

TỔNG QUAN CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI NHÀ KHOA HỌC NỮ Ở MỘT SỐ QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI

Nguyễn Lan Anh¹

Viện Chiến lược và Chính sách khoa học và công nghệ

Nguyễn Thị Thanh Hà

Vụ Khoa học Xã hội, Nhân văn và Tự nhiên, Bộ Khoa học và Công nghệ

Tóm tắt:

Trên thế giới hiện nay, mức độ phụ nữ tham gia nghiên cứu khoa học không quá phụ thuộc vào việc quốc gia đó đã phát triển hay đang phát triển mà phụ thuộc vào Chính phủ của từng quốc gia có chính sách tốt, khuyến khích nhà khoa học nữ hay không. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, các quốc gia và các tổ chức khoa học quốc tế rất quan tâm đến việc khuyến khích và hỗ trợ phụ nữ tham gia nghiên cứu khoa học và có nhiều chính sách cụ thể trong việc bố trí nguồn lực để thực hiện những chính sách đó.

Từ khoá: Chính sách; Nhà khoa học nữ; Hoạt động khoa học và công nghệ.

Mã số: 20010601

1. Nhà khoa học nữ và vai trò của chính sách trong thúc đẩy bình đẳng giới

1.1. Khái niệm nhà khoa học

Theo cách tiếp cận của Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên Hiệp quốc (UNESCO), nhân lực KH&CN là những người trực tiếp tham gia vào hoạt động KH&CN trong một cơ quan, tổ chức và được trả lương hay thù lao cho lao động của mình, bao gồm các nhà khoa học và kỹ sư, kỹ thuật viên và nhân lực phụ trợ. Trong đó, nhà khoa học và kỹ sư là những người có khả năng sử dụng hoặc sáng tạo tri thức và kỹ năng, tức là những người được đào tạo về khoa học hoặc công nghệ tham gia hoạt động KH&CN, những nhà quản trị cao cấp và những người chỉ đạo các hoạt động KH&CN². Như vậy, về bản chất, *nhà khoa học là những người tiến hành các hoạt động nghiên cứu để khám phá, phát hiện, tìm hiểu bản chất, quy luật của sự vật, hiện tượng tự nhiên, xã hội và tư duy, sáng tạo các giải pháp ứng dụng vào thực tiễn*³. Đó là những hoạt động mang tính đặc thù của nghề nghiên cứu, của nhà khoa học.

¹ Liên hệ tác giả: lananh38nq@gmail.com

² The International Standard Classification of Education - ISCED.

³ Luật Khoa học và Công nghệ năm 2013.

1.2. Vai trò của chính sách trong thúc đẩy bình đẳng giới

Bình đẳng giới là việc không có sự phân biệt đối xử trên cơ sở giới tính, bao gồm bình đẳng về quyền, bình đẳng về trách nhiệm và bình đẳng về cơ hội. Theo đó, nam giới và nữ giới được coi trọng như nhau, được tham gia các hoạt động trong các lĩnh vực như nhau, được hưởng quyền lợi như nhau và có trách nhiệm như nhau trong cùng một điều kiện, được tiếp cận các cơ hội phát triển như nhau. Về lý luận, có ba kiểu quan niệm về bình đẳng giới, đó là: bình đẳng giới kiểu hình thức, bình đẳng giới kiểu bảo vệ và bình đẳng giới kiểu thực chất⁴.

Tuy nhiên, trong xã hội từ xưa đến ngày nay vẫn còn tồn tại định kiến giới, kể cả ở những xã hội đã phát triển và chưa phát triển, tuy nhiên, mức độ định kiến giới có sự khác nhau ở mỗi quốc gia, mỗi vùng. Định kiến giới được tạo nên từ sự phân biệt về vai trò của nam giới và nữ giới trong quá trình phát triển. Thông thường, định kiến giới sẽ mang lại lợi thế cho nam giới nhiều hơn so với nữ giới và trong nhiều trường hợp sẽ gây nên những tác động tiêu cực đối với phụ nữ; phụ nữ ít được tôn trọng và tin tưởng hơn so với nam giới. Ví dụ như, quan niệm cho rằng “nam giới làm lãnh đạo tốt hơn phụ nữ” sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho nam giới trong quá trình xem xét, đề bạt, bổ nhiệm vào các chức vụ lãnh đạo; hoặc quan niệm “nam giới làm giỏi hơn nữ giới” sẽ tạo bất lợi cho phụ nữ trong việc tiếp cận các loại hình công việc khác nhau, làm hạn chế cơ hội phát triển đối với phụ nữ, đồng thời, làm tăng gánh nặng lên nam giới,... Như vậy, có thể nói, định kiến giới, khuôn mẫu giới có tác động tiêu cực đến sự phát triển của phụ nữ trong xã hội nói chung, gây ra không ít thiệt thòi cho phụ nữ về tinh thần, vật chất và trong nghiên cứu khoa học, định kiến giới ảnh hưởng tiêu cực tới cơ hội học tập, làm việc, cơ hội phát triển, thăng tiến của phụ nữ.

Trong cộng đồng khoa học, nhà khoa học nữ là một bộ phận quan trọng trong đội ngũ nhà khoa học nói chung. Hoạt động trong lĩnh vực nghiên cứu, nhà khoa học nữ không chỉ phải đối mặt với những khó khăn do đặc điểm giới tạo ra mà còn phải vượt qua những thách thức từ đặc thù của hoạt động trong lĩnh vực này, nhất là sự rủi ro, bất định và yêu cầu không ngừng sáng tạo. Phụ nữ thường phải đối mặt với nhiều rào cản trong nghề nghiên cứu, từ việc tuyển dụng, duy trì và phát triển công việc cũng như sự thăng tiến trên con đường sự nghiệp khoa học. Tuy nhiên, đặc điểm liên quan đến giới của phụ nữ trong chừng mực nhất định có thể là lợi thế khi tham gia hoạt động KH&CN vốn đòi hỏi sự kiên trì, bền bỉ, say mê và hy sinh, sẵn sàng theo đuổi đến cùng mục tiêu nghiên cứu.

Nhiều quốc gia trên thế giới đã nhận diện những rào cản đối với nhà khoa học nữ được xuất phát từ những đặc thù riêng của phụ nữ trong nghiên cứu khoa học. Những rào cản này có ảnh hưởng không nhỏ đến đóng góp của các nhà khoa học nữ. Trong xã hội, phụ nữ là đối tượng yếu thế nên rất cần

⁴ Tham khảo: Giới trong lãnh đạo, quản lý, NXB Lý luận chính trị, 2018.

được sự quan tâm. Đồng thời, để hạn chế vấn đề định kiến giới, thúc đẩy bình đẳng giới đối với phụ nữ trong nghiên cứu khoa học sẽ cần nhiều biện pháp khác nhau, trong đó, xây dựng chính sách dành cho nhà khoa học nữ là một trong những cách mà nhiều quốc gia đã lựa chọn. Các quốc gia thực hiện những công cụ chính sách với mục đích để khuyến khích sự bình đẳng giới trong nghiên cứu khoa học, nhằm làm giảm bớt những thiệt thòi cho phụ nữ và khắc phục những rào cản vốn có của người phụ nữ. Trong hệ thống chính sách, có những quốc gia tập trung vào chính sách đào tạo, thu hút, sử dụng hiệu quả đội ngũ nhà khoa học nữ, có những chính sách nhằm tôn vinh nhà khoa học nữ có thành tích nổi bật, có những chính sách nhằm tăng thu nhập và tạo môi trường, điều kiện thuận lợi để nhà khoa học được sáng tạo, cống hiến và có khả năng thăng tiến nghề nghiệp,...

Trong phần dưới đây sẽ tổng quan những chính sách điển hình của một số quốc gia đã sử dụng trong phát triển nhà khoa học nữ. Đây là những quốc gia đã có chính sách hiệu quả trong phát triển nhà khoa học nữ, trong đó, một số quốc gia có đặc điểm tương đồng với Việt Nam.

2. Chính sách đối với nhà khoa học nữ ở một số quốc gia trên thế giới

2.1. Chính sách đối với nhà khoa học nữ ở Trung Quốc

2.1.1. Tình hình chung về vấn đề bình đẳng giới ở Trung Quốc

Từ giữa thế kỷ XX, để nhấn mạnh sự bình đẳng của phụ nữ trong xã hội, Chủ tịch Mao Trạch Đông đã đưa ra khẩu hiệu “Phụ nữ nắm giữ một nửa bầu trời” và đã trở thành khẩu hiệu nổi tiếng ở Trung Quốc. Bình đẳng giới cũng được tuyên bố trong Hiến pháp Trung Quốc năm 2004 “*Phụ nữ nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa có quyền bình đẳng với nam giới trên các phương diện chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội và đời sống gia đình. Nhà nước bảo vệ quyền và lợi ích của phụ nữ, thực hiện trả lương bình đẳng giữa nam và nữ, bồi dưỡng và đề bạt cán bộ nữ*”⁵. Mặc dù so với nhiều quốc gia, vấn đề bình đẳng giới được các nhà lãnh đạo Trung Quốc coi trọng hơn nhiều, nhưng hiện tượng bất bình đẳng giới vẫn tồn tại ở quốc gia này. Sự phân biệt đối xử và thành kiến với phụ nữ tại nơi làm việc ở Trung Quốc diễn ra rất phổ biến. Theo nghiên cứu “*Nỗ lực giảm bất bình đẳng giới trong khoa học Trung Quốc*” - Quốc Hùng (theo Nature) cho thấy, 87% nữ sinh viên sau khi tốt nghiệp đại học bị phân biệt đối xử về giới khi đi xin việc; khoảng 32% các nhà khoa học nữ báo cáo rằng, họ gặp phải các nhà tuyển dụng chỉ muốn tuyển nam giới. Số người làm việc trong lĩnh vực nghiên cứu và phát triển tăng từ 3,2 triệu người trong năm 2009 lên mức 5,8 triệu người trong năm 2016, chiếm khoảng 12,1 người/1 vạn dân và năm

⁵ Văn phòng Quốc hội, Trung tâm thông tin, thư viện và nghiên cứu khoa học: Hiến pháp một số nước trên thế giới. Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội 2009

2018 đạt 24 cán bộ nghiên cứu/1 vạn dân⁶. Tuy nhiên, phụ nữ chỉ chiếm khoảng 1/4 lực lượng lao động nói trên. Về trình độ học vấn, trong năm 2016, ước tính có 53% học viên cao học và 39% nghiên cứu sinh tiên sĩ ở Trung Quốc là phụ nữ và trong tổng số người được nhận Giải thưởng Học giả trẻ xuất sắc của Quỹ Khoa học Tự nhiên Quốc gia Trung Quốc thì có 14% là nhà khoa học nữ.

2.1.2. Chính sách đối với nhà khoa học nữ ở Trung Quốc

Chính sách *đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ, tôn vinh* phụ nữ hoạt động KH&CN được Trung Quốc thể hiện rõ trong các văn bản chiến lược, quy hoạch phát triển trung và dài hạn như: Quy hoạch phát triển KH&CN giai đoạn 2006-2020; Quy hoạch phát triển nhân tài giai đoạn 2011-2020,...; trong đó có một số nội dung cơ bản liên quan đến nhà khoa học nữ. Năm 2010, Văn kiện chung của Ủy ban Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc và Hội đồng Nhà nước đã đề ra giải pháp chính sách nhằm giúp phụ nữ tài năng trong việc cân đối giữa công việc cơ quan và công việc gia đình, đồng thời, phân đấu cân bằng tỷ lệ giới tính nam, nữ trong các tổ chức.

- Mở rộng cơ hội việc làm cho nữ giới trong các lĩnh vực KH&CN

Các đơn vị nghiên cứu khoa học, các trường đại học đảm nhận các công trình, nhiệm vụ KH&CN của Nhà nước khuyến khích ưu tiên nữ giới tham gia. Khi xét duyệt, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ KH&CN cần xem xét thêm yếu tố nữ tham gia. Đối với chế độ tuyển dụng, các đơn vị nghiên cứu khoa học ngoài việc phải tuân thủ pháp luật, còn cần đảm bảo quyền lợi bình đẳng cho nữ giới. Trong điều kiện tuyển dụng tương đồng giữa nam và nữ thì ưu tiên tuyển dụng nữ giới.

- Nâng cao công tác đào tạo bồi dưỡng nhà khoa học nữ

Đảm bảo tỷ lệ nữ nhất định trong các chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức do Nhà nước tổ chức. Tăng cường bồi dưỡng, đào tạo cho nhà khoa học nữ trên các lĩnh vực như kiến thức chuyên môn, phương pháp ĐMST, quản lý nghiên cứu khoa học. Các đơn vị nghiên cứu khoa học, các trường đại học và doanh nghiệp cần cung cấp kinh phí, đảm bảo thời gian để nhà khoa học nữ tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện, giao lưu học thuật.

- Thúc đẩy nhà khoa học nữ tham gia vào công tác quản lý KH&CN và công tác tư vấn chính sách

Các bộ ngành và địa phương cần phát huy khả năng của nhà khoa học nữ trong công tác quản lý và xây dựng chính sách, nâng cao vị trí và khả năng của nhà khoa học nữ trong công tác này. Các đơn vị quản lý KH&CN, đơn vị đề ra quyết sách phải đảm bảo tỷ lệ nhà khoa học nữ nhất định. Nâng cao

⁶ <Nguồn: https://read.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/total-researchers-in-full-time-equivalent-per-thousand-total-employment_f6c66147-en#page1>

tỷ lệ nhà khoa học nữ trong hội đồng chuyên gia đánh giá các nhiệm vụ KH&CN của Nhà nước. Các tổ chức học thuật, hiệp hội KH&CN từng bước nâng cao tỷ lệ hội viên, lãnh đạo là nữ giới.

- Hỗ trợ nhà khoa học nữ tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học trong giai đoạn thai sản và nuôi con nhỏ

Áp dụng các chính sách như bố trí công việc linh hoạt, điều chuyển nhân viên hỗ trợ đối với nhà khoa học nữ trong giai đoạn thai sản và nuôi con nhỏ. Đối với nhà khoa học nữ xuất sắc, sau khi sinh con 5 năm, các đơn vị phải đảm bảo các điều kiện hỗ trợ ổn định. Quá trình xét duyệt các nhiệm vụ KH&CN của Nhà nước cần phải mở rộng giới hạn về độ tuổi đăng ký đối với nhà khoa học nữ. Đối với nhà khoa học nữ trong giai đoạn thai sản và nuôi con nhỏ đảm nhiệm các nhiệm vụ KH&CN có thể được gia hạn kéo dài thời gian thực hiện nhiệm vụ một cách thích hợp.

- Mở rộng chính sách khích lệ, động viên đối với nhà khoa học nữ

Trong cơ cấu giải thưởng KH&CN, từng bước nâng cao tỷ lệ nhà khoa học nữ đạt giải. Vận động xã hội xây dựng, thành lập các quỹ hỗ trợ các nhà khoa học nữ; khuyến khích trong xã hội hình thành các quỹ học bổng chuyên môn dành cho nhà khoa học nữ; đảm bảo chính sách chuyên gia nữ cấp cao được lựa chọn độ tuổi nghỉ hưu theo quy định của pháp luật.

- Xây dựng môi trường và điều kiện làm việc cho nhà khoa học nữ

Chính phủ yêu cầu các bộ ngành, địa phương phải tập trung thúc đẩy xây dựng môi trường làm việc dân chủ, thân thiện, có sự tôn trọng, sự tin tưởng lẫn nhau, khuyến khích cùng sáng tạo.

- Mở rộng điều kiện về độ tuổi đối với nhà khoa học nữ trong thực hiện nhiệm vụ KH&CN của Quỹ Khoa học Tự nhiên Quốc gia Trung Quốc (NSFC)

Quỹ NSFC nhằm vào sử dụng có hiệu quả nhà khoa học nữ bằng việc tạo những điều kiện khuyến khích nhà khoa học cao nữ hơn so với nhà khoa học nam giới, cụ thể như sau⁷:

Tại Trung Quốc, các ứng viên xin việc và xin tài trợ đều bị giới hạn điều kiện về độ tuổi. Tuy nhiên, năm 2011, NSFC đã mở rộng giới hạn độ tuổi của phụ nữ khi nộp đơn tới Quỹ Nhà khoa học trẻ là từ 35 tuổi lên 40 tuổi. Trong khi đó, nam giới vẫn giữ nguyên ở mức 35 tuổi. Việc thay đổi yêu cầu này đã tạo cơ hội nhiều hơn cho các nhà khoa học nữ. Việc mở rộng độ tuổi giới hạn của phụ nữ đã khiến tỷ lệ phụ nữ nộp đơn xin tài trợ tới Quỹ Nhà khoa học trẻ tăng và vì vậy cũng đã làm tăng kinh phí từ ngân sách tài trợ dành cho các nhà khoa học nữ.

Những thay đổi chính sách của Trung Quốc, đặc biệt là của Quỹ Khoa học Tự nhiên Quốc gia Trung Quốc đã góp phần nâng cao vị thế của phụ nữ

⁷ Thông tin, số liệu được trích từ nghiên cứu: “Nỗ lực giảm bất bình đẳng giới trong khoa học Trung Quốc” - Quốc Hùng (theo Nature).

trong hoạt động khoa học, giúp phụ nữ có một môi trường nghiên cứu bình đẳng hơn với nam giới để phát huy tài năng của họ và trên thực tế đội ngũ nhà khoa học nữ đã thu được nhiều thành tựu đáng kể.

2.2. Chính sách đối với nhà khoa học nữ ở Đài Loan

Theo số liệu thống kê của OECD, tính đến năm 2018 số cán bộ nghiên cứu là 135 người/1 vạn dân, trong đó 22,6% là nhà khoa học nữ⁸. Để khuyến khích phát triển nhà khoa học nữ, tháng 10/2011, Đài Loan thành lập Hội các nhà khoa học nữ với mục đích: (i) khuyến khích và động viên phụ nữ tham gia các lĩnh vực khoa học công nghệ kỹ thuật và toán học; (ii) nâng cao chuyên môn và vị thế của nữ giới trong các lĩnh vực KH&CN; (iii) tăng cường mối liên hệ giữa nữ giới thông qua mạng lưới KH&CN; (iv) xây dựng mạng lưới quốc tế cho phụ nữ trong các lĩnh vực KH&CN. Hội sẽ tài trợ cho các nhà khoa học nữ trẻ qua các dự án có tính ứng dụng cao (*Kỷ yếu Hội nghị mạng lưới các nhà khoa học nữ khu vực châu Á - Thái Bình Dương, 18-20/10/2018*).

Tại Đài Loan, việc thúc đẩy vấn đề giới trong hoạt động KH&CN đã được quan tâm từ nhiều năm nay trong sự gắn kết chặt chẽ của các bộ, ngành. Do vậy, các nhà khoa học nữ của Đài Loan cũng đã đạt được nhiều thành tích đáng kể trong công tác nghiên cứu khoa học. Bộ KH&CN Đài Loan đã cung cấp kinh phí cho các dự án chuyên về giới trong KH&CN, Bộ Giáo dục và Đào tạo cung cấp kinh phí cho các dự án về giới trong KH&CN ở trường trung học phổ thông, giới trong phát triển giáo dục STEM,... Đài Loan là quốc gia có chỉ số bình đẳng giới tương đối cao trên thế giới. Trong Bảng 1 dưới đây thể hiện chỉ số bình đẳng của Đài Loan trong so sánh với một số quốc gia.

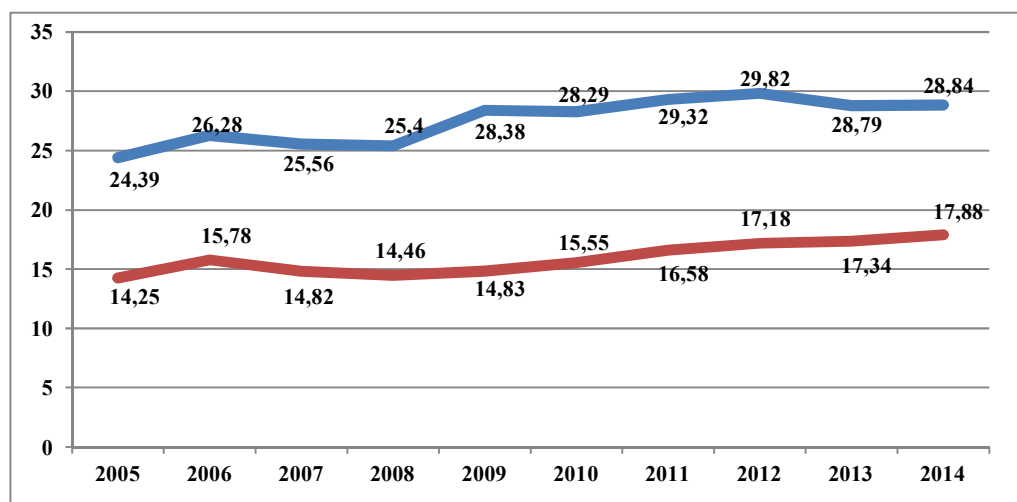
Bảng 1. Xếp hạng liên quan đến giới của một số quốc gia

Năm	Chỉ số phát triển con người Xếp hạng trên 189 quốc gia năm 2017 (HDI)		Chỉ số bình đẳng giới Xếp hạng trên 160 quốc gia năm 2017 (GII)		Chỉ số khoảng cách về giới Xếp hạng trên 144 quốc gia năm 2017 (GCI)	
	2014	2017	2014	2017	2014	2017
Đài Loan	25	28 (2015)	5	8 (2015)	41	33
Nhật Bản	20	19	27	22	104	114
Hàn Quốc	17	23	24	10	117	118
	Số liệu của UNDP				Số liệu của WEF	

Nguồn: Báo cáo của Đài Loan tại Hội nghị mạng lưới các nhà khoa học nữ khu vực châu Á - Thái Bình Dương, 18-20/10/2018.

⁸ Nguồn: <https://read.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/women-researchers-as-a-percentage-of-total-researchers_063584d0-en#page1>

Tỷ lệ lao động nữ trong tất cả các lĩnh vực, ngành, nghề tại Đài Loan thuộc loại trung bình. Số liệu năm 2014 cho thấy, tỷ lệ lao động nữ là 50,6 %, trong khi ở các nước như Đức, Hoa Kỳ, Nhật Bản và Hàn Quốc, tỷ lệ này tương ứng là 54,8; 57,0; 49,2 và 51,3. Tuy nhiên, nhìn chung, lực lượng nữ giới tham gia trong lĩnh vực khoa học kỹ thuật ở Đài Loan tương đối thấp, chỉ chiếm khoảng 15-17%, nữ giới tham gia trong lĩnh vực khoa học xã hội chiếm khoảng 24-28% so với tổng số nhân lực làm việc trong lĩnh vực KH&CN.



Nguồn: Báo cáo của Đài Loan tại Hội nghị mạng lưới các nhà khoa học nữ khu vực châu Á - Thái Bình Dương, 18-20/10/2018

Đường trên: Tỷ lệ nữ giới tham gia lĩnh vực khoa học xã hội

Đường dưới: Tỷ lệ nữ giới tham gia lĩnh vực khoa học kỹ thuật

Hình 1. Tỷ lệ nữ giới tham gia lĩnh vực khoa học xã hội và khoa học kỹ thuật ở Đài Loan

- Xây dựng chương trình dành cho nhà khoa học nữ

Chính phủ Đài Loan đã ban hành Chương trình hỗ trợ các nhà khoa học nữ nghiên cứu khoa học (năm 2007) và Kế hoạch hành động về thúc đẩy bình đẳng giới trong KH&CN (năm 2011). Thông qua Chương trình này, số lượng nhà khoa học nữ và kết quả nghiên cứu của nhà khoa học nữ đã tăng mạnh. Mỗi năm, Đài Loan đều có các kế hoạch hỗ trợ các nhà khoa học nữ dưới 35 tuổi thuộc diện hoàn cảnh khó khăn cần trợ cấp hoặc hỗ trợ nhà khoa học nữ tham gia các hội nghị quốc tế hoặc ra nước ngoài nghiên cứu,... với mỗi suất có thể lên tới 100.000 Đài tệ/năm. Tiến hành trao các giải thưởng nhằm vinh danh các nhà khoa học nữ xuất sắc với mức giải thưởng từ 14.000-20.000 USD, nhà khoa học nữ ưu tú dưới 42 tuổi với mức thưởng 3.000 USD.

- Tài trợ nghiên cứu dành cho các nhà khoa học nữ từ nguồn kinh phí của Bộ Khoa học và Công nghệ Đài Loan

Với sự tham gia còn rất hạn chế của nữ giới trong lĩnh vực khoa học xã hội và kỹ thuật, Bộ Khoa học và Công nghệ Đài Loan nhận thấy cần có sự hỗ trợ mạnh mẽ cho phụ nữ để họ tham gia vào lĩnh vực này. Bộ Khoa học và Công nghệ Đài Loan đang thực hiện một số chương trình riêng nhằm hỗ trợ phụ nữ trong khoa học, bao gồm: Dự án nghiên cứu công nghệ và giới (GST), bắt đầu từ năm 2007 với khoản kinh phí từ 700.000-1.000.000 USD/năm với tổng số 40 dự án thành phần; Dự án A: Chương trình hành động thúc đẩy bình đẳng giới trong hoạt động KH&CN, bắt đầu từ năm 2011 với khoản kinh phí 70.000-90.000 USD/năm với 10 dự án trong vòng 3 năm; Dự án B: các hoạt động và ấn phẩm do phụ nữ đảm nhiệm trong lĩnh vực khoa học và công nghệ, bắt đầu từ năm 2014 với tổng kinh phí 300.000 USD/năm với số lượng dự án thành phần 12-13 dự án.

- Xây dựng Quỹ nghiên cứu dành cho phụ nữ

Năm 2017, Đài Loan đã thành lập Quỹ nghiên cứu dành cho phụ nữ. Trong 10 năm qua, đã có 424 đề tài, dự án được đầu tư với tổng kinh phí lên tới gần 10 triệu USD. Trong các trường đại học, số lượng nghiên cứu viên là nữ giới chiếm khoảng 33% và chỉ có 24% trong số họ tham gia các đề tài nghiên cứu do Bộ Khoa học và Công nghệ tài trợ. Để khuyến khích các nhà khoa học nữ nghiên cứu mà không có điều kiện để theo đuổi sự nghiệp, Bộ Khoa học và Công nghệ Đài Loan đã đưa ra chương trình tài trợ với các nhà khoa học nữ chưa từng được tài trợ hoặc trong vòng 5 năm gần đây chưa được tài trợ với mức kinh phí cho một đề tài là 800.000 Đài tệ (25.000 USD). Số lượng nhà khoa học nữ được tài trợ là khoảng 100 người/năm⁹.

- Giải thưởng dành cho nhà khoa học nữ

Từ năm 2008, Hội Phụ nữ Đài Loan phối hợp với Quỹ L'Oreal Đài Loan và Quỹ Wu Chien Shiung trao giải thưởng hàng năm dành riêng cho phụ nữ với tên gọi “Phụ nữ xuất sắc trong khoa học”. Đây là giải thưởng có giá trị không chỉ về vật chất mà còn có giá trị tinh thần rất lớn để khuyến khích các nhà khoa học nữ trong hoạt động KH&CN.

2.3. Chính sách đối với nhà khoa học nữ ở Australia

Ở Australia, phụ nữ chiếm khoảng 50% tổng nhân lực nghiên cứu và phát triển, nhưng phụ nữ chỉ chiếm khoảng 17% trong tổng số các nhà nghiên cứu cấp cao ở các trường đại học và viện nghiên cứu. Việc không thu hút và duy trì được đội ngũ nhà khoa học nữ đã ảnh hưởng đến hiệu quả cũng như

⁹ Nguồn: Báo cáo của Đài Loan tại Hội nghị mạng lưới các nhà khoa học nữ khu vực châu Á - Thái Bình Dương, 18-20/10/2018.

việc phát triển KH&CN của Australia. Nhận thức được điều đó, Chính phủ Australia đã ban hành chính sách về bình đẳng giới và được quy định rõ trong các đạo luật, vì thế nữ giới nói chung và nhà khoa học nữ nói riêng được hưởng những đặc quyền và ưu đãi hơn so với nam giới với mục đích là để giữ chân các nhà khoa học giỏi là nữ giới. Một số chính sách được áp dụng như sau:

- Các đơn vị nghiên cứu và trường đại học đều có số lượng lao động và nghiên cứu là nữ giới, với tỷ lệ ít nhất là 10% trên tổng số;
- Sau thời gian nghỉ sinh nở, các nhà khoa học nữ được ưu tiên hơn về thời gian làm việc so với quy định chung;
- Trong việc bình xét các ý tưởng nghiên cứu, nữ giới luôn được ưu tiên xem xét hơn so với nam giới trong cùng các điều kiện tương tự;
- Trong việc bổ nhiệm, mặc dù tiêu chí hàng đầu là phải có tài năng xuất chúng, tuy nhiên, trong trường hợp có 2 ứng cử viên ngang nhau, nếu một trong hai người đó là phụ nữ thì phụ nữ sẽ được lựa chọn.

Ngoài ra, trong các chính sách phát triển KH&CN mới ban hành trong thời gian gần đây đã khẳng định, Chính phủ sẽ mở rộng cơ hội cho phụ nữ trong hoạt động khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học (STEM) để tăng tỷ lệ nhà khoa học nữ. Australia xây dựng kế hoạch 10 năm “Phụ nữ trong lĩnh vực STEM” ban hành năm 2019. Chính phủ Australia đã yêu cầu Viện Hàn lâm Khoa học Australia và Viện Hàn lâm Công nghệ và Kỹ thuật Australia xây dựng kế hoạch này. Mục tiêu của kế hoạch là đưa ra lộ trình 10 năm cho việc đạt được một cách bền vững việc tăng sự tham gia của phụ nữ trong các lĩnh vực STEM, từ khi còn học phổ thông cho đến lúc đi làm. Kết quả của kế hoạch này là cải thiện tình hình về bình đẳng giới một cách bền vững, cải thiện chất lượng về kỹ năng và chuyên môn, tăng cường sự tiếp cận cho nữ giới tham gia STEM, mở rộng cơ hội học tập và cơ hội thăng tiến cho phụ nữ.

Bên cạnh đó, các cơ quan tài trợ cho nghiên cứu khoa học của Australia đã linh hoạt hơn trong các chương trình học bổng đối với nữ giới, bao gồm học bổng nghiên cứu bán thời gian và hỗ trợ việc nghỉ gián đoạn của phụ nữ trong nghiên cứu để ưu tiên đào tạo đối với nữ giới và giữ chân nhà khoa học nữ tham gia hoạt động KH&CN. Khi tuyển chọn và xem xét tài trợ các đề tài nghiên cứu, các tiêu chí về bình đẳng giới có lợi thế cho phụ nữ cũng được quan tâm. Ngoài ra, Chính phủ Úc còn đưa ra các chương trình học bổng dành riêng cho phụ nữ như: học bổng nữ nghiên cứu khoa học, học bổng dành cho nữ giới tham gia lĩnh vực khoa học kỹ thuật,... Các nhà sử dụng lao động của Australia cũng luôn đảm bảo sự công bằng về giới khi tuyển dụng các vị trí làm việc theo các tiêu chí công khai và chế độ đãi ngộ theo các quy

định pháp luật hiện hành. Các nhà khoa học nữ xuất sắc đều được Nhà nước và cộng đồng ghi nhận thành tích và tôn vinh bình đẳng như nam giới.

2.4. Chính sách đối với nhà khoa học nữ ở Israel

Trong nhiều năm qua, Israel đã phát triển nhiều chương trình của Chính phủ và phi chính phủ nhằm hướng tới sự tiến bộ của phụ nữ trong hoạt động KH&CN và khuyến khích phụ nữ tham gia vào các lĩnh vực KH&CN. Các chương trình này được thực hiện thông qua các trường đại học, trường trung học và doanh nghiệp. Một số chính sách tiêu biểu của Israel:

- Thành lập tổ chức vì sự tiến bộ của phụ nữ

Israel đã thành lập Hội đồng Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ trong KH&CN, được thành lập vào năm 2000. Hội đồng này nhằm điều phối hoạt động giữa các cơ quan nhà nước, các tổ chức phi lợi nhuận và tư nhân nhằm hướng tới sự tiến bộ của phụ nữ trong khoa học. Đồng thời, Hội đồng còn đóng vai trò trong điều phối tất cả các chương trình của Israel với Liên minh châu Âu nhằm nâng cao nhận thức của công chúng về các vấn đề phụ nữ phải đối mặt đối với công việc và trong các hoạt động nghiên cứu khoa học.

- Chương trình học bổng thực tập sau tiến sĩ cho nhà khoa học nữ

Từ năm 2007, Viện Khoa học mang tên Weizmann đã bắt đầu một Chương trình toàn diện để hỗ trợ các nhà khoa học nữ ở Israel. Một phần của Chương trình này là Chương trình học bổng thực tập sau tiến sĩ nhằm hỗ trợ các nhà khoa học nữ (The Israel National Postdoctoral Award Program for Advancing Women in Science). Chương trình học bổng này phục vụ cho cộng đồng khoa học Israel và được Giáo sư Danielle Goldfarb, Cố vấn khoa học của Tổng thống về việc thúc đẩy phụ nữ trong khoa học, làm Chủ tịch Chương trình.

Chương trình học bổng thực tập sau tiến sĩ cho nhà khoa học nữ được thiết kế như sau: các nhà khoa học nữ xin học bổng thực tập sau tiến sĩ ở nước ngoài và khi được chấp nhận, Chương trình sẽ cung cấp thêm một khoản kinh phí cho ứng viên. Cho đến nay, đã có 106 nhà khoa học nữ được tài trợ và trung bình khoảng 10-11 nhà khoa học nữ được chọn hàng năm. Hàng năm, các nữ tiến sĩ tốt nghiệp xuất sắc trong các ngành khoa học tự nhiên và khoa học chính xác ở các viện nghiên cứu và trường đại học khắp Israel được khuyến khích đăng ký học bổng thực tập sau tiến sĩ của Chương trình nêu trên. Chương trình sẽ do Hội đồng bao gồm Chủ tịch và các thành viên là các nhà khoa học uy tín để xét học bổng.

Giá trị của học bổng khoảng 15.000 USD cho mỗi năm thực tập sinh. Đối với thực tập sinh có đưa gia đình đi cùng sẽ được tăng mức học bổng. Nếu có một con đi cùng, học bổng sẽ được tăng 5.000 USD và có hai con đi cùng sẽ được tăng 8.500 USD trong một năm. Tổng giá trị học bổng không vượt quá 200.000 USD cho 2 năm thực tập.

Mục tiêu của Chương trình là hỗ trợ cho các nhà khoa học nữ một khoản kinh phí, ngoài học bổng đã được nhận ở nước ngoài. Việc cấp học bổng trong năm thứ hai dựa trên báo cáo tiến độ của năm thứ nhất và thư của tổ chức nhận thực tập khẳng định việc tiếp tục nghiên cứu năm thứ hai. Sau 10 năm thực hiện, Chương trình học bổng thực tập sau tiến sỹ dành cho các nhà khoa học nữ đã có những kết quả đáng khích lệ. Một số nhà khoa học được nhận học bổng đã chia sẻ: “Không dễ dàng gì khi phải nuôi sống gia đình bằng đồng lương khiêm tốn của thực tập sinh sau tiến sỹ. Học bổng của Chương trình đã giúp gia đình tôi có điều kiện sống tốt hơn, còn tôi thì tập trung hơn cho nghiên cứu của mình”; “Trên cả những lợi ích về tài chính, học bổng đã giúp tôi có đủ tự tin rằng tôi có thể thực hiện được bước đi quan trọng này trong sự nghiệp nghiên cứu và quay về làm việc tại Israel”;...

- Chương trình học bổng kết hợp

Chương trình học bổng kết hợp dành cho các nữ tiến sỹ sau khi bảo vệ luận án thành công, nhưng không có khả năng thu xếp tham gia các khoá thực tập sau tiến sỹ ở nước ngoài và lại có mong muốn được trải nghiệm nghiên cứu quốc tế. Chương trình cho phép kết hợp giữa một phòng thí nghiệm ở Viện Weizmann với một phòng thí nghiệm ở một viện nghiên cứu hoặc trường đại học danh tiếng ở quốc gia khác, cho phép ứng viên có độ linh hoạt cao nhất khi làm việc ở cả hai phòng thí nghiệm. Học bổng được chi cho các khoản như tiền vé máy bay đi lại, ăn ở và chi tiêu hàng ngày trong thời gian ứng viên nghiên cứu ở phòng thí nghiệm nước ngoài.

Giá trị của học bổng là 10.000 USD một năm, học bổng kéo dài 2 năm, hàng năm đều phải có báo cáo đánh giá giữa kỳ. Ứng viên có thể xin các loại học bổng khác để có thể đủ kinh phí cho nghiên cứu của mình. Kinh phí được sử dụng một cách linh hoạt, nếu không sử dụng hết trong năm đầu có thể chuyển sang năm sau, kinh phí dư thừa sẽ được trả lại cho Chương trình. Học bổng được xét dựa trên sự cạnh tranh của các ứng viên.

- Giải thưởng khoa học dành cho phụ nữ (Giải thưởng Weizmann)

Giải thưởng Weizmann dành cho phụ nữ trong hoạt động khoa học là giải thưởng 2 năm một lần được thành lập từ năm 1994 dành cho các nhà khoa học nữ quốc tế có uy tín, những người đóng góp đáng kể cho lĩnh vực nghiên cứu của họ cũng như cho cộng đồng khoa học nói chung. Giá trị của Giải thưởng là 25.000 USD. Mục tiêu của Giải thưởng là thúc đẩy phụ nữ trong hoạt động khoa học và tạo ra một hình mẫu về giới nữ để khuyến khích các thế hệ của các nhà khoa học nữ trẻ tuổi. Người được nhận giải sẽ được mời đến Viện Weizmann để nhận giải và giảng bài. Năm 2019, Giải thưởng được trao cho lĩnh vực khoa học sự sống. Tại Viện Khoa học Weizmann - Israel, các tiến sỹ, giáo sư nữ có những kết quả NC&PT đáp ứng nhu cầu thực tiễn được cấp tiền hỗ trợ chi trả vào những công việc gia đình, trông con để có thời gian nghiên cứu trong phòng thí nghiệm. Nếu kết

quả nghiên cứu có thể ứng dụng ngay trong sản xuất sẽ được hỗ trợ kinh phí để thực hiện thương mại hóa kết quả nghiên cứu đó.

3. Đề xuất chính sách đối với nhà khoa học nữ ở Việt Nam

3.1. Khái quát về chính sách đối với nhà khoa học nữ ở Việt Nam hiện nay

Tính đến năm 2015, nước ta có tổng số 131.045 cán bộ nghiên cứu, trong số đó có 58.694 cán bộ nghiên cứu là nữ (*Bộ Khoa học và Công nghệ, 2017*), chiếm 44,8%. Trong những năm qua, đội ngũ nhà khoa học nữ ngày càng phát triển, có những đóng góp cho phát triển kinh tế-xã hội, tuy nhiên vẫn còn những hạn chế. Về chính sách, đến nay, Nhà nước chưa có chính sách ưu đãi riêng biệt dành cho nhà khoa học nữ mà các nhà khoa học nữ được hưởng chính sách như đối với cá nhân hoạt động KH&CN nói chung. Nhìn chung, hệ thống chính sách phát triển nhân lực KH&CN đã tương đối đầy đủ, toàn diện trên các lĩnh vực của đời sống xã hội, điển hình như: chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ KH&CN; chính sách thu hút, sử dụng; chính sách tôn vinh, trọng dụng. Một số chính sách điển hình như: Đối với cá nhân hoạt động KH&CN, nếu có thành tích xuất sắc sẽ được hưởng các ưu đãi đặc biệt¹⁰ như: tuyển dụng đặc cách, bổ nhiệm đặc cách vào các chức danh khoa học, chức danh công nghệ không qua thi thăng hạng, không phụ thuộc vào năm công tác. Đối với nhà khoa học đầu ngành, nhà khoa học trẻ tài năng và cá nhân chủ trì nhiệm vụ quan trọng đặc biệt cấp quốc gia được hưởng các chính sách đặc biệt ưu đãi nhằm tạo điều kiện, môi trường làm việc thuận lợi để họ phát huy tối đa năng lực và được hưởng lợi ích xứng đáng với kết quả hoạt động KH&CN (*Thông tư liên tịch số 21/2015/TTLT-BKHCN-BNV-BTC*). Những chính sách này nhằm ghi nhận quá trình cống hiến, đóng góp cho sự nghiệp KH&CN của cá nhân, đồng thời, đó là sự động viên kịp thời đối với các nhà khoa học và tạo điều kiện cho các nhà khoa học còn đủ sức khỏe, tâm huyết có thời gian cống hiến nhiều hơn cho công tác nghiên cứu khoa học. Đối với người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài về nước làm việc sẽ được xem xét bổ nhiệm, thuê đảm nhiệm chức danh lãnh đạo các tổ chức KH&CN; được giao chủ trì thực hiện nhiệm vụ KH&CN các cấp; được xét công nhận chức danh khoa học, chức danh công nghệ; được hưởng lương theo chế độ thuê chuyên gia; được tạo điều kiện thuận lợi về thị thực, làm các thủ tục nhập cảnh... (*Nghị định số 87/2014/NĐ-CP*). Về giải thưởng, hệ thống giải thưởng dành cho người có thành tích trong hoạt động chuyên môn, nghề nghiệp rất đa dạng, phong phú. Giải thưởng Nhà nước về KH&CN với các loại giải thưởng như sau: Giải thưởng Hồ Chí Minh xét 5 năm một lần và giải thưởng Nhà nước xét 2 năm một lần (*Nghị định số 78/2014/NĐ-CP*); Giải thưởng Sáng tạo KH&CN Việt Nam (VIFOTEC) hỗ trợ hoạt động

¹⁰ Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 của Chính phủ quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động KH&CN và Nghị định số 27/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 40/2014/NĐ-CP và Nghị định số 87/2014/NĐ-CP.

sáng tạo trong khoa học kỹ thuật; Giải thưởng Tạ Quang Bửu tổ chức hằng năm nhằm khích lệ và tôn vinh các nhà khoa học có thành tựu nổi bật trong nghiên cứu cơ bản thuộc các lĩnh vực khoa học tự nhiên và kỹ thuật góp phần thúc đẩy khoa học công nghệ Việt Nam hội nhập và phát triển; Giải thưởng Trần Đại Nghĩa đối với nhà khoa học xuất sắc trong lĩnh vực khoa học kỹ thuật; Giải thưởng Khoa học và Kỹ thuật thanh niên “Quả cầu vàng”, Giải thưởng Kovalevskaia (dành cho các nhà khoa học nữ),... Ngoài ra, các giải thưởng của Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật Việt Nam (Giải thưởng Sáng tạo KH&CN Việt Nam, Hội thi Sáng tạo kỹ thuật và Cuộc thi sáng tạo Thanh thiếu niên nhi đồng) đã được chú trọng nâng cao về chất lượng và số lượng giải thưởng;...

Ngoài những chính sách ở trung ương, một số bộ, ngành, địa phương đã xây dựng chính sách dành riêng cho nhân lực KH&CN thuộc lĩnh vực quản lý. Ngoài ra, một số nhóm nhân lực KH&CN đặc biệt đã được hưởng những chính sách ưu tiên, như: nhóm nhân lực tài năng; nhà khoa trẻ; nhóm trí thức ở vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo, vùng có điều kiện kinh tế-xã hội khó khăn;...

Mặc dù chính sách hiện nay không có rào cản đối với cán bộ nữ trong lĩnh vực KH&CN nhưng hạn chế lớn nhất là quá trình xây dựng, tổ chức thực hiện các chính sách này chưa tính đến đặc thù, những khó khăn, thách thức đối với phụ nữ trong hoạt động KH&CN, trong đó có những khó khăn chủ yếu sau đây:

Thứ nhất là những thách thức từ đặc thù, yêu cầu của lĩnh vực chuyên môn: Hoạt động KH&CN có những đặc thù về tính rủi ro, về độ trễ và đòi hỏi sự say mê, kiên trì theo đuổi của người làm nghiên cứu. Vì vậy, đối với cán bộ khoa học, không phân biệt nam hay nữ, bản thân đặc thù của lĩnh vực này đã đặt ra nhiều khó khăn, thách thức. Phụ nữ tham gia hoạt động KH&CN phải đối mặt với thách thức này càng khó khăn hơn.

Thứ hai, là những thách thức từ định kiến, nhận thức của xã hội và những quan niệm truyền thống: các định kiến về vai trò của phụ nữ, đặc biệt là vai trò của nữ trí thức như “phụ nữ không nên học cao”, “phụ nữ không nên lựa chọn các ngành kỹ thuật”, “phụ nữ thì phải làm công việc nhẹ nhàng, không đi công tác xa”,... chính là những rào cản tác động trực tiếp đến cán bộ khoa học nữ, mà công việc gắn liền với việc tìm tòi, hướng đến những vấn đề có tính mới, sáng tạo.

Thứ ba, là những rào cản từ nhận thức của bản thân cán bộ khoa học nữ, những khó khăn do phải thực hiện thiên chức của người phụ nữ trong gia đình.

Việc áp dụng chính sách chung cho cán bộ khoa học nữ (như đối với nam giới) dẫn đến những khó khăn cho cán bộ nữ trong hoạt động KH&CN và về bản chất là chưa bình đẳng giữa nam và nữ một cách thực chất. Bởi vậy,

Nhà nước ta cần xem xét đến xây dựng chính sách riêng dành cho nhà khoa học nữ, đặc biệt là trước bối cảnh thực hiện bình đẳng giới.

3.2. Bối cảnh thực hiện bình đẳng giới ở Việt Nam

Trong thời gian gần đây, vấn đề bình đẳng giới đang được cả cộng đồng quốc tế đặc biệt quan tâm, bởi vì, trên thực tế, tình trạng bất bình đẳng giới đã và đang diễn ra khá phổ biến, đồng thời là một trong những nguyên nhân hạn chế quá trình phát triển kinh tế-xã hội. Bất bình đẳng giới cũng là nguyên nhân làm tăng đói nghèo, hạn chế các cơ hội tăng thu nhập và gây nên hàng loạt các tổn thất khác cho xã hội.

Ở Việt Nam, sau khi Luật Bình đẳng giới được thông qua năm 2006, năm 2010, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 với mục tiêu tổng quát đến năm 2020, về cơ bản, bảo đảm bình đẳng thực chất giữa nam và nữ về cơ hội, sự tham gia và thụ hưởng trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa và xã hội, góp phần vào sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước. Sau đó, Chương trình quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2015 được Thủ tướng Chính phủ đã ban hành tại Quyết định số 1241/QĐ-TTg ngày 22/07/2011. Đây là một trong những công cụ quan trọng giúp Chính phủ thực hiện các nhiệm vụ đề ra trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2016. Đồng thời, Việt Nam là một trong những quốc gia đầu tiên trên thế giới ký tham gia Công ước Liên Hiệp quốc về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW) năm 1980 và phê chuẩn vào năm 1982. Công ước CEDAW đã cung cấp một nguyên lý toàn diện nhằm loại trừ sự phân biệt dựa trên giới tính dưới mọi hình thức và định hướng cho việc xây dựng khung pháp lý và hành động toàn diện dựa trên nguyên tắc quyền con người, nhằm chấm dứt phân biệt đối xử với phụ nữ. Việt Nam đã thông qua và cam kết thực hiện Mục tiêu Phát triển thiên niên kỷ (MDG) và Mục tiêu Phát triển bền vững (SDG).

Những nước tích cực thúc đẩy bình đẳng giới thường đạt được tốc độ phát triển kinh tế cao và bền vững hơn. Bởi vậy, đối với Việt Nam, việc tạo điều kiện thuận lợi bằng những chính sách thiết thực phát triển đội ngũ nhà khoa học nữ sẽ là một trong nhiều biện pháp góp phần thúc đẩy bình đẳng giới.

3.3. Một số đề xuất về chính sách đối với nhà khoa học nữ ở Việt Nam

Qua nghiên cứu kinh nghiệm của một số quốc gia trên đây, để khuyến khích sự tham gia và thúc đẩy sự đóng góp của nữ giới trong hoạt động KH&CN ở Việt Nam, cần lưu ý một số nội dung sau:

- *Nâng cao nhận thức của xã hội về vai trò quan trọng của phụ nữ nói chung, nhà khoa học nữ nói riêng*

Cần nâng cao nhận thức của xã hội về vai trò của phụ nữ. Việt Nam là một trong số những nước ở châu Á chịu ảnh hưởng của tư tưởng phong kiến kéo

dài, phụ nữ phần lớn được đánh giá có vai trò thứ yếu trong xã hội. Tư tưởng này cho đến nay đã trở nên lạc hậu nhưng vẫn ăn sâu trong một bộ phận tầng lớp nhân dân. Trong nhiều tổ chức KH&CN, phụ nữ cũng thường được đánh giá thấp hơn nam giới. Ở Việt Nam, việc nâng cao nhận thức của xã hội về vai trò của phụ nữ trong nghiên cứu khoa học là cần thiết. Việc này không chỉ dừng lại ở tuyên truyền mà cần có hành động cụ thể như đưa nhận thức về vai trò của phụ nữ vào các chương trình giáo dục ở các cấp học.

- Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà khoa học nữ

Nâng cao công tác đào tạo, bồi dưỡng nhà khoa học nữ, đảm bảo tỷ lệ nữ nhất định trong các chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức do Nhà nước tổ chức. Các đơn vị nghiên cứu khoa học, các trường đại học và doanh nghiệp cần hỗ trợ về thời gian và kinh phí để nhà khoa học nữ được tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng. Bên cạnh đó, cần liên tục đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Giáo dục và đào tạo đóng vai trò then chốt trong phát triển chất lượng nguồn nhân lực KH&CN, trong đó có nhân lực KH&CN nữ. Ngoài ra, giáo dục làm thay đổi nhận thức của phụ nữ về vai trò của mình trong xã hội, đồng thời, cũng làm thay đổi nhận thức của xã hội về vai trò của phụ nữ, giảm tư tưởng phân biệt về giới trong xã hội. Giáo dục cũng làm thay đổi suy nghĩ của người phụ nữ về tương lai của mình và mở cho họ những cơ hội lựa chọn tương lai tốt hơn.

- Xây dựng chính sách sử dụng, đãi ngộ tương xứng với đóng góp của nhà khoa học nữ

Cần có chính sách sử dụng và đãi ngộ phù hợp đối với tài năng khoa học, xây dựng môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi cho nhà khoa học nữ. Mở rộng chính sách khích lệ, động viên đối với nhà khoa học nữ. Trong cơ cấu giải thưởng KH&CN cần phải từng bước nâng cao tỷ lệ nhà khoa học nữ đạt giải. Nghiên cứu hình thành các quỹ học bổng dành cho nhà khoa học nữ.

- Xây dựng môi trường nghiên cứu thuận lợi

Cần tạo môi trường nghiên cứu khoa học hiện đại, dân chủ, thân thiện, tôn trọng, tin tưởng lẫn nhau, là nơi để nhà khoa học nữ sáng tạo, cống hiến và thăng tiến trong nghề nghiệp. Đối với các nhà khoa học nói chung và các nhà khoa học nữ nói riêng, môi trường nghiên cứu khoa học hiện đại, dân chủ chính là yếu tố quan trọng. Môi trường khoa học dân chủ là yếu tố thúc đẩy phát triển sáng tạo.

- Tạo điều kiện cho nhà khoa học nữ trong thời kỳ thai sản và nuôi con nhỏ

Cần tạo điều kiện thuận lợi cho nhà khoa học nữ tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học trong giai đoạn thai sản và nuôi con nhỏ, áp dụng các chính sách như bố trí công việc linh hoạt, điều chuyển nhân viên hỗ trợ. Đối với nhà khoa học nữ trong giai đoạn thai sản và nuôi con nhỏ đảm nhiệm các nhiệm vụ KH&CN có thể được gia hạn kéo dài thời gian thực hiện nhiệm vụ một cách thích hợp.

- Quy định về tỷ lệ nhà khoa học nữ tham gia trong một số trường hợp cụ thể

Trong những trường hợp cụ thể, có thể quy định tỷ lệ nhà khoa học nữ tham gia để phát huy khả năng của họ. Ví dụ: quy định tỷ lệ nhà khoa học nữ trong hội đồng chuyên gia hoặc trong các vị trí lãnh đạo chủ chốt của cơ quan, đơn vị. Có thể xem xét ưu tiên nữ giới trong trường hợp nữ giới và nam giới có các điều kiện tương đương nhau.

- Xây dựng chương trình KH&CN để phát triển nhà khoa học nữ

Có thể xem xét xây dựng chương trình KH&CN dành riêng cho đối tượng là nhà khoa học nữ thực hiện với những chủ đề phù hợp trong từng giai đoạn.

4. Kết luận

Mặc dù ở Việt Nam đã có nhiều chính sách phát triển nhân lực KH&CN nói chung, trong đó có nhà khoa học nữ, tuy nhiên, chưa có chính sách dành riêng cho nhà khoa học nữ như các quốc gia đã đề cập trên đây. Nghị quyết 27/NQ-TW về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đã nêu yêu cầu đối với các tầng lớp trí thức và lưu ý đến một số đối tượng đặc thù như nữ trí thức, trí thức là người dân tộc,... Vì vậy, trong thời gian tới cần nghiên cứu đề xuất những chính sách cho các nhà khoa học nữ, có thể là thí điểm và bố trí nguồn lực để thực hiện. Những kinh nghiệm về phát triển nhà khoa học nữ ở một số quốc gia trên đây có giá trị tham khảo tốt đối với Việt Nam trong việc hoạch định chính sách dành cho nhà khoa học nữ./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 của Chính phủ quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động KH&CN.
2. Nghị định số 78/2014/NĐ-CP ngày 30/7/2014 của Chính phủ về giải thưởng Hồ Chí Minh, giải thưởng Nhà nước và các giải thưởng khác về KH&CN
3. Nghị định số 87/2014/NĐ-CP ngày 22/9/2014 của Chính phủ quy định về thu hút cá nhân hoạt động KH&CN là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động KH&CN tại Việt Nam.
4. Nghị định số 27/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 của Chính phủ quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động KH&CN và Nghị định số 87/2014/NĐ-CP ngày 22/9/2014 của Chính phủ quy định về thu hút cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động khoa học và công nghệ tại Việt Nam.
5. Thông tư liên tịch số 21/2015/TTLT-BKH&CN-BNV-BTC ngày 06/11/2015 của Bộ KH&CN, Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện chính sách sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động KH&CN.

6. Bộ Khoa học và Công nghệ (2017). *Khoa học và Công nghệ Việt Nam năm 2016*. Hà Nội, Nxb Khoa học và kỹ thuật.
7. Văn phòng Quốc hội, Trung tâm thông tin, thư viện và nghiên cứu khoa học (2009). *Tuyển tập Hiến pháp một số nước trên thế giới*. Hà Nội, Nxb Thống kê.
8. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2018), *Giới trong lãnh đạo, quản lý*. Hà Nội, Nxb Lý luận chính trị.
9. Kỳ yếu Hội nghị mạng lưới các nhà khoa học nữ khu vực châu Á - Thái Bình Dương. Hà Nội, 18-20/10/2018.
10. Đỗ Thị Thạch (2005), *Phát huy nguồn lực trí thức nữ Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Hà Nội, Nxb Chính trị quốc gia.
11. Nguyễn Thị Việt Thanh (chủ biên) (2015). *Nguồn nhân lực trí thức Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Hà Nội, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
12. Quốc Hùng (2018). “Nỗ lực giảm bất bình đẳng giới trong khoa học Trung Quốc” (theo Nature). *Tạp chí Khoa học và Phát triển* online, 19/8/2018, <<https://khoaocphattrien.vn/tin-tuc/no-luc-giam-bat-binh-dang-gioi-trong-khoa-hoc-trung-quoc/2018081709383292p1c882.htm>>
13. Trần Thị Minh Đức (2019). “Định kiến và áp lực xã hội đối với nữ trí thức”. <<https://cvdvn.net/2019/11/18/dinh-kien-va-ap-luc-xa-hoi-doi-voi-nu-tri-thuc/>>
14. Trần Thị Minh Thi (chủ biên) (2017). *Bình đẳng giới trong chính trị từ chiều cạnh thể chế, văn hóa và hội nhập quốc tế*. Hà Nội, Nxb Khoa học xã hội.
15. Một số báo cáo về cơ chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút nhân tài của Đại diện KH&CN ở Trung Quốc, Đài Loan, Israel, Australia năm 2017-2018.

Tiếng Anh

16. OECD (2018). The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, Oslo Manual 2018: Guidelines for collecting, reporting and using data on innovation.
17. <http://www.weizmann.ac.il/WomenInScience/>
18. <http://www.unesco.org/new/en/natural-sciences/priority-areas/gender-and-science/for-women-in-science-programme/>
19. <https://www.weforum.org/whitepapers/accelerating-gender-parity-in-the-fourth-industrial-revolution>
20. http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men16/pdf/2-4.pdf
21. <https://www.science.org.au/support/analysis/decadal-plans-science/decadal-plan-women-stem>
22. https://read.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/total-researchers-in-full-time-equivalent-per-thousand-total-employment_f6c66147-en#page1.