






Hướng tới
mục tiêu cân
bằng giới:

Góc nhìn từ
ngành CNTT

Việt Nam

Mục lục

-  **Tổng quan**
-  **Giáo dục**
-  **Tuyển dụng**
-  **Ngành CNTT**
-  **Cơ hội**
-  **Năng lực lãnh đạo**
-  **Kết luận**
-  **Chia sẻ từ Tek Experts**

Tổng quan

Phụ nữ làm việc trong ngành công nghệ không phải là một chủ đề mới mẻ. Tuy nhiên chính thực tế rằng vấn đề bất bình đẳng giới hiện vẫn đang được đưa ra thảo luận cho thấy mặc dù chúng ta đã nỗ lực thu hẹp khoảng cách này, vấn đề vẫn còn tồn tại cho đến hôm nay.

Sẽ không mấy ai phủ nhận rằng đã có nhiều thay đổi tích cực trong ngành CNTT, tuy nhiên, liệu các tổ chức đã làm hết sức mình và đã đủ tích cực để giải quyết vấn đề mất cân bằng giới trong ngành CNTT hay chưa? Đây là câu hỏi lớn được chúng tôi đặt ra trong tài liệu “Mục tiêu cân bằng giới tính: Góc nhìn từ ngành CNTT” với suy nghĩ và trải nghiệm của hơn 2.000 phụ nữ trên khắp thế giới.

Quan điểm phổ biến nhất là ngành CNTT không chỉ nên đặt câu hỏi vấn đề giáo dục, phát triển tổ chức và vai trò lãnh đạo mà còn cần quan tâm đến những áp lực văn hoá hiện vẫn đang tồn tại trong xã hội Việt Nam. Thu hút phụ nữ tham gia vào ngành CNTT không chỉ là vấn đề tổng hợp giữa giáo dục, đào tạo và văn hóa công ty mà còn có nhiều vấn đề xã

hội và định kiến giới ảnh hưởng đến khả năng lựa chọn nghề nghiệp của phụ nữ.

Bình đẳng giới không chỉ là vấn đề đạo đức. Bình đẳng giới còn có ý nghĩa sâu rộng đối với thành công cũng như lợi nhuận của các tổ chức CNTT. Theo đánh giá của McKinsey, tổng GDP toàn cầu tới năm 2025 có thể tăng thêm 12 nghìn tỷ đô la Mỹ nhờ nâng cao quyền bình đẳng của phụ nữ¹, để sự phát triển của họ có thể mang lại các tác động tích cực lên toàn ngành.

Như vậy, vì lợi ích của ngành, cần phải có các phân tích và đánh giá xem liệu những mục tiêu và sáng kiến đề ra có thực sự có tác động như kỳ vọng hay không và từ đó tiến hành những hành động thiết thực ở các phương diện cần chú ý hơn.

Sách trắng này tìm hiểu quan điểm của phụ nữ, những người chịu tác động chính của bất bình đẳng giới và tham khảo ý kiến về những vấn đề cần thay đổi để họ cảm thấy có tiếng nói hơn và đưa lại một lực lượng lao động cân bằng giới hơn.

¹ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>



Giáo dục



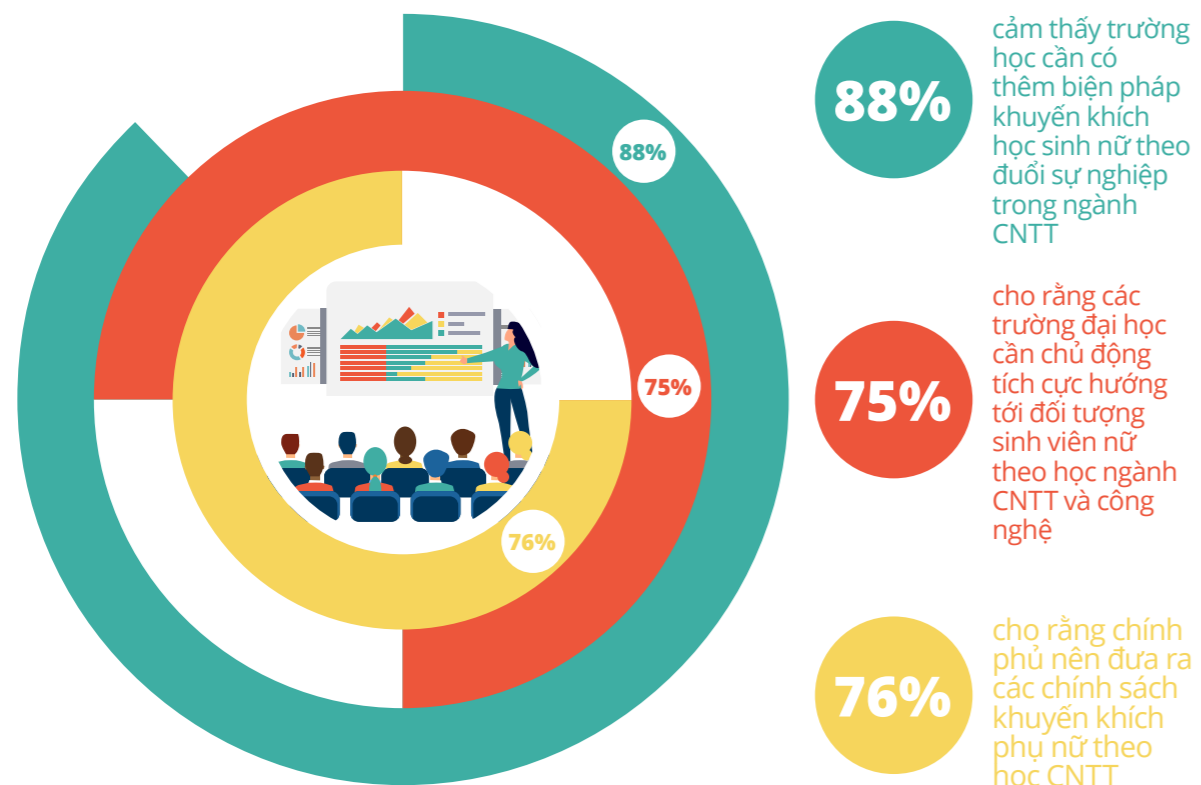
Giáo dục là vấn đề chủ chốt trong việc xây dựng nguồn lao động nữ có năng lực, sẵn sàng và có thể đảm nhận nhiều vai trò khác nhau trong ngành CNTT. Có ít học sinh nữ theo học các khóa học liên quan đến STEM (Khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học) hơn so với học sinh nam và mặc dù con số này đang chậm chạp thay đổi, sự chênh lệch vẫn còn rất lớn. Nghề nghiệp kỹ thuật bắt đầu từ giáo dục và khả năng tiếp cận các chương trình đào tạo. Do đó, việc khuyến khích phụ nữ theo đuổi các môn học STEM là điều tối quan trọng nếu chúng ta muốn giải quyết tình trạng mất cân bằng giới và xây dựng một ngành CNTT đa dạng cho hiện tại và cả tương lai.

Bất bình đẳng giới có thể xuất phát từ nhiều yếu tố khác nhau, bao gồm kỳ vọng xã hội và văn hoá, thiếu cơ hội và thiên hướng hành vi định kiến. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu của chúng tôi cho thấy 88% phụ nữ cảm thấy nhà trường chưa làm hết vai trò khuyến khích học sinh nữ theo học các môn học liên quan đến CNTT. Điều này tạo ấn tượng rằng các trường học

ở Việt Nam vẫn còn một chặng đường dài phải đi để có thể tạo một môi trường thúc đẩy hòa nhập và chuẩn bị sẵn sàng cho các học sinh nữ theo đuổi sự nghiệp trong ngành CNTT, và vấn đề thời điểm thực sự là rất quan trọng nếu muốn thay đổi.

“Quá trình thu hút sự quan tâm của các học sinh nữ đối với ngành CNTT lẽ ra phải bắt đầu từ sớm hơn nhiều so với hiện tại.”
Phạm Diệu Hồng,
Cố vấn Dự án,
GoEat Gmbh

Phạm Minh Ngọc, kỹ sư kỹ thuật của Tek Experts, cũng chia sẻ quan điểm tương tự: “Hầu hết các học sinh nữ đều đã có quyết định về hướng phát triển từ khi bắt đầu đăng ký các chương trình đào tạo ở bậc đại học. Sẽ hiệu quả hơn nếu chúng ta khuyến khích học sinh



ngay từ cấp trung học cơ sở bằng những hướng dẫn cụ thể và thiết thực.”

Theo quan điểm của những phụ nữ mà chúng tôi trao đổi, các trường học cấp cơ sở thực sự giữ vai trò trong việc xây dựng nguồn nhân lực cần thiết cho một ngành CNTT cân bằng giới, và 75% trong số họ đồng ý rằng cả các trường đại học cũng nên thể hiện vai trò của mình trong vấn đề này. Họ đề xuất rằng các trường đại học cần tác động mạnh mẽ hơn đến các lớp sinh viên đầu vào và nên chủ động thu hút sinh viên nữ cho các khoá học kỹ thuật và CNTT. Một số những người tham gia thảo luận cho rằng sự hỗ trợ dành cho sinh viên nữ ở các trường đại học Việt Nam còn rất ít

do đó cách duy nhất để họ có được chương trình đào tạo mong muốn là đi du học nước ngoài. Một người thậm chí còn chia sẻ lý do chị đã chọn đi học ở Canada bởi có nhiều cơ hội ở đây hơn và ít bị giới hạn về những nhận thức về giới.

“Ở Việt Nam, đào tạo CNTT mang tính thực dụng hơn. Bạn được dạy cơ bản về CNTT, nhưng ngoài ra thì hầu như không có gì cả.”

**Phạm Diệu Hồng,
Cố vấn Dự án,
GoEat GmbH**

Giáo dục và quá trình hợp tác giữa các cơ quan

Mặc dù ngành giáo dục vẫn còn nhiều điều cần cải thiện, nhóm chúng tôi đồng ý rằng quan hệ hợp tác giữa các doanh nghiệp và cơ sở giáo dục đã tạo nên những thay đổi tích cực, và các nhà tuyển dụng cũng đã nỗ lực hết mình để thu hút sinh viên nữ từ trước khi họ tốt nghiệp.

Bà Dương Kim Anh, giám đốc D&I (Đa dạng và Hoà nhập) tại Microsoft Việt Nam đề cập đến hai phương thức mà công ty của cô hiện đang áp dụng để thu hẹp khoảng cách giữa nhà trường và doanh nghiệp.

“Chương trình thực tập sinh của Microsoft cho phép sinh viên có 3 tháng làm việc tại công ty, nhờ đó họ được trải nghiệm trọn vẹn văn hóa và thực tiễn công việc. Sau khi hoàn thành chương trình học, nhiều thực tập sinh đã tiếp tục ứng tuyển vào vị trí toàn thời gian tại Microsoft.”
Dương Kim Anh, Giám đốc D&I tại Microsoft Việt Nam

“Chúng tôi cũng có Chương trình hỗ trợ học phí Microsoft dành cho tất cả mọi người, đây là một phần thuộc sáng kiến nhằm xây dựng lực lượng lao động đa dạng hơn. Trong chương trình này, Microsoft hứa hẹn sẽ trợ cấp một khoản tiền

nhất định mỗi năm cho các nhân viên tài năng để họ có thể theo học các chương trình Thạc sĩ khi đang làm việc cho công ty.”

Nguyễn Thị Ngọc Hưng, trưởng nhóm Tek Experts, nhấn mạnh chương trình tài năng toàn cầu của Asus là chìa khóa để cô có thể áp dụng các kỹ năng lý thuyết vào thực tế.

“Công ty đến các trường đại học để nói chuyện với sinh viên năm cuối và cấp học bổng để hỗ trợ sinh viên tiếp cận các chương trình giáo dục và đào tạo bổ sung. Sau khi hoàn thành khóa học, chúng tôi được mời vào làm việc toàn thời gian cho công ty.”
Hung Nguyen Thi Ngoc, Trưởng nhóm, Tek Experts




Khi các tập đoàn lớn hỗ trợ sinh viên nữ tìm kiếm việc làm trong ngành sau khi tốt nghiệp, họ không chỉ góp phần tạo nên một lực lượng lao động đa dạng hơn mà còn giúp phát triển đội ngũ nhân tài cho chính họ, từ đó giúp các tổ chức trở

nên đa dạng về giới. Các tổ chức ngày càng nhận thức được tầm quan trọng của việc tuyển dụng lao động nữ và đang tìm kiếm cách thức để khuyến khích lao động nữ phát triển kỹ năng và nâng cao cơ hội thành công. Hơn một nửa (55%) số người được hỏi đồng ý hoàn toàn rằng việc xây dựng kết nối với các cơ sở giáo dục và đưa ra những hình mẫu tiêu biểu của phái nữ đối với sinh viên có thể giúp thu hút thêm nhiều phụ nữ vào ngành.

Tuy nhiên câu hỏi về những việc cần làm để có thể thu hút phụ nữ phức tạp hơn nhiều và không thể chỉ nhìn vào khía cạnh giáo dục và sự hợp tác giữa ngành giáo dục với phía ngành CNTT. Hội thảo của chúng tôi đã đề cập tới cả tác động của những khía cạnh xã hội và văn hóa lên quyết định của những người trẻ tuổi, chẳng hạn như nuôi dưỡng và kỳ vọng về vai trò giới. Điều này đòi hỏi các hành động mang tính tập trung hơn để có thể mang lại sự thay đổi cần thiết.

Những người tham gia cũng cho rằng Chính phủ cần đóng vai trò chủ chốt trong việc thu hút mối quan tâm và hỗ trợ phụ nữ theo đuổi sự nghiệp trong ngành CNTT. Ba phần tư số người tham gia tin rằng Chính phủ cần xây dựng khuôn khổ và giới thiệu các sáng kiến cho các trường cao đẳng và đại học để họ có thể thu hút sinh viên nữ theo học các chương trình văn bằng về CNTT.

Các điểm nổi bật về giáo dục:

-  Doanh nghiệp và ngành giáo dục cần tiếp tục hợp tác để giới thiệu thêm nhiều tấm gương tiêu biểu về nữ giới trong ngành CNTT để truyền thêm động lực và cảm hứng cho các học sinh, sinh viên nữ.
-  Nhà trường cần khuyến khích và hỗ trợ nữ sinh theo học các môn STEM sớm hơn và sẵn sàng hỗ trợ thêm những lợi ích kèm theo.
-  Các nhà tuyển dụng có thể được hưởng lợi từ việc xây dựng các chương trình giáo dục/thực tập để đào tạo nữ sinh ngay khi họ vẫn đang ngồi trên ghế nhà trường, giúp tạo dựng nguồn tài năng và một lực lượng lao động nữ sẵn sàng cho công việc tương lai.



Tuyển dụng



Theo một báo cáo của Trung tâm Phát triển và Hội nhập, phụ nữ Việt Nam vẫn chịu nhiều thua thiệt trong việc tìm kiếm công việc mà họ mong muốn². Tổ chức phi lợi nhuận và phi chính phủ tại Việt Nam này nhấn mạnh rằng các công ty có sự ưu tiên rõ ràng cho nam giới trong lĩnh vực CNTT. Trong khi nữ giới chiếm tới 48% lực lượng lao động của cả nước, họ chủ yếu làm việc trong các ngành như dệt may, giày da, chế biến thủy sản và điện tử.

Mặc dù Luật lao động Việt Nam nghiêm cấm phân biệt giới tính³, các nghiên cứu trong nước nhấn mạnh rằng các tin tuyển dụng vẫn sử dụng những cụm từ như “ưu tiên ứng viên nam”, “yêu cầu thể lực phù hợp”, “độc thân là một lợi thế khi xét tuyển”.

“Hầu hết các tin tuyển dụng trong ngành CNTT đều ghi ưu tiên ứng viên nam,” một người tham gia khảo sát xác nhận.

Những người được hỏi cũng cho rằng đã đến lúc thay đổi tình thế theo hướng có lợi cho nữ giới với gần 2/3 (64%) tin rằng các nhà tuyển dụng lao

động cần xây dựng các chương trình tuyển dụng đặc biệt hướng tới đối tượng nữ giới cũng như các quảng cáo tuyển dụng và mô tả công việc nhằm cụ thể vào các tài năng nữ.

“Ngay từ những ngày đầu mới thành lập, Tek Experts đã xác định sứ mệnh của mình là trở thành một công ty đa dạng và đặc biệt là trao cơ hội công bằng cho phụ nữ.”
Naama Saar,
CEO, Tek Experts

Một nghiên cứu do công ty tuyển dụng ZipRecruiter thực hiện cho thấy việc loại bỏ các từ ngữ có xu hướng phân biệt giới tính ra khỏi mô tả công việc có thể tăng số lượng ứng viên thêm 42%⁴. Jeanne Anderson, Phó chủ tịch cấp cao phụ trách marketing sản phẩm và tối ưu hoá của ZipRecruiter chia sẻ: “Khi các công ty loại bỏ các từ phân biệt giới, lợi ích thu được có thể rất to lớn.”

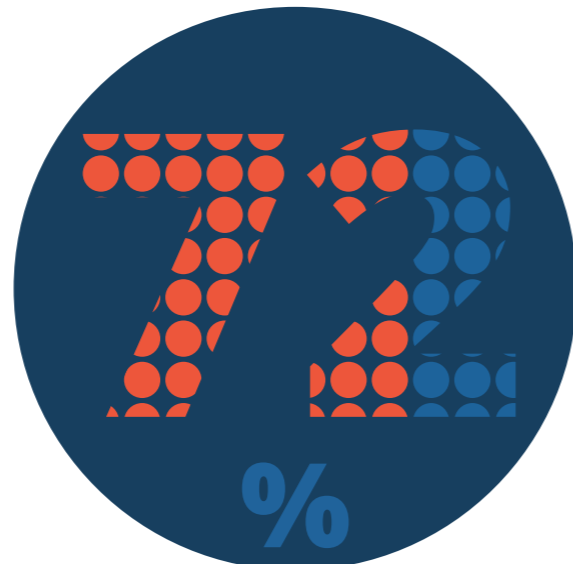
² <https://vietnamnews.vn/society/421772/despite-high-number-of-female-vietnamese-labourers-inequality-persists.html#gxlFxDhEUydsC30.97>

³ <http://vietnamlawmagazine.vn/vietnamese-women-still-face-numerous-barriers-to-employment-6189.html>

⁴ <https://www.ziprecruiter.com/blog/removing-gendered-keywords-gets-you-more-applicants/>



64% cảm thấy nhà tuyển dụng nên thiết kế các chương trình tuyển dụng dành riêng cho phụ nữ



Bảy mươi hai phần trăm cho rằng việc có thêm phụ nữ trong ban phòng vẫn sẽ có tác động tích cực đối với việc tuyển dụng phụ nữ

Các điểm nổi bật về tuyển dụng:

- 🎯 Các tổ chức có thể muốn cân nhắc việc xây dựng các chiến dịch tuyển dụng, quy trình phỏng vấn và môi trường làm việc được thiết kế đặc biệt vì mục tiêu khuyến khích nữ giới tham gia ứng tuyển.
- 🎯 Hỗ trợ các ứng viên nữ trong quá trình tuyển dụng nên là một ưu tiên.
- 🎯 Xây dựng chính sách để đưa ứng viên nữ vào danh sách ngắn sẽ giúp tạo cơ hội lớn hơn.

Các giải pháp thiết thực để tuyển dụng tài năng nữ

Nhưng các nhà tuyển dụng có thể thực hiện tới mức độ nào để đảm bảo tuyển dụng thêm nhiều nhân viên nữ? Trong phiên thảo luận, Bà Dương Kim Anh, Giám đốc D&I tại Microsoft Việt Nam đã đưa ra ý tưởng về sự phân biệt tích cực. Bà cho biết công ty của mình có chính sách yêu cầu bộ phận tuyển dụng phải chọn ra một ứng viên nữ vào danh sách ngắn, nếu có thể, điều này góp phần tạo điều kiện cho giới nữ được tiếp cận cơ hội nghề nghiệp phù hợp.

Chúng tôi cũng hỏi những người tham gia khảo sát rằng họ có cảm thấy việc

có thêm nhiều phụ nữ trong ban tuyển dụng sẽ có tác động tích cực đối với số lượng phụ nữ trong ngành hay không và gần ba phần tư (72%) số người được hỏi có câu trả lời là “có”. Họ nhấn mạnh rằng điều này sẽ “tạo ra cảm giác có sự đa dạng giới trong công ty”, và giúp các ứng viên nữ cảm thấy thoải mái hơn khi phỏng vấn, đồng thời cho thấy có các “hình mẫu nữ giới để họ noi theo”. Vấn đề cuối cùng là một số phương pháp để khắc họa nhiều hơn nữa các hình mẫu nữ giới trong ngành.



Ngành CNTT



Theo Hiệp hội phần mềm và dịch vụ CNTT Việt Nam, ngành CNTT ở Việt Nam đã tăng trưởng với tốc độ ấn tượng (30%/năm)⁵, giúp tạo hàng trăm nghìn cơ hội việc làm cho người lao động.

Một số công ty công nghệ lớn nhất thế giới như Samsung, LG và tập đoàn Intel đã xây dựng các nhà máy mới tại Việt Nam, đưa Việt Nam trở thành một trong sáu điểm đến hàng đầu của các công ty công nghệ ở khu vực châu Á-Thái Bình Dương, theo đánh giá của Gartner⁶.

Việt Nam đang nhanh chóng phát triển lực lượng lao động để đáp ứng nhu cầu của ngành CNTT tiếp tục tăng trưởng, do đó các kỹ năng và tài năng của phụ nữ sẽ rất quan trọng trong việc đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng sự đa dạng trong tư duy và các quan điểm khác nhau đem lại tỷ suất lợi nhuận đầu tư (ROI) cao hơn, chiến lược kinh doanh hiệu quả hơn và các tổ chức vững mạnh hơn xét về tổng thể. Báo cáo của Hiệp hội Cambridge cho thấy các công ty với tối thiểu 50% vị trí lãnh đạo do phụ nữ nắm giữ có xu hướng đạt được

tăng trưởng doanh thu cao hơn, lợi nhuận trên mỗi cổ phiếu cao hơn và lợi tức đầu tư lớn hơn⁷.

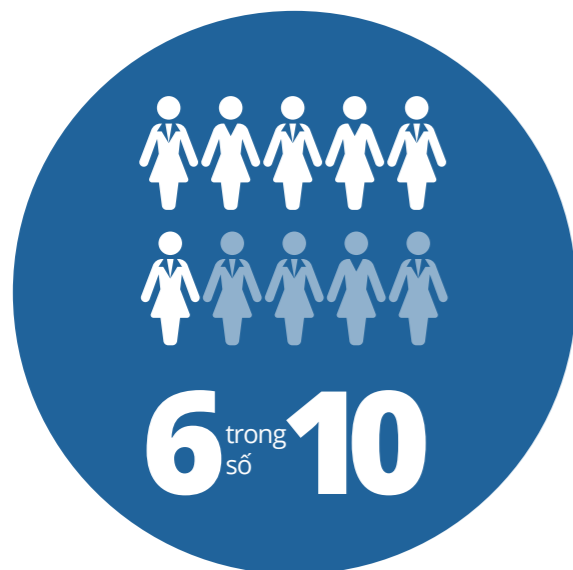
“Các tổ chức đang triển khai nhiều sáng kiến để khuyến khích phụ nữ tham gia vào ngành CNTT.”
Zhenya Fileva-Dobriyanova,
COO, Tek Experts

Chúng tôi cũng đưa câu hỏi này vào bản khảo sát để tìm hiểu lý do tại sao những người tham gia cảm thấy việc có thêm nhiều phụ nữ trong ngành CNTT là quan trọng và 90% cho rằng điều này sẽ tạo ra sự pha trộn hiệu quả hơn giữa tính cách và hướng tiếp cận, trong khi 80% tin rằng phụ nữ sẽ giúp mang đến những sáng tạo khác trong công việc. Với ngành công nghệ đang phát triển nhanh chóng ở Việt Nam, có thể nhận định rằng một lực lượng lao động đa dạng sẽ giúp ngành CNTT tăng trưởng và phát triển mạnh mẽ hơn nữa.

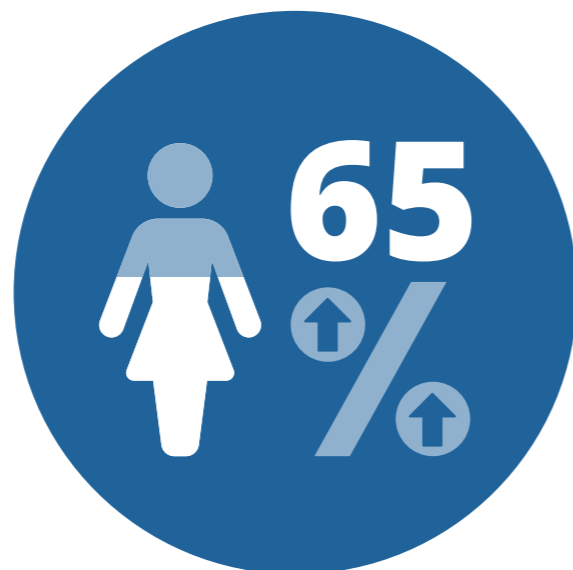
⁵ <http://ven.vn/it-industry-in-vietnam-enjoying-boom-35716.html>

⁶ <http://ven.vn/it-industry-in-vietnam-enjoying-boom-35716.html>

⁷ <https://www.cambridgeassociates.com/press-releases/adopting-a-gender-lens-perspective-may-help-institutional-investors-not-only-make-a-social-impact-but-also-reap-strong-returns/>



cảm thấy vấn đề đa dạng giới tính nên được xem xét ở cả cấp độ ban điều hành hay hội đồng quản trị



cho rằng phụ nữ có cơ hội đào tạo, phát triển hay thăng tiến tương tự như nam giới

Tầm quan trọng của sự linh hoạt

Kết quả nghiên cứu của chúng tôi cho thấy còn nhiều điều cần phải cải thiện để ngành CNTT có sức hấp dẫn hơn đối với phụ nữ. Hơn ba phần tư (78%) số người được hỏi mong muốn có các phúc lợi riêng theo giới tính từ công ty, ví dụ như giờ làm việc linh động và tăng cường chế độ nghỉ thai sản nhằm khuyến khích thêm nhiều phụ nữ tham gia vào ngành.

Mức độ linh hoạt này chưa phổ biến rộng rãi trên toàn ngành, tuy nhiên bằng cách này, Microsoft đã cam kết trở thành một tác nhân cho sự thay đổi vì công ty tin rằng đa dạng giới và tính linh hoạt của lực lượng lao

động luôn là hai yếu tố song hành.

Tuy nhiên theo nhóm thảo luận của chúng tôi, cách tiếp cận linh hoạt trong công việc chưa giải quyết được toàn bộ vấn đề. Phụ nữ thường cảm thấy bị áp đảo bởi số lượng đồng nghiệp nam trong ngành.

Phát biểu trong cuộc thảo luận, Phạm Minh Ngọc, Kỹ sư của Tek Experts giải thích rằng việc phụ nữ làm việc trong các nhóm chỉ toàn nam giới có thể khá đáng sợ nhưng cô tin tưởng nó cũng có thể có những tác động tích cực nếu sự tham gia của phụ nữ được quản lý một cách phù hợp.

“Trong nhóm chỉ duy nhất có tôi là nữ”, cô cho biết. “Các đồng nghiệp của tôi đã đối xử với tôi như một người em gái, hỗ trợ tôi mọi thứ và giúp tôi trưởng thành.”

Phần lớn những người được hỏi cho rằng số lượng ít ỏi những phụ nữ đang làm việc trong ngành CNTT cũng có thể là một rào cản đối với việc ứng tuyển của những phụ nữ khác. Việc thu hút thêm nhiều phụ nữ hơn nữa tham gia vào ngành có thể mở cánh cửa cho các phụ nữ khác noi theo.

“Chúng tôi đã đưa ra rất nhiều chính sách linh hoạt, cho phép phụ nữ có thêm thời gian dành cho gia đình. Bạn có thể làm việc từ nhà và được phép nghỉ để chăm sóc bản thân và gia đình nếu cần thiết.”
Dương Kim Anh,
Giám đốc D&I tại Microsoft Việt Nam

Những hình mẫu tiêu biểu trong ngành đóng vai trò quan trọng để thu hút giới nữ. Hơn sáu phần mười (61%) số người được hỏi đã

nhắc tới việc thiếu các hình mẫu nữ trong ngành là lý do vì sao phụ nữ ít ứng tuyển vào các vị trí trong ngành CNTT so với nam giới.

Tác động của việc thiếu hình mẫu nữ cũng diễn ra ngay cả khi phụ nữ đã tạo được chỗ đứng của mình trong ngành CNTT. Một nghiên cứu riêng do Booking.com⁸ thực hiện trong năm 2018 cho thấy một phần ba phụ nữ làm việc hay học tập trong các ngành liên quan đến công nghệ tin rằng việc thiếu vai trò lãnh đạo của phụ nữ ở các vị trí hàng đầu đang ảnh hưởng tiêu cực đến nghề nghiệp trong lĩnh vực công nghệ.

Không khó để cho rằng việc tiếp xúc với các hình mẫu nữ cũng có thể giúp giảm thiểu khoảng cách giới tính ở các môn học STEM tại trường phổ thông và đại học. Theo nghiên cứu của HAL-SHS, dù chỉ một giờ được tiếp xúc với hình mẫu nữ cũng làm tăng xác suất nữ sinh bậc phổ thông cơ sở tiếp tục theo học ngành STEM ở bậc đại học⁹.

Hầu hết những người tham gia khảo sát (90%) đồng ý rằng cần vượt qua các định kiến giới để thu hút thêm nhiều phụ nữ vào ngành CNTT. Điều này cho thấy việc xây dựng các hình mẫu tiêu biểu, cố vấn và các câu chuyện thành công có thể giúp làm thay đổi nhận thức trên toàn ngành tại Việt Nam.

⁸ <https://globalnews.booking.com/bookingcom-research-points-to-a-positive-outlook-for-women-working-in-tech-despite-facing-more-challenges-than-men/>

⁹ <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01713068/document>

Câu hỏi về giữ chân nhân tài





Ngành CNTT không chỉ cần làm hết sức mình để có thể thu hút thêm lao động nữ mà còn phải giữ chân họ nhằm đảm bảo duy trì đa dạng giới tính và đưa đa dạng giới trở thành cam kết của toàn ngành chứ không chỉ là một hoạt động quảng bá.

trọng đối với ngành CNTT tương tự như việc thu hút họ. Thực tế cho thấy phụ nữ rời khỏi lĩnh vực công nghệ với tỷ lệ cao hơn nam giới là 45%¹⁰ vì nhiều lý do, bao gồm việc thiếu cơ hội hoặc con đường phát triển sự nghiệp, quản lý yếu kém và mức lương tăng chậm. Những người tham gia khảo sát cũng đồng tình với quan điểm này khi gần một phần ba (31%) cho rằng việc thiếu cơ hội phát triển khiến họ cân nhắc rời bỏ ngành.

Khảo sát cũng cho thấy hơn một phần tư (26%) phụ nữ cho biết họ cân nhắc rời bỏ ngành do sự khác biệt về mức lương giữa nam giới và nữ giới trong cùng một vị trí công việc. Khác biệt về lương thưởng giữa nam và nữ ở Việt Nam hiện nay là 17%¹¹. Phá vỡ sự chênh lệch này sẽ là một bước tiến dài để tạo ra một môi trường cân bằng, trong đó phụ nữ cảm thấy họ ngang hàng với các đồng nghiệp nam.



Các điểm nổi bật liên quan đến ngành:

-  Nâng cao tính đa dạng trong ngành có thể là giải pháp giúp cải thiện kết quả hoạt động của tổ chức.
-  Việc đưa ra các chế độ phúc lợi riêng theo giới tính có thể giúp khuyến khích phụ nữ tham gia nhiều hơn vào ngành.
-  Tạo dựng một môi trường cân bằng trong đó phụ nữ cảm thấy bình đẳng với nam giới về vai trò và thu nhập sẽ khuyến khích phụ nữ ứng tuyển vào các vị trí công việc trong ngành, và động viên họ ở lại.
-  Xây dựng các hình mẫu, cố vấn và câu chuyện thành công có thể giúp thu hút và giữ chân lao động nữ trong ngành.



10 <http://www.talentinnovation.org/publication.cfm?publication=1420>

11 http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

Cơ hội



Một trong những thách thức liên quan đến nhận thức ngành CNTT do nam giới thống trị, đó là khi cơ hội nghề nghiệp của phụ nữ thường luôn rơi vào tay nam giới. Các nghiên cứu cho thấy nam giới thường được nam giới tiến cử vào các vị trí công việc và phụ nữ thường do phụ nữ giới thiệu¹². Nghiên cứu cũng cho thấy nam giới và phụ nữ thường bắt đầu làm việc ở các cấp độ công việc tương tự nhau, nhưng trên con đường sự nghiệp, nam giới thường thăng tiến nhanh hơn một cách đáng kể lên các vai trò cấp cao¹³.

Việc tạo cơ hội cho phụ nữ trong công việc là rất quan trọng để đảm bảo sự phát triển và giữ chân họ. Theo khảo sát của chúng tôi, vẫn còn nhiều vấn đề cần cải thiện trong lĩnh vực này, với hơn một phần ba (35%) số người được hỏi tin rằng họ không có nhiều cơ hội đào tạo và phát triển như các đồng nghiệp nam¹⁴. Ngoài ra, ba phần tư (75%) số người tham gia khảo sát cho biết công ty hiện tại họ đang làm việc không có bất kỳ sáng kiến nào để hỗ trợ phụ nữ thành công hơn và theo họ, việc phát triển các chương trình hỗ trợ phụ nữ thành công, phát triển và thăng tiến

sẽ là một bước tiến lớn giúp đảm bảo giữ chân lao động nữ trong ngành.

“Ngành CNTT có cơ sở khách hàng rất đa dạng, vì vậy tôi nghĩ rằng sự đa dạng là điều cần được phản ánh trong chính các công ty. Phụ nữ chắc chắn có một vị trí và giá trị trong ngành và có rất nhiều giá trị gia tăng nếu phụ nữ xuất hiện trong nhóm của bạn.”

**Zhenya Fileva-Dobriyanova,
COO, Tek Experts**

Thông qua việc tạo điều kiện trao đổi thông tin và cung cấp nguồn lực cũng như sáng kiến nhằm hỗ trợ phụ nữ phát triển trong tổ chức, phụ nữ có thể cảm thấy họ được đảm bảo sự công bằng và cơ hội.

¹² <https://www.payscale.com/career-news/2018/05/new-research-promotion-gap>

¹³ <https://www.women-in-technology.com/wintec-blog/third-women-in-tech-lack-of-female-leaders-role-models-hinders-careers>

¹⁴ <https://globalnews.booking.com/bookingcom-research-points-to-a-positive-outlook-for-women-working-in-tech-despite-facing-more-challenges-than-men/>

Thay đổi nhận thức



cho rằng phụ nữ giúp cải thiện hoạt động kinh doanh

Theo những người tham gia thảo luận, ở Việt Nam, phụ nữ làm việc trong ngành CNTT cũng bị hạn chế về cơ hội do nhận thức rằng họ phải luôn đặt gia đình lên hàng đầu. Điều này có thể có tác động rất lớn lên nhận thức của phụ nữ và khả năng phát triển, cơ hội thăng tiến và sự thành công của họ.

“Ở Việt Nam nhiều người nhận thức rằng phụ nữ thường ít tập trung vào công việc do các mối bận tâm về gia đình và họ cũng nhận được ít cơ hội đào tạo hơn”. Trong khi đó một người khác cho biết: “Tôi thường nghe rằng lãnh đạo nên là nam giới vì họ có nhiều thời gian cống hiến hơn cho công việc”.

Với những phụ nữ tham gia vào ngành CNTT mà không có nền tảng kỹ thuật, có một lập luận mạnh mẽ rằng các tổ chức cần nỗ lực để hỗ trợ phụ nữ nâng cao kỹ năng và thành công. Các ý tưởng đề xuất trong cuộc thảo luận gồm có: các công ty có thể cho phép lao động nữ theo học các khoá trực tuyến trong thời gian riêng,



cho rằng việc đưa ra các lợi ích riêng theo giới tính, ví dụ như giờ làm việc linh động và tăng cường chế độ nghỉ thai sản, có thể khuyến khích thêm nhiều phụ nữ tham gia vào ngành

hoặc tốt hơn nữa, sắp xếp thời gian đào tạo trong giờ làm việc để họ có thể phát triển kỹ năng đồng thời vẫn đảm bảo các trách nhiệm gia đình. Một ý kiến tranh luận khác là phụ nữ không thiếu tham vọng phát triển trong sự nghiệp mà họ chỉ thiếu cơ hội.

Các nghiên cứu cho thấy khi con người tin rằng bản thân họ không đủ năng lực cho vai trò nào đó, họ sẽ không ứng tuyển cho vị trí công việc. Ở đây cũng có vấn đề về sự phân chia giới tính. Một nghiên cứu của Hewlett-Packard tìm hiểu lý do vì sao phụ nữ thường không nắm giữ các vị trí cao nhất cho thấy phụ nữ chỉ nộp đơn đề bạt khi họ tin rằng họ đáp ứng 100% yêu cầu năng lực liệt kê trong mô tả công việc, trong khi nam giới sẵn sàng nộp đơn mặc dù họ cho rằng mình chỉ đáp ứng được 60% yêu cầu¹⁵. Có thể đây là vấn đề về nhận thức và sự tự tin nhưng điều này trả lời phần nào câu hỏi tại sao phụ nữ dường như không có được nhiều cơ hội giống như nam giới.

Các điểm nổi bật về cơ hội:



Thay đổi nhận thức rằng vai trò đứng đầu và quan trọng nhất của phụ nữ là nội trợ có thể giúp tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong ngành CNTT Việt Nam.



Giúp phụ nữ nâng cao kỹ năng và tạo cơ hội đào tạo và phát triển có thể xây dựng sự tự tin cho phụ nữ, giúp họ đáp ứng yêu cầu để nộp đơn đề bạt và phát triển công việc.



15 <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>

Năng lực lãnh đạo



Với phụ nữ chiếm chưa đến một nửa số công việc trong ngành CNTT, có lẽ không có gì ngạc nhiên khi họ chỉ chiếm một tỷ lệ nhỏ ở các vị trí cao cấp. Nghiên cứu cho thấy phụ nữ nắm giữ khoảng 5-10% vị trí lãnh đạo cao cấp trong ngành CNTT¹⁶, và một nghiên cứu khác trong năm 2017 cũng cho thấy có rất ít tiến triển trong lĩnh vực này. Những con số biết nói này còn rõ ràng hơn trong các công ty khởi nghiệp, khi mà hơn một nửa số doanh nghiệp hoàn toàn không có các vị trí lãnh đạo do phụ nữ nắm giữ.

“Khi bạn có một hình mẫu mà mình ngưỡng mộ, việc quyết định gia nhập vào ngành sẽ trở nên dễ dàng hơn nhiều. Tôi chắc chắn đã ngưỡng mộ rất nhiều phụ nữ trong suốt sự nghiệp của mình. Một trong số đó là Phó Chủ tịch của tổ chức

từng hỗ trợ chúng ta, tôi ngưỡng mộ bà ấy rất nhiều – tôi đã học được rất nhiều điều từ bà và bà đã cho tôi rất nhiều cơ hội học tập.”

**Zhenya Fileva-Dobriyanova,
COO, Tek Experts**

Hơn ba phần tư số người tham gia khảo sát đồng ý rằng điều quan trọng là cần có các nhà lãnh đạo nữ nổi bật trong tổ chức, trong khi 58% cảm thấy vấn đề đa dạng giới trong ngành CNTT phải là vấn đề ở cấp điều hành hoặc cấp quản trị.

Khi các giám đốc điều hành đảm nhận trách nhiệm đảm bảo rằng tổ chức của họ đang tìm cách thúc đẩy sự đa dạng và hòa nhập giới, điều đó cho thấy họ rất coi trọng vấn đề và đang nỗ lực cải thiện. Điều này thậm chí còn hiệu quả hơn khi có nhiều phụ nữ hiện diện trong đội ngũ điều hành.

¹⁶ <https://www.pwc.co.uk/who-we-are/women-in-technology/time-to-close-the-gender-gap.html>

Vai trò nổi bật của các nữ lãnh đạo

61%

cho rằng việc thiếu các mẫu hình phụ nữ thành công đồng nghĩa với việc có ít phụ nữ xin việc trong ngành CNTT hơn nam giới.

Tầm quan trọng của việc có các nữ lãnh đạo doanh nghiệp trong ngành CNTT là rõ ràng: họ có thể đóng vai trò là hình mẫu cho các học sinh nữ, sự hiện diện của họ cho các ứng viên nữ và nhân viên nữ thấy rằng nhà tuyển dụng coi trọng phụ nữ. Ngoài ra, họ có thể cung cấp sự tư vấn và hỗ trợ vô giá cho những phụ nữ đang tìm cách đi theo con đường của họ trong lĩnh vực lựa chọn.

Liên quan đến khía cạnh này, khảo sát của Pew Research cho thấy các nữ lãnh đạo thường hiệu quả hơn trong hoạt động tư vấn và hướng dẫn các nhân viên cấp dưới so với các đồng nghiệp nam¹⁷. Khi được hỏi ai là người cung cấp hướng dẫn hay tư vấn tốt hơn cho các nhân viên trẻ, 33% người tham gia khảo sát của Pew trả lời là “phụ nữ” so với chỉ 9% trả lời là “nam giới”.

Phát biểu tại phiên thảo luận bàn tròn, Chris Phạm Minh Oanh, Giám đốc đào tạo của Tek Experts cho biết theo cô, các nhà lãnh đạo không chỉ cần “đi tiên phong” mà còn cần xây dựng một “văn hóa huấn luyện”

78%

cho rằng việc có các nhà lãnh đạo nữ giới nổi bật là rất quan trọng

trong đó mọi người nhận được sự hỗ trợ cần thiết để phát triển.

“Tôi nghĩ rằng điều quan trọng là cần có sự hỗ trợ từ các nhà lãnh đạo. Không có sự hỗ trợ của họ, rất khó để phụ nữ nhận ra tiềm năng đầy đủ của mình. Các nhà lãnh đạo cần thúc đẩy ý tưởng huấn luyện và cố vấn, điều này sẽ đặc biệt hữu ích đối với những phụ nữ mong muốn tham gia vào lĩnh vực này nhưng chưa được trang bị đầy đủ kỹ năng chuyên môn.”
Chris Oanh Phạm Minh, Giám đốc Đào tạo của Tek Experts

Các điểm nổi bật về vai trò lãnh đạo:



Phụ nữ ở các vị trí lãnh đạo cung cấp sự hỗ trợ và truyền cảm hứng để phụ nữ tham gia nhiều hơn vào lĩnh vực công nghệ, thông qua các câu chuyện thành công công và sự đa dạng của tổ chức.



Các cuộc thảo luận với lãnh đạo ở cấp quản trị mang lại hướng tiếp cận vấn đề về tính đa dạng từ trên xuống dưới và thể hiện sự hiểu biết về tầm quan trọng và cách thức để thúc đẩy sự hòa nhập của phụ nữ trong lĩnh vực công nghệ, nhìn từ quan điểm của người lãnh đạo.



¹⁷ <https://www.pewsocialtrends.org/2018/09/20/2-views-on-leadership-traits-and-competencies-and-how-they-intersect-with-gender/>

Kết luận

Nghiên cứu và thảo luận bàn tròn của chúng tôi tại Việt Nam cho thấy việc thu hút và giữ chân thêm nhiều lao động nữ trong lĩnh vực công nghệ vẫn còn là một vấn đề chưa được giải quyết và nổi trội hiện nay.

Tiến hành những thay đổi trên toàn ngành không phải là một nhiệm vụ đơn giản. Tuy nhiên, các phát hiện của chúng tôi đã xác định rằng để tạo sự thay đổi trên phạm vi rộng, việc tập trung vào một lĩnh vực duy nhất là không đủ. Ở mỗi khía cạnh, từ giáo dục cho đến vai trò lãnh đạo, chúng ta cần một cách tiếp cận có sự phối hợp và hợp nhất để có thể mang lại sự bình đẳng giới thực sự.

Việc xây dựng một đội ngũ tài năng nữ được trang bị sẵn sàng và có thể đảm nhận các vai trò trong ngành CNTT có thể được bắt đầu một cách hiệu quả ngay từ lứa tuổi đến trường. Nhưng để giữ chân lao động nữ làm việc trong ngành này, chúng ta phải tìm cách tạo ra môi trường phù hợp cho phụ nữ và thúc đẩy cơ hội phát triển bình đẳng.

Các câu chuyện thành công và những hình mẫu để phái nữ hướng tới cũng là một yếu tố quyết định trong việc mở lối cho họ. Chia sẻ con đường thành công cũng có thể giúp mọi người nhận ra giá trị của việc tham gia vào ngành CNTT.

Cùng với quá trình tăng trưởng và phát triển không ngừng của công nghệ, chúng ta cần đảm bảo rằng ngành CNTT cũng tăng trưởng và phát triển tương ứng, và điều này có thể đạt được thông qua việc đa dạng hóa và tạo thêm nhiều cơ hội hơn nữa.



Chia sẻ từ Tek Experts

Chúng tôi thực hiện nghiên cứu này xuất phát từ quan điểm rằng ngành CNTT cần duy trì sự cân bằng về giới, đảm bảo cơ hội bình đẳng cho tất cả mọi người, bất kể nền tảng xuất thân. Chúng tôi tuyển dụng lao động dựa trên kỹ năng của nhân viên chứ không phải vì giới tính của họ, và điều quan trọng là chúng tôi hiểu được phải làm thế nào để có thể duy trì nguyên tắc này.

Những năm gần đây, ngành CNTT đã đạt được một số tiến bộ đáng kể, tuy nhiên chúng ta vẫn còn rất nhiều việc phải làm để có thể thực sự thúc đẩy bình đẳng giới. Có rất nhiều yếu tố tại nơi làm việc giúp chúng ta thực hiện mục tiêu này và mỗi yếu tố đều có tiềm năng tác động đến ngành mà chúng ta quan tâm. Đó có thể là về giáo dục, tuyển dụng, các biện pháp can thiệp của chính phủ hay của ngành, cũng như việc lắng nghe tiếng nói của hàng ngàn phụ nữ trong quá trình thay đổi.

Đó là lý do tại sao chúng tôi muốn đưa chủ đề này ra thảo luận thêm một lần nữa. Trên thực tế, đây không phải là một chủ đề mới. Chủ đề này đã được đề cập lâu nay nhưng vẫn cần có sự thay đổi thực sự.

Sách trắng này được biên soạn dựa trên kết quả của rất nhiều giờ thảo luận và thực sự đã cho thấy tác động. Các nhóm tham gia thảo luận đã cùng nhau chia sẻ tiếng nói và

cam kết hợp tác để giải quyết một số thách thức được đề cập trong sách trắng này. Chúng tôi hy vọng rằng công việc này sẽ được tiếp tục duy trì trong nhiều tuần, nhiều tháng và nhiều năm tiếp theo.

Sách trắng không vì mục đích đưa ra các giải pháp mà giúp chúng ta hiểu được những người bị ảnh hưởng đang mong đợi những hành động cụ thể gì để có thể tạo nên sự thay đổi thực sự. Chúng tôi hy vọng rằng ở một mức độ nào đó, nghiên cứu này sẽ góp phần tạo nên một sự khác biệt.



Nội dung được cung cấp trong Sách trắng này chỉ nhằm mục đích thông tin chung và được cung cấp với sự hiểu rằng các tác giả và nhà xuất bản không có ý định đưa ra lời khuyên chuyên môn hoặc các dịch vụ khác. Người sử dụng nên tham khảo ý kiến tư vấn chuyên môn riêng trước khi tham gia bất kỳ hành động nào liên quan đến tài liệu này. Thông tin trong tài liệu này có thể không đầy đủ và không ngụ ý bất kỳ yếu tố nào của mối quan hệ hợp đồng. Không có sự đảm bảo nào về tính chính xác hoặc đầy đủ của thông tin và không có sự cam kết hay bảo đảm nào được đưa ra liên quan đến tính chính xác hay đầy đủ của thông tin. Trong trường hợp Sách trắng này bao gồm thông tin được lấy từ nguồn của bên thứ ba, Tek Experts đã không xác minh độc lập tính chính xác hoặc đầy đủ của thông tin đó. Tek Experts không có nghĩa vụ cập nhật hoặc sửa chữa tài liệu này trong trường hợp có thay đổi và Sách trắng trở nên lỗi thời do thay đổi đó. **TEK EXPERTS KHÔNG CHIU TRÁCH NHIỆM PHÁP LÝ ĐỐI VỚI BẤT KỲ THIẾT HẠI TRỰC TIẾP HOẶC GIÁN TIẾP LÀ KẾT QUẢ CỦA VIỆC SỬ DỤNG, TIN TƯỞNG HOẶC HÀNH ĐỘNG DỰA TRÊN THÔNG TIN TRONG SÁCH TRẮNG NÀY.**



Hướng tới mục tiêu cân bằng giới: Góc nhìn từ ngành CNTT

