳng hạn, các nam cán bộ có xu hướng không quan tâm đến hay bỏ qua các nội dung bình đẳng giới. Họ cũng thường nhấn mạnh các giá trị của nam giới và các hành động, chính sách của họ do đó thường làm trầm trọng thêm những bất bình đẳng về giới. Điều này lại làm giảm khả năng tham gia và đóng góp của nữ giới trong giáo dục đại học và các ngành nghề có kỹ năng cao trong xã hội và do đó sẽ ảnh hưởng tới sự phát triển và tiến bộ xã hội nói chung (Fitzgerald, Wilkinson, 2010).

Việt Nam đã và đang ban hành và thực hiện các chính sách vì sự tiến bộ của phụ nữ nói chung và phụ nữ trong lĩnh vực giáo dục và đặc biệt là giáo dục đại học. Bình đẳng giới đã được đưa vào luật pháp với Luật Bình đẳng giới năm 2007 (Trương Thị Thúy



Hằng, 2008). Đây là những thiết chế căn bản để giúp tạo điều kiện cho việc nâng cao vai trò và vị thế của cán bộ nữ trong giáo dục đại học. Tuy nhiên việc thực hiện các luật và chính sách này lại chưa hiệu quả (Hoàng Thị Hương, 2003; Müller, 2007). Có nhiều lý do cho việc này, trong đó liên quan đến những quan niệm các định kiến giới trong cả các cấp lãnh đạo và bản thân các nữ cán bộ. Như vậy, nâng cao nhận thức giới là một biện pháp căn bản để nâng cao vị thế của các học giả nữ ở ĐHQGHN và là một điều cần thiết cho sự phát triển của ĐHQGHN.

Nâng cao nhận thức về giới là một mảng hoạt động mạnh của các tổ chức phi chính phủ và của Viện nghiên cứu Gia đình và Giới. Tuy nhiên, từ trước tới nay các hoạt động nâng cao nhận thức, gồm tập huấn, tuyên truyền, v.v. chủ yếu tập trung vào phụ nữ nghèo nông thôn và thành thị và bỏ qua phụ nữ trí thức, có thể do định kiến là phụ nữ trí thức và giới trí thức nói chung có nhận thức giới tốt. Những quan sát và khảo sát trình bày ở đây cho thấy đây là một mảng cần tiếp tục nghiên cứu. Sẽ cần quan tâm đến hoàn cảnh đặc thù của cộng đồng giáo dục đại học và những kỳ vọng đối với các nữ cán bộ trong việc thiết kế các phương pháp/nội dung thích hợp cho việc nâng cao nhận thức giới tại đây.

*Khuyến khích các nhóm phi chính thức và diễn đàn của phụ nữ sẽ giúp phụ nữ liên kết lại và tạo chỗ dựa tinh thần cho bản thân họ. Đây là nơi họ chia sẻ kinh nghiệm, kiến thức, suy nghĩ, giúp nhau học hỏi và làm việc tốt hơn. Ở đây các lãnh đạo là nữ có thể đóng vai trò mẫu mực, giúp tư vấn và định hướng cho các nữ cán bộ trẻ hơn.*

(Nguyễn Thị Kim Hoa và cộng sự, 2011, tr. 88).

Bên cạnh đó, do các vấn đề về giới trong cộng đồng khoa học ở Việt Nam là một nội dung ít được quan tâm, cần tiếp tục nghiên cứu và tham khảo các tư liệu ở các nước phát triển về nội dung này nhằm tiếp nhận những tư tưởng và giải pháp tiên bộ đã được phát triển cho bình đẳng giới đối với lĩnh vực giáo dục đại học.

### Tài liệu trích dẫn

- Bagilhole, B., Goode, J. 2001. The contradiction of the myth of individual merit, and the reality of a patriarchal support system in academic careers. *European Journal of Women's Studies*, 8(2), 161-180.
- Baker, M. 2009. Gender, academia and the managerial university. *New Zealand Sociology*, 24(1), 24-48.
- Baker, M. 2010. Career confidence and gendered expectations of academic promotion. *Journal of Sociology* (46), 317-334.
- Fitzgerald, T., & Wilkinson, J. 2010. Travelling towards a mirage? Gender, leadership and higher education. Post Pressed, Australia.
- Hoàng Thị Hương. 2003. Vấn đề bình đẳng giới. Trong Kỷ yếu Hội nghị Khoa học nữ lần thứ 8, Chủ biên Ban vì sự tiến bộ phụ nữ & Công đoàn ĐHQGHN, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, 503-508.
- Lê Thị Hoài Thu. 2005. Về tuổi nghỉ hưu đối với lao động nữ. Trong Kỷ yếu Hội nghị

- Khoa học nữ lần thứ 10*, Chủ biên Ban vì sự tiến bộ phụ nữ & Công đoàn ĐHQGHN, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, 55-64.
- Muñler, T. R. 2007. Education and gender in revolutionary societies: insights from Vietnam, Nicaragua, and Eritrea. *Compare*, 37(5), 635-650.
- Nguyễn Thị Bích Hà và cộng sự. 2002. Phụ nữ Việt Nam và khoa học. Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
- Nguyễn Thị Bích Hà và cộng sự. 2004. Những đóng góp của nữ trí thức ĐHQGHN trong sự nghiệp đào tạo và nghiên cứu khoa học- Vấn đề gia đình và công tác xã hội. Đại học Quốc gia Hà Nội, Trung tâm nghiên cứu về phụ nữ, Hà Nội.
- Nguyễn Thị Bích Nga. 2003. Phụ nữ Việt Nam với thiên chức làm vợ-làm mẹ. Trong *Kỷ yếu Hội nghị Khoa học nữ lần thứ 8*, Chủ biên Ban vì sự tiến bộ phụ nữ & Công đoàn ĐHQGHN, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, 226-229.
- Nguyễn Thị Kim Hoa và cộng sự. 2011. Các giải pháp nhằm nâng cao vai trò của nữ cán bộ trong công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học tại Đại học Quốc gia Hà Nội: Nghiên cứu tại Trường Đại học Khoa học Tự nhiên và Đại học Khoa học Xã hội và Nhân Văn. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
- Nguyễn Thị Thu Hương. 2001. Phụ nữ Việt Nam: Hiện đại- truyền thống. Trong *Kỷ yếu Hội nghị Khoa học nữ lần thứ 6*, Chủ biên Ban vì sự tiến bộ phụ nữ & Công đoàn ĐHQGHN, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, 332-336.
- Trần Thị Minh Đức và cộng sự. 2006. Nữ tiến sỹ Đại học Quốc gia Hà Nội. Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
- Trương Khánh Hà. 2001. Phụ nữ và gia đình trong thời đại mới. Trong *Kỷ yếu Hội nghị Khoa học nữ lần thứ 6*, Chủ biên Ban vì sự tiến bộ phụ nữ & Công đoàn ĐHQGHN, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, 244-257.
- Trương Thị Thúy Hằng. 2008. Women's leadership in Vietnam: Opportunities and challenges. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 34(1), 16-21.