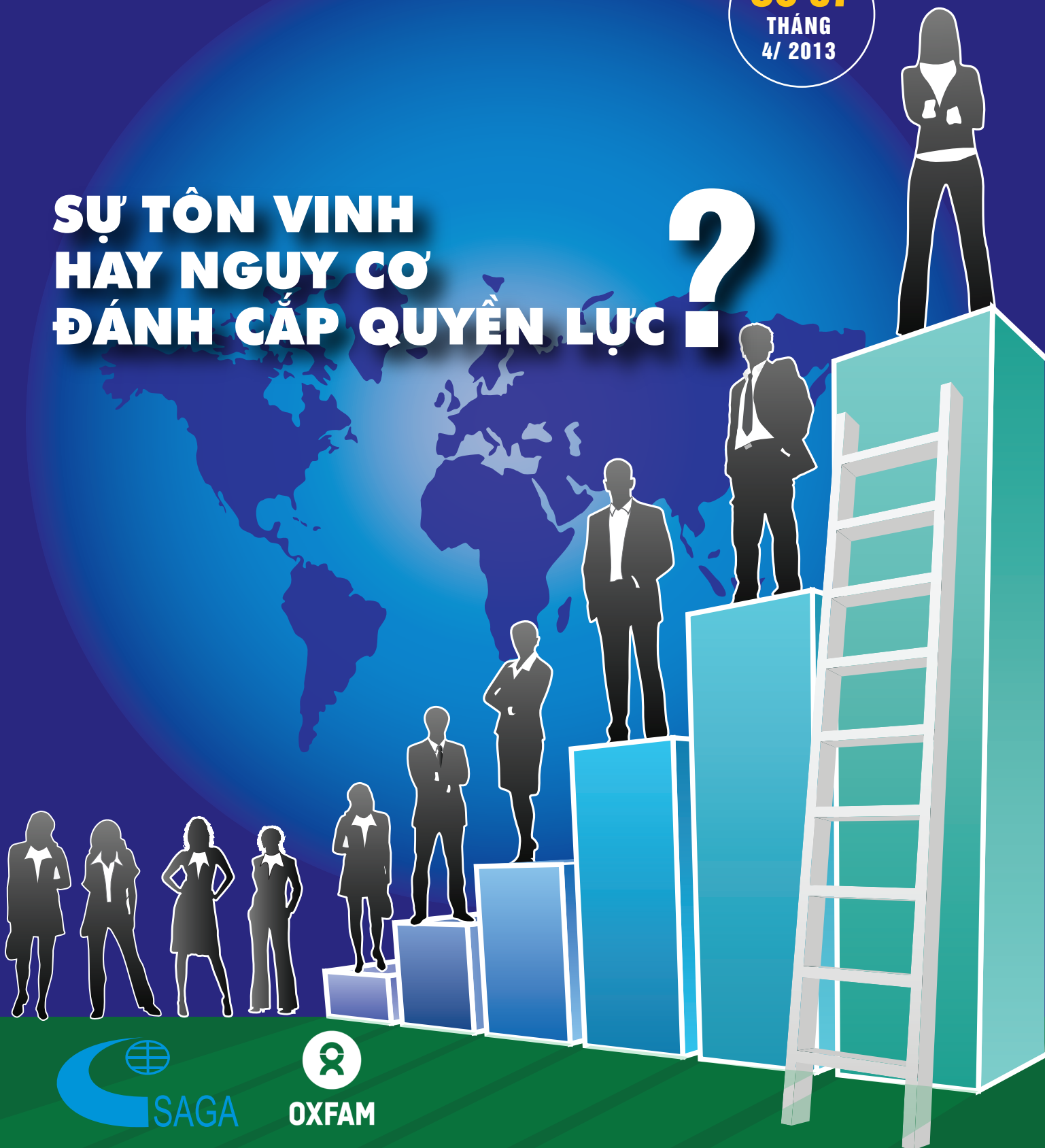


Bản tin NHẬT SẠNG **GIỚI**

Thuộc Dự án Giới & Truyền thông do CSAGA & Oxfam thực hiện

SỐ 37
THÁNG
4/ 2013

SỰ TÔN VINH HAY NGUY CƠ ĐÁNH CẤP QUYỀN LỰC ?



Lời mở đầu

Thưa các bạn nhà báo và các bạn đồng nghiệp,

Có một nhận xét khá thú vị: Phụ nữ chỉ có hai lựa chọn, hoặc làm con mèo sexy ngoan ngoãn hoặc trở thành mù phù thủy ngồi trên cán chổi. Nhận xét này có phần cực đoan nhưng phản ánh tương đối chính xác bức tranh tổng thể về khuôn mẫu giới hiện tại - phụ nữ thường được mong đợi trở nên xinh đẹp và nữ tính. Nếu đi ngược lại các chuẩn mực này họ sẽ có nguy cơ bị đánh giá là cứng nhắc, khắc nghiệt và quá mạnh mẽ. Ngoài ra những rào cản về mặt thể chế và sự thiếu tự tin (do chịu ảnh hưởng nền giáo dục gia trưởng) khiến nữ giới ít có cơ hội thể hiện năng lực của mình trong vai trò quản lý, lãnh đạo. Điều này đồng nghĩa với việc nữ giới bị giới hạn cơ hội nắm giữ các vị trí ra quyết sách, phản ánh các kinh nghiệm và quan điểm của giới mình.

Truyền thông, với vai trò định hướng dư luận và xây dựng xã hội bình đẳng cho mọi cá nhân, đã thực sự hỗ trợ nữ giới trong quá trình thể hiện tiếng nói hay đây đó vẫn khắc họa chân dung phụ nữ làm lãnh đạo một cách thiếu khách quan? Thậm chí có nguy cơ đánh cắp quyền lực, vị thế của nữ giới?

Trong bản tin lần này, chúng ta sẽ cùng chia sẻ những lưu ý để xây dựng những bài viết có nhạy cảm giới, phản ánh công bằng và cởi mở đối với phụ nữ làm lãnh đạo hơn nữa.

Trân trọng giới thiệu
Nhóm cán bộ CSAGA và Oxfam



Phụ nữ thông minh không ở góc văn phòng

... Suốt gần 25 năm qua, từ phòng vật lí trị liệu đến phòng hội thảo, tôi đã lắng nghe rất nhiều phụ nữ kể rằng họ bị ban lãnh đạo lừa đi khi đến kì thăng chức và sẵn sàng làm dùi cưa giũa của họ mỗi khi họ bày tỏ quan điểm. Tôi cũng đã quan sát cách ứng xử của phụ nữ trong các cuộc họp. Hành động và cách phản ứng của họ trước các tình huống cụ thể là nguyên nhân phổ biến khiến họ bị cấp trên lừa đi. Tôi đã lắng nghe và nhận thấy chính cách ứng xử của họ đã vô tình làm giảm uy tín và ngầm huỷ hoại sự nghiệp của bản thân họ. Không ai ngoài chính họ đã gây ra điều đó. Nhưng nếu chỉ biết đến hành vi ngầm huỷ hoại sự nghiệp của phụ nữ thôi thì chưa đủ. Tôi muốn biết nguyên nhân dẫn đến những hành vi đó. Tại sao những phụ nữ thông minh và giỏi giang như vậy lại có hành vi bất lợi cho sự nghiệp của họ (chưa kể đến ảnh hưởng về sức khỏe và tinh thần)? Trong quá trình làm việc với hàng nghìn nam nữ nhân viên và so sánh hành vi của họ, tôi đã tìm ra câu trả lời qua một số điều tra và nghiên cứu. **Từ thời thơ ấu,**



Nguồn ảnh: *Internet*

các cô gái đã được học rằng sự giàu có và thành công của họ phụ thuộc vào cách họ cư xử theo một khuôn mẫu cụ thể nào đó, như phải tỏ ra lịch sự, nói năng nhẹ nhàng, biết chiều theo ý thích của người khác và luôn hành động theo tính chất của từng mối quan hệ. Theo thời gian, bài học này càng được củng cố mạnh mẽ hơn thông qua các phương tiện truyền thông, gia đình và các thông điệp

trong xã hội. Họ không tự huỷ hoại sự nghiệp của mình một cách có ý thức, cách cư xử của họ chỉ đơn giản nhất quán với bài học họ tiếp thu được từ thời thơ ấu.

Nếu người phụ nữ cố gắng có hành vi đối lập với vai trò và khuôn mẫu xã hội đặt cho, họ sẽ vấp phải sự phản đối, nhạo báng và thậm chí là sự khinh miệt. Họ phải đối mặt với lời chỉ trích tiêu cực chỉ



Nguồn ảnh: **Internet**

vì hành vi của họ không giống với những gì họ đã được học khi còn thơ ấu: dù đó là lời khuyên của mẹ, “Nam giới

người ta không thích một đứa con gái nói quá to đầu con ạ,” hay khi người phụ nữ cáu giận, người chồng sẽ ngay

lập tức cho rằng, “Có chuyện gì vậy em? Em đến tháng à mà cau có với anh?” Từ đó, họ biết rằng, việc cư xử giống một “cô gái ngoan ngoãn” dễ chịu hơn là cố gắng có hành vi phù hợp với một người phụ nữ trưởng thành. **Nói một cách ngắn gọn, phụ nữ luôn cố gắng hành động giống như một cô gái ngoan ngoãn, ngay cả khi họ đã trưởng thành.** Vì vậy khi tôi nói với khách hàng rằng “Bạn không phải hành động giống hết những gì bạn đã được dạy. Bạn có rất nhiều sự lựa chọn khác. Bạn hãy phát triển vai trò lãnh đạo của mình”.

Nhưng có phải điều đó cho thấy sự ảo tưởng về giới không còn tồn tại ở công sở? Hoàn toàn không phải vậy. Nữ giới chỉ kiếm được 72% tiền lương so với nam giới, họ được đánh giá bằng với các đồng nghiệp nam chỉ làm bằng một nửa họ và họ thường “được” ban lãnh đạo lờ đi mỗi khi đến kì đề bạt nhân viên vào vị trí cao hơn trong công ty. Nghiên cứu cho thấy, dựa trên việc đánh giá khả năng làm việc, nữ giới thường đạt ít điểm hơn nam giới. Tạp chí Fortune nổi tiếng cũng tiết lộ, chỉ có 11 trên 1.000 công ty lớn ở Mỹ nằm dưới sự lãnh đạo của nữ giới. Tôi muốn tìm câu trả lời cho câu hỏi, “Vậy thì sao?” Chúng ta có thể hợp lí hoá, có thể

bảo vệ và có thể buồn lòng trước thực trạng này hoặc có thể thừa nhận rằng chúng ta phải làm việc trong thực trạng đó. Tuy nhiên, việc hợp lý hoá, bảo vệ và tỏ thái độ buồn lòng không thể đưa chúng ta đến cái đích chúng ta muốn.

Tôi theo học chuyên ngành bác sĩ lâm sàng tại trường Đại học Nam California. Nghề bác sĩ nghe có vẻ rất hấp dẫn nhưng về bản chất, công việc chính của bác sĩ là mang đến cho bệnh nhân nhiều lựa chọn hơn. Dù cuộc sống luôn có nhiều niềm vui nhưng có lúc chúng ta vẫn rơi vào tình thế tiến thoái lưỡng nan trong việc ứng xử. Đó là khi chúng ta cần đến khả năng kiểm soát. Sự kiểm soát không nằm bên trong cuộc sống. Sự kiểm soát không nằm trong nỗ lực thay đổi người khác bởi cố

gắng thay đổi người khác chỉ là một sự ảo tưởng. Sự kiểm soát ẩn sâu bên trong cách ứng xử của chúng ta trước mỗi tình huống. Và với tư cách là người phụ nữ làm việc tại công sở, hoặc chúng ta có thể ứng xử sao cho nhất quán với mong muốn và kì vọng của người khác hoặc chúng ta có thể lựa chọn phương pháp khác - đó là sự trao quyền.

Tôi hoàn toàn biết rằng rất nhiều người nói từ trao quyền đã lỗi thời và mang tính chất cường điệu. Những người cho rằng trao quyền mang tính khoa trương là những người có quyền lực lớn nhất. Họ không muốn người khác có được quyền lực và sự ảnh hưởng mà họ đang có, vì vậy họ cố tình làm giảm tầm quan trọng của sự trao quyền tại công sở và trong xã hội. Họ

áp dụng chiến thuật cổ điển này với mong muốn duy trì vị trí hiện tại của mình. Còn tôi, tôi không ngần ngại hay do dự khi nói rằng cuốn sách này viết về sự trao quyền.

Cuốn sách không chỉ dừng lại ở việc giúp bạn nhận ra tiềm năng phát triển nghề nghiệp hay nhận thấy nhân tố quan trọng tạo nên thành công mà còn chỉ ra các gợi ý cụ thể giúp bạn thay thế hành vi ngầm hủy hoại sự nghiệp bằng những hành vi đã được chứng minh là hiệu quả trong việc giúp nữ giới thành công hơn trong sự nghiệp....

(Trích phần giới thiệu sách **Phụ nữ thông minh không ở góc văn phòng**, trên trang **baomoi.com**, ngày **19/10/2009**)

Theo các báo cáo phát triển, con người đã đạt được những bước tiến ngoạn mục trong phát triển kinh tế, nhưng tình trạng bất bình đẳng giới vẫn còn diễn ra sâu sắc ở nhiều khía cạnh (chăm sóc sức khỏe, giáo dục, nghèo đói,...). Lãnh đạo nam vẫn là chủ yếu và chiếm vị trí ưu thế, rất ít phụ nữ nắm giữ vị trí cao trong khu vực nhà nước và tư nhân. Chính các quan niệm văn hóa, quy phạm xã hội (quy định về tuổi về hưu, tuổi tham gia tập huấn, bồi dưỡng, ...) đã trở thành những rào cản cho phụ nữ tham gia vị trí lãnh đạo. Việc tìm ra các giải pháp hay những bước đi nhanh chóng để thay đổi các cản trở này không hề đơn giản. Cần có sự nỗ lực của toàn xã hội để loại bỏ định kiến trọng nam khinh nữ, nhìn nhận, đánh giá công bằng khả năng và triển vọng lãnh đạo của phụ nữ. Đồng thời cũng cần thay đổi xã hội có cái nhìn cởi mở hơn với việc phụ nữ tham chính hay nam giới tham gia chăm sóc gia đình. Những thay đổi này sẽ giúp phụ nữ có nhiều tiếng nói hơn, được chia sẻ việc nhà nhiều hơn và có nhiều thời gian tham gia các hoạt động xã hội và công tác quản lý. Và một điều quan trọng khác, chính là đánh thức “vốn tài sản” “tự có” của con người: niềm tin và khao khát bộc lộ khả năng của mình.

Trong bản tin kỳ này, nhóm bản tin xin giới thiệu với bạn đọc lời tự sự, chia sẻ của Tiến sĩ Lois P.Frankel - chủ tịch Tập đoàn tư vấn quốc tế tại California. Những gì bà viết phản ánh một thực tế khá phổ biến: phụ nữ không tự tin thể hiện tiếng nói của mình. Quan trọng hơn, bà đã lý giải hiện tượng này dưới góc nhìn giới: Quá trình tập nhiệm - được dạy dỗ từ cha mẹ, nhà trường và chịu ảnh hưởng từ truyền thông, khiến không ít phụ nữ có xu hướng: chấp nhận hơn là đấu tranh thể hiện quan điểm, đánh giá của mình.

Cách đánh giá, lý giải của Lois P.Frankel, theo chủ quan của chúng tôi, cũng tương đối chính xác trong bối cảnh xã hội Việt Nam. Mặc dù lời tự sự chia sẻ của bà không nhắc tới “bình đẳng giới” nhưng bằng cách khơi dậy sức mạnh và khiến phụ nữ tự tin, trân trọng bản thân hơn cũng chính là quá trình “trao quyền” và dần xóa bỏ khuôn mẫu giới. Điều này sẽ giúp nữ giới đánh giá lại bản thân và có chiến lược phát triển phù hợp.

Xét một khía cạnh nào đó, việc dịch, xuất bản và giới thiệu những cuốn sách cũng là một trong những cách tạo môi trường thuận lợi, ủng hộ nữ giới dần khám phá và bộc lộ sức mạnh của mình.

	Tít/ Từ ngữ/ Cách diễn đạt	Nhạy cảm giới	Định kiến giới
1	<p>Trích Nữ giới và chính trị: Hi sinh và cống hiến, ngày 21/05/2011 trên baotintuc.vn:</p> <p>Tác giả bài viết đưa ra thực tế: <u>“Chỉ mới cách đây một vài thập niên, chính trường dường như vẫn là lĩnh vực độc tôn của nam giới, hiếm hoi mới thấy bóng một người phụ nữ đứng trên đỉnh cao. Thế nhưng, ngày nay những nơi quyền lực vốn thuộc về nam giới đã và đang bị phá vỡ ở nhiều nước. Tham gia hoạt động chính trị xã hội đang đòi hỏi những cơ chế chính sách hỗ trợ, đồng thời xóa bỏ những định kiến xã hội sai lầm tồn tại”</u></p> <p>Đồng thời lý giải thực tế ngày càng nhiều phụ nữ tham chính hơn bởi bản chất phụ nữ:</p> <p><u>Giỏi việc nước, đảm việc nhà!</u></p> <p><u>.. Phái đẹp cũng mềm mỏng hơn trong khi nhận các phản hồi và dễ thông cảm hơn đàn ông. Do đó, các nữ chính khách đã góp một phần không nhỏ trong công cuộc đổi mới và phát triển đất nước theo hướng công nghiệp hóa - hiện đại hóa...</u></p>	X	X
2	<p>Trích Phụ nữ có nên làm lãnh đạo, trên vtv6.com, ngày 9/3/2010:</p> <p>Theo điều tra của các công ty nghiên cứu, những công ty có lãnh đạo là nữ giới có báo cáo tài chính tốt hơn các công ty khác cùng vị trí hoạt động.</p> <p>Tuy vậy, không thể phủ nhận rằng chính bản thân người phụ nữ cũng đặt mình ở phía sau người đàn ông trong các công việc xã hội để đảm nhận vai trò chính trong việc chăm lo gia đình, con cái. Đó vừa là bản năng và thiên chức của họ. Một người phụ nữ dù có làm việc ngoài xã hội, dù có làm lãnh đạo, thì trước hết vẫn cứ là một người vợ, người mẹ trong gia đình. Dù có thành công với công việc bao nhiêu, nhưng nếu gia đình không thuận hòa thì người phụ nữ ấy vẫn bị coi là thất bại...</p>		
3	<p>Trích Trong thế giới Eva, Trang 12, Tạp chí Shape - Vóc dáng, Tháng 3/2013:</p> <p>Bà Mai Kiều Liên là doanh nhân Việt Nam duy nhất được bầu chọn vào danh sách CEO xuất sắc của châu Á năm 2013.</p> <p>Khách sạn Sheraton Nha Trang Hotel & Spa vừa công bố bổ nhiệm bà Trần Thị Mỹ Dung làm giám đốc kinh doanh và tiếp thị mới của khách sạn. Đây là lần đầu tiên tập đoàn Sheraton dành chức danh này cho một người Việt Nam, đánh dấu cột mốc quan trọng trong việc nội hóa nguồn nhân lực của tập đoàn. Chị Mỹ Dung đã tốt nghiệp Khoa Kinh tế của Đại học Quốc gia Việt Nam và từng có 8 năm làm ngành du lịch khách sạn....</p>		

4

Trích **Trong gia đình phụ nữ đã là lãnh đạo**, trên **Sài Gòn tiếp thị online**, ngày **22.09.2011**:

Bài viết chia sẻ quan điểm trong lĩnh vực kinh doanh và gia đình của nữ phó tổng giám đốc công ty Digiworld (Công ty cổ phần thế giới số)

Phóng viên đặt ra các câu hỏi:

- *Một địa vị tốt, một mái ấm, một cậu con trai và rất nhiều quần áo đẹp. Phụ nữ còn mong gì hơn? Chị còn mong gì hơn?*

5

Trích **Phụ nữ vì nữ quyền**, trang **64**, Tạp chí **Người thành thị Cosmopolitan - Tháng 3/2013**:

... **Renuka Chowdhury - Nữ chính trị gia Ấn Độ**

Ấn Độ được biết đến với nhiều quan điểm văn hóa, tôn giáo gây ra bất công đối với phụ nữ và trẻ em. Dù trong xã hội hiện đại, Ấn Độ vẫn thường xảy ra tình trạng cưỡng hiếp thiếu nữ và bé gái, giết con gái hoặc bắt bé gái phẫu thuật thành bé trai. Vì vậy, một phụ nữ trở thành chính trị gia ở đất nước này là điều đặc biệt. Renuka Chowdhury hiện là thành viên của thượng nghị viện quốc hội Ấn Độ và từng giữ nhiều chức vụ liên quan đến quyền phụ nữ và trẻ em...

Renuka Chowdhury thường tham gia vào các tổ chức văn hóa và xã hội, viết báo liên quan đến sự phát triển và phúc lợi cho phụ nữ và trẻ em. Bà đưa ra nhiều quan điểm phản bác lại truyền thống khắt khe đối với phụ nữ, đề cao quyền lực của đàn ông...

Với vị trí của mình, bà luôn tác động để chính phủ quan tâm nhiều hơn đến sự bất bình đẳng giới nhằm giảm bớt số nạn nhân nữ bị cưỡng hiếp...

6

Trích **Bà Trùm**, trang **64**, Tạp chí **Shape - Vóc dáng**, tháng **3/2013**:

Trùm ở đây là sở hữu mọi thứ, từ nhan sắc, tiền tài, sự nghiệp đến tình yêu, tình chồng vợ. Điều ấy dựa trên những yếu tố nào?

... Những người phụ nữ có vị trí cao trong xã hội, nắm giữ các vai trò cao trong xã hội, nắm giữ các vai trò quan trọng trong guồng máy chính quyền, các nữ thương nhân, nghệ sỹ,... thường điều khiển công việc và tình cảm của họ một cách tự chủ, tự quyết. Ngay cả những bà nội trợ cũng có quyền lực riêng, luôn trị vì giang sơn bếp núc và gia đình của họ.

... Ở xã hội hiện đại luật nam nữ bình quyền cho phép phụ nữ được làm được những việc xưa kia chỉ đàn ông mới làm... Nhờ vậy phái đẹp có cơ hội nêu cao bản lĩnh của mình về mọi phương diện: chính trị, kinh tế, văn hóa, văn nghệ, giáo dục, kỹ thuật, mỹ thuật,... Ở các lĩnh vực này, nếu không làm thì thôi đã làm thì phụ nữ thành công hơn nam giới. Một phần

6

do tính kỹ lưỡng, chần chừ, một phần do cách sắp xếp công việc thường khoa học hơn, có lẽ do bản năng trời phú cho phụ nữ....

Thể chất xinh đẹp và tác phong dịu dàng là hai đặc tính trời ban cho người phụ nữ ngay từ khi mới sinh ra. Vì thế, đôi khi họ bị mặc định trong khuôn khổ hai đặc tính ấy và không khám phá được chính mình. Chỉ khi nào gặp một biến cố, một cơ hội hoặc một vấn đề nảy sinh, những khả năng tiềm ẩn trong con người họ mới phát lộ. Ta thử vận dụng một chút truyền thuyết ở đây: Vốn sinh ra từ chiếc xương sườn của người nam (Adam) nên người nữ đã có nam tính ở trong người từ sơ khai. Chất nam tính đó được hòa quyện vào các chất liệu mềm dẻo khác để tạo nên tính cách vừa mạnh mẽ vừa uyển chuyển của phụ nữ. ...

7

Trích **Tại sao sếp nữ không được chào đón bằng sếp nam?** trên trang kiemviec.com:

34.1% những người được hỏi là nữ cho biết họ thích có sếp nữ hơn là sếp nam, trong khi 37.6% những người được hỏi là nam cho biết như vậy. Điều đó cho thấy nhân viên nữ dường như e ngại sếp nữ hơn so với nhân viên nam

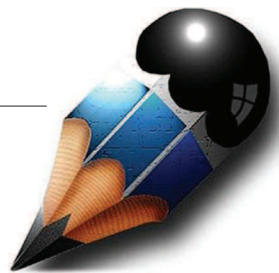
Giữa những người được hỏi đã có kinh nghiệm làm việc dưới trướng sếp nữ, sự khác biệt trong thái độ của họ lại càng rõ nét hơn. Trong số 356 nhân viên nữ đã làm việc với sếp nữ, 48.6% nói rằng họ muốn được tiếp tục làm việc như vậy, trong khi con số này ở 382 nhân viên nam với kinh nghiệm tương tự là 55.5%.

Một điều tích cực là cả nhân viên nam và nữ đều cho biết có ấn tượng tốt với sếp nữ sau một thời gian làm việc với họ. Điều này đặc biệt đúng với những người được hỏi là nam.

....

Điều đáng chú ý là nhân viên nữ than phiền về sự ganh tị nhiều hơn là nhân viên nam. Những người được hỏi là nữ cho biết sếp nữ coi họ là đối thủ và mắng họ vì những việc chẳng hề liên quan tới công việc như hình thức bên ngoài hay vấn đề cá nhân.

Kang Hye-ryun, giáo sư quản trị kinh doanh ở trường đại học nữ Ewha cho biết: "Phụ nữ không phải là những người duy nhất ganh đua với người dưới quyền mình. Sếp nam cũng rất đề phòng người dưới quyền là nam nếu nhận thấy người đó có thể đe dọa vị trí của mình"....



MỘT SỐ CHIA SẺ VỀ CÁCH THỨC XÂY DỰNG TIN BÀI NHẠY CẢM GIỚI THÚ HÚT NGƯỜI ĐỌC

“... Là phụ nữ đương nhiên mình quan tâm đến mảng bình đẳng giới, đặc biệt là trong mảng truyền thông hiện nay. Điều mình thấy ngay là trong chính truyền thông đôi khi cũng bộc lộ rất nhiều quan điểm bất bình đẳng giới ...”

Đó là những chia sẻ chân thành trong cuộc trò chuyện giữa nhóm nhật sạp và phóng viên **Vĩnh Quyên** - Phó giám đốc kênh truyền hình VOV.

Nhóm nhật sạp: Chào chị Vĩnh Quyên, chị có thể giới thiệu thêm với bạn đọc đôi điều về mình?

PV Vĩnh Quyên: *Mình hiện nay là phó giám đốc kênh truyền hình VOV. Trước đây mình làm phát thanh văn nghệ. Năm 2008, Đài TNVN thành lập Kênh truyền hình của Đài và theo yêu cầu của lãnh đạo Đài mình chuyển sang xây dựng kênh mới. Lúc đầu vẫn làm mảng văn hóa văn nghệ, sau chuyển sang mảng chuyên đề. Hiện tại, ngoài lo nội dung chung của Kênh cùng với Lãnh đạo Kênh thì mình phụ trách thêm các chương trình Chuyên đề (Chuyên đề, Văn Nghệ, Quốc hội).*

Nhóm nhật sạp: Riêng mảng bình đẳng giới thực sự thu hút chị chứ?

PV Vĩnh Quyên: *Là phụ nữ đương nhiên mình quan tâm đến mảng bình đẳng giới, đặc biệt là trong mảng truyền thông hiện nay. Điều mình thấy ngay là trong chính truyền thông đôi khi cũng bộc lộ rất nhiều quan điểm bất bình đẳng giới ...*

Nhóm nhật sạp: *Với kinh nghiệm bản thân với tư cách tham gia làm công tác quản lý và lại là phụ nữ nữa, chị cảm nhận như thế nào về hình ảnh*



Vĩnh Quyên - Phó giám đốc kênh truyền hình VOV
(Ảnh do nhân vật cung cấp)

phụ nữ làm lãnh đạo quản lý trên các phương tiện truyền thông?



PV Vĩnh Quyên: Cá nhân mình không thích lắm. Phần lớn về hình ảnh những phụ nữ làm quản lý thường xuất hiện trong không khí nghiêm trang, ăn mặc theo lối công sở khá cứng, phần hình thức không được chú trọng lắm. Những câu hỏi phỏng vấn và trả lời phỏng vấn cũng không thật đặc sắc... Ít thấy hình ảnh người phụ nữ quản lý xinh đẹp, hấp dẫn, quyến rũ mà vẫn thông minh, hài hước, sắc sảo... Trong các bài phỏng vấn riêng, vì câu hỏi đưa ra của Pv nên nội dung trả lời của chính họ cũng đã “không bình đẳng” rồi. Tất nhiên không phải là tất cả, nhưng có thể thấy đa số như vậy.

Nhóm nhật sạm: Cá nhân chị, khi tham gia công tác quản lý, chị có gặp những rào cản gì không?

PV Vĩnh Quyên: Về rào cản ư? Đối với cá nhân tôi, tôi không thấy có rào cản nào. Rào cản hay không là do chính mình tự đặt ra. Tự mình thấy mình có đầy đủ phẩm chất ngang với những đồng nghiệp cùng cấp nên bao giờ cũng thấy thoải mái. Đồng nghiệp nam làm gì mình cũng làm được như vậy. Nếu có một cái gì rào cản thì đó là những cái rào cản thuộc về tự nhiên như: Mang bầu, sinh con. Phụ nữ bắt buộc bị gián đoạn thời gian để thực hiện thiên chức của mình, trong khi luật nhà nước qui định tuổi về hưu của nam và nữ chênh nhau 5 năm. Đó là một thiệt thòi cho những người phụ nữ nói chung và phụ nữ làm quản lý nói riêng.

Nhóm nhật sạm: Như vậy, phụ nữ đang có những rào cản từ phía các quy định, chính sách, từ chính bản thân người phụ nữ và những quan niệm định kiến của xã hội. Vậy làm thế nào để truyền thông có thể hỗ trợ phụ nữ tự tin tham gia vào công tác quản lý? Làm thế nào để cộng đồng đánh giá đúng về năng lực và đóng góp của họ?

PV Vĩnh Quyên: Để cộng đồng đánh giá đúng năng lực và đóng góp của phụ nữ thì chính truyền thông phải làm được điều đó. Bản thân truyền thông đã phản ánh không đúng thì làm sao cộng đồng có cái nhìn đúng về năng lực của người phụ nữ. Tôi để ý thấy nhiều bài báo ngay trong bài viết bình vực bình đẳng giới nhưng vô tình chính người viết đã thể hiện quan điểm bất bình đẳng giới của mình: Ví dụ như trong một bài viết phân tích khá sâu sắc về bình đẳng giới trên báo Tuổi trẻ gần đây có nhan đề: “Bình đẳng giới... đường xa vạn dặm” thì hình minh họa một người đàn ông đang nấu cơm trong bếp kèm theo chú thích đại loại “Người chồng cần phải hỗ trợ vợ trong công việc gia đình”. Tại sao lại là hỗ trợ trong khi lẽ ra phải là: Người chồng phải có trách nhiệm chia sẻ công việc nhà với vợ? Một ví dụ khác: Hội Liên hiệp Phụ nữ và các tổ chức đoàn thể khác trang trọng tổ chức ngày Quốc tế 8/3, rồi ngày Phụ nữ Việt Nam. Tại sao phụ nữ Việt Nam lại phải cần một ngày tôn vinh ấy? Vậy còn 363 ngày khác thì họ như thế nào? Tôi rất tâm đắc với câu nói của một người bạn nước ngoài, khi chúng tôi khoe về ngày 8/3, anh ấy bảo là: Chẳng nào các bạn còn tôn vinh như vậy chứng tỏ vấn đề bình đẳng giới của các bạn còn rất trầm trọng. Nghe phũ phàng nhưng thực chất là như vậy đấy. Cá nhân tôi không bao giờ quan trọng ngày 8.3 hay ngày 20.10 vì tôi nghĩ là nam giới như nữ giới cũng bình đẳng như nhau.

Nhóm nhật sạm: Vậy theo chị khi đưa tin về hình ảnh nữ giới làm quản lý, người làm báo nên lưu ý những điều gì?

PV Vĩnh Quyên: Khi đưa tin về hình ảnh nữ giới làm quản lý người làm báo nên chú ý đến một số điểm như:

Cung cấp những góc khác nhau về cuộc sống của những người phụ nữ làm quản lý, tránh hình ảnh họ như những robot biết đi. Người phụ nữ làm quản lý không chỉ có công việc, họ còn các mối quan hệ bạn bè, các hoạt động vui chơi giải trí đời thường khác. Tóm lại, tôi thích hình ảnh của họ ấm

áp, đời thường, biết làm và biết chơi, biết hưởng thụ cuộc sống và phải biết yêu chính bản thân họ.

Rồi bạn cũng cần tránh những câu hỏi mang tính nhạy cảm kiểu: “Chị có thấy rào cản nào không?” hay kiểu mặc định người phụ nữ làm quản lý dứt khoát sẽ khó thu xếp tổ ấm của mình nên gia đình sẽ tan vỡ!!!

Mình cũng nên tránh đưa ra những nhận định kiểu: “Chị làm thế nào để vừa thu xếp việc cơ quan và việc nhà một cách ổn thỏa, chị đi công tác nhiều không có thời gian chăm lo gia đình thế chồng chị có phàn nàn gì không?” Câu trả lời sẽ có 2 nội dung: một là ông chồng không thông cảm nên hạnh phúc tan vỡ. Hai là rất may mắn khi tôi có một người chồng biết cảm thông và hỗ trợ cho tôi rất nhiều.... Cả hai tình huống đều đưa lại những hình ảnh không chuẩn về người phụ nữ. Cá nhân tôi quan niệm là bất kể nam giới hay phụ nữ đều phải biết cân bằng các mối quan hệ của mình, biết sắp

xếp công việc riêng tư một cách khoa học. Điều đó mới làm cho họ thực sự thành công trong cả việc nước lẫn việc nhà. Phụ nữ muốn thực sự có bình đẳng giới trước tiên chính họ cần phải thay đổi suy nghĩ của mình chứ không phải ai khác: Hãy nghĩ rằng mình không cần bất cứ sự ưu tiên nào, không có rào cản nào ngăn cản mình phấn đấu hoàn thành với mức tốt nhất công việc mà mình được giao trọng trách. Nếu chính người phụ nữ còn cho rằng mình cần phải được ưu tiên, là có nhiều rào cản đối với mình, mặt khác tự mình cho rằng việc nhà, chăm sóc con cái là nghĩa vụ giữ ấm gia đình của riêng người phụ nữ thì vấn đề bình giới ở Việt Nam chẳng bao giờ được giải quyết triệt để.

Nhóm nhật sạm: Vâng, chỉ khi nào người phụ nữ tự tin vào khả năng của mình, họ mới thực sự thoát khỏi những định kiến xã hội, sống đúng với nhu cầu và năng lực của mình. Thực sự nhóm bản tin rất cảm ơn những chia sẻ chân thành của chị. Chúc chị sức khỏe và thành công.

(Theo ghi chép của Nhóm bản tin)



MỘT SỐ LƯU Ý KHI XÂY DỰNG TIN BÀI LIÊN QUAN ĐẾN

PHỤ NỮ LÀM QUẢN LÝ, LÃNH ĐẠO

Nghiên cứu *Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò quản lý, lãnh đạo tại Việt Nam* (thuộc dự án phối hợp giữa Bộ ngoại giao Việt Nam và chương trình phát triển liên hợp quốc (UNDP)) cho thấy: Ở các vị trí ra quyết sách, số lượng nữ giới tham gia quá thấp và không có tính đại diện: giai đoạn 2001 - 2016, không có tổng bí thư nào là nữ giới, giai đoạn 2011 - 2016, chỉ có 9% nữ giới trong ban chấp hành trung ương,... Con số này được các nhà chuyên môn đánh giá là khá ngạc nhiên trong bối cảnh chính phủ áp dụng nhiều chính sách, chiến lược và chương trình tiến bộ về sự tham gia của phụ nữ. Lý giải nguyên nhân này, các nhà nghiên cứu đều đồng thuận rằng, chính quan niệm xã hội về vai trò và năng lực của nữ giới khiến phụ nữ gặp nhiều rào cản trong việc tham gia vị trí quản lý. Họ thường bị đánh giá khắt khe hơn nam giới. Những thành công hay vị trí của họ thường bị lý giải là nhờ có sự khéo léo và biết tận dụng nhan sắc.

Dưới đây là một số gợi ý của nhóm bản tin nhật sạm, với hi vọng sẽ là công cụ hữu ích với các bạn nhà báo trong quá trình đưa tin về nữ giới làm lãnh đạo - trong bối cảnh văn hóa còn quá nhiều rào cản, bó buộc như thế này:

1) Loại bỏ khuôn mẫu kép đối với phụ nữ làm lãnh đạo:

Nhiều phụ nữ chia sẻ, họ thường bị đánh giá khắt khe hơn nam giới. Dường như vẫn tồn tại sự kỳ vọng khác nhau đối với nam giới và nữ giới trong vai trò lãnh đạo: Phụ nữ thường được trông đợi phải có cả phẩm chất của nam và nữ. Nhưng nếu họ có nhiều đức tính như mạnh mẽ, quyết liệt - vốn được xem là đặc trưng của nam giới thì họ sẽ bị coi là thiếu nữ tính và quá quyết đoán. Một số cách diễn đạt sau có nguy cơ duy trì các áp lực, mong đợi của xã hội đối với phụ nữ:



Nguồn ảnh: *Internet*

Ví dụ: Trong bài phỏng vấn chị Hana Đặng - giám đốc điều hành Gold Sun, bài viết **Thất bại không thua, đầu hàng mới thua** trên trang **sgtt.vn**, phóng viên đặt ra các câu hỏi:

Chị có nghĩ rằng xã hội quen nhìn phụ nữ dịu dàng, đảm đang, chăm sóc gia đình, chồng con chứ không quen nhìn và không có thiện cảm với



Nguồn ảnh: **Internet**

phụ nữ làm lãnh đạo, quát tháo và ra lệnh?

Cách diễn đạt sẽ dẫn đến cách hiểu: Phụ nữ làm lãnh đạo - đồng nghĩa với việc đánh mất các giá trị - được xem là thuộc tính dành riêng cho phụ nữ và sẽ trở nên “quát tháo” và “ra lệnh”. Cách hiểu này sẽ tạo những cảm giác tiêu cực cho người đọc về những người phụ nữ tham gia công tác quản lý.

Không hiểu có chủ ý hay không, nhưng những bài báo viết về chính khách, thường được xây dựng một cách hoàn hảo: vừa mạnh mẽ, nam tính, vừa dịu dàng, nhân hậu, thủy chung và đức hy sinh của người phụ nữ...

Đằng sau cái khát vọng ngàn đời “muốn cưới con gió mạnh, đập luồng sóng dữ”, nơi họ vẫn là trái tim dịu dàng, nhân hậu, thủy chung và đức hy sinh của người phụ nữ...

(Trích **Nữ chính khách**, trên **phunuonline**, tháng 6/2010)

Rõ ràng hình ảnh nữ chính khách đang bị đòi hỏi phải toàn vẹn: vừa là người có chí lớn, lại phải vừa thủy chung, dịu dàng. Cách xây dựng này có nguy cơ duy trì cái nhìn khắt khe hơn đối với nữ giới, khiến họ chịu áp lực gấp đôi nam giới khi tham chính.

2) Tránh lý giải nguyên nhân đổ vỡ hạnh phúc gia đình khi phụ nữ làm lãnh đạo:

Theo quan niệm truyền thống, phụ nữ thường được mong đợi sẽ trở thành “nội tướng” trong gia đình. Người chồng sẽ gánh vác việc kiếm tiền và đảm nhiệm đối ngoại. Trên thực tế có không ít phụ nữ giỏi giang, thậm chí có vị trí cao trong xã hội. Bên cạnh việc thừa nhận các hiện tượng mang tính tất yếu này, không ít bài viết đóng vai trò “cảnh báo”: *nguy cơ đổ vỡ hạnh phúc gia đình khi vợ làm sếp* (Điều này ít xảy ra khi chồng làm sếp):

Ví dụ: **Vũ khí lớn nhất của người phụ nữ là sự dịu dàng và bên cạnh công việc, gia đình là tài sản quý giá vô cùng của bất kỳ ai. Hiểu được điều này, phụ nữ sẽ không phải đánh đổi để chọn lựa giữa gia đình và sự nghiệp; biết cách dung hòa để đạt được cân bằng - vừa có sự nghiệp vững chắc ở cơ quan, vừa có gia đình đầm ấm, hòa hợp bên người bạn đời.**

(Trích **Khi vợ làm sếp**, **tintuonline.com**, 30/07/2012)

Với cách lập luận trên, người đọc có thể hiểu: phụ nữ dù có thành đạt ở ngoài xã hội, điều trước tiên và vô cùng quan trọng là họ phải hoàn thành vai trò nội trợ. Nếu không ý thức được điều đó, nguy cơ tan vỡ là do người phụ nữ. Cách diễn đạt mang tính chất đổ lỗi này sẽ góp phần tạo áp lực cho cả hai giới cũng như cản trở sự phát triển tự nhiên và khám phá bản thân của mỗi cá nhân. Không có khuôn thước nào có thể áp cho tất cả mọi người.

3) Thực sự cần trọng khi nói về lợi thế về đẹp hình thể của nữ giới làm lãnh đạo:

Các bài viết về nam giới làm lãnh đạo, rất khi đề cập đến hình thể và vẻ ngoài của họ. Nhưng một cách có chủ ý, nữ giới làm lãnh đạo thường được đánh giá về đẹp bên ngoài. Ví dụ: **Chân dung nữ Thủ tướng xinh đẹp**, trên **giadinh.net**, ngày 20/09/2011, **4 nữ chính trị gia nóng nhất thế giới**, **24h.com.vn**, ngày 09/03/2012, **Nhan sắc xinh đẹp chính trị gia chuyển giới Thái Lan**,

vtc.vn, ngày 29/05/2012, **Những nữ chính khách có vẻ đẹp hút hồn**, 2sao.net, ngày 08/03/2012, ...

Trích **10 nữ chính trị gia nóng bỏng nhất thế giới**, ngoisao.net, ngày 8/1/2010:

Ngoài tài năng, vẻ đẹp và ngoại hình bốc lửa luôn là vũ khí lợi hại của những phụ nữ làm chính trị....

Tần suất xuất hiện quá nhiều trong những bài báo bàn về thời trang, nhan sắc sẽ khiến người đọc tập trung vào các yếu tố ngoài lề hơn khả năng quản lý, lãnh đạo nổi trội của họ. Hơn nữa nó còn duy trì một thông điệp: Phụ nữ là phải đẹp và biết cách làm đẹp. Điều này sẽ có nguy cơ khuyến khích phụ nữ dành quá nhiều thời gian cho việc làm đẹp, thậm chí bị ám ảnh bởi điều đó. Chưa kể đến các công nghệ hỗ trợ, các phần mềm chỉnh sửa ảnh khiến phụ nữ đẹp dễ, thậm chí quá hoàn thiện và có phần phi thực tế. Khi bị ám ảnh bởi những cái phi thực tế, không ít phụ nữ tự chấm điểm bản thân và cảm thấy thiếu tự tin khi ngực không nở và chân không dài. Quá chú tâm vào việc làm đẹp và chạy theo các tiêu chuẩn phi thực tế, phụ nữ sẽ không còn nhiều thời gian và công sức đầu tư cho việc học hỏi những thứ mang lại nhiều lợi ích cho họ hơn nữa. Như vậy, đồng nghĩa với việc nữ giới có nguy cơ tự đánh mất sức mạnh của mình một cách vô thức.

Ví thế, bên cạnh tránh đề cập quá nhiều đến hình thể, nhan sắc của các chính trị gia, chúng ta cũng cần thận trọng khi nói về thời trang của họ: Bởi lẽ việc bàn quá nhiều thời trang của họ, sẽ làm lu mờ đi các giá trị khác. Đồng thời có nguy cơ đánh lạc hướng mối quan tâm của cộng đồng, đặc biệt đối với phụ nữ trẻ:

Ví dụ: Trích **Theresa May: “Giày cao gót” trong nội các Anh**, báo phunuonline.com, ngày 06-01-2013:

Là một trong những bóng hồng ít ỏi của bộ máy chính trị Anh quốc, dù ăn mặc kín đáo, bà vẫn luôn nổi bật với phong cách thanh lịch. Với dáng người thanh mảnh trong chiếc áo khoác phủ qua chiếc váy bút chì, bà để lộ đôi chân đẹp nhất trong tòa nhà Quốc hội, nhất là khi đôi chân này lại mang đôi giày cao gót...

Ví dụ: **11 nữ chính khách mặc đẹp nhất thế giới**,

vietnamnet.vn, ngày 27/1/2013:

Thời trang được xem là một “công cụ” quan trọng đối với các nhà làm chính trị trong việc tạo nên hình ảnh gần gũi và đáng kính trọng, đặc biệt là đối với các chính khách nữ...

Như cách diễn đạt trên, người đọc sẽ hiểu một thông điệp rằng: Thời trang - làm đẹp là công cụ đặc biệt đối với nữ chính khách. Thay vì nhấn mạnh tài năng và tầm nhìn chiến lược, người đọc sẽ có xu hướng tập trung về bề ngoài của nữ chính khách hơn là khả năng vượt trội của nữ chính khách.

4. Khuyến khích nữ giới tham gia với vai trò lãnh đạo, quản lý - dưới góc nhìn giới:

Càng ngày càng có nhiều bài viết về phụ nữ giỏi giang, làm lãnh đạo hơn. Tuy nhiên, bên cạnh việc phản ánh thực tế đó, người làm truyền thông cũng chỉ ra những hạn chế mà phụ nữ thường mắc phải. Điều quan trọng là lý giải các căn nguyên khiến phụ nữ chưa ý thức hết sức mạnh của mình và mạnh dạn thể hiện năng lực của mình. Như bài viết của Lois P.Frankel mà chúng tôi đã giới thiệu trong phần bài viết tiêu biểu: Gia đình và truyền thông đóng vai trò trong việc duy trì quan niệm: Phụ nữ cần phải đẹp, phải dịu dàng, phải chiều lòng và điều hòa các mối quan hệ xung quanh - Họ được dạy dỗ phải tỏ ra yếu đuối để được che chở. Cách dạy dỗ và truyền thông này khiến nữ giới cảm thấy không thoải mái khi thể hiện tiếng nói và khả năng của mình. Họ bị rơi vào tình thế: Sống theo kỳ vọng của xã hội hơn là thể hiện bản thân mình - bị bó hẹp cuộc sống của mình. Chính những điều này đã góp phần tạo nên rào cản đối với phụ nữ trong việc thể hiện tiếng nói.

Ví dụ cách diễn đạt sau sẽ không mang lại hiệu quả tích cực:

... Để trở thành một nữ lãnh đạo giỏi và nổi bật ta cần xem xét một số đặc tính của nữ giới khi đứng đầu một bộ phận hay một cơ quan để có những giải pháp thiết thực...

Luôn cho mình là đúng

... Đôi khi phụ nữ lại quá quan tâm tới việc bảo vệ quan điểm của mình đến nỗi quên mất rằng cách thể hiện của mình có thể xúc phạm tới người khác.

...

Kiểm soát tình cảm

Phụ nữ đôi lúc không giấu được tình cảm, đặc biệt là khi bị thất vọng hoặc đau khổ. Nhưng bạn phải nhớ rằng chẳng ai nợ nần gì bạn và họ có quyền tự do làm những gì họ muốn. Không nên để cho tình cảm chi phối đánh giá của mình. Đưa ra những mục tiêu cụ thể và thực tế. Nếu như bạn biết tôn trọng người khác thì người khác cũng sẽ tôn trọng bạn.

(Trích **Khi phụ nữ làm lãnh đạo**, trang kiemviec.vn)

Mục đích của bài báo này nhằm khích lệ phụ nữ tham gia công tác lãnh đạo, quản lý, nhưng một cách vô tình, lại khiến phụ nữ cảm thấy tự tin hơn khi gắn nữ giới với những phẩm chất “tiêu cực” của người làm quản lý: Quá tình cảm, bảo thủ. Như vậy, khi đưa tin, người làm công tác truyền thông lưu ý khuyến khích sự tham gia của nữ giới bằng cách lý giải một cách đầy đủ và chính xác những hạn chế của nữ giới, đồng thời khơi dậy sức mạnh vốn có của họ. Cần xem xét những hạn chế đó như là sản phẩm của xã hội, chứ không phải thuộc tính bất di bất dịch của nữ giới, đồng thời đối mặt với những rào cản đó và loại bỏ dần những hệ thống quan điểm gây bất lợi cho phụ nữ nói riêng, xã hội nói chung.

5) Tăng lượng bài về phụ nữ tham chính, và có chân dung đầy đủ hơn về nữ giới - với năng lực chính trị:

Lượng bài viết về nữ chính khách với vai trò chính trị gia với những chiến lược phát triển đất nước khá là ít. Gần đây xuất hiện loạt bài viết về tân tổng thống Hàn Quốc - được nhắc nhiều đến tiểu sử và một số chiến lược phát triển đất nước. Phần lớn các bài tìm được liên quan đến vẻ đẹp hình thể và các vụ lùm xùm liên quan đến tình dục.

Ví dụ: **Nữ chính trị gia tự quay clip thủ dâm trên giường**, trên anninhthudo.vn, ngày 07/09/2012, **Cựu bộ trưởng xinh đẹp và nghi án “lên giường”**, nld.com, ngày 22/2/2013, **Cựu nữ bộ trưởng Pháp “có 8 người tình” cùng lúc**, ...

Việc phản ánh quá nhiều những câu chuyện riêng, đặc biệt liên quan đến yếu tố tình dục sẽ khắc họa chân dung thiếu sót của nữ giới khi tham gia quản lý. Một cách có ý thức, họ có xu hướng bị trở thành đối tượng tình dục. Cơ thể họ trở thành tâm điểm chú ý và hoàn toàn mất sự riêng tư. Vì thế, cần hơn nữa những bài viết về nữ lãnh đạo với những phẩm chất, năng lực của người làm công tác quản lý, mang tầm chiến lược.

Tại sao chúng ta lại lo lắng về việc phụ nữ không nắm giữ vai trò ra quyết sách? Lập luận đầu tiên về sự tham gia và đại diện công bằng của phụ nữ trong tất cả các khu vực từ khía cạnh pháp lý. Phụ nữ chiếm một nửa dân số và do đó, họ có quyền nắm giữ một nửa các vị trí ra quyết sách. Lập luận thứ hai là phụ nữ và nam giới có các kinh nghiệm khác nhau do các đặc điểm xã hội và sinh học. Do đó, phụ nữ cần ở các vị trí có thể phát huy được kinh nghiệm và quan điểm của mình. Lập luận này từ khía cạnh kinh nghiệm. Lý do thứ ba từ cách tiếp cận nhóm lợi ích. Phụ nữ và nam giới có các lợi ích khác nhau và sẽ hiệu quả và hợp pháp hơn khi mỗi nhóm đại diện cho các lợi ích của nhóm mình.

(Theo Báo cáo nghiên cứu: **Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam**, UNDP thực hiện, 2012)

6) Mềm dẻo, linh hoạt, cẩn trọng, đường lối lãnh đạo hòa bình, khéo léo... không phải là lợi thế dành riêng cho nữ chính khách:

Có một điều khá phổ biến: khi viết về lãnh đạo nữ, đặc biệt nữ chính khách, chiến lược mềm dẻo, linh hoạt,... được nhắc đến khá nhiều - như một thuộc tính dành riêng cho nữ giới:

Ví dụ: **Những nhân vật nữ xứng đáng được nêu danh năm 2012**, afamily.vn, ngày 20/12/2012:

Trong gần 4 năm đảm trách cương vị Ngoại trưởng Mỹ, bà Clinton để lại vô vàn dấu ấn trên chính trường thế giới. Với tài năng của một chính trị gia dày dặn kinh nghiệm cùng sự khéo léo của một người phụ nữ, bà Clinton di chuyển như thoi đưa giữa các điểm nóng thế giới để thể hiện vai trò của bản thân và nước Mỹ trong năm 2012.

Ví dụ: **Khi phụ nữ làm lãnh đạo**, trên hervietnam.com:

Phụ nữ thường rất nhạy cảm, mà đôi lúc cái ngưỡng của sự nhạy cảm và cảm tính là rất mong manh. Cảm tính dẫn đến những nhận xét và đánh giá không khách quan. Đó là một vật cản vô hình ngăn chặn sự phát triển của nhân viên. Chúng ta không thể phủ nhận nhạy cảm là một đặc tính tốt giúp bạn có thể nhận ra những bất ổn nơi nhân viên và có sự hỗ trợ kịp thời, nhưng nếu không có sự cân bằng, phụ nữ rất dễ rơi vào tình trạng cảm tính trong suy nghĩ và hành động.

Có thể trên thực tế, nhiều nữ lãnh đạo có những phẩm chất mềm dẻo, linh hoạt, cẩn trọng, khéo léo,... nhưng cần lý giải và nhìn nhận nó là kết quả của những mong đợi xã hội hoặc như cá tính của mỗi cá nhân chứ không phải là những phẩm chất bất di bất dịch, thuộc tính dành riêng cho phái nữ. Đồng thời, cần nhắc nhiều đến những thành tựu thể hiện trí tuệ, tầm nhìn của nữ giới hơn nữa.

Sự đa dạng (trong đó có sự đa dạng về giới) là một lợi thế mang tính chiến lược đối với các công ty/tổ chức bởi vì các nhóm có sự đa dạng có xu hướng hoạt động tốt hơn so với những nhóm chỉ có hoặc nam hoặc nữ với giả thuyết là năng lực của các thành viên trong cả hai loại nhóm đều như nhau. Điều này đặc biệt có ý nghĩa khi giải quyết các nhiệm vụ phức tạp và khó khăn, những nhiệm vụ đòi hỏi sự đổi mới trong những môi trường cạnh tranh.

(Trang 15, **Báo cáo về lãnh đạo nữ ở Châu Á: Vươn tới đỉnh cao**, Astrid S.Tuminez, 2012)

Trong một xã hội gia trưởng với khái niệm về sự vượt trội của nam giới được chấp nhận rộng rãi, lãnh đạo nữ có thể dẫn tới va chạm tại công sở và trong cuộc sống riêng. Trong bối cảnh đó, rất khó để một phụ nữ trở thành thủ trưởng của nam giới, hay để phụ nữ nắm giữ vị trí cao hơn chồng mình. Khi càng nhiều phụ nữ trở thành lãnh đạo, quản lý, cấp trên, sẽ càng có nhiều chấp nhận đối với họ. Tuy nhiên, ở những nơi lãnh đạo nữ khan hiếm, “vấn đề bộ mặt” đối với nam giới có thể dẫn đến phản ứng tiêu cực đối với phụ nữ đảm nhiệm vị trí lãnh đạo.

(Trang 17, **Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam**, UNDP, 2012)

ĐÁP ÁN CHO MỤC “ÔNG NHÒM PHÒNG VIÊN”

Tít/ Từ ngữ/ Cách diễn đạt	Nhạy cảm giới	Định kiến giới	Phân tích
<p>1 { Trích Nữ giới và chính trị: Hi sinh và cống hiến, ngày 21/05/2011 trên baotintuc.vn:</p> <p>Tác giả bài viết đưa ra thực tế: <u>“Chỉ mới cách đây một vài thập niên, chính trường dường như vẫn là lĩnh vực độc tôn của nam giới, hiếm hoi mới thấy bóng một người phụ nữ đứng trên đỉnh cao. Thế nhưng, ngày nay những nơi quyền lực vốn thuộc về nam giới đã và đang bị phá vỡ ở nhiều nước. Tham gia hoạt động chính trị xã hội đang đòi hỏi những cơ chế chính sách hỗ trợ, đồng thời xóa bỏ những định kiến xã hội sai lầm tồn tại”</u></p> <p>Đồng thời lý giải thực tế ngày càng nhiều phụ nữ tham chính hơn bởi bản chất phụ nữ:</p> <p><u>Giỏi việc nước, đảm việc nhà!</u></p> <p><u>... Phái đẹp cũng mềm mỏng hơn trong khi nhân các phản hồi và dễ thông cảm hơn đàn ông. Do đó, các nữ chính khách đã góp một phần không nhỏ trong công cuộc đổi mới và phát triển đất nước theo hướng công nghiệp hóa - hiện đại hóa...</u></p>	X	X	<p>Đoạn trích thứ nhất phản ánh thực tế: càng ngày càng có nhiều nữ giới tham chính – vốn được xem là lãnh địa của nam giới. Cách viết này có ý nghĩa khuyến khích sự tham gia của nữ giới trong việc khám phá và thể hiện năng lực của mình. Đồng thời giúp cộng đồng đánh giá cởi mở và công bằng hơn với các đóng góp của họ.</p> <p>Tuy nhiên, trong đoạn văn thứ 2, cách diễn đạt <u>“Giỏi việc nước, đảm việc nhà!”</u></p> <p><u>... Phái đẹp cũng mềm mỏng hơn trong khi nhân các phản hồi và dễ thông cảm hơn đàn ông.”</u></p> <p>Lại mang lại hiệu quả ngược lại: duy trì khuôn mẫu về nữ giới là mềm mỏng và cảm thông. Điều này tiếp tục giới hạn khả năng của cả hai giới: khả năng cảm thông của nam giới, và sự mạnh mẽ, quyết liệt ở nhiều nữ giới. Ngoài ra, cách dùng từ “đảm” (với nghĩa chịu trách nhiệm chính) trong tít <u>Giỏi việc nước đảm việc nhà</u>, dẫn đến nguy cơ duy trì quan niệm: phụ nữ phải chịu trách nhiệm chính việc nhà.</p>
<p>2 { Trích Phụ nữ có nên làm lãnh đạo, trên vtv6.com, ngày 9/3/2010:</p> <p>Theo điều tra của các công ty nghiên cứu, những công ty có lãnh đạo là nữ giới có báo cáo tài chính tốt hơn các công ty khác cùng vị trí hoạt động.</p> <p><u>Tuy vậy, không thể phủ nhận rằng chính bản thân người phụ nữ cũng đặt mình ở phía sau người đàn ông</u></p>	X	X	<p>Tác giả bài viết đưa ra quan điểm: nhiều phụ nữ đứng sau người chồng trong các công việc xã hội là sự hi sinh bản năng của họ. Cách lý giải này có nguy cơ duy trì quan niệm về vai trò giới: nữ giới bị gắn liền với những hoạt động tái sản xuất, ít mang lại thu nhập và ít được thừa nhận. Đó cũng là một trong các nguyên nhân phụ nữ có ít thời gian nghỉ ngơi và sử dụng các dịch vụ giải trí hơn nam giới.</p>

Tít/ Từ ngữ/ Cách diễn đạt	Nhảy cảm giới	Định kiến giới	Phân tích
<p>2 { <i>trong các công việc xã hội để đảm nhận vai trò chính trong việc chăm lo gia đình, con cái. Đó vừa là bản năng và thiên chức của họ. Một người phụ nữ dù có làm việc ngoài xã hội, dù có làm lãnh đạo, thì trước hết vẫn cứ là một người vợ, người mẹ trong gia đình. Dù có thành công với công việc bao nhiêu, nhưng nếu gia đình không thuận hòa thì người phụ nữ ấy vẫn bị coi là thất bại...</i></p>			
<p>3 { Trích Trong thế giới Eva, Trang 12, Tạp chí Shape - Vóc dáng, Tháng 3/2013:</p> <p><i>Bà Mai Kiều Liên là doanh nhân Việt Nam duy nhất được bầu chọn vào danh sách CEO xuất sắc của châu Á năm 2013.</i></p> <p>Khách sạn Sheraton Nha Trang Hotel & Spa vừa công bố bổ nhiệm bà Trần Thị Mỹ Dung làm giám đốc Kinh doanh và tiếp thị mới của khách sạn. Đây là lần đầu tiên tập đoàn Sheraton dành chức danh này cho một người Việt Nam, đánh dấu cột mốc quan trọng trong việc nội hóa nguồn nhân lực của tập đoàn. Chị Mỹ Dung đã tốt nghiệp Khoa Kinh tế của Đại học Quốc gia Việt Nam và từng có 8 năm làm ngành du lịch khách sạn....</p>	X		<p>Việc giới thiệu các nhà quản lý, lãnh đạo là nữ giới góp phần thay đổi cách đánh giá về những đóng góp của họ, đồng thời khẳng định tiếng nói, tầm ảnh hưởng và đóng góp của họ đối với xã hội. Những câu chuyện, những tấm gương, xét một mặt nào đó tạo cảm hứng và giúp phụ nữ tự tin hơn về giới của mình, cũng như tạo cơ hội nam giới hiểu và đánh giá lại giới nữ.</p>
<p>4 { Trích Trong gia đình phụ nữ đã là lãnh đạo, trên Sài Gòn tiếp thị online, ngày 22.09.2011:</p> <p>Bài viết chia sẻ quan điểm trong lĩnh vực kinh doanh và gia đình của nữ phó tổng giám đốc công ty Digiworld (Công ty cổ phần thế giới số)</p> <p>Phóng viên đặt ra các câu hỏi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Một địa vị tốt, một mái ấm, một câu con trai và rất nhiều quần áo đẹp. Phụ nữ còn mong gì hơn? Chỉ còn mong gì hơn?</i> 		X	<p>Cách đặt câu hỏi này xu hướng mặc định: Một cuộc sống hoàn hảo đối với phụ nữ là: địa vị tốt, có một ông chồng, một đứa con trai và nhiều quần áo đẹp. Như vậy có thể hiểu, đó chính là chuẩn mực, thước đo hạnh phúc đối với phụ nữ. Và nếu không có quan điểm cởi mở, tiến bộ người đọc có thể áp theo thước đo này, giới hạn sự lựa chọn và xu hướng sống theo nhu cầu và khả năng của mình.</p>

Tít/ Từ ngữ/ Cách diễn đạt	Nhạy cảm giới	Định kiến giới	Phân tích
<p>5 { Trích Phụ nữ vì nữ quyền, trang 64, Tạp chí Người thành thị Cosmopolitan - Tháng 3/2013:</p> <p>... Renuka Chowdhury - Nữ chính trị gia Ấn Độ</p> <p><u>Ấn Độ được biết đến với nhiều quan điểm văn hóa, tôn giáo gây ra bất công đối với phụ nữ và trẻ em. Dù trong xã hội hiện đại, Ấn Độ vẫn thường xảy ra tình trạng cưỡng hiếp thiếu nữ và bé gái, giết con gái hoặc bắt bé gái phẫu thuật thành bé trai. Vì vậy, một phụ nữ trở thành chính trị gia ở đất nước này là điều đặc biệt. Renuka Chowdhury hiện là thành viên của thương nghị viện quốc hội Ấn Độ và từng giữ nhiều chức vụ liên quan đến quyền phụ nữ và trẻ em....</u></p> <p><u>Renuka Chowdhury thường tham gia vào các tổ chức văn hóa và xã hội, viết báo liên quan đến sự phát triển và phúc lợi cho phụ nữ và trẻ em. Bà đưa ra nhiều quan điểm phân bác lại truyền thống khắt khe đối với phụ nữ, đề cao quyền lực của đàn ông...</u></p> <p><u>Với vị trí của mình, bà luôn tác động để chính phủ quan tâm nhiều hơn đến sự bất bình đẳng giới nhằm giảm bớt số nạn nhân nữ bị cưỡng hiếp...</u></p>	X		<p>Câu chuyện về Renuka Chowdhury - Nữ chính trị gia Ấn Độ giúp người đọc có một hình dung tầm ảnh hưởng tâm huyết của một nữ lãnh đạo hoạt động về bình đẳng giới trong bối cảnh xã hội Ấn Độ còn tồn tại rất nhiều sự chênh lệch về mặt quyền lực giữa nam và nữ. Điều đó cho thấy, phụ nữ hoàn toàn có khả năng lãnh đạo, đóng góp cho sự phát triển của nhân loại.</p> <p>Câu chuyện này cũng phần nào giúp bạn đọc cảm nhận được “không khí” đấu tranh vì quyền lợi của phụ nữ và có thể dành sự quan tâm hơn nữa chủ đề này.</p>
<p>6 { Trích Bà Trùm, trang 64, Tạp chí Shape - Vóc dáng, tháng 3/2013:</p> <p><i>Trùm ở đây là sở hữu mọi thứ, từ nhan sắc, tiền tài, sự nghiệp đến tình yêu, tình chồng vợ. Điều ấy dựa trên những yếu tố nào?.</i></p> <p>... Ở xã hội hiện đại luật nam nữ bình quyền cho phép phụ nữ được làm được những việc xưa kia chỉ đàn ông mới làm... Nhờ vậy phái</p>			<p>Mục đích của bài báo là ca ngợi, thừa nhận những đóng góp của phụ nữ. Tuy nhiên lý giải những đặc điểm: dịu dàng, chín chu, kỹ lưỡng, vừa mềm mại vừa uyển chuyển,... như những đặc tính “thiên phú” khiến nữ giới đạt được thành công. Cách lý giải này vô hình chung khuôn nữ giới vào các giá trị xã hội mong đợi -</p>

Tít/ Từ ngữ/ Cách diễn đạt	Nhảy cảm giới	Định kiến giới	Phân tích
<p>6 { <i>đẹp có cơ hội nêu cao bản lĩnh của mình về mọi phương diện: chính trị, kinh tế, văn hóa, văn nghệ, giáo dục, kỹ thuật, mỹ thuật,... Ở các lĩnh vực này, nếu không làm thì thôi đã làm thì phụ nữ thành công hơn nam giới. Một phần do tính kỷ lưỡng, chín chu, một phần do cách sắp xếp công việc thường khoa học hơn, có lẽ do bản năng trời phú cho phụ nữ....</i></p> <p><i>Thế chất xinh đẹp và tác phong diu dàng là hai đặc tính trời ban cho người phụ nữ ngay từ khi mới sinh ra. Vì thế, đôi khi họ bị mắc đĩnh trong khuôn khổ hai đặc tính ấy và không khám phá được chính mình. Chỉ khi nào gặp một biến cố, một cơ hội hoặc một vấn đề nảy sinh, những khả năng tiềm ẩn trong con người họ mới phát lộ. Ta thử vận dụng một chút truyền thuyết ở đây: <u>Vốn sinh ra từ chiếc xương sườn của người nam (Adam) nên người nữ đã có nam tính ở trong người từ sơ khai. Chất nam tính đó được hòa quyện vào các chất liệu mềm dẻo khác để tạo nên tính cách vừa mạnh mẽ vừa uyển chuyển của phụ nữ. ...</u></i></p>		X	<p>đó là trở thành những con mèo ngoan ngoãn và sexy. Chúng tôi tin rằng những người phụ nữ có năng lực muốn đánh giá khả năng chuyên môn của họ hơn là chỉ nhìn nhận vào kỹ năng mềm của họ.</p>

Tít/ Từ ngữ/ Cách diễn đạt	Nhảy cảm giới	Định kiến giới	Phân tích
<p>Trích Tại sao sếp nữ không được chào đón bằng sếp nam? trên trang kiemviec.com:</p> <p>34.1% những người được hỏi là nữ cho biết họ thích có sếp nữ hơn là sếp nam, trong khi 37.6% những người được hỏi là nam cho biết như vậy. Điều đó cho thấy nhân viên nữ dường như e ngại sếp nữ hơn so với nhân viên nam</p> <p>Giữa những người được hỏi đã có kinh nghiệm làm việc dưới trướng sếp nữ, sự khác biệt trong thái độ của họ lại càng rõ nét hơn. Trong số 356 nhân viên nữ đã làm việc với sếp nữ, 48.6% nói rằng họ muốn được tiếp tục làm việc như vậy, trong khi con số này ở 382 nhân viên nam với kinh nghiệm tương tự là 55.5%.</p> <p>Một điều tích cực là cả nhân viên nam và nữ đều cho biết có ấn tượng tốt với sếp nữ sau một thời gian làm việc với họ. Điều này đặc biệt đúng với những người được hỏi là nam.</p> <p>....</p> <p>Điều đáng chú ý là nhân viên nữ than phiền về sự ganh tị nhiều hơn là nhân viên nam. Những người được hỏi là nữ cho biết sếp nữ coi họ là đối thủ và mắng họ vì những việc chẳng hề liên quan tới công việc như hình thức bên ngoài hay vấn đề cá nhân.</p> <p>Kang Hye-ryun, giáo sư quản trị kinh doanh ở trường đại học nữ Ewha cho biết: “Phụ nữ không phải là những người duy nhất ganh đua với người dưới quyền mình. Sếp nam cũng rất đề phòng người dưới quyền là nam nếu nhận thấy người đó có thể đe dọa vị trí của mình”....</p>			<p>Bài báo tóm tắt nghiên cứu đánh giá về lãnh đạo nữ và đưa ra các thực tế: <i>nhân viên nữ e ngại sếp nữ hơn sếp nam, sếp nữ thường hay tỏ thái độ ghen tị hơn sếp nam,...</i> Tuy nhiên, bài báo cũng đưa ra những bằng chứng thực tế khác: hiệu quả làm việc của sếp nữ và lý giải “<i>Phụ nữ không phải là những người duy nhất ganh đua với người dưới quyền mình. Sếp nam cũng rất đề phòng người dưới quyền là nam nếu nhận thấy người đó có thể đe dọa vị trí của mình</i>”. Như vậy bài viết bàn đến vấn đề rộng hơn: mối quan hệ nhân viên - sếp, chứ không chỉ dừng lại việc trích hay khuyên cáo về các sếp nữ. Điều này giúp người đọc có cái nhìn đầy đủ hơn về mối quan hệ này và dần xóa bỏ định kiến về sếp nữ.</p>

7

“

[00:14:28]

JENNIFER SIEBEL NEWSOM: [VO] Truyền thông là một ngành kinh doanh nguy hiểm. Nếu truyền thông gửi thông điệp đến phụ nữ rằng giá trị của họ nằm trên cơ thể, thì điều này khiến cho họ cảm giác bị trút quyền và đánh lạc hướng họ, khiến họ không tập trung vào việc tạo ra khác biệt và trở thành nhà lãnh đạo.

(Phim tài liệu - *Quyền lực bị đánh cắp*)

”



Chịu trách nhiệm xuất bản: **Ths. Nguyễn Văn Anh**
Giám đốc CSAGA

Biên tập nội dung: **Bùi Thị Thanh Hòa**
Trưởng phòng tư vấn
Phạm Thị Phương Lê
Cán bộ về Giới

CƠ QUAN THỰC HIỆN:

Oxfam

22 Lê Đại Hành, Hà Nội, Việt Nam

Tel: (04) 3945 4448

Fax: (04) 3945 4449

Email: oxfaminvietnam@oxfam.org.vn

Website: www.oxfam.org/vietnam
oxfamblogs.org/vietnam

Trung tâm Nghiên cứu và Ứng dụng Khoa học về Giới – Gia đình – Phụ nữ và Vị thành niên (CSAGA)

Nhà A9, Cốm Vòng, Dịch Vọng Hậu, Cầu Giấy, Hà Nội

Tel: (04).379.100.14 / (04) 3754.0421

Email: csaga@csaga.org.vn

Website: www.csaga.org.vn, www.thuviengbv.dovipnet.org.vn