

## CHƯƠNG 14 PHỤ NỮ TRONG KINH DOANH

### TỔNG QUAN

Tiểu ban Phụ nữ trong Kinh doanh của EuroCham vô cùng trân trọng những nỗ lực không ngừng của Chính phủ Việt Nam và các Bộ ngành liên quan nhằm khẳng định và nâng cao vị thế của nữ giới cả trong môi trường làm việc riêng và trong xã hội nói chung. Chúng tôi thực sự đánh giá cao tinh thần hợp tác và cởi mở của Chính phủ Việt Nam đối với các ý kiến đóng góp.

Việt Nam từ lâu đã cam kết thúc đẩy quyền của phụ nữ. Hơn mười năm trước, lần đầu tiên Việt Nam xây dựng Chiến lược quốc gia về Bình đẳng giới (NSGE), đề ra các mục tiêu và nhiệm vụ nhằm thúc đẩy bình đẳng giới từ năm 2011 đến năm 2020. NSGE hiện tại, có hiệu lực từ năm 2021 đến năm 2030, đặt ra các mục tiêu mới về bình đẳng giới trên nhiều khía cạnh khác nhau của xã hội Việt Nam, từ việc giảm thiểu mất cân bằng giới tính khi sinh cho đến tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực chính trị.

Nền tảng của NSGE là Luật Bình đẳng giới,<sup>1</sup> đảm bảo cơ hội bình đẳng cho phụ nữ trong nhiều lĩnh vực, bao gồm chính trị, kinh tế, lao động và giáo dục. Chúng tôi nhận thấy Chính phủ Việt Nam gần đây đã có những hành động nhằm thực thi tốt hơn Luật Bình đẳng giới, bao gồm việc ban hành Nghị định 125.<sup>2</sup> Nghị định 125 tăng mức phạt đối với hành vi phân biệt đối xử về giới và mô tả chi tiết các hành vi được xem là vi phạm bình đẳng giới.

Tuy nhiên, phụ nữ vẫn đang tiếp tục gánh trên vai nhiều công việc chăm sóc không lương, điều này làm gia tăng khoảng cách về lương giữa hai giới. Quá trình chuyển đổi theo hướng số hóa tại Việt Nam mang lại cơ hội to lớn cho phụ nữ Việt Nam, nhưng nếu quản lý không đúng cách, điều này có thể khiến họ rơi vào tình trạng bị gạt ra ngoài lề xã hội nặng nề hơn. Chúng tôi khuyến khích Chính phủ Việt Nam định hướng cẩn thận lộ trình hướng tới tương lai đảm bảo phụ nữ cũng có thể được hưởng lợi từ quá trình chuyển đổi kỹ thuật số của Việt Nam.

### I. NỘI QUY LAO ĐỘNG ẢNH HƯỞNG ĐẾN LAO ĐỘNG NỮ

Cơ quan liên quan: Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTB&XH), Sở Lao động, Thương binh và Xã hội (Sở LĐTB&XH)

#### 1. Đặt ra các biện pháp khuyến khích rõ ràng, cụ thể, khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện các chính sách có lợi cho phụ nữ

##### Mô tả vấn đề

Khoản 2 (a) Điều 79 của Nghị định 145<sup>3</sup> khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện một số biện pháp cải thiện điều kiện cho lao động nữ, chẳng hạn như cho phép làm việc với thời gian biểu linh hoạt, lịch làm việc bán thời gian hoặc làm việc tại nhà, cùng những biện pháp khác. Tuy nhiên, thực tế không có biện pháp khuyến khích cụ thể nào được đưa ra để cung cấp các điều kiện thuận lợi này. Câu hỏi đặt ra là cần có những quy định cụ thể hơn để những khuyến khích nêu trên thực sự được áp dụng và có hiệu quả.

Khoản 2 Điều 83 quy định người sử dụng lao động có nhiều lao động nữ được giảm thuế theo quy định của luật thuế, lặp lại Khoản 2(a) Điều 11 của Nghị định 85.<sup>4</sup> Tuy nhiên, việc giảm thuế này chỉ áp dụng cho các ngành sản xuất, xây dựng hoặc vận tải. Mức giảm thuế này tương đương với một số ít chi phí thực tế phát sinh cho lao động

1 Luật số 73/2006/QH11 ngày 29 tháng 11 năm 2006 của Quốc hội về Bình đẳng giới (Luật Bình đẳng giới)

2 Nghị định số 125/2021/NĐ-CP ngày 28 tháng 12 năm 2021 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực bình đẳng giới (Nghị định 125).

3 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động (Nghị định 145)

4 Nghị định số 85/2015/NĐ-CP ngày 01 tháng 10 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ (Nghị định 85).

nữ. Theo Khoản 1, Điều 21, Thông tư 78,<sup>5</sup> doanh nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực này sử dụng từ 10 đến 100 lao động nữ, trong đó số lao động nữ chiếm trên 50% tổng số lao động có mặt thường xuyên hoặc sử dụng thường xuyên trên 100 lao động nữ mà số lao động nữ chiếm trên 30% tổng số lao động có mặt thường xuyên của doanh nghiệp được giảm thuế thu nhập doanh nghiệp (TNDN) rất hạn chế. Việc giảm thuế nêu trong điều này không chỉ giới hạn trong phạm vi đối tượng mà còn đối với các mặt hàng được tính giảm thuế. Điều 6.2.9 của Thông tư 78 giới hạn việc giảm thuế cho một số chi phí cụ thể.<sup>6</sup>

### Lợi ích/quan ngại tiềm tàng đối với Việt Nam

Việt Nam khuyến khích người sử dụng lao động áp dụng nhiều chính sách khác nhau, chẳng hạn như làm việc linh hoạt và làm việc tại nhà để hỗ trợ phụ nữ. Tuy nhiên, do chỉ mang tính chung chung và không được liên kết với những ưu đãi cụ thể, các biện pháp khuyến khích này cho đến nay vẫn có tác động rất nhỏ.

Ưu đãi thuế dành cho các công ty sử dụng nhiều lao động nữ là quá hạn chế để có thể thực sự nâng cao vị thế của phụ nữ tại nơi làm việc. Ưu đãi này chỉ áp dụng cho một số ngành và tương đương với một số chi phí rất hạn chế mà người sử dụng lao động đã phải gánh chịu. Nếu có, khoản giảm thuế này sẽ bù đắp cho người sử dụng lao động một số chi phí đã phát sinh nhưng sẽ không cung cấp động lực từ bên ngoài để thúc đẩy thay đổi.

Chúng tôi cho rằng các Nghị định sắp tới nên đưa ra các ưu đãi rõ ràng cho người sử dụng lao động áp dụng các chính sách phù hợp với Khoản 2 (a) Điều 79 của Nghị định 145. Hơn nữa, cần sửa đổi quy định về cắt giảm thuế đối với các công ty sử dụng nhiều lao động nữ. Quy định này hiện chỉ áp dụng cho các công ty trong ngành sản xuất, xây dựng hoặc vận tải. Thay vào đó, quy định này nên được áp dụng cho tất cả các ngành ở Việt Nam. Cần nhấn mạnh vào việc khen thưởng các công ty đặt phụ nữ vào các vị trí quản lý cao nhất, vì số lượng phụ nữ nắm giữ các vị trí này ở Việt Nam vẫn không đáng kể. Thay vì sử dụng hạn ngạch dựa trên tổng số nhân viên nữ tại một công ty, chúng tôi cho rằng nên sử dụng hạn ngạch dựa trên số lượng nhân viên nữ ở các vị trí quản lý cấp cao. Trong tất cả các ngành nghề, nhân viên nữ thường nhiều nhưng rất ít người nắm giữ vai trò quản lý chủ chốt. Cuối cùng, chúng tôi tin rằng giảm thuế theo một mức giảm cố định áp dụng cho doanh nghiệp có hơn một nửa đội ngũ quản lý cấp cao là nữ sẽ thúc đẩy doanh nghiệp tạo ra sự thay đổi thực sự. Ngoài ra, hỗ trợ chăm sóc trẻ em sẽ có tác động tích cực đến năng suất của lao động nam và đặc biệt là lao động nữ. Mặc dù Bộ luật Lao động và Nghị định 145 không quy định các ưu đãi thuế hoặc các khoản trợ cấp cụ thể, Chính phủ nên khuyến khích doanh nghiệp hỗ trợ chăm sóc trẻ em cho người lao động, từ đó tạo ra lợi ích kinh tế.<sup>7</sup>

### Khuyến nghị

Chúng tôi xin đưa ra các khuyến nghị sau:

- Đưa ra các ưu đãi rõ ràng cho người sử dụng lao động áp dụng các chính sách phù hợp với Khoản 2 (a) Điều 79 của Nghị định 145 tro các nghị định sắp tới.
- Sửa đổi luật liên quan đến việc cắt giảm thuế cho các công ty có nhiều lao động nữ, xem xét mở rộng phạm vi các ngành nghề đủ điều kiện và tăng tỷ lệ phần trăm giảm thuế.
- Áp dụng hạn ngạch dựa trên số lượng lao động nữ ở các vị trí quản lý cấp cao thay vì tổng số lao động nữ.

## 2. Nên kéo dài thời gian nghỉ thai sản cho nam giới

### Mô tả vấn đề

Theo Luật Bảo hiểm xã hội hiện hành, thời gian nghỉ sinh con của nam giới chỉ từ 5 đến 14 ngày làm việc.<sup>8</sup> Ngược

5 Thông tư số 78/2014/TT-BTC ngày 18 tháng 6 năm 2014 của Bộ Tài chính hướng dẫn thi hành thi hành Nghị định số 218/2013/NĐ-CP ngày 26/12/2013 của Chính phủ quy định và hướng dẫn thi hành Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp (Thông tư 78).

6 Chi đào tạo nghề lại cho lao động nữ trong trường hợp có nhu cầu chuyển đổi nghề; lương và phụ cấp (nếu có) đối với giáo viên dạy tại nhà trẻ, trường mẫu giáo do doanh nghiệp tổ chức và quản lý; chi khám sức khỏe thêm trong năm như khám bệnh nghề nghiệp, bệnh mãn tính, phụ khoa cho lao động nữ; trợ cấp cho lao động nữ sau khi sinh con thứ nhất hoặc thứ hai; và phụ cấp làm thêm giờ cho lao động nữ trong trường hợp vì lý do khách quan mà lao động nữ không nghỉ sau khi sinh con hoặc không nghỉ cho con bú mà tiếp tục làm việc cho doanh nghiệp được trả theo quy định hiện hành, kể cả trường hợp trả lương theo sản phẩm trong đó lao động nữ vẫn làm việc mà không nghỉ theo quy định.

7 IFC: Chăm sóc trẻ em: Lợi ích kinh tế cho doanh nghiệp hỗ trợ người lao động chăm sóc trẻ em tại Việt Nam, tháng 8 năm 2020. Xem tại: <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/e401b5eb-e38d-48d7-a4f2-2c10380ded49/Final\\_IFC\\_Childcare\\_Vietnam\\_Summary\\_Web.pdf?MOD=AJPERES&CID=nkwDTbj](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/e401b5eb-e38d-48d7-a4f2-2c10380ded49/Final_IFC_Childcare_Vietnam_Summary_Web.pdf?MOD=AJPERES&CID=nkwDTbj)>, truy cập lần cuối ngày 6 tháng 10 năm 2023.

8 Điều 34.2 Luật số 58/2014/QH13 ngày 20 tháng 11 năm 2014 của Quốc hội về Bình đẳng giới (Luật Bình đẳng giới)

lại, phụ nữ được nghỉ thai sản tối thiểu sáu tháng.<sup>9</sup> Phụ nữ có thời gian nghỉ thai sản dài là điều đáng khích lệ, tuy nhiên việc nam giới chỉ được nghỉ trong thời gian ngắn là điều đáng tiếc vì điều này không chỉ hạn chế cơ hội thiết lập mối liên hệ cá nhân với con trẻ mà còn gây ra tác động xã hội. Thời gian nghỉ chênh lệch giữa nam và nữ làm trầm trọng thêm chênh lệch lương theo giới khi người sử dụng lao động có xu hướng tuyển dụng nam giới hơn là phụ nữ do phụ nữ trẻ có nguy cơ nghỉ thai sản dài ngày trong khi nam giới thì không; thay vào đó, thời gian nghỉ theo luật định của nam giới chỉ tương đương với một kỳ nghỉ ngắn ngày. Một tác động tiêu cực khác bắt nguồn từ chênh lệch trong thời gian nghỉ thai sản là phụ nữ sẽ hình thành mối liên kết chặt chẽ hơn với con cái và thậm chí là trong nhiều năm sau họ vẫn đảm nhận vai trò của người chăm sóc chính trong khi người cha chỉ đóng vai trò thứ yếu trong việc chăm sóc con cái. Điều này thường có nghĩa là người mẹ đảm nhận nhiều trách nhiệm chăm sóc gia đình hơn, làm hạn chế khả năng theo đuổi sự nghiệp.

Một số nghiên cứu đã phát hiện ra mối quan hệ trực tiếp giữa việc giảm chênh lệch tiền lương theo giới và thực thi chính sách nghỉ sinh con cho người cha, trong đó kéo dài thời gian nghỉ cho nam giới trên cơ sở “dùng hoặc mất”. Ví dụ, Iceland đã ban hành Đạo luật Iceland (2000) về nghỉ thai sản và nghỉ phép của cha mẹ vào năm 2000, trong đó quy định cả cha và mẹ được nghỉ phép 3 tháng và sau đó có thêm 3 tháng thay phiên nhau nghỉ theo cách mà họ thấy là phù hợp. Với các chính sách như vậy, chênh lệch tiền lương theo giới đã giảm đáng kể. Thực tế các loại chính sách này đã tạo ra một nền tảng công bằng hơn trong tuyển dụng, cho phép phụ nữ có cơ hội trở lại làm việc sớm hơn, và nhìn chung tạo ra một môi trường gia đình nơi trách nhiệm nuôi dạy con cái được chia sẻ bình đẳng giữa người cha và người mẹ khi cả hai cùng đi làm.

### Lợi ích/quan ngại tiềm tàng đối với Việt Nam

Tổng cục Thống kê Việt Nam (TCTK) ước tính chênh lệch lương theo giới ở Việt Nam trung bình ở mức 29,5%; trong đó mức chênh lệch là 21,5% ở thành thị và 35,2% ở nông thôn.<sup>10</sup> Thay đổi chính sách, chẳng hạn như kéo dài thời gian nghỉ thai sản cho người cha, có thể có tác động đáng kể. Việt Nam cần ưu tiên giảm chênh lệch lương theo giới, xem xét các nghĩa vụ của quốc gia trong việc thúc đẩy bình đẳng giới trong khuôn khổ EVFTA.

Ngoài việc giảm chênh lệch lương theo giới, kéo dài thời gian nghỉ thai sản cũng có lợi cho sự phát triển của trẻ, vì việc con cái có mối quan hệ bền chặt với người cha là điều rất tích cực. Người cha cũng sẽ được hưởng lợi vì họ sẽ có cơ hội xây dựng mối quan hệ bền chặt với con mình.

### Khuyến nghị

Chúng tôi đưa ra khuyến nghị sau:

- Tăng thời gian nghỉ thai sản cho người cha lên một tháng trong Luật Bảo hiểm xã hội mới là một bước tiến hướng đến chính sách phân chia thời gian nghỉ thai sản bình đẳng hơn giữa người cha và người mẹ.

## II. ĐẢM BẢO BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG CHUYỂN ĐỔI SỐ Ở VIỆT NAM

Cơ quan liên quan: Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTBXH), Bộ Giáo dục và Đào tạo (Bộ GDĐT), Bộ Khoa học và Công nghệ (Bộ KHCN)

### 1. Khuyến khích phụ nữ và trẻ em gái khởi nghiệp trong các ngành công nghệ và đổi mới

#### Mô tả vấn đề

Các quốc gia trên thế giới đang phát triển theo hướng chuyển đổi số. Đến năm 2050, 75% việc làm sẽ thuộc các lĩnh vực Khoa học, Công nghệ, Kỹ thuật và Toán học (STEM).<sup>11</sup> Mặc dù mang lại nhiều cơ hội, chuyển đổi số cũng

9 Điều 34.1 Luật Bảo hiểm xã hội.

10 “Báo cáo: Phụ nữ Việt Nam tiếp tục bị trả lương thấp hơn, đối mặt với sự phân biệt đối xử”, ngày 28 tháng 10 năm 2021, Vietnam Express. Xem tại: <<https://e.vnexpress.net/news/news/vietnamese-women-continue-to-get-less-pay-face-discrimination-report-4378415.html>>, truy cập lần cuối ngày 30 tháng 10 năm 2023.

11 “DigitALL: Đổi mới và công nghệ vì bình đẳng giới ở Việt Nam”, Khuyến nghị chính sách, Liên Hợp Quốc tại Việt Nam, tháng 2 năm 2023. Xem tại: <<https://vietnam.un.org/en/221387-policy-brief-digital-innovation-and-technology-gender-equality-viet-nam>> (Khuyến nghị chính sách của Liên Hợp Quốc), truy cập lần cuối ngày 30 tháng 10 năm 2023.

có nguy cơ làm trầm trọng thêm tình trạng bất bình đẳng hiện có giữa nam và nữ. Hiện nay, 80% lao động nữ tại Việt Nam có tay nghề thấp hoặc thiếu kỹ năng.<sup>12</sup> Đây là những loại công việc dễ bị thay thế nhất bởi tự động hóa, và một nghiên cứu của Tổ chức Lao động Quốc tế cho thấy phụ nữ có nguy cơ bị máy móc thay thế cao gấp 2,4 lần so với nam giới.<sup>13</sup> Liên Hợp Quốc dự đoán mỗi việc làm có được nhờ Cách mạng Công nghiệp 4.0 sẽ khiến phụ nữ mất đi 5 việc làm, trong khi nam giới chỉ mất đi 3 việc làm.

Đồng thời, trẻ em gái và phụ nữ chiếm tỷ lệ rất thấp trong các chương trình giáo dục và ngành nghề STEM. Phụ nữ chỉ chiếm 36,5% số sinh viên tốt nghiệp đại học trong các lĩnh vực STEM,<sup>14</sup> và một nghiên cứu khác cho thấy phụ nữ chỉ chiếm 11% sinh viên theo học lĩnh vực công nghệ thông tin.<sup>15</sup> Đổi mới và công nghệ là hai lĩnh vực có sự mất cân bằng giới tính lớn nhất trong tất cả các lĩnh vực, trong đó phụ nữ chỉ chiếm 37% lực lượng lao động.<sup>16</sup> Hơn nữa, trong số 37% này, phần lớn phụ nữ không làm các công việc về kỹ thuật như phát triển phần mềm mà thay vào đó thực hiện các nhiệm vụ hỗ trợ như thử nghiệm, tiếp thị, bán hàng, hành chính và nhân sự.<sup>17</sup> Với thực trạng tham gia của phụ nữ vào lĩnh vực STEM như hiện nay, phụ nữ sẽ bị bỏ lại phía sau trong quá trình chuyển đổi số của Việt Nam và bị loại khỏi những công việc danh giá và được trả lương cao trong tương lai.

Chính phủ Việt Nam đã áp dụng công nghệ số hóa và đang vạch ra lộ trình hướng tới tương lai của Việt Nam thông qua một số văn bản chính sách quan trọng như:

- Chiến lược quốc gia về Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đến 2030 ban hành kèm theo Quyết định số 2289/QĐ-TTg ngày 31 tháng 12 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ (Chiến lược quốc gia về Cách mạng công nghiệp lần thứ tư);
- Chiến lược quốc gia về Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 ban hành kèm theo Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 3 tháng 6 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ (Chiến lược quốc gia về chuyển đổi số); và
- Chương trình hỗ trợ doanh nghiệp chuyển đổi số giai đoạn 2021-2025.

Tuy nhiên, các văn bản chính sách này cũng như quy định về thực thi chính sách đều không đưa ra góp ý hay tập trung vào khía cạnh giới. Theo đó, chúng tôi kiến nghị Chính phủ làm rõ bản chất của Điều 15 Luật Bình đẳng giới quy định nam giới và phụ nữ có quyền tiếp cận như nhau với khoa học công nghệ và đào tạo trong các lĩnh vực này. Chúng tôi khuyến khích Chính phủ xem xét các rào cản đối với phụ nữ và trẻ em gái trong việc tiếp cận các lĩnh vực này do định kiến giới trong xã hội và trong ngành giáo dục, đồng thời đưa ra các chính sách giúp phụ nữ và trẻ em gái vượt qua những rào cản này và tham gia lực lượng lao động trong tương lai.

### Lợi ích/quan ngại tiềm tàng đối với Việt Nam

Thành công của Chính phủ Việt Nam trong việc khuyến khích nhiều phụ nữ hơn tham gia vào lĩnh vực công nghệ có thể dẫn đến nhiều đổi mới công nghệ hơn vì nghiên cứu cho thấy các nhóm đa dạng tạo ra sự đổi mới.<sup>18</sup> Hơn nữa, các nghiên cứu đã chứng minh rằng việc khuyến khích phụ nữ vào lực lượng lao động trong lĩnh vực công nghệ sẽ bổ sung cho nam giới – khi đó mức tăng năng suất sẽ lớn hơn mức tăng năng suất có thể đạt được với lực lượng lao động chỉ toàn nam giới. Quỹ Tiền tệ Quốc tế (IMF) nhận thấy, đối với các quốc gia thuộc nửa bên dưới trong mẫu nghiên cứu của IMF về bình đẳng giới, nếu khoảng cách giới được thu hẹp, GDP có thể tăng trung bình 35%.<sup>19</sup> Những lợi thế đạt được về đổi mới và năng suất nhờ tạo ra một lực lượng lao động toàn diện sẽ giúp Việt Nam chuyển đổi từ nền kinh tế tập trung vào sản xuất sang nền kinh tế dựa trên đổi mới và công nghệ.

12 Khuyến nghị chính sách của Liên Hợp Quốc.

13 "Sinh Viên Nữ Trong Khối Ngành Stem Trên Thế Giới và Việt Nam - Thực Trạng và Bài Học", Tạp Chí Công Thương, ngày 17 tháng 9 năm 2021. Xem tại: <[https:// tapchicongthuong.vn/bai-viet/sinh-vien-nu-trongkhoi-nganh-stem-tren-the-gioi-va-viet-nam-thuctrang-va-bai-hoc-83675.htm](https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/sinh-vien-nu-trongkhoi-nganh-stem-tren-the-gioi-va-viet-nam-thuctrang-va-bai-hoc-83675.htm)>. (Sinh viên nữ ngành STEM), truy cập lần cuối ngày 30 tháng 10 năm 2023.

14 Khuyến nghị chính sách của Liên Hợp Quốc.

15 Báo cáo thị trường nhân lực ngành công nghệ thông tin năm 2020 của VietnamWorks InTECH, trích dẫn trong Sinh viên nữ ngành STEM.

16 Khuyến nghị chính sách của Liên Hợp Quốc.

17 "Bình đẳng giới trong chuyển đổi số ở Việt Nam: Cơ hội và thách thức", Lao Động & Xã Hội, ngày 3 tháng 3 năm 2023. Xem tại: < [http://laodongxahoi.net/gender-equality-in-digital-transformation-in-vietnam-opportunities-and-challenges-1326472.html#:~:text=In%20recent%20years%2C%20women%20have,of%20the%20world%20\(25%25\)](http://laodongxahoi.net/gender-equality-in-digital-transformation-in-vietnam-opportunities-and-challenges-1326472.html#:~:text=In%20recent%20years%2C%20women%20have,of%20the%20world%20(25%25)>)>, truy cập lần cuối ngày 30 tháng 10 năm 2023.

18 "Lợi ích kinh tế từ hòa nhập giới: Thậm chí còn lớn hơn bạn nghĩ", Quỹ Tiền tệ Quốc tế (IMF), 2018. Xem tại: <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2018/11/28/blog-economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought>, truy cập lần cuối ngày 30 tháng 10 năm 2023.

19 Đã dẫn.

Mặt khác, nếu tỷ lệ nữ giới tiếp tục chiếm phần trăm thấp trong các chương trình giáo dục và nghề nghiệp STEM, khoảng cách lương giữa các giới sẽ ngày càng gia tăng và phụ nữ sẽ càng bị thiệt thòi. Như đã đề cập ở trên, hiện nay phần lớn lực lượng lao động nữ đang làm những công việc đòi hỏi tay nghề thấp, là những công việc đầu tiên sẽ bị thay thế bằng tự động hóa trong Cách mạng Công nghiệp 4.0. Quá trình đổi mới ở Việt Nam vì thế cũng sẽ không phát huy hết tiềm năng.

### Khuyến nghị

Chúng tôi xin đưa ra các khuyến nghị sau:

- Thu thập dữ liệu về sự tham gia của phụ nữ vào các chương trình giáo dục và nghề nghiệp STEM để đảm bảo Chính phủ có nhận thức chính xác về khoảng cách giới thực tế trong lĩnh vực STEM.
- Khi ban hành các chính sách trong tương lai liên quan đến số hóa và hiện đại hóa của Việt Nam hoặc sửa đổi các chính sách hiện có, cần đảm bảo giải quyết được vấn đề thiếu nữ giới trong lĩnh vực STEM và lĩnh vực công nghệ thông tin.
- Ban hành luật thực thi các chính sách quốc gia về số hóa và hiện đại hóa, bao gồm các biện pháp có thời hạn, cụ thể và có thể đo lường được để khuyến khích phụ nữ tham gia nhiều hơn.
- Bộ GDĐT nên hợp tác với các bên liên quan như các công ty công nghệ và các nhà đầu tư tiềm năng để xác định hướng đi cụ thể cho giáo dục STEM, đảm bảo chất lượng đào tạo và đảm bảo học sinh được dạy những kỹ năng thực sự cần thiết, cũng như xóa bỏ các chuẩn mực xã hội mang tính tiêu cực và các khuôn mẫu giới vốn thường ngăn cản trẻ em gái theo đuổi các ngành học STEM ngay từ khi còn nhỏ.
- Bộ GDĐT và Bộ LĐTBXH nên xây dựng các chương trình dạy nghề nhằm bồi dưỡng và nâng cao tay nghề của lao động nữ theo hướng số hóa, đặc biệt là những ngành có khả năng bị thay thế bằng tự động hóa.
- Triển khai các chiến dịch, hoạt động truyền cảm hứng nhằm thay đổi nhận thức xã hội về vai trò của phụ nữ trong các ngành nghề STEM.

## LỜI CẢM ƠN

Tiểu ban Phụ nữ trong Kinh doanh thuộc EuroCham