

# Bất bình đẳng giới trong nghiên cứu khoa học tại một số trường đại học, cao đẳng ở miền núi phía Bắc

Bùi Thị Hương Giang<sup>1</sup>, Trần Việt Khanh<sup>2</sup>, Phạm Ngọc Minh<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup> Đại học Thái Nguyên.

<sup>3</sup> Trường Đại học Y Dược, Đại học Thái Nguyên.

Email: bhgiang07@gmail.com

Nhận ngày 14 tháng 11 năm 2020. Chấp nhận đăng ngày 24 tháng 2 năm 2021.

**Tóm tắt:** Nghiên cứu này được tiến hành trên 835 đối tượng là giảng viên và người làm nghiên cứu có trình độ từ thạc sĩ trở lên tại vùng miền núi trung du phía Bắc trong khoảng thời gian từ tháng 11/2019 đến tháng 8/2020 nhằm đánh giá hoạt động và hiệu suất nghiên cứu khoa học của họ. Kết quả nghiên cứu cho thấy, nữ nhiều hơn nam về số lượng, nhưng còn có bất bình đẳng trong hoạt động nghiên cứu khoa học: nữ giới có học vị và chức danh cao cấp ít hơn và có số lượng ấn phẩm khoa học ít hơn, ít tham gia phản biện khoa học và đánh giá/ nghiệm thu các đề tài khoa học cũng như hướng dẫn sau đại học. Nữ giới có ít đại diện cho các vị trí lãnh đạo và quản lý, trong khi đóng góp nhiều thời gian cho giảng dạy hơn đồng nghiệp nam. Nghiên cứu này cung cấp bằng chứng góp phần xây dựng và hoàn thiện các chính sách thúc đẩy bình đẳng giới trong hoạt động khoa học của các cơ sở giáo dục trong vùng.

**Từ khóa:** Chênh lệch, giảng viên, khoa học, miền núi, nghiên cứu.

**Phân loại ngành:** Xã hội học

**Abstract:** This study was conducted on 835 lecturers and researchers with master's degree or higher in Vietnam's Northern midlands and mountainous region from November 2019 to August 2020, aimed to evaluate their scientific research performance and efficiency. The research results show that female outnumber male ones in general, but there remains inequality in scientific research, with fewer women having high-level degrees and titles and fewer publications made by the females. The females are less represented in leadership and management positions, while spending more time teaching than their male colleagues. This study provides evidence to contribute

to the development and completion of policies to promote gender equality in scientific activities of educational institutions in the region.

**Keywords:** Inequality, lecturer, science, mountainous region, research.

**Subject classification:** Sociology

## 1. Mở đầu

Cùng với đào tạo, nghiên cứu khoa học là một nhiệm vụ quan trọng đối với các cơ sở giáo dục đại học, nhất là trong xu hướng đào tạo gắn với nhu cầu xã hội. Đây là hai hoạt động có mối quan hệ hữu cơ, trong đó giảng viên là lực lượng chủ yếu đóng góp vào việc nâng cao chất lượng sản phẩm khoa học và cũng là nhiệm vụ bắt buộc [3]. Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu đáng kể về vấn đề cân bằng giới trong giáo dục, chủ yếu ở các bậc học phổ thông về số lượng con người cũng như chất lượng học thuật của học sinh và giáo viên [1]. Tuy nhiên, ở bậc đại học và cao hơn, khoảng cách về giới trong hoạt động nghiên cứu khoa học vẫn là một vấn đề cần quan tâm [5]. Một số nghiên cứu cho thấy, tỷ lệ nữ giới có bằng sau đại học và học hàm giáo sư, phó giáo sư ở giảng viên nữ thấp hơn so với ở giảng viên nam. Nữ giới cũng có ít đóng góp cho hoạt động khoa học nói chung so với nam giới [7]. Nhưng các nghiên cứu trước đây về chủ đề này thường tập trung ở các trường đại học lớn, tập trung ở những nơi có nhiều đầu tư cho nghiên cứu khoa học. Trung du miền núi phía Bắc (TDMNPB) là khu vực có nhiều trường đại học và cao đẳng đang hoạt động. Các cơ sở đào tạo đại học trong vùng

TDMNPB phân bố không đồng đều, tập trung chủ yếu ở Thái Nguyên với sự có mặt của Đại học Thái Nguyên và các trường đại học thành viên. Ngoài tỉnh Thái Nguyên, trong quá trình phát triển, một số tỉnh khác như Sơn La, Phú Thọ, Tuyên Quang đã nâng cấp các trường cao đẳng địa phương thành trường đại học trực thuộc sự quản lý của Ủy ban nhân dân tỉnh. Các cơ sở giáo dục ở đây đã và đang xây dựng cơ chế, chính sách nhằm thúc đẩy hoạt động nghiên cứu khoa học ở cán bộ, giảng viên và người làm nghiên cứu, qua đó đẩy mạnh đào tạo ngành, nghề gắn với doanh nghiệp, thị trường.

Theo báo cáo gần đây của các cơ sở tham gia nghiên cứu này, giảng viên nữ chiếm tỷ lệ cao hơn giảng viên nam. Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu đánh giá so sánh về hoạt động nghiên cứu khoa học nói chung và năng suất nghiên cứu khoa học giữa giảng viên nữ và nam. Để góp phần đảm bảo bình đẳng giới trong hoạt động khoa học và công nghệ, chúng tôi tiến hành nghiên cứu nhằm đánh giá sự chênh lệch về hoạt động và hiệu suất nghiên cứu khoa học giữa cán bộ, giảng viên nam và nữ của một số trường đại học và cao đẳng trong mạng lưới lãnh đạo nữ ở miền núi phía Bắc. Giả thuyết nghiên cứu là tỷ lệ giảng viên nữ thấp hơn đồng nghiệp nam về học vị tiến sĩ,

học hàm (giáo sư, phó giáo sư), công bố khoa học, chủ nhiệm đề tài nghiên cứu, hướng dẫn học viên sau đại học, đánh giá đề tài, cũng như tham gia báo cáo khoa học. Kết quả nghiên cứu sẽ cung cấp bằng chứng khoa học cho các trường tham gia về hoạt động và năng suất nghiên cứu khoa học của cán bộ, giảng viên của đơn vị mình. Trên cơ sở đó sẽ xây dựng các cơ chế và chính sách phù hợp nhằm nâng cao số lượng và chất lượng nghiên cứu trong trường đại học và thu hẹp khoảng cách giữa giảng viên nam và nữ trong lĩnh vực này.

Chúng tôi thiết kế nghiên cứu theo hướng mô tả, cắt ngang tại Đại học Thái Nguyên và các trường thành viên (Đại học Sư phạm, Đại học Y Dược, Đại học Nông Lâm, Đại học Kỹ thuật Công nghiệp, Đại học Khoa học, Đại học Công nghệ Thông tin, Cao đẳng Kinh tế), Trường Đại học Hùng Vương, Trường Đại học Tân Trào, Trường Cao đẳng Sư phạm Điện Biên và Trường Cao đẳng Sư phạm Hà Giang. Đối tượng nghiên cứu bao gồm: giảng viên, người làm nghiên cứu có trình độ từ thạc sĩ trở lên và hiện đang công tác tại các trường nói trên và đồng ý tham gia nghiên cứu.

Mẫu nghiên cứu của công trình được thiết lập từ danh sách cán bộ giảng viên, người làm nghiên cứu có trình độ thạc sĩ và tiến sĩ được lập từ các đơn vị tham gia thông qua phòng Hành chính - Tổ chức. Thư mời tham gia nghiên cứu được gửi đến các giảng viên.

Công cụ thu thập số liệu: một bộ câu hỏi được xây dựng trên cơ sở tham khảo các tài liệu trong nước và nước ngoài [4], [15], [16], [17], bao gồm các câu hỏi về đặc điểm

nhân khẩu, tham gia hoạt động và hiệu suất nghiên cứu khoa học của đối tượng nghiên cứu trong 5 năm (2015-2019).

Phương pháp thu thập số liệu: phỏng vấn trực tiếp đối tượng tham gia nghiên cứu, kết hợp khảo sát qua điện thoại (do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19).

Khía cạnh đạo đức: nghiên cứu này đã được Hội đồng đạo đức trong nghiên cứu trường Đại học Y tế Công cộng Hà Nội chấp thuận và cho phép thực hiện (Số 484/2019/YTCC-HD3, ngày 20/10/2019).

Quản lý và phân tích số liệu: số liệu thu thập từ phiếu được làm sạch và nhập vào phần mềm Epidata (Lauritsen JM and Bruus M). Thông tin thu thập thông qua phỏng vấn điện thoại được tiến hành dựa trên phần mềm Qualtrics (Qualtrics, Provo, UT) bản quyền thông qua trường Đại học Curtin (Úc). Dữ liệu từ Epidata và Qualtrics được trích xuất sang phần mềm Stata 16 để phân tích (StataCorp LP, College Station, TX, USA). Số liệu được trình bày dưới dạng trung bình và độ lệch chuẩn ( $TB \pm SD$ ) đối với biến liên tục, hay số lượng và tỷ lệ đối với biến phân loại. Đặc điểm đối tượng nghiên cứu, hoạt động và hiệu suất nghiên cứu khoa học được báo cáo cho toàn mẫu và theo từng giới. Giá trị P dưới 0,05 được đánh giá là ý nghĩa thống kê.

## 2. Kết quả khảo sát

Trong thời gian nghiên cứu từ tháng 11/2019 đến tháng 8/2020, chúng tôi đã khảo sát được 835 cán bộ giảng viên và người làm nghiên cứu từ các trường tham gia.

Bảng 1: Một số đặc điểm của đối tượng được khảo sát

|                                 | Chung cả<br>nam và nữ<br>(n = 835) | Nam<br>(n = 382) | Nữ<br>(n = 453) | Mức ý nghĩa<br>(P) |
|---------------------------------|------------------------------------|------------------|-----------------|--------------------|
| <b>Tuổi (năm)</b>               |                                    |                  |                 |                    |
| Trung bình ( $\pm$ SD)          | 40,5 (6,2)                         | 42,1 (6,3)       | 39,2 (5,7)      | <0,001             |
| $\leq 30$                       | 25 (3,0)                           | 2 (0,5)          | 23 (5,1)        | <0,001             |
| 31 – 35                         | 146 (17,5)                         | 43 (11,3)        | 103 (22,7)      |                    |
| 36 – 40                         | 204 (24,4)                         | 67 (17,5)        | 137 (30,2)      |                    |
| 41 – 45                         | 333 (39,9)                         | 193 (50,5)       | 140 (30,9)      |                    |
| 46 – 50                         | 75 (9,0)                           | 46 (12,0)        | 29 (6,4)        |                    |
| > 50                            | 52 (6,2)                           | 31 (8,1)         | 21 (4,6)        |                    |
| <b>Thời gian công tác (năm)</b> |                                    |                  |                 |                    |
| Trung bình ( $\pm$ SD)          | 16,0 (6,2)                         | 17,3 (6,4)       | 14,9 (5,7)      | <0,001             |
| $\leq 10$                       | 157 (18,8)                         | 41 (10,7)        | 116 (25,6)      | <0,001             |
| 11 – 15                         | 166 (19,9)                         | 57 (14,9)        | 109 (24,1)      |                    |
| 16 – 20                         | 388 (46,5)                         | 214 (56,0)       | 174 (38,4)      |                    |
| > 20                            | 124 (14,9)                         | 70 (18,3)        | 54 (11,9)       |                    |

Ghi chú: Giá trị tuổi trung bình và độ lệch chuẩn (SD) tính theo năm. Các nhóm tuổi tính theo số lượng mẫu và tỷ lệ phần trăm so với tổng số mẫu. Mức ý nghĩa P được tính dựa trên kiểm định t hai mẫu cho biến liên tục và kiểm định Chi bình phương ( $\chi^2$ ) cho biến phân loại.

Từ kết quả phân tích ta thấy rằng, đối tượng tham gia nghiên cứu có độ tuổi trung bình là  $40,5 \pm 6,2$  tuổi, trong đó tập trung ở độ tuổi 36-45 (chiếm 64,3%). Trong khi cán bộ, giảng viên ở độ tuổi 30 hoặc trẻ hơn và trên 50 tuổi chiếm chưa đến 10%. Nhìn chung, cán bộ, giảng viên nữ trẻ hơn đồng nghiệp nam và tỷ lệ nữ tuổi 40 hoặc trẻ hơn chiếm ưu thế so với nam giới. Tuy nhiên,

sau tuổi 40, tỷ lệ nam giới cao hơn nữ. Sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê ( $p < 0,001$ ). Thời gian công tác trung bình là 16 năm, với gần một nửa có thời gian làm việc từ 16 đến 20 năm (46,5%). So với đồng nghiệp nam, nữ giới có số năm công tác ít hơn nam giới và tỷ lệ nữ có thời gian công tác dưới 16 năm thấp hơn. Sự khác biệt này cũng có ý nghĩa thống kê ( $p < 0,001$ ).

Bảng 2: Học vị và chức danh của đối tượng khảo sát

| Trình độ/học hàm                                     | Chung cả nam và nữ (n = 835) | Nam (n = 382) | Nữ (n = 453) | Mức ý nghĩa (P) |
|------------------------------------------------------|------------------------------|---------------|--------------|-----------------|
| <b>Thạc sĩ</b>                                       |                              |               |              |                 |
| Số lượng (%)                                         | 174                          | 46 (26,4)     | 128 (73,6)   | <0,001          |
| Thời gian (năm) có bằng thạc sĩ ( $\pm$ SD)          | 7,0 (3,8)                    | 8,1 (4,4)     | 6,6 (3,6)    | 0,027           |
| <b>Tiến sĩ</b>                                       |                              |               |              |                 |
| Số lượng (%)                                         | 661                          | 336 (50,8)    | 325 (49,2)   | <0,001          |
| Thời gian (năm) có bằng tiến sĩ ( $\pm$ SD)          | 6,2 (3,5)                    | 6,9 (3,8)     | 5,6 (3,0)    | <0,001          |
| <b>Phó giáo sư</b>                                   |                              |               |              |                 |
| Số lượng (%)                                         | 92                           | 59 (64,1)     | 33 (35,9)    | <0,001          |
| Thời gian (năm) có chức danh phó giáo sư ( $\pm$ SD) | 5,3 (3,6)                    | 5,7 (4,1)     | 4,5 (2,3)    | 0,11            |
| <b>Giáo sư</b>                                       |                              |               |              |                 |
| Số lượng (%)                                         | 4                            | 4 (100,0)     | 0 (0,0)      | 0,029           |
| Thời gian (năm) có chức danh giáo sư ( $\pm$ SD)     | --                           | 7,9 (3,2)     | --           | --              |

Ghi chú: Giá trị thời gian và độ lệch chuẩn (SD) tính theo năm. Số lượng tính theo đơn vị người và tỷ lệ phần trăm so với tổng số. Mức ý nghĩa P được tính dựa trên kiểm định t hai mẫu cho biến liên tục và kiểm định Chi bình phương ( $\chi^2$ ) cho biến phân loại.

Bảng phân tích cho thấy, trong tổng số 835 đối tượng khảo sát, số cán bộ có học vị tiến sĩ chiếm 4/5 và tỷ lệ phó giáo sư là 11% nhưng tỷ lệ cán bộ viên chức có chức danh giáo sư còn rất thấp, chưa đầy 1%. Giữa nam và nữ có sự chênh lệch về học vị và học hàm. Số cán bộ, giảng viên nữ có bằng thạc sĩ nhiều gấp 2,8 lần đồng nghiệp

nam, nhưng tỷ lệ nữ có học vị tiến sĩ và chức danh phó giáo sư ở nữ đều thấp hơn nam và không có nữ giáo sư nào. Thời gian kể từ khi có học vị của nữ cũng thấp hơn nam (hay nói cách khác nam thường hoàn thành học tập và đạt được học vị sớm hơn nữ) và sự khác nhau này có ý nghĩa thống kê ( $p < 0,05$ ).

Bảng 3: Chuyên môn và công tác của đối tượng được khảo sát

|                                                          | Chung<br>(n = 835) | Nam<br>(n = 382) | Nữ<br>(n = 453) | Mức ý<br>nghĩa (P) |
|----------------------------------------------------------|--------------------|------------------|-----------------|--------------------|
| Ngạch viên chức                                          |                    |                  |                 |                    |
| Chuyên viên                                              | 13 (1,6)           | 7 (1,8)          | 6 (1,3)         | <0,001             |
| Giảng viên                                               | 452 (54,1)         | 198 (51,8)       | 254 (56,1)      |                    |
| Giảng viên chính                                         | 257 (30,8)         | 101 (26,4)       | 156 (34,4)      |                    |
| Giảng viên cao cấp                                       | 96 (11,5)          | 64 (16,8)        | 32 (7,1)        |                    |
| Các ngạch khác                                           | 17 (2,0)           | 12 (3,1)         | 5 (1,1)         |                    |
| Chuyên môn                                               |                    |                  |                 |                    |
| Y sinh dược học                                          | 54 (6,5)           | 32 (8,4)         | 22 (4,9)        | <0,001             |
| Kỹ thuật, công nghệ thông tin                            | 110 (13,2)         | 74 (19,4)        | 36 (7,9)        |                    |
| Tự nhiên                                                 | 149 (17,8)         | 72 (18,8)        | 77 (17,0)       |                    |
| Xã hội                                                   | 287 (34,4)         | 84 (22,0)        | 203 (44,8)      |                    |
| Kinh tế                                                  | 72 (8,6)           | 28 (7,3)         | 44 (9,7)        |                    |
| Nông - lâm                                               | 99 (11,9)          | 66 (17,3)        | 33 (7,3)        |                    |
| Chuyên ngành khác                                        | 64 (7,7)           | 26 (6,8)         | 38 (8,4)        |                    |
| Tỷ lệ % tham gia từng công việc<br>(trung bình $\pm$ SD) |                    |                  |                 |                    |
| Giảng dạy, nghiên cứu                                    | 76,2 (26,8)        | 69,7 (27,2)      | 81,7 (25,3)     | <0,001             |
| Quản lý điều hành                                        | 5,7 (17,9)         | 10,0 (22,5)      | 2,2 (11,7)      | <0,001             |
| Phụ trách tổ chức, đoàn thể                              | 2,2 (6,2)          | 1,8 (4,7)        | 2,5 (7,3)       | 0,12               |
| Quản lý cấp khoa, phòng                                  | 9,5 (20,2)         | 12,3 (21,5)      | 7,2 (18,7)      | <0,001             |
| Quản lý cấp bộ môn                                       | 3,3 (8,0)          | 3,2 (7,9)        | 3,4 (8,1)       | 0,67               |
| Chuyên viên                                              | 3,0 (13,4)         | 3,0 (12,0)       | 3,1 (14,5)      | 0,92               |

Giá trị P được tính dựa trên kiểm định t hai mẫu cho biến liên tục và kiểm định Chi bình phương ( $\chi^2$ ) cho biến phân loại. Số liệu làm tròn nên xấp xỉ gần bằng hoặc lớn hơn 100%.

Kết quả phân tích trong bảng cho thấy, cán bộ viên chức trong các trường chủ yếu ở ngạch giảng viên (54,1%) và giảng viên chính (30,8%); tỷ lệ giảng viên và giảng viên chính ở nữ giới cao hơn nam giới nhưng tỷ lệ giảng viên cao cấp ở nữ giới lại thấp hơn nam giới. Tỷ lệ giảng viên

tham gia nghiên cứu chiếm hơn một nửa và gần 1/3 có ngạch giảng viên chính. Trong tổng số các chuyên ngành, chuyên ngành xã hội chiếm tỷ lệ hơn 1/3 sau đó đến các chuyên ngành tự nhiên, kỹ thuật, công nghệ và nông lâm. Số cán bộ, giảng viên nữ giảng dạy chuyên ngành khoa học

kỹ thuật, công nghệ thông tin và nông lâm thấp hơn rất nhiều so với đồng nghiệp nam. Trong tổng số 100% khối lượng công việc theo vị trí việc làm, tỷ lệ vị trí giảng dạy và nghiên cứu chiếm xấp xỉ hơn ba phần tư ( $76,2\% \pm 26,8$ ), tiếp theo là vị trí quản lý các cấp (phòng ban/ khoa, ban

giám hiệu, ban giám đốc), thấp hơn là các vị trí công việc đoàn thể và hành chính khác. Bảng 3 cho thấy còn có sự thiếu bình đẳng về ngạch viên chức, hoạt động chuyên môn và quản lý điều hành giữa hai giới nam và nữ và sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê ( $p < 0,001$ ).

Bảng 4: Hoạt động và hiệu suất nghiên cứu khoa học trong 5 năm (2015-2019)

|                                                       | Chung<br>(n = 835) | Nam<br>(n = 382) | Nữ<br>(n = 453) | Mức ý nghĩa<br>(P) |
|-------------------------------------------------------|--------------------|------------------|-----------------|--------------------|
| Bài báo trong nước                                    |                    |                  |                 |                    |
| Có công bố                                            | 795                | 373 (46,9)       | 422 (53,1)      | 0,002              |
| Số bài báo (trung bình $\pm$ SD)                      | 5,3 (5,8)          | 5,8 (6,4)        | 4,9 (5,2)       | 0,025              |
| Bài báo quốc tế                                       |                    |                  |                 |                    |
| Có công bố                                            | 418                | 263 (62,9)       | 155 (37,1)      | <0,001             |
| Số bài báo (trung bình $\pm$ SD)                      | 1,4 (2,6)          | 2,2 (3,4)        | 0,8 (1,4)       | <0,001             |
| Tham gia đề tài nghiên cứu                            | 665                | 319 (48,0)       | 346 (52,0)      | 0,011              |
| Viết sách tài liệu                                    | 540                | 287 (53,1)       | 253 (46,9)      | <0,001             |
| Tham gia hội đồng đánh giá, đề tài, luận văn/ luận án | 590                | 327 (55,4)       | 263 (44,6)      | <0,001             |
| Viết phản biện khoa học                               | 590                | 330 (55,9)       | 260 (44,1)      | <0,001             |
| Tham gia hội nghị khoa học                            | 728                | 360 (49,5)       | 368 (50,5)      | <0,001             |
| Đạt giải thưởng khoa học                              | 186                | 156 (83,9)       | 30 (16,1)       | <0,001             |
| Tham gia hướng dẫn khoa học                           | 508                | 301 (59,3)       | 207 (40,7)      | <0,001             |
| Hướng dẫn chính                                       |                    |                  |                 | 0,046              |
| Thạc sĩ                                               | 251                | 128 (51,0)       | 123 (49,0)      |                    |
| Nghiên cứu sinh                                       | 28                 | 21 (75,0)        | 7 (25,0)        | 0,002              |

Ghi chú: Các giá trị trong bảng là số lượng và tỷ lệ %, ngoại trừ trung bình và độ lệch chuẩn đã được trình bày. Giá trị P được tính dựa trên kiểm định t hai mẫu cho biến liên tục và kiểm định Chi bình phương ( $\chi^2$ ) cho biến phân loại.

Kết quả phân tích cho thấy, trong các năm (2015-2019), hầu hết các giảng viên đều công bố tối thiểu một bài báo trên các tạp chí trong nước, với tỷ lệ trung bình khoảng một bài trên một năm. Trong khi đó, tỷ lệ có công bố quốc tế chỉ chiếm một

nửa (50,1%) và hiệu suất trung bình là 3 năm một giảng viên mới đăng một bài báo quốc tế. Bảng phân tích cũng cho thấy, có sự chênh lệch đáng kể về công bố khoa học trên các tạp chí giữa nam và nữ. Tỷ lệ nữ có công bố khoa học và hiệu suất đăng

bài đều thấp hơn nhiều so với đồng nghiệp nam và sự chênh lệch này có ý nghĩa thống kê ( $p < 0,05$ ).

Có khoảng 80% cán bộ giảng viên tham gia làm đề tài nghiên cứu với vai trò là chủ trì hoặc thành viên. Tỷ lệ tham gia biên soạn sách/ tài liệu giảng dạy, đào tạo và nghiên cứu chiếm gần hai phần ba (64,7%). Tỷ lệ nữ tham gia làm đề tài hoặc biên soạn tài liệu cũng thấp hơn so với đồng nghiệp nam ( $p < 0,05$ ). Xấp xỉ 71% đối tượng nghiên cứu tham gia các hội đồng nghiệm thu đề tài, đánh giá luận án hoặc luận văn. Số đối tượng viết phản biện cho bài báo hoặc luận văn, luận án và đề tài cũng chiếm tỷ lệ tương tự (70,7%). Tỷ lệ cán bộ, giảng viên nữ tham gia hội đồng đánh giá đề tài,

luận văn/ luận án hay viết phản biện thấp hơn khoảng 33% so với nam giới ( $p < 0,001$ ). Tỷ lệ giảng viên tham dự hoặc báo cáo hội nghị khoa học khá cao (87,2%) và có khoảng hơn 1/5 được trao giải thưởng khoa học các cấp khác nhau (22,3%). Tỷ lệ nữ tham dự các hội nghị khoa học ít hơn nam khoảng 14% và có rất ít cán bộ, giảng viên nữ đạt các giải thưởng khoa học so với nam giới (tỷ lệ lần lượt là 6,6% và 40,8%). Trong tổng số 508 người (60,8%) tham gia hướng dẫn khoa học trong 5 năm (2015-2019), có hơn một nửa đóng vai trò hướng dẫn chính - chủ yếu là hướng dẫn cao học (30,1%). Tỷ lệ nữ tham gia hướng dẫn khoa học thấp hơn nam ( $p < 0,001$ ).

Bảng 5: Phân bổ thời gian công việc

|                                                      | Chung<br>(n = 835) | Nam<br>(n = 382) | Nữ<br>(n = 453) | Mức ý<br>nghĩa<br>(P) |
|------------------------------------------------------|--------------------|------------------|-----------------|-----------------------|
| Thời gian (số giờ/tuần) dành cho giảng dạy           | 20,7 (8,6)         | 18,9 (8,3)       | 22,2 (8,5)      | <0,001                |
| Thời gian (số giờ/tuần) dành cho nghiên cứu khoa học | 11,0 (5,8)         | 10,8 (5,2)       | 11,2 (6,3)      | 0,26                  |
| Thời gian (số giờ/tuần) dành cho quản lý             | 8,3 (9,3)          | 10,4 (9,4)       | 6,6 (8,8)       | <0,001                |

Ghi chú: Các giá trị trong bảng là số giờ trung bình và độ lệch chuẩn. Giá trị P được tính dựa trên kiểm định t hai mẫu. Số liệu làm tròn nên tổng thời gian xấp xỉ nhỏ hoặc lớn hơn 40 tiếng một tuần.

Kết quả phân tích cho thấy, hiện tại trong một tuần làm việc (40 giờ), số giờ trung bình dành cho giảng dạy xấp xỉ 21 tiếng ( $\pm 8,6$ ) và số liệu tương ứng đối với nghiên cứu khoa học và quản lý lần lượt là 11,0 và 8,3 tiếng. So với nam giới, thời gian trung bình dành cho giảng dạy của nữ nhiều hơn nam; thời gian dành cho quản lý của nữ ít hơn nam. Tuy nhiên, không có sự khác biệt lớn về thời gian dành cho nghiên cứu khoa học giữa hai giới.

### 3. Thảo luận

Điều tra nghiên cứu cắt ngang trên 835 cán bộ giảng viên và người làm nghiên cứu của một số trường đại học và cao đẳng vùng TDMNPB đã đánh giá thực trạng hoạt động nghiên cứu khoa học và mức độ chênh lệch giữa nam giới và nữ giới trong 5 năm gần đây (2015-2019). Kết quả nghiên cứu cho thấy, tỷ lệ nữ chiếm gần 55%, trẻ tuổi hơn

và thâm niên công tác ngắn hơn đồng nghiệp nam. Tỷ lệ nữ có học vị tiến sĩ và chức danh phó giáo sư thấp đáng kể hơn nam. Hoạt động và hiệu suất nghiên cứu khoa học của nữ cũng thấp hơn nam giới thể hiện qua các chỉ số về công bố khoa học trên các tạp chí, thực hiện đề tài nghiên cứu, xuất bản sách/ tài liệu giảng dạy, đánh giá khoa học, hướng dẫn sau đại học, tham gia báo cáo hội nghị khoa học cũng như thành tích khoa học đạt được. Đây là nghiên cứu đầu tiên so sánh hoạt động nghiên cứu khoa học giữa cán bộ giảng viên nam và nữ. Kết quả này sẽ góp phần vào việc xây dựng các chủ trương, chính sách để góp phần cải thiện vấn đề bình đẳng giới trong nghiên cứu khoa học ở Việt Nam.

Tỷ lệ nữ cao hơn nam trong mẫu khảo sát của chúng tôi phù hợp với thực trạng hiện nay ở các trường, trong đó số lượng cán bộ viên chức nữ chiếm ưu thế. Theo báo cáo tổng kết của các trường năm học 2019-2020, tỷ lệ cán bộ viên chức là nữ ở Đại học Thái Nguyên, Trường Cao đẳng Sư phạm Hà Giang, Trường Cao đẳng Sư phạm Điện Biên, Trường Đại học Tân Trào, Trường Đại học Hùng Vương chiếm lần lượt là 66,4%, 59,4%, 68,8%, 70,8% và 59,3%. Số liệu này cũng tương đồng với tỷ lệ cán bộ nữ trong ngành giáo dục cả nước, trong đó nữ chiếm ba phần tư [2]. Tuy nhiên, giảng viên, cán bộ nữ có học vị tiến sĩ và chức danh phó giáo sư thấp hơn nam. Kết quả này tương tự với một nghiên cứu tại Úc, theo đó tỷ lệ giảng viên nữ có chức danh giảng viên cao cấp, phó giáo sư hay giáo sư thấp hơn đáng kể so với đồng nghiệp nam [10]. Một nghiên cứu về bình đẳng giới về học hàm, học vị và hoạt động nghiên cứu khoa học bao gồm 19 nước

trong đó có Trung Quốc và Nhật Bản là đại diện của châu Á cũng phản ánh sự yếu thế của nữ so với nam giới [8]. Cụ thể, tỷ lệ nữ/nam (%) có vị trí công việc ở trình độ cao (senior) luôn luôn thấp hơn ở nữ giới (35/65: Phần Lan; 19,2/80,8: Đức; 20,9/79,1: Hồng Kông; 8,4/91,6: Nhật Bản và 37,4/62,6: Mỹ). Ngoài ra các nghiên cứu gần đây ở các nước khác cũng cho thấy tỷ lệ học vị học hàm ở nữ thấp hơn nam [11, tr.852-859], [14]. Sự khác biệt này có thể do ảnh hưởng của các yếu tố cá nhân và tổ chức. Phụ nữ phải làm tròn bổn phận của người con, người vợ và người mẹ nên có ít cơ hội và thời gian dành cho học tập và nghiên cứu. Hay có thể họ thiếu tự tin, hoặc thiếu ý chí phấn đấu. Về phía tổ chức, có thể chưa có các chính sách để khuyến khích động viên giảng viên nữ làm nghiên cứu.

Nghiên cứu cho thấy, có sự chênh lệch đáng kể về hoạt động và hiệu suất nghiên cứu khoa học giữa nam và nữ. Nhìn chung năng suất nghiên cứu khoa học của nữ thấp hơn nam, bao gồm công bố các ấn phẩm khoa học, viết sách tài liệu, tham gia hội đồng đánh giá khoa học, hướng dẫn học viên sau đại học.... Cũng giống như kết quả nghiên cứu của chúng tôi, nghiên cứu so sánh về hoạt động và năng suất khoa học ở 19 nước cho thấy, trong 3 năm, nữ công bố bài báo khoa học và viết sách ít hơn so với nam [8]. Số bài báo và/ hoặc chương sách giữa nữ và nam ở một số nước đó như sau: 7,77/9,20 (Đức), 5,37/6,88 (Phần Lan), 7,36/9,69 (Hồng Kông), 3,60/8,56 (Nhật Bản) và 3,48/4,35 (Mỹ). Mặc dù khảo sát chúng tôi không thu thập chi tiết về tài trợ nghiên cứu nhận được trong 5 năm (2015-2019), nhưng việc chủ trì và/ hoặc tham gia đề tài nghiên cứu cũng là số đo gián tiếp. Khác với giả thuyết của chúng tôi là tỷ lệ

nữ tham gia đề tài nghiên cứu thấp hơn nam, kết quả khảo sát cho thấy chiều ngược lại (tỷ lệ nữ cao hơn nam khoảng 8%). Tuy nhiên, các tác giả mới chỉ khảo sát về việc tham gia làm đề tài nghiên cứu khoa học nói chung, mà chưa tách biệt vai trò chủ trì với thành viên tham gia. Vì vậy, trong tương lai cần có nghiên cứu điều tra cụ thể hơn để có những đánh giá đầy đủ về bình đẳng giới trong việc xét các đề xuất và tài trợ nghiên cứu.

Sự yếu thế của nữ về việc tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học cũng được thể hiện qua các công việc như viết phản biện khoa học, tham gia hội nghị khoa học và hướng dẫn học viên cao học hay nghiên cứu sinh. Kết quả khảo sát của chúng tôi phù hợp với nghiên cứu ở các nước khác, trong đó nữ ít tham gia viết các bình luận khoa học so với nam [18] hay có ít giải thưởng khoa học [13, tr.287-288] và tham gia báo cáo hội nghị khoa học [17]. Tỷ lệ tham gia hướng dẫn khoa học của nữ ít hơn nam liên quan đến học vị tiến sĩ và chức danh cao cấp của họ thấp hơn đồng nghiệp nam. Sự thấp hơn của nữ so với nam giới trong hoạt động nghiên cứu khoa học có nhiều nguyên nhân, bao gồm nhưng không hạn chế các yếu tố sau đây: đặc điểm cá nhân, hôn nhân và con cái, độ tuổi và trình độ chuyên môn [6]. Thực tế, khảo sát chúng tôi cho thấy tỷ lệ nữ có nhiều kinh nghiệm (thâm niên công tác), trình độ chuyên môn cao (tiến sĩ, phó giáo sư) thấp hơn nam. Những nhà khoa học có trình độ chuyên môn cao thường sẽ có nhiều cơ hội hơn trong hoạt động nghiên cứu khoa học hơn so với những đồng nghiệp khác, bao gồm chủ trì hay tham gia đề tài khoa học, hướng dẫn khoa học và công bố công trình nghiên cứu.

Gần đây, Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Thông tư 20/2020/TT-BGDĐT quy định chế độ làm việc của giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học, trong đó nhấn mạnh đến hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên. Theo đó, mỗi giảng viên phải dành 1/3 thời gian trong tổng số giờ hành chính theo quy định để tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học. Hay nói cách khác, trong một tuần làm việc, giảng viên cần dành khoảng 13 giờ cho nghiên cứu khoa học (viết đề xuất nghiên cứu, phân tích số liệu, viết báo khoa học, viết phản biện khoa học, đọc tài liệu khoa học, đánh giá đề tài, luận văn/ luận án, tham gia hội đồng nghiệm thu đề tài...). So với chuẩn của Bộ, cán bộ giảng viên các trường đại học, cao đẳng vùng TDMNPB cũng đã gần đạt được thời gian mà họ đóng góp cho hoạt động nghiên cứu và có sự bình đẳng giới về khía cạnh này. Điểm đáng chú ý là có sự chênh lệch về phân bổ công việc giảng dạy và quản lý: có nhiều giảng viên nữ tham gia giảng dạy hơn nam, trong khi công việc quản lý lại theo chiều ngược lại. Việc giảng dạy nhiều sẽ ảnh hưởng đến thời gian và tập trung cho nghiên cứu khoa học, trong khi chức vụ quản lý bao gồm các vị trí lãnh đạo chuyên môn nên năng suất nghiên cứu khoa học sẽ ít bị ảnh hưởng hơn.

Đây là nghiên cứu đầu tiên về bình đẳng giới trong hoạt động nghiên cứu khoa học tại các trường đại học và cao đẳng vùng TDMNPB, với cỡ mẫu tương đối lớn và mang tính đại diện vùng, tuy nhiên vẫn còn tồn tại một số hạn chế. Đây là một nghiên cứu cắt ngang, thu thập dữ liệu dựa vào trả lời phỏng vấn của đối tượng khảo sát nên sai số thông tin là không thể tránh khỏi. Hơn nữa, chúng tôi đã không thu thập chi

tiết về mức độ đóng góp khoa học của đối tượng khảo sát. Ví dụ: số lượng bài báo là tác giả chính (tác giả đầu hoặc liên hệ) hay số đề tài với vai trò chủ trì vì rất khó kiểm chứng những thông tin này trong điều kiện chúng ta thiếu các dữ liệu trực tuyến để quản lý các bài báo, tài liệu khoa học, đề tài của giảng viên, người làm nghiên cứu. Ngoài ra chất lượng sản phẩm khoa học cũng không đánh giá được. Ví dụ: chỉ số ảnh hưởng/ điểm tạp chí công bố các ấn phẩm khoa học hay nhà xuất bản sách, tài liệu tham khảo cũng như cấp đề tài và kinh phí được tài trợ. Do thời gian thực hiện nghiên cứu có hạn cùng với tác động của đại dịch Covid-19, chúng tôi cũng không thu thập được các yếu tố ảnh hưởng đến năng suất nghiên cứu khoa học. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi có thể là cơ sở để nhân rộng đến tất cả các trường vùng miền núi phía Bắc, với thiết kế chặt chẽ hơn để không những nghiên cứu được thực trạng mà còn phân tích được các yếu tố ảnh hưởng đến số lượng và chất lượng nghiên cứu khoa học của cán bộ giảng viên và người làm nghiên cứu trong các cơ sở giáo dục đại học.

#### 4. Kết luận

*Thứ nhất*, trong nghiên cứu khoa học ở trường đại học miền núi, tỷ lệ nữ cao hơn, trẻ hơn nam và có thâm niên công tác ít hơn nam. Trình độ thạc sĩ của nữ cao hơn nam nhưng trình độ tiến sĩ và chức danh phó giáo sư thấp hơn nam, và đặc biệt nữ chậm hoàn thành học tập và đạt được học vị, chức danh muện hơn nam. *Thứ hai*, nữ trội hơn nam về các chuyên ngành xã hội và kinh tế, nhưng lại ít hơn so với nam trong các lĩnh

vực tự nhiên và kỹ thuật. *Thứ ba*, năng suất nghiên cứu khoa học của nữ thấp hơn nam, phản ánh thông qua số lượng bài báo công bố trên các tạp chí trong và ngoài nước trong 5 năm (2015-2019), tham gia viết sách/ tài liệu đào tạo và nghiên cứu khoa học, viết phản biện, hướng dẫn khoa học cũng như số lần tham gia các hội đồng đánh giá khoa học. *Thứ tư*, thời gian dành cho các hoạt động nghiên cứu khoa học gần đạt chuẩn của Bộ (khoảng 13 tiếng/tuần), tuy nhiên nữ dường như tham gia giảng dạy nhiều hơn nhưng ít quản lý hơn đồng nghiệp nam.

Trên cơ sở đó, chúng tôi cho rằng, cần có thêm những chính sách cụ thể, thiết thực hơn cho đội ngũ nghiên cứu khoa học là nữ giới để có thể gia tăng chất lượng nghiên cứu khoa học của nước nhà. Đặc biệt, việc nữ giới chậm hoàn thành học tập và đạt được học vị, chức danh muện hơn nam giới là điều hạn chế nữ giới rất nhiều, do độ tuổi về hưu của nữ giới sớm hơn nam giới, và như thế thời gian đóng góp cho nghiên cứu khoa học của nữ giới lại càng ngắn hơn. Bên cạnh những chính sách của Nhà nước, các cơ sở đào tạo cũng cần có những giải pháp hỗ trợ thiết thực hơn để có thể khuyến khích đội ngũ nhà khoa học nữ sớm hoàn thành chương trình học tập và nghiên cứu, cả khía cạnh đãi ngộ vật chất lẫn vinh danh tinh thần.

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), *Báo cáo quốc gia giáo dục cho mọi người 2015 của Việt Nam*, Hà Nội.

- [2] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), "Bình đẳng giới trong giáo dục và đào tạo", Hà Nội.
- [3] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), *Thông tư số 20/2020/TT-BGDĐT quy định chế độ làm việc của giảng viên cơ sở giáo dục đại học*, Hà Nội,
- [4] Đào Ngọc Cảnh (2018), "Thực trạng và giải pháp đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Cần Thơ", *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, số 54.
- [5] Huỳnh Trường Huy (2014), "Năng suất nghiên cứu khoa học: Xây dựng các giả thuyết đối với trường hợp của Trường Đại học Cần Thơ", *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, số 32.
- [6] Huỳnh Trường Huy, Lương Trần Thanh Thảo, Nguyễn Đức Vinh (2015), "Phân tích năng suất nghiên cứu khoa học của giảng viên nữ tại Trường Đại học Cần Thơ", *Tạp chí Khoa học trường Đại học Cần Thơ*, Số 36.D.
- [7] Nguyễn Thị Tuyết (2003), "Bình đẳng giới trong hoạt động nghiên cứu khoa học ở Việt Nam", *Tạp chí Dân số và Phát triển*, số 3 (24), Trường Đại học Cần Thơ.
- [8] Aiston, S., Jung, J. (2015), "Women academics and research productivity: an international comparison", *Gender and Education*, Vol. 27 (3).
- [9] Astegiano, J., Sebastian-Gonzalez, E., and Castanho, C. T. (2019), "Unravelling the gender productivity gap in science: a meta-analytical review", *R Soc Open Sci*6 (6).
- [10] Cooray, A., Verma, R., and Wright, L. (2014), "Does a gender disparity exist in academic rank? Evidence from an Australian university", *Faculty of Business - Papers (Archive)*.
- [11] Giuffrida, M. A. Steffey, M. A., Balsa, I. M., Morello, S. L. and Kapatkin, A. S., (2020), "Gender differences in academic rank among faculty surgeons at US veterinary schools in 2019", *Vet Surg* 49 (5).
- [12] Lauritsen, J. M., and Bruus, M., EpiData (version 3.01), *A comprehensive tool for validated entry and documentation of data*, The EpiData Association, Odense, Denmark, 2003-2005 .
- [13] Ma, Y., Oliveira, D. F. M., Woodruff, T. K., and Uzzi, B. (2019), "Women who win prizes get less money and prestige", *Nature*, Vol. 565 (7739).
- [14] Madison, G. and Fahlman, P. (2020), "Sex differences in the number of scientific publications and citations when attaining the rank of professor in Sweden", *Studies in Higher Education*, Vol. 1.
- [15] Manh, H. D. (2015), "Scientific publications in Vietnam as seen from Scopus during 1996-2013", *Scientometrics*, Vol.105(1).
- [16] Nguyễn Hữu Quý (2015), *Factors Influencing the research productivity of academics at the research-oriented university in Vietnam*, PhD Dissertation, Griffith University.
- [17] Ruzyski, S. M., Fletcher, S., Earp, M., Bharwani., A. and Lithgow, K. C. (2019), "Trends in the Proportion of Female Speakers at Medical Conferences in the United States and in Canada, 2007 to 2017", *JAMA Netw Open* 2 (4): e192103.
- [18] Wu, C., Fuller, S., Shi, Z. and Wilkes, R. (2020), "The gender gap in commenting: Women are less likely than men to comment on (men's) published research", *PLoS One*15(4): e0230043.