

BÌNH ĐẲNG GIỚI NHÌN TỪ GÓC ĐỘ HỌC VẤN VÀ THAM GIA QUẢN LÝ (TRƯỜNG HỢP ĐẠI HỌC SƯ PHẠM VÀ ĐẠI HỌC LUẬT THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH)¹

NGUYỄN KIM HỒNG*

1. Đặt vấn đề

Bình đẳng giới và phát triển là vấn đề của các quốc gia, nhất là các quốc gia đang phát triển. Đảm bảo bình đẳng giới vừa là mục tiêu vừa là phương tiện, là công cụ phát triển. Không có bình đẳng giới chung chung, bình đẳng giới có thể đo đếm. Tuy nhiên, không hẳn các nền văn hoá khác nhau phải dùng chung một thước đo. Chẳng hạn, nếp nghĩ trong các nước Á Đông ít tạo điều kiện để phụ nữ đạt các chuẩn bình đẳng như các nước phát triển.

Giới là một thuật ngữ để chỉ vai trò xã hội, hành vi ứng xử xã hội và những kỳ vọng liên quan đến nam và nữ. Phụ nữ và nam giới khác nhau về mặt sinh học – nhưng mọi văn hoá đều lý giải và qui định chi tiết những khác biệt sinh học vốn có đó thành một hệ thống những kỳ vọng xã hội về những hành vi và hoạt động được coi là thích hợp, và những quyền hạn, nguồn lực hay quyền lực mà họ có [2, trang 2]

Giống như màu da, chủng tộc và đẳng cấp, giới là một phạm trù xã hội có vai trò quyết định chủ yếu đến cơ hội cuộc sống của con người, xác định vai trò của họ trong xã hội và trong nền kinh tế.

Trong phạm vi bài viết này, chúng tôi coi bình đẳng giới là sự bình đẳng về luật pháp, về cơ hội (bao gồm cả sự bình đẳng về thù lao cho công việc và việc tiếp cận đến nguồn vốn con người và các nguồn lực sản xuất khác cho phép mở ra các cơ hội này) và bình đẳng về “tiếng nói” (tức khả năng tác động và đóng góp cho quá trình phát triển).

Theo báo cáo “Đưa vấn đề giới vào phát triển” thông qua sự bình đẳng giới về quyền, nguồn lực và tiếng nói đã nhận định: mặc dù đã có sự tiến bộ nhưng sự phân biệt về giới vẫn còn tồn tại ở tất cả các nước. 50 năm cuối của thế kỷ XX đã

* PGS-TS, Phó Hiệu trưởng Trường ĐHSF TP.HCM.

¹ Bài viết này sử dụng thông tin được cung cấp bởi Phòng Tổ Chức Hành chính Trường Đại học Sư phạm và Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh. Chúng tôi xin cảm ơn sự giúp đỡ của Quý Phòng và các đồng nghiệp.

chứng kiến một sự tiến bộ vượt bậc trong địa vị của phụ nữ cũng như trong sự bình đẳng giới ở hầu hết các nước đang phát triển, nhất là trong lĩnh vực học vấn ở các bậc thấp, tuổi thọ và lao động. Phụ nữ đã tham gia và học ở các cấp tiểu học, trung học cơ sở không thua gì nam giới, phụ nữ cũng đã có tuổi thọ cao hơn nam giới ở hầu hết các nước trên thế giới và phụ nữ cũng đã tham gia vào lực lượng lao động ngày càng nhiều hơn.

Thuật ngữ bình đẳng giới được định nghĩa theo nhiều cách khác nhau trong bối cảnh của sự phát triển. Bình đẳng là một thuật ngữ được dùng theo nhiều cách khác nhau, tại những thời điểm khác nhau, để chỉ sự bình đẳng về luật pháp, về cơ hội, về thành quả và các kết quả tạo ra [Coleman 1987, trích theo 1, trang 37]. Sự bất bình đẳng giới trong giáo dục, trong tiếp cận các tư liệu sản xuất, việc làm và thu nhập sẽ ảnh hưởng đến mối quan hệ quyền lực giữa nam và nữ - và vì thế sẽ ảnh hưởng đến khả năng tương đối của họ trong việc tác động đến các quyết định trong gia đình. Những bất bình đẳng này sẽ được chuyển thành sự phân biệt trong khả năng tranh thủ các cơ hội kinh tế và các cơ hội khác của nữ và nam.

Bất bình đẳng trong việc đại diện về mặt chính trị, bất kể cấp địa phương hay cấp trung ương, đều phản ánh mức độ có ảnh hưởng của nữ và nam trong các cuộc tranh luận và xây dựng chính sách công.

Ở Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh là người có tư tưởng bình đẳng giới rõ ràng. Người quan niệm nam nữ bình quyền, nhiều chính sách của Đảng và nhà nước đối với nữ giới đã được ưu tiên hơn.

Ngay từ khi Đảng Cộng sản Việt Nam ra đời, những tư tưởng về bình đẳng giới đã được đặt ra, làm nền tảng cho công bằng xã hội và phát triển. Nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hoà và Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam cũng luôn thể hiện tình thân ái. Tuy nhiên, bình đẳng giới là một quá trình. Nó vừa đóng góp cho sự phát triển vừa thể hiện sự phát triển. Khi phụ nữ được giải phóng, khi nhà nước có những chính sách đúng về bình đẳng thì sự bình đẳng sẽ được phát huy và vai trò của phụ nữ trong gia đình và xã hội sẽ được khẳng định.

Các nghiên cứu trên thế giới chỉ ra rằng, sự bất bình đẳng giới gây thiệt hại phúc lợi và làm chậm tiến trình phát triển. Trong số những cái giá phải trả cho sự bất bình đẳng giới thì nặng nề nhất là những tổn hại về cuộc sống con người và chất lượng cuộc sống.

Bình đẳng giới là thước đo sự phát triển. Khoảng 20 năm lại đây các nhà xã hội học đã chú ý nhiều đến bình đẳng giới khi đánh giá sự phát triển. Nhà nước xã hội chủ nghĩa Việt Nam coi trọng bình đẳng giới và coi đó là một trong những mục tiêu phát triển, mục tiêu vì sự tiến bộ phụ nữ.

Nghiên cứu bình đẳng giới trong giáo dục là một trong những hướng nghiên cứu mà chúng tôi lựa chọn.

Trong nghiên cứu nhỏ này, chúng tôi chỉ xem xét bình đẳng giới về các cơ hội học tập, sự thăng tiến của phụ nữ trong học tập và lãnh đạo tại trường Đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh và so sánh chúng với trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh.

2. Phương pháp nghiên cứu

Trong nghiên cứu này, chúng tôi sử dụng số liệu thống kê do phòng Tổ chức - Hành chính Trường Đại học Sư phạm và Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh cung cấp. Trong một số trường hợp, khi phân tích chúng tôi cũng sử dụng cả các số liệu thống kê về nguồn nhân lực tại các phòng ban có liên quan đến giảng dạy ở bậc sau và trên đại học. Ngoài ra, để có kết luận, chúng tôi cũng tiến hành các cuộc thảo luận riêng về vai trò phụ nữ và bình đẳng giới với những cán bộ lãnh đạo là nữ giới.

3. Bình đẳng giới trong nghiên cứu này

Bảng 1: Cán bộ giảng dạy trường Đại học sư phạm thành phố Hồ Chí Minh năm 2004.

	Tổng số	Nữ	Nam	Nữ (%)	Nam (%)
Tổng số:	462	231	231	50.00	50.00
Trong đó Cử nhân	175	94	81	53.71	46.29
Thạc sỹ	178	95	83	53.37	46.63
TS&TSKH	109	42	67	38.53	61.47
Làm lãnh đạo:					
Trưởng và P. Trưởng BM	55	29	26	52.73	47.27
Trưởng và Phó Khoa	50	20	30	40.00	60.00
GVC& Phó Giáo sư	166	74	92	44.58	55.42
Giáo sư	2	0	2	0	100.00
Chia ra:					
<i>Trên 55 tuổi</i>	21	1	20	4.76	95.24
Trong đó Cử nhân	6	0	6	0.00	100.00
Thạc sỹ	3	0	3	0.00	100.00
TS&TSKH	12	1	11	8.33	91.67
Làm lãnh đạo					
Trưởng và P. Trưởng BM	11	1	10	9.09	90.91
Trưởng và Phó Khoa	2	0	2	0.00	100.00
GVC& Phó Giáo sư	14	0	14	0.00	100.00

Giáo sư	2	0	2	0	100.00
Từ 55 tuổi trở xuống	441	230	211	52.15	47.85
Trong đó Cử nhân	169	94	75	55.62	44.38
Thạc sỹ	175	95	80	54.29	45.71
TS&TSKH	97	41	56	42.27	57.73
Làm lãnh đạo:					
Chủ nhiệm và PCN	44	28	16	63.64	36.36
Trưởng và Phó Khoa	48	20	28	41.67	58.33
GVC& Phó Giáo sư	152	74	78	48.68	51.32

Số lượng cán bộ giảng dạy tại các khoa là 462, trong đó: số cán bộ giảng dạy là nam giới là 231, nữ giới 231. Tỷ lệ nam/nữ là 1.

Số cán bộ giảng dạy có trình độ thạc sỹ trở lên là 284, trong đó có 137 là nữ và 147 là nam, tỷ lệ nam/nữ là 1.07.

Số cán bộ giảng dạy có trình độ tiến sỹ và tiến sỹ khoa học là 109, trong đó có 42 là nữ và 67 là nam, tỷ lệ nam/nữ là 1.60. - số nam giới có học vị tiến sỹ và tiến sỹ khoa học là nam giới gấp gần 1,6 lần nữ giới.

Đội ngũ cán bộ giảng dạy và nghiên cứu có học hàm phó giáo sư là 21, giáo sư 2, trong đó nữ là 3, tỷ lệ nam/nữ có học hàm giáo sư và phó giáo sư là 6,67.

Số cán bộ lãnh đạo cấp tổ trưởng, phó tổ trưởng bộ môn là 58, trong đó nữ 29, nam 29. Số cán bộ lãnh đạo là trưởng phó các đơn vị đào tạo là 48, trong đó nữ là 20, nam 28, tỷ lệ nam/nữ lãnh đạo trường là 1,4 (tỷ lệ nữ lãnh đạo trong tổng số là 41.67%, nam lãnh đạo là 58.33%).

Về cán bộ lãnh đạo cấp khoa, tổ, trung tâm đào tạo trực thuộc: trong số 20 đơn vị khoa, ngành, tổ và trung tâm trực thuộc làm nhiệm vụ đào tạo thì có tới 13 người là nam giới, 7 là nữ giới (tỷ lệ nam giới làm lãnh đạo ở cấp này là 65%, nữ giới là 35% tổng số. Tỷ lệ lãnh đạo giữa nam/nữ cùng cấp này là 2:1).

Số cán bộ lãnh đạo trường tính từ năm 1975 đến nay có 19 người (trong đó đã có 4 người là hiệu trưởng, 1 người là trưởng ban tự quản trường và 2 người quyền hiệu trưởng), duy nhất chỉ có 1 người là nữ.

Để loại bỏ những sai biệt chúng tôi đã lựa chọn cách chỉ so sánh nhóm tuổi dưới 55. Thống kê dưới đây cho thấy ít có sự khác biệt hơn trong nhóm có học hàm cao. Nếu coi giảng viên chính và Phó giáo sư là cùng một ngạch công chức thì sự chênh lệch này không nhiều như việc tách riêng Phó giáo sư.

Bảng 2: Cán bộ lãnh đạo chuyên môn từ phó chủ nhiệm bộ môn trở lên tại trường Đại học sư phạm thành phố Hồ Chí Minh

Chức danh	Tổng số	Trong đó		Tỷ lệ (%)	
		Nữ	Nam	Nữ	Nam
Trưởng và Phó Trưởng Bộ môn	58	29	29	50.00	50.00
Trưởng phó khoa, tổ trực thuộc	48	20	28	41.67	58.33
Tính riêng CBGD dưới 55:	441	230	211	52.15	47.85
+ Số có bằng ThS trở lên	175	95	80	54.29	45.71
+ Số có bằng TS, TSKH	97	41	56	42.27	57.73
+ GV chính và PGS	146	71	75	48.63	51.37
+ Lãnh đạo từ PCN Bộ môn	101	53	48	52.48	47.52
+ Trưởng khoa	18	7	11	38.89	61.11
+ Phó khoa	25	13	12	52.00	48.00
+ PGS	12	2	10	16.67	83.33

Từ số liệu của bảng 1, có thể thấy rõ không có sự khác biệt giới trong lãnh đạo bậc bộ môn, nhưng đến cấp khoa và tổ trực thuộc thì sự khác biệt này khá lớn. Số cán bộ lãnh đạo ở cấp khoa và tổ trực thuộc đã có sự khác biệt đáng kể trong lĩnh vực giới: 41,67% là nữ so với 58,33% là nam (trong khi số có bằng thạc sỹ trong nữ giới cao hơn nam giới). Ở các bậc học cao hơn như tiến sỹ và tiến sỹ khoa học thì mới lại bắt đầu có sự khác biệt giữa nam và nữ theo xu hướng tăng tỷ lệ % nam giới có bằng TS và TSKH cao hơn so với nữ giới 1,37 lần. Nếu tính riêng số PGS và Giảng viên chính (cùng thang bậc viên chức) thì sự khác biệt cũng không đáng kể.

Bảng 3: Cán bộ giảng dạy trong các khoa tự nhiên

	Chung	Nữ	Nam	Nữ (% so với tổng số)	Nam (% so với tổng số)
Tổng số	150	48	102	32.00	68.00
Trên 55 tuổi	14	1	13	7.14	92.86
+ Trong đó Cử nhân	4		4	0.00	100.00
+ Thạc sỹ	3		3	0.00	100.00
+ TS&TSKH	7	1	6	14.29	85.71
Làm lãnh đạo:					
- Chủ nhiệm và PCN bộ môn	8	1	7	12.50	87.50
- Trưởng và Phó Khoa	2		2	0.00	100.00
- GVC& Phó Giáo sư	9	1	8	11.11	88.89
- Phó Giáo sư	5	1	4	20.00	80.00
Từ 55 tuổi trở xuống:	136	47	89	34.56	65.44
Trong đó Cử nhân	43	15	28	34.88	65.12

Thạc sỹ	58	23	35	39.66	60.34
TS&TSKH	35	9	26	25.71	74.29
Làm lãnh đạo:					
Trưởng và Phó Trưởng Bộ môn	11	4	7	36.36	63.64
Trưởng và Phó Khoa	16	7	9	43.75	56.25
GVC& Phó Giáo sư	61	26	35	42.62	57.38
Phó Giáo sư	6	1	5	16.67	83.33

Đối với khoa học tự nhiên. Nhìn chung tỷ lệ nam giới cao gấp 2 lần nữ giới. Cũng dễ dàng nhận thấy tỷ lệ người có học vị tiến sỹ và tiến sỹ khoa học trong nhóm này của nam giới cũng cao hơn nữ giới. Tỷ lệ cán bộ làm công tác quản lý của nhóm là nam giới cũng cao gấp gần 3 lần tỷ lệ giới của nhóm tuổi này. Đối với học hàm phó giáo sư, tỷ lệ này cũng cao gấp 2 lần. Các số liệu và nhận định trên cho thấy, không có sự bình đẳng giới trong khoa học (dưới góc nhìn học vị) cũng như trong việc công nhận học hàm và tham gia làm lãnh đạo của nữ giới trong các ngành khoa học tự nhiên.

Bảng 4: Cán bộ giảng dạy trong các khoa xã hội

	Chung	Nữ	Nam	Nữ (% so với tổng số)	Nam (% so với tổng số)
Tổng số	312	183	129	58.65	41.35
Trên 55 tuổi:	7		7	0.00	100.00
+ Trong đó Cử nhân	2		2	0.00	100.00
+ Thạc sỹ					
+ TS&TSKH	5		5	0.00	100.00
Làm lãnh đạo:	0				
- Trưởng và Phó Trưởng Bộ môn	3		3	0.00	100.00
- Trưởng và Phó Khoa	0			0.00	0.00
GVC& Phó Giáo sư	6		6	0.00	100.00
Phó Giáo sư	4		4	0.00	100.00
Từ 55 tuổi trở xuống:	305	183	122	60.00	40.00
+ Trong đó Cử nhân	126	79	47	62.70	37.30
+ Thạc sỹ	117	72	45	61.54	38.46
+ TS&TSKH	62	32	30	51.61	48.39
Làm lãnh đạo:					
- Trưởng và Phó Trưởng Bộ môn	33	24	9	72.73	27.27
- Trưởng và Phó Khoa	32	13	19	40.63	59.38
GVC& Phó Giáo sư	91	48	43	52.75	47.25
Phó Giáo sư	8	1	7	12.50	87.50

Tỷ lệ nữ giới trong số cán bộ giảng dạy thuộc khoa học xã hội cao gấp gần 1,5 lần so với nam giới. Điều này chứng tỏ mức độ thu hút nữ giới trong ngành khoa học xã hội.

Do qui định về độ tuổi lao động, nên vẫn không có một nữ giới trong nhóm trên 55 tuổi đối với khoa học xã hội cho tới thời điểm 2004.

Đối với nhóm từ 55 tuổi trở xuống tỉ lệ nữ giới cao gấp 1,5 lần nam giới. Không có sự khác biệt tỷ lệ trong nhóm có học vấn cử nhân và thạc sỹ, nhưng đối với nhóm có học vị tiến sỹ lại có một sự thay đổi khá lớn: tỷ lệ người có học vị tiến sỹ và tiến sỹ khoa học trong nhóm này ≈ 1 .

Đối với nhóm lãnh đạo cấp chủ nhiệm và phó chủ nhiệm bộ môn tỉ lệ nữ cao hơn nam khoảng 2,67 lần, nhưng tới cấp lãnh đạo trưởng phó khoa, tỷ lệ này chỉ còn 0,68; với giảng viên chính và phó giáo sư là 1,12; với phó giáo sư là 0,14. Điều này chứng tỏ sự mất bình đẳng giới nghiêm trọng trong nhóm khoa học xã hội theo xu hướng sự thiệt thòi ở về phía phụ nữ.

So sánh với Trường Đại học Luật

Bảng 5: Đội ngũ cán bộ giảng dạy và công chức trường Đại học Luật TP.HCM

	Tổng số	Học vị			Độ tuổi				Chức vụ			
		TS	ThS	CN	Dưới 35	35-50	50-60	Trên 60	Chính quyền			
									BGH	Cấp khoa	Cấp phòng	Bộ môn
Tổng số	152	21	65	66	91	52	9		4	13	9	15
Nữ	67	5	31	31	41	23	3		2	8		8
Tỷ lệ nữ (% so với TS)	44.08	23.81	47.69	46.97	45.05	44.23	33.33		50.00	61.54	0.00	53.33
I. Ban giám hiệu	4	4				2	2		4			
Nữ	2	2				1	1		2			
Tỷ lệ nữ (% so với TS)	50.00	50.00				50.00	50.00		50.00			
II. Các khoa	135	15	56	64	85	44	6			13		15
Nữ	63	3	30	30	40	21	2			8		8
Tỷ lệ nữ (% so với TS)	46.67	20.00	53.57	46.88	47.06	47.73	33.33			61.54		53.33
i. Khoa Khoa học cơ bản	28	4	4	20	13	13	2			3		4

Nữ	12	1	1	10	7	5				1		1
Tỷ lệ nữ (% so với TS)	42.86	25.00	25.00	50.00	53.85	38.46	0.00			33.33		25.00
2. Các khoa còn lại	107	11	52	44	72	31	4	0	0	10	0	11
Trong đó nữ	51	2	29	20	33	16	2	0	0	7	0	7
Tỷ lệ nữ (% so với TS)	47.66	18.18	55.77	45.45	45.83	51.61	50.00			70.00		63.64
III. Các phòng, ban	13	2	9	2	6	6	1				9	
Nữ	2		1	1	1	1						
Tỷ lệ nữ (% so với TS)	15.38	0.00	11.11	50.00	16.67	16.67	0.00				0.00	

Tỷ lệ nữ trong toàn trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh chiếm 44.08%, tỷ lệ này khá đồng đều ở cả khoa cơ bản và các khoa chuyên ngành còn lại. Về học vấn, tỷ lệ phụ nữ có bằng thạc sỹ chiếm tỷ trọng cao hơn so với tỷ lệ nam/nữ chung nhưng ở bậc học cao hơn - tiến sỹ thì chỉ còn khoảng 1/2 ở các khoa cơ bản và gần 2/5 so với tỷ lệ nữ nói chung. So với trường Đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh thì tỷ lệ nữ có trình độ học vấn tiến sỹ thấp hơn nhiều. Nhưng ở cấp lãnh đạo bộ môn và nhất là cấp khoa và lãnh đạo trường thì Trường Đại học Luật có tỷ lệ cao hơn so với tỷ lệ nữ giới nói chung và cao hơn nhiều so với trường đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh. Đứng trên góc độ bình đẳng giới và ở góc nhìn phụ nữ làm cán bộ lãnh đạo thì trường Đại học Luật “tiên bộ” – bình đẳng hơn.

4. Có thể làm tốt hơn bình đẳng giới? Đó là nguyên nhân?

So sánh trường hợp Đại học Sư phạm và Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh có thể thấy rõ không thể có trở lực nào có thể ngăn cản bình đẳng giới. Ở cả hai trường, tỷ lệ phụ nữ có học vấn thạc sỹ và tiến sỹ, tỷ lệ phụ nữ có chức danh Giảng viên chính và phó giáo sư gần giống tỷ lệ phụ nữ trong tổng số cán bộ công chức. Chỉ ở độ tuổi trên 55 (tuổi về hưu của nữ giới theo Luật Lao động Việt Nam) mới có sự khác biệt trên.

Nguyên nhân chính để phụ nữ ít tham gia các chức vụ lãnh đạo từ cấp Khoa và lãnh đạo trường chủ yếu bắt nguồn từ tâm lý “ngại” làm lãnh đạo của chị em. Phụ nữ có thiên chức làm mẹ, nhưng phụ nữ Việt Nam và các nước Á Đông còn chịu ảnh hưởng của văn hoá Á Đông, đó là, nhận thêm cả chức năng nuôi con, chăm chồng. Nhiều phụ nữ không muốn mình hơn chồng, không muốn chồng mình kém người, con mình thua con bạn và vì thế họ dành hết những gì tinh tuý nhất cho gia đình, cho chồng và con. Chính việc “nhận thêm” này là nguyên nhân cản trở sự tiến bộ của phụ nữ và làm giảm đi mức độ bình đẳng giới trong xã hội.

Trường Đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh là một trong số ít các trường có chính sách khuyến khích cán bộ nữ nâng cao trình độ học vấn. Nhưng chỉ với những khuyến khích về vật chất và tinh thần thì chưa đủ để phụ nữ có thể tham gia hơn nữa vào mọi hoạt động của nhà trường và nhất là để vị thế “tiếng nói” của phụ nữ cao hơn nữa trong tất cả các hoạt động của nhà trường.

Nhà nước cần phải thay đổi độ tuổi lao động của phụ nữ bằng Luật Lao động (có thể là phụ nữ có quyền lợi và nghĩa vụ lao động như nam giới và có quyền lựa chọn nghỉ hưu trong độ tuổi 55 đến 60 thay vì “được” nghỉ hưu từ 55 tuổi như hiện nay). Về phía xã hội, cần phải đẩy mạnh hơn nữa việc tuyên truyền bình đẳng giới và hơn cả là việc vận động nam giới cùng gánh vác công việc gia đình để phụ nữ có điều kiện học tập, lao động và tham gia các hoạt động văn hoá, xã hội, chính trị khác.

Để kết thúc bài viết này, chúng tôi xin dẫn “cơ hội công bằng” được viết trong báo cáo ngân hàng thế giới: “Kết cục trong một đời người, xét theo nhiều khía cạnh khác nhau, phải phản ánh phần lớn những nỗ lực và tài năng của họ, chứ không phải là hoàn cảnh cá nhân. Những hoàn cảnh đã định trước – như giới, màu da, nơi sinh, nguồn gốc gia đình – và nhóm xã hội mà cá nhân đó sinh ra không góp phần quyết định xem liệu con người đó có thành công về kinh tế, xã hội hay chính trị hay không [1,29].”

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Ngân hàng Thế giới (2005), *Báo cáo phát triển Thế giới 2006: Công bằng và phát triển* (bản dịch tiếng Việt), Báo cáo của Ngân hàng Thế giới, NXB Văn hoá – Thông tin, H.
- [2]. Ngân hàng Thế giới (2001), “*Đưa vấn đề giới vào phát triển*” (bản dịch của Nguyễn Khánh Ngọc, Nguyễn Khánh Cẩm Châu, Ngô Hoàng Điệp, Hoàng Thanh Lê), NXB Văn hoá – Thông tin, H.
- [3]. Ngân hàng Thế giới, Ngân hàng Phát triển Châu Á (2000), *Chương trình Phát triển Liên Hiệp Quốc: “Việt Nam 2010 Tiến vào Thế kỷ 21”* (Báo cáo Phát triển Việt Nam 2001), H.
- [4]. The World Bank (2003). “*Sustainable Development in a Dynamic World, Transforming Institutions, Growth, and Quality of Life*”, Washington, DC.
- [5]. The World Bank (2004), “*World Development Indicators 2004*”, Washington, DC.
- [6]. The World Bank (2005), “*World Development Indicators 2005*”, Washington, DC.

Tóm tắt

**Bình đẳng giới nhìn từ góc độ học vấn
và tham gia quản lý (trường hợp Đại học Sư phạm
và Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh)**

Bình đẳng giới và phát triển là hai mặt của tiến bộ. Có phát triển mới có bình đẳng giới và ngược lại bình đẳng giới góp phần thúc đẩy phát triển bền vững. Bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục và sự tham gia quản lý của phụ nữ trong các trường đại học ở Việt Nam chưa được nghiên cứu nhiều. Bài viết này phản ánh một tình trạng bình đẳng giới trong tại trường Đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh và so sánh với Đại học Luật. Bài viết cho thấy: chưa có sự bình đẳng giới trong quản lý giáo dục đại học nhất là ở bậc quản lý khoa và trường tại ĐHSPTP. Hồ Chí Minh.

Abstract

**Sex equality from the view of education and management participation
at universities of Laws and of Pedagogy in HoChiMinh City**

Sex equality and development are two aspects of progress. There is development, then there is sex equality, and vice versa, sex equality fosters sustainable development. This topic hasn't been studied much. This article is on the status of sex equality at university of Pedagogy versus university of Laws in Ho Chi Minh City. The findings show that there hasn't been sex equality in educational administration, esp. at the levels of departments and schools.