



NGUYEN TAT THANH

Thông tin

Giáo dục Quốc tế



Số 12/2014

www.cheer.edu.vn

Phân tích những vấn đề Giới

*trong việc phát triển Giáo dục Đại học
Định hướng Nghề nghiệp - Ứng dụng*



Lời giới thiệu



Dự án Phát triển Giáo dục Đại học Định hướng Nghề nghiệp - Ứng dụng (POHE) Giai đoạn 2 do Bộ GD-ĐT chủ trì thực hiện cùng với đối tác Trường Đại học Saxon và tài trợ của chính phủ Hà Lan nhằm mục tiêu tạo ra một bước chuyển biến quan trọng trong việc gắn kết nhà trường với thế giới việc làm, giúp các trường nâng cao năng lực đáp ứng và trở thành hữu dụng hơn cho xã hội.

Bản báo cáo nghiên cứu này có nhiệm vụ cung cấp tư liệu từ quan điểm giới nhằm mang lại tầm nhìn cũng như sự lãnh đạo (từ khía cạnh giới) cho các trường. Những phân tích này sẽ đem lại ý tưởng cho lãnh đạo các trường để phát triển các chương trình GDDH định hướng nghề nghiệp - ứng dụng với kết quả tốt nhất, bởi vì những quan điểm và định kiến giới là một thực tế không thể phủ nhận nhưng lại rất ít được nhận thức và đánh giá đầy đủ.

Mặc dù xét về mặt chính sách, Việt Nam không có sự phân biệt giới, nhưng trong thực tế, vẫn có nhiều rào cản khiến cho mỗi giới chưa thể phát huy hết tiềm năng của mình trong nhiều lĩnh vực nghề nghiệp. Các trường ĐH định hướng nghề nghiệp - ứng dụng là nơi có khuynh hướng đào tạo sinh viên cho những nghề nghiệp cụ thể, rất cần lưu ý đến những định kiến và rào cản này, cũng như huấn luyện giảng viên cách thức nhìn nhận, phân tích những vấn đề giới và từ quan điểm giới, vì sự hiểu biết này rất cần cho việc tư vấn nghề nghiệp, xây dựng chương trình đào tạo, hướng dẫn rèn luyện những kỹ năng và thái độ thích hợp cho nghề nghiệp.

Sự hiểu biết khía cạnh giới trong GDDH định hướng nghề nghiệp - ứng dụng cũng rất cần cho các nhà lãnh đạo, để họ có thể đưa ra những chính sách hỗ trợ cho việc xóa bỏ các định kiến và rào cản về giới đã và đang ngăn cản nam hoặc nữ triển nở toàn bộ tiềm năng vốn có của họ.

Chúng tôi xin cảm ơn Ban GD Dự án đã cho phép sử dụng tài liệu này để chia sẻ với đồng nghiệp, góp phần nâng cao chất lượng GD theo quan điểm bình đẳng giới, theo nghĩa không chỉ mang lại cơ hội như nhau cho nam và nữ, mà còn xóa bỏ mọi rào cản đã ngăn họ tận dụng những cơ hội ấy.

Trân trọng

BAN BIÊN TẬP BẢN TIN

Tóm tắt

Chi trong vòng một thập kỷ qua con số những người theo học sau trung học ở Việt Nam đã gia tăng rất mạnh. Số sinh viên nữ vào đại học nói chung ít thay đổi, nhưng trong khu vực nông nghiệp, kỹ thuật, công nghệ và xây dựng thì con số này tăng gấp đôi. Tuy có một xu thế tích cực về bình đẳng giới trong giáo dục sau trung học, chính phủ Việt Nam cũng nhận ra là vẫn có những định kiến nhất định còn tồn tại và cản trở việc biến những mục tiêu bình đẳng giới trong giáo dục thành hiện thực. Chúng tôi thực hiện nhiệm vụ phân tích những vấn đề giới là nhằm (i) xây dựng những hiểu biết sâu hơn về vấn đề giới trong bối cảnh trường đại học và liên quan đến mười đặc điểm của giáo dục định hướng ứng dụng; (ii) để xuất những gì chúng ta có thể làm đối với những tác động không mong muốn mà những vấn đề giới ấy có thể gây ra.

Bản báo cáo này trình bày những vấn đề chính sau đây:

1. Về sứ mạng của nhà trường – Có nhiều định kiến trên thị trường lao động về những việc làm nam và nữ có thể đảm nhiệm. Có người tin rằng đó là một tình trạng “tự nhiên”. Tuy vậy, phần lớn những lựa chọn của phái nam hay phái nữ lại không phải do bản chất của họ, do sự khác biệt sinh học, mà là do những gì họ đã học được. Chẳng hạn, hiện nay nghề giảng viên được xem như nghề của nữ giới, nhưng cách đây chưa đầy 40 năm, hầu hết giảng viên là phái nam. Dạy học về bản chất không phải là nghề của phái nữ, nhưng xã hội Việt Nam hiện nay ưa thích phụ nữ làm việc trong nghề này. Điều này gây khó khăn cho nam giới khi theo đuổi nghề giáo. Việc xã hội có xu hướng đánh giá thấp những nghề được coi là của phái nữ càng gây khó khăn nhiều hơn cho nam giới khi tham gia nghề dạy học. Ở Việt Nam, cũng như nhiều nơi khác, nam giới chịu trách nhiệm về thu nhập của gia đình, vì thế họ sẽ không chọn học những nghề nghiệp lương thấp như nghề dạy học.

Nhà trường là nơi rất quan trọng để những “đặc trưng về giới” như thế hình thành và vận hành. Trường đại học có một tiềm năng lớn lao trong việc ảnh hưởng lên những thay đổi về đặc điểm giới trong xã hội. Kết quả nghiên cứu cho thấy có những thay đổi đang xảy ra ở quy mô nhỏ. Ngày càng nhiều người đàn ông cho biết họ có giúp đỡ vợ làm việc nhà. Ngày càng nhiều phụ nữ chọn học những nghề xưa nay được coi là của đàn ông.

Đề xuất 1: Cần tích cực liên hệ với Ủy ban Vì sự Tiến bộ của Phụ nữ, cũng như các giảng viên có kiến thức chuyên môn về giới trong quá trình thực hiện xây dựng sứ mạng tầm nhìn cho GDDH định hướng nghề nghiệp ứng dụng. Điều này sẽ giúp đạt được cân bằng về giới khi quá trình xây dựng sứ mạng tầm nhìn có sự tham gia và bao gồm quan điểm của giới nữ, đặc biệt là khi lãnh đạo các trường hầu hết là nam giới. Các chuyên gia tư vấn giúp các trường xây dựng sứ mạng tầm nhìn POHE cần cho lời khuyên về vai trò của

trường ĐH trong việc ảnh hưởng đến niềm tin trong xã hội về một tương lai bình đẳng hơn giữa nam và nữ trong thị trường lao động. Trường ĐH cần ảnh hưởng tới xã hội trên ba mặt: thông tin cho sinh viên và cha mẹ họ vào lúc họ đăng ký ngành học; tư vấn nghề nghiệp cho sinh viên; và tư vấn cho thế giới việc làm.



1. Mục tiêu và đối tượng của GDĐH định hướng nghề nghiệp - ứng dụng (POHE): Một số công ăn việc làm trong thị trường lao động thích hợp với phái nam hơn phái nữ, cũng như một số việc khác thì thích hợp với nữ hơn là nam. Thông tin lao động cho thấy các công ty ưu tiên tuyển nam hơn là nữ, do những đặc điểm cụ thể như sức khỏe hay khả năng vận động. Các nhà tuyển dụng cũng ưa thích nam hơn nữ do những lý do khác, như bị ảnh hưởng ý nghĩ nhân viên nữ sẽ yêu cầu nghỉ thai sản ít ra là hai lần. Điều này có vẻ không thành vấn đề ở khu vực nhà nước. Phụ nữ dường như có nhiều cơ hội làm việc hơn trong cơ quan nhà nước. Tuy nhiên số chỗ làm trong khu vực nhà nước không tăng như khu vực tư, và cạnh tranh vị trí trong khu vực công là rất khắc nghiệt.

Ở một mức độ nào đó, sự khác biệt trong khả năng kiếm được việc làm của nam và nữ trùng hợp với ước muốn của họ, nhưng điều này đang thay đổi. Được khơi gợi cảm hứng từ ý tưởng bình đẳng giới, thanh niên nam nữ ngày nay ít có cách nhìn theo kiểu truyền thống về loại công việc mà họ muốn làm.

Đề xuất 2: Cần khảo sát thị trường lao động để nghiên cứu về (1) sự khác biệt về khả năng tìm được việc làm giữa nam và nữ theo từng loại công việc; và (2) sự hài lòng về công việc, chất lượng công việc và sự vận hành công việc khác nhau như thế nào giữa nam và nữ theo nhóm tuổi, và theo nhận định của người tuyển dụng. Những thông tin như thế có thể rất hữu ích trong việc xây dựng chương trình đào tạo POHE cũng như tư vấn hướng nghiệp cho sinh viên POHE.

2. Chương trình đào tạo POHE- Giảng viên có quan tâm đến việc hiểu biết nhiều hơn về hồ sơ năng lực chuyên môn từ quan điểm giới. Mối quan tâm này có thể được đáp ứng bằng cách thể hiện nhiều hơn các phân tích và nghiên cứu về giới như là một phần của nội dung chương trình. Một hồ sơ năng lực chuyên môn cho thấy cả nam và nữ đều hoạt động như nhau trong lĩnh vực ấy sẽ có thể giúp thu hút cả nam lẫn nữ sinh viên với số lượng ngang nhau và giúp họ chuẩn bị tốt hơn cho thị trường lao động.

Hơn thế nữa, và có lẽ còn quan trọng hơn, chương trình đào tạo đồng thời cũng xử lý cả vấn đề phương pháp để thực hiện nội dung đào tạo ấy. Nó không chỉ xử lý các sự kiện hay hình ảnh, mà là văn hóa và các giá trị của xã hội. Chương trình đào tạo có thể củng cố hiện trạng hay đặt câu hỏi với hiện trạng ấy. Nó liên quan đến những gì "ở phía sau" chương trình đào tạo, những thông điệp không được nói ra thành lời nhưng vô cùng quan trọng, chẳng hạn như về những gì xã hội hay thị trường lao động mong đợi ở nam giới hay nữ giới.



Đề xuất 3: Chương trình đào tạo muốn chuyển tải thông điệp gì với dự án về nam và nữ trong thị trường lao động? Chương trình đào tạo này đang khẳng định hay đang thách thức hiện trạng (về giới)? Bản báo cáo này đề xuất rằng những câu hỏi này cần được trả lời trong bối cảnh xây dựng chương trình và đề nghị dùng ngôn ngữ, hình ảnh trong nội dung chương trình đào tạo để phá vỡ những định kiến không có ích lợi gì về việc một nghề nghiệp nào đó chỉ dành cho nam hay cho nữ. Hơn thế nữa, bản báo cáo đề xuất đưa ra những nghiên cứu về giới trong những lĩnh vực thích hợp để xây dựng phương pháp đào tạo phù hợp. Dự án POHE có thể xây dựng trên kinh nghiệm hiện tại của những giảng viên đã và đang thách thức các định kiến về việc làm trong sinh viên cũng như trong thị trường lao động. Ý thức về giới như vậy trong chương trình đào tạo sẽ cần có thời gian và cần bắt đầu bằng những hội thảo nhằm nâng cao nhận thức về giới cho đội ngũ quản lý, lãnh đạo cũng như giảng viên.

3. Tổ chức và quản lý – Cách nghĩ phổ biến ở các trường là trong chính sách không có sự phân biệt nam nữ. Tuy đó quả là sự thật nhưng nhìn chung phụ nữ được cho là phải chăm sóc gia đình, cho nên khó khăn hơn nam giới khi theo đuổi việc học thêm và phát triển sự nghiệp. Nam giới được mong đợi là người nuôi gia đình, nên ít người xin vào các vị trí trong trường đại học. Chính sách giới có mục đích tạo điều kiện cho nữ giới nắm bắt cơ hội cũng như nam giới, và ngược lại nếu như nam giới ở vị trí bất lợi. Các trường đại học cũng đã sẵn sàng tạo điều kiện cho nữ giới theo đuổi mọi cơ hội, nhưng những điều này chưa được công nhận như là chính sách về giới.

Có bằng chứng gợi ý rằng đội ngũ giáo viên có cả hai giới sẽ hoạt động tốt hơn so với khi chỉ một giới chiếm đa số. Nhiều trường rất khó thu hút giảng viên nam. Họ chưa nghiên cứu xem động lực nào đã thu hút những người phái nam hiện đang làm việc trong khu vực giáo dục. Điều này có thể đem lại hiểu biết sáng suốt về việc làm cách nào có thể thay đổi tình trạng đặc trưng giới của nghề dạy học, chẳng hạn thúc đẩy việc dạy học như một nghề nghiệp đáng mong muốn hơn đối với nam giới.

4. Gắn bó với thế giới việc làm – Không có nhiều vấn đề về giới trong quan hệ giữa nhà trường và thế giới việc làm. Thực tế là hầu hết quan hệ với thế giới việc làm được xây dựng qua quan hệ với cựu sinh viên và điều này có thể là một thuận lợi cho giảng viên nữ, nhất là trong những lĩnh vực mà nam chiếm số đông, cũng là nơi giảng viên nữ có ít mối quan hệ và kinh nghiệm làm việc.

Các trường muốn phá vỡ định kiến giới về việc nghề nghiệp nào đó được xem như “nghề của đàn ông” hay “nghề của đàn bà” sẽ có thể thấy có ích khi tuyển chọn nhiều phụ nữ hơn từ các doanh nghiệp đối tác của nhà trường để phục vụ trong Hội đồng Thế giới Việc làm của trường.

5. Sinh viên và giảng viên - Giảng viên không được đào tạo cách quan sát những khác biệt giới trong sinh viên, vì vậy họ có xu hướng khẳng định một



cách vô thức những định kiến về giới. Ví dụ, có khả năng là họ đã bỏ sót không chú ý tới một sinh viên nam chăm chỉ chỉ vì trong thâm tâm họ có sẵn ý nghĩ là sinh viên nữ chăm chỉ hơn. Định kiến có thể dễ dàng trở thành những lời tiên tri tự nó thành hiện thực: sinh viên nam sẽ không làm việc cần mẫn hơn, bởi vì không ai kỳ vọng họ làm như thế. Tác giả bài này đã thảo luận vấn đề điều đó với một số giảng viên POHE và họ thấy rất hứng thú với nhận xét ấy. Họ bắt đầu thấy sức mạnh của việc có ý thức tránh các định kiến và nhấn mạnh những cách xử sự nhằm phá vỡ định kiến, để sinh viên có thể bộc lộ và phát triển thế mạnh và tài năng thực sự của họ.

Hướng dẫn sinh viên là việc chưa được xây dựng thành một quy trình. Hiện đang có cơ hội để xây dựng một quy trình như thế dựa trên kinh nghiệm hiện tại của giảng viên, nhằm thách thức những định kiến về nghề nghiệp trong sinh viên cũng như trong thế giới việc làm.

6. Lãnh đạo – Giảng viên nữ ở các trường hiểu rõ vì sao họ không nắm giữ các vị trí lãnh đạo. Một số người có thể quy điều này cho phẩm chất nữ giới, nhưng thực tế là có nhiều niềm tin và kinh nghiệm phức tạp hơn nhiều trong xã hội đã cùng góp phần tạo ra hiện trạng ấy. Và tuy thế, ngày càng nhiều phụ nữ từng bước chậm và chắc chắn, đã đạt được vị trí lãnh đạo. Nếu các trường muốn thúc đẩy nhiều phụ nữ đạt được cương vị lãnh đạo, một số cản ngại phải vượt qua là:

- Định kiến về việc phụ nữ không đủ năng lực lãnh đạo
- Trách nhiệm chăm sóc gia đình và cha mẹ của phụ nữ
- Phụ nữ thường thiếu tự tin khi theo đuổi những vị trí lãnh đạo
- Quan điểm của cả hai giới đều cho rằng phụ nữ không có năng lực lãnh đạo bằng nam giới.

Đề xuất 4: Cân nhắc những điểm sau đây để khuyến khích phụ nữ trong các trường gạt hái được lợi ích từ những cơ hội mà dự án POHE mang lại:

- Nâng cao nhận thức của lãnh đạo các trường về việc bình đẳng giới không chỉ là cân bằng số lượng nam và nữ, mà là các giá trị tinh thần trong xã hội có thể tạo ra những kết quả không công bằng cho nữ giới hay nam giới. Chính sách giới có mục đích sửa chữa lại tình trạng này cho giới bị bất lợi, để kết quả nam và nữ có thể đạt được có thể công bằng hơn.
- Phối hợp với Ủy ban vì sự Tiến bộ của Phụ nữ, hỗ trợ lãnh đạo nhà trường nghiên cứu các điều kiện có thể đưa ra nhằm giúp giảng viên nam và nữ có thể theo đuổi những cơ hội và sự nghiệp gắn với giảng dạy POHE.
- Đào tạo giảng viên POHE để họ có thể quan sát những khác biệt về giới trong sinh viên, để họ không khẳng định những định kiến giới một cách



không ý thức mà nhấn mạnh những cách xử sự nhằm phá vỡ những định kiến ấy. Điều này sẽ giúp sinh viên bộc lộ và phát triển ưu thế cũng như năng khiếu thực sự của mình.

- Trung tâm Đào tạo POHE / Chứng chỉ POHE – Nên cân nhắc các hình thức học từ xa linh hoạt kết hợp với hướng dẫn trong nhà trường. Đây không chỉ là cách tiết kiệm chi phí cho việc phổ biến kiến thức và đẩy mạnh kỹ năng tốt hơn là dạy trong các phòng học theo lối truyền thống; mà còn là cách để tạo điều kiện cho nhiều nữ giảng viên tham gia. Để thu hút người học, các trung tâm đào tạo giảng viên POHE cần góp phần thay đổi hình ảnh nghề dạy học như là nghề của nữ giới, bằng cách thúc đẩy một cách có ý thức việc giảng dạy POHE là một nghề nghiệp của cả nam và nữ.

7. Các chỉ báo về giới - Khuôn khổ hoạt động của POHE có mục tiêu cụ thể về vấn đề giới, và nhiều mục tiêu khác có lưu ý vấn đề giới. Hai chỉ báo bổ sung có thể cân nhắc cho những mục tiêu hiện đang được xác định theo cách trung lập về giới là:

- Mục tiêu về thị trường lao động: các trường cần xây dựng những hiểu biết đầy đủ về những công việc làm được coi là của nam giới hay nữ giới, và dùng những tri thức này để cung cấp thông tin cho việc thiết kế chương trình đào tạo.
- Mục tiêu phụ về giảng dạy POHE: các trường đưa ra thực hiện những ngành học POHE có thể phá vỡ các định kiến về giới.

Phân tích những vấn đề Giới trong việc phát triển Giáo dục Đại học Định hướng Nghề nghiệp - Ứng dụng



Tác giả: Lucia Nass

Lược dịch và giới thiệu: Phạm Thị Ly

1. Mục tiêu và phương pháp thực hiện nhiệm vụ phân tích những vấn đề giới

Bản báo cáo nghiên cứu này có nhiệm vụ cung cấp tư liệu từ quan điểm giới nhằm mang lại tầm nhìn cũng như sự lãnh đạo (từ khía cạnh giới) cho dự án. Những phân tích về giới sẽ đem lại ý tưởng cho lãnh đạo các trường để phát triển các chương trình GDĐH định hướng nghề nghiệp - ứng dụng với kết quả tốt nhất, vì những quan điểm và định kiến giới là một thực tế không thể phủ nhận nhưng lại rất ít được nhận thức và đánh giá đầy đủ.

Câu hỏi đánh giá tổng quát là:

"Những vấn đề về giới cần được xem xét trong GDĐH định hướng nghề nghiệp - ứng dụng là gì, và chúng ta có thể làm gì đối với những tác động cụ thể không mong muốn và có thể nhận thức được của những vấn đề ấy?"

Chúng tôi vận dụng cách tiếp cận bốn hướng khác nhau để trả lời câu hỏi trên.

1. Phỏng vấn và thảo luận nhóm tập trung với các bên liên quan trong phạm vi những chương trình POHE thực hiện ở 8 trường đại học.
2. Khảo sát đánh giá những vấn đề giới trong cả trường.
3. Quan sát trong quá trình tương tác tại các buổi phỏng vấn và thảo luận nhóm tập trung.
4. Kiểm tra chéo thông tin với tài liệu của dự án và những tư liệu thành văn khác về vấn đề giới trong GDĐHVN.

Đối với phỏng vấn và thảo luận nhóm tập trung, chúng tôi đã thiết kế hướng dẫn câu hỏi dựa trên mục tiêu của báo cáo và 10 đặc điểm POHE. Những câu hỏi này tạo điều kiện xác định rõ những vấn đề giới và thảo luận về tác động khả dĩ của những vấn đề ấy. Chúng tôi đã phỏng vấn 97 nam và 76 nữ trong 8 trường thực hiện dự án POHE. Đối tượng phỏng vấn bao gồm lãnh đạo nhà trường, Ủy ban Vì sự Tiến bộ của Phụ nữ, Công Đoàn, Hội Phụ nữ, Phòng Đào tạo, Phòng Nhân sự, Phòng Kế hoạch Tài chính.



Chúng tôi cũng thiết kế một bảng khảo sát trực tuyến quản lý bằng công cụ Survey Monkey. Khảo sát đánh giá về giới này là nhằm đánh giá định lượng về những niềm tin đối với vai trò của giới cũng như những vấn đề giới trong bối cảnh đại học. Khảo sát này đã thu hút được 776 người trả lời, 53,4% là nữ. Về vị trí, lãnh đạo chiếm 3 %, Giảng viên 15,6 %, nhân viên 4,6 % và sinh viên 76,8 %, một tỉ lệ tương đối có thể đại diện một cách cân xứng cho cán bộ nhân viên nhà trường và sinh viên.

Câu hỏi khảo sát phân tích giới tìm hiểu sự khác biệt giới trong các lãnh vực sau:

- Hoạt động học tập của sinh viên
- Cơ hội phát triển trong sự nghiệp của cán bộ - giảng viên
- Cơ hội tìm việc làm đối với sinh viên tốt nghiệp

Cuộc khảo sát cũng đưa ra một số nhận định về vai trò của nam và nữ trong gia đình, hoạt động tương ứng của họ trong thế giới việc làm. Kết quả khảo sát được trình bày trong phần 2 của bản báo cáo này.

2. Tổng quan: Vấn đề Bình đẳng giới trong GDĐH định hướng nghề nghiệp - ứng dụng

Giới có thể là chủ đề chuyện tiếu lâm. Dựa trên nhiều thành ngữ tục ngữ được dẫn ra và những câu chuyện đùa trong các cuộc phỏng vấn, tác giả bài này đã sáng tạo ra một số tranh hoạt hình. Thành ngữ, chuyện cười là những cách diễn đạt sâu sắc về văn hóa và giúp chúng ta hiểu các giá trị trong xã hội. Tranh hoạt hình này có thể được dùng để khởi đầu thảo luận trong các hoạt động tương lai của POHE liên quan vấn đề giới.

GDĐH định hướng nghề nghiệp - ứng dụng (POHE) tìm cách đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của thế giới việc làm. Một cách gián tiếp, POHE góp phần kích thích tăng trưởng kinh tế và nâng cao tiêu chuẩn sống, năng suất và sự cố kết xã hội¹. Hiểu theo cách thông thường, POHE có tiềm năng đóng góp cho sự bình đẳng giới trong kinh tế cũng như xã hội Việt Nam.

Hiến pháp Việt Nam khẳng định việc xóa bỏ sự phân biệt đối xử giữa nam và nữ. Chính phủ có ban hành Chiến lược Bình đẳng Giới. Trong thị trường lao động cả nước, nữ chiếm 48,5 phần trăm (World Bank). Tuy vậy, niềm tin phổ biến trong xã hội về những gì mọi người mong đợi nam và nữ làm trong gia đình và trong thế giới việc làm đã ảnh hưởng đến bình đẳng giới trong thị trường lao động cũng như trong giáo dục đại học (GDĐH). Niềm tin xã hội đã khiến nhiều người phái nam nắm giữ vị trí lãnh đạo hơn, và nhiều nữ hơn trong phân khúc thu nhập thấp của thị trường lao động, ví dụ như trong ngành giáo dục².

¹ The UBC Ecosystem, A simple model for increasing the understanding of European Trường đại học-Business Cooperation (UBC).

² Equity and Access to Tertiary Education: The Case of Việt Nam, April 2010

Box 1. Định nghĩa về Giới

Giới tính (Sex) và Giới (Gender) khác nhau như thế nào?

Chúng ta sinh ra là con gái hay con trai (khác nhau về giới tính), nhưng thêm vào sự khác biệt đó chúng ta còn học cách xử sự như là một đứa con gái hay con trai, như là phụ nữ hoặc đàn ông (khác nhau về giới) dựa trên những chuẩn mực và truyền thống của xã hội.

...và sự khác nhau giữa công bằng giới (gender equity) và bình đẳng giới (gender equality) là gì?

Công bằng khác với bình đẳng. Mục đích của những chính sách tập trung vào bình đẳng là loại trừ tất cả khác biệt để ai cũng có cùng mức độ thu nhập, sức khỏe và giáo dục. Mục đích của công bằng là loại trừ sự bất công và tránh những tình huống có thể làm mất đi quyền của nữ giới hay nam giới. Nhìn chung sự bất công nảy sinh khi một giới bị tước đi một cách không công bằng những nguồn lực cơ bản sẵn có cho giới kia. Sự chênh lệch được coi là “không công bằng” hay “không phù hợp công lý” khi nó do hoàn cảnh xã hội gây ra hơn là do những nhân tố sinh học.

Nguồn: Unicef 2011

Giáo dục sau trung học đào tạo con người cho nền kinh tế toàn cầu ngày nay. Việt Nam đã và đang chứng kiến sự tăng trưởng lớn lao về số người vào đại học. Từ năm 2000 đến 2010, tăng trưởng về số sinh viên trong các chương trình POHE là 73% trong nông nghiệp, 63,3% trong giáo dục sư phạm, và 68,7% trong kỹ thuật, sản xuất và xây dựng (World Bank). Số nữ vào đại học trong ngành sư phạm, một môn được xem là thích hợp hơn cho nữ giới, đã có thay đổi chút ít trong thập niên qua – hơn 50 % sinh viên là nữ. Tuy nhiên, chúng ta có thể quan sát thấy số nữ vào ngành nông nghiệp đã tăng hơn gấp đôi cũng như trong các ngành kỹ thuật, sản xuất và xây dựng, như minh họa trong Biểu đồ 1.

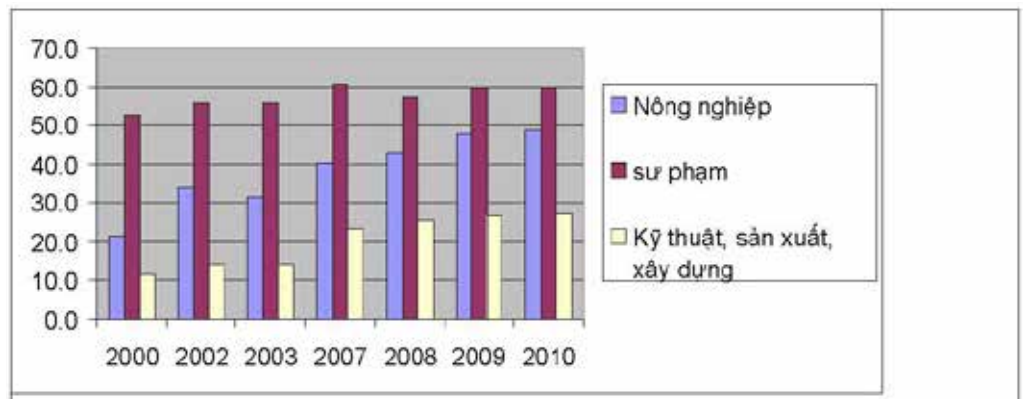
Khảo sát phân tích giới trong phạm vi POHE với 785 người trả lời ở 8 trường cho thấy một số niềm tin và giá trị đã tác động đến bình đẳng giới như thế nào trong bối cảnh trường đại học. Kết quả khảo sát cho thấy rằng một lý do quan trọng khiến số lượng nữ vào đại học thấp hơn nam có thể là niềm tin cho rằng gia đình không khuyến khích nữ giới theo đuổi việc học (45 %), cùng với nó là việc giới nữ không thấy cần phải theo học đại học bằng được như phái nam cảm thấy (31,5 %). Gần một phần tư (23,5 %) số người trả lời tin rằng năng lực của nữ giới trong lĩnh vực đại học thấp hơn nam giới. Không có khác biệt đáng kể trong câu trả lời của nam và nữ. Niềm tin tiếp theo, thật đáng ngạc nhiên trong môi trường đại học, vì theo nhiều người được phỏng vấn, nữ sinh viên thực ra học tốt hơn nam ở tất cả các khoa, bởi vì họ *chăm chỉ hơn sinh viên nam*. Ví dụ này có thể cho thấy một niềm tin phổ biến trong xã hội, như là năng lực thấp của nữ giới trong việc học bậc đại học, không phải lúc nào cũng được khẳng định bằng sự kiện, chứng cứ. Tuy vậy, những niềm tin đó bám rễ rất sâu xa, và nhiều khả năng là đã ảnh hưởng đến sự lựa chọn





của các gia đình, cũng như của các em trai và em gái, về việc liệu có nên tiếp tục theo đuổi sự học. Đó là lý do khiến các chương trình bình đẳng giới xem xét những quan điểm có ảnh hưởng trong xã hội đã tác động tiêu cực như thế nào đến giáo dục và đến sự lựa chọn nghề nghiệp của thanh thiếu niên, nữ và nam.

Biểu đồ 1: Số nữ vào đại học trong các ngành POHE 2000-2010



Nguồn: [Worldbank databank](#) (truy cập 22/10/2012)

Biểu đồ 2: Nữ có trình độ học vấn thấp hơn nam, bởi vì ...



Nguồn: Khảo sát phân tích giới POHE 2012 (n=720)

Tuy Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD-ĐT) chưa đưa ra những tiêu chuẩn về bình đẳng giới, vẫn có xu hướng tích cực về bình đẳng giới trong giáo dục sau trung học. Điều này có thể là do chính sách nhà nước hỗ trợ cho sự tiến bộ của phụ nữ. Việt Nam đã ký và phê chuẩn Hiệp ước Loại trừ Mọi Hình thức Kỳ thị Nữ giới (CEDAW) năm 1980, 1982, và chính phủ Việt Nam cũng công nhận rằng "một số định kiến giới nhất định vẫn còn tồn tại dai dẳng và cản trở việc

thực hiện Chiến lược Bình đẳng Giới của quốc gia, nhất là trong việc đạt được các mục tiêu giáo dục”.

3. Kết quả nghiên cứu về phân tích giới theo 10 đặc điểm của POHE

Tác giả đã phỏng vấn 97 nam và 76 nữ trong 8 trường thuộc dự án POHE. Kết quả của những cuộc phỏng vấn này và những dữ liệu hỗ trợ từ cuộc khảo sát phân tích giới được trình bày theo bộ khung mười đặc điểm POHE. Hai trong mười đặc điểm này là, (8) cơ sở vật chất hạ tầng, và (9) nghiên cứu, không làm nảy sinh kết quả nghiên cứu nào đáng kể vì vậy không được trình bày như những mục riêng. Các kết quả nghiên cứu quan yếu về hai đặc điểm này sẽ được thể hiện trong khi đề cập đến các đặc điểm khác của POHE.

3.1. Sứ mạng của nhà trường

Sứ mạng POHE tập trung vào việc phục vụ thị trường lao động với những chương trình đào tạo cụ thể của từng lĩnh vực và khu vực. Sứ mạng này cần bao gồm mục đích tìm hiểu xem liệu thị trường lao động có những đòi hỏi cụ thể như thế nào đối với nam hay nữ. Khu vực công có vẻ như không phân biệt nam hay nữ, mà tuyển người theo phẩm chất. Trong khi đó, khu vực tư có những yêu cầu cụ thể về giới tính ưu tiên nam hay nữ thể hiện rõ trong các quảng cáo tuyển dụng, tùy theo mục đích và tính chất của công việc. Ví dụ công ty nước ngoài ưa thích tuyển dụng nữ vì họ có kỹ năng ngôn ngữ tốt hơn³, nhưng nếu công việc đòi hỏi đi lại nhiều, thì khu vực tư ưa thích tuyển dụng nam giới hơn. Niềm tin về việc công việc nào đó là thích hợp hơn với nam hay nữ tùy thuộc vào phân khúc của mỗi khu vực và lĩnh vực chuyên ngành mà các trường phục vụ. Tính năng động và ổn định có vẻ là đặc điểm quyết định cho một công việc nào đó được xem là thích hợp hơn với nam hay nữ.

Kết quả nghiên cứu đã gợi ý rằng những niềm tin hiện nay về việc điều gì tạo ra những nghề nghiệp được xem là của nam hay nữ đang diễn ra sự thay đổi. Tuy rằng một vị hiệu trưởng đã bình luận: *“Công nghiệp là nghề chủ yếu của nam, và sự lựa chọn tự nhiên của sinh viên cũng như thế. Nữ thường không chọn ngành kỹ thuật”*, nhưng Biểu đồ 1 đã cho thấy số nữ chọn học ngành kỹ thuật đang ngày càng tăng. Thế hệ trẻ dường như đã thay đổi ít ra là một số niềm tin về những nghề được xem là nghề của nam hay nữ. Như cuộc trao đổi dưới đây có thể minh họa, sinh viên cảm thấy tuy nữ và nam có thể ưa thích nghề này hơn nghề khác, rất nhiều nghề trong thực tế có thể do cả hai giới đảm nhiệm. Tuy vậy, nói thì dễ mà làm thì khó: *Một trong các Giảng viên ở một viện nghiên cứu nói với tôi rằng nam có thể đi lại nhiều trong khi nữ cần chăm sóc gia đình, nên ông ta ưa thích chọn lao động nam. Lúc đó tôi cãi lại ông ta. Tôi nói, nữ cũng làm như thế được, nhưng thực ra trong thâm tâm, tôi biết ông ta nói đúng (Ý kiến một nữ sinh viên)*⁴.

Có một số chứng cứ cho thấy rằng các giảng viên POHE đã cố gắng gây



³ Lưu ý rằng những người khác không thấy có sự khác biệt về khả năng ngôn ngữ giữa nam và nữ.

⁴ Những chữ in nghiêng trong bài (nếu không phải đề mục), là nguyên văn phát biểu của những người được phỏng vấn.



ảnh hưởng lên các doanh nghiệp để họ nhận các em nữ sinh viên tốt nghiệp khi đặc điểm công việc ấy được coi là phù hợp hơn cho nam giới. Tuy vậy, điều trái ngược không thấy được nêu ra, tức là, giảng viên cho rằng nam sinh viên cần tự tìm lấy việc làm trong thị trường lao động.

Hai nhóm Giảng viên đã dẫn chiếu kinh nghiệm ngoài nước khi họ quan sát thấy nữ có đủ khả năng làm những việc mà ở Việt Nam có xu hướng coi đó là việc của nam giới. Một giảng viên nêu ra rằng trong lúc ngành du lịch khách sạn ở Việt Nam chủ yếu là nữ, thì điều này lại không xảy ra ở các nước khác. Những giảng viên này quan tâm đến việc lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên, và yêu cầu các công ty mà họ có mối quan hệ hỗ trợ sự lựa chọn đó ngay cả khi sự lựa chọn này là phi truyền thống (Chi tiết hơn xin xem mục 2.7 về Giảng viên.).

Kết quả khảo sát cho thấy tại sao nam ít làm việc nhà hơn nữ. Niềm tin phổ biến (51%) là xã hội coi đó không phải là việc của nam giới. Rất nhiều người bình luận rằng nam đang bắt đầu làm việc nhà nhiều hơn. Một cán bộ lãnh đạo nhà trường nói rằng hiện nay phái nam đã gánh vác việc nhà nhiều hơn do đó nữ có thể giành nhiều thời gian hơn cho công việc. Một giảng viên nam quan sát thấy rằng *tư tưởng con người có thể thay đổi: gia đình tôi hạnh phúc là vì khi vợ đi công tác tôi đã chu toàn việc nhà*. Một giảng viên nữ trẻ đã giải thích: *chồng tôi giúp lau nhà và rửa chén, không chỉ vì giờ đây tôi đang mang bầu. Tôi sống với một người đàn ông tử tế, người biết giúp vợ và làm tốt công việc nghề nghiệp*. Một sinh viên nam quan sát thấy rằng *sau giờ làm, nữ vẫn còn phải đón con, nấu ăn còn nam thì đi chơi và uống bia. Là một người đàn ông, tôi muốn thay đổi điều đó: chúng tôi cần phải làm việc nhà nhiều hơn*. Rõ ràng là không có sự hỗ trợ ấy, phụ nữ sẽ thiên về gia đình hơn sự nghiệp, và điều này đặt phụ nữ vào vị trí bất lợi trên thị trường lao động.

Box 2. Thảo luận nhóm, cơ hội nghề nghiệp cho nam và nữ sinh viên trong ngành nông nghiệp

Nữ sinh viên: Lối nghĩ phổ biến trong xã hội là nam nên làm việc nặng, những việc đòi hỏi sức khỏe thể chất và sự vận động như nghề xây dựng, bán hàng hay tiếp thị, hoặc nam làm công việc quản lý vì họ có nhiều thời gian và cơ hội thăng tiến, nữ làm công việc văn phòng vì họ phải tập trung cho việc gia đình. Cá nhân tôi nghĩ những ý tưởng ấy không đúng, phụ nữ có thể làm công việc lãnh đạo nếu họ được giúp đỡ trong gia đình, hay nếu được chồng chia sẻ việc nhà với họ. Các cô giáo của tôi làm nhiều dự án khác nhau và điều này đòi hỏi nhiều thời gian, nhưng họ vẫn làm tốt. Bởi vậy nói chỉ có nam mới làm tốt những việc đó là không đúng. Rất nhiều phụ nữ đã đạt được thành công trong cuộc sống.

Nam sinh viên: Có một số nghề nghiệp thích hợp hơn với nam giới, khi nó đòi hỏi sức mạnh thể chất.

Nữ sinh viên: Phụ nữ thích hợp hơn nhiều với nghề giảng viên ở các



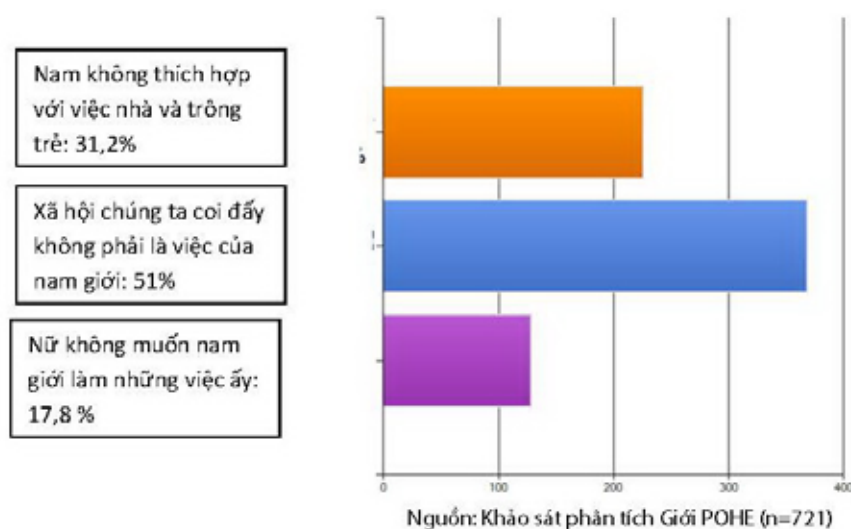
trường nghề, và nên làm việc ở các văn phòng địa phương, hay tư vấn kỹ thuật ở các trung tâm giống cây trồng. Nam giới nên làm việc bán hàng và tiếp thị, tư vấn kỹ thuật cho các dự án và làm nghiên cứu vì những việc này đòi hỏi đi lại nhiều và không có giờ nhất định.

Nam sinh viên: Một số việc thích hợp với nữ hơn, thí dụ việc phục vụ và tiếp thị cho những dự án nhất định, làm việc văn phòng cho nhà nước, và nghiên cứu tại các viện. Nam có thể làm trong lĩnh vực các dự án phát triển nông thôn, xóa đói giảm nghèo.

Cuộc thảo luận đã đi đến kết luận như sau: Cả nam và nữ đều có thể làm công việc nhân viên dự án, chứ không chỉ nam giới, vì chúng ta cũng cần có ý tưởng của giới nữ.

Nguồn: kết quả phỏng vấn E7.8

Biểu đồ 3: Nam ít làm việc nhà hơn bởi vì...



Một hiệu trưởng trong khi trả lời phỏng vấn đã đề nghị rằng trường đại học không chỉ thỏa mãn nhu cầu tuyển dụng của thế giới việc làm mà còn có thể dẫn dắt sự thay đổi trong xã hội. Ông thấy rằng các trường ĐH ở những nước châu Á khác đang đóng vai trò định hướng như thế. Ông nói thêm rằng vai trò dẫn dắt những thay đổi quan trọng đối với xã hội, như vấn đề bình đẳng giới trong thị trường lao động, sẽ đòi hỏi nhiều kỹ năng giảng dạy kiểu như POHE, tức là tạo điều kiện cho sinh viên đặt câu hỏi và thỏa sức sáng tạo. Một số giảng viên và sinh viên cũng cảm thấy rằng nhà trường có thể ảnh hưởng lên thái độ về giới trong xã hội. Chúng ta cần dạy thế nào là người đàn ông lý tưởng, và chúng ta cần nhiều mô hình vai trò của nam giới hơn. Không phải ai cũng đồng ý: có người cho rằng chỉ khi xã hội thay đổi, nhà trường mới có thể đi theo.



Theo những người được phỏng vấn, những thay đổi mà nhà trường có thể cân nhắc để bắt đầu tác động đến việc mở rộng các chương trình định hướng nghề nghiệp là:

1. Cân bằng số lượng sinh viên giữa nam và nữ. - *Điều này quả thật quan trọng, vì nam xử sự tốt hơn khi có nữ ở chung quanh. Thiếu thông tin về cơ hội nghề nghiệp là một trong những lý do gây ra mất quân bình về giới. Nếu chúng ta có thống kê của thế giới việc làm thì có thể thực hiện điều này tốt hơn. Ví dụ, cơ khí được xem là nghề của nam giới, nhưng thực ra có những việc dành cho nữ, vấn đề là không ai vào cả. Chúng ta cần một chính sách tốt hơn cho giảng viên để thu hút nhiều nam sinh vào ngành giáo dục hơn.*

2. Cân bằng vai trò của nam và nữ trong trường đại học – *Chúng ta công nhận rằng khẳng định vai trò của nữ giới trong nghiên cứu là một điều rất quan trọng, và thực sự muốn thay đổi suy nghĩ truyền thống về vai trò của nam và nữ trong lĩnh vực giáo dục. Đó là lý do vì sao Ủy ban Vì sự Tiến bộ của Phụ nữ hỗ trợ các hội thảo về nghiên cứu nhằm khuyến khích nữ giảng viên thực hiện hoạt động nghiên cứu. Chúng ta cần một chính sách có thể giúp thu hút nam giới vào nghề giáo nhiều hơn nữa.*

Phân tích 3.1

Có rất nhiều định kiến về những gì nam hoặc nữ có thể làm xét về mặt nghề nghiệp. Như chúng ta đã thấy, có người tin rằng đó là một tình trạng “tự nhiên”. Tuy vậy, có rất nhiều quyết định lựa chọn nam hay nữ đã không dựa vào sự khác biệt về bản chất sinh học của họ, mà dựa vào những gì họ đã học được. Chẳng hạn, hiện nay nghề dạy học được xem như nghề của phái nữ, nhưng khoảng 40 năm trước hầu hết giảng viên là nam giới. Dạy học không “tự nhiên” là nghề của nữ giới, nhưng xã hội Việt Nam ngày nay ưa thích phụ nữ làm nghề này hơn. Điều này gây khó khăn cho nam giới khi họ theo đuổi nghề dạy học. Việc xã hội có khuynh hướng coi nhẹ giá trị những nghề được coi là “của giới nữ” càng làm khó khăn hơn cho nam giới khi họ muốn vào nghề giảng viên. Ở Việt Nam, cũng như nhiều xã hội khác, nam giới có trách nhiệm chính kiếm tiền nuôi gia đình, bởi vậy họ sẽ không chọn những nghề kiếm được ít tiền như là nghề dạy học.

Nhà trường là nơi chủ yếu để “đặc trưng về giới”, tức những gì xã hội mong đợi nơi phái nam hay phái nữ, hình thành và hoạt động. Tiềm năng của các trường ĐH trong việc ảnh hưởng lên những thay đổi trong bản sắc/đặc trưng giới bởi vậy rất to lớn. Chúng ta đã thấy những thay đổi như thế diễn ra trong quy mô nhỏ. Nhiều người đàn ông cho biết họ đang giúp vợ làm việc nhà. Ngày càng nhiều phụ nữ chọn học những nghề xưa nay toàn là đàn ông.

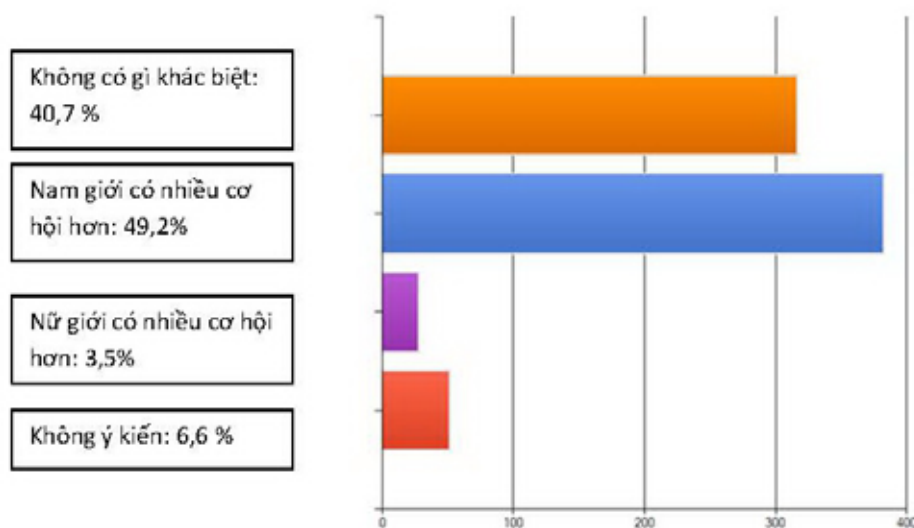
3.2. Mục tiêu của POHE

Mục tiêu của POHE là giúp sinh viên có thể làm việc được ngay sau khi tốt nghiệp. Bản báo cáo này nhằm tìm hiểu sự khác nhau trong cơ hội tìm được

việc làm giữa nam và nữ. Trong khi phần trên đây bàn về những loại công việc khác nhau trên thị trường lao động mà nhà trường đang đào tạo, thì phần này sẽ thảo luận về cơ hội tìm việc làm và được tuyển dụng.

Biểu đồ 4 cho thấy rằng gần nửa số người trả lời khảo sát (49.2%) tin rằng nam có nhiều cơ hội tìm việc làm hơn, 40.7 % tin rằng không có khác biệt gì, và 6.6 % không ý kiến. Chỉ 3.6% tin rằng nữ có nhiều cơ hội hơn, con số này là của 27 người trả lời (11 nữ) trong tổng số 775 người trả lời. Người được phỏng vấn có câu trả lời khá nhất quán về lý do của sự khác biệt này: *Nữ khó tìm việc hơn vì họ lập gia đình, nghỉ thai sản, và sau sinh thì có ít thời gian làm việc hơn.* Nhiều người được phỏng vấn còn nêu ý kiến là tình hình này càng tệ hơn khi quy định mới về nghỉ thai sản có hiệu lực. (xem box 3).

Biểu đồ 4: *Bạn có tin rằng có sự khác biệt trong cơ hội việc làm giữa nam và nữ, trong những người đã tốt nghiệp trường ĐH của bạn?*



Nguồn: Khảo sát phân tích Giới POHE (n=776)

Như đã nêu ở phần trên, kết quả nghiên cứu cho thấy sự đi lại nhiều là đặc điểm chính khiến một công việc nào đó thành ra thích hợp hơn với nam giới. Cũng vậy, việc tuyển dụng trong khu vực tư là tùy thuộc phần lớn vào nhu cầu về những người lao động có thể đi lại nhiều được. Theo những người được phỏng vấn, khu vực tư thường nêu rõ trong thông báo tuyển dụng họ cần bao nhiêu nam hay nữ nhân viên cho một loại công việc nào đó. Một số giảng viên giải thích: *Ở các công ty tư nhân, nữ không có nhiều cơ hội được mời phỏng vấn tuyển dụng.* Một nhóm giảng viên đưa ra ví dụ tiêu biểu về sinh viên tốt nghiệp khoa trồng trọt và chăn nuôi. Thế giới việc làm tuyển người để mở rộng thị trường. Nữ thì khó đi lại, nên các công ty ưa thích tuyển nam nhân viên. Một giảng viên nam cho biết: *Tôi phản đối quan điểm của họ, nhưng trong thực tế họ có lý do để làm vậy và tôi không thể thay đổi được điều đó.* Ông



nói thêm rằng nữ có thể được nhận vào các công ty nhà nước hoặc cơ quan hành chính công. Một nữ sinh viên khẳng định kinh nghiệm với khu vực tư của giảng viên trên đây: Anh tôi học tại khoa Trồng trọt và Chăn nuôi. Có một công ty đến để tuyển dụng sinh viên mới ra trường. *Anh tôi chỉ có bằng loại khá nhưng đã được tuyển dụng trong lúc một nữ sinh viên tốt nghiệp loại xuất sắc thậm chí còn không được mời phỏng vấn dù cô rất muốn làm việc với công ty đó.* Một giảng viên giải thích rằng một số nữ sinh viên muốn đi lại và có thể làm việc xa nhưng khi nộp đơn thì vẫn bị nhà tuyển dụng từ chối. Theo yêu cầu của các sinh viên, người giảng viên này đã thuyết phục công ty nhận cô bé đó. Cô được nhận nhưng với một thời gian thử việc dài hơn bởi vì cô là phụ nữ.

Ý kiến và kinh nghiệm của những người được phỏng vấn khẳng định số liệu thống kê qua khảo sát: nhiều người tin rằng nam có nhiều cơ hội tìm được việc làm hơn nữ sau khi tốt nghiệp. Nữ cũng mất nhiều thời gian hơn để tìm được việc. Mặt tích cực là, các công ty coi nữ có tính trung thành hơn, do vậy mong muốn sự ổn định của nữ là một lợi thế trên thị trường lao động. Nhiều công việc có sẵn cho nam giới không phải lúc nào cũng có nghĩa là nam thích hợp hơn, có vị trí thuận lợi hơn so với nữ trên thị trường lao động. *Nhiều em nam đã nhanh chóng rời bỏ công việc tiếp thị, bởi vì chỗ làm thì xa, lương thì thấp, và chi phí lại cao.* Cũng có vài ngoại lệ, khi nữ giành được những việc được quảng cáo là dành cho nam. *Một nữ sinh viên tìm đến công ty tiếp thị hoa và rau quả và được nhận, vì cô là một phụ nữ mạnh mẽ và thích đi lại nhiều.*

Box 1: Nghỉ thai sản dài là một con dao hai lưỡi

Một báo cáo của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội và Tổ chức Lao động Quốc tế đã kết luận rằng các nhà tuyển dụng thích dùng lao động nam và chủ động làm nản lòng phụ nữ bằng cách cấm kết hôn và mang thai trong một thời gian nhất định sau khi được tuyển dụng [...]

"Thực tiễn phân biệt đối xử nam nữ khi tuyển dụng khá phổ biến trên thị trường lao động hiện nay", đó là ý kiến được nêu ra trong báo cáo năm 2011 đánh giá việc thực hiện công ước quốc tế về chống phân biệt giới của Việt Nam [...]

Nhiều nhà tuyển dụng, cả trong khu vực nhà nước và tư nhân, chỉ tuyển nam cho những công việc mà cả nam và nữ đều có thể làm, "bởi vì dự đoán trước nữ sẽ bị gián đoạn vì nghỉ sinh, chăm con và có những gánh nặng gia đình khác" [...]

"Nhận thức chung của xã hội về tầm quan trọng của việc hỗ trợ các bà mẹ trẻ đang đi làm chưa phát triển đầy đủ và các nhà tuyển dụng lại càng không" [...]

Nguồn: Viet Nam News 14-9-2012, Tran Quynh Hoa

Các công ty và cơ quan nhà nước chỉ đòi hỏi nộp lý lịch và tuyển dụng dựa trên sự ưu tú. Điều này có thể thuận lợi cho nữ, vì sinh viên xuất sắc thường là

nữ, hiếm khi là nam giới. Năm ngoái có 60 sinh viên được cấp bằng hạng xuất sắc, trong số đó chỉ có một người là nam. Nếu người mới được tuyển dụng làm việc tốt, hợp đồng sẽ được ký sau ba tháng thử việc.

Thực tế tuyển dụng ở khu vực công có thể được minh họa thêm trong bối cảnh trường đại học. Hai Phòng Nhân sự được phỏng vấn cho biết họ muốn chọn nữ hơn nếu phẩm chất hai ứng viên ngang nhau, là để nâng cao sự cân bằng về giới cho đội ngũ và thành phần lãnh đạo. Thực tế này đối lập sâu sắc với ý kiến của một trưởng phòng nhân sự khác, rằng “một số trường đại học đã ngừng tuyển nữ, vì nữ phải theo chồng khi họ lập gia đình”. Người được phỏng vấn nêu cụ thể là lãnh đạo trường ông phản đối cách làm đó. Tuy vậy, ông cảm thấy mình phải chịu đựng hậu quả của truyền thống: “Trong mấy năm gần đây, 4-5 nữ nhân viên đã chuyển đi, một con số khá lớn, vì hàng năm chỉ có 12-14 vị trí cần tuyển người để thay thế những người về hưu”. Một giảng viên giải thích: Hiệu trưởng các trường tuyển dụng dựa trên năng lực ứng viên, nhưng nhiều người muốn tuyển nam giới hơn vì họ sợ công việc gián đoạn do nữ giảng viên nghỉ sinh.

Một số giảng viên POHE tạo ra các cơ hội tuyển dụng: Chúng tôi thông báo với các cơ quan đơn vị về những em tốt nghiệp. Một số đơn vị đã đến xem kết quả và một số em đã được tuyển dụng trước khi tốt nghiệp. Không có nhiều khác biệt giữa nam và nữ sinh viên nhưng nam vẫn có nhiều cơ hội hơn. Sinh viên người dân tộc rất khó tìm việc ở vùng đồng bằng nhưng ở vùng dân tộc ít người thì họ có nhiều lựa chọn hơn.

Một giảng viên thấy rằng ở Hà Nội việc tuyển dụng dựa trên năng lực, nhưng ở các tỉnh thì không có nhiều lựa chọn vì không có nhiều công ty tư nhân, vì vậy làm việc cho cơ quan hay doanh nghiệp nhà nước vẫn là một lựa chọn tốt hơn, nhất là đối với nữ. Cô nói thêm: Thành thật mà nói, nếu các em muốn có việc làm, cũng phụ thuộc vào các mối quan hệ của cha mẹ. Nếu cha mẹ có quan hệ tốt, thì được thôi, bất kể là nam hay nữ. Một người được phỏng vấn quan sát thấy rằng công việc trong cơ quan nhà nước thì phụ thuộc vào quan hệ chứ không phải năng lực làm việc. Ông nói thêm là khu vực tư thì minh bạch hơn và cần người giỏi. Một sinh viên giải thích: Tôi chọn ngành nông nghiệp là do định hướng của cha mẹ và đặc điểm quê tôi là vùng núi phụ thuộc vào nông nghiệp. Dù cha mẹ tôi chẳng có nhiều mối quan hệ quen biết tốt, họ nói tôi có nhiều cơ hội có việc làm khi tốt nghiệp.

Cuối cùng, POHE nhằm đưa ra một loại bằng cấp phù hợp với yêu cầu của quốc gia và quốc tế trong lĩnh vực đào tạo có cấp bằng, trong đó có yêu cầu nhạy cảm với vấn đề giới. Có thể so sánh, ở Hà Lan, 22% ngành học trên tổng số ngành đòi hỏi các môn học về giới là môn bắt buộc, và 19% ngành có môn học này nhưng không bắt buộc. Số còn lại 59% không có định hướng về vấn đề giới (Nuffic 2012). Có rất ít chứng cứ cho thấy việc học tập vấn đề giới được thực hiện ở tám trường tham gia dự án và việc đó cũng không nằm trong lịch trình của dự án Giai đoạn 1. Điểm này sẽ được nói rõ hơn khi trình bày về việc xây dựng chương trình.





Phân tích 3.2

Nhìn chung, người trả lời cho rằng một số công việc trên thị trường lao động thích hợp với nam hơn, và một số việc khác thì thích hợp hơn cho nữ⁵. Một trường đại học báo cáo rằng thông tin trên thị trường lao động gần đây cho thấy các công ty ưu tiên tuyển nam hơn là nữ, vì một số đặc điểm cụ thể, như sức khỏe thể chất và khả năng đi lại nhiều⁶. Nữ dường như có nhiều cơ hội hơn để làm việc ở các cơ quan nhà nước và trường đại học. Tuy vậy số lượng nhân sự ở cơ quan nhà nước thì không tăng nhanh như ở khu vực tư nhân, và cạnh tranh trong khu vực hành chính dịch vụ công thì rất khắc nghiệt.

Có ít nhiều khác biệt về khả năng tìm việc của nam và nữ trong một số loại công việc nhất định, nhất là những việc đòi hỏi đi lại nhiều. Điều này ít nhiều trùng hợp với ước muốn của nam và nữ, nhưng tình hình đó đang thay đổi. Các nhà tuyển dụng có vẻ ưa thích nam hơn vì nhiều lý do, chủ yếu là ý nghĩ nữ sẽ yêu cầu nghỉ thai sản ít ra là hai lần. Điều này không phải là vấn đề lớn trong khu vực nhà nước. Những cuộc khảo sát về thị trường lao động sẽ cung cấp thêm thông tin về những xu hướng tuyển dụng của các nhà tuyển dụng.

3.3. Về Chương trình đào tạo POHE

Chương trình đào tạo POHE dựa trên hồ sơ năng lực nghề nghiệp được xây dựng với sự cộng tác của thế giới việc làm. Việc giảng dạy những chương trình này đòi hỏi cách tiếp cận tích hợp, trong đó kiến thức lý thuyết được kết hợp với huấn luyện kỹ năng xã hội và thực hành. Bản báo cáo này có mục đích tìm hiểu xem các chương trình đào tạo POHE có cần nhắc những khác biệt về giới trên thị trường lao động và đưa điều này vào nội dung đào tạo hay không.

Mặc dù thế giới việc làm phân biệt đối xử cao độ với nam và nữ, điều này chưa hề tác động đến việc xây dựng Chương trình đào tạo POHE. Tuy nhiên trường đang chật vật với tình trạng áp đảo của giới này hay giới khác, người ta vẫn chưa công nhận ý tưởng cho rằng thiết kế chương trình có thể ảnh hưởng đến sự quân bình về giới trong các ngành. Giảng viên POHE muốn hiểu rõ hơn về những động lực của sinh viên khi đăng ký học ngành này hay ngành khác, và nhận ra rằng thay đổi về giới trong những yêu cầu đăng ký sẽ đòi hỏi một sự giải thích thuyết phục về hồ sơ năng lực đối với nam và nữ. Một giảng viên tự hỏi: *Làm thế nào chúng ta có thể thay đổi chương trình đào tạo? Nữ gặp khó khăn khi tìm việc làm, nhưng họ vẫn đăng ký học rất đông, do áp lực gia đình. Họ không hiểu gì về những khả năng có thể xảy ra trong tương lai của mình, và nhiều em hy vọng sẽ tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp.*

Không có khuôn khổ quy định nào đòi hỏi đưa vấn đề giới vào chương trình như một môn học. Một vài ngành xã hội có dạy vấn đề giới, ví dụ đóng vai mẹ và con gái để thảo luận về lý do tại sao một số việc thì dành cho nam, một số việc khác thì dành cho nữ; xu thế chung là dạy vấn đề giới qua tài liệu giáo dục, dùng sách hướng dẫn do Viện Khoa học Giáo dục của Bộ GD-ĐT biên

⁵ Lưu ý rằng sự khác biệt về giới trong tuyển dụng không phải là chuyện chỉ có ở Việt Nam (World Bank 2011).

⁶ Người được phỏng vấn có thể đã dẫn chiếu cuộc nghiên cứu về thị trường lao động do Bộ LĐ, TB và XH thực hiện năm 2011.

soạn, nhưng không có tài liệu hay nội dung về giới nào được xem là một phần trong Chương trình đào tạo POHE.

Ở hai trong tám trường đại học, Ủy ban vì sự Tiến bộ của Phụ nữ (CFAW) lưu ý rằng có một số hoạt động để thúc đẩy nhận thức vấn đề giới trong giảng viên cũng như sinh viên, như cuộc thi tìm hiểu về bình đẳng giới, và về việc các trường đã thực hiện bình đẳng giới như thế nào.

Phân tích 3.3

Giảng viên có quan tâm đến việc hiểu rõ hơn hồ sơ năng lực của các loại nghề nghiệp từ quan điểm giới. Mối quan tâm này có thể được tiếp thêm năng lượng nhờ tiếp cận với những phân tích về giới và coi việc học về những vấn đề giới là một phần nội dung của chương trình đào tạo. Một hồ sơ năng lực nghề nghiệp cho thấy vai trò tích cực của cả nam và nữ trong một ngành nghề nào đấy có thể rất có hiệu quả trong việc thu hút số lượng quân bình giữa hai giới cũng như chuẩn bị đủ nam và nữ cho thị trường lao động.

Hơn thế nữa, và có lẽ còn quan trọng hơn, chương trình đào tạo cũng xử lý vấn đề phương pháp qua đó việc học tập được thực hiện. Nó không chỉ xử lý các sự kiện, bảng biểu, mà còn là văn hóa và các giá trị của xã hội. Chương trình đào tạo có thể củng cố cho hiện trạng hoặc đặt vấn đề nghi vấn với hiện trạng đó. Nó liên quan đến những gì ẩn giấu bên trong chương trình đào tạo, những thông điệp không được nói ra thành lời nhưng rất quan trọng, chẳng hạn về những gì mà xã hội hay thị trường lao động mong đợi ở nam và nữ. Một phần những thông điệp này gắn chặt trong những hình ảnh và ngôn ngữ được sử dụng trong chương trình đào tạo (DEA 2006).

3.4. Tổ chức và quản lý

*Cần có những điều kiện cho sự tham gia của phụ nữ
Không chỉ thể hiện trên văn bản;*

Chúng ta phải nghĩ đến những gì phụ nữ cần để có thể tham gia vào công việc

POHE nhấn mạnh cách tiếp cận dạy và học tích cực, là điều đòi hỏi hợp tác, làm việc nhóm, và chia sẻ trách nhiệm. Điều này sẽ được thảo luận nhiều hơn khi nói về năng lực của giảng viên. Trong phần này bản báo cáo sẽ trình bày kết quả nghiên cứu về vai trò của giới trong đội ngũ cán bộ giảng viên trong trường và chính sách đối với nữ.

Không trường nào có chính sách cụ thể hay có thực tế trong việc theo đuổi sự bình đẳng giới khi tuyển dụng nhân sự, mặc dù trong phần trên, có hai trường đã lưu ý rằng họ ưu tiên cho nữ nếu hai ứng viên khác giới có cùng phẩm chất. Khi được hỏi về thực tế bình đẳng giới, câu trả lời nhất quán là: *"Chính sách của chúng tôi không phân biệt đối xử"*. Một nữ trưởng phòng kế hoạch tài chính nói rằng tuy chính sách không phân biệt đối xử nhưng những niềm tin và giá trị xã hội, cũng như vai trò phụ nữ trong gia đình khiến nữ giới khó khăn hơn trong việc học lên, tìm việc và tìm cơ hội phát triển sự nghiệp





so với nam giới. Nếu tôi đi làm tôi cũng sẽ phải tổ chức việc nhà. Chúng tôi không thể giảm giờ làm việc, bởi vậy việc nhà phải làm vào sáng sớm, buổi trưa hay buổi tối. Nữ lúc nào cũng có hai công việc. Tôi phải chia sẻ việc nhà với chồng: ai sẽ đưa con đi học? ai nấu ăn? Nếu không vậy thì tôi không thể xoay xở nổi với vị trí lãnh đạo của mình ở trong trường.

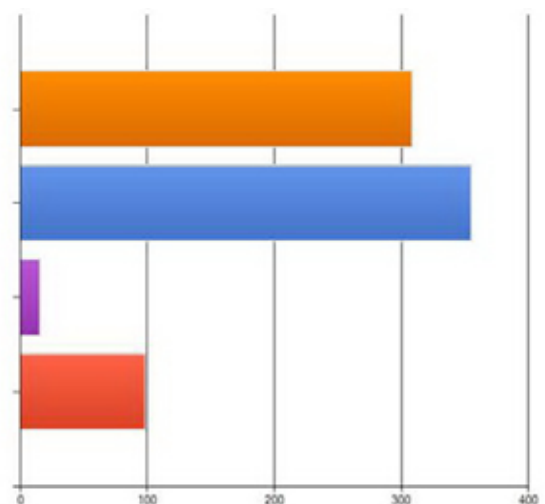
Về sự khác biệt trong cơ hội phát triển sự nghiệp, kết quả khảo sát cho thấy hầu hết người trả lời tin rằng nam có nhiều cơ hội hơn (45.7%), 39.7% tin rằng không có gì khác biệt, và 12.6% không có ý kiến. Chỉ 1.9% tin rằng nữ có cơ hội tốt hơn. (Xem Biểu đồ 5).

Lý do chính là trách nhiệm của phụ nữ trong việc chăm sóc gia đình:

- Giảng viên nam có quan hệ tốt hơn và có thể là bạn của nhau. Nữ có những trách nhiệm gia đình khiến họ có ít thời gian cho những quan hệ như thế sau giờ làm việc.
- Số lượng nữ có bằng thạc sĩ và tiến sĩ còn thấp. Điều này khó mà thay đổi, vì cần có kinh nghiệm làm việc và những điều kiện khác mà nữ khó đáp ứng, vì người ta mong đợi họ ưu tiên cho gia đình hơn là sự nghiệp.
- Nữ muốn chăm sóc gia đình và cha mẹ, nên họ hài lòng với việc ít phát triển về sự nghiệp và không tha thiết với việc thăng tiến hay đạt đến vị trí lãnh đạo. Nữ vui lòng thực hiện bổn phận trong gia đình, và hạnh phúc với tình trạng này, nhưng thế hệ phụ nữ trẻ hơn thì khác.

Biểu đồ 5: Bạn có tin rằng có sự khác biệt trong cơ hội việc làm giữa nam và nữ, trong số giảng viên, cán bộ nhân viên trong trường ĐH của bạn?

Không có gì khác biệt:	39,7 %
Nam có nhiều cơ hội hơn:	45,7 %
Nữ có nhiều cơ hội hơn:	1,9 %
Không ý kiến:	12,67 %



Nguồn: Khảo sát phân tích giới POHE 2012 (n=776)

Trong thực tế, dưới sự hướng dẫn của Ủy ban vì sự Tiến bộ của Phụ nữ⁷ (CFAW), các trường có thể xây dựng những quy định riêng của mình và có thể tổ chức các hoạt động ưu đãi cho nữ giảng viên và sinh viên:

- *Quan điểm của lãnh đạo nhà trường là không cử nữ đi công tác xa khi họ có con nhỏ. Nhà nước cũng thuyết phục công chúng rằng nam giới có con nhỏ cũng nên được hạn chế cử đi công tác xa nhà.*
- Khi có con nhỏ dưới 3 tuổi, nữ giảng viên có thể được đi làm trễ 30 phút và về sớm 30 phút.
- *Có những hỗ trợ chỉ dành cho nữ giảng viên, đó là điều kiện quan trọng để tạo điều kiện cho nữ học cao lên. Những điều kiện khác có thể linh hoạt hơn chẳng hạn cho phép nữ làm thực sĩ lâu hơn thời gian hai năm.*
- Nữ giảng viên nghèo có thể vay hoặc được cấp tiền để làm nghiên cứu. Nguồn tài chính trong ngân sách tự có của trường, chẳng hạn 200 triệu đồng. Nữ có thể mượn đến 15 triệu không phải trả lãi, trên cơ sở đề nghị của khoa. Lý do là nam có thể làm thêm ngoài việc dạy học mà nữ thì khó hơn. Quy định này xuất phát từ thực tế của nữ trong trường này.
- *Nữ không có khuynh hướng đề xuất nghiên cứu, nên chúng tôi tổ chức một hội thảo riêng cho giới nữ để chia sẻ kinh nghiệm và khuyến khích họ đề xuất nghiên cứu*
- Chúng tôi cung cấp chỗ ở trong trường và ưu tiên cho nữ nếu họ muốn. Chúng tôi cũng ưu tiên sinh viên người dân tộc ít người theo chính sách chung của nhà nước.

Một thành viên trong Ủy ban vì sự Tiến bộ của Phụ nữ giải thích: *Chúng tôi tư vấn cho họ trong những điều kiện nào phụ nữ có thể tham gia đóng góp bình đẳng như nam giới. Đôi khi chúng ta phải làm thêm một chút gì đấy để phụ nữ có thể tiếp cận với cơ hội một cách bình đẳng.* Hiện nay có ba vấn đề mà Ủy ban vì sự Tiến bộ của Phụ nữ đang vận động:

1. Giảm giờ dạy cho nữ giảng viên đang theo học sau đại học.
2. Tăng cường bao cấp giáo dục bậc cao cho nữ.
3. Tạo ra nhiều dịp cho nữ làm nghiên cứu khoa học

Hai nữ giảng viên cùng bình luận rằng chính sách nghỉ hưu không dành một ưu tiên nào cho phụ nữ, ví dụ nữ nghỉ ở tuổi 55, còn nam thì 60. Điều này không những đã khiến nữ phải chấm dứt sự nghiệp sớm hơn nam, mà còn có ảnh hưởng dây chuyền lên những yếu tố khác trong sự nghiệp của họ, chẳng hạn liệu họ có được chọn đi học nâng cao muộn hơn hay không (World Bank 2011). Một nữ giảng viên chia sẻ: *Cuối cùng tôi đã có thêm thời gian vì các con đã lớn và cha mẹ còn khỏe mạnh, nên tôi không muốn nghỉ hưu ở tuổi 55.* Một giảng viên khác bổ sung thêm: *Không chỉ nghỉ hưu sớm hơn nam giới: bạn cần 5 năm để được thăng tiến, và nếu bạn nghỉ sinh thì thời gian đó không được tính.*

Điều quan trọng cần lưu ý là nhiều trường phần nản khó mà tuyển nam giới vào nghề dạy học:



⁷ Ở cấp độ quốc gia, Ủy ban vì sự Tiến bộ của Phụ nữ (National Committee For the Advancement of Women (NCAW) là một tổ chức liên bộ có tổ chức họp hàng quý. Bộ trưởng Bộ Lao động Thương binh và Xã hội chủ trì cuộc họp này với thứ trưởng các Bộ khác để nghe quan điểm của các Bộ, và Chủ tịch Hội Phụ nữ. Mỗi Bộ có một Ủy ban vì sự Tiến bộ của Phụ nữ và mỗi Trường đại học cũng vậy. Hiệu trưởng chủ tọa, Công Đoàn và Hội Phụ nữ tham gia.



- Trong cơ chế các khoa hầu hết là nam, do yêu cầu công việc. Chúng tôi muốn tuyển nam, nhưng họ không muốn làm giảng viên. Nam không muốn dạy “như phụ nữ”, và nữ không muốn dạy những “nghề của nam giới” như kỹ thuật cơ khí.
- Ngân sách nhà nước giới hạn nên mức lương thấp và điều này đã hạn chế sự quan tâm của nam giới đối với nghề dạy học. Trách nhiệm của nam giới là kiếm sống nuôi gia đình, và họ cảm thấy bị áp lực. Hơn nữa, vì nữ vào trường sư phạm nhiều hơn, nên đầu ra cũng nhiều nữ hơn. Sau khi tốt nghiệp nam không muốn ở lại trường để dạy, họ sẽ cố học tiếp sau đại học. Thêm vào đó, giảng viên nam thường bị phân công đi vùng sâu vùng xa và đó cũng là lý do họ không muốn làm nghề dạy học.
- Khoa cần cả nam và nữ giảng viên, nhưng chúng tôi có ít nam hơn, vì họ không đạt về ngôn ngữ. Chúng tôi cần nhiều nam hơn vì trường tổ chức đào tạo ở nhiều địa điểm khác nhau và điều này đòi hỏi nhiều nam để tiện đi lại. Chúng tôi có thể đăng một thông báo tuyển dụng nêu cụ thể chúng tôi muốn tuyển bao nhiêu nam và bao nhiêu nữ, nhưng như thế được coi là phân biệt đối xử. Nếu chúng tôi nói là trường chỉ tuyển nam giảng viên, thì có vẻ như nhà trường coi thường phụ nữ. Là nhà tuyển dụng, chúng tôi biết rõ mình cần ai và tại sao. Điều cần suy nghĩ là làm sao để nam giới thi môn ngôn ngữ đạt được ít nhất là điểm 5, và đôi khi chúng tôi phải có vài điều kiện ưu đãi cho họ, nhưng chỉ trong hội đồng tuyển dụng biết với nhau thôi .
- Giảng viên không có chính sách làm việc nâng cao, nên thu nhập thấp. Người ta kỳ vọng nam giới phải nuôi gia đình, nên họ không muốn làm giáo viên. Người ta khuyên tôi phải trả lương giảng viên tốt hơn để thu hút được nam giới vào nghề dạy học.
- Thị trường lao động trong ngành giáo dục cho nam khá hạn chế vì nữ có nhiều bằng cấp loại ưu hơn. Nói chung thế giới việc làm trong ngành giáo dục chỉ nhìn vào bằng cấp xem nó thuộc loại khá hay giỏi. Việc lựa chọn không dựa trên năng lực như POHE. Tất cả sinh viên POHE trong ngành ngôn ngữ đều kiếm được việc làm thông dịch viên hoặc nhân viên công ty nước ngoài. Có thể khi POHE được áp dụng đại trà, thì điều này sẽ giúp tuyển thêm nam giới? Bằng cách trải nghiệm nghề nghiệp, nam có thể thực sự trở thành giảng viên giỏi, so với nam trong những khoa không có chương trình POHE.

Một số nam giảng viên giải thích tại sao họ thích nghề dạy học:

- Tôi thích dạy học, vì tôi thích dẫn dắt, chỉ bảo cho thế hệ tương lai. Tôi làm việc trong một môi trường lịch sự, sạch sẽ và trung thực, và tôi có nhiều thời gian để đọc sách, đi chơi với người khác và tận hưởng cuộc sống.
- Dạy học là một công việc sáng tạo. Tôi thích thiết kế giáo án để dạy học

hấp dẫn và có hiệu quả hơn. Tôi lúc nào cũng thích sáng tạo cái gì đó mới mẻ, thú vị và thách thức với sinh viên. Đó là điều khiến tôi thích thú với nghề dạy học: Tôi luôn luôn có thể sáng tạo một cái gì mới.

Trong nhóm giáo viên, năng lực là điều quan trọng nhất nhưng hai Trưởng phòng Nhân sự đã giải thích rằng sự quân bình giới trong mỗi khoa sẽ giúp mọi người phát triển tốt hơn. *Về mặt tâm lý sự có mặt cả hai giới sẽ làm công việc dễ dàng hơn và ít áp lực hơn. Nếu chỉ có nam thì cạnh tranh không lành mạnh sẽ nhiều hơn. Nghiên cứu đã cho thấy khi nữ và nam giảng viên làm việc cùng nhau thì công việc đạt hiệu quả tốt hơn.* Một số giảng viên nâng cao luận điểm về những thuận lợi trong những nhóm đồng nghiệp có cả hai giới: Nếu chúng tôi muốn tranh luận, khi chỉ có một giới thì dường như cuộc tranh luận sẽ không bao giờ chấm dứt: những quan điểm khác nhau biến thành mâu thuẫn mỗi lúc một thêm lớn. Trong cuộc đối thoại có cả nam và nữ, chúng tôi lắng nghe nhau và kiểm soát bản thân mình tốt hơn nhiều.

Phân tích 3.4

Lối suy nghĩ phổ biến trong trường đại học là chính sách không phân biệt đối xử nam nữ. Tuy điều này đúng trên đại thể, nhưng người ta vẫn mong đợi nữ giới chăm sóc gia đình và do vậy họ khó khăn hơn nam giới trong việc theo đuổi cơ hội học lên và phát triển sự nghiệp. Người ta mong đợi nam giới nuôi gia đình, nên khi nghề dạy học được trả lương thấp, ít có đàn ông muốn làm giảng viên ở các trường. Chính sách giới nhằm vào việc tạo điều kiện khuyến khích nữ nắm bắt cơ hội cũng như nam giới, và ngược lại khi nam ở vị trí không thuận lợi. Các trường đại học đã sẵn sàng tạo một số điều kiện để giúp phụ nữ theo đuổi cơ hội, nhưng những việc đó chưa được công nhận như là chính sách về giới.

Có những chứng cứ cho thấy tập thể giảng viên có cả hai giới sẽ hoạt động tốt hơn so với khi một giới chiếm số lượng áp đảo. Nhiều trường đại học gặp khó khăn khi tuyển nam giảng viên. Họ chưa nghiên cứu những động lực của nam giới khi làm việc trong lĩnh vực giáo dục. Điều này có thể đem lại những hiểu biết cần thiết về việc làm cách nào có thể thay đổi bản sắc giới của nghề dạy học, ví dụ như làm sao để nghề dạy học hấp dẫn hơn đối với nam giới.

3.5. Sự gắn kết với thế giới việc làm

Chương trình POHE hợp tác với thế giới việc làm theo nhiều cách khác nhau. Các trường đại học tìm lời khuyên, tổ chức tư vấn và đối thoại thường xuyên về sự phát triển của ngành nghề, mời họ tham gia giảng dạy, sắp xếp thực tập cho sinh viên và hướng dẫn công việc. Bản báo cáo này có nhiệm vụ xác định những vấn đề giới trong quan hệ giữa giảng viên với thế giới việc làm và việc sắp xếp sinh viên thực tập.

Một số giảng viên thấy khó khăn khi kết nối với thế giới việc làm, vì việc đó tùy thuộc vào các mối quan hệ. Cách dễ nhất là liên lạc với cựu sinh viên.





Có thể thấy rằng trong mối quan hệ với thế giới việc làm, kinh nghiệm quan trọng hơn giới tính, tuy *giảng viên nam sẽ đi xa hơn để giám sát thực tập*.

Lãnh đạo một trường nói rằng việc tăng cường nổi kết với thế giới việc làm đặc biệt thuận lợi cho nữ sinh viên: các công ty biết đến họ qua kỳ thực tập và bởi vậy có thể có khuynh hướng muốn tuyển dụng họ. Ông cũng nói rằng *khi giới doanh nghiệp biết nhiều hơn về cách dạy của POHE họ đã cho con cái mình theo học các chương trình POHE của trường này*.

Một vị lãnh đạo khác nhấn mạnh rằng quá trình đánh giá với thế giới việc làm không cho thấy sự khác biệt nào giữa hiệu quả công việc của nam và nữ. Tuy vậy, trong thực tế, *ngành bảo vệ chăm sóc cây trồng thích dùng lao động nam hơn*. Tâm lý người tuyển dụng cho rằng nữ phải chăm sóc gia đình và sẽ phải nghỉ sinh.

Một nhóm giảng viên khẳng định rằng giới tính của sinh viên không có ảnh hưởng gì trong quan hệ với thế giới việc làm. Họ nói sinh viên thích thực tập ở khu vực tư và không thấy hứng thú thực tập ở khu vực nhà nước. Hầu hết sinh viên POHE rút cục làm việc ở khu vực tư, dù họ là nữ. Một số sinh viên chọn thực tập công việc trong khu vực nhà nước, và không muốn quay lại để tiếp tục, vì *họ tiêu phí rất nhiều thì giờ để không làm gì ở đó cả*.

Một trong các đại diện của thế giới việc làm mà chúng tôi đã phỏng vấn là nữ giám đốc của một công ty thiết kế sân vườn. Bà bác bỏ ý kiến của một nam sinh viên cho rằng việc thiết kế sân vườn thích hợp cho nam giới hơn. Bà nói những người tốt nghiệp đại học thường sẽ đi đến vị trí quản lý, và có thể thuê người làm những việc nặng nhọc. Bà không thấy có lý do gì mà nữ sinh viên tốt nghiệp lại không thể thực thi công việc trong công ty của bà. Một giảng viên POHE khẳng định điều này: *một nữ sinh viên đã được chọn trước khi tốt nghiệp, và ngay sau khi tốt nghiệp cô trở thành trưởng nhóm làm việc trong công ty thiết kế sân vườn*.

Có hai trường đại học giải thích rằng thế giới việc làm sẵn sàng sử dụng chủ yếu là nam, bởi vì hầu hết giới chủ sử dụng lao động cũng là nam giới. Một trong tám trường gần đây đã bắt đầu chú trọng xây dựng quan hệ với giới nữ lãnh đạo của các doanh nghiệp và công ty.

Phân tích 3.5

Không có nhiều vấn đề về giới trong quan hệ giữa các trường đại học và thế giới việc làm. Hầu hết quan hệ với thế giới việc làm được xây dựng thông qua thuận lợi cho nữ giảng viên, nhất là trong những ngành hầu hết là nam giới, nơi nữ giảng viên có thể có ít kinh nghiệm và mối quan hệ hơn.

Các trường đại học muốn phá vỡ định kiến giới về nghề nghiệp của nam và nữ có thể sẽ thấy nên tuyển dụng thêm nhiều nữ trong đối tác từ thế giới việc làm của trường để họ giúp nhà trường qua tham gia Hội đồng Công giới.

Box 2: Thế giới việc làm – Giám đốc một công ty thuốc trừ sâu (Nam)

Trước khi có POHE, các khóa học chỉ là bài giảng và lý thuyết, nhưng với POHE thì việc dạy và học mang tính ứng dụng hơn nhiều. Trước đây tôi không muốn nhận sinh viên, còn bây giờ với POHE tôi muốn nhiều sinh viên hơn, nhưng không có đủ. Tôi cần 30 em nam mà chỉ có 3 người. Công việc cần đi lại nhiều, và nữ thấy khó mà đảm nhận. Sinh viên tự tin hơn và làm việc tốt hơn nhiều nhờ kinh nghiệm thực tập tại các doanh nghiệp. Trước đây sinh viên nông nghiệp chỉ quan tâm đến chuyển giao kỹ thuật, nay họ biết cách bán hàng. Sinh viên POHE thực tập bán sản phẩm cho nông dân, và kết quả không thua gì sinh viên mới tốt nghiệp ngành kinh tế. Tôi là người đã đề xướng học bằng POHE và cho tiền sinh viên đi lại để thực tập. Từ 22 đến 24 tháng 10, tôi sẽ giảng ở trường. Tôi làm vậy vì tôi có thể quảng bá cho công ty, và sinh viên sẽ biết nhiều hơn về công ty tôi. Sau khi họ tốt nghiệp tôi có thể cho họ từ 3 đến 6 tháng đào tạo công việc cụ thể về thuốc trừ sâu, về việc tránh tác hại sức khỏe, về việc giao tiếp với nông dân, v.v.

3.6. Sinh viên

Trong thời gian học tôi đã nhận ra rằng vì là phụ nữ tôi thật khó mà tìm được việc làm

Sinh viên POHE được hỗ trợ “học tập thông qua làm việc”. Họ học trong nhóm, học qua cách làm dự án, cũng như tự học lý thuyết, thực tập cá nhân, làm bài tập. Báo cáo này có nhiệm vụ tìm hiểu xem sinh viên nữ và nam khác nhau như thế nào trong lối học mới mẻ này.

Có xu hướng khác nhau trong động cơ học tập của nam và nữ. Ví dụ trong ngành sư phạm, một giảng viên nói: *dạy học được coi là nghề của phụ nữ với một hình ảnh không mấy được coi trọng so với những nghề khác như kỹ sư chẳng hạn. Từ lúc sáu tuổi tôi đã muốn làm nghề giáo, nhưng hầu hết nam giới vào trường sư phạm là vì họ chẳng có lựa chọn nào khác, họ buộc phải học vì đã thi rớt trường khác: “chượt chạy cùng sào mới vào sư phạm”.* Nhiều sinh viên sư phạm khẳng định rằng nghề giáo không phải là lựa chọn của họ, nhất là nam giới. Họ thừa nhận rằng thật là nản lòng khi thi rớt đại học năm đầu, nhưng sau đó họ bắt đầu có hứng thú hơn. Họ giải thích rằng Chương trình đào tạo POHE đã giúp ích rất nhiều để vượt qua tâm trạng nản lòng ấy, vì họ có thể thấy được loại việc mà họ có thể mong muốn sẽ là như thế nào ngay từ năm đầu. Box 5 minh họa động lực của nam và nữ sinh viên ngành nông học ở Đại học Nông Lâm Thái Nguyên, và box 6 đưa ra ví dụ về một nam sinh viên người đã phá vỡ định kiến giới khi theo học khoa Giáo dục Mầm non.

Thoạt đầu, sinh viên thường nói là nam và nữ không có gì khác nhau trong việc học, nhưng với vài thủ thuật gợi ý, họ có thể thấy ngay nhiều khác biệt giữa nam và nữ. Sinh viên nhận thấy một nhóm có cả hai giới thì hoạt động tốt hơn. Sau đây là vài bình luận của họ:

- Trong hoạt động nhóm của các chương trình POHE, nhiều hoạt động nam có thể làm nhưng nữ thì không, ví dụ nếu có nam trong nhóm thì chơi trò đống kịch sẽ hay hơn nhiều, còn trong việc trình bày vấn đề thì nữ giỏi hơn nam. Chúng tôi thấy khả năng và ý tưởng của nam và nữ sinh viên rất khác nhau bởi vậy khi nhóm có cả hai giới thì kết quả tốt hơn nhiều nhờ sự đa dạng.
- Trong một nhóm mà nam và nữ có số lượng ngang nhau chúng tôi làm việc tốt hơn và ít mâu thuẫn hơn. Chúng tôi có thể phân công, để khảo sát chẳng hạn, nam sẽ chuẩn bị việc đi lại còn nữ thì chuẩn bị việc thu thập thông tin. Trong khi khảo sát nữ thu được nhiều thông tin hơn vì họ có kỹ năng giao tiếp tốt hơn. Nữ lịch thiệp, khéo xử hơn, còn nam thì có khuynh hướng nhìn vấn đề tổng quan tốt hơn.
- Một nữ sinh viên nói - nữ học giỏi hơn và chăm chỉ hơn, cẩn thận hơn và được giảng viên tin cậy hơn. Họ cũng có trách nhiệm cao. Nam có sức khỏe tốt hơn, có thể đi lại nhiều, có nhiều thời gian hơn, vì sau giờ học nữ còn phải làm việc nhà và nấu ăn, còn nam thì ra quán nhậu. Tuy thế, nam không dành thời gian cho những việc hữu ích. Họ chơi game. (Các bạn nam trong nhóm gặt đầu khẳng định). Một bạn nam nói: - nữ học lý thuyết tốt hơn, nhưng thực hành thì nam giỏi hơn. Khi nữ đặt ra một mục tiêu, họ cố gắng đạt được, còn nam thì dễ dàng bỏ cuộc. Chỉ một số ít nam giới có thể kiên trì đạt đến điều họ thực sự muốn, nhưng không nhiều như phụ nữ.

Thoạt đầu giảng viên cũng thấy ít có khác biệt giữa nam sinh và nữ sinh, có lẽ nam ít tự tin hơn khi bày tỏ lập trường. Tuy vậy hầu hết đều đồng ý rằng nữ chăm chỉ hơn. Không chỉ trong POHE, mà nói chung bao giờ nữ đứng đầu lớp cũng nhiều hơn nam, tuy điều đó không nhất thiết có nghĩa là họ làm tốt hơn trên thị trường lao động. Một số giảng viên nêu ra rằng nam sinh viên không thể kiểm soát được người khác một cách êm thấm, và nữ thì không dễ dàng vâng lời bạn nam trong nhóm. Tuy vậy, nữ sinh viên cho thấy khả năng lãnh đạo tốt, ngay cả trẻ em gái ở các trường trung học khi các em được giao tổ chức nhóm làm gì đó và kiểm soát kết quả. Nhiều người khác thấy rằng nữ tự tin hơn khi đứng trước nhóm, và có quan hệ tốt hơn trong nhóm, còn nam thì có quan hệ tốt hơn bên ngoài lớp học. Nam tích cực và sáng tạo hơn trong nhóm, còn nữ thì sáng tạo hơn trong kỹ năng trình bày.

Ở một trường đại học một số sinh viên tự tìm chỗ thực tập, và ở các trường khác thì họ có sự hỗ trợ của khoa. Khóa POHE đầu tiên được hỗ trợ mạnh mẽ để tìm nơi thực tập, nhưng hiện nay thì sự hỗ trợ đó ít nhiều đã giảm đi. Một trường đại học khác thấy rằng nữ sinh viên làm thực tập trong trường đại học tốt hơn còn hầu hết nam thực tập tốt hơn ở công ty. Nữ thích nông trại của nhà trường vì khó mà thu xếp chỗ ở cho nữ thực tập ở công ty tuy rằng đôi khi quan hệ tốt có thể giúp giải quyết. Điều này có thể ít nhiều kéo lùi sinh viên nữ, vì họ sẽ không thể hình dung được một đơn vị trong thực tế hoạt động ra sao. Họ có lẽ khó mà tiếp cận công ty sau khi đã tốt nghiệp, vì lúc đó người ta mong đợi rằng họ đã có những kỹ năng thực tế nhất định.

Box 3: Tại sao bạn chọn học ở đây?

- Nữ - Vì gia đình tôi làm nghề nông và việc đó thu nhập ít quá nên tôi muốn học cách để kiếm được nhiều hơn.
- Nữ - Tôi thi ngành kinh tế và nông nghiệp, và rất kinh tế. Anh chị tôi nói là làm nông nghiệp sẽ có nhiều cơ hội. Tôi có thể làm các dự án ở quê mình để phát triển hệ thống nông nghiệp và tôi có thể ra nước ngoài để học thêm.
- Nữ - Gia đình tôi định hướng cho tôi học ngành y, nhưng tôi thích nông nghiệp và muốn biết nhiều về nó thậm chí tôi không được gia đình hỗ trợ.
- Nữ - Hầu hết các bạn tôi chọn ngành kinh tế, nhưng tôi muốn học nông nghiệp vì vẫn có nhu cầu phát triển nông nghiệp ở quê tôi và tôi nhìn thấy cơ hội.
- Nữ - Việt Nam vẫn là một nền kinh tế nông nghiệp và gia đình tôi định hướng tôi học ngành này. Tôi học với hy vọng phát triển quê mình.
- Nam - Ở trung học tôi học khối B với toán và hóa, nên tôi có thể thi y hoặc nông nghiệp. Tôi thấy rất khó thi đậu trường đại học y và vì thế tôi chọn nông nghiệp.
- Nam - Cha tôi là một kỹ sư chăn nuôi, ông hướng dẫn tôi học ngành trồng trọt để chúng tôi có thể kinh doanh.
- Nam - Tôi thi rớt hai trường đại học. Nếu đủ điểm tôi có thể vào nguyện vọng hai. Tôi chọn nông nghiệp do cha mẹ định hướng và cũng do đặc điểm của quê tôi. Đó là vùng núi và phụ thuộc vào nông nghiệp. Dù cha mẹ tôi không có nhiều mối quan hệ tốt, họ nói tôi có nhiều cơ hội xin được việc làm.
- Nam - Tôi cũng thi trường khác và rớt, nên tôi phải học nông nghiệp ở trường đại học. Trong năm đầu tôi không hề thích học nhưng giờ thì tôi thích.
- Nam - Tôi thi rớt trường kinh tế, và cha mẹ bảo tôi nên học ở đây. Trong năm đầu tôi vẫn tiếp tục học để thi lại ngành kinh tế, nhưng khi tôi bắt đầu thấy nông nghiệp hứng thú và quyết định tiếp tục học. Tôi thấy với chương trình POHE chúng tôi có nhiều cơ hội có việc làm hơn.

Box 4: Tại sao một chàng trai trẻ chọn học ngành Giáo dục Mầm non?

Làng tôi ở miền núi cho nên quan niệm nam giới nên làm việc gì đó khác hơn là nghề dạy học, là một quan niệm rất mạnh mẽ, bởi vì nam phải kiếm nhiều tiền hơn và có vị trí tốt hơn. Tôi biết ơn gia đình tôi và dì tôi đã hướng dẫn cho tôi khác hẳn. Dì tôi nói với tôi về nhà trẻ. Bà nói ở đó không có nhiều nam giới, và tôi sẽ có cơ hội tìm việc

làm cao hơn. Tôi cũng có nhiều cơ hội đậu đại học hơn. Tôi đã thấy một thầy dạy nhạc cho trẻ em trong làng và thấy thật là thú vị. Tất cả nữ giới trong làng đều khâm phục thầy giáo ấy. Cho đến nay tôi thực sự tin rằng lựa chọn của mình hoàn toàn ổn. Tôi là sinh viên nam duy nhất, nên giảng viên tạo điều kiện ưu tiên cho tôi. Thoạt đầu các bạn nữ nghi ngờ không biết tôi có phải là nam giới hay không. Tôi bị sốc, nhưng bây giờ thì các bạn nữ và giảng viên hỗ trợ tôi rất nhiều trong việc học. Tôi tự hào về điều đó. Tôi có thể không lau rửa cho bạn trẻ tốt như các bạn nữ, nhưng tôi có thể dạy vẽ, dạy nhạc cho trẻ. Tôi thích học nhạc và tâm lý lứa tuổi. Tôi nghĩ nam dễ được thăng tiến, nhưng nếu tôi không kiếm được việc làm như một thầy giáo, tôi vẫn có thể làm một người cha tốt. Ở làng tôi bây giờ nhiều gia đình cũng khuyến khích con cái noi gương tôi vào học ngành Giáo dục Mầm non.

Nguồn: E6.8

3.7. Giảng viên

Giảng viên POHE là những người phải cập nhật thường xuyên kiến thức chuyên ngành, có năng lực hướng dẫn thực tập công việc, biết thực hiện phương pháp giảng dạy và đánh giá tương tác nhằm tích hợp kiến thức lý thuyết vào thực hành. Bản báo cáo này có nhiệm vụ tìm hiểu xem những mong đợi khác nhau đối với nam và nữ trên thị trường lao động có thể có ảnh hưởng như thế nào với (1) cách thức phát triển năng lực của giảng viên POHE và (2) cách làm việc với sinh viên nam và nữ của các giảng viên.

Một trưởng khoa POHE bình luận rằng vai trò của giới trên thị trường lao động bao giờ cũng có thể thương lượng qua đối thoại với thế giới việc làm nhất là ở các công ty tư nhân. Ông cũng cho rằng nữ khó tìm việc trong một số ngành nghề nhất định vì vậy nhà trường phải cung cấp cho họ thêm những kỹ năng mới. *Nữ phải biết rằng thế giới việc làm có những nhu cầu khác đối với họ. Họ cho rằng nữ không thể làm việc đó, bởi vậy chúng ta cần dạy cho thế giới việc làm hiểu rằng nữ hoàn toàn có thể làm việc đó. Nữ phải có khả năng đứng lên và chia sẻ suy nghĩ của họ. Tư vấn nghề nghiệp rất quan trọng để nữ hiểu được thế giới việc làm cần gì. Tôi bao giờ cũng nhấn mạnh điều này, bởi vậy trong nhóm tôi, nữ có thể tìm được việc làm.* Một giảng viên khác giải thích rằng ông tập trung vào năng lực của sinh viên. *Một số nữ rất giỏi lập trình, chứ không chỉ nam. Bởi vậy tôi muốn hướng dẫn những em này và chia sẻ kinh nghiệm này với thị trường lao động.*

Hầu hết giảng viên sẽ cố nói rằng việc giảng dạy là hoàn toàn giống nhau: *chúng tôi dạy cho nam và nữ như nhau, mặc dù có những cơ hội khác nhau trên thị trường lao động.* Sinh viên khẳng định rằng họ được đối xử như nhau, và cho rằng sự khác biệt giữa các giảng viên là do tính cách chứ không phải giới tính, dù rằng *chúng tôi có nhiều hoạt động hơn với các nữ giảng viên.*

Một giảng viên thấy có sự khác nhau giữa nam và nữ sinh viên về mặt câu

hỏi mà họ đặt ra. Nữ hỏi nhiều về việc học và tìm kiếm tri thức khoa học còn nam hỏi về công việc và thu nhập sau khi tốt nghiệp. Một giảng viên khác nói rằng nữ tham gia thảo luận tích cực hơn nam, *trừ khi chủ đề có tính chất mới, như biến đổi gen, thì nam lại tích cực hơn. Nam sinh viên thích những thứ mới lạ, nhưng về chiều sâu họ không bằng nữ. Tôi khuyến khích nữ tham gia nhiều hơn, nhưng tôi không mấy thành công.* Một giảng viên khác lưu ý sự khác biệt trong đề tài tốt nghiệp: Nam hầu như thích nghiên cứu hơn.

Có nhiều dịp để sinh viên POHE được định hướng về chương trình học và về thế giới việc làm. Trước khi sinh viên vào trường, có ngày hội thông tin cho học sinh. Sau khi sinh viên đã nhập học, họ lại được tư vấn về tương lai của mình trong thế giới việc làm. Trong quá trình học, giảng viên cũng đề xuất những công việc mà sinh viên có thể xin làm. Không có tài liệu hướng dẫn, mọi việc tư vấn tùy vào giảng viên. Ví dụ, một nữ giảng viên giải thích rằng bà có trên 100 sinh viên và một nửa là nữ. Bà bao giờ cũng khuyên các em nữ, *nhất là những em chăm chỉ, chọn các công ty giống cây trồng, hay xin làm giảng viên, hoặc tiếp tục học cao học. Nam sinh viên có thể tự mình tìm việc.* Một giảng viên khác tin rằng việc hướng dẫn công việc tương lai cần được đầu tư nhiều chất xám hơn: *Nam có thuận lợi trong ngành bảo vệ thực vật, nhưng nhiều em nữ cũng muốn học ngành này.*

Sinh viên ở thành phố HCM thấy rằng trong những chương trình bình thường, giảng viên luôn luôn nghĩ rằng công việc này điển hình cho nam hay nữ, nhưng trong chương trình POHE họ muốn cải thiện tình trạng đó và minh chứng nữ có thể làm tất cả mọi loại công việc. Giảng viên sẽ cố gắng thay đổi lối nghĩ của sinh viên cũng như của thế giới việc làm. Sinh viên cảm thấy điều này quan trọng đối với tất cả các khoa chứ không riêng đối với khoa nông học.

Phân tích (3.6 và 3.7)

Giảng viên không được huấn luyện để quan sát sự khác biệt về giới trong sinh viên, vì vậy họ có xu hướng khẳng định những định kiến giới một cách vô thức. Ví dụ, rất có thể họ đã bỏ qua không lưu ý đến một nam sinh viên chăm chỉ, chỉ vì trong đầu họ, nữ sinh viên mới có tính chăm chỉ. Định kiến có thể dễ dàng trở thành một tiên tri tự hoàn thành: Nam sinh viên sẽ không chăm chỉ, vì không ai kỳ vọng họ như thế. Tác giả bản báo cáo này đã thảo luận với một số giảng viên POHE, và họ thấy những nhận xét này hết sức thú vị. Họ bắt đầu nhìn thấy sức mạnh của việc ý thức tránh các định kiến và nhấn mạnh những cách xử sự có thể phá vỡ định kiến để sinh viên có thể bộc lộ và phát triển những điểm mạnh và tài năng thực sự của họ.

Hướng dẫn sinh viên về điều đó là việc chưa được phát triển trong thực tiễn. Có nhiều cơ hội để chúng ta xây dựng điều này dựa trên thực tiễn nhằm thách thức những định kiến về nghề nghiệp đang còn tồn tại trong sinh viên cũng như trong thế giới việc làm⁸.

3.10. Lãnh đạo

Khi phụ nữ đi học, họ muốn trở thành giảng viên.

Khi nam giới đi học, họ muốn trở thành lãnh đạo.

Điều quan trọng là các chương trình POHE được lãnh đạo nhà trường ủng hộ, để thiết lập và duy trì quan hệ với thế giới việc làm, cũng như phối hợp chương trình đào tạo và bảo đảm chất lượng nội bộ. Bản báo cáo này có nhiệm vụ tìm hiểu những vấn đề giới trong việc lãnh đạo các trường đại học. Dữ liệu cho thấy nam nhiều hơn nữ trong các vị trí lãnh đạo, nhưng vẫn có một số ít nữ đã tìm được cách lên đến vị trí đỉnh cao. Phần này sẽ bàn về việc con số nữ ít ỏi trong các vị trí lãnh đạo có thể được giải thích như thế nào.

Kết quả khảo sát cho thấy có hai lý do chính vì sao nữ ít tham gia công tác lãnh đạo và quản lý. Bản thân nữ đã ngần ngại tham gia⁸(43.9% tổng số người trả lời trong đó trả lời của nữ chiếm 37%) và xã hội cho rằng nữ không có năng lực làm lãnh đạo (42.7% tổng số người trả lời; nữ 53.6%). Hai niềm tin này củng cố lẫn nhau. Tuy vậy một số ít, nhưng cũng khá đáng kể (13.4% tổng số người trả lời; 9.3% nữ, 18% nam) tin rằng nữ không thích hợp với vị trí quản lý và lãnh đạo.

Trong các cuộc phỏng vấn, nhiều phụ nữ trong vị trí lãnh đạo và có bằng tiến sĩ bình luận rằng họ có thể xoay sở được là vì có chồng họ giúp việc nhà. Một nữ tiến sĩ nói rằng bạn đồng nghiệp của cô muốn dùng chồng cô làm một nghiên cứu điển hình để các cặp đôi khác có thể thay đổi lối nghĩ. Các chuyện đùa cũng cho thấy, rõ ràng là gánh nặng gia đình đặt lên vai phụ nữ đã khiến họ khó lòng theo đuổi cương vị lãnh đạo quản lý.

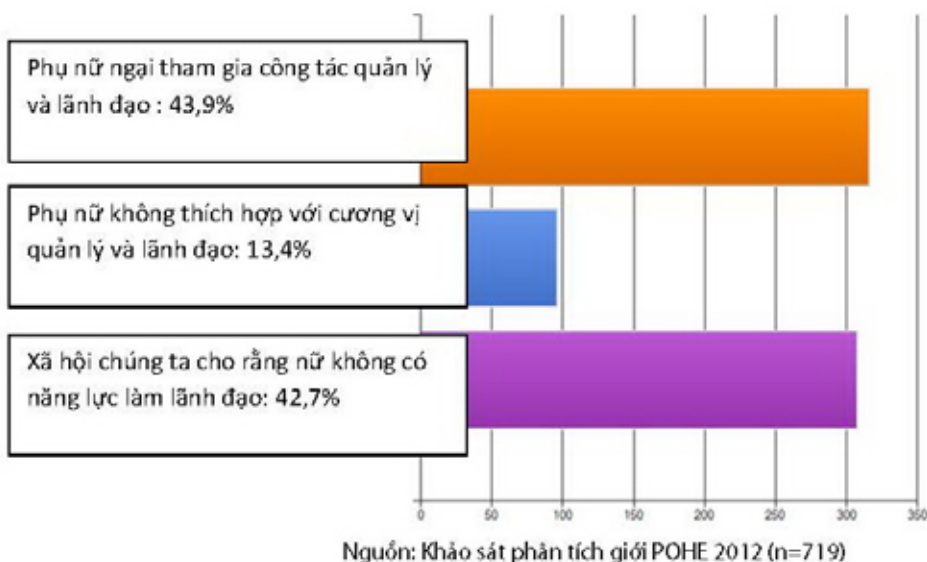
Niềm tin cho rằng nữ không thích hợp với việc lãnh đạo có thể được biểu lộ theo những cách tế nhị hơn. Những quan điểm về phụ nữ sau đây là ví dụ thu thập được từ các cuộc phỏng vấn, từ nam cũng như nữ:

- Người lãnh đạo cần ra quyết định nhanh chóng để xử lý tình huống một cách hiệu quả và chuyện đó khó thực hiện hơn đối với nữ
- Nữ muốn chăm sóc gia đình và cha mẹ, vì vậy họ vừa lòng với việc ít phát triển sự nghiệp so với nam.
- Nam có kỹ năng giao tiếp tốt hơn.
- Người lãnh đạo phải đi nhiều do giao tiếp sau giờ làm việc, việc đó khó khăn cho nữ.

⁸ Chúng tôi bỏ qua mục 3.8 và 3.9 về Cơ sở vật chất và về Nghiên cứu vì hai mục này không có điểm nào đáng kể và sẽ được trình bày xem kê, như đã nói ở phần trên.

⁹ Báo cáo Đánh giá Vấn đề Giới của Việt Nam Country (World Bank 2011) cho thấy nam miễn cưỡng chịu sự lãnh đạo của nữ giới, và cả phụ nữ cũng thế.

Biểu đồ 6: Nữ ít tham gia công tác quản lý lãnh đạo là vì...



Một trong các giảng viên nữ bộc lộ một quan điểm khác: Tôi muốn làm lãnh đạo, nhưng tôi nhận ra thật là khó. Nam có nhiều cơ hội hơn. Một số người tin rằng nam có kỹ năng quản lý tốt, nhưng tôi không đồng ý. Nếu phụ nữ không phải chăm sóc gia đình, dĩ nhiên là họ có thể làm tốt vai trò quản lý; thậm chí tốt hơn nam giới, vì họ tinh tế hơn. Phụ nữ chịu ảnh hưởng văn hóa Á Đông, trong đó nam được xem là có vai trò đứng đầu, bởi vậy hiển nhiên là nữ sẽ thấy khó khăn khi đảm nhiệm vai trò đó. Thật ra hiện nay nam có lẽ làm quản lý tốt hơn nữ, vì họ không phải chăm sóc gia đình như phụ nữ. Nữ phải hy sinh sự nghiệp cho gia đình. Đôi khi tôi nhận thấy tôi có thể làm việc tốt hơn nhiều nếu tôi không có gánh nặng gia đình.

Ủy ban vì sự Tiến bộ của Phụ nữ ở một trường đại học khác nói rằng: khi nữ làm lãnh đạo, có một sự phát triển liên tục và ổn định ở trong khoa, nghĩa là không có mâu thuẫn đáng kể xảy ra trong khoa. Một phần lý do là vì nữ thường lãnh đạo những khoa nhỏ và ít người, hầu hết giảng viên cũng là nữ. Nữ không nhất thiết là người quản lý tốt hơn nam, nhưng họ có cách làm việc khác nhau. Với tư cách là lãnh đạo, nữ ít quan tâm chú ý đến lợi ích của cá nhân mình. Họ chia sẻ với đồng nghiệp. Nam sẽ tận dụng lợi ích cho chính họ, còn nữ nghĩ tới người khác nhiều hơn. Đó là vì nữ từng chăm sóc gia đình, nên họ cũng làm vậy với đơn vị, tổ chức của mình. Lợi ích cá nhân của lãnh đạo nữ thường thấp hơn so với nam giới cùng vị trí. Đó có thể là điểm mạnh của nữ và là một lý do thuyết phục để đưa phụ nữ vào vị trí lãnh đạo.

Trong bản báo cáo này chúng ta cũng đã thảo luận về việc cơ hội thăng tiến không chỉ phụ thuộc vào trình độ giáo dục (xem mục 3.4). Lãnh đạo trường đại học phải có bằng tiến sĩ, hơn nữa còn phải có “danh tiếng”, nghĩa

là những giảng viên khác trong trường phải công nhận rằng người ấy xứng đáng với cương vị lãnh đạo. Ở một trong các trường đại học, quy trình ấy thực hiện như sau: Vào tháng 8 họ quy hoạch cán bộ lãnh đạo cho thời gian 2015 đến 2020. Tại hội nghị, cả trường bầu qua phiếu kín cho người mà họ muốn đề cử cho vị trí lãnh đạo. Sau hội nghị này một anh sách ứng viên được đưa ra thảo luận trong một hội nghị tiếp theo giữa các trưởng khoa và trưởng đơn vị. Họ thảo luận và đưa đề xuất sau cùng cho Đảng ủy. Đảng ủy gửi danh sách này cho Bộ GD-ĐT để khi có người nghỉ hưu thì người ta có thể chọn người thay thế trong danh sách đó.

Xem xét niềm tin trong trường đại học về việc tham gia công tác lãnh đạo của nữ (Biểu đồ 5) có thể thấy khá nhiều ý kiến chống lại việc thăng tiến của nữ. Ủy ban vì sự Tiến bộ của Phụ nữ ở một trường đại học giải thích như sau: *nếu phụ nữ cố gắng nhiều thì họ có thể đạt đến vị trí lãnh đạo, nhưng về mặt này thì chẳng hề có bình đẳng giới. Cả nữ và nam đều phải nghĩ xem bình đẳng giới thực sự có ý nghĩa gì. Nữ cần vượt ra khỏi ranh giới của họ, vượt ra xa hơn thái độ truyền thống của xã hội. Nữ làm việc với lãnh đạo nam vẫn dễ hơn là nam làm việc với lãnh đạo nữ. Nữ không bầu cho nữ mà bầu cho nam, vì một số phụ nữ nghĩ nữ không thể nào làm lãnh đạo được (9.3% theo kết quả khảo sát). Khi phụ nữ đạt đến cương vị lãnh đạo, họ phải có những phẩm chất xuất sắc vượt trội, bởi vì nếu họ ngang bằng với một ứng viên nam giới, thì nam sẽ được chọn.*

Phân tích 3.10

Nữ giảng viên trong các trường đại học biết rõ tại sao họ không đảm nhận các chức vụ lãnh đạo. Một số người có thể quy cho phẩm chất của nữ, nhưng thực tế là những niềm tin phức tạp hơn nhiều cùng với thực tế xã hội đã duy trì hiện trạng ấy. Và, tuy thế, ngày càng nhiều phụ nữ đảm nhận cương vị lãnh đạo, chậm nhưng chắc chắn.

Nếu các trường đại học muốn thúc đẩy thêm nhiều phụ nữ vào cương vị lãnh đạo họ sẽ phải đương đầu với một số trở ngại:

- Định kiến về việc nữ không có khả năng lãnh đạo thích hợp
- Trách nhiệm chăm sóc gia đình của nữ
- Sự thiếu tự tin của phụ nữ theo đuổi cương vị lãnh đạo
- Quan điểm của cả nam và nữ cho rằng nữ không có năng lực bằng nam giới trong công tác lãnh đạo.

4. Đề xuất

4.1. Sứ mạng của nhà trường

Kết quả nghiên cứu cho thấy có nhiều định kiến trên thị trường lao động về những công việc gì nam và nữ có thể làm được. GDĐH định hướng nghề nghiệp - ứng dụng có một vị trí độc nhất để ảnh hưởng đến thị trường lao

¹⁰ Ở những nước khác, hợp tác giữa các trường công tư đã chứng tỏ sự thành công đặc biệt trong việc mở ra những nghề cho giới nam hay nữ không giống như truyền thống. (World Bank 2012)

¹¹ Xem World Bank 2011

động, và cụ thể là dự án POHE đã đem lại một thử nghiệm lý tưởng để làm điều đó. Giảng viên POHE có thể giúp sinh viên theo đuổi một sự nghiệp có thể phát huy hết những năng lực tốt đẹp nhất của họ, bất kể là xã hội có cho rằng đây chỉ là nghề của nam hay của nữ hay không¹⁰. Đồng thời, giảng viên có thể giúp thế giới việc làm xem xét động lực của các ứng viên, và tránh những định kiến về công việc “của nam” hay “của nữ”.

Điều này đòi hỏi các trường đại học xây dựng một tầm nhìn và sứ mạng về những ảnh hưởng gì họ muốn tạo ra cho xã hội. Một tầm nhìn cụ thể về thị trường lao động có thể có ý nghĩa thực tế hơn đối với việc theo đuổi một sự bình đẳng giới trong xã hội (chẳng hạn qua những nỗ lực về bình đẳng giới, sẽ có nhiều phụ nữ bước vào thị trường lao động hơn với tư cách kỹ sư, hay nhiều chàng trai theo đuổi sự nghiệp giáo dục hơn. Các trường đại học đã tự đề xuất những việc sau:

- **Về việc tuyển sinh viên** – nỗ lực đặc biệt nhằm tuyển nhiều hơn nam hoặc nữ sinh viên để đạt quân bình tốt hơn ở đầu vào của chương trình POHE. Những tờ gấp giới thiệu về POHE có thể được thiết kế theo lối phá vỡ các định kiến, ví dụ như làm nổi bật hình ảnh của nữ trong những công việc được coi là của nam, hoặc dùng các trích dẫn ý kiến từ các bạn nam và nữ đã chọn những nghề mà ít ai ngờ tới (xem box 6 chẳng hạn). Cũng có thể cân nhắc việc chọn giảng viên POHE ở những giới không theo truyền thống và những sinh viên được giao tổ chức ngày hội gặp gỡ và cung cấp thông tin cho học sinh trung học.
- **Tư vấn nghề nghiệp** – giúp sinh viên POHE theo đuổi sự nghiệp họ muốn với những thông tin cụ thể về giới trên thị trường lao động. Nữ đặc biệt phải đương đầu với nhiều định kiến về năng lực của họ trong mắt các nhà tuyển dụng. Giảng viên có thể giúp sinh viên nữ tự bảo vệ mình khỏi những thiên kiến như thế bằng cách nâng cao nhận thức và phát triển kỹ năng xử lý những thiên kiến ấy thông qua trò chơi đóng vai chẳng hạn. Thử đặt nam và nữ trong những nghề nghiệp “bất ngờ”. Thông tin này có thể dùng để xây dựng mô hình đóng vai nhằm phá vỡ định kiến giới và hướng dẫn sinh viên POHE trong việc lựa chọn sự nghiệp.
- **Tư vấn cho Thế giới việc làm** – Giảng viên POHE có thể giúp thế giới việc làm vượt qua các định kiến về bản chất nam hay nữ của công việc. Giảng viên POHE có thể khuyến khích các nhà tuyển dụng không đánh giá thấp năng lực của phụ nữ, và có thể tư vấn họ chú ý hơn đến động lực làm việc thay vì giới tính của ứng viên.

Đề xuất 1:

Dự án POHE có thể hỗ trợ cho việc xây dựng tầm nhìn và sứ mạng POHE ở cấp trường đại học. Việc xây dựng một sứ mạng như thế sẽ tích cực gắn với Ủy ban Vì sự Tiến bộ của Phụ nữ, cũng như những giảng viên có hiểu biết sâu về vấn đề giới (nếu không có sẵn, có thể mời tư vấn). Lãnh đạo các trường

¹⁰ Ở những nước khác, hợp tác giữa các trường công tư đã chứng tỏ sự thành công đặc biệt trong việc mở ra những nghề cho giới nam hay nữ không giống như truyền thống. (World Bank 2012)

¹¹ Xem World Bank 2011

đại học chủ yếu là nam, vì vậy cần nỗ lực để có nữ tham gia vào quá trình xây dựng tầm nhìn và sứ mạng. Điều đó sẽ giúp đạt sự quân bình giới nhờ có sự tham gia và bộc lộ quan điểm của nữ giới.

Một đề xuất tiếp theo là sứ mạng tầm nhìn cần làm rõ vai trò của trường đại học trong việc tác động đến những niềm tin trong xã hội theo hướng bình đẳng về kết quả lao động giữa nam và nữ trên thị trường lao động mà họ phục vụ. Các chuyên gia có thể trình bày kinh nghiệm quốc tế trong việc các trường đã làm thay đổi thái độ của xã hội về định kiến giới trong nghề nghiệp như thế nào¹¹. Các trường đại học có thể gây ảnh hưởng lên xã hội trên ba mặt: thông tin đầy đủ cho sinh viên và gia đình khi tổ chức tuyển sinh; tư vấn nghề nghiệp cho sinh viên, và tư vấn cho thế giới việc làm.

4.2. Mục tiêu và đối tượng của POHE

Mục tiêu của POHE là sinh viên có thể tìm được việc làm ngay khi học xong. Bản báo cáo này đã trình bày sự khác biệt về cơ hội việc làm giữa nam và nữ. Khu vực tư càng đặc biệt ưa thích lao động nam trong những việc đòi hỏi sức khỏe và đi lại nhiều, cũng như bị ảnh hưởng bởi biến cảnh nghỉ sinh của nữ. Sinh viên trẻ ngày nay bắt đầu có cách nhìn ít truyền thống hơn về loại công việc hay sự nghiệp mà họ muốn theo đuổi. Các bạn nam trẻ tuổi có vẻ như đang tìm được chỗ đứng trên thị trường lao động truyền thống của nữ, nhưng định kiến vẫn cản trở phụ nữ bước vào thị trường lao động truyền thống của nam. Có nhiều báo cáo cho thấy nữ không được mời phỏng vấn bởi vì họ là nữ, và nữ phải chấp nhận thời gian thử việc lâu hơn nam giới trong cùng một loại việc.

Đề xuất 2:

Dự án POHE có thể thực hiện khảo sát thị trường lao động. Cần nhắc về những khác biệt đã được nhận thức về khả năng tìm được việc làm giữa nam và nữ, và sự thay đổi thái độ của sinh viên ngày nay đối với những “nghề của nam” hay “nghề của nữ”, chúng tôi đề nghị cần tiếp tục nghiên cứu sự khác biệt giữa:

1. Khả năng tìm được việc làm của nam và nữ theo từng loại công việc, từng ngành nghề, và
2. Sự hài lòng về công việc, chất lượng hoạt động trong công việc của nam và nữ theo nhóm tuổi, và theo quan điểm của các nhà tuyển dụng tương ứng.

Những thông tin này sẽ giúp ích nhiều cho việc xây dựng chương trình đào tạo và tư vấn nghề nghiệp phù hợp với giới tính cụ thể của sinh viên POHE.

4.3. Chương trình đào tạo POHE

Dù cho có được lên kế hoạch hay không thì GDDH vẫn đóng một vai trò

quan trọng trong việc định hình xã hội, đặc điểm và tương lai của nó. Hầu hết giảng viên POHE không nhận thức được những quan điểm xã hội về nam và nữ ảnh hưởng như thế nào đến cách họ tiếp cận, giảng dạy, hướng dẫn khác nhau đối với sinh viên nam và nữ. Thảo luận về điều này đã làm bộc lộ mối quan tâm của giảng viên muốn hiểu sâu hơn về những thông điệp không lời đằng sau chương trình đào tạo, cũng như xây dựng hồ sơ năng lực nghề nghiệp từ quan điểm giới. Mối quan tâm này có thể được tiếp thêm năng lượng nhờ tiếp cận với những phân tích về giới và coi việc học về những vấn đề giới là một phần nội dung của chương trình đào tạo. Một hồ sơ năng lực nghề nghiệp cho thấy vai trò tích cực của cả nam và nữ trong một ngành nghề nào đấy sẽ có thể thu hút số lượng cân bằng giữa hai giới và giúp chuẩn bị đủ số lượng nam và nữ cho thị trường lao động.

Một số giảng viên đã thách thức những định kiến của các nhà tuyển dụng. Ví dụ như khi một nữ sinh viên thực sự muốn theo đuổi một công việc thực tập thường được xem là của nam giới, giảng viên sẽ thuyết phục công ty rằng nữ sinh viên này có thể làm tốt cực kỳ do cô có động lực mạnh mẽ. Một thực tế như thế có thể trở thành chuẩn mực thay vì là ngoại lệ khi giảng viên được giúp đỡ để hiểu rằng có những việc do nam nắm giữ không phải vì nữ không thể làm được mà vì xã hội tin rằng nữ không thể làm được.

Không một chương trình đào tạo POHE nào có bao gồm các môn học về giới. Để so sánh, có thể nêu ở Hà Lan, 22% ngành học coi bộ môn Giới như môn bắt buộc (trong đó có ngành nông học và sư phạm), 19% tổng số ngành học có môn này nhưng không bắt buộc, còn 59% thì không có định hướng giới (Nuffic 2012).

Đề xuất 3

Chương trình đào tạo POHE đem lại một cơ hội để tạo ra một cách có ý thức những chương trình đào tạo với thông điệp không lời ẩn chứa đằng sau. Đây là những thông điệp mà chương trình đào tạo muốn phác thảo về nam và nữ trên thị trường lao động? Liệu chương trình đào tạo ấy đang khẳng định hay đang thách thức những hiện trạng về định kiến giới? Tác giả đề xuất rằng cần trả lời những câu hỏi này trong bối cảnh xây dựng chương trình đào tạo. Phân tích từ quan điểm giới về những ngôn ngữ và hình ảnh trong nội dung chương trình đào tạo có thể giúp phá vỡ những định kiến không có lợi về công việc “của nam” hay “của nữ”. Cũng cần khai thác khả năng của các môn học về giới, và xây dựng phương pháp hướng dẫn thực hành để thực hiện chương trình đào tạo. Dự án POHE có thể xây dựng những nội dung đó dựa trên kinh nghiệm hiện nay của những giảng viên đã từng có các hoạt động thách thức định kiến về công việc của sinh viên cũng như của thế giới việc làm. Sự nhạy cảm về giới của chương trình đào tạo cần có thời gian để hình thành, và có thể bắt đầu bằng những hội thảo nhằm nâng cao nhận thức của lãnh đạo nhà trường cũng như của giảng viên.

4.4. Bình đẳng giới trong trường đại học

Trong Kế hoạch Giai đoạn 2 của dự án có mục đích tích hợp sự bình đẳng giới vào hoạt động của các trường đại học đang thực hiện chương trình POHE. Dự án có thể cân nhắc một số vấn đề để tạo điều kiện cho phụ nữ ở các trường đại học hưởng lợi từ những cơ hội mà các chương trình POHE mang lại.

Đề xuất 4

- **Sự lãnh đạo:** Suy nghĩ phổ biến là chính sách không có sự phân biệt, nhưng thực tế là nữ khó theo đuổi những cơ hội học lên cao và phát triển sự nghiệp. Một số trường đại học đã thực hiện các chính sách hỗ trợ nữ, tuy rằng những chính sách ấy chưa được nhìn nhận là chính sách về giới. Dự án POHE có thể đóng góp cho việc nâng cao nhận thức của lãnh đạo nhà trường về việc bình đẳng giới không chỉ là số lượng nam và nữ ngang nhau, mà còn là các giá trị trong xã hội có thể góp phần tạo ra những kết quả không công bằng đối với nữ hay nam. Chính sách giới nhằm vào việc sửa chữa tình trạng ấy cho giới nào bị bất lợi, để kết quả đạt được có thể công bằng hơn cho cả hai giới nam và nữ.

Tác giả khuyến nghị Ủy ban Vì sự Tiến bộ của Phụ nữ cần hỗ trợ lãnh đạo nhà trường nghiên cứu các điều kiện có thể đưa ra để nam và nữ giảng viên có thể theo đuổi những cơ hội sự nghiệp về giảng dạy POHE. Yêu cầu số lượng nam và nữ ngang nhau là điều chưa đủ. Cần phải tạo ra các điều kiện cho nữ tham gia (xem 3.4 về những đề nghị cụ thể của các Ủy ban vì sự Tiến bộ của Phụ nữ).

- **Giảng viên:** Giảng viên khẳng định một cách vô thức những định kiến về giới. Ví dụ, có thể họ đã không chú ý tới một sinh viên nam cần miễn chỉ vì trong đầu họ có sẵn ý nghĩ là sinh viên nữ chăm chỉ hơn. Định kiến có thể dễ dàng trở thành những lời tiên tri tự nó sẽ biến thành hiện thực: sinh viên nam sẽ không làm việc cần mẫn hơn, bởi vì không ai kỳ vọng họ làm như thế. Một số giảng viên tích cực khuyến khích nữ theo đuổi giấc mơ sự nghiệp, ngay cả khi nó trái với quan điểm truyền thống, những người khác thì làm các em nản lòng khi theo đuổi những ước mơ “phi thực tế” như thế. Một tuyên ngôn sứ mạng tầm nhìn rõ ràng của trường đại học về bình đẳng giới sẽ có thể giải quyết những cách tiếp cận khác nhau như thế trong khi tư vấn nghề nghiệp cho sinh viên (xem đề xuất 1).

Chúng tôi đề xuất rằng cần huấn luyện giảng viên POHE biết quan sát những khác biệt giới trong sinh viên, để các thầy cô giáo không vô tình khẳng định thêm những định kiến giới, thay vào đó sẽ nhấn mạnh những cách xử sự có ý nghĩa phá vỡ định kiến của sinh viên. Điều này sẽ tạo điều kiện để sinh viên bộc lộ và phát triển sức mạnh và tài năng thực sự của họ, theo đuổi sự nghiệp mà họ mong muốn, chứ không phải một sự nghiệp mà người ta mong muốn họ phải theo đuổi.

- **Trung tâm đào tạo POHE / Bằng cấp chứng chỉ POHE:** Để tạo điều kiện cho nữ giảng viên tham gia tích cực vào các chương trình POHE, chúng

tôi khuyến nghị rằng cần xem xét một số hình thức học tập linh hoạt từ xa, kết hợp với hướng dẫn ở các trường đại học. Đây cũng là cách tiết giảm chi phí và tăng hiệu quả trong việc thúc đẩy tri thức kỹ năng mới, là cách có thể lan tỏa đến các trường đại học khác dễ dàng hơn so với giảng dạy trên lớp. Trung tâm POHE có thể đóng góp vào việc làm thay đổi hình ảnh nghề dạy học là nghề của phụ nữ, bằng cách thúc đẩy việc giảng dạy POHE như một sự nghiệp của cả nữ và nam.

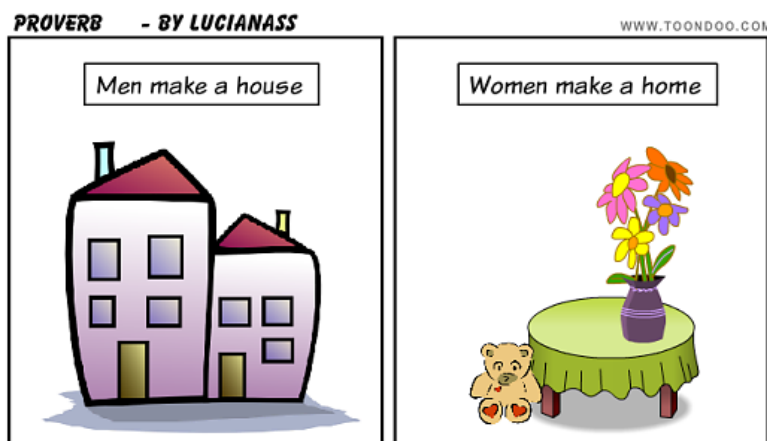
5. Những chỉ báo về Giới

Chúng tôi có hai đề xuất sau đây:

- Thị trường lao động không chỉ rõ những vấn đề giới, nhưng có sự phân biệt giới cao độ, thông qua các số liệu khảo sát. Một chỉ báo về giới có thể là việc các trường đại học xây dựng sự hiểu biết thấu đáo về những nghề được coi là của nam hay của nữ, và dùng sự hiểu biết đó vào việc thiết kế chương trình đào tạo.
- Việc giảng dạy POHE cũng được thiết lập theo cách trung tính về giới. Tuy thế, giảng viên có thể vô tình khẳng định những định kiến giới, là điều có thể hạn chế sinh viên đạt đến tiềm năng trọn vẹn của họ. Một chỉ báo có thể là việc các trường đại học thực hiện các Chương trình POHE trong đó có các yếu tố phá vỡ định kiến giới.

PHỤ LỤC

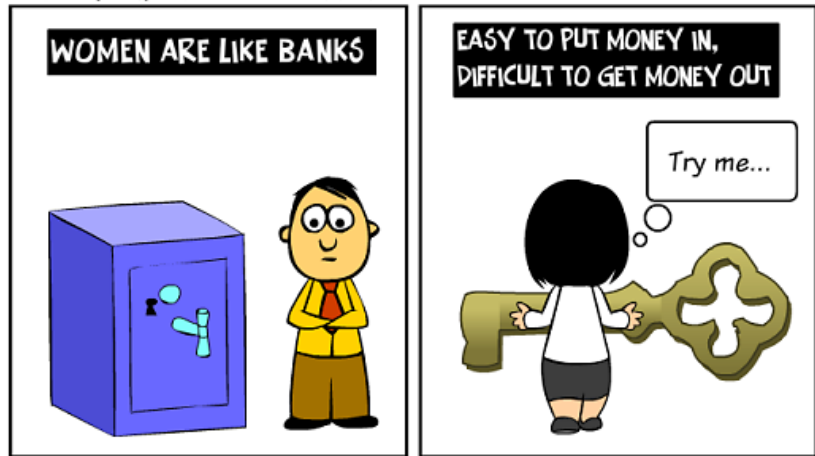
Tác giả bài này đã tạo ra một số tranh hoạt hình dựa trên các thành ngữ quen thuộc, các câu chuyện đùa, những thứ phản ánh sâu sắc một nền văn hóa và giúp hiểu rõ các giá trị trong xã hội. Tranh này có thể dùng để khởi đầu thảo luận nhằm nâng cao nhận thức về giới.



Bạn thấy thành ngữ này có ý nghĩa gì về vai trò của nam và nữ ở nhà và trong thế giới việc làm?

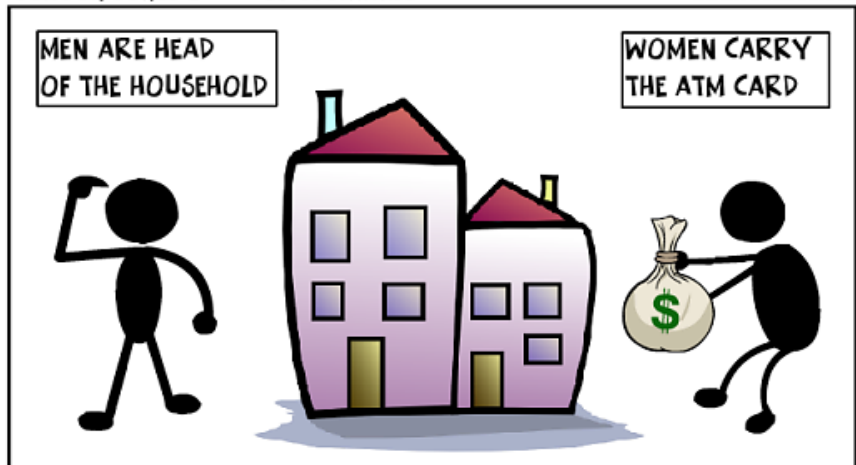
GENDER JOKES 1 - BY LUCIANASS

WWW.TOONDOO.COM

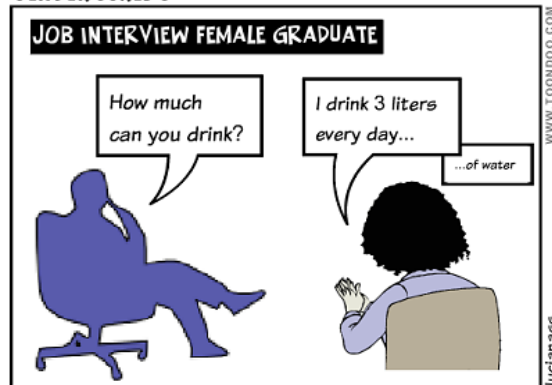


GENDER JOKES 2 - BY LUCIANASS

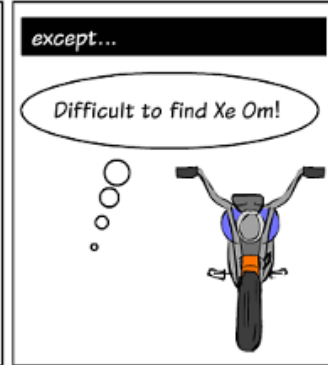
WWW.TOONDOO.COM



GENDER JOKES 3



Ai thực sự nắm quyền ra quyết định về việc sử dụng nguồn lực ở nhà, ở cơ quan, tổ chức, hay công ty bạn đang làm việc?



Chịu trách nhiệm xuất bản: TS. Nguyễn Mạnh Hùng

Biên tập: TS. Phạm Thị Ly

Cố vấn chuyên môn: PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí

Trình bày: Phạm Thanh Tâm

Mọi chi tiết xin liên hệ: Trung tâm Nghiên cứu và Đánh giá GDĐH,
Trường ĐH Nguyễn Tất Thành
298A Nguyễn Tất Thành, Quận 4, TP. HCM
ĐT: 39402810 - Email: cheer@ntt.edu.vn
Website: www.cheer.edu.vn