CÁC NGÀNH ĐÀO TẠO TẠI HỌC VIỆN PHỤ NỮ VIỆT NAM

1 ĐẠI HỌC ▸▸ 12 NGÀNH ĐÀO TẠO

- LUẬT
- LUẬT KINH TẾ
- CÔNG TÁC XÃ HỘI
- QUẢN TRỊ KINH DOANH
- TÂM LÝ HỌC
- TRUYỀN THÔNG ĐA PHƯƠNG TIỆN
- GIỚI VÀ PHÁT TRIỂN
- KINH TẾ
- CÔNG NGHỆ THÔNG TIN
- QUẢN TRỊ DỊCH VỤ DU LỊCH & LỮ HÀNH
- KINH TẾ SỐ
- MARKETING

2 THẠC SĨ ▸▸ 05 NGÀNH ĐÀO TẠO

- LUẬT
- QUẢN TRỊ KINH DOANH
- CÔNG TÁC XÃ HỘI
- TÂM LÝ HỌC LÂM SÀNG
- KINH TẾ HỌC

3 TIẾN SĨ ▸▸ 02 NGÀNH ĐÀO TẠO

- QUẢN TRỊ KINH DOANH
- CÔNG TÁC XÃ HỘI

MÃ TRƯỜNG: **HPN**

THÔNG TIN LIÊN HỆ:

Cơ sở chính: Số 68 đường Nguyễn Chí Thanh, phường Láng, thành phố Hà Nội.
Cơ sở 2: Số 620 đường Đỗ Xuân Hợp, phường Phước Long, thành phố Hồ Chí Minh.
Cơ sở 3: Xã Gia Lâm, thành phố Hà Nội.

hvpnvn.edu.vn

HỌC VIỆN PHỤ NỮ VIỆT NAM
VIETNAM WOMEN'S ACADEMY
68 Nguyễn Chí Thanh, phường Láng, thành phố Hà Nội
0243 775 9907 - 0243 773 0283
http://www.hvpnvn.edu.vn

ISBN: 978-632-030-469-1
SÁCH KHÔNG BÁN

KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA
PHỤ NỮ TRONG THỜI ĐẠI CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ 4: VAI TRÒ, CƠ HỘI VÀ RÀO CẢN PHÁP LÝ

NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG

KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA

PHỤ NỮ TRONG THỜI ĐẠI CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ 4: VAI TRÒ, CƠ HỘI VÀ RÀO CẢN PHÁP LÝ

2025



NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG

HỌC VIỆN PHỤ NỮ VIỆT NAM

VIETNAM WOMEN'S ACADEMY

KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA

PHỤ NỮ TRONG THỜI ĐẠI CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ 4: VAI TRÒ, CƠ HỘI VÀ RÀO CẢN PHÁP LÝ

PROCEEDINGS OF THE NATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE

WOMEN IN THE AGE OF DIGITAL TRANSFORMATION AND THE 4TH INDUSTRIAL REVOLUTION: ROLE, OPPORTUNITIES AND LEGAL BARRIERS

NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG

Hà Nội, 2025

BAN TỔ CHỨC HỘI THẢO

- PGS.TS. Trần Quang Tiến – Trưởng ban
- TS. Kiều Thị Thùy Linh – Phó Trưởng ban
- TS. Phạm Thị Thúy Nga – Phó Trưởng ban
- TS. Hoàng Hương Thủy – Thành viên
- TS. Trịnh Thị Yến – Thành viên
- ThS. Trần Thị Vân Oanh - Thành viên
- ThS. Phan Cao Quang Anh - Thành viên

BAN BIÊN TẬP KỈ YẾU HỘI THẢO

- GS.TS. Lê Hồng Hạnh - Trưởng ban
- TS. Kiều Thị Thùy Linh - Phó Trưởng ban
- TS. Phạm Thị Thúy Nga - Phó Trưởng ban
- PGS.TS Đinh Dũng Sỹ - Thành viên
- TS. Lê Văn Bính - Thành viên
- TS. Hoàng Hương Thủy – Thành viên
- TS. Trịnh Thị Yến - Thành viên
- TS. Hoàng Kim Khuyên - Thành viên
- TS. Nguyễn Thị Hường - Thành viên
- ThS. Nguyễn Thu Dung - Thành viên

PHÁT BIỂU ĐỀ DẪN HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA
"PHỤ NỮ TRONG THỜI ĐẠI CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ 4: VAI TRÒ, CƠ HỘI VÀ RÀO CẢN PHÁP LÝ"

Kính thưa các đồng chí lãnh đạo,

Kính thưa các quý vị đại biểu, các nhà khoa học, đại diện các cơ quan, tổ chức, cùng toàn thể học viên, sinh viên!

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với những công nghệ nền tảng đột phá như trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, Internet vạn vật, chuỗi khối và tự động hóa thông minh đang tạo nên những biến chuyển sâu sắc trong mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế – xã hội. Trong bối cảnh đó, chuyển đổi số không chỉ là xu thế tất yếu mà đã trở thành động lực cốt lõi cho tăng trưởng, năng suất và phát triển bền vững ở Việt Nam.

Việc Chính phủ xác lập ngày 10/10 là Ngày Chuyển đổi số Quốc gia thể hiện quyết tâm chính trị mạnh mẽ trong kiến tạo xã hội số, kinh tế số và công dân số. Trong tiến trình ấy, phụ nữ – với vai trò quan trọng trong lực lượng lao động, trong sáng tạo xã hội và trong duy trì các giá trị nhân văn – đang đứng trước những thời cơ mới đồng thời đối diện với nhiều rào cản pháp lý và thách thức xã hội cần được nhận diện và xử lý phù hợp.

Chuyển đổi số mở ra cho phụ nữ cơ hội tiếp cận tri thức, mở rộng thị trường lao động, phát triển doanh nghiệp số, khởi nghiệp sáng tạo và tham gia mạnh mẽ hơn vào các lĩnh vực công nghệ, kỹ thuật và quản trị dữ liệu – những lĩnh vực vốn trước đây có ít sự hiện diện của phụ nữ. Công nghệ số cũng hỗ trợ phụ nữ nâng cao mức độ linh hoạt trong cân bằng công việc – gia đình và tăng cường sự tham gia vào đời sống chính trị, xã hội. Tuy vậy, đi liền với cơ hội là những thách thức đáng kể: bất bình đẳng trong tiếp cận công nghệ, rủi ro bị đào thải khỏi thị trường lao động do tự động hóa, các vấn đề về bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư, bạo lực mạng, định kiến giới trong không gian số, cùng tình trạng thiếu hụt khung pháp lý đầy đủ để bảo đảm quyền và cơ hội của phụ nữ trong nền kinh tế số. Những vấn đề này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải hoàn thiện pháp luật và chính sách nhằm vừa thúc đẩy đổi mới sáng tạo, vừa bảo đảm công bằng giới và phát triển bền vững.

Trên cơ sở nhận thức đó, Học viện Phụ nữ Việt Nam phối hợp với Viện Nhà nước và Pháp luật tổ chức Hội thảo khoa học quốc gia "***Phụ nữ trong thời đại chuyển đổi số và Cách mạng công nghiệp lần thứ 4: Vai trò, cơ hội và rào cản pháp lý***". Hội thảo tập trung thảo luận năm nhóm nội dung chính:

1. Phụ nữ trong lĩnh vực kinh tế, tài chính và lao động.
2. Phụ nữ trong giáo dục và phát triển kỹ năng số.
3. Phụ nữ trong chính trị, văn hóa và xã hội.
4. Phụ nữ trong pháp luật và chính sách công.
5. Các vấn đề khác liên quan đến chủ đề Hội thảo.

Ban Tổ chức đã nhận được hơn 100 bản tóm tắt và lựa chọn 58 bài viết có chất lượng cao để xuất bản trong Kỷ yếu. Các công trình này cung cấp luận cứ lý luận và thực tiễn phong phú, góp phần định hướng hoạch định chính sách và thúc đẩy bình đẳng giới trong bối cảnh công nghệ phát triển nhanh chóng.

Kính thưa quý vị,

Sự thành công của Hội thảo có được nhờ sự quan tâm của các đồng chí lãnh đạo, sự phối hợp chặt chẽ của các cơ quan, đơn vị và sự tham gia tích cực của các nhà khoa học, giảng viên, sinh viên và các cơ quan truyền thông. Thay mặt Ban Tổ chức, chúng tôi xin trân trọng cảm ơn sự hiện diện quý báu và đồng hành của quý vị.

Chúng tôi tin tưởng rằng các phiên thảo luận hôm nay sẽ tạo ra những trao đổi thẳng thắn, những ý tưởng sáng tạo và các gợi mở chính sách có giá trị, góp phần xây dựng khung pháp lý bảo đảm để phụ nữ Việt Nam không chỉ tham gia, mà còn có khả năng dẫn dắt tiến trình chuyển đổi số vì một xã hội số bao trùm, công bằng và nhân văn.

Xin kính chúc quý vị sức khỏe và thành công.

Chúc Hội thảo thành công tốt đẹp!

Xin trân trọng cảm ơn!

MỤC LỤC

NỘI DUNG 1.
PHỤ NỮ VỚI LĨNH VỰC KINH TẾ, TÀI CHÍNH VÀ LAO ĐỘNG

THE FUTURE OF WOMEN'S EMPLOYMENT IN THE DIGITAL TRANSFORMATION ERA: LEGAL AND POLICY REQUIREMENTS AND SOLUTIONS IN VIETNAM 2

TƯƠNG LAI VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ TRONG THỜI ĐẠI CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ NHỮNG YÊU CẦU, GIẢI PHÁP VỀ CHÍNH SÁCH PHÁP LUẬT Ở VIỆT NAM 2

TS. Hoàng Kim Khuyên, TS. Dương Thế Tùng

PROTECTING THE FUNDAMENTAL RIGHTS OF FEMALE WORKERS IN THE CONTEXT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI) DEVELOPMENT: AN APPROACH FROM THE PERSPECTIVE OF INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS AND JOHN RAWLS' THEORY OF JUSTICE..... 16

BẢO VỆ QUYỀN CƠ BẢN CỦA LAO ĐỘNG NỮ TRONG BỐI CẢNH PHÁT TRIỂN CỦA TRÍ TUỆ NHÂN TẠO (AI): TIẾP CẬN TỪ GÓC ĐỘ CỦA CÁC TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ VÀ LÝ THUYẾT VỀ CÔNG LÝ CỦA JOHN RAWLS 16

ThS. Nguyễn Đức Trí

THE RIGHT TO FREEDOM OF BUSINESS OF WOMEN UNDER VIETNAMESE LAW IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION: FROM LEGAL THEORY TO PRACTIC 29

QUYỀN TỰ DO KINH DOANH CỦA PHỤ NỮ DƯỚI GÓC NHÌN CỦA PHÁP LUẬT VIỆT NAM TRƯỚC BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ: TỪ LÝ LUẬN ĐẾN THỰC TIỄN 29

TS. Nguyễn Thuỳ Dung

THE LEGAL FRAMEWORK FOR VOCATIONAL TRAINING OF FEMALE WORKERS IN RESPONSE TO THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE..... 40

PHÁP LUẬT VỀ ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NỮ TRƯỚC TÁC ĐỘNG CỦA TRÍ TUỆ NHÂN TẠO 40

TS. Đoàn Xuân Trường

ENSURING THE RIGHTS OF FEMALE EMPLOYEES WHEN SIGNING LABOR CONTRACTS ACCORDING TO LABOR CODE 2019 - SOME RECOMMENDATIONS FOR IMPROVEMENT..... 51

BẢO ĐẢM QUYỀN LỢI CỦA LAO ĐỘNG NỮ KHI GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 – MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN..... 51

ThS. Đào Vũ Quang Huy

THE LAW ON MATERNITY LEAVE AND ITS IMPACTS ON EMPLOYMENT AND CAREER ADVANCEMENT OPPORTUNITIES FOR FEMALE WORKERS IN VIETNAM 66

PHÁP LUẬT VỀ CHẾ ĐỘ THAI SẢN VÀ NHỮNG TÁC ĐỘNG LIÊN QUAN ĐẾN CƠ HỘI VIỆC LÀM VÀ THĂNG TIẾN CỦA LAO ĐỘNG NỮ TẠI VIỆT NAM 66

ThS. Nguyễn Ngọc Châu Anh, CN. Trương Thị Thu Hằng

VIETNAMESE POLICIES AND LAWS ON PROTECTING THE RIGHTS OF FEMALE WORKERS IN INDIRECT WORK 77

CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA LAO ĐỘNG NỮ LÀM VIỆC PHI CHÍNH THỨC 77

TS. Nguyễn Thị Bình

PROTECTING THE RIGHTS OF FEMALE WORKERS IN THE GIG ECONOMY: LEGAL CHALLENGES FOR VIETNAMESE LAW 95

BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA LAO ĐỘNG NỮ TRONG NỀN KINH TẾ GIG: MỘT SỐ VẤN ĐỀ PHÁP LÝ ĐỐI VỚI PHÁP LUẬT VIỆT NAM 95

ThS. Trần Cẩm Vân

ENSURING WOMEN'S LABOR RIGHTS IN THE INFORMAL SECTOR UNDER THE IMPACT OF THE DIGITAL ECONOMY: CURRENT SITUATION AND SOLUTIONS 108

BẢO ĐẢM QUYỀN LAO ĐỘNG CỦA PHỤ NỮ TRONG KHU VỰC PHI CHÍNH THỨC TRƯỚC TÁC ĐỘNG CỦA KINH TẾ SỐ: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP..... 108

Lê Thùy Dung

ENSURING THE PERSONAL RIGHTS OF FEMALE WORKERS IN THE PLATFORM ECONOMY – INTERNATIONAL EXPERIENCE AND IMPLICATIONS FOR VIETNAM 118

BẢO ĐẢM QUYỀN NHÂN THÂN CỦA LAO ĐỘNG NỮ TRONG KINH TẾ NỀN TẢNG - KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ GỢI MỞ CHO VIỆT NAM 118

Lê Thị Hiếu Hoài

THE RIGHT TO FREEDOM OF BUSINESS IN ACCORDANCE WITH VIETNAMESE LAW AND THE PRACTICE OF EXERCISING THIS RIGHT BY WOMEN IN BUON NANG, CUPRAO COMMUNE, DAK LAK PROVINCE 129

QUYỀN TỰ DO KINH DOANH THEO QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VIỆT NAM VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN QUYỀN NÀY CỦA PHỤ NỮ TRÊN ĐỊA BÀN BUÔN NĂNG, XÃ CƯ PRAO, TỈNH ĐĂK LĂK..... 129

TS. Trần Nguyên Cường, Dương Thị Hường

ECONMIC EMPOWERMENT FOR YOUNG WOMEN DIGITAL AGE 140

NÂNG CAO QUYỀN NĂNG KINH TẾ CHO NỮ THANH NIÊN TRONG THỜI ĐẠI SỐ 140

CN. Hà Trung Hiếu

NỘI DUNG 2.
PHỤ NỮ TRONG GIÁO DỤC VÀ PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG SỐ

THE ROLE OF WOMEN IN HUMAN RIGHTS EDUCATION IN THE AGE OF DIGITAL TRANSFORMATION 154

VAI TRÒ CỦA PHỤ NỮ TRONG GIÁO DỤC QUYỀN CON NGƯỜI Ở THỜI ĐẠI CHUYỂN ĐỔI SỐ 154

TS. Nguyễn Linh Giang

LEGAL FRAMEWORKS FOR SUPPORTING SAFE DIGITAL SKILLS EDUCATION FOR WOMEN AND GIRLS 165

GIÁO DỤC KĨ NĂNG SỐ AN TOÀN CHO PHỤ NỮ VÀ TRẺ EM GÁI: CƠ CHẾ PHÁP LÝ HỖ TRỢ 165

ThS. Đỗ Ngọc Nhung

DIGITAL TRANSFORMATION AND THE REQUIREMENTS FOR DEVELOPING DIGITAL SKILLS FOR FEMALE WORKERS: CURRENT SITUATION AND SOLUTION 179

CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ YÊU CẦU PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG SỐ CHO LAO ĐỘNG NỮ: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP 179

ThS. Lê Thị Khánh Vân

NỘI DUNG 3.
PHỤ NỮ TRONG LĨNH VỰC CHÍNH TRỊ, VĂN HÓA VÀ XÃ HỘI

FEMALE LEADERS IN THE ERA OF THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION AND GENDER EQUALITY IN THE WORKPLACE 193

NỮ LÃNH ĐẠO THỜI ĐẠI CÔNG NGHIỆP 4.0 VÀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TẠI NƠI LÀM VIỆC 193

PGS. TS. Dương Kim Anh, TS. Nguyễn Thị Tố Uyên

FROM PARLIAMENT TO COMMUNITY: THE POLITICAL ROLE AND DEVELOPMENTAL CONTRIBUTIONS OF WOMEN IN THE DIGITAL ERA 205

TỪ NGHỊ TRƯỜNG ĐẾN CỘNG ĐỒNG: VAI TRÒ CHÍNH TRỊ VÀ ĐÓNG GÓP PHÁT TRIỂN CỦA PHỤ NỮ TRONG KỶ NGUYÊN SỐ 205

Lương Thị Thanh Thảo, Trần Thị Diễm Trinh, Dương Quyền Trân

WOMEN'S POLITICAL RIGHTS IN VIETNAMESE LAW 216

QUYỀN CHÍNH TRỊ CỦA PHỤ NỮ TRONG PHÁP LUẬT VIỆT NAM.... 216

TS. Trần Thị Bình

LEGAL FRAMEWORK TO ENSURING WOMEN'S POLITICAL PARTICIPATION IN THE DIGITAL SPACE: CURRENT SITUATION AND POLICY RECOMMENDATIONS 227

KHUNG PHÁP LÝ ĐẢM BẢO QUYỀN THAM CHÍNH CỦA PHỤ NỮ TRONG KHÔNG GIAN SỐ: THỰC TRẠNG VÀ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN 227

ThS. Trần Thị Huyền Trang

WOMEN'S ROLE IN STATE GOVERNANCE AND EGOVERNMENT: LEGAL OPPORTUNITIES AND CHALLENGES 243

VAI TRÒ CỦA PHỤ NỮ TRONG QUẢN TRỊ NHÀ NƯỚC VÀ CHÍNH PHỦ ĐIỆN TỬ: CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC PHÁP LÝ 243

CN. Vũ Thị Ngọc Mai

ENSURING THE POLITICAL RIGHTS OF VIETNAMESE WOMEN TODAY: BARRIERS AND CHALLENGES..... 255

BẢO ĐẢM QUYỀN CHÍNH TRỊ CỦA PHỤ NỮ VIỆT NAM HIỆN NAY: RÀO CẢN VÀ THÁCH THỨC 255

Hồ Thị Hà Vi, Nguyễn Mai Linh

PRONATALIST COMMUNICATION MESSAGES ON VIETNAMESE ONLINE NEWS PLATFORMS 266

THÔNG ĐIỆP TRUYỀN THÔNG KHUYẾN SINH TRÊN BÁO MẠNG ĐIỆN TỬ VIỆT NAM 266

ThS. Phạm Thị Thu Phương, Nguyễn Thảo Minh, PGS, TS. Bùi Thu Hương

ENSURING WOMEN'S RIGHT TO MENTAL HEALTH CARE: LEGAL STATUS AND RECOMMENDATIONS FOR IMPROVEMENT 280

BẢO ĐẢM QUYỀN ĐƯỢC CHĂM SÓC SỨC KHỎE TINH THẦN CỦA PHỤ NỮ: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN 280

ThS. Phạm Văn Thiên

BALANCING FREEDOM OF THE PRESS AND LEGAL ACCOUNTABILITY IN PROTECTING WOMEN AGAINST SECONDARY VICTIMIZATION..... 293

CÂN BẰNG QUYỀN TỰ DO BÁO CHÍ VÀ TRÁCH NHIỆM PHÁP LÝ NHẰM BẢO VỆ PHỤ NỮ TRƯỚC HIỆN TƯỢNG NẠN NHÂN HÓA THỨ CẤP 293

Nguyễn Gia Bảo Linh, Trần Quỳnh Mai

CYBER VIOLENCE AGAINST WOMEN AND GIRLS: CURRENT LEGAL FRAMEWORK AND PROTECTION RECOMMNEDATIONS 307

BẠO LỰC MẠNG ĐỐI VỚI PHỤ NỮ VÀ TRẺ EM GÁI: KHUNG PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH VÀ KIẾN NGHỊ BẢO VỆ 307

ThS. Bùi Thị Hường

PROTECTING FEMALE INFLUENCERS FROM ONLINE HARASSMENT AND CYBER VIOLENCE: INTERNATIONAL EXPERIENCES AND LESSONS FOR VIETNAM 319

BẢO VỆ NGƯỜI CÓ SỨC ẢNH HƯỞNG LÀ NỮ GIỚI TRƯỚC HÀNH VI QUẤY RỐI VÀ BẠO LỰC MẠNG: KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM 319

ThS. Hoàng Mai Anh, ThS. Lê Kiều Trang

PERFECTING THE LEGAL FRAMEWORK FOR PREVENTING AND COMBATING SEXUAL HARASSMENT IN CYBERSPACE AGAINST FEMALE VICTIMS IN VIETNAM – CHALLENGES AND SOLUTIONS . 332

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC TRÊN KHÔNG GIAN MẠNG ĐỐI VỚI NẠN NHÂN LÀ PHỤ NỮ TẠI VIỆT NAM - THÁCH THỨC VÀ GIẢI PHÁP 332

CN. Trương Thị Thu Hằng

NỘI DUNG 4.
PHỤ NỮ TRONG LĨNH VỰC PHÁP LUẬT VÀ CHÍNH SÁCH

BUILDING AND COMPLETING LAWS ON PERSONAL DATA PROTECTION ASSOCIATED WITH WOMEN'S RIGHTS TO PRIVACY IN THE DIGITAL ENVIRONMENT 345

XÂY DỰNG VÀ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT BẢO VỆ DỮ LIỆU CÁ NHÂN GẮN VỚI QUYỀN RIÊNG TƯ CỦA PHỤ NỮ TRONG MÔI TRƯỜNG SỐ 345

TS. Phạm Thị Thuý Nga

WOMEN'S PARTICIPATION IN ELECTRONIC CONTRACTS IN DIGITAL COMMERCE: LEGAL CHALLENGES AND PROPOSALS..... 361

PHỤ NỮ THAM GIA HỢP ĐỒNG ĐIỆN TỬ TRÊN THƯƠNG MẠI SỐ - THÁCH THỨC PHÁP LÝ VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN..... 361

TS. Kiều Thị Thuỳ Linh

GENDER EQUALITY LAW IN THE DIGITAL ERA: OPPORTUNITIES AND CHALLENGHES FOR WOMEN IN THE FAMILY AND SOCIETY 374

PHÁP LUẬT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG KỶ NGUYÊN SỐ: CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC ĐỐI VỚI PHỤ NỮ TRONG GIA ĐÌNH VÀ XÃ HỘI..... 374

ThS. Lê Thị Minh Hạnh

NEW INTERPRETATION OF GENDER EQUALITY RIGHTS IN CEDAW FACING DIGITAL TECHNOLOGY CHALLENGE..... 388

DIỄN GIẢI MỚI VỀ QUYỀN BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG CEDAW TRƯỚC THÁCH THỨC CỦA CÔNG NGHỆ SỐ 388

ThS. Nguyễn Đức Thái

HUMAN RIGHTS IN INTERNATIONAL LEGAL INSTRUMENTS SUGGESTIONS FOR LEGAL REGULATIONS ON WOMEN'S RIGHTS IN CYBERSPACE IN VIETNAM 401

QUYỀN CON NGƯỜI TRONG CÁC VĂN BẢN PHÁP LÝ QUỐC TẾ - KHUYẾN NGHỊ QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN PHỤ NỮ TRÊN KHÔNG GIAN MẠNG TẠI VIỆT NAM 401

Nguyễn Hà Minh Thu, ThS. Hà Thị Thanh Vân,

GENDER EQUALITY RIGHTS IN DIGITAL SPACE: A LEGAL STUDY ON ALGORITHMIC DISCRIMINATION AGAINST WOMEN CONSUMERS IN E-COMMERCE..... 415

QUYỀN BÌNH ĐẲNG CỦA PHỤ NỮ TRONG KHÔNG GIAN SỐ: NGHIÊN CỨU PHÁP LÝ VỀ PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ THUẬT TOÁN TRONG THƯƠNG MẠI ĐIỆN TỬ 415

TS. Nguyễn Ngọc Quyên

INTERNATIONAL EXPERIENCES ON LEGISLATION PROTECTING THE RIGHTS OF WOMEN DOING CARE WORK IN THE DIGITAL AGE..... 430

KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ PHÁP LUẬT BẢO VỆ QUYỀN CỦA PHỤ NỮ LÀM CÔNG VIỆC CHĂM SÓC TRONG KỶ NGUYÊN SỐ 430

TS. Hà Thị Út, Nguyễn Bích Diệp, Nguyễn Thị Minh Huệ, Đặng Mai Chi

GENDER BIAS IN AI: LEGAL AND POLICY FRAMEWORKS FOR PROTECTING WOMEN'S RIGHTS..... 441

PHÂN BIỆT GIỚI TRONG AI: KHUNG PHÁP LÝ VÀ CHÍNH SÁCH BẢO VỆ QUYỀN CỦA PHỤ NỮ..... 441

NCS. Nguyễn Anh Kiên

IMPROVING LABOUR LAW AND LAW ON SOCIAL INSURANCE FOR WOMEN WORKERS IN THE GIG ECONOMY: A CASE STUDY OF RIDE-HAILING SERVICES IN VIETNAM 453

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VÀ BẢO HIỂM XÃ HỘI ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ TRONG GIG ECONOMY: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP DỊCH VỤ KẾT NỐI VẬN TẢI BẰNG XE HAI BÁNH TẠI VIỆT NAM 453

Đỗ Quang Khải, Dương Quang Huy, Hoàng Đức Thiện

FEMALE VICTIMS IN VIETNAM'S CRIMINAL PROCEDURE: PROCEDURAL MODELS AND REFORM IMPERATIVES..... 468

PHỤ NỮ LÀ NGƯỜI BỊ HẠI TRONG TỐ TỤNG HÌNH SỰ VIỆT NAM: MÔ HÌNH TỐ TỤNG VÀ YÊU CẦU CẢI CÁCH 468

TS. Trịnh Thị Yến

BARRIERS AND OPPORTUNITIES FOR WOMEN IN THE LEGAL FIELD 481

THÁCH THỨC VÀ CƠ HỘI CỦA PHỤ NỮ TRONG NGHỀ LUẬT..... 481

Ths. Dương Minh Truyền

THE RIGHTS OF WOMEN AS FAMILY LABORERS UNDER VIETNAMESE MARRIAGE AND FAMILY LAW IN THE DIGITAL TRANSFORMATION ERA 493

QUYỀN CỦA PHỤ NỮ LÀ LAO ĐỘNG TRONG GIA ĐÌNH DƯỚI GÓC NHÌN LUẬT HÔN NHÂN VÀ GIA ĐÌNH VIỆT NAM TRONG THỜI ĐẠI CHUYỂN ĐỔI SỐ 493

ThS. Vũ Thị Ngọc

ENSURING WOMEN'S REPRODUCTIVE RIGHTS IN THE AGE OF DIGITAL TRANSFORMATION: A PERSPECTIVE FROM VIETNAMESE LAW ON ASSISTED REPRODUCTION AND SURROGACY FOR HUMANITARIAN PURPOSES 504

BẢO ĐẢM QUYỀN SINH SẢN CỦA PHỤ NỮ TRONG THỜI ĐẠI CHUYỂN ĐỔI SỐ: GÓC NHÌN TỪ PHÁP LUẬT VỀ SINH CON BẰNG KỸ THUẬT HỖ TRỢ SINH SẢN VÀ MANG THAI HỘ VÌ MỤC ĐÍCH NHÂN ĐẠO CỦA VIỆT NAM..... 504

ThS. LS. Phạm Giang Phượng Thư, LS. Hoắc Phú Cường

LEGAL PROTECTION OF WOMEN'S TRADITIONAL KNOWLEDGE IN BIODIVERSITY CONSERVATION AND CLIMATE CHANGE ADAPTATION IN VIETNAM UNDER THE IMPACT OF 4TH INDUSTRIAL REVOLUTION 517

PHÁP LUẬT VỀ BẢO HỘ TRI THỨC TRUYỀN THỐNG CỦA PHỤ NỮ TRONG BẢO TỒN ĐA DẠNG SINH HỌC VÀ THÍCH ỨNG BIẾN ĐỔI KHÍ HẬU TẠI VIỆT NAM TRƯỚC TÁC ĐỘNG CỦA CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0..... 517

ThS. Đỗ Thị Kiều Trang

GENDER EQUALITY IN THE RIGHT TO ACCESS AND MANAGE DIGITAL ASSETS: FROM PRINCIPLES TO LEGAL PRACTICE 529

BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG QUYỀN TIẾP CẬN VÀ QUẢN LÝ TÀI SẢN SỐ: TỪ NGUYÊN TẮC ĐẾN THỰC TIỄN QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT 529

NCS. ThS. Lê Phương Anh, ThS. Hoàng Thị Lê Vân

THE PROTECTION OF WOMEN'S SENSITIVE PERSONAL DATA UNDER VIETNAMESE LAW IN THE DIGITAL ERA: CURRENT STATUS AND LEGAL REFORM SOLUTIONS 542

PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ BẢO VỆ DỮ LIỆU CÁ NHÂN NHẠY CẢM CỦA PHỤ NỮ TRONG MÔI TRƯỜNG SỐ: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN 542

PGS. TS. Dương Quỳnh Hoa

LEGAL REFORM ON ONLINE DEPOSIT CONTRACTS AND THE PROTECTION OF WOMEN'S RIGHTS IN DIGITAL COMMERCE 556

CẢI CÁCH PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG ĐẶT CỌC ĐIỆN TỬ VÀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI PHỤ NỮ TRONG THƯƠNG MẠI SỐ..... 556

ThS. Nguyễn Xuân Dũng

INTERNATIONAL LAW ON PERSONAL DATA PROTECTION AND WOMEN' S PRIVACY IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION AND RECOMMENDATIONS FOR VIETNAM..... 568

PHÁP LUẬT QUỐC TẾ VỀ BẢO VỆ DỮ LIỆU CÁ NHÂN VÀ QUYỀN RIÊNG TƯ CỦA PHỤ NỮ TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ NHỮNG KHUYẾN NGHỊ CHO VIỆT NAM..... 568

ThS. Đào Mai Linh

LEGAL BARRIERS TO WOMEN'S RIGHT TO PERSONAL DATA PROTECTION: THE SITUATION IN VIETNAM AND COMPARATIVE INSIGHTS FROM CHINA 581

RÀO CẢN PHÁP LÝ VỚI QUYỀN BẢO VỆ DỮ LIỆU CÁ NHÂN CỦA PHỤ NỮ: THỰC TRẠNG VIỆT NAM VÀ KINH NGHIỆM TỪ TRUNG QUỐC 581

CN. Phạm Trịnh Hà An

SAFEGUARDING WOMEN'S PERSONALITY RIGHTS AGAINST DEEPFAKE TECHNOLOGIES: LEGAL CHALLENGES AND POLICY RECOMMENDATIONS 593

BẢO VỆ QUYỀN NHÂN THÂN CỦA PHỤ NỮ TRƯỚC CÔNG NGHỆ DEEPFAKE: THÁCH THỨC PHÁP LÝ VÀ KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH 593

ThS. Nguyễn Trương Thanh Thảo

GENDER-BASED ONLINE VIOLENCE IN VIETNAM: INTERNATIONAL EXPERIENCES AND PROPOSALS FOR VIETNAM 604

BẠO LỰC MẠNG TRÊN CƠ SỞ GIỚI TẠI VIỆT NAM: KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ ĐỀ XUẤT CHO VIỆT NAM 604

Lê Nguyễn Hải Bình, Đỗ Anh Quân,

Nguyễn Công Duy Anh, Nguyễn Thị Thuỳ Linh

SEXUAL HARASSMENT IN THE DIGITAL WORKPLACE: LEGAL GAPS AND SOLUTIONS FOR PROTECTING WOMEN WORKERS' RIGHTS . 619

QUẤY RỐI TÌNH DỤC TRONG MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC SỐ: KHOẢNG TRỐNG PHÁP LÝ VÀ GIẢI PHÁP BẢO VỆ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ 619

Nguyễn Thị Quỳnh Như

ENHANCING POLICY FRAMEWORKS FOR THE DEVELOPMENT OF HIGH-QUALITY FEMALE HUMAN RESOURCES IN THE ERA OF DIGITAL TRANSFORMATION 633

THÚC ĐẨY CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ CHẤT LƯỢNG CAO TRONG THỜI KỲ CHUYỂN ĐỔI SỐ..... 633

LS. Lý Thị Phương Lâm

LAW ON CAPITAL SUPPORT FOR WOMEN START-UPS IN VIETNAM IN THE DIGITAL ERA 646

PHÁP LUẬT VỀ HỖ TRỢ VỐN CHO PHỤ NỮ KHỞI NGHIỆP TẠI VIỆT NAM TRONG KỶ NGUYÊN SỐ 646

ThS. Hoàng Thị Hải Yến

CURRENT VIETNAMESE LAW ON INVESTMENT FUND FOR INNOVATION STARTUP – PERSPECTIVES FROM WOMEN-OWNED ENTERPRISES 659

PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ QUỸ ĐẦU TƯ KHỞI NGHIỆP SÁNG TẠO – NHÌN TỪ CÁC DOANH NGHIỆP DO PHỤ NỮ LÀM CHỦ 659

ThS. Nguyễn Thị Thu Hương

SUPPORTING WOMEN-OWNED SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES - CURRENT SITUATION AND IMPROVED SOLUTIONS..... 674

HỖ TRỢ DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA DO PHỤ NỮ LÀM CHỦ - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN..... 674

ThS. Hoàng Văn Thiện

SUPPORTING POLICIES FOR SINGLE MOTHERS IN SOUTH KOREA: CHANGES IN THE ERA OF DIGITAL TRANSFORMATION AND IMPLICATIONS FOR POLICY DEVELOPMENT IN VIETNAM..... 687

CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ MẸ ĐƠN THÂN TẠI HÀN QUỐC: NHỮNG THAY ĐỔI TRONG KỶ NGUYÊN CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ GỢI MỞ CHO XÂY DỰNG CHÍNH SÁCH TẠI VIỆT NAM 687

Ngô Thanh Huyền, ThS. Hà Thu Hường

CULTURAL RIGHTS AND WOMEN'S EMPOWERMENT IN HERITAGE PRESERVATION IN THE DIGITAL AGE: A HUMAN RIGHTS-BASED CASE STUDY OF HUE CITY 699

QUYỀN VĂN HÓA VÀ TRAO QUYỀN CHO PHỤ NỮ TRONG BẢO TỒN DI SẢN THỜI KỲ SỐ HÓA: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP TẠI THÀNH PHỐ HUẾ TỪ GÓC NHÌN QUYỀN CON NGƯỜI..... 699

NCS.ThS. Trần Phú Tài

WOMEN IN THE SHARING ECONOMY – IMPACTS OF LABOUR AND SOCIAL INSURANCE LAW: BARRIERS AND POLICY IMPLICATIONS FOR IMPROVEMENT 711

PHỤ NỮ VỚI NỀN KINH TẾ CHIA SẺ – TÁC ĐỘNG CỦA PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VÀ BẢO HIỂM XÃ HỘI: RÀO CẢN VÀ GỢI MỞ HOÀN THIỆN 711

ThS. Lê Thị Phương Thúy

NỘI DUNG 1.
PHỤ NỮ VỚI LĨNH VỰC KINH TẾ, TÀI CHÍNH VÀ LAO ĐỘNG

THE FUTURE OF WOMEN'S EMPLOYMENT IN THE DIGITAL TRANSFORMATION ERA: LEGAL AND POLICY REQUIREMENTS AND SOLUTIONS IN VIETNAM

TƯƠNG LAI VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ TRONG THỜI ĐẠI CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ NHỮNG YÊU CẦU, GIẢI PHÁP VỀ CHÍNH SÁCH PHÁP LUẬT Ở VIỆT NAM

TS. Hoàng Kim Khuyên[1]
TS. Dương Thế Tùng[2]

Tóm tắt:

Chuyển đổi số đang làm thay đổi nhanh chóng cơ cấu việc làm ở Việt Nam, khi 90% việc làm mới trên toàn cầu đòi hỏi kỹ năng số nhưng phụ nữ chỉ chiếm khoảng 30% lực lượng lao động trong lĩnh vực STEM[3]. Trong nước, lao động nữ chiếm khoảng 48% lực lượng lao động[4], song đa phần tập trung ở các ngành nghề dễ bị thay thế bởi tự động hóa như dệt may, bán lẻ, hành chính. Cùng với cơ hội từ thương mại điện tử, kinh tế số và việc làm linh hoạt, phụ nữ đã và đang đối mặt với khoảng cách kỹ năng số, hạn chế tiếp cận vốn, cùng tình trạng quấy rối trực tuyến... Trong khi đó, với thông điệp xuyên suốt của Liên Hợp Quốc và UNDP khẳng định rằng bình đẳng giới là một quyền cơ bản của con người, là điều kiện tiên quyết, là chìa khóa để đạt được phát triển bền vững. Vì vậy, Việt Nam cần định hướng hoàn thiện pháp luật để bảo đảm việc làm, an sinh xã hội cho lao động nữ trong thị trường số, mở rộng đào tạo kỹ năng số, thúc đẩy khởi nghiệp nữ và thiết lập cơ chế bảo vệ an toàn trên không gian mạng. Đây là điều kiện then chốt để phụ nữ thực sự được trao quyền và trở thành động lực phát triển quốc gia trong kỷ nguyên số. Thông qua các phương pháp nghiên cứu phân tích, tổng hợp, so sánh, định tính, đặc biệt là dựa trên cách tiếp cận giới và quyền con người, bài viết tập trung phân tích các xu hướng việc làm, những cơ hội và thách thức đặt ra đối với phụ nữ. Đồng thời, đề xuất yêu cầu và giải pháp hoàn thiện chính sách pháp luật nhằm bảo đảm bình đẳng giới, thúc đẩy cơ hội và khả năng thích ứng của phụ nữ Việt Nam trong thời đại chuyển đổi số.

Từ khóa: *Lao động nữ; Bình đẳng giới trong việc làm; chuyển đổi số; thách thức và định hướng pháp luật.*

Abstract:

Digital transformation is rapidly reshaping the employment structure in Vietnam, where 90% of new jobs worldwide now require digital skills, yet women account for only about 30% of the STEM workforce. Domestically, women make up roughly 48% of the labor force, but the majority work in sectors that are highly

[1] *Viện Nhà nước và Pháp luật, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam, hoangkhuyenisl@gmail.com.*
[2] *Trường Đại học Chính trị, Bộ Quốc Phòng*
[3] UNDP. (2022). The Future of Empowering Women in the Era of Digital Transformation, https://www.undp.org/egypt/speeches/future-empowering-women-era-digital-transformation, March 28, 2022.
[4] Tổng cục Thống kê (2023). *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2023.*

vulnerable to automation, such as textiles, retail, and administration. Alongside opportunities from e-commerce, the digital economy, and flexible work models, women continue to face a digital skills gap, limited access to finance, and online harassment. Meanwhile, the United Nations and UNDP have consistently emphasized that gender equality is a fundamental human right, a prerequisite, and a key to achieving sustainable development. Therefore, Vietnam must orient its legal framework toward ensuring employment and social security for women in the digital labor market, expanding digital skills training, promoting female entrepreneurship, and establishing mechanisms for online safety and protection. These are essential conditions for empowering women and enabling them to become a driving force of national development in the digital era. Using analytical, synthetic, comparative, and qualitative methods-particularly a gender and human rights-based approach-the article analyzes employment trends, opportunities, and challenges for women, and proposes legal and policy recommendations to promote gender equality and enhance women's adaptability in Vietnam's digital transformation.

Keywords: Female labour; gender equality in employment; digital transformation; legal challenges and legal orientations.

1. Đặt vấn đề

Có thể thấy, trong kỷ nguyên chuyển đổi số, công nghệ đang trở thành yếu tố tái định hình mô hình sản xuất, phân phối và tiêu dùng và là yếu tố quan trọng làm thay đổi căn bản bản chất của việc làm và quan hệ lao động. Những tiến bộ vượt bậc trong trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data), robot, và tự động hóa đang tạo ra cuộc cách mạng kép. Đó là vừa mở ra cơ hội phát triển chưa từng có, vừa làm gia tăng nguy cơ bất bình đẳng mới trong thị trường lao động toàn cầu. Ở trung tâm của sự chuyển dịch đó, lao động nữ trên toàn thế giới nói chung và ở Việt Nam nói riêng nổi lên như một nhóm chịu tác động sâu sắc nhất khi họ vừa là đối tượng dễ bị tổn thương trước tự động hóa, vừa là nguồn lực chiến lược của nền kinh tế sáng tạo và số hóa nếu được trao quyền đúng cách. Do đó, việc nghiên cứu chính sách và pháp luật bảo đảm bình đẳng giới, đồng thời thúc đẩy năng lực thích ứng của lao động nữ trong thị trường lao động số mang ý nghĩa xã hội sâu sắc, là đòi hỏi thể chế mang tính chiến lược. Bởi, việc nghiên cứu nhằm hướng tới việc xây dựng một mô hình phát triển số bao trùm, công bằng và nhân văn, nơi phụ nữ được bảo vệ trước rủi ro công nghệ, được trao quyền về kỹ năng, cơ hội và tiếng nói để trở thành chủ thể sáng tạo và đồng kiến tạo tương lai việc làm số.

2. Xu hướng biến đổi việc làm và những cơ hội, thách thức đối với lao động nữ trong thời đại chuyển đổi số

Trong bối cảnh chuyển đổi số toàn cầu diễn ra sâu rộng, công nghệ số, trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn và tự động hóa đang làm thay đổi căn bản cấu trúc việc làm và bản chất lao động. Những biến đổi trên đã mở ra cơ hội phát triển mới, đặc biệt là đặt ra nhiều thách thức đối với lực lượng lao động, nhất là lao động nữ nhóm đang chịu tác động kép từ cả quá trình công nghệ hóa và phi truyền thống hóa việc làm. Do đó, nhiệm vụ nhận diện xu hướng biến đổi việc làm, cùng những

cơ hội và thách thức đặt ra cho phụ nữ trong kỷ nguyên số đã vì thế trở thành yêu cầu cấp thiết để định hình chính sách lao động, bình đẳng giới và phát triển nhân lực bền vững của các quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Cụ thể:

2.1. Hiệu ứng công nghệ kép thay thế và tái định hình vai trò lao động nữ trong kỷ nguyên số

Hiện nay, sự ra đời của kỷ nguyên mới gắn với sự phát triển nhanh chóng của công nghệ số, trí tuệ nhân tạo (AI), robot, dữ liệu lớn và tự động hóa đang làm thay đổi căn bản cách thức sản xuất, phân phối và tiêu dùng trên phạm vi toàn cầu. Trong kỷ nguyên mới, cấu trúc việc làm truyền thống đang bị tái định hình sâu sắc, khi ranh giới giữa lao động con người và máy móc dần trở nên mờ nhạt. Nhiều nghiên cứu quốc tế, đặc biệt là 2 nghiên cứu gần đây như *Bridging Digital Skill Gaps in the Global Workforce*[5] và *Is There a Machine Substitution Effect in the Future of Work?*[6] đã chỉ ra rằng chuyển đổi số vừa tạo ra cơ hội phát triển, vừa làm nảy sinh thách thức chưa từng có đối với lực lượng lao động, đặc biệt là lao động nữ.

Trước hết, theo quan điểm của các tác giả Yingzi Qua & Sha Fan, *hiệu ứng thay thế máy móc (Machine Substitution Effect)* đang hiện hữu rõ rệt trong nhiều ngành nghề, đặc biệt là các lĩnh vực có tính chất lặp lại như sản xuất, dệt may, hành chính hay bán lẻ. Theo đó, máy móc và trí tuệ nhân tạo (AI) có thể thực hiện những công việc mà trước đây con người đảm nhận với chi phí thấp hơn, năng suất cao hơn và độ chính xác gần như tuyệt đối. Trong khi đó, phụ nữ lại chiếm tỷ lệ lớn trong các nhóm việc làm đó, khiến họ dễ bị tổn thương hơn trước làn sóng tự động hóa. Với các nguy cơ mất việc, giảm thu nhập và bị loại trừ khỏi chuỗi giá trị lao động là hoàn toàn hiện hữu. Các tác giả cho rằng, hiệu ứng thay thế phản ánh một quy luật tất yếu của thời đại công nghệ. Ở đó, mọi công việc có thể được tự động hóa sẽ sớm được máy móc đảm nhiệm, còn con người buộc phải dịch chuyển sang những lĩnh vực đòi hỏi sáng tạo, tư duy phản biện và cảm xúc. Đây là những giá trị độc nhất mà máy không thể sao chép. Nói cách khác, công nghệ không tiêu diệt việc làm, công nghệ đang loại bỏ sự lặp lại để buộc con người tiến hóa, tiến hóa về kỹ năng, tư duy và năng lực thích ứng. Chính trong quá trình đó, lao động nữ trên thế giới nói chung và lao động nữ ở Việt Nam nói riêng vừa phải đối mặt với thách thức sinh kế, vừa đứng trước cơ hội khẳng định vị thế mới trong nền kinh tế số nếu được hỗ trợ đúng hướng về chính sách, pháp luật và đào tạo kỹ năng.

Tuy nhiên, song song với hiệu ứng thay thế, một xu hướng tích cực khác đang nổi lên là *hiệu ứng bổ trợ hay hiệu ứng bổ sung (Complementarity Effect)*[7]. Đây là hiện tượng công nghệ và con người không loại trừ mà hỗ trợ lẫn nhau, tạo

[5] Pravin Mhaske , Biplab Bhattacharjee , Nivedita Haldar, Parijat Upadhyay , Anandadeep Mandal. (2025). *Bridging digital skill gaps in the global workforce: A synthesis and conceptual framework building.* Research in Globalization, Available online 30 August 2025, https://doi.org/10.1016/j.resglo.2025.100311.

[6] Yingzi Qua , Sha Fan. (2024). *Is there a "Machine Substitution"? How does the digital economy reshape the employment structure in emerging market countries. Economic Systems*, Available online 22 May 2024, https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2024.101237.

[7] Do, D. T., Nguyen, T. Q., & Vu, D. H. (2024). *The impact of digital economy on women's employment: evidence from selected European and Asian countries.* Journal of International Economics and Management, 24(3), 77-96. https://doi.org/10.38203/jiem.024.3.0095.

nên sự cộng hưởng giá trị giữa năng lực kỹ thuật của máy móc và tư duy sáng tạo của con người. Theo đó, khi máy móc đảm nhiệm những công việc nặng nhọc, lặp lại, thì con người đặc biệt là phụ nữ có cơ hội dịch chuyển sang các vị trí, giữ vai trò có giá trị gia tăng cao hơn, như thiết kế, giám sát, phân tích dữ liệu, chăm sóc khách hàng, sáng tạo nội dung hay quản trị cộng đồng số… Trong bối cảnh đó, chuyển đổi số ngoài việc là quá trình tự động hóa, còn là quá trình tái định nghĩa vai trò của con người trong nền kinh tế số. Hay nói cách khác, công nghệ, nếu được tiếp cận và sử dụng đúng cách, công nghệ sẽ không tiêu diệt việc làm nhưng sẽ loại bỏ sự lặp lại để buộc con người tiến hóa, tiến hóa về kỹ năng, tư duy và năng lực sáng tạo. Phụ nữ cần được giữ việc làm ổn định và trao quyền chủ động định hình công việc của chính mình trong kỷ nguyên số. Bởi, trong thời đại công nghệ, giá trị lao động được đo bằng khả năng sáng tạo, năng lực thích ứng và sự phối hợp hiệu quả giữa con người với máy móc, thay cho những tiêu chí truyền thống như sức lao động hay thời gian làm việc. Khi công nghệ đảm nhận các công việc lặp lại, phụ nữ cần được tạo điều kiện để phát huy trí tuệ, cảm xúc và năng lực sáng tạo, qua đó khẳng định vị thế và trở thành lực lượng kiến tạo tương lai việc làm trong nền kinh tế số.

Từ nghiên cứu trên cho thấy, hiệu ứng thay thế và hiệu ứng bổ trợ là hai mặt của cùng một đồng xu công nghệ. Một bên cảnh báo về nguy cơ tụt hậu và bất bình đẳng giới, còn bên kia mở ra cơ hội trao quyền và phát triển bền vững nếu phụ nữ được hỗ trợ đúng cách thông qua đào tạo kỹ năng số, hoàn thiện khung pháp lý về việc làm linh hoạt, và bảo đảm an sinh xã hội trong môi trường số. Do đó, vấn đề đặt ra không phải là công nghệ sẽ thay thế ai, mà là xã hội sẽ giúp ai thích ứng và phát triển cùng công nghệ. Chính tại điểm giao thoa giữa hai hiệu ứng trên, lao động nữ nói chung và lao động nữ ở Việt Nam nói riêng có thể trở thành lực lượng tiên phong của nền kinh tế sáng tạo, nếu được đặt trong trung tâm của các chính sách pháp luật hướng đến bình đẳng giới, học tập suốt đời và phát triển nhân lực số. Vì thế, Việt Nam cần hướng tới hoàn thiện pháp luật và chính sách về việc làm, đào tạo, an sinh xã hội và bảo vệ lao động nữ trong thị trường số, coi đây là điều kiện thiết yếu để phụ nữ được trao quyền thực sự và trở thành động lực phát triển của quốc gia trong thời gian tới

2.2. Sự nổi lên của nền kinh tế nền tảng và việc làm linh hoạt (gig economy)

Nền kinh tế nền tảng (platform economy) là mô hình kinh tế trong đó các nền tảng số thường là ứng dụng hoặc trang web đóng vai trò trung gian kết nối trực tiếp giữa bên cung và bên cầu hàng hóa, dịch vụ hoặc lao động[8]. Hay nói cách khác, nền kinh tế nền tảng là nền kinh tế thay vì giao dịch theo cách truyền thống, các hoạt động kinh tế được tổ chức, phân phối và quản lý thông qua hệ thống kỹ thuật số, trong đó nền tảng giữ vai trò điều phối trung tâm. Trên thực tế, các lĩnh vực tiêu biểu của nền kinh tế nền tảng bao gồm: Dịch vụ di chuyển và giao hàng (Grab, Gojek, Baemin); Thương mại điện tử (Shopee, Lazada); Đặt phòng và lưu trú (Airbnb, Booking.com); Nội dung số và sáng tạo (TikTok, YouTube); Việc làm tự do và sáng tạo cá nhân

[8] Fitzgibbons, Laura. (2019). *Platform Economy*. *Tech Target*, April 2019, searchcio.techtarget.com/definition/platform-economy. Accessed 31 Jan. 2025.

(Upwork, Freelancer, Fiverr, Etsy)…. Một biểu hiện nổi bật của nền kinh tế nền tảng là việc làm linh hoạt (gig work) dạng công việc ngắn hạn, theo nhiệm vụ hoặc dự án, có thời gian làm việc linh hoạt và được phân phối thông qua thuật toán của nền tảng[9]. Các thuật toán này thực hiện chức năng ghép nối, phân công, xếp hạng và định giá động, chẳng hạn: Phân công chuyến xe hoặc đơn hàng phù hợp (Grab, Gojek); Xếp hạng người lao động qua đánh giá sao hoặc phản hồi khách hàng; Tự động điều chỉnh giá dịch vụ theo cung cầu theo thời gian thực… Nhờ đó, quan hệ lao động trong nền kinh tế nền tảng mang tính phi truyền thống, linh hoạt nhưng phụ thuộc mạnh vào công nghệ và dữ liệu.

Có thể thấy, nền kinh tế nền tảng là biểu hiện đặc trưng của chuyển đổi số trong kinh tế toàn cầu, nơi giá trị được tạo ra từ kết nối, dữ liệu và công nghệ hơn là tài sản vật chất. Sự bùng nổ của việc làm linh hoạt trong mô hình này vừa mở ra cơ hội mới cho lao động, doanh nghiệp và người tiêu dùng, vừa đặt ra những thách thức mới về pháp lý, an sinh xã hội và quản trị dữ liệu, đặc biệt đối với các quốc gia đang trong quá trình xây dựng thể chế cho nền kinh tế số. Về mặt cơ hội, mô hình nền kinh tế nền tảng và việc làm linh hoạt mang lại rất nhiều lợi ích như tăng cơ hội lao động, linh hoạt giờ làm, tận dụng công nghệ để kết nối nhanh giữa cung và cầu. Tuy nhiên, cả trên bình diện quốc tế và đặc biệt tại Việt Nam, mô hình này cũng đặt ra nhiều thách thức đáng kể từ ổn định thu nhập, quyền lợi người lao động, khung pháp lý, đào tạo kỹ năng, đến quyền đại diện và thương lượng. Đối với Việt Nam, quốc gia đang trong giai đoạn chuyển đổi số và mở rộng kinh tế số, việc thiết lập sớm và phù hợp các chính sách bảo hộ, phát triển kỹ năng số, và điều chỉnh pháp luật lao động là cực kỳ cấp thiết để nền kinh tế nền tảng phát triển bền vững, đồng thời đảm bảo quyền lợi của người lao động.

Trên thực tế, những người lao động làm việc trong môi trường nền tảng số chưa đạt mức thu nhập công bằng. Điều này được chứng minh thông qua kết quả nghiên cứu của Fairwork[10] trong báo cáo năm 2023 về "Xếp hạng Fairwork Việt Nam 2023: Các tiêu chuẩn lao động trong nền kinh tế nền tảng" (gọi tắt là *Fairwork Vietnam 2023)*. Báo cáo đã chỉ ra rằng, mặc dù nền kinh tế nền tảng mở ra cơ hội việc làm linh hoạt, song phần lớn người lao động nền tảng đứng trước các thách thức lớn như:

(1) Chưa được đảm bảo mức thu nhập tối thiểu sau khi trừ chi phí làm việc (xăng xe, bảo trì, phí nền tảng, khấu hao thiết bị). Theo *Fairwork Vietnam 2023* chỉ ra rằng, không nền tảng nào chứng minh được rằng toàn bộ người lao động đều đạt thu nhập tối thiểu ổn định. Nhiều tài xế, giao hàng phải làm việc 9–11 giờ mỗi ngày để duy trì mức sống cơ bản, trong khi thu nhập dao động mạnh theo thuật toán phân đơn và nhu cầu thị trường. Điều này phản ánh thực trạng *lao động phụ thuộc nhưng không được bảo hộ*, khiến sinh kế của họ bấp bênh, không có lưới an sinh hay cơ chế đảm bảo thu nhập tối thiểu tương ứng với lao động tiêu hao.

[9] WB. (2024). *The Gig Economy And The Future Of Work: Global Trends And Policy Directions For Non-Standard Forms Of Employment,* https://documents1.worldbank.org/curated/en/099060524074041161/pdf/P179647-e104d722-f2f4-4ec8-9397-d1ead6456d2e.pdf.

[10] Fairwork. (2023). *Fairwork Vietnam Ratings 2023: Labour Standards in the Platform Economy*. https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/10/Fairwork-Vietnam-Ratings-2023-English.pdf

(2) Ngoài thu nhập chưa công bằng, lao động nền tảng còn đứng trước những thách thức khác như làm việc trong môi trường rủi ro cao (giao thông, thời tiết, áp lực thời gian, đánh giá sao của khách hàng) nhưng lại thiếu cơ chế bảo hộ và hỗ trợ chính thức;

(3) Hầu hết người lao động nền tảng tại Việt Nam không có hợp đồng lao động rõ ràng, hoặc chỉ "đồng ý" với điều khoản sử dụng được trình bày bằng ngôn ngữ kỹ thuật, pháp lý phức tạp, và có thể thay đổi bất kỳ lúc nào mà không thông báo trước. Theo *Fairwork Vietnam 2023* cho thấy đa số nền tảng vẫn coi người lao động là đối tác độc lập. Do đó, họ không chịu ràng buộc trách nhiệm theo pháp luật lao động và an sinh xã hội. Hậu quả là khi xảy ra tranh chấp, người lao động không có căn cứ pháp lý để đòi quyền lợi (ví dụ: khi bị khóa tài khoản, cắt đơn, hoặc bị thuật toán phạt). Thực trạng này phản ánh khoảng trống pháp lý ngày càng lớn giữa pháp luật lao động truyền thống và thực tiễn lao động nền tảng, đặt ra yêu cầu cấp bách phải tái định nghĩa quan hệ việc làm trong kỷ nguyên số.

(4) *Fairwork Vietnam 2023* chỉ ra rằng không nền tảng nào đạt điểm về tiêu chí "quyền đại diện công bằng", vì người lao động chưa được phép tổ chức hoặc tham gia các hiệp hội độc lập, trong khi cơ chế phản hồi và khiếu nại còn hình thức. Lao động nền tảng hiện gần như không có tiếng nói trong việc thương lượng giá cước, điều kiện làm việc hay thay đổi chính sách thuật toán. Họ bị chi phối hoàn toàn bởi cơ chế quản trị dữ liệu của nền tảng là điều hành bằng thuật toán nhưng lại không thể kiểm soát hoặc đàm phán. Thực trạng này phản ánh một hình thức bất bình đẳng quyền lực mới trong không gian số, khi nền tảng nắm giữ toàn bộ dữ liệu, công cụ quản trị và quyền quyết định, còn người lao động bị tước bỏ khả năng tập thể hóa tiếng nói của mình.

Như vậy, có thể thấy, các yếu tố như thu nhập công bằng, điều kiện làm việc công bằng, hợp đồng lao động công bằng và quyền đại diện công bằng chính là thước đo đạo đức doanh nghiệp, là bộ khung chuẩn mực để xây dựng chính sách pháp luật cho lao động nền tảng trong kỷ nguyên số. Bốn giá trị trên gợi mở một hướng đi cho Việt Nam trong việc hoàn thiện pháp luật lao động, mở rộng khái niệm quan hệ lao động sang mô hình phi truyền thống. Đồng thời, khẳng định vai trò trung tâm của con người trong tiến trình chuyển đổi số. Như *Fairwork Vietnam (2023)* nhấn mạnh, nền kinh tế nền tảng chỉ thực sự bền vững khi nó không chỉ kết nối người dùng bằng công nghệ, mà còn kết nối con người bằng công bằng, tôn trọng và phẩm giá lao động.

2.3. Nhu cầu kỹ năng số và STEM trở thành yếu tố quyết định cơ hội việc làm

Dưới góc độ lý luận, kỹ năng số (digital skills) là tập hợp năng lực sử dụng công cụ, hệ sinh thái và tư duy số để truy cập, xử lý, tạo lập, bảo mật và truyền đạt thông tin. Bao gồm từ biết dùng nền tảng cơ bản (văn phòng, duyệt web an toàn) đến kỹ năng trung, cao (phân tích dữ liệu, tự động hoá, điện toán đám mây, an ninh mạng). Chính vì thế, UNESCO[11] khẳng định trong thế kỷ 21, kỹ năng số là một năng lực nền tảng để học tập, giao tiếp, sáng tạo tri thức; là chìa khóa để hội nhập và phát triển nghề nghiệp trong nền kinh tế số bởi chuyển đổi số đang tái cấu trúc

[11] UNESCO. (2024). *Digital competencies and skills*. https://www.unesco.org.

toàn bộ thị trường lao động, và những người thiếu kỹ năng số sẽ gặp bất lợi lớn; là công cụ của công bằng và phát triển bền vững, bởi mục tiêu SDG 4 (Giáo dục có chất lượng, công bằng và suốt đời cho mọi người) đặt ra rằng, khi mọi người được trang bị kỹ năng số, khoảng cách tri thức và cơ hội giữa các nhóm xã hội được thu hẹp. Vì thế, việc phổ cập kỹ năng số được coi là điều kiện để đảm bảo sự công bằng trong giáo dục và việc làm.

Kỹ năng STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) là tổ hợp năng lực cho phép con người hiểu, vận dụng và sáng tạo trên nền tảng kiến thức của bốn lĩnh vực khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học và STEM nhấn mạnh khả năng tích hợp liên ngành để giải quyết vấn đề thực tiễn bằng tư duy khoa học và công nghệ[12]. Trong lĩnh vực lao động, việc làm, STEM gắn trực tiếp với nhu cầu của thị trường lao động hiện đại. Theo đó, kỹ năng STEM là nền tảng của nguồn nhân lực chất lượng cao trong nền kinh tế số và cách mạng công nghiệp 4.0. Các lĩnh vực như trí tuệ nhân tạo, tự động hóa, năng lượng tái tạo, y sinh, dữ liệu lớn, hay kỹ thuật số đều đòi hỏi người lao động có năng lực STEM vững chắc, tức là khả năng tư duy khoa học, vận hành công nghệ và giải quyết vấn đề sáng tạo. Bên cạnh đó, STEM tạo lợi thế cạnh tranh trong việc làm, bởi người lao động có kỹ năng STEM thường dễ thích ứng và có giá trị cao trên thị trường việc làm, vì họ có thể hiểu và vận dụng công nghệ mới; tham gia vào các ngành nghề có tốc độ phát triển nhanh; liên tục cập nhật, học hỏi và chuyển đổi nghề nghiệp linh hoạt. Theo một số công trình nghiên cứu cho thấy, nhóm nghề STEM có tốc độ tăng trưởng và thu nhập cao hơn trung bình, đồng thời là nhóm ít bị thay thế bởi tự động hóa[13].

Trên thực tế, theo các nghiên cứu của Liên minh Viễn thông Quốc tế (ITU), Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) và Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) đều chỉ ra rằng yêu cầu về kỹ năng số đang trở thành yếu tố tất yếu đối với mọi ngành nghề. Cụ thể, theo ước tính của ITU thì khoảng 90% việc làm mới trong thập niên tới sẽ đòi hỏi ít nhất một kỹ năng số cơ bản, từ sử dụng phần mềm văn phòng, tìm kiếm và xử lý thông tin trực tuyến cho tới các năng lực cao hơn như quản trị dữ liệu, an ninh mạng hoặc vận hành công nghệ tự động hóa[14]. Đây là con số cho thấy xu hướng *số hóa hóa kỹ năng* đang lan tỏa trên phạm vi toàn cầu, khiến kỹ năng số trở thành điều kiện nền tảng để người lao động có thể tiếp cận và duy trì việc làm trong nền kinh tế hiện đại. Tuy nhiên, song song với xu hướng đó là khoảng cách giới tính đáng kể trong tiếp cận và phát triển kỹ năng số cũng như trong lĩnh vực STEM (Khoa học, Công nghệ, Kỹ thuật và Toán học). Theo báo cáo của UNESCO vào năm 2023, phụ nữ chỉ chiếm khoảng 30–35% tổng số sinh viên và người lao động trong các ngành STEM, và dưới

[12] POKROPEK, A. (2024). *STEM competencies, challenges, and measurements: a literature review*, MAZZEO ORTOLANI, G., KARPINSKI, Z. and BIAGI, F. editor(s), Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2024, doi:10.2760/9390011, JRC138618.

[13] William E. Even evenwe@miamioh.edu, Takashi Yamashita, and Phyllis A. (2023). *The STEM Wage Premium Across the OECD,* New Horizons in Adult Education and Human Resource Development, Volume 35, Issue 1 https://doi.org/10.1177/19394225231171575.

[14] ITU. (2025). *Building skills for the digital economy*, https://www.itu.int/en/mediacentre/backgrounders/Pages/skills-development-digital-economy.aspx.

30% lực lượng nghiên cứu khoa học toàn cầu[15]. Cùng với đó, báo cáo của WEF vào năm 2024 cho thấy phụ nữ chỉ chiếm 28,2% lực lượng lao động STEM toàn cầu và 22% trong lĩnh vực trí tuệ nhân tạo[16]. Những số liệu này phản ánh khoảng cách giới đáng kể trong những lĩnh vực được xem là động lực then chốt của tăng trưởng kinh tế và đổi mới sáng tạo trong kỷ nguyên số. Hay nói các khác, đây thể hiện sự bất bình đẳng kéo dài trong cơ hội đào tạo, tuyển dụng và thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới trong các lĩnh vực công nghệ cao, vốn được xem là động lực chính của nền kinh tế số. Nếu đi vào bản chất sẽ thấy, vấn đề ngoài việc nằm ở sự chênh lệch về số lượng, mà còn ở chất lượng và khả năng tham gia vào quá trình sáng tạo công nghệ. Khi hầu hết các ngành nghề trong tương lai đều gắn liền với kỹ năng số, việc thiếu hụt phụ nữ trong lĩnh vực này đồng nghĩa với việc một nửa dân số thế giới đang bị hạn chế quyền tiếp cận các cơ hội kinh tế có giá trị cao, cũng như bị loại trừ khỏi tiến trình đổi mới sáng tạo toàn cầu. Vì vậy, các tổ chức quốc tế như UNESCO, OECD và WEF đều khuyến nghị cần triển khai chính sách bình đẳng giới trong giáo dục STEM, đào tạo kỹ năng số cho phụ nữ và xây dựng hệ sinh thái việc làm số bao trùm, nhằm đảm bảo sự tham gia công bằng và bền vững trong nền kinh tế tri thức tương lai.

Như vậy, trong kỷ nguyên số, cấu trúc việc làm đang dịch chuyển theo hai lực kéo đối nghịch nhưng bổ sung. Đó là hiệu ứng thay thế khi tự động hóa/AI loại bỏ các tác vụ lặp lại những vị trí mà lao động nữ hiện diện nhiều; và hiệu ứng bổ trợ khi công nghệ nâng đỡ con người để đảm nhiệm các vai trò có giá trị gia tăng tri thức, sáng tạo và điều phối. Đây là trục không làm biến mất việc làm, mà tái định hình kỹ năng cốt lõi từ sức lao động giản đơn sang năng lực số, dữ liệu, tư duy phản biện, giao tiếp và đạo đức số. Song song, nền kinh tế nền tảng mở rộng nhanh đã làm mờ ranh giới lao động, tư cách pháp lý và quan hệ việc làm. Mặt thuận là cơ hội tham gia thị trường, linh hoạt giờ làm, đa dạng nguồn thu; mặt nghịch là bấp bênh thu nhập, rủi ro an sinh, khoảng trống thương lượng và quyền đại diện, nhất là với nhóm lao động nữ thường gánh thêm trách nhiệm chăm sóc và chịu ràng buộc thời gian. Đây là vấn đề thị trường, là bài toán thể chế luật lao động, an sinh xã hội, thuế phí và chuẩn mực quản trị thuật toán đều cần cập nhật để nhận diện"đúng quan hệ việc làm mới. Ở tầng năng lực, kỹ năng số và STEM đã trở thành điều kiện quyết định để tiếp cận và thăng tiến trong việc làm. Tuy nhiên, khoảng cách giới còn lớn từ tiếp cận đào tạo, lựa chọn ngành đến hiện diện trong nghề nghiệp số/AI đã kéo theo tổn thất năng suất và sáng tạo ở cấp nền kinh tế. Vì vậy, câu hỏi trung tâm là công nghệ thay thế ai, xã hội hỗ trợ ai để cùng công nghệ tiến hóa. Đặt trong bối cảnh Việt Nam, nơi kinh tế số tăng nhanh nhưng thể chế còn đang hoàn thiện, lao động nữ có thể trở thành lực lượng tiên phong nếu được đặt ở trung tâm của chính sách.

3. Yêu cầu và giải pháp hoàn thiện chính sách, pháp luật bảo đảm bình đẳng giới và thúc đẩy năng lực thích ứng của lao động nữ trong thị trường lao động số tại Việt Nam

[15] UNESCo. (2023). *Women in science*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265402,
[16] World Economic Forum. (2024). *Why it's time to use reskilling to unlock women's STEM potential* . Retrieved from https://swe.org/research/2025/global-stem-workplace.

Hiện nay, tiến trình chuyển đổi số ở Việt Nam đang diễn ra nhanh nhưng khung pháp lý, chính sách về lao động và bình đẳng giới vẫn chủ yếu dựa trên mô hình việc làm truyền thống[17]. Điều này dẫn đến ba nhóm yêu cầu căn bản và các giải pháp tương ứng đối với việc hoàn thiện chính sách và pháp luật trong giai đoạn tới.

Thứ nhất, cần nhận thức chuyển đổi số là vấn đề công nghệ, nhưng lại là một quá trình xã hội, thể chế toàn diện. Bởi lẽ, khi quan hệ lao động trở nên linh hoạt, phân tán và phi chính thức (như việc làm nền tảng, lao động tự do trực tuyến), pháp luật lao động phải được mở rộng để *nhận diện và bao phủ* các dạng việc làm mới. Nếu không, một bộ phận lớn lao động nữ vốn tập trung nhiều trong khu vực phi chính thức và nghề có tính chăm sóc, phục vụ sẽ bị *vô hình hóa* trước pháp luật và bị loại trừ khỏi các cơ chế an sinh xã hội, thương lượng tập thể và đào tạo nghề. Do đó, trong thời gian tới, để tránh việc lao động nữ bị vô hình hóa trong quá trình chuyển đổi số, Việt Nam cần triển khai một hệ thống giải pháp đồng bộ, mang tính thể chế, kỹ năng và công bằng giới như sau:

(1) Cập nhật và mở rộng khung pháp luật lao động. Theo đó, cần sửa đổi Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn theo hướng mở rộng phạm vi điều chỉnh sang các hình thức việc làm phi truyền thống, như lao động nền tảng, việc làm linh hoạt, làm việc từ xa. Pháp luật lao động phải thừa nhận và bảo vệ quyền lợi của nhóm lao động trên trong đó nữ giới chiếm tỷ lệ cao, bảo vệ về thu nhập tối thiểu, thời giờ làm việc, an sinh xã hội, và quyền thương lượng tập thể. Song song, nên thiết lập cơ chế định danh pháp lý mềm cho lao động nền tảng (digital ID), giúp họ có thể tiếp cận bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và tín dụng vi mô.

(2) Thiết kế chính sách an sinh di động và linh hoạt cho phụ nữ. Theo đó, các chế độ bảo hiểm xã hội như chế độ thai sản và trợ giúp xã hội cần được chuyển đổi từ mô hình cố định sang mô hình linh hoạt, cho phép chuyển quyền lợi giữa các dạng việc làm (chính thức, phi chính thức, nền tảng)[18]. Bên cạnh đó, cần mở rộng hệ thống bảo hiểm xã hội tự nguyện theo hướng đơn giản, chi phí thấp, và ưu tiên nhóm phụ nữ làm việc trong khu vực phi chính thức. Cụ thể, Nhà nước cần có chính sách hỗ trợ một phần phí đóng bảo hiểm cho những nhóm phụ nữ có thu nhập thấp hoặc làm việc trong điều kiện thiếu ổn định, chẳng hạn như lao động giúp việc gia đình, buôn bán nhỏ, dịch vụ tự do hoặc lao động nền tảng. Mục tiêu là bên cạnh việc khuyến khích tham gia, còn đảm bảo mọi phụ nữ dù ở bất kỳ hình thức việc làm nào đều có cơ hội được bảo vệ và thụ hưởng quyền lợi an sinh xã hội cơ bản như ốm đau, thai sản, hưu trí và trợ cấp thất nghiệp. Bởi lẽ, về bản chất, chính sách an sinh xã hội linh hoạt chính là biện pháp bảo vệ, là công cụ trao quyền giúp phụ nữ yên tâm làm việc, học tập, khởi nghiệp và tham gia vào nền kinh tế số mà không bị loại trừ hay mất an toàn. Khi quyền lợi an sinh gắn liền với con người,

[17] Phạm Vân Anh. (2023). *Chính sách, pháp luật Việt Nam về việc làm của lao động nữ trong bối cảnh chuyển đổi số: Thực trạng và giải pháp*, Tạp chí Quản lý nhà nước, https://www.quanlynhanuoc.vn/2023/12/25/chinh-sach-phap-luat-viet-nam-ve-viec-lam-cua-lao-dong-nu-trong-boi-canh-chuyen-doi-so-thuc-trang-va-giai-phap/, truy cập ngày 23/12/2023.

[18] Bastagli, F. & Hunt, A. (2020). *Social protection and the future of work: A gender analysis*. ODI Working Paper 590, https://media.odi.org/documents/Social_protection_and_the_future_of_work_a_gender_analysis.pdf.

với công việc, phụ nữ sẽ có năng lực chủ động hơn, khả năng thích ứng tốt hơn, và vị thế bình đẳng hơn trong thị trường lao động số.

(3) Phổ cập và nâng cao kỹ năng số cho lao động nữ. Theo đó, Nhà nước cần triển khai Chương trình quốc gia về nâng cao kỹ năng số và STEM cho phụ nữ, kết hợp giữa đào tạo công tư, hỗ trợ học bổng, và phát triển mạng lưới cố vấn[19]. Các chương trình này hướng đến kỹ năng kỹ thuật, chú trọng tư duy phản biện, sáng tạo, giao tiếp số và năng lực thích ứng nghề nghiệp. Bởi, về bản chất, phổ cập kỹ năng số cho phụ nữ vừa là một chính sách đào tạo nghề, là chính sách phát triển con người và bình đẳng giới, giúp phụ nữ có cơ hội tự chủ, sáng tạo và dẫn dắt đổi mới trong kỷ nguyên số. Khi phụ nữ được trao quyền công nghệ, họ vừa thay đổi cuộc sống của chính mình, vừa góp phần thay đổi diện mạo tăng trưởng kinh tế và công bằng xã hội của quốc gia.

(4) Tăng cường giám sát và đánh giá tác động giới trong chuyển đổi số. Theo đó, mọi chính sách, chương trình công nghệ hoặc dự án ứng dụng AI cần thực hiện đánh giá tác động giới (Gender Impact Assessment - GIA). Thật vậy, việc tăng cường giám sát và đánh giá tác động giới trong mọi chính sách, chương trình và dự án công nghệ là yêu cầu cấp thiết để đảm bảo công nghệ phát triển theo hướng bao trùm và công bằng. Cụ thể, mỗi khi ban hành hoặc triển khai một chính sách chuyển đổi số, hệ thống dữ liệu hoặc ứng dụng AI, cơ quan quản lý nhà nước và doanh nghiệp công nghệ cần tiến hành đánh giá tác động giới ở ba cấp độ. Đối với cấp độ thiết kế, tức là xem xét dữ liệu, thuật toán và quy trình vận hành có tái tạo định kiến giới hay không (ví dụ, dữ liệu tuyển dụng thiên về nam giới hoặc ngôn ngữ lập trình mặc định ưu tiên vai trò nam)[20]. Đối với cấp độ triển khai tức là đảm bảo phụ nữ có cơ hội bình đẳng trong việc tiếp cận, sử dụng và hưởng lợi từ các công nghệ mới; đồng thời, đánh giá nguy cơ bị loại trừ kỹ thuật số ở các nhóm yếu thế. Cấp độ giám sát, đánh giá tức là thiết lập cơ chế kiểm toán thuật toán độc lập và báo cáo công khai về tác động giới, giúp minh bạch hóa cách thức ra quyết định của hệ thống AI, qua đó bảo vệ quyền lợi người lao động, đặc biệt là lao động nữ trong các nền tảng số. Bên cạnh đó, cần quy định trách nhiệm pháp lý rõ ràng của doanh nghiệp công nghệ trong việc minh bạch thuật toán, ngăn chặn thiên kiến giới, và bảo vệ dữ liệu cá nhân. Mọi ứng dụng công nghệ liên quan đến việc làm, đánh giá hiệu suất, hoặc ra quyết định nhân sự phải đảm bảo nguyên tắc "AI có trách nhiệm" (Responsible AI), tức là hệ thống phải công bằng, minh bạch, có thể giải thích và chịu sự giám sát con người.

(5) Xây dựng hệ sinh thái hỗ trợ việc làm số bao trùm. Nhà nước, doanh nghiệp và tổ chức xã hội cần hợp tác tạo lập mạng lưới hỗ trợ việc làm nữ giới trong nền kinh tế số, bao gồm cổng thông tin việc làm số, trung tâm đào tạo trực tuyến, hệ thống tín chỉ kỹ năng, và chương trình hỗ trợ khởi nghiệp số cho phụ nữ. Bên cạnh đó, cần phát triển bộ chỉ số bình đẳng giới trong kinh tế số, theo dõi các tiêu chí như tỷ lệ nữ trong STEM, mức thu nhập ròng, và khả năng tiếp cận đào tạo kỹ năng số.

[19] International Telecommunication Union (ITU). (2022). *Bridging the digital gender divide: A plan for action*. https://www.itu.int/en/action/gender-equality/Pages/default.aspx.

[20] OECD. (2021). *OECD Principles on Artificial Intelligence*. OECD Publishing. https://oecd.ai/en/ai-principles , truy cập ngày 08/3/2021

Như vậy, để phụ nữ không bị đứng ngoài cuộc chuyển đổi số, Việt Nam phải chuyển từ tư duy bảo vệ thụ động sang trao quyền chủ động, coi phụ nữ là trung tâm của quá trình tái thiết cấu trúc việc làm. Bên cạnh đó, hoàn thiện chính sách và pháp luật lao động theo hướng linh hoạt, bao trùm và thích ứng đảm bảo công bằng giới, biến bình đẳng giới trở thành động lực của tăng trưởng và đổi mới sáng tạo quốc gia.

Thứ hai, chuyển đổi số đòi hỏi một mô hình bình đẳng giới chủ động, trong đó phụ nữ vừa được bảo vệ, vừa được trao quyền kỹ năng, cơ hội và tiếng nói trong thị trường lao động số. Theo đó, bản chất của bình đẳng giới chủ động là việc đối xử công bằng hay tránh phân biệt đối xử và hướng tới tạo lập năng lực, cơ hội thực chất để phụ nữ có thể tham gia, cạnh tranh và lãnh đạo trong nền kinh tế số. Đây là mô hình bình đẳng mang tính chủ động kiến tạo, nghĩa là Nhà nước, doanh nghiệp và xã hội chủ động xây dựng môi trường thể chế, kỹ năng và văn hóa số giúp phụ nữ phát triển năng lực tương thích với kỷ nguyên công nghệ. Khác với bình đẳng giới thụ động (chỉ đảm bảo phụ nữ có quyền như nam giới trên giấy tờ), mô hình bình đẳng chủ động hướng tới việc thay đổi cấu trúc cơ hội. Theo đó, mô hình nhìn nhận rằng phụ nữ đang xuất phát từ vị thế bất lợi hơn do các yếu tố lịch sử, xã hội và văn hóa, do đó cần các chính sách can thiệp tích cực để bù đắp khoảng cách này. Do đó, để mô hình này trở thành hiện thực, cần triển khai đồng bộ các nhóm giải pháp chiến lược:

(1) Xây dựng cơ chế đại diện và tiếng nói của phụ nữ trong công nghệ. Một trong những yêu cầu cốt lõi của bình đẳng giới trong thời đại chuyển đổi số là đảm bảo phụ nữ có tiếng nói thực chất trong việc hoạch định, thiết kế và quản trị công nghệ thay vì chỉ là người thụ hưởng hoặc người dùng công nghệ do người khác tạo ra. Về bản chất, đây là quá trình trao quyền thể chế giúp phụ nữ tham gia trực tiếp vào những vị trí có ảnh hưởng đến cấu trúc và định hướng của nền kinh tế số. Bởi, cơ chế đại diện phụ nữ trong công nghệ ngoài việc là vấn đề bình đẳng cơ hội, còn là vấn đề chất lượng và đạo đức của công nghệ. Khi phụ nữ tham gia vào quá trình ra quyết định từ xây dựng chính sách chuyển đổi số quốc gia, thiết kế hệ thống AI, cho đến lãnh đạo các doanh nghiệp khởi nghiệp công nghệ họ mang lại góc nhìn đa chiều và nhân văn hơn trong việc phát triển công nghệ. Theo UNESCO[21] các hệ thống trí tuệ nhân tạo chỉ thực sự nhân văn, đáng tin cậy và có trách nhiệm khi được phát triển bởi những đội ngũ đa dạng về giới tính, văn hóa, địa lý và quan điểm xã hội. Hoặc từ góc nhìn chính sách, UN Women (2023)[22] khuyến nghị các quốc gia cần bảo đảm phụ nữ được tham gia vào các hội đồng chiến lược quốc gia về chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo và an ninh mạng, nhằm đưa yếu tố giới vào mọi giai đoạn của vòng đời công nghệ, từ thiết kế, thử nghiệm đến triển khai. Đây là hoạt động giúp công nghệ trở nên bao trùm hơn, xây dựng lòng tin xã hội đối với công nghệ mới, đặc biệt trong các lĩnh vực nhạy cảm như dữ liệu cá nhân, tự động hóa và quản trị bằng thuật toán.

[21] UNESCO. (2021). *Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence*. https://www.unesco.org/en/articles/recommendation-ethics-artificial-intelligence.
[22] UN Women. (2023). *Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2023*. United Nations. https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications.

(2) Chính sách kinh tế và an sinh khuyến khích phụ nữ tham gia thị trường số. Hiện nay, chính sách kinh tế và an sinh trong thời đại số chính là công cụ bảo vệ phụ nữ khỏi rủi ro mất việc hoặc nghèo hóa, là đòn bẩy phát triển năng lực và trao quyền kinh tế. Theo OECD (2023)[23] và UN Women (2023)[24], khi phụ nữ được tiếp cận nguồn lực tài chính, tín dụng kỹ năng và hệ thống an sinh linh hoạt, họ có khả năng duy trì sinh kế, học tập suốt đời và chuyển đổi nghề nghiệp trong môi trường công nghệ. Nói cách khác, an sinh xã hội trong kỷ nguyên số vừa bảo vệ khi gặp rủi ro, vừa trao quyền để tham gia và thích ứng. Đây là mô hình được gọi là an sinh thích ứng kết hợp giữa phúc lợi xã hội, chính sách lao động và đào tạo kỹ năng số[25].

4. Kết luận

Trong bối cảnh chuyển đổi số toàn cầu đang tái định hình sâu sắc cấu trúc việc làm, năng lực cạnh tranh và bản chất phát triển con người, việc bảo đảm bình đẳng giới và trao quyền cho lao động nữ trong thị trường lao động số là một yêu cầu nhân văn, là điều kiện nền tảng của tăng trưởng bao trùm và phát triển bền vững quốc gia. Tại Việt Nam, phụ nữ chiếm gần một nửa lực lượng lao động đang vừa là đối tượng chịu tác động kép từ tự động hóa, vừa là lực lượng tiềm năng của nền kinh tế sáng tạo, nếu được đặt đúng vị trí trong thiết kế thể chế, chính sách và công nghệ. Chính vì vậy, quá trình hoàn thiện chính sách và pháp luật về lao động, việc làm và an sinh xã hội cần được tiếp cận từ góc nhìn giới chủ động, lấy trao quyền làm trung tâm. Việt Nam cần chuyển từ mô hình bảo vệ phụ nữ sang mô hình phát triển năng lực và tiếng nói của phụ nữ. Trong đó, phụ nữ vừa là người thụ hưởng vừa là chủ thể đồng kiến tạo tương lai việc làm số. Điều này đòi hỏi một hệ thống pháp luật hiện đại, linh hoạt, có khả năng bao phủ mọi dạng việc làm từ truyền thống đến nền tảng. Đồng thời, tích hợp các công cụ chính sách an sinh di động, tín dụng kỹ năng số, phổ cập STEM và đào tạo kỹ năng suốt đời cho nữ giới. Bên cạnh đó, công nghệ chỉ thực sự nhân văn khi có sự hiện diện và tiếng nói của phụ nữ trong quá trình hoạch định, thiết kế và vận hành. Các chính sách về trí tuệ nhân tạo, dữ liệu và chuyển đổi số cần đặt yếu tố bình đẳng giới làm tiêu chuẩn đạo đức và nguyên tắc pháp lý bắt buộc, bảo đảm mọi tiến bộ công nghệ hướng đến con người, công bằng và bao trùm. Đặc biệt, quá trình giám sát tác động giới trong chuyển đổi số, minh bạch thuật toán và bảo vệ dữ liệu cá nhân của lao động nữ là yêu cầu kỹ thuật, là cam kết về quyền con người trong kỷ nguyên số./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bastagli, F. & Hunt, A. (2020). *Social protection and the future of work: A gender analysis*. ODI Working Paper 590,

[23] OECD. (2023). *Bridging the Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/digital/bridging-the-digital-gender-divide.htm

[24] UN Women. (2023). *Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2023*. United Nations. https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications.

[25] World Bank. (2022). *Adaptive Social Protection: Building Resilience in the Face of Shocks*. Washington, D.C.: The World Bank. https://www.worldbank.org/en/topic/socialprotection.

https://media.odi.org/documents/Social_protection_and_the_future_of_work_a_gender_analysis.pdf.

2. Do, D. T., Nguyen, T. Q., & Vu, D. H. (2024). *The impact of digital economy on women's employment: evidence from selected European and Asian countries*. Journal of International Economics and Management, 24(3), 77-96. https://doi.org/10.38203/jiem.024.3.0095.

3. Fitzgibbons, Laura. (2019). *Platform Economy*. *Tech Target*, April 2019, searchcio.techtarget.com/definition/platform-economy. Accessed 31 Jan. 2025.

4. Fairwork. (2023). *Fairwork Vietnam Ratings 2023: Labour Standards in the Platform Economy*.

https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/10/Fairwork-Vietnam-Ratings-2023-English.pdf

5. ITU. (2025). *Building skills for the digital economy*, https://www.itu.int/en/mediacentre/backgrounders/Pages/skills-development-digital-economy.aspx.

6. International Telecommunication Union (ITU). (2022). *Bridging the digital gender divide: A plan for action*. https://www.itu.int/en/action/gender-equality/Pages/default.aspx.

7. OECD. (2021). *OECD Principles on Artificial Intelligence*. OECD Publishing. https://oecd.ai/en/ai-principles , truy cập ngày 08/3/2021.

8. OECD. (2023). *Bridging the Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/digital/bridging-the-digital-gender-divide.html.

9. Pravin Mhaske , Biplab Bhattacharjee , Nivedita Haldar, Parijat Upadhyay , Anandadeep Mandal. (2025). *Bridging digital skill gaps in the global workforce: A synthesis and conceptual framework building.* Research in Globalization, Available online 30 August 2025, https://doi.org/10.1016/j.resglo.2025.100311.

10. POKROPEK, A. (2024). *STEM competencies, challenges, and measurements: a literature review*, MAZZEO ORTOLANI, G., KARPINSKI, Z. and BIAGI, F. editor(s), Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2024, doi:10.2760/9390011, JRC138618.

11. Phạm Vân Anh. (2023). *Chính sách, pháp luật Việt Nam về việc làm của lao động nữ trong bối cảnh chuyển đổi số: Thực trạng và giải pháp*, Tạp chí Quản lý nhà nước, https://www.quanlynhanuoc.vn/2023/12/25/chinh-sach-phap-luat-viet-nam-ve-viec-lam-cua-lao-dong-nu-trong-boi-canh-chuyen-doi-so-thuc-trang-va-giai-phap/, truy cập ngày 23/12/2023.

12. Tổng cục Thống kê (2023). *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2023.*

13. UNDP. (2022). The Future of Empowering Women in the Era of Digital Transformation, https://www.undp.org/egypt/speeches/future-empowering-women-era-digital-transformation, March 28, 2022.

14. UNESCO. (2024). *Digital competencies and skills*. https://www.unesco.org.

15. UNESCO. (2023). *Women in science*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265402.

16. UNESCO. (2021). *Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence*. https://www.unesco.org/en/articles/recommendation-ethics-artificial-intelligence.

17. UN Women. (2023). *Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2023*. United Nations. https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications.

18. Yingzi Qua , Sha Fan. (2024). *Is there a "Machine Substitution"? How does the digital economy reshape the employment structure in emerging market countries. Economic Systems*, Available online 22 May 2024, https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2024.101237.

19. WB. (2024). *The Gig Economy And The Future Of Work: Global Trends And Policy Directions For Non-Standard Forms Of Employment,* https://documents1.worldbank.org/curated/en/099060524074041161/pdf/P179647-e104d722-f2f4-4ec8-9397-d1ead6456d2e.pdf.

20. William E. Even evenwe@miamioh.edu, Takashi Yamashita, and Phyllis A. (2023). *The STEM Wage Premium Across the OECD,* New Horizons in Adult Education and Human Resource Development, Volume 35, Issue 1 https://doi.org/10.1177/19394225231171575

21. World Economic Forum. (2024). *Why it's time to use reskilling to unlock women's STEM potential* . Retrieved from https://swe.org/research/2025/global-stem-workplace.

22. World Bank. (2022). *Adaptive Social Protection: Building Resilience in the Face of Shocks*. Washington, D.C.: The World Bank. https://www.worldbank.org/en/topic/socialprotection.

PROTECTING THE FUNDAMENTAL RIGHTS OF FEMALE WORKERS IN THE CONTEXT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI) DEVELOPMENT: AN APPROACH FROM THE PERSPECTIVE OF INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS AND JOHN RAWLS' THEORY OF JUSTICE

BẢO VỆ QUYỀN CƠ BẢN CỦA LAO ĐỘNG NỮ TRONG BỐI CẢNH PHÁT TRIỂN CỦA TRÍ TUỆ NHÂN TẠO (AI): TIẾP CẬN TỪ GÓC ĐỘ CỦA CÁC TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ VÀ LÝ THUYẾT VỀ CÔNG LÝ CỦA JOHN RAWLS

ThS. Nguyễn Đức Trí[26]

Tóm tắt:

Trong thời đại chuyển đổi số của cách mạng công nghiệp lần thứ 4, trí tuệ nhân tạo (AI) đã phát triển mạnh mẽ và tác động sâu sắc đến nhiều mặt của kinh tế và xã hội. Tuy nhiên, khả năng tự động hoá của AI đã dẫn đến nguy cơ mất việc của nhiều người lao động, đặc biệt là lao động nữ. Bên cạnh đó, sự tham gia của AI trong quá trình tuyển dụng có nguy cơ không công bằng trong dữ liệu giới. Theo báo cáo gần đây của Tổ chức lao động Quốc tế (ILO), những công việc do phụ nữ đảm nhận sẽ bị ảnh hưởng nhiều hơn những công việc do nam giới đảm nhận do sự thay thế việc làm của công cụ AI. Bài viết này sẽ phân tích các quyền cơ bản của lao động nữ có thể bị tác động bởi công cụ AI dựa trên các tiêu chuẩn lao động quốc tế của Tổ chức lao động quốc tế ILO. Ngoài ra, nghiên cứu này cũng sẽ thống kê thực trạng về những tác động của AI đối với lao động nữ ở những ngành nghề có sự thay thế bởi sự tự động hoá của các công cụ AI. Nghiên cứu này kết hợp Lý thuyết Công lý của John Rawls với các nguyên tắc nhằm bảo vệ tối đa cho bên yếu thế trong xã hội và các tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO, từ đó đề xuất hoàn thiện pháp luật Việt Nam theo hướng đảm bảo các quyền cơ bản của lao động nữ - nhóm yếu thế trong quan hệ lao động.

Từ khóa: *bảo vệ lao động nữ, quyền cơ bản trong quan hệ lao động, trí tuệ nhân tạo, lý thuyết về công lý, tiêu chuẩn lao động quốc tế.*

Abstract: *In the era of digital transformation of the Fourth Industrial Revolution, artificial intelligence (AI) has developed rapidly and has had a profound impact on various aspects of the economy and society. However, the automation capabilities of AI have led to the risk of job losses for many workers, particularly female workers. Additionally, AI's involvement in the recruitment process poses a risk of gender bias in data. According to a recent report by the International Labour Organization (ILO), jobs typically held by women are more likely to be affected by AI-driven job displacement than those held by men. This article will analyze the fundamental rights of female workers that may be impacted by AI tools, based on the international labor standards established by the ILO.*

[26] Khoa Luật, Trường Đại học Kinh tế - Tài chính Thành phố Hồ Chí Minh trind@uef.edu.vn

Furthermore, this study will provide an overview of the actual impacts of AI on female labor in industries where job roles are being replaced by AI-driven automation. The research combines John Rawls' Theory of Justice with principles aimed at maximizing protection for disadvantaged groups in society, alongside the ILO's international labor standards, in order to propose improvements to Vietnamese labor law, ensuring the protection of the fundamental rights of female workers—a vulnerable group in labor relations.

Keywords: *protection of women workers, fundamental rights in labour relations, artificial intelligence, theory of justice, international labour standards.*

1. Đặt vấn đề

Sự phát triển mạnh mẽ của các công cụ AI trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư mang đến những tác động tích cực trong hoạt động kinh doanh và sản xuất. Tuy nhiên, quá trình số hoá với kỹ năng tự học hỏi ngày càng thông minh của AI đã gây ra các thách thức về nguy cơ bị thay thế và mất việc làm của người lao động, đặc biệt là lao động nữ. Theo báo cáo của Tổ chức ILO trên phạm vi toàn thế giới, khoảng 9,6% công việc mà phụ nữ đang đảm nhận có nguy cơ bị thay thế bởi AI, trong khi tỷ lệ này ở nam giới chỉ là 3,5%.[27] Tại Việt Nam, các thống kê cũng chỉ ra rằng lao động nữ làm việc tại các ngành nghề, dệt may, giày da, hành chính, dịch vụ, bán hàng, kế toán, giáo dục hoặc chăm sóc khách hàng là nhóm chịu tác động mạnh nhất từ tiến trình tự động hóa của AI.[28] Dưới góc độ pháp lý, việc cần xem xét lại các quy định pháp luật nhằm bảo vệ quyền cơ bản của lao động nữ- nhóm yếu thế phải đối mặt với vai trò lao động sản xuất và trách nhiệm gia đình là điều cần thiết. Sự phát triển mạnh mẽ của AI, đã tác động tiêu cực đến việc làm của lao động nữ, cụ thể là các quyền cơ bản của lao động nữ đang dần bị xâm phạm như quyền có việc làm, quyền bình đẳng trong cơ hội có việc làm và tuyển dụng, quyền được đào tạo lại khi AI thay thế. Trong bối cảnh đó, bài viết này sẽ sở lý luận và pháp lý để bảo vệ quyền cơ bản của lao động nữ trước sự phát triển của AI dựa trên pháp luật Việt Nam và các tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO. Ngoài ra, bài viết cũng sẽ phân tích các thực trạng được ghi nhận liên quan đến các quyền cơ bản của lao động nữ đang bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Kết hợp với Lý thuyết Công lý của John Rawls, nghiên cứu này sẽ phân tích các nguyên tắc bình đẳng cơ hội và nguyên tắc khác biệt, nhằm bảo vệ nhóm yếu thế trong xã hội trước những thay đổi của sự phát triển, trong đó lao động nữ được xem nhóm yếu thế và chịu tác động mạnh mẽ từ các hệ quả của sự phát triển AI. Trên có cơ sở đó, đề xuất các kiến nghị cụ thể trong các quy định của quan hệ lao động, nhằm giúp bảo vệ các quyền cơ bản của lao động nữ.

2. Phương pháp

[27] ILO, (2023). *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality. Geneva: ILO,* tr7.

[28] Thu Hằng, (2025), Hàng triệu lao động đối diện với nguy cơ bị thay thế bởi Robot và AI, https://vneconomy.vn/hang-trieu-lao-dong-doi-dien-nguy-co-bi-thay-the-boi-robot-va-ai.htm, truy cập ngày 25/9/2025.

Bài viết sử dụng phương pháp định tính thông qua việc tổng hợp các tài liệu có liên quan: sách, báo, tạp chí, các thống kê từ các nguồn các tin cậy liên quan đến tác động của các công cụ AI đến quyền cơ bản của lao động nữ. Ngoài ra, bài viết còn sử dụng các phương pháp phân tích luật học để phân tích thực trạng pháp luật và đối chiếu với các quy định pháp luật trong nước với các tiêu chuẩn lao động quốc tế và các nguyên tắc cốt lõi trong Lý thuyết công lý của John Rawls. Thông qua đó, nghiên cứu chỉ ra các bất cập trong thực trạng pháp luật và đưa ra các kiến nghị hoàn thiện nhằm hướng đến việc bảo vệ quyền cơ bản của lao động nữ, góp phần xây dựng quan hệ lao động bền vững.

3. Kết quả - Thảo luận

3.1 Cơ sở lý luận về quyền cơ bản của lao động nữ trước bối cảnh phát triển AI

3.1.1 Quyền cơ bản của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam

Quyền cơ bản của lao động nữ xuất phát từ quyền con người, quyền công dân, trước khi phụ nữ tham gia vào quan hệ lao động để trở thành lao động nữ và từ đó phát sinh quyền cơ bản của mình trong quan hệ lao động. Tiếp cận theo Hiến pháp Việt Nam năm 2013, ta thấy rằng nhà nước công nhận, tôn trọng và bảo vệ quyền con người, quyền công dân, hướng đến mục tiêu dân giàu nước mạnh, dân chủ công bằng văn minh[29]. Công dân nam và nữ bình đẳng về mọi mặt, nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử về giới. Đặc biệt, nhà nước và toàn xã hội có nhiệm vụ tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, thể hiện vai trò của mình trong xã hội[30]. Ngoài ra, theo Điều 35 Hiến pháp 2013, công dân đều có quyền làm việc, lựa chọn loại hình công việc, nơi làm việc; người lao động được đảm bảo các điều kiện bình đẳng về an toàn; chế độ lương và thời gian nghỉ ngơi. Trong mọi trường hợp, Nhà nước sẽ bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, cũng như tạo điều kiện xây dựng quan hệ lao động phát triển bền vững[31]. Như vậy quyền cơ bản của lao động nữ được Hiến pháp ghi nhận và được triển khai ở các luật khác có liên quan.

Bên cạnh Hiến pháp, Bộ luật Lao động 2019 đã cụ thể hoá quyền của lao động nữ, cụ thể người lao động nói chung bao gồm cả lao động nữ có các quyền được quy định tại Khoản 1 Điều 5 của luật này, chẳng hạn như: quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, nâng cao trình độ chuyên môn; quyền không bị phân bị đối xử, không bị cưỡng bức lao động…cho đến quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, đình công. Ngoài ra, tại Chương XI của Bộ luật Lao động 2019 có các quy định riêng dành cho lao động nữ nhằm tăng cường bảo vệ lao động nữ và đảm bảo bình đẳng giới trong thị trường lao động. Quyền cơ bản của lao động nữ được thể hiện gián tiếp thông qua quy định về chính sách của Nhà nước trong Bộ luật Lao động, có thể kể đến như: thứ nhất về thời gian làm việc, nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều để lao động nữ có thời gian làm việc linh hoạt, làm việc không trọn thơi gian, hoặc làm việc tại nhà;

[29] Xem Điều 3 Hiến pháp Việt Nam 2013.
[30] Xem Điều 26 Hiến pháp Việt Nam 2013.
[31] Xem Điều 57 Hiến pháp Việt Nam 2013

thứ hai, nhà nước có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao trình độ nghề nghiệp, đây là một trong những chính sách làm tiền đề để nhà nước có thể có các biện pháp bảo vệ lao động nữ trước các tác động của AI lên việc làm của lao động nữ; thứ ba, nhà nước hỗ trợ doanh nghiệp về thuế khi sử dụng nhiều lao động nữ; thứ tư, nhà nước có các biện pháp về nhà trẻ, lớp mẫu giáo nhằm giúp lao động nữ thuận tiện trong công việc; thứ năm, nhà nước có chính sách gia tăng nhiều loại hình đào tạo để lao động nữ có thêm nghề dự phòng phù hợp với các yếu tố thai sản vốn có cuả phụ nữ [32]. Ngoài ra, lao động nữ còn được bảo vệ thông qua các quy định liên quan đến thai sản từ Điều 137 đến 142 của Bộ luật Lao động 2019 như: quyền được bảo vệ thai sản; quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai; quyền được nghỉ thai sản; quyền được bảo đảm việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản…

3.1.2 Quyền cơ bản của lao động nữ tiếp cận từ góc độ các tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO

Tiếp cận từ góc độ các tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO, cần đề cập đến Tuyên bố 1998, cụ thể Việt Nam đã tham gia Hội Nghị Lao động Quốc tế lần thứ 86 tại thành phố Geneva của Thuỵ Sĩ, mục tiêu của hội nghị này là thông qua những nội dung cơ bản về Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong lao động cũng như cơ chế giám sát thực hiện tuyên bố. Và trong Tuyên bố 1998 cũng đã có nêu rằng, tất cả các nước thành viên cho dù đã thông qua các Công ước của ILO hay chưa thì đều phải tôn trọng và thực hiện các nguyên tắc liên quan đến các quyền cơ bản trong lao động của Tuyên bố này.[33] Quyền cơ bản của người lao động được đề cập trong Tuyên bố 1998 bao gồm: i) quyền tự do liên kết, và công nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể; ii) xoá bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức và bắt buộc; iii) xoá bỏ một cách có hiệu quả lao động trẻ em; iv) loại bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Các nguyên tắc và quyền cơ bản trên được thể hiện thông qua 8 Công ước quốc tế, được sắp xếp theo bốn cặp Công ước của ILO như sau: Công ước 87 và 98 về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể; Công ước số 29 và 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức và bắt buộc; Công ước số 138 và 182 về xóa bỏ lao động trẻ em; Công ước số 100 và 111 về xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.[34] Trong 8 Công ước trên Việt Nam đã phê chuẩn 7/8 Công ước, và chỉ còn Công ước 87 về Quyền tự do hiệp hội và bảo vệ quyền được tổ chức đang trong giai đoạn xem xét. Bên cạnh các Công ước cơ bản trên, còn có một số Công ước khác của ILO hướng đến việc bảo vệ riêng đối với lao động nữ, chẳng hạn như: Công ước 103 năm 1952 và Công ước 183 năm 2000 đề cập đến quyền nghỉ thai sản, quyền được khám sức khỏe và trợ cấp cho lao động nữ, bảo vệ việc làm và chăm sóc sức khỏe mẹ và con nhỏ; Công ước 156 năm 1981 quy định về quyền bình đẳng cơ hội và đối xử cho người lao động có trách nhiệm gia đình, đề cập đến việc được đào tạo lại, hoàn thiện kỹ năng công việc; Công ước 177 năm 1996 quy định về lao động làm việc tại nhà, đề cập đến phụ nữ làm việc

[32] Xem Điều 135 Bộ luật Lao động 2019

[33] Tuyên bố 1998 của Tổ chức Lao động Quốc tế về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, thông qua ngày 18/6/1998 tại Thuỵ Sĩ, Geneva, Phụ lục sửa đổi ngày 16/6/2010.

[34] Nguyễn Mạnh Cường, Nguyễn Duy Phúc, Nguyễn Văn Bình, Phạm Thị Chung (2016), Ấn Phẩm: "*Tuyên bố 1998 và 8 Công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế*", NXB Lao động, ISBN: 987-604-59-6005-9, tr5-7

tại nhà có quyền tiếp cận bảo hiểm xã hội, an toàn lao động và trả công công bằng; Công ước 190 năm 2019 quy định về xóa bỏ bạo lực và quấy rối tình dục và bạo lực giới, nhấn mạnh quyền được làm việc trong môi trường an toàn.[35] Trước bối cảnh phát triển của AI, lao động nữ đối mặt trước nguy cơ bị thay thế ngày càng sâu rộng trong các ngành nghề, lĩnh vực có nhiều lao động nữ, ngoài ra nguy cơ bị phân biệt đối xử trong quá trình tuyển dụng có sử dụng công cụ AI trước các quy định gây ra các "định kiến ngầm"[36] có thể tác động đến các quyền cơ bản sau của lao động nữ: (1) quyền được làm việc và bảo vệ việc làm, đặc biệt là trong quá trình liên quan đến thai sản (Công ước 183, 156); (2) quyền được đối xử bình đẳng trong việc làm và cơ hội nghề nghiệp (Công ước 100, 111); (3) quyền được đào tạo nghề và phát triển kỹ năng nghề nghiệp (Công ước 156, 111).

Như vậy nhìn chung, pháp luật Việt Nam và các Công ước quốc tế đã có các quy định cụ thể nhằm bảo vệ lao động nữ khi tham gia vào quan hệ lao động. Tuy vậy, việc được hưởng các quyền của lao động nữ chỉ phát sinh khi phụ nữ tham gia vào quan hệ lao động và trở thành người lao động. Nếu không thể tham gia vào quan hệ lao động hay quan hệ lao động chấm dứt, đồng nghĩa các quyền riêng dành cho lao động nữ cũng không còn. Trước bối cảnh phát triển mạnh mẽ của AI, các quyền nêu trên đối mặt trước nguy cơ bị lấy đi một các trực tiếp. Vì vậy, quyền cơ bản cần được bảo vệ ngay từ ban đầu để duy trì hoặc làm phát sinh quan hệ lao động, cụ thể bao gồm: (1) quyền có việc làm và được bảo vệ việc làm, (2) quyền bình đẳng về cơ hội tiếp cận việc làm, (3) quyền được đào tạo lại khi công việc không còn do sự thay thế của AI.

3.1.3 Vận dụng cơ sở Lý thuyết công lý của John Rawls vào hoạt động bảo vệ quyền cơ bản của lao động nữ tại Việt Nam.

John Rawls (1901-2002) là một triết gia người Mỹ, tên tuổi của ông gắn liền với tác phẩm " A theory of justice – Lý thuyết về công lý" được xuất bản lần đầu tại trường Đại học Harvard vào năm 1971, và tái xuất bản vào năm 1999, 2001. Tinh thần của của lý thuyết này xoay quanh tâm điểm về "Công lý như là một sự công bằng" (justice as fairness), theo đó ông cho rằng khi nào con người tự nguyện thực hiện vào các hoạt động hợp tác xã hội nhằm đạt được lợi ích nhiều hơn khi hoạt động riêng lẻ, thì khi đó công bằng sẽ xuất hiện. Để phát triển lý luyết "Công lý như là công bằng" này, ông đã xây dựng lý thuyết về một hình mẫu xã hội giả định. Xã hội giả định này sẽ là nơi mà mọi người đều có thể tiếp cận những điều kiện cơ bản nhất cho việc duy trì sự sống như nhà ở, thức ăn, môi trường sống.., và trong xã hội đó lợi ích của mỗi người là như nhau trong việc thụ hưởng các quyền cơ bản như: quyền bầu cử, quyền giữ chức vụ quản lý xã hội, quyền tự do ngôn luận và tự do tư tưởng. Khi đó mọi người đều có điểm xuất phát như nhau được gọi là " vị thế khởi thuỷ -original position", từ đây xây dựng nguyên tắc công bằng cho xã hội giả định này, Rawl đặt ra khái niệm "bức màn vô minh – veil of

[35] ILO (n.d), nformation System on International Labour Standards, link: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12000, truy cập ngày 1/10/2025.

[36] Định kiến ngầm được hiểu là do các quy định bảo vệ lao động nữ của pháp luật trong nước cũng như quốc tế, dẫn đến người sử dụng lao động có xu hướng tuyển dụng lao động nam để giảm bớt các nghĩa vụ của mình đối với lao động nữ.

ignorance", nghĩa là mọi người lại không biết về chính mình, không biết mình là ai, địa vị, tuổi tác, năng lực…Khi xây dựng các nguyên tắc công bằng trong xã hội với bức màn vô minh, mọi người buộc phải suy nghĩ và tạo ra những quy tắc xã hội với vị trí là người yếu thế nhất trong xã hội, sao cho các nguyên tắc này giúp họ vẫn thừa hưởng những lợi ích và có cơ hội sống tốt trong xã hội đó. Chỉ có như vậy, tất cả mọi người đều yên tâm dù ở vị trí nào trong xã hội mình vẫn sẽ được đối xử công bằng và có các điều kiện sống tốt. [37]

Lý thuyết "công lý như là công bằng" của Rawls được thể hiện thông qua hai nguyên tắc cốt lõi sau: Thứ nhất, nguyên tắc tự do bình đẳng, nguyên tắc này khẳng định các quyền tự do cơ bản của con người phải được đảm bảo một cách bình đẳng với tất cả mọi người trong xã hội đó, các quyền tự do này có tính tối cao và không thể bị bỏ qua hay xem nhẹ trước các lợi ích kinh tế khác trong xã hội. Các quyền tự do cơ bản bao gồm: quyền tự do tư tưởng, tự do tín ngưỡng, tự do chính trị, tự do tham gia hội đoàn và lập hội, quyền về tài sản và các quyền cá nhân về nhân phẩm, quyền được toàn vẹn thể chất tinh thần; Thứ hai, nguyên tắc khác biệt và bình đẳng cơ hội công bằng, theo đó Rawls tin rằng những bất bình đẳng xã hội và kinh tế chỉ được chấp nhận khi thỏa mãn hai điều kiện cùng lúc đó là: một là các bình đẳng đó khi xảy ra phải mang lợi ích lớn nhất cho những người ở vị thế yếu kém nhất trong xã hội, hai là các bất bình đẳng chỉ hợp lý nếu gắn liền với những vị trí hay cơ hội mà mọi người đều có thể tiếp cận một cách công bằng, nghĩa là mọi người đều có cơ hội ngang nhau để đạt được các vị thế đó mà không bị rào cản bởi giới tính, xuất thân hay địa vị xã hội[38].

Việc phù hợp khi vận dụng lý thuyết của Rawls thể hiện rõ thông qua nguyên tắc khác việt và nguyên tắc bình đẳng cơ hội công bằng, cụ thể như sau: Đối với, nguyên tắc khác biệt, theo lý thuyết Rawls việc bất bình đẳng giới là việc không thể tránh khỏi trong xã hội, và bất bình đẳng giới chỉ hợp lý khi nó mang lại lợi ích cho nhóm yếu thế, cụ thể là lao động nữ. Trong thị trường lao động chịu sự tác động của AI, lao động nữ thường xuất hiện nhiều hơn trong các lĩnh vực dễ bị thay thế bởi sự tự động hoá, từ đó vận dụng nguyên tắc khác biệt giúp các chính sách phân biệt tích cực nhằm bảo vệ lao động nữ trở nên phù hợp. Đối với nguyên tắc bình đẳng cơ hội công bằng, vận dụng nguyên tắc này nhằm đảm bảo mọi người trong xã hội, đặc biệt là phụ nữ có khả năng cạnh tranh một cách công bằng cho các vị trí trong xã hội, không nằm ngoài các định kiến giới, AI có thể chứa các thuật toán khi sử dụng dữ liệu lớn[39] gây bất lợi trong quá trình tuyển dụng đối với phụ nữ, chẳng hạn như ưu hiên hồ sơ của ứng viên là nam giới, loại bỏ lao động nữ. Vì vậy, vận dụng nguyên tắc này của Rawls trong các giải pháp xây dựng chính sách trong quan hệ lao động là điều phù hợp

[37] Hoàng Thị Bích Ngọc (2022), Bảo đảm quyền tiếp cận công lý ở Việt Nam hiện nay: phân tích từ lý thuyết của John Rawls và Chương trình phát triển liên hợp quốc tế về công lý và tiếp cận công lý, *Tạp chí Khoa học Kiểm sát,* số chuyên đề 02, tr 128-129.

[38] Hoàng Thị Bích Ngọc (2022), tlđd, tr 129-130.

[39] Theo TechAmerica Foundation's Federal Big Data Commission. (2012). Demystifying big data: A practical guide to transforming the business of Government, tr10. "Dữ liệu lớn (Big Data) là một thuật ngữ dùng để chỉ tập hợp dữ liệu có khối lượng lớn, tốc độ xử lý cao, đa dạng về định dạng và đòi hỏi các phương pháp, công cụ đặc biệt để lưu trữ, quản lý, phân tích để nâng cao sự hiểu biết về dữ liệu, hỗ trợ ra quyết định".

3.2 Thực trạng tác động của AI tác động đến quyền cơ bản của lao động nữ tại Việt Nam

Theo báo cáo của Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam -VCCI vào năm 2023, sự phát triển các công cụ tự động hoá liên quan đến AI trong các lĩnh vực, dệt may, giày da, lắp ráp điện tử sẽ làm cho 70% người lao động đối mặt với nguy cơ mất việc vì bị thay thế bởi công nghệ này trong 10 năm tới. Ngoài ra, tính đến năm 2024, thống kê từ cơ quan chuyên môn của nhà nước cho thấy có 50% doanh nghiệp tại Việt Nam đã bắt đầu tiếp cận chuyển đổi số, và chỉ có 16% tiếp cận chuyển đổi số có kế hoạch bài bản. Kết quả khảo sát của VCCI cũng cho thấy 65% doanh nghiệp gặp khó khăn khi chuyển đổi số là thiếu nhân lực phù hợp.[40] Ngành dệt may tại Việt Nam là một ngành chủ lực trong hoạt động xuất khẩu, đóng góp tỷ lệ cao trong GDP của cả nước, lao động nữ chiếm 70% trong tổng số 3 triêu lao động toàn ngành.[41] Theo báo cáo của Hiệp hội dệt may Việt Nam, 30% lao động ngành dệt may sau khi bị mất việc, gặp khó khăn trong việc tìm công việc mới do thiếu chương trình đào tạo kỹ năng phù hợp. Từ đó lao động ngành này có nguy cơ bị đẩy vào tình trạng thất nghiệp kéo dài.[42] Một thống kê khác cũng cho thấy tại Việt Nam, phụ nữ chiếm 48% lực lượng lao động, những tác động của AI đến nguy cơ mất việc làm do lao động nữ đảm nhiệm ở các lĩnh vực giáo dục, bán lẻ, sản xuất lên đến 70%, cho thấy ở Việt Nam phụ nữ cũng bị ảnh hưởng bởi AI nhiều hơn nam giới. [43] Như vậy, thực trạng cho thấy người lao động, đặc biệt là lao động nữ trong những ngành dễ bị thay thế bởi sự tự động hoá của các công cụ AI đang đối mặt với những khó khăn rất lớn.

Theo một thống kê của IlO và năm 2025, ở các lĩnh vực có nhiều lao động nữ như hành chính, văn thư, trợ lý, công việc lễ tân văn phòng… cũng đang đối mặt với nguy cơ bị ảnh hưởng do tác động của AI, cụ thể 9,6% các công việc truyền thống mà phụ nữ thực hiện có khả năng bị chuyển đổi, trong khi ở nam giới chiếm 3,5 %.[44] Bên cạnh các ngành nghề có tính lặp lại, có quy tắc rõ ràng, thực hiện theo một quy trình đã định sẵn dễ bị tác động của AI đến nguy cơ mất việc, thì các ngành nghề khác cũng không tránh khỏi sự ảnh hưởng của AI, như truyền thông, phần mềm công nghệ, tài chính. Nguyên nhân được xác định là do AI với khả năng tự học hỏi đã có thể tự mở rộng phạm vi đảm nhận các nhiệm vụ có tính chuyên môn hoá. Bên cạnh đó, tồn tại một khoảng cách về giới trong cơ hội tiếp cận và đào tạo công nghệ mới, phụ nữ ít được trao cơ hội tập huấn và cập nhật kỹ năng AI, từ đó gây cản trở trong việc chuyển đổi nghề nghiệp có tính công nghệ cao hơn.

[40] Thu Hằng, (2025), tlđd.
[41] Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (2024), Lao động nữ góp sức xanh hoá ngành dệt may, https://hoilhpn.org.vn/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/lao-đong-nu-gop-suc-034-xanh-hoa-034-nganh-det-may-325801-9.html, truy cập ngày 28/92025
[42] VITAS, (2022), Báo cáo tổng quan ngành dệt may Việt Nam, Hiệp hội Dệt may Việt Nam.
[43] Báo Đại biểu nhân dân, (2025), Ai lấy đi việc làm của phụ nữ nhiều hơn, link (https://daibieunhandan.vn/chinh-sach-va-cuoc-song/ai-lay-di-viec-lam-cua-phu-nu-nhieu-hon-i357067/, ngày truy cập 27/9/2025
[44] ILO (2025), One in four jobs at risk of being transformed by GenAI, new ILO-NASK global index shows, https://www.ilo.org/resource/news/one-four-jobs-risk-being-transformed-genai-new-ilo–nask-global-index-shows?utm_source=chatgpt.com, truy cập ngày 26/9/2025.

Vì thế, làm giảm khả năng tiếp cập việc làm mới của phụ nữ trước các tác động của AI.[45]

Một nghiên cứu được thực hiện vào năm 2025 cho thấy việc sử dụng AI trong mô hình tuyển dụng có sự thiên kiến dữ liệu về giới, với kết quả của 332,000 tin tuyển dụng, thì mô hình AI trong tuyển dụng đã ưu tiên hồ sơ nam được gọi phỏng vấn nhiều hơn nữ[46]. Ngoài ra, một nghiên cứu khác tổng hợp từ 37 nghiên cứu thử nghiệm về các giai đoạn tuyển dụng có sử dụng AI, kết quả cho thấy 68% kết quả phát hiện sự bất bình đẳng về giới do thiên kiến về giới ở một hoặc nhiều giai đoạn tuyển dụng khi có hỗ trợ từ công cụ AI, cho thấy nam giới được ưu tiên hơn nữ trong các giai đoạn tuyển dụng. Các kết quả trên đưa ra kết luận về các mô hình tuyển dụng do AI chọn lọc thông tin được huấn luyện từ dữ liệu lịch sử chứa định kiến về giới.[47] Tại Việt Nam, chưa có thống kê cụ thể về việc các công cụ AI có tác động đến quá trình tuyển dụng, nhằm ưu tiên ứng viên nam hơn ứng viên nữ. Tuy vậy, có thể tiếp cận một cách gián tiếp, dựa trên báo cáo của Tổng cục Thống kê về tình hình lao động và việc làm quý III năm 2025, cho thấy có sự chênh lệch đáng kể của giữa tỷ lệ tham gia lực lượng lao động giữa nam và nữ. Cụ thể với nữ, tỷ lệ này chiếm 63% và nam giới chiếm 74%, và thu nhập bình quân của lao động nam và nữ cũng có sự chênh lệch đáng kể, theo đó thu nhập của lao động nam cao gấp 1,3 lần lao động nữ (9,3 triệu đồng so với 7,1 triệu đồng).[48] Kết quả thống kê này có thấy có sự bất bình đẳng giới về việc làm và thu nhập, không thể loại trừ một phần của lý do khiến lao động nữ tham gia vào lực lượng lao động ít hơn nam giới là vì có sự thiên kiến dữ liệu trong quá trình tuyển dụng từ AI hoặc chính từ người sử dụng lao động.

Qua các thống kê trên, có thể thấy được thực tiễn tác động của AI đến lao động nữ bởi các nguyên nhân ở ba khía cạnh về quyền cơ bản: (1) quyền có việc làm và được bảo vệ việc làm, (2) quyền bình đẳng về cơ hội tiếp cận việc làm, (3) quyền được đào tạo lại để nâng cao kỹ năng công nghệ khi công việc không còn do sự thay thế của AI.

3.3 Kiến nghị hoàn thiện

Trước các thực trạng được phân tích nêu trên, dựa vào việc tiếp cận các tiêu chuẩn lao động quốc tế và sự phù hợp của lý thuyết của Rawls nhằm bảo vệ quyền cơ bản của lao động nữ -nhóm yếu thế trong quan hệ lao động, nghiên cứu này xin đóng góp các kiến nghị dựa trên phân tích thực trạng pháp luật tại Việt Nam, cụ thể như sau:

[45] Báo điện tử tiếng nói Việt Nam, (2025), AI đe doạ lấy đi việc làm của phụ nữ nhiều hơn nam giới, https://vov.vn/cong-nghe/tin-cong-nghe/ai-de-doa-lay-di-viec-lam-cua-phu-nu-nhieu-hon-nam-gioi-post1201115.vov, ngày truy cập, 26/9/2025.

[46] Sugat Chaturvedi & Rochana Chaturvedi (2025), Who gets the Callback? Generative AI and Gender Bias, https://arxiv.org/pdf/2504.21400, tr7.

[47] Aksu, M. (2025). DOES ARTIFICIAL INTELLIGENCE LEAD TO GENDER BIAS IN RECRUITMENT? A SYSTEMATIC REVIEW WITH THE PRISMA MODEL. *International Journal of Global Politics and Public Administration*, *2*(1), link: https://glopajournal.com/index.php/pub/article/view/25, truy cập ngày 30/9/2025

[48] Cục thống kê, (2025), Thông cáo báo chí về tình hình lao động và việc làm quý III và 9 tháng năm 2025. https://www.nso.gov.vn/wp-content/uploads/2025/10/Thong-cao-bao-chi-lao-dong-Q3-2025.pdf, ngày truy cập 30/9/2025.

Thứ nhất, đảm bảo quyền có việc làm và được bảo vệ việc làm của lao động nữ. Hiện nay, các quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động liên quan đến bảo vệ việc làm của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng trước bối cảnh phát triển AI hay hệ thống tự động hoá có sự tham gia của công nghệ mới như AI chưa được đề cập trong Bộ luật Lao động 2019. Cụ thể tại Điều 42 quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, tại Khoản 1 điều này có đề cập đến các trường hợp được coi là thay đổi cơ cấu, công nghệ, cụ thể: "*i)Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động; ii) Thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động; iii) Thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm."* Đối với quy định này cần bổ sung thêm trường hợp thay đổi cơ cấu công nghệ do sự phát triển của AI và các cơ chế tự động hoá có sự tham gia của AI. Việc bổ sung trường hợp này vào Điều 42 Bộ luật Lao động 2019 sẽ làm rõ nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi việc làm của người lao động bị tác động bởi sự phát triển của AI. Từ đó, không có trường hợp chối bỏ nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi có sự thay đổi cơ cấu công nghệ liên quan đến AI. Từ đây, nếu được bổ sung thì nghĩa vụ tại khoản 3 Điều 42 chắc chắn phải được thực hiện, nghĩa vụ này được quy định như sau: *"Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng"*. Khi người sử dụng lao động phát sinh nghĩa vụ này, cần xem xét bổ sung thêm quy định về ưu tiên sử dụng lại lao động nữ đối với trường hợp có công việc mới được xét trên khả năng phù hợp với họ, và nếu lao động nữ là người bị tác động thay thế bởi các công cụ AI thì được ưu tiên đào tạo lại để làm việc khi có việc làm mới. Như vậy khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động cần xem xét bổ sung sửa đổi như sau: "*"Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng; trường hợp lao động nữ bị ảnh hưởng bởi sự thay thế công việc có liên quan đến AI sẽ được sắp xếp ưu tiên làm việc khi có công việc mới hoặc ưu tiên đào tạo lại để tiếp tục sử dụng"*

Thứ hai, đảm bảo quyền được đào tạo lại đối với lao động nữ khi bị thay thế bởi AI. Bên cạnh, các tác động về việc thay thế việc làm của lao dộng nữ do cơ chế tự động hoá và khả năng tự học của AI, thì AI cũng đang mang đến nhiều cơ hội nghề nghiệp khác, tạo ra nhiều cơ hội việc làm trên thị trường lao động.[49] Quy định liên quan đến quyền này có liên quan đến phương án sử dụng lao động tại Điều 44 Bộ luật Lao động 2019 có đề cập các nội dung sau: "*i) Số lượng và danh sách người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động được đào tạo lại để tiếp tục sử dụng, người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian; ii) Số lượng và danh sách người lao động nghỉ hưu; iii) Số lượng và danh sách người*

[49] Hạnh Tâm, (2023), Những công việc mới AI có thể tạo ra trong tương lai, Tạp chí Khoa học và Công nghệ Việt Nam, https://vjst.vn/nhung-cong-viec-moi-ai-co-the-tao-ra-trong-tuong-lai-57137.html, ngày truy cập 30/9/2025.

lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động; iv) Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động và các bên liên quan trong việc thực hiện phương án sử dụng lao động; v) Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.", Ngoài ra, khi thực hiện phương án sử dụng lao động, người sử dụng lao động phải*: "trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Phương án sử dụng lao động phải được thông báo công khai cho người lao động biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua".* Thông qua quy định này cho thấy, phương án sử dụng lao động có nhiều trường hợp có thể xảy ra, kể cả trường hợp cho người lao động chấm dứt hợp đồng lao động. Áp dụng lý thuyết Rawls vào quy định này, ta thấy quyền lợi của lao động nữ chưa được bảo vệ ở mức tối đa, khi lao động nữ được xem là nhóm yếu thế trước sự thay thế của AI. Cần xem xét bổ sung nghĩa vụ đào tạo lại đối với lao động nữ là bắt buộc đối với người sử dụng lao động trừ trường hợp lao động nữ có thoả thuận khác với người sử dụng lao động. Ngoài ra, để đảm bảo việc thực hiện hoạt động đào tạo lại, pháp luật cần quy định cụ thể về biện pháp và nguồn tài chính để đảm bảo thực hiện phương án sử dụng. Tuy nhiên, việc yêu cầu người sử dụng lao động chuẩn bị toàn bộ nghĩa vụ tài chính có thể sẽ gây ra tác động tiêu cực đối với hoạt động kinh doanh. Vì thế, nhà nước cần có kế hoạch xây dựng quỹ hỗ trợ người lao động, đặc biệt là lao động nữ được đào tạo lại để đáp ứng với điều kiện thay đổi của thị trường lao động, nhằm giúp họ thuận lợi trong việc chuyển đổi nghề nghiệp. Cơ chế tiếp cận quỹ cần có quy định ưu tiên đối với lao động nữ nhằm giúp tối đa hóa việc phát triển kỹ năng nghề sau khi bị thay thế từ đó gia tăng cơ hội tiếp cận việc làm mới của họ. Việc xây dựng quỹ chuyển đổi nghề nghiệp đã được nhiều nước phát triển trên thế giới áp dụng và có kết quả thực tế, chẳng hạn như Đức[50], Nhật Bản[51] và Singapore[52]. Vì thế, Việt Nam cần xem xét xây dựng quỹ chuyển đổi nghề nghiệp nhằm giúp gia cố cho biện pháp và nguồn tài chính đảm bảo thực hiện phương án sử dụng lao động tại Điểm đ Khoản 1 Điều 44 Bộ luật Lao động 2019. Từ đó, giúp cho lao động nữ có gia tăng cơ hội tiếp cận đến việc làm mới.

Thứ ba, đảm bảo quyền bình đẳng về cơ hội tiếp cận việc làm của lao động nữ. Quy định về việc tuyển dụng có liên quan đến cơ hội tiếp cận việc làm của lao động nữ ngay từ giai đoạn ban đầu, vì thông qua quá trình tuyển dụng quan hệ lao động sẽ có thể phát sinh. Tại Điều 11 của Bộ luật Lao động 2019 có quy định như sau: *"Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động theo nhu cầu của người sử dụng lao động."* Thông qua quy định này thấy rằng, pháp luật chưa đề cập đến nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong tuyển dụng. Quy định này cần được bổ sung nội dung về nghĩa vụ không được phân biệt đối xử về giới trong hoạt động tuyển dụng, đặc biệt là khi có sử dụng công cụ AI hỗ trợ

[50] Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS), (2022*), Innovations in EGF Project Funding inGermany.* https://www.bmas.de, ngày truy cập 30/9/2025.
[51] International Monetary Fund (IMF), (2018), Japan: Artificial Intelligence and Robots in a Shrinking Labor Force. *Finance and Development*, https://www.imf.org, ngày truy cập 30/9/2025.
[52] Skills Future Singapore (2022), About SkillsFuture Singapore, https://skillsfuture.gov.sg/aboutssg, ngày truy cập 30/9/2025.

chọn lọc thông tin ứng viên. Mặc dù tại Việt Nam, chưa có thống kê chính thức về việc công cụ AI trong các mô hình tuyển dụng có thiên kiến dữ liệu về giới . Tuy nhiên, việc bổ sung quy định này sẽ trở thành cơ sở bắt buộc không ưu tiên các thông tin về giới khi sử dụng thuật toán AI trong hoạt động tuyển dụng của các doanh nghiệp, nhằm loại trừ khả năng thiên kiến dữ liệu về giới. Từ đó gia tăng khả năng tự học của AI về việc bình đẳng khi lựa chọn ứng viên dựa trên thông tin về giới. Bên cạnh đó, cần bổ sung các quy định về quyền khiếu nại và quy định chế tài đối với người sử dụng lao động, khi có bằng chứng cho thấy người sử dụng lao động có sự phân biệt đối xử về giới trong hoạt động tuyển dụng.

4. Kết luận

Bảo vệ quyền cơ bản của lao động nữ trước bối cảnh phát triển của AI là việc cấp thiết khi thực trạng đã cho thấy quyền cơ bản của lao động nữ bị tác động một cách nghiêm trọng hơn so với lao động nam. Việc thay đổi và bổ sung các chính sách pháp luật trong giai đoạn hiện nay cần phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Ngoài ra, thực tế cho thấy lao động nữ tại Việt Nam thuộc nhóm lao động yếu thế, nên tồn tại sự bất bình đẳng trong quan hệ lao động là điều khó tránh khỏi. Theo lý thuyết của Rawls việc bất bình đẳng là việc khó có thể chấm dứt và là điều tất yếu trong các hoàn cảnh xã hội, điều quan trọng là các chính sách trong xã hội phải hướng đến việc bảo vệ nhóm yếu thế một cách tối đa. Vì thế, các kiến nghị được nêu trên cần được xem xét nhằm bảo vệ lao động nữ trong quan hệ lao động, từ đó hướng đến phát triển thị trường lao động bền vững.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Aksu, M. (2025). Does artificial intelligence lead to gender bias in recruitment? A systematic review with the PRISMA model. *International Journal of Global Politics and Public Administration, 2*(1). Truy cập ngày 30 tháng 9 năm 2025, từ https://glopajournal.com/index.php/pub/article/view/25;

2. Báo Đại biểu nhân dân. (2025). Ai lấy đi việc làm của phụ nữ nhiều hơn? Truy cập ngày 27 tháng 9 năm 2025, từ https://daibieunhandan.vn/chinh-sach-va-cuoc-song/ai-lay-di-viec-lam-cua-phu-nu-nhieu-hon-i357067/;

3. Báo điện tử Tiếng nói Việt Nam. (2025). AI đe doạ lấy đi việc làm của phụ nữ nhiều hơn nam giới. Truy cập ngày 26 tháng 9 năm 2025, từ https://vov.vn/cong-nghe/tin-cong-nghe/ai-de-doa-lay-di-viec-lam-cua-phu-nu-nhieu-hon-nam-gioi-post1201115.vov;

4. Bộ luật Lao động. (2019);

5. Chaturvedi, S., & Chaturvedi, R. (2025). Who gets the callback? *Generative AI and Gender Bias*. Truy cập từ https://arxiv.org/pdf/2504.21400 (p. 7);

6. Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS). (2022). *Innovations in EGF Project Funding in Germany*. Truy cập ngày 30 tháng 9 năm 2025, từ https://www.bmas.de;

7. Hạnh, T. (2023). Những công việc mới AI có thể tạo ra trong tương lai. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Việt Nam*. Truy cập ngày 30 tháng 9 năm 2025, từ https://vjst.vn/nhung-cong-viec-moi-ai-co-the-tao-ra-trong-tuong-lai-57137.html;

8. Hiến pháp Việt Nam**.** (2013);

9. Hoàng, T. B. N. (2022). Bảo đảm quyền tiếp cận công lý ở Việt Nam hiện nay: Phân tích từ lý thuyết của John Rawls và Chương trình phát triển liên hợp quốc tế về công lý và tiếp cận công lý. *Tạp chí Khoa học Kiểm sát, Số chuyên đề 02;*

10. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam. (2024). Lao động nữ góp sức xanh hoá ngành dệt may. Truy cập ngày 28 tháng 9 năm 2025, từ https://hoilhpn.org.vn/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/lao-đong-nu-gop-suc-034-xanh-hoa-034-nganh-det-may-325801-9.html;

11. International Labour Organization (ILO). (2025). One in four jobs at risk of being transformed by GenAI, new ILO-NASK global index shows. Truy cập ngày 26 tháng 9 năm 2025, từ https://www.ilo.org/resource/news/one-four-jobs-risk-being-transformed-genai-new-ilo–nask-global-index-shows?utm_source=chatgpt.com;

12. International Labour Organization (ILO). (n.d.). *Information System on International Labour Standards*. Truy cập ngày 1 tháng 10 năm 2025, từ https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12000;

13. International Monetary Fund (IMF). (2018). Japan: Artificial intelligence and robots in a shrinking labor force. *Finance and Development*. Truy cập ngày 30 tháng 9 năm 2025, từ https://www.imf.org;

14. Nguyễn, M. C., Nguyễn, D. P., Nguyễn, V. B., & Phạm, T. C. (2016). *Tuyên bố 1998 và 8 Công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế*. NXB Lao động. ISBN: 987-604-59-6005-9, pp. 5-7;

15. SkillsFuture Singapore. (2022). About SkillsFuture Singapore. Truy cập ngày 30 tháng 9 năm 2025, từ https://skillsfuture.gov.sg/aboutssg;

16. TechAmerica Foundation's Federal Big Data Commission. (2012). *Demystifying big data: A practical guide to transforming the business of Government* (p. 10);

17. Thu, H. (2025). Hàng triệu lao động đối diện với nguy cơ bị thay thế bởi Robot và AI. Truy cập ngày 25 tháng 9 năm 2025, từ https://vneconomy.vn/hang-trieu-lao-dong-doi-dien-nguy-co-bi-thay-the-boi-robot-va-ai.htm;

18. Tổng Cục thống kê. (2025). Thông cáo báo chí về tình hình lao động và việc làm quý III và 9 tháng năm 2025. Truy cập ngày 30 tháng 9 năm 2025, từ https://www.nso.gov.vn/wp-content/uploads/2025/10/Thong-cao-bao-chi-lao-dong-Q3-2025.pdf;

19. Tuyên bố 1998 của Tổ chức Lao động Quốc tế về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động. (1998, June 18). Switzerland, Geneva: International Labour Organization;

20. VITAS**.** (2022). *Báo cáo tổng quan ngành dệt may Việt Nam*. Hiệp hội Dệt may Việt Nam.

THE RIGHT TO FREEDOM OF BUSINESS OF WOMEN UNDER VIETNAMESE LAW IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION: FROM LEGAL THEORY TO PRACTIC

QUYỀN TỰ DO KINH DOANH CỦA PHỤ NỮ DƯỚI GÓC NHÌN CỦA PHÁP LUẬT VIỆT NAM TRƯỚC BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ: TỪ LÝ LUẬN ĐẾN THỰC TIỄN

TS. Nguyễn Thuỳ Dung[53]

Tóm tắt:

Quá trình chuyển đổi số tại Việt Nam đang diễn ra mạnh mẽ đã tạo ra những cơ hội chưa từng có nhưng cũng tạo ra những rào cản trong bảo vệ và thúc đẩy quyền tự do kinh doanh của nữ giới. Công nghệ số cho phép phụ nữ vượt qua các rào cản truyền thống tiếp cận thị trường rộng lớn hơn với chi phí thấp hơn đặc biệt qua các nền tảng trực tuyến nhưng cũng tạo ra sự bất bình đẳng giới hiện hữu mang tính hệ thống như khoảng cách số; khả năng tiếp cận vốn và công nghệ; vấn đề an ninh mạng và bảo mật thông tin cá nhân; cơ chế thực thi quyền. Mặc dù hệ thống pháp luật hiện hành đã thiết lập nền tảng cơ bản cho sự bình đẳng trên lý thuyết được ghi nhận trong hệ thống pháp luật kinh tế nhưng vẫn còn tồn tại khoảng trống giữa quy định pháp luật và thực tiễn. Đồng thời, đối chiếu với kinh nghiệm quốc tế cho thấy chính sách bảo vệ và thúc đẩy quyền tự do kinh doanh của nữ giới ở Việt Nam đang được tiếp cận chính sách đơn lẻ và chưa đủ mạnh mẽ để trung lập về giới. Trong bối cảnh này, đòi hỏi hệ thống pháp luật kinh tế phải đảm nhận vai trò không chỉ là công cụ "bảo vệ" mà còn phải "kiến tạo" và "trao quyền'' cho phụ nữ trong thực hiện quyền tự do kinh doanh.

Tham luận này thực hiện một phân tích pháp lý chuyên sâu về cơ chế bảo vệ quyền tự do kinh doanh của nữ giới tại Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số. Trên cơ sở phân tích những vấn đề lý luận và khoảng trống pháp lý, sự thiếu hiệu quả trong thực thi, tham luận đề xuất các kiến nghị chính sách nhằm xây dựng một hệ sinh thái pháp lý tích hợp, có trách nhiệm giới và thực sự trao quyền cho nữ doanh nhân trong kỷ nguyên số.

Từ khoá: *Quyền tự do kinh doanh doanh; chuyển đổi số; bình đẳng giới; hoàn thiện pháp luật.*

Abstract: *Digital transformation in Viet Nam is unfolding rapidly, creating unprecedented opportunities while simultaneously generating new barriers to the protection and promotion of women's freedom of business. Digital technologies enable women to overcome traditional constraints and access broader markets at lower costs, particularly through online platforms. At the same time, they reproduce and even intensify systemic gender inequalities such as the digital divide, limited access to finance and technology, cybersecurity risks and personal data*

[53] *Học viện Phụ nữ Việt Nam – Email: dungNT@hvpnvn.edu.vn*

protection challenges, and weaknesses in enforcement mechanisms. Although the current legal framework has laid down a basic foundation for formal equality in economic law, a significant gap remains between legal provisions and actual practice. Comparative experiences also reveal that policies protecting and promoting women's freedom of business in Viet Nam are still fragmented and insufficiently robust to be genuinely gender-neutral. In this context, the economic legal system is required not only to "protect" but also to "enable" and "empower" women in exercising their freedom of business. This paper provides an in-depth legal analysis of the mechanisms protecting women's freedom of business in Viet Nam in the context of digital transformation. Based on an examination of theoretical issues, legal gaps and enforcement shortcomings, it proposes policy recommendations aimed at building an integrated, gender-responsive legal ecosystem that genuinely empowers women entrepreneurs in the digital era.

Keywords: *freedom of business; digital transformation; gender equality; legal reform.*

1. Đặt vấn đề

Trước tác động của cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư đã và đang định hình lại một cách căn bản, toàn diện mọi phương thức sản xuất, kinh doanh. Đối với nữ doanh nhân, công nghệ số có thể là động lực thúc đẩy nữ quyền vượt qua các rào cản truyền thống về địa lý, vốn nhưng cũng có nguy cơ khuếch đại những bất bình đẳng hiện hữu bởi khoảng cách số và khả năng tiếp cận các nguồn lực. Mặc dù đã có những tiến bộ đáng kể, nhưng pháp luật về bảo vệ quyền tự do kinh doanh của nữ giới tại Việt Nam vẫn phải đối mặt với những rào cản hệ thống và các định kiến văn hóa - xã hội cố hữu xuất phát từ đặc thù của tư tưởng Nho giáo đã ăn sâu trong nhận thức của xã hội về vai trò của người phụ nữ được coi là "người giữ lửa" trong gia đình, đảm nhận vai trò then chốt trong việc duy trì nếp sống gia đình và nuôi dạy thế hệ tương lai. Chính vì những định kiến giới đặc thù đã giới hạn không gian hoạt động của phụ nữ thường "gói trọn" vào trong ngôi nhà của mình và không có cơ hội để thực hiện quyền kinh tế trong đó có quyền tự do kinh doanh hoặc phải hoàn thành vai trò trong gia đình thì mới được thực hiện các quyền khác.[54] Bởi vậy hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về bảo vệ quyền tự do kinh doanh của nữ giới là một trong những yêu cầu cấp thiết từ thực tiễn và đáp ứng các cam kết quốc tế về bình đẳng giới mà Việt Nam là thành viên.

Tham luận phân tích một cách trực diện và hệ thống các vấn đề xoay quanh phương diện lý luận và thực tiễn về bảo vệ quyền do kinh doanh của nữ giới tại Việt Nam, đặt trong bối cảnh chuyển đổi số từ đó đưa ra một số giải pháp để tăng cường hiệu quả bảo vệ quyền tự do kinh doanh của nữ giới trong kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

2. Phương pháp nghiên cứu

Báo cáo sử dụng phương pháp nghiên cứu pháp luật học để phân tích, diễn giải và đánh giá các văn kiện quốc tế, văn bản quy phạm pháp luật, từ Hiến pháp

[54] Mai Thị Diệu Thúy. (2023). *Định kiến về giới với vấn đề phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam hiện nay.* Tạp chí Công thương. số tháng 3.

đến các luật chuyên ngành. Bên cạnh đó, phương pháp phân tích kinh tế - xã hội được áp dụng dựa trên việc tổng hợp và phân tích dữ liệu thứ cấp từ các nguồn uy tín như báo cáo của Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), Tổng cục Thống kê (GSO), Ngân hàng Thế giới (World Bank), Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC), Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho Phụ nữ (UN Women), Cục Quản lý đăng ký kinh doanh - Bộ Kế hoạch và Đầu tư (nay là Cục Phát triển doanh nghiệp tư nhân và kinh tế tập thể - Bộ Tài Chính), cùng các công trình nghiên cứu học thuật trong và ngoài nước đã được công bố.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1 Khái quát chung về quyền tự do kinh doanh của nữ giới

Thế giới đã chứng kiến sự chuyển dịch trong việc xác định nội hàm thuật ngữ quyền tự do kinh doanh được diễn giải trong các học thuyết pháp lý cũng như sự thay đổi trong tư duy lập pháp trong pháp luật quốc tế và thể chế vào pháp luật quốc gia. Học thuyết về pháp luật tự nhiên mà đại diện là John Locke đã đưa ra quan điểm về "trạng thái tự nhiên", mọi cá nhân đều tự do và bình đẳng. Bất kỳ sự can thiệp nào của nhà nước vượt quá thẩm quyền bảo vệ các quyền tự nhiên đều bị coi là phi pháp và có thể bị người dân phản kháng. Từ góc độ này, quyền tham gia vào các hoạt động kinh tế trong đó có quyền tự do kinh doanh để tạo ra và sở hữu của cải được xem là một hệ quả tất yếu của các quyền tự do và quyền sở hữu cơ bản, không phải là một đặc ân do nhà nước ban phát. Bởi vậy, quyền tự do cần được đặt cao hơn nhà nước và pháp luật.[55] Kế thừa những tư tưởng của học thuyết pháp luật tự nhiên, Adam Smith đã đưa ra quan điểm động lực theo đuổi lợi ích vật chất và cá nhân, trong một môi trường cạnh tranh tự do sẽ được dẫn dắt bởi một "bàn tay vô hình" để vô tình tối đa hóa sự thịnh vượng chung của toàn xã hội. Adam Smith ủng hộ việc Chính phủ hạn chế can thiệp vào thị trường bởi lập luận rằng khi các cá nhân tập trung theo đuổi lợi ích kinh tế thì sự can thiệp của nhà nước vào nền kinh tế, thông qua các quy định, thuế quan hay trợ cấp sẽ làm méo mó các tín hiệu thị trường và cản trở cơ chế vận hành hiệu quả của "bàn tay vô hình".[56] Do đó, quyền tự do kinh doanh được hiểu là quyền của cá nhân được tự do tham gia thị trường, tự do cạnh tranh và tự do quyết định các hoạt động kinh tế của mình, được xem là điều kiện tiên quyết cho sự phát triển kinh tế. Ở một phương diện khác, Chủ nghĩa Mác-Lênin đã đặt quyền tự do của con người gắn liền với các cuộc đấu tranh giai cấp, vì sự tiến bộ của xã hội xem các quyền tự do cá nhân trong xã hội tư bản chỉ là hình thức. Do đó, để giải phóng con người một cách thực sự, cần phải xóa bỏ chế độ tư hữu và thiết lập chế độ công hữu về tư liệu sản xuất, nơi nhà nước, đại diện cho giai cấp vô sản, đóng vai trò trung tâm trong việc lập kế hoạch và điều hành toàn bộ nền kinh tế. Trong mô hình này, không có chỗ cho quyền tự do kinh doanh của cá nhân theo nghĩa của chủ nghĩa tự do, vì mọi hoạt động kinh tế đều nằm dưới sự kiểm soát tập trung của nhà nước. Bởi vậy để đảm bảo quyền

[55] Nguyễn Thị Thoan. (2021). Bàn về quyền tự do lựa chọn ngành, nghề kinh doanh. Tạp chí Công thương. Tạp chí Công thương, Tạp chí Công thương. Nguồn: https://tapchicongthuong.vn/ban-ve-quyen-tu-do-lua-chon-nganh--nghe-kinh-doanh-79693.htm

[56] Smith, A. (1776). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. W. Strahan & T. Cade

con người trong đó có quyền tự do kinh doanh được thực thi thực chất, Nhà nước cần bảo vệ bằng phương thức thể chế quyền này vào hệ thống pháp luật. [57]

Ở phương diện bình đẳng giới, công ước về Xóa bỏ mọi hình thức Phân biệt đối xử với Phụ nữ năm 1979 (sau đây gọi là CEDAW) là văn kiện pháp lý quốc tế toàn diện và quan trọng nhất về quyền của phụ nữ trong đó có quyền tự do kinh doanh. Điểm cốt lõi của Công ước là việc xác lập nghĩa vụ không thể thoái thác của các quốc gia thành viên trong việc áp dụng mọi biện pháp để xóa bỏ phân biệt đối xử với phụ nữ trên mọi lĩnh vực trong đó có lĩnh vực kinh tế.[58] EDAW đặt ra một khung pháp lý rõ ràng để đảm bảo sự tham gia bình đẳng của phụ nữ vào đời sống kinh tế trong đó là điều khoản liên quan trực tiếp đến quyền tự do kinh doanh. Việt Nam đã phê chuẩn Công ước này vào năm 1982, thể hiện cam kết mạnh mẽ đối với bình đẳng giới.

Tại Việt Nam, quyền tự do kinh doanh là một thuật ngữ mới xuất hiện, nghiên cứu trong thời gian gần đây khi Việt Nam ghi nhận nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa (sau đây gọi là XHCN) và quyền tự do kinh doanh không phân biệt giới tính tại Hiến pháp năm 1992. Đến Hiến pháp năm 2013 đã thể hiện rõ sự thay đổi về tư duy lập pháp trong bảo vệ quyền tự do kinh doanh của mọi người không phân biệt giới tính và quyền con người, quyền công dân [Điều 33] chỉ có thể bị hạn chế theo quy định của luật trong trường hợp cần thiết vì lý do quốc phòng, an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, đạo đức xã hội, sức khỏe của cộng đồng" [Khoản 2 Điều 14]. Hơn nữa, Hiến pháp 2013 quy định các thành phần kinh tế bình đẳng với nhau trong hoạt động, đã thể hiện sự thay đổi mạnh mẽ trong tư duy lập pháp về quyền tự do kinh doanh, sự bình đẳng trong hoạt động kinh doanh giữa các thành phần kinh tế [Điều 32, Điều 51, Điều 53] mà không có sự phân biệt về giới tính.

Cơ bản, quyền tự do kinh doanh là một yếu tố cấu thành không thể thiếu của nền kinh tế thị trường. Quyền tự do kinh doanh tạo ra một môi trường cạnh tranh, khuyến khích sự đổi mới, phân bổ nguồn lực hiệu quả và là động lực chính cho tăng trưởng kinh tế. Việc đảm bảo quyền tự do kinh doanh cho nữ giới không chỉ là một nghĩa vụ pháp lý mà còn là một chính sách kinh tế vĩ mô chiến lược tại mỗi quốc gia. Tuy nhiên, với những đặc thù về giới, quyền tự do kinh doanh của nữ giới phải được tiếp cận trực diện với một sự phân tích chuyên biệt, xem xét và nhận diện các rào cản mang tính hệ thống và đặc thù về giới bao gồm các rào cản về văn hóa, xã hội và thể chế đang cản trở phụ nữ thực thi quyền này một cách bình đẳng và hiệu quả như nam giới.

3.2 Thực trạng pháp luật về bảo đảm một số quyền tự do kinh doanh của nữ giới ở Việt Nam hiện nay

3.2.1 Quy định về bảo đảm quyền tự do kinh doanh của nữ giới ở Việt Nam

[57] Nguyễn Thị Thoan. (2021). Bàn về quyền tự do lựa chọn ngành, nghề kinh doanh. Tạp chí Công thương. Tạp chí Công thương, Tạp chí Công thương. Nguồn: https://tapchicongthuong.vn/ban-ve-quyen-tu-do-lua-chon-nganh--nghe-kinh-doanh-79693.htm.

[58] Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á. (1979). Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW). Liên Hợp Quốc.

Quyền tự do kinh doanh được hiến định đã được cụ thể hóa chi tiết trong các văn bản luật chuyên ngành, đặc biệt là Luật Doanh nghiệp năm 2020, số 59/2020/QH14 (được sửa đổi, bổ sung năm 2025)- sau đây gọi là *Luật Doanh nghiệp năm 2020* và Luật Đầu tư năm 2020, số 61/2020/QH14 (được sửa đổi, bổ sung năm 2025) – sau đây gọi là *Luật Đầu tư năm 2020* . Các quy định này đã cấu thành nên nội hàm của quyền tự do kinh doanh, bao quát toàn bộ vòng đời của một chủ thể kinh doanh. Về cơ bản, quyền tự do kinh doanh bao gồm ba nhóm quyền chính:

Thứ nhất, quyền tự do gia nhập thị trường: Đây là quyền khởi đầu xác lập tư cách thương nhân của chủ thể trong hoạt động kinh doanh, thương mại. Pháp luật cho phép cá nhân và tổ chức tự do lựa chọn thành lập doanh nghiệp hoặc các hình thức kinh doanh khác (như hộ kinh doanh) để tham gia vào nền kinh tế. Quyền này bao gồm việc tự do lựa chọn hình thức tổ chức kinh doanh phù hợp với mục tiêu và nguồn lực, như doanh nghiệp tư nhân, công ty hợp danh, công ty trách nhiệm hữu hạn, hay công ty cổ phần.

Thứ hai, quyền tự do hoạt động kinh doanh và tự do cạnh tranh: Thương nhân sau khi gia nhập thị trường, được pháp luật trao quyền tự chủ ở mức độ cao trong việc vận hành hoạt động kinh doanh. Quyền này bao gồm một loạt các quyền năng cụ thể như: Quyền tự do lựa chọn ngành, nghề, địa bàn kinh doanh; Quyền chủ động điều chỉnh quy mô và vốn đầu tư (trừ ngành nghề có vốn pháp định); Quyền tự do lựa chọn hình thức và phương thức huy động vốn (phát hành cổ phiếu, trái phiếu, vay tín dụng); Quyền tự do tìm kiếm thị trường, khách hàng và ký kết hợp đồng; Quyền tự do cạnh tranh một cách lành mạnh và bình đẳng.

Thứ ba, quyền tự do rút lui khỏi thị trường: Pháp luật cũng công nhận quyền của doanh nghiệp được rút lui khỏi thị trường một cách có trật tự thông qua các thủ tục tạm ngừng kinh doanh, giải thể hoặc phá sản. Quyền này đảm bảo cho các chủ thể kinh doanh có một lối thoát khi hoạt động không hiệu quả, giúp giải phóng nguồn lực xã hội và tạo cơ hội cho họ bắt đầu lại các dự án kinh doanh mới.

Để cân bằng giữa việc thúc đẩy tự do kinh tế và bảo vệ các lợi ích công cộng thiết yếu, Nhà nước thực hiện vai trò quản lý thông qua việc xác định các giới hạn đối với quyền này. Các giới hạn này được thể hiện chủ yếu qua hai danh mục ngành, nghề cấm đầu tư kinh doanh và ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện được quy định trong hệ thống pháp luật đầu tư và doanh nghiệp.

Ở phương diện bình đẳng giới, Việt Nam đã thể hiện cam kết mạnh mẽ đối với bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế thông qua việc xây dựng một khung pháp lý tương đối toàn diện. Luật Bình đẳng giới năm 2006 là văn bản pháp lý nền tảng. quy định về bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế trong đó có sự bình đẳng nam nữ trong việc thành lập doanh nghiệp, tiến hành hoạt động sản xuất, kinh doanh, quản lý doanh nghiệp, bình đẳng trong việc tiếp cận thông tin, nguồn vốn, thị trường và nguồn lao động [Điều 12]. Luật Bình đẳng giới năm 2006 ghi nhận các "biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới" gồm các chính sách ưu đãi cụ thể như ưu đãi về thuế và tài chính cho các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, và hỗ trợ tín dụng, khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư cho lao động nữ ở khu vực nông thôn. Đây

là những biện pháp khẳng định nhằm khắc phục những bất lợi mang tính lịch sử và cấu trúc mà phụ nữ phải đối mặt trong lĩnh vực kinh tế mà cụ thể là trong bảo vệ quyền tự do kinh doanh của nữ giới. Để cụ thể hoá, Luật Hỗ trợ Doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2017 đã quy định các chính sách ưu tiên cho các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ trong trường hợp có nhiều doanh nghiệp cùng đáp ứng điều kiện hỗ trợ thì phải ưu tiên lựa chọn doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ hoặc doanh nghiệp nhỏ và vừa sử dụng nhiều lao động nữ hơn [Khoản 5 Điều 5]. Các Nghị định 39/2018/NĐ-CP Quy định chi tiết một số điều của Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa; Nghị định 80/2021/NĐ-CP ngày 26/8/2021 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa đã chi tiết hóa các ưu đãi này với các chính sách như: Miễn học phí cho học viên từ các doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ khi tham gia các khóa đào tạo quản trị doanh nghiệp và hỗ trợ 100% chi phí cho các khóa đào tạo tại doanh nghiệp. Các chính sách này cho thấy sự công nhận của nhà nước về vai trò của nữ doanh nhân và nỗ lực tạo ra một sân chơi bình đẳng hơn tạo điều kiện cho nữ giới thực hiện quyền tự do kinh doanh.

3.3 Đánh giá chung

3.3.1. Thành tựu đạt được

Thứ nhất, xây dựng khung pháp lý đảm bảo quyền tự do kinh doanh của nữ giới tương đối hoàn thiện: Cơ bản, hệ thống pháp luật Việt Nam đã tạo ra một nền tảng vững chắc cho quyền tự do kinh doanh của nữ giới. Luật Doanh nghiệp năm 2020 và Luật Đầu tư năm 2020, với tính chất phổ quát, đã thiết lập quyền tự do kinh doanh một cách trung tính về giới mà không có sự ưu tiên cho giới nữ dựa trên việc cụ thể hoá quyền tự do kinh doanh được coi là quyền Hiến định trong Hiến pháp năm 2013 và đảm bảo rằng cả nhà đầu tư nam và nữ đều có quyền như nhau trong việc tiếp cận cơ hội đầu tư, hưởng các ưu đãi và được nhà nước bảo hộ quyền, lợi ích hợp pháp. Trong khi đó, Luật Bình đẳng giới năm 2006 lại tập trung giải quyết những bất bình đẳng mang tính hệ thống và đưa ra những phương thức để phụ nữ có thể thực sự thực thi quyền đó một cách bình đẳng; Luật Luật Hỗ trợ Doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2017 đưa ra những biện pháp cụ thể hoá và hỗ trợ các doanh nghiệp vừa và nhỏ do nữ giới làm chủ.

Thứ hai, quy định về bảo vệ quyền tự do kinh doanh của nữ giới tại Việt Nam cơ bản phù hợp với thông lệ quốc tế và được quốc tế ghi nhận: Khi đối chiếu các quy định của pháp luật Việt Nam với các chuẩn mực của Công ước CEDAW, có thể thấy một mức độ tương thích rất cao về mặt pháp lý trên danh nghĩa. Khung pháp lý của Việt Nam, từ Hiến pháp năm 2013 đến Luật Doanh nghiệp năm 2020 và Luật Bình đẳng giới năm 2006, đã tạo ra một nền tảng vững chắc thúc đẩy, bảo vệ nữ giới thực hiện quyền tự do kinh doanh. Kết quả trên đã được các quốc gia trong khu vực và cộng đồng quốc tế ghi nhận và đánh giá cao. Trong nhiều năm liền, Việt Nam luôn có mặt trong nhóm các quốc gia có thứ hạng cao về tỷ lệ nữ doanh nhân. Cụ thể tại báo cáo Chỉ số Nữ doanh nhân Mastercard 2018, Việt Nam

được xếp hạng 6/57 thị trường được khảo sát về tỷ lệ "Chủ doanh nghiệp là phụ nữ" trên tổng số chủ doanh nghiệp, với tỷ lệ chính xác là 31,3%.[59]

Thứ ba, bước đầu đã tạo ra hiệu quả thực thi pháp luật: Số liệu thống kê trong những năm gần đây đã khẳng định vai trò và tầm quan trọng của các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ đồng thời cũng cho thấy hiệu quả thực thi pháp luật về bảo vệ quyền tự do kinh doanh của nữ giới. Số lượng doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ tại Việt Nam chiếm tỉ trọng đáng kể và liên tục phát triển trong tổng số các doanh nghiệp qua các năm. Cụ thể, theo báo cáo của VCCI tính đến tháng 9/2022 ghi nhận doanh nghiệp do nữ giới làm chủ là 263.444 doanh nghiệp, chiếm 22,2%[60] và tỉ lệ này đã tăng lên là 30,3% vào tháng 10/2023. Về quy mô và ngành nghề đăng ký kinh doanh, theo thống kê cho thấy các doanh nghiệp quy mô siêu nhỏ và nhỏ có tới 98,8% doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ, tập trung vào ngành dịch vụ (chiếm 61,4%), một lĩnh vực được xem là "xanh" và linh hoạt hơn, phù hợp với việc cân bằng giữa công việc và trách nhiệm gia đình.[61]

Thứ tư, phát huy được vai trò của các thiết chế xã hội trong bảo vệ quyền tự do kinh doanh của nữ giới: Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, với mạng lưới rộng khắp từ trung ương đến địa phương, đã đóng vai trò nòng cốt trong việc triển khai Quyết định số 939/QĐ-TTg ngày 30/6/2017 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án "Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp giai đoạn 2017 - 2025" và tổ chức nhiều hoạt động thiết thực như "Ngày Phụ nữ khởi nghiệp", các lớp tập huấn nâng cao năng lực, hỗ trợ pháp lý, và kết nối tín dụng. Bên cạnh đó, thông qua Hội đồng Doanh nhân nữ Việt Nam, đã trở thành một diễn đàn quan trọng để các nữ doanh nhân kết nối, chia sẻ kinh nghiệm và tham gia đối thoại chính sách với Chính phủ, góp phần cải thiện môi trường kinh doanh và bảo vệ quyền tự do kinh doanh của nữ giới.

3.3.2. Một số tồn tại hạn chế

Mặc dù hệ thống pháp luật Việt Nam đã thiết lập một khuôn khổ pháp luật bình đẳng giới tiến bộ, công nhận quyền tự do kinh doanh một cách phổ quát, không phân biệt giới tính. Tuy nhiên trên thực tế vẫn tồn tại một số điển hình sau:

Thứ nhất, thuật ngữ “Doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ”chưa được ghi nhận là một thuật ngữ pháp lý chính thống trong hệ thống văn bản quy phạm pháp luật: Hiện nay, khung pháp lý Việt Nam chưa có một định nghĩa chính thức và mang tính phổ quát cho thuật ngữ "doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ". Sự ghi nhận pháp lý duy nhất về khái niệm này chỉ giới hạn trong một phạm vi hẹp, cụ thể là tại Luật Hỗ trợ Doanh nghiệp vừa và nhỏ năm 2017. Theo đó, luật này định nghĩa thuật ngữ "doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ" là doanh nghiệp đáp ứng đồng thời hai điều kiện: Có tỷ lệ sở hữu vốn điều lệ của phụ nữ từ 51% trở lên; và Có ít nhất một phụ nữ giữ vai trò quản lý điều hành doanh nghiệp [Khoản 1 Điều 3]. Cơ bản, văn bản quy phạm pháp luật thường chỉ đề cập đến "doanh nghiệp do phụ nữ làm

[59] Mastercard. (2018). 2018 Mastercard Index of Women Entrepreneurs. Mastercard Newsroom.
[60] Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (2020). Báo cáo Môi trường kinh doanh tại Việt nam: Góc nhìn của các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ.
[61] Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam. (2020). Báo cáo Môi trường kinh doanh tại Việt nam: Góc nhìn của các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ.

chủ" như một đối tượng được ưu tiên ở quy mô là doanh nghiệp vừa và nhỏ mà không đưa ra các tiêu chí cụ thể để xác định (ví dụ: tỷ lệ sở hữu vốn, vai trò quản lý, điều hành). Việc thiếu một định nghĩa chuẩn đã gây ra những khó khăn rất lớn trong thực tiễn, khiến cho việc triển khai các chính sách hỗ trợ trở nên lúng túng và thiếu nhất quán.

Thứ hai, thiết chế thực thi bảo vệ quyền tự do kinh doanh của nữ giới còn nhiều bất cập: Vấn đề nằm ở chỗ hai hệ thống pháp luật điều chỉnh về bảo vệ quyền tự do kinh doanh của nữ giới là hệ thống pháp luật doanh nghiệp, pháp luật đầu tư và hệ thống pháp luật bình đẳng giới vận hành tương đối độc lập trong thực tiễn. Cơ quan đăng ký kinh doanh căn cứ vào Luật Doanh nghiệp năm 2020 để cấp phép thành lập, trong khi các cơ quan lao động - xã hội (sau này là Nội vụ) và Hội Liên hiệp Phụ nữ lại giám sát việc thực thi Luật Bình đẳng giới năm 2006. Sự thiếu cơ chế phối hợp và lồng ghép hiệu quả này tạo ra một "khoảng trống thực thi". Do đó, thách thức lớn nhất đối với thực thi quyền tự do kinh doanh của nữ giới nằm ở nguyên nhân chính yếu là sự thiếu kết nối và đồng bộ trong việc thực thi, dẫn đến tình trạng bình đẳng trên giấy tờ nhưng bất bình đẳng trong cơ chế thực thi.

Thứ ba, thực tiễn thực thi quyền tự do kinh doanh của nữ giới còn một số bất cập

- Khả năng tiếp cận các nguồn lực tài chính: Khó khăn trong việc tiếp cận tín dụng được xác định là một trong những rào cản lớn và cố hữu nhất đối với các nữ doanh nhân. Một khảo sát cho thấy có tới 34.1% doanh nghiệp vừa và nhỏ do phụ nữ làm chủ gặp khó khăn trong vấn đề này.[62] Xuất phát từ những đặc thù cố hữu trong tập quán và định kiến giới đã tạo ra sự chênh lệch giữa nhu cầu vốn của các doanh nghiệp và khả năng tiếp cận thực tế (thuật ngữ là "Khoảng trống tài chính). Dữ liệu khảo sát cũng chỉ ra một sự chênh lệch rõ rệt chỉ có khoảng 37% nữ doanh nhân tiếp cận được vốn vay từ ngân hàng, so với tỷ lệ 47% ở nam giới.[63][64] Đồng thời, nữ doanh nhân cũng gặp nhiều khó khăn hơn trong việc tiếp cận các nguồn lực phi tài chính.
- Định kiến giới và chuẩn mực xã hội: Các chuẩn mực văn hóa - xã hội được xác định là một trong những rào cản sâu xa và có tính quyết định nhất, cản trở việc thực hiện bình đẳng giới trên mọi khía cạnh của cuộc sống, bao gồm cả kinh doanh. Đối với nữ doanh nhân, rào cản này biểu hiện rõ nét qua "gánh nặng kép"– áp lực phải cân bằng giữa công việc kinh doanh và trách nhiệm chăm sóc gia đình, con cái. Trách nhiệm này, vốn được xã hội mặc định là của phụ nữ, làm tiêu tốn đáng kể thời gian, năng lượng và nguồn lực tinh thần mà họ có thể dành cho việc phát triển doanh nghiệp. Mặc dù có khung pháp lý tiến bộ, thực tế tại Việt Nam cho thấy các nữ doanh nhân vẫn phải đối mặt với nhiều thách thức tương tự như bối cảnh toàn cầu.

[62] https://daibieunhandan.vn/doanh-nghiep-do-phu-nu-lam-chu-van-gap-nhieu-rao-can-10329678.html, truy cập 01/10/2025.

[63] World Bank. (2019). Women-owned enterprises in Vietnam: Perceptions and Potential Executive Summary, Public Disclosure Authorized

[64] https://diendandoanhnghiep.vn/nu-doanh-nhan-but-pha-dan-dat-chuyen-doi-xanh-10162367.html, truy cập 01/10/2025.

- Chênh lệch về khoảng cách số trước sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ: Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và sự bùng nổ của kinh tế số, năng lực kỹ thuật số đã trở thành một thách thức lớn đối với nhiều nữ doanh nhân, đặc biệt là những người ở khu vực nông thôn hoặc có thu nhập thấp. Các nghiên cứu chỉ ra rằng họ phải đối mặt với trình độ kỹ thuật số thấp, hạn chế khả năng tận dụng các nền tảng thương mại điện tử, marketing số và các công cụ quản lý hiện đại. Sự thiếu hụt kỹ năng số này không chỉ là một bất lợi cạnh tranh mà còn khiến họ trở nên dễ bị tổn thương hơn trước các rủi ro trên không gian mạng. Một thống kê đáng báo động cho thấy gần 90% nạn nhân của các vụ lừa đảo trực tuyến tại Việt Nam là nữ giới, và 62% nữ doanh nhân thu nhập thấp gặp khó khăn trong việc xác minh thông tin trực tuyến. Điều này cho thấy khoảng cách số đang làm gia tăng thêm bất bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh doanh.[65]

3.4 Một số giải pháp nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền tự do kinh doanh của nữ giới tại Việt Nam trong bối cảnh mới

Để bảo vệ quyền tự do kinh doanh của nữ giới được bảo vệ và phát huy một cách thực chất, Việt Nam cần thực hiện các giải pháp đồng bộ với mục tiêu không chỉ trao quyền kinh tế cho hàng triệu phụ nữ mà còn giải phóng một nguồn lực to lớn, góp phần quan trọng vào sự phát triển bền vững và thịnh vượng của quốc gia trong kỷ nguyên mới. Cụ thể:

Thứ nhất, hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền tự do kinh doanh của nữ giới.

- Ban hành định nghĩa pháp lý chính thức về "doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ": Cần sớm nghiên cứu và bổ sung một định nghĩa pháp lý rõ ràng, thống nhất về "doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ" vào các văn bản quy phạm pháp luật liên quan, đặc biệt là Luật Hỗ trợ Doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2017. Định nghĩa này nên bao gồm cả hai tiêu chí: sở hữu và quản lý. Có thể tham khảo định nghĩa của Tổ chức Tài chính Quốc tế làm cơ sở: "doanh nghiệp có ít nhất 26% vốn sở hữu của phụ nữ và do phụ nữ quản lý điều hành hàng ngày".Việc có một định nghĩa chính thức sẽ giải quyết được nút thắt lớn nhất hiện nay, giúp các chính sách hỗ trợ được triển khai đúng đối tượng, tạo điều kiện cho việc thống kê, giám sát và đánh giá chính xác.
- Sửa đổi Luật Hỗ trợ Doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2017 trên tinh thần quy định "doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ" là một đối tượng ưu tiên độc lập thay vì chỉ là một nhóm được cộng thêm điểm ưu tiên khi xét duyệt hỗ trợ chung. Luật nên quy định doanh nghiệp do phụ nữ là một chế định pháp lý độc lập, với các chương trình hỗ trợ được thiết kế riêng, phù hợp với những đặc thù và khó khăn riêng của chủ thể này. Cách tiếp cận này sẽ giúp các chính sách hỗ trợ trở nên sâu sắc và hiệu quả hơn, giải quyết đúng các vấn đề cốt lõi như tiếp cận vốn, đào tạo kỹ năng quản trị, và cân bằng công việc gia đình.

Thứ hai, xây dựng cơ chế giám sát liên ngành việc thực thi bình đẳng giới trong kinh tế. Thành lập một cơ chế phối hợp và giám sát thường xuyên giữa các

[65] https://www.rmit.edu.vn/news/all-news/2024/apr/digital-literacy-skill-enhancement-for-women-entrepreneurs [truy cập 01/10/2025]

cơ quan chủ chốt như Bộ Tài chính, Bộ Nội vụ, Ngân hàng Nhà nước Việt Nam, và Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam. Cơ chế này có nhiệm vụ theo dõi, đánh giá việc thực thi Điều 12 của Luật Bình đẳng giới trong các hoạt động kinh tế, đặc biệt là trong lĩnh vực tín dụng, đầu tư, tiếp cận thị trường và bảo vệ quyền tự do kinh doanh của nữ giới

Thứ ba, xây dựng các chính sách hỗ trợ vốn và chương trình đào tạo giành riêng cho chương trình khởi nghiệp của nữ giới: Ngân hàng Nhà nước Việt Nam, Ngân hàng thương mại và tổ chức tín dụng nghiên cứu, phát triển các sản phẩm tài chính mới, giảm sự phụ thuộc vào tài sản thế chấp truyền thống. Các sản phẩm này có thể bao gồm cho vay dựa trên đánh giá dòng tiền, cho vay tín chấp dựa trên lịch sử kinh doanh, hoặc thành lập các quỹ bảo lãnh tín dụng dành riêng cho doanh nghiệp có nữ giới làm chủ. Bởi chỉ khi nào giải quyết trực tiếp "khoảng trống tài chính" và rào cản về tài sản thế chấp, mở ra cơ hội tiếp cận vốn cho một số lượng lớn các doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ do phụ nữ làm chủ. Đặc biệt, các cơ quan nhà nước và hiệp hội cần phối hợp tổ chức các chương trình đào tạo tập trung vào những kỹ năng thiết thực mà nữ doanh nhân đang thiếu, như quản trị tài chính, chuyển đổi số, marketing trực tuyến, kỹ năng đàm phán và xây dựng chiến lược kinh doanh. Các chương trình này cần được thiết kế với lịch trình linh hoạt để phù hợp với "trách nhiệm kép" của phụ nữ với mục tiêu nâng cao năng lực cạnh tranh và khả năng thích ứng của doanh nghiệp có nữ giới trong bối cảnh kinh tế số đang phát triển nhanh chóng.

Thứ tư, phát huy hiệu quả hoạt động của các thiết chế xã hội trong bảo vệ quyền tự do kinh doanh của nữ giới. Chính phủ cần công nhận và tăng cường vai trò của các hiệp hội, câu lạc bộ nữ doanh nhân, coi đây là các đối tác chiến lược trong việc triển khai chính sách. Hỗ trợ nguồn lực để các hiệp hội này trở thành trung tâm cung cấp thông tin, đào tạo, tư vấn và là cầu nối hiệu quả giữa doanh nghiệp và các nguồn lực của nhà nước. Tận dụng sức mạnh của mạng lưới và sự thấu hiểu sâu sắc của chính các nữ doanh nhân để triển khai chính sách một cách hiệu quả và sát với thực tế hơn.

4. Kết luận

Việt Nam đã xây dựng được một khung pháp lý bảo vệ quyền tự do kinh doanh của nữ giới tương đối toàn diện, tiến bộ và tương thích cao với các chuẩn mực quốc tế. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy một khoảng cách đáng kể giữa quy định và thực thi. Các nữ doanh nhân, mặc dù có tinh thần khởi nghiệp cao, vẫn phải đối mặt với những rào cản mang tính hệ thống và đa chiều. Những rào cản này đã kìm hãm tiềm năng tăng trưởng, khiến phần lớn các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ bị mắc kẹt ở quy mô siêu nhỏ và nhỏ. Hệ sinh thái hỗ trợ, dù đã phát triển đa dạng với sự tham gia của Nhà nước, các tổ chức xã hội và khu vực tư nhân, vẫn cần có sự phối hợp chặt chẽ hơn. Bởi vậy, Nhà nước cần thực hiện đồng bộ giải pháp cần đi sâu vào gốc rễ của vấn đề, thách thức các cấu trúc bất bình đẳng hiện hữu, thay vì chỉ dừng lại ở các biện pháp hỗ trợ bề mặt.

Để hỗ trợ cho các nỗ lực chính sách và thực tiễn, cần có các nghiên cứu khoa học chuyên sâu và toàn diện hơn. Các nghiên cứu định lượng cần tập trung vào

việc đo lường tác động kinh tế xã hội của các chương trình hỗ trợ hiện có để xác định mô hình nào hiệu quả nhất. Song song đó, các nghiên cứu định tính cần đi sâu khám phá những rào cản vô hình, những yếu tố tâm lý và văn hóa sâu sắc ảnh hưởng đến quyết định và hành vi kinh doanh của phụ nữ, từ đó cung cấp những hiểu biết sâu sắc hơn cho việc thiết kế các can thiệp trong tương lai.

DANH MỤC DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Mai Thị Diệu Thúy. (2023). Định kiến về giới với vấn đề phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam hiện nay. Tạp chí Công thương. số tháng 3.
2. Nguyễn Thị Thoan. (2021). Bàn về quyền tự do lựa chọn ngành, nghề kinh doanh. Tạp chí Công thương. Tạp chí Công thương, Tạp chí Công thương. Nguồn: https://tapchicongthuong.vn/ban-ve-quyen-tu-do-lua-chon-nganh--nghe-kinh-doanh-79693.htm
3. Smith, A. (1776). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. W. Strahan & T. Cade
4. Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á. (1979). Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW). Liên Hợp Quốc.
5. https://khpl.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/nghien-cuu-trao-doi.aspx?ItemID=215, truy cập 01/10/2025.
6. Mastercard. (2018). 2018 Mastercard Index of Women Entrepreneurs. Mastercard Newsroom.
7. World Bank. (2019). Women-owned enterprises in Vietnam: Perceptions and Potential Executive Summary, Public Disclosure Authorized.
8. https://daibieunhandan.vn/doanh-nghiep-do-phu-nu-lam-chu-van-gap-nhieu-rao-can-10329678.html, truy cập 01/10/2025.
9. World Bank. (2019). Women-owned enterprises in Vietnam: Perceptions and Potential Executive Summary, Public Disclosure Authorized
10. https://diendandoanhnghiep.vn/nu-doanh-nhan-but-pha-dan-dat-chuyen-doi-xanh-10162367.html, truy cập 01/10/2025.
11. https://daibieunhandan.vn/doanh-nghiep-do-phu-nu-lam-chu-van-gap-nhieu-rao-can-10329678.html, truy cập 01/10/2025.
12. https://www.rmit.edu.vn/news/all-news/2024/apr/digital-literacy-skill-enhancement-for-women-entrepreneurs [truy cập 01/10/2025].
13. Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam. (2020). Báo cáo Môi trường kinh doanh tại Việt nam: Góc nhìn của các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ.

THE LEGAL FRAMEWORK FOR VOCATIONAL TRAINING OF FEMALE WORKERS IN RESPONSE TO THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE

PHÁP LUẬT VỀ ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NỮ TRƯỚC TÁC ĐỘNG CỦA TRÍ TUỆ NHÂN TẠO

TS. Đoàn Xuân Trường[66]

Tóm tắt:

Bài viết nhằm phân tích và đánh giá pháp luật Việt Nam về đào tạo nghề cho lao động nữ trong bối cảnh tác động ngày càng rõ nét của trí tuệ nhân tạo (AI), từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện. Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp quy định pháp luật hiện hành; so sánh với các tiêu chuẩn lao động quốc tế như Công ước số 111, 122, 142 của ILO và Công ước CEDAW; kết hợp nghiên cứu trường hợp một số quốc gia có chính sách tiên tiến về đào tạo nghề cho phụ nữ khi chuyển đổi công nghệ. Kết quả nghiên cứu cho thấy pháp luật Việt Nam đã có những quy định cơ bản về đào tạo nghề và bình đẳng giới, song còn thiếu các quy định cụ thể nhằm bảo vệ nhóm lao động nữ chịu tác động trực tiếp từ AI. Các cơ chế hỗ trợ tài chính, hình thức đào tạo linh hoạt và nghĩa vụ của doanh nghiệp trong đào tạo lại chưa được thiết kế đầy đủ và hiệu quả. Nghiên cứu kết luận rằng việc hoàn thiện pháp luật cần tập trung vào các giải pháp: xây dựng chính sách ưu tiên đào tạo nghề cho lao động nữ trong các ngành có nguy cơ tự động hóa cao; tăng cường hỗ trợ tài chính và hạ tầng số cho hoạt động đào tạo; bổ sung nghĩa vụ đào tạo lại đối với doanh nghiệp áp dụng ai; và thiết lập cơ chế giám sát bảo đảm bình đẳng giới trong hệ thống đào tạo nghề ứng dụng công nghệ. Những giải pháp này sẽ góp phần nâng cao năng lực thích ứng của lao động nữ, bảo đảm quyền việc làm và thúc đẩy bình đẳng giới trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0.

Từ khóa: *Pháp luật lao động, đào tạo nghề, lao động nữ, trí tuệ nhân tạo, bình đẳng giới.*

Abstract:

This article aims to analyse and evaluate vietnamese law on vocational training for female workers in the context of the growing impact of artificial intelligence (ai), and to propose legal reforms. the study employs legal analysis and synthesis of current legislation; comparative assessment with international standards such as ILO' conventions No. 111, 122, and 142, and the CEDAW convention; as well as case studies of countries with advanced policies on vocational training for women during technological transitions. the findings reveal that while Vietnamese law provides a basic framework for vocational training and gender equality, it lacks specific provisions to protect female workers directly affected by AI. Mechanisms for financial support, flexible training formats, and

[66] Trường Đại học Luật Hà Nội, email: doanxuantruong@hlu.edu.vn.

corporate obligations for retraining are insufficiently designed and ineffective. The study concludes that legal reforms should focus on prioritising vocational training for female workers in sectors at high risk of automation; enhancing financial and digital infrastructure support for training activities; introducing mandatory retraining obligations for enterprises applying AI; and establishing monitoring mechanisms to ensure gender equality in technology-enabled vocational training systems. These measures are expected to enhance female workers' adaptability, safeguard their employment rights, and promote gender equality in the era of the fourth industrial revolution.

Keywords: *labour law; vocational training; female workers; artificial intelligence; gender equality.*

1. Đặt vấn đề

Trí tuệ nhân tạo (AI) đã đang tác động sâu rộng đến mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội. Đối với thị trường lao động, AI đang làm thay đổi cấu trúc nghề nghiệp, khi hàng loạt vị trí công việc có nguy cơ bị thay thế bởi máy móc, trong khi các công việc mới liên quan đến dữ liệu, tự động hóa và lập trình có xu hướng tăng nhanh. Đồng thời, tác động của trí tuệ nhân tạo đã làm thay đổi căn bản cách thức tổ chức lao động. Điều này đặt ra yêu cầu đào tạo và nâng cao năng lực nghề cho người lao động, đặc biệt là lao động nữ, nhóm dễ bị tổn thương do hạn chế trong tiếp cận công nghệ và dịch vụ đào tạo. Trong bối cảnh này, việc hoàn thiện pháp luật về đào tạo nghề cho lao động nữ trở nên cấp thiết nhằm giúp họ thích ứng với sự thay đổi của công nghệ, duy trì việc làm bền vững và bình đẳng tham gia vào quá trình phát triển kinh tế. Bài viết được xây dựng trên cơ sở phương pháp phân tích, so sánh pháp luật, tiếp cận quyền con người nhằm nhận diện các thành công, hạn chế của pháp luật Việt Nam và đề xuất giải pháp hoàn thiện chính sách đào tạo nghề, góp phần tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước về lao động và bảo đảm bình đẳng giới trong bối cảnh tác động của AI.

1. Sự cần thiết của đào tạo nghề đối với lao động nữ trước tác động của trí tuệ nhân tạo

Sự xuất hiện của trí tuệ nhân tạo (AI) không chỉ làm thay đổi cách con người làm việc mà còn mở ra nhiều ngành nghề hoàn toàn mới, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghệ, quản trị dữ liệu và sáng tạo nội dung. Theo báo cáo World Economic Forum (*The Future of Jobs Report 2025* - WEF), tới năm 2030 AI và các công nghệ xử lý thông tin sẽ tạo ra khoảng 170 triệu việc làm mới trên toàn cầu (tương đương khoảng 14 % của việc làm hiện nay)[67]. Các nghề nghiệp mới xuất hiện bao gồm kỹ sư dữ liệu (data engineer), chuyên gia đạo đức AI (AI ethicist), nhà thiết kế trải nghiệm người dùng sử dụng AI (AI UX designer), chuyên viên quản lý rủi ro thuật toán (algorithmic risk manager) hay huấn luyện viên mô hình ngôn ngữ (AI trainer). Tuy vậy, ước tính sẽ có khoảng 92 triệu việc làm bị mất hoặc thay thế do các xu hướng như AI, tự động hóa, chuyển dịch kinh tế-nhân khẩu và khoảng 39 % kỹ năng chủ chốt hiện tại của người lao động sẽ cần thay đổi hoặc

[67] https://www.weforum.org/stories/2025/01/future-of-jobs-report-2025-jobs-of-the-future-and-the-skills-you-need-to-get-them, truy cập ngày 25 tháng 10 năm 2025.

được cập nhật tới năm 2030. Chủ yếu các ngành nghề bị AI tác động thay thế là các ngành nghề có tính chất lặp lại, thủ công hoặc có thể số hóa như nhập liệu, xử lý văn bản, phân tích dữ liệu cơ bản. Đối với lực lượng lao động ít kỹ năng, lao động có thể bị thay thế cao hơn[68]. Theo Tổ chức lao động quốc tế (International Labour Organization - ILO), khoảng 25% việc làm toàn cầu có thể bị ảnh hưởng đến mức độ đáng kể bởi AI tạo sinh (Generative AI)[69].

Trong bối cảnh chuyển đổi việc làm dưới tác động mạnh mẽ của trí tuệ nhân tạo (AI), lao động nữ được xem là một trong những nhóm chịu rủi ro cao nhất. Điều này được lý giải bởi tính đặc thù phân bổ ngành nghề và giới hạn trong tiếp cận công nghệ. Phụ nữ chiếm tỷ lệ lớn trong các lĩnh vực dễ bị ảnh hưởng bởi tự động hóa như hành chính, kế toán, dệt may, chăm sóc khách hàng và giáo dục mầm non. Cụ thể, khoảng 9,6% công việc truyền thống của phụ nữ sẽ được chuyển đổi so với 3,5% công việc do nam giới đảm nhiệm[70]. Ngoài ra, khoảng cách giới trong tiếp cận và tham gia các lĩnh vực công nghệ số cũng là nguyên nhân dẫn đến việc làm của lao động nữ dễ bị thay đổi hoặc mất đi so với lao động nam. Phụ nữ chỉ chiếm 26% tổng số lao động trong ngành công nghệ thông tin và truyền thông (ICT) và 22% trong lĩnh vực AI, trong khi đây là những nhóm nghề được hưởng lợi trực tiếp từ sự phát triển của công nghệ và tự động hóa[71]. Phụ nữ cũng chiếm tỷ lệ thấp hơn trong các chương trình đào tạo kỹ năng số, chỉ khoảng 35% sinh viên các ngành STEM[72]. Ngoài yếu tố kỹ năng số, một rào cản quan trọng khác khiến AI tác động ảnh hưởng lớn tới đến phụ nữ là định kiến giới trong lao động và gánh nặng xã hội truyền thống. Phụ nữ thường phải đảm nhận đồng thời vai trò lao động và chăm sóc gia đình, dẫn đến hạn chế thời gian và cơ hội tham gia các chương trình đào tạo lại kỹ năng (reskilling) hoặc nâng cao kỹ năng (upskilling). Trong cùng một công ty, các công việc văn phòng, dịch vụ thường được cho là phù hợp với nữ hơn và có tỉ lệ phụ nữ tham gia cao hơn. Ngược lại, các công việc mang tính kỹ thuật, khoa học, toán học và quản lý lại được coi là phù hợp với nam và có tỉ lệ nam giới cao hơn[73].

Từ những phân tích trên cho thấy, sự tác động của AI vào lĩnh vực sản xuất và dịch vụ đang đặt phụ nữ trước nguy cơ bị đẩy ra khỏi các chuỗi giá trị có nguy cơ tăng cao, đồng thời, lao động nữ đối mặt với tình trạng thất nghiệp hoặc phải chuyển sang những công việc kém ổn định. Nếu không có những can thiệp chính sách kịp thời thì khoảng cách giới trên thị trường lao động được dự báo sẽ còn gia tăng trong kỷ nguyên AI. AI không chỉ thay thế những công việc lặp lại, mà còn tạo ra nhu cầu mới về các kỹ năng công nghệ, tư duy phản biện và năng lực số. Do

[68] https://www.frontiersin.org/journals/artificial-intelligence/articles/10.3389/frai.2024.1337264/full?, truy cập ngày 30 tháng 10 năm 2025

[69] https://www.ilo.org/resource/news/one-four-jobs-risk-being-transformed-genai-new-ilo%E2%80%93nask-global-index-shows, truy cập ngày 30 tháng 10 năm 2025

[70] https://www.reuters.com/business/world-at-work/ai-poses-bigger-threat-womens-work-than-mens-says-report-2025-05-20, truy cập ngày 25 tháng 10 năm 2025.

[71] https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-03/placing-gender-equality-at-the-heart-of-the-global-digital-compact-en.pdf, truy cập ngày 25 tháng 10 năm 2025.

[72] https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260079, truy cập ngày 25 tháng 10 năm 2025.

[73] https://baophunuthudo.vn/kinh-te-xa-hoi/xoa-bo-dinh-kien-de-phu-nu-dat-binh-dang-tren-thi-truong-lao-dong-123120.html, truy cập ngày 25 tháng 10 năm 20225.

đó, khả năng "thích ứng nghề nghiệp" lao động nữ phụ thuộc là một trong những điều kiện quan trọng để tồn tại cùng AI. Đây không chỉ đơn thuần là một phương thức trang bị kỹ năng nghề nghiệp, mà còn trở thành một công cụ trao quyền giúp phụ nữ vượt qua các rào cản xã hội truyền thống, chủ động thích ứng với những biến động của thị trường lao động hiện đại. Xét dưới khía cạnh này, đào tạo nghề vừa hỗ trợ phụ nữ nâng cao năng lực cá nhân và năng suất kinh tế; vừa tạo nền tảng để họ tham gia bình đẳng và vai trò lớn hơn trong bối cảnh AI đang làm thay đổi bản chất của công việc, giá trị kỹ năng và cấu trúc việc làm, cụ thể như sau:

(i) Đào tạo nghề còn góp phần tái cấu trúc định kiến giới trong việc làm và nghề nghiệp. Phụ nữ thường bị mặc định phù hợp với các nghề "nhẹ nhành" như hành chính, giáo dục, chăm sóc hoặc dịch vụ, trong khi các lĩnh vực khoa học công nghệ được coi là "không phù hợp" với giới nữ. Tuy nhiên, các chương trình đào tạo nghề như mô hình *Women in Digital Economy Initiative* do Cơ quan Phát triển Quốc tế Hoa Kỳ (USAID) khởi xướng, xây dựng đã chứng minh rằng, khi được khuyến khích và hỗ trợ, phụ nữ hoàn toàn có thể đạt thành tích tương đương, thậm chí vượt trội trong lĩnh vực công nghệ[74]. Việc đầu tư vào các chương trình kỹ năng số cho phụ nữ có thể giúp giảm 30 – 40 % nguy cơ mất việc do tự động hóa, đồng thời tăng năng suất lao động của họ khoảng 20 – 25 % trong các ngành nghề chuyển đổi nhanh như quản trị dữ liệu, sáng tạo nội dung, kỹ thuật số hay phân tích thị trường.Ngoài ra, đào tạo nghề còn trao quyền xã hội cho phụ nữ bằng cách củng cố khả năng tham gia và thăng tiến trong sự nghiệp. Khi phụ nữ được trang bị kiến thức chuyên môn và năng lực công nghệ, họ có nhiều cơ hội hơn để giữ các vị trí lãnh đạo trong doanh nghiệp, tổ chức xã hội và cơ quan công quyền.

(ii) Đào tạo nghề hỗ trợ quá trình chuyển đổi nghề nghiệp (reskilling) và nâng cấp kỹ năng (upskilling) cho lao động nữ thuận lợi trước tác động của AI. Theo lý thuyết vốn con người (Human Capital Theory) do Gary S. Becker phát triển (1964), giáo dục và đào tạo được xem là một hình thức đầu tư kinh tế mang lại lợi tức dài hạn, tương tự như đầu tư vào tư liệu sản xuất hay công nghệ. Becker lập luận rằng người lao động không chỉ sở hữu sức lao động thuần túy mà còn tích lũy "vốn con người" – bao gồm tri thức, kỹ năng, kinh nghiệm và sức khỏe – những yếu tố trực tiếp quyết định năng suất làm việc và thu nhập của họNhư đã phân tích ở trên, phụ nữ và lao động có trình độ kỹ năng thấp là hai nhóm có nguy cơ cao nhất bị ảnh hưởng tiêu cực từ AI do thiếu khả năng tiếp cận các công việc đòi hỏi kỹ năng cao và thiếu cơ hội tham gia vào quá trình đào tạo lại nghề nghiệp. Do đó, đào tạo nghề không chỉ giúp họ thích nghi với yêu cầu mới của công việc, mà còn mở rộng khả năng di chuyển nghề nghiệp sang các lĩnh vực có giá trị gia tăng cao hơn. Khi được trang bị kỹ năng mới, phụ nữ có khả năng đàm phán tốt hơn trong thị trường lao động, có cơ hội tham gia vào các công việc chính thức, và giảm phụ thuộc vào khu vực phi chính thức với đặc tính dễ bị tổn thương trước biến động kinh tế.

[74] https://www.gsma.com/newsroom/press-release/women-in-the-digital-economy-fund-usaid-the-bill-melinda-gates-foundation-and-partners-launch-widef/, truy cập ngày 27 tháng 10 năm 2025.

(iii) Đào tạo nghề giúp lao động nữ có cơ hội thụ hưởng an sinh xã hội tốt hơn và đảm bảo việc làm bền vững. Việc kết nối giữa phát triển kỹ năng và an sinh xã hội là "điều kiện tiên quyết để đảm bảo chuyển đổi công bằng (just transition)". Điều này được hiểu là quá trình chuyển đổi kinh tế không để ai bị bỏ lại phía sau. Thông qua việc hỗ trợ lao odongj chuyển đổi sang các ngành có khả năng chống chịu cao trước tự động hóa, đồng thời tăng khả năng tham gia vào khu vực việc làm chính thức. Báo cáo của OECD (2018) về tương lai của an sinh xã hội chỉ rõ rằng các quốc gia có cơ chế "an sinh học tập" (social protection for learning) đạt mức tỷ lệ quay lại thị trường lao động của phụ nữ cao hơn 15–20% so với quốc gia không có cơ chế này[75]. Ngoài ra, việc gắn đào tạo nghề với an sinh xã hội còn giúp hiện thực hóa Mục tiêu Phát triển Bền vững số 8 (SDG 8) của Liên Hợp Quốc với nội dung "*Thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bao trùm, việc làm đầy đủ và bền vững cho tất cả mọi người"*. Khi phụ nữ được đào tạo nghề và đồng thời được bảo vệ bởi các chính sách xã hội toàn diện, họ không chỉ được "đảm bảo việc làm", mà còn được "đảm bảo quyền được phát triển nghề nghiệp". Nói cách khác, đào tạo nghề không chỉ là phản ứng với sự thay đổi của AI, mà là chiến lược an sinh chủ động giúp phụ nữ tham gia vào nền kinh tế số với năng lực, sự tự chủ và tính bền vững cao hơn.

2. Thực trạng pháp luật Việt Nam về đào tạo nghề cho lao động nữ trước tác động của trí tuệ nhân tạo.

Là một phần của lực lượng lao động, sự tham gia và vị thế của phụ nữ trong nền kinh tế luôn có ý nghĩa quan trọng đối với các mục tiêu tăng trưởng kinh tế và phát triển bền vững của đất nước. Theo thống kê của Ngân hàng thế giới, tỷ lệ lao động nữ trong độ tuổi từ 15 tuổi trở lên tham gia lực lượng lao động ở Việt Nam đạt khoảng 69,1 % (so với 78,6 % ở nam giới)[76]. Lao động nữ còn chiếm phần lớn trong các ngành nghề thâm dụng lao động, trình độ chuyên môn thấp, nhiều nguy cơ mất việc do không đáp ứng được yêu cầu đổi mới về khoa học, công nghệ, hoặc làm việc trong khu vực phi chính thức, thu nhập bình quân thấp hơn so với lao động nam 70% lực lượng lao động của các ngành xuất khẩu chính như dệt may, da giày và điện tử và 64% lao động trong các khu công nghiệp[77]. Lao động nữ cũng thường xuyên làm ở một số vị trí công việc như hành chính (51%); Vận hành (48%); Khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học (STEM) (chỉ khoảng 43%), và các vị trí quản lý cấp cao (42%)[78]. Ngoài ra, lao động chiếm đa số trong nhóm lao động thất nghiệp. Cụ thể, số này chiếm tới 57,3% số người thất nghiệp ở nhóm lao

[75]Organisation for Economic Co-operation and Development. (2018). *The future of social protection: Finding the right balance between universalism and targeting*, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2018/11/the-future-of-social-protection_g1g96ef7/9789264306943-en.pdf, truy cập ngày 29 tháng 10 năm 2025

[76] https://genderdata.worldbank.org/en/economies/vietnam, truy cập ngày 29 tháng 10 năm 2025.

[77] https://www.hoilhpn.org.vn/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/lao-%C4%91ong-nu-de-bi-ton-thuong-26579-4502.html, truy cập ngày 29 tháng 10 năm 2025.

[78] https://lamgiau.laodongthudo.vn/ty-le-nu-gioi-tham-gia-cac-nganh-nghe-khong-dong-deu-4553.html, truy cập ngày 29 tháng 10 năm 2025.

động "chưa qua đào tạo" và 50,2% trong nhóm đã được đào tạo nghề/chuyên nghiệp[79].

Trên cơ sở nghiên cứu chính sách, quy định của pháp luật Việt Nam về đào tạo nghề, tác giả đưa ra một số nhận xét pháp luật về đào tạo nghề cho lao động nữ trước tác động của AI như sau:

Thứ nhất, pháp luật về đào tạo nghề chỉ mới quy định khung hỗ trợ tài chính và ưu tiên đối tượng, chưa có quy định về chất lượng nội dung đào tạo, phương thức và chuẩn kỹ năng số phù hợp với sự tác động AI.

Mặc dù Việt Nam đã xây dựng được một hệ thống quy phạm pháp luật khá toàn diện về đào tạo nghề và phát triển kỹ năng nghề nghiệp, nhưng có thể nhận thấy rằng các văn bản hiện hành – Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, Luật Việc làm năm 2025 cùng với nhiều văn bản dưới luật như Quyết định 46/2015/QĐ-TTg: chính sách hỗ trợ đào tạo trình độ sơ cấp, dưới 3 tháng (hỗ trợ học phí, tiền ăn, đi lại cho một số đối tượng), phù hợp cho đào tạo ngắn hạn tại cộng đồng; Quyết định 17/2021/QĐ-TTg quy định mức hỗ trợ học nghề cho NLĐ tham gia bảo hiểm thất nghiệp (đào tạo đến 3 tháng) với khung mức cụ thể; là công cụ để đào tạo lại/đổi nghề ngắn hạn sau khi mất việc... AI. Mặc dù đây là các cơ chế quan trọng nhằm mở rộng cơ hội tiếp cận học nghề, đặc biệt với lao động yếu thế và lao động nữ, nhưng nội dung đào tạo vẫn mang tính truyền thống, chưa có quy định cụ thể về đào tạo kỹ năng số, kỹ năng công nghệ, hay tái đào tạo (reskilling) và nâng cấp kỹ năng (upskilling) nhằm thích ứng với những biến đổi nhanh chóng của thị trường lao động dưới tác động của AI.

Thứ hai, ghi nhận quyền được đào tạo của người lao động nhưng chưa thể hiện "yếu tố hợp lý" đối với lao động nữ.

Điều 13, Luật Bình đẳng giới năm 2006 quy định "*bảo đảm nam, nữ bình đẳng trong học nghề, đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực nghề nghiệp."* Theo quy định của Bộ luật lao động năm 2019, người sử dụng lao động có trách nhiệm *"đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề*"[80]. Trong hợp đồng lao động, nội dung về *"Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề"* được xác định là nội dung chủ yếu. Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014 cho phép cấu hình chương trình mô-đun/tín chỉ, triển khai đào tạo thường xuyên (vừa làm vừa học, học từ xa), và đặc biệt khuyến khích liên kết doanh nghiệp (doanh nghiệp được tham gia xây dựng – triển khai chương trình; chi phí đào tạo được tính vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế, qua đó tạo động lực tài chính thực chất cho đào tạo lại ngay tại nơi làm việc). Người sử dụng lao động có thể ký hợp đồng tập nghề, học nghề hay đào tạo nghề kèm cơ chế hoàn trả chi phí nếu vi phạm cam kết. Ưu điểm của mô hình này này là gắn đào tạo với công việc cụ thể nơi doanh nghiệp là "nhà trường thứ hai" trong suốt vòng đời việc làm. Hướng tiếp cận này tương hợp với nội dung của Công ước số 111 (Điều 1) của ILO coi tiếp cận đào tạo nghề là một phần quan trọng của quyền bình đẳng cơ hội trong việc làm và nghề

[79] https://www.hoilhpn.org.vn/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/lao-%C4%91ong-nu-de-bi-ton-thuong-26579-4502.html, truy cập ngày 29 tháng 10 năm 2025.
[80] Điểm c Khoản 2 điều 6 Bộ luật lao động năm 2019.

nghiệp. Ngoài ra, tại Điều 1 Công ước số 142 của ILO quy định rằng mỗi quốc gia thành viên *"phải thiết lập và duy trì một chính sách và một chương trình toàn diện về hướng nghiệp và đào tạo nghề, được phối hợp chặt chẽ giữa các chủ thể có liên quan, nhằm phát triển và sử dụng tối ưu nguồn nhân lực, bảo đảm mọi người lao động có cơ hội học tập và nâng cao kỹ năng trong suốt vòng đời nghề nghiệp"*. Cơ chế này không chỉ tạo điều kiện để người lao động, trong đó có phụ nữ và các nhóm yếu thế, được tiếp cận đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tiễn, mà còn góp phần xây dựng thị trường lao động linh hoạt, hiện đại và bền vững Tuy nhiên, quy định pháp luật về các chương trình đào tạo nghề cho lao động nữ chưa áp dụng "điều chỉnh hợp lý" để khắc phục rào cản đặc thù của phụ nữ (đứt quãng nghề nghiệp do chăm sóc, mang thai/nuôi con nhỏ, hạn chế thời gian và kết nối số). Khi AI đang thúc đẩy quá trình số hóa toàn bộ nội dung đào tạo và chuyển đổi mô hình học tập sang trực tuyến, những rào cản này càng bị khuếch đại: phụ nữ có thể bị loại trừ khỏi các cơ hội học nghề số nếu không có cơ chế hỗ trợ phù hợp.

Thứ ba, pháp luật Việt Nam chưa quy định cụ thể về trách nhiệm đào tạo lại của doanh nghiệp đối với lao động nữ.

Sự phát triển của AI và tự động hóa đang thay đổi sâu sắc cấu trúc thị trường lao động: các công việc mang tính lặp lại, hành chính hoặc lao động thủ công đang dần bị thay thế bởi máy học, robot, và hệ thống dữ liệu thông minh. Đào tạo lại (reskilling) trở thành một công cụ chiến lược giúp người lao động thích ứng với sự chuyển đổi của thị trường lao động, duy trì khả năng cạnh tranh và phòng ngừa nguy cơ bị loại trừ nghề nghiệp. Đối với phụ nữ, vai trò của đào tạo lại mang ý nghĩa kép: vừa giúp họ duy trì vị trí trong thị trường lao động đang số hóa nhanh, vừa mở ra cơ hội chuyển dịch sang các ngành nghề có giá trị gia tăng cao hơn, nơi kỹ năng mềm, năng lực phân tích và sáng tạo được đề cao hơn sức lao động cơ học. Theo điều 79 Nghị định 145/2020/NĐ-CP Hướng dẫn Bộ luật lao động về quan hệ lao động và điều kiện lao động, *"lao động nữ được đào tạo thêm nghề dự phòng phù hợp với đặc điểm cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ"*. Tuy nhiên, hiện không có hướng dẫn cụ thể đối với nội dung này. Đối chiếu với pháp luật của một số số quốc gia như Hàn Quốc, Luật Phát triển Kỹ năng nghề của người lao động (Act on the Development of Vocational Skills of Workers), được ban hành năm 2019 và hiện hành từ năm 2020, xác định mục tiêu "thúc đẩy và hỗ trợ phát triển kỹ năng nghề của người lao động suốt đời để nâng cao năng lực việc làm, thích ứng với đổi mới công nghệ và toàn cầu hóa"[81] . Luật này quy định rõ trách nhiệm của doanh nghiệp và người lao động trong việc xây dựng kế hoạch phát triển kỹ năng nghề hằng năm, gắn với nhu cầu công việc và xu hướng công nghệ. Đồng thời, Hàn Quốc triển khai chương trình National Training Card do Nhà nước tài trợ, cho phép cả người thất nghiệp và người đang làm việc được tham gia các khóa học ngắn hạn về kỹ năng số, AI, phân tích dữ liệu, logistics thông minh…[82]. Hệ thống này không chỉ tạo cơ hội học tập suốt đời mà còn bảo đảm tính "dự phòng nghề

[81] https://elaw.klri.re.kr/eng_mobile/viewer.do?hseq=62238&key=40&type=part, truy cập ngày 26 tháng 10 năm 2025.
[82] https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/06/oecd-skills-strategy-implementation-guidance-for-korea_7207cf9f/f19a4560-en.pdf, truy cập ngày 31 tháng 10 năm 2025

nghiệp" (vocational preparedness) tức người lao động, trong đó có phụ nữ, được trang bị kỹ năng để chuyển đổi sang các nghề mới khi công nghệ thay đổi nhanh chóng. Tại Đức, Khoản 4 điều 1 Luật Đào tạo nghề (Vocational Training Act – Berufsbildungsgeset) được sửa đổi toàn diện và có hiệu lực từ ngày 01/01/2020, đã mở rộng phạm vi điều chỉnh của luật từ "đào tạo nghề ban đầu" (initial training) sang cả "đào tạo nâng cao" (further training) và "đào tạo lại" (retraining) [83]. Ngoài ra, Đức đã phát triển cơ chế đồng tài trợ cho đào tạo lại giữa Nhà nước, doanh nghiệp và người học, được quy định trong các văn bản hướng dẫn thi hành và ghi nhận trong *OECD Report on Continuing Education and Training in Germany (2021)*[84]. Như vậy, cả Hàn Quốc và Đức đều chuyển từ mô hình "khuyến khích đào tạo nghề" sang mô hình ràng buộc pháp lý về đào tạo lại bắt buộc, nhằm bảo đảm người lao động không bị loại trừ trong quá trình tự động hóa và số hóa sản xuất. Các quốc gia này coi đào tạo lại là trách nhiệm chung của Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động, chứ không chỉ là phúc lợi xã hội. Cách tiếp cận đó mang tính "dự phòng pháp lý" đối với rủi ro mất việc làm do AI, đồng thời bảo đảm công bằng giới trong tiếp cận kỹ năng mới.

3. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về đào tạo nghề cho lao động nữ trước tác động của trí tuệ nhân tạo

Từ các phân tích về nhu cầu và thực trạng pháp luật về đào tạo nghề cho lao động nữ trước bối cảnh tác động của trí tuệ nhân tạo, việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam về đào tạo nghềcần hướng tới các giải pháp bảo đảm tính linh hoạt, phổ quát và thích ứng.

Trước hết, pháp luật cần quy định về nghĩa vụ đào tạo lại của doanh nghiệp phải xây dựng kế hoạch đào tạo lại lao động hàng năm, trong đó nêu rõ tỷ lệ lao động – đặc biệt là lao động nữ – được đào tạo lại (reskilling/upskilling) trước khi thay thế bằng tự động hóa. Cơ chế này sẽ tạo áp lực tuân thủ, đảm bảo quá trình chuyển đổi công nghệ diễn ra có trách nhiệm và nhân văn, phù hợp với khuyến nghị Công ước 142 về phát triển nguồn nhân lực và Công ước 122 về chính sách việc làm. Song song với nghĩa vụ lập kế hoạch, cần quy định rõ chế tài hành chính và cơ chế trách nhiệm xã hội bắt buộc (mandatory CSR) đối với doanh nghiệp không thực hiện đào tạo lại cho lao động bị ảnh hưởng bởi tự động hóa và AI. Đây là khoảng trống khiến các quy định hiện nay thiếu tính ràng buộc thực thi. Theo đề xuất trong tài liệu nghiên cứu, việc doanh nghiệp nhận ưu đãi về chuyển đổi số, công nghệ hoặc tự động hóa phải đi kèm với cam kết "tái đào tạo tương ứng".

Thứ hai, xây dựng nhiều chương trình đào tạo linh hoạt phù hợp với đặc điểm của lao động nữ. Do đó, cần bổ sung quy định về "đào tạo nghề linh hoạt" hoặc "bán thời gian" trong Luật Giáo dục nghề nghiệp, cho phép lao động nữ có con nhỏ, lao động nông thôn hoặc khuyết tật được học nghề theo lịch trình linh hoạt (học tại cộng đồng, học trực tuyến, học bán thời gian). Chẳng hạn, theo Luật Đào tạo nghề liên bang – *Berufsbildungsgesetz* - BBiG 2020). Điểm cải cách nổi

[83] https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bmbf_The_new_Vocational_Training_Act.pdf, truy cập ngày 31 tháng 10 năm 2025

[84] https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/04/continuing-education-and-training-in-germany_50c7f564/1f552468-en.pdf, truy cập ngày 31 tháng 10 năm 2025.

bật của BBiG 2020 là hợp thức hóa hình thức đào tạo nghề bán thời gian (*Teilzeitberufsausbildung*), cho phép người học vừa học nghề vừa đảm nhận trách nhiệm gia đình Theo Điều 7 BBiG 2020, thời gian đào tạo có thể rút ngắn tới 50% nếu học viên có "nghĩa vụ chăm sóc trẻ em hoặc người phụ thuộc", nhưng vẫn được đảm bảo quyền lợi tương đương với người học toàn thời gian (BIBB, *Federal Institute for Vocational Education and Training*, 2021,). Đồng thời, Đức cũng thiết lập chuẩn chất lượng đào tạo tối thiểu và phụ cấp lương học nghề tối thiểu (*Mindestvergütung*) – theo §17 BBiG 2020, mức phụ cấp tăng dần theo từng năm học và được điều chỉnh định kỳ nhằm bảo đảm an sinh tài chính cho học viên nghề (CEDEFOP, *Vocational Education and Training in Germany*, 2022).

Ngoài ra, nhà nước thiết lập mức hỗ trợ tài chính tối thiểu hoặc phụ cấp học nghề gắn với chuẩn chi phí sinh hoạt, thay vì chỉ hỗ trợ học phí như hiện nay theo Quyết định 46/2015/QĐ-TTg. Cơ chế này vừa bảo đảm "quyền được học nghề" thực chất, vừa tránh tình trạng gián đoạn đào tạo do áp lực kinh tế được xem là vấn đề phổ biến trong nhóm lao động nữ Việt Nam.Việt Nam có thể học tập kinh nghiệm của Singapore đối với đào tạo nghề, theo đó, Nhà nước cấp tín dụng học tập (*SkillsFuture Credit*)[85] cho mọi công dân trưởng thành, trong khi doanh nghiệp và người lao động cùng chia sẻ chi phí khóa học (parliament.gov.sg, 2021). Tín dụng có thể dùng cho các chương trình kỹ năng số, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, và được quản lý qua nền tảng trực tuyến quốc gia *MySkillsFuture Portal*. Đặc biệt, Singapore quy định chuẩn năng lực đối với giảng viên và tổ chức đào tạo thông qua các chứng chỉ ACTA/ACLP (Advanced Certificate in Training and Assessment) và DACE (Diploma in Adult and Continuing Education), được điều chỉnh bởi Skills Framework Singapore.

Thứ ba, mở rộng chức năng đào tạo nghề trong hệ thống bảo hiểm thất nghiệp. Đây là một bước đi cần thiết nhằm chuyển hóa công cụ an sinh truyền thống thành cơ chế chủ động bảo đảm quyền được đào tạo lại suốt đời cho người lao động trong bối cảnh chuyển đổi số và tác động sâu rộng của AI. Hiện nay, Quyết định số 17/2021/QĐ-TTg ngày 31/3/2021 của Thủ tướng Chính phủ mới chỉ quy định hỗ trợ học nghề đối với người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp, tức là cơ chế mang tính "phản ứng" sau khi việc làm đã bị mất. Trong khi đó, pháp luật Việt Nam chưa có quy định về "đào tạo phòng ngừa" (preventive training) – tức đào tạo lại, đào tạo nâng cao kỹ năng cho nhóm lao động có nguy cơ bị mất việc do thay đổi công nghệ, tự động hóa hoặc tái cơ cấu doanh nghiệp.

Để thích ứng với bối cảnh AI đang làm biến đổi nhanh chóng nhu cầu kỹ năng lao động, pháp luật Việt Nam cần được sửa đổi theo hướng mở rộng phạm vi chi và chức năng của Quỹ bảo hiểm thất nghiệp, cụ thể, (i) cần cho phép BHTN tài trợ cho các khóa đào tạo lại kỹ năng số, kỹ năng AI và kỹ năng quản lý công nghệ cho người lao động có nguy cơ bị thay thế hoặc giảm năng suất do tự động hóa. Các khóa học này nên được thiết kế linh hoạt, gắn với chuẩn kỹ năng quốc gia và có thể triển khai trực tuyến hoặc bán thời gian nhằm bảo đảm khả năng tiếp cận của phụ nữ và lao động trung niên. (ii) Nhà nước nên xây dựng chính sách phân

[85] https://www.skillsfuture.gov.sg/, truy cập ngày 1 tháng 01 năm 2025.

nhóm đào tạo theo đối tượng, trong đó nhóm lao động nữ, lao động trung niên và lao động di cư cần được ưu tiên tiếp cận các chương trình đào tạo được "đặt hàng – đồng tài trợ" giữa Quỹ bảo hiểm thất nghiệp, doanh nghiệp và cơ sở giáo dục nghề nghiệp, bảo đảm tính chia sẻ trách nhiệm và hiệu quả sử dụng nguồn quỹ. (iii) Bổ sung nghĩa vụ báo cáo định kỳ của doanh nghiệp về tỷ lệ lao động được đào tạo, đào tạo lại và nâng cấp kỹ năng, đặc biệt là tỷ lệ tham gia của lao động nữ.

KẾT LUẬN

Trên cơ sở phân tích cơ sở lý luận, thực trạng và kinh nghiệm quốc tế, nghiên cứu đã chỉ ra rằng pháp luật Việt Nam về đào tạo nghề cho lao động nữ trước tác động của AI vẫn còn khoảng cách đáng kể giữa quy phạm và thực tiễn. Mặc dù các văn bản pháp luật đã xác lập khung chính sách hỗ trợ học nghề, nhưng nội dung vẫn thiên về hỗ trợ tài chính và đối tượng thụ hưởng, thiếu cơ chế đào tạo lại và đào tạo nâng cao kỹ năng số gắn với chuyển đổi công nghệ. Dưới tác động của AI, nhóm lao động nữ chịu rủi ro cao nhất do đặc điểm nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội, vì vậy việc hoàn thiện pháp luật cần tập trung vào ba hướng: (i) tăng cường trách nhiệm đào tạo lại của doanh nghiệp, (ii) tích hợp đào tạo kỹ năng số trong hệ thống an sinh và bảo hiểm thất nghiệp, và (iii) xây dựng mô hình đối tác Nhà nước – doanh nghiệp – cơ sở đào tạo trong phát triển kỹ năng. Việt Nam cần tiến tới mô hình học tập suốt đời", trong đó mọi phụ nữ đều được bảo đảm quyền học nghề, tái nghề và nâng cao kỹ năng trong suốt vòng đời lao động

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. El Gharib, K., Jundi, B., Furfaro, D. and Abdulnour, R.E. (2024) AI-assisted human clinical reasoning in the ICU: beyond "to err is human". Frontiers in Artificial Intelligence, [online] Available at: https://www.frontiersin.org/journals/artificial-intelligence/articles/10.3389/frai.2024.1506676/full (Accessed: 30 October 2025).
2. International Labour Organization and NASK (2025) Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure. [online] Available at: https://www.ilo.org/resource/news/one-four-jobs-risk-being-transformed-genai-new-ilo%E2%80%93nask-global-index-shows (Accessed: 30 October 2025).
3. Reuters (2025) AI poses a bigger threat to women's work than men's, says report. [online] Available at: https://www.reuters.com/business/world-at-work/ai-poses-bigger-threat-womens-work-than-mens-says-report-2025-05-20 (Accessed: 25 October 2025).
4. UN Women (2024) Placing gender equality at the heart of the Global Digital Compact. [online] Available at: https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-03/placing-gender-equality-at-the-heart-of-the-global-digital-compact-en.pdf (Accessed: 25 October 2025).
5. UNESCO (n.d.) Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence. [online] Available at: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260079 (Accessed: 25 October 2025).

6. Báo Phụ nữ Thủ đô (2024) Xóa bỏ định kiến để phụ nữ đạt bình đẳng trên thị trường lao động. [online] Available at: https://baophunuthudo.vn/kinh-te-xa-hoi/xoa-bo-dinh-kien-de-phu-nu-dat-binh-dang-tren-thi-truong-lao-dong-123120.html (Accessed: 25 October 2025).

7. GSMA (2024) Women in the Digital Economy Fund: USAID, the Bill & Melinda Gates Foundation, and Partners Launch WiDEF. [online] Available at: https://www.gsma.com/newsroom/press-release/women-in-the-digital-economy-fund-usaid-the-bill-melinda-gates-foundation-and-partners-launch-widef/ (Accessed: 27 October 2025).

8. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2018) The future of social protection: Finding the right balance between universalism and targeting. [online] Available at: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2018/11/the-future-of-social-protection_g1g96ef7/9789264306943-en.pdf (Accessed: 29 October 2025).

9. World Bank (n.d.) Gender Data Portal: Vietnam. [online] Available at: https://genderdata.worldbank.org/en/economies/vietnam (Accessed: 29 October 2025).

10. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (2025) Lao động nữ dễ bị tổn thương. [online] Available at: https://www.hoilhpn.org.vn/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/lao-%C4%91ong-nu-de-bi-ton-thuong-26579-4502.html (Accessed: 29 October 2025).

11. Lao Động Thủ Đô (2024) Tỷ lệ nữ giới tham gia các ngành nghề không đồng đều. [online] Available at: https://lamgiau.laodongthudo.vn/ty-le-nu-gioi-tham-gia-cac-nganh-nghe-khong-dong-deu-4553.html (Accessed: 29 October 2025).

12. Quốc hội Việt Nam (2019) Bộ luật Lao động. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.

13. Korea Legislation Research Institute (n.d.) Labor Standards Act. [online] Available at: https://elaw.klri.re.kr/eng_mobile/viewer.do?hseq=62238&key=40&type=part (Accessed: 26 October 2025).

14. OECD (2021) OECD Skills Strategy Implementation Guidance for Korea. [online] Available at: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/06/oecd-skills-strategy-implementation-guidance-for-korea_7207cf9f/f19a4560-en.pdf (Accessed: 31 October 2025).

15. BIBB (n.d.) The New Vocational Training Act. [online] Available at: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bmbf_The_new_Vocational_Training_Act.pdf (Accessed: 31 October 2025).

16. OECD (2021) Continuing Education and Training in Germany. [online] Available at: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/04/continuing-education-and-training-in-germany_50c7f564/1f552468-en.pdf (Accessed: 31 October 2025).

17. SkillsFuture Singapore (n.d.) SkillsFuture. [online] Available at: https://www.skillsfuture.gov.sg/ (Accessed: 1 January 2025).

ENSURING THE RIGHTS OF FEMALE EMPLOYEES WHEN SIGNING LABOR CONTRACTS ACCORDING TO LABOR CODE 2019 - SOME RECOMMENDATIONS FOR IMPROVEMENT

BẢO ĐẢM QUYỀN LỢI CỦA LAO ĐỘNG NỮ KHI GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 – MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN

ThS. Đào Vũ Quang Huy[86]

Tóm tắt:

Giao kết hợp đồng lao động là cơ sở pháp lý để xác lập nên quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động. Người lao động, nhất là lao động nữ là chủ thể yếu thế dễ bị người sử dụng lao động xâm phạm quyền lợi chính đáng, đặc biệt trong lĩnh vực bình đẳng giới khi giao kết hợp đồng lao động. Bài viết phân tích thực trạng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động giữa lao động nữ với người sử dụng lao động dưới góc nhìn lồng ghép bình đẳng giới trong thời đại chuyển đổi số hiện nay, chỉ ra bất cập, hạn chế và đưa ra một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật lao động trong việc bảo đảm quyền lợi của lao động nữ trong khi giao kết hợp đồng lao động trong kỷ nguyên mới hiện nay.

Từ khóa: *Bộ luật Lao động, Giao kết hợp đồng lao động, Lao động nữ, Quyền lợi.*

Abstract: *Entering a labor contract is the legal basis for establishing labor relations between employees and employers. Employees, especially female employees, are always at a disadvantage and are easily violated by employers, especially in the field of gender equality when signing labor contracts. This article analyzes the current legal status of labor contracts between female employees and employers from the perspective of integrating gender equality in the current digital transformation period, pointing out the shortcomings and limitations and making some recommendations to improve labor laws in ensuring the rights of female employees when signing labor contracts in the new era today.*

Keywords: *Labor Code, Entering a labor contract, Female employees, Interest.*

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay, Việt Nam đã và đang nỗ lực trong việc đảm bảo quyền bình đẳng, chống phân biệt đối xử trong lĩnh vực lao động, hướng tới bảo vệ quyền lợi chính đáng của lao động nữ *(LĐN)*. Giao kết hợp đồng là bước khởi đầu tạo nên quan hệ lao động giữa LĐN và người sử dụng lao động *(NSDLĐ)*, thiết lập nên các quyền và nghĩa vụ giữa các bên. Vì vậy, trong quá trình giao kết, LĐN được pháp luật đảm bảo về quyền lợi cũng như được NSDLĐ đối

[86] *Trường Đại học Thủ đô Hà Nội Email: daovuquanghuy@gmail.com*

xử bình đẳng, không có sự phân biệt đối xử với lao động nam. Xuất phát từ các văn kiện quốc tế về lao động, đối xử bình đẳng, pháp luật Việt Nam đã tiếp nhận và tiến hành nội luật hóa các tiêu chuẩn quốc tế nhằm tạo nên cơ sở pháp lý cho việc áp dụng trên thực tế, lồng ghép bình đẳng giới trong việc ban hành các quy định về giao kết hợp đồng lao động trong Bộ luật Lao động và các văn bản khác có liên quan. Tuy nhiên, trong quá trình áp dụng vẫn ghi nhận một số bất cập, hạn chế, vẫn có những hành vi xâm phạm đến quyền bình đẳng trong công việc của LĐN Từ những bất cập đó, các nhà làm luật cần có những nghiên cứu, đánh giá về các quy định pháp luật cũng như thực tiễn áp dụng để đưa ra những kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật để đảm bảo hơn nữa quyền bình đẳng trong giai đoạn hình thành nên quan hệ lao động, bảo vệ tốt nhất lợi ích của họ và có sự tương thích với các cam kết quốc tế mà Việt Nam là thành viên.

2. Nội dung

2.1. Cơ sở pháp lý bảo đảm quyền lợi của lao động nữ khi giao kết hợp đồng lao động tại Việt Nam

Xuất phát từ công tác bảo vệ quyền con người, việc bảo vệ và thúc đẩy quyền bình đẳng giữa nam và phụ nữ được ghi nhận là nguyên tắc cơ bản trong Tuyên ngôn Quốc tế về nhân quyền của Liên Hợp quốc năm 1948. Ngoài ra, để đảm bảo công tác triển khai, Liên Hợp quốc đã thành lập các cơ quan trực thuộc (Ủy ban) nhằm mục đích giám sát việc thực hiện của các nước thành viên đã ký kết và phê chuẩn Tuyên bố. Văn kiện quốc tế đầu tiên ghi nhận về quyền bình đẳng của lao động nữ chính là Công ước của Liên Hợp quốc về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ được Đại hội đồng Liên Hợp quốc phê chuẩn ngày 18/12/1979 (CEDAW). Điều 11 của Công ước CEDAW đã quy định các nghĩa vụ của các quốc gia thành viên phải thực hiện các biện pháp phù hợp trong việc xây dựng pháp luật để xóa bỏ sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ trong lĩnh vực việc làm. Đồng thời, Tổ chức lao động quốc tế (ILO) đã ban hành nhiều công ước làm cơ sở nền tảng đảm bảo quyền bình đẳng, không phân biệt đối xử giữa lao động nam và LĐN như Công ước số 100 về trả công bình đẳng và Công ước số 111 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Đặc biệt, vào năm 1995, các quốc gia đã thông qua Tuyên bố và Cương lĩnh hành động Bắc Kinh tiếp tục khẳng định về trách nhiệm trong việc bảo đảm bình đẳng giới, xóa bỏ các hành vi phân biệt đối xử trong các lĩnh vực của đời sống. Các văn kiện quốc tế trên đã thể hiện vai trò quan trọng, đặt nền tảng pháp lý chung cho các quốc gia thành viên triển khai thi hành nội luật hóa trong hệ thống văn bản nhằm mục đích vừa có sự tương thích với pháp luật quốc tế vừa đảm bảo quyền lợi của LĐN trong việc thiết lập nên quan hệ lao động với NSDLĐ.

Nhằm cụ thể hóa tinh thần của các điều ước quốc tế, Hiến pháp năm 2013 tại Điều 26 đã xác định: "*Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới. Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới*". Đồng thời, Điều 35 ghi nhận "*Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc. Nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu*." Quyền bình đẳng, không

phân biệt đối xử của LĐN đã được Hiến pháp ghi nhận đồng thời tạo ra những cơ chế nhằm phòng chống phân biệt đối xử và trách nhiệm của Nhà nước trong việc bảo đảm quyền bình đẳng. Khoản 7 Điều 4 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trách nhiệm của Nhà nước phải bảo đảm bình đẳng giới, quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ LĐN, lao động là người khuyết tật, NLĐ cao tuổi, lao động chưa thành niên. NLĐ có quyền làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc.[87] Do đó, cả nam và nữ đều có những quyền lợi và nghĩa vụ ngang nhau, được đảm bảo thực hiện các quyền này khi tham gia vào mọi mặt của đời sống kinh tế - xã hội, trong đó có lĩnh vực lao động, việc làm.[88] NSDLĐ phải có những trách nhiệm như bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, bố trí, sắp xếp việc làm, thỏa thuận các nội dung về đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác. Vì vậy, trong quá trình tuyển dụng, NSDLĐ phải thực hiện nghiêm các quy định về giao kết hợp đồng lao động đồng thời tuân thủ việc tôn trọng, thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng LĐN làm việc trong đơn vị sử dụng lao động của mình. Bên cạnh Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Bình đẳng giới năm 2006, Luật Việc làm năm 2013 là các văn bản quan trọng trong việc tạo lập nên sự bình đẳng, phòng chống phân biệt đối xử giữa nam và nữ trong giao kết hợp đồng lao động tại Việt Nam. Giao kết hợp đồng là tổng hợp các bước, trình tự như sau: (i) Đưa ra đề nghị giao kết hợp đồng, (ii) Đàm phán, thỏa thuận các nội dung và (iii) Hoàn thiện và ký kết hợp đồng lao động.[89]

2.2. Quy định của pháp luật về bảo đảm quyền lợi của lao động nữ khi giao kết hợp đồng lao động

2.2.1. Quy định về chủ thể giao kết hợp đồng lao động

Quan hệ lao động là quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ nên chủ thể tham gia giao kết hợp đồng chính là NLĐ và NSDLĐ có đủ các điều kiện theo quy định của pháp luật để tham gia vào quá trình giao kết hợp đồng lao động. Lao động nam và LĐN đều có quyền bình đẳng, không bị phân biệt đối xử trong việc lựa chọn việc làm, làm việc cho bất kỳ NSDLĐ nào nên các điều kiện về chủ thể của lao động nam và LĐN sẽ giống nhau, không có sự khác biệt. Theo đó, LĐN là một bên chủ thể giao kết hợp đồng lao động khi từ đủ 15 tuổi trở lên, có mong muốn làm việc cho NSDLĐ, đặt mình dưới sự quản lý, giám sát cũng như có đầy đủ sức khỏe, trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng được yêu cầu của công việc mà họ muốn ứng tuyển. Đối với LĐN từ đủ 18 tuổi trở lên, họ có đầy đủ năng lực pháp luật và năng lực hành vi dân sự nên sẽ trực tiếp giao kết hợp đồng, trực tiếp đàm phán với NSDLĐ và không được ủy quyền cho một bên thứ ba nào khác, thể hiện tính đích danh khi giao kết hợp đồng. Đối với LĐN từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi thì bản thân họ sẽ giao kết hợp đồng nhưng phải có sự đồng ý bằng văn bản của người đại

[87] Điểm a, Khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019
[88] Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, *Chính sách đối với LĐN phòng chống phân biệt đối xử tại nơi làm việc và phòng ngừa lao động trẻ em thông qua thương lượng, đàm phán và ký kết thỏa ước lao động tập thể*, tr. 6
[89] Đào Vũ Quang Huy (2023), Giao kết hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam và Trung Quốc nhìn từ góc độ so sánh, *Luận văn Thạc sĩ Luật học*, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội, tr. 62

diện theo pháp luật của người đó. Còn với LĐN chưa đủ 15 tuổi, chủ thể giao kết hợp đồng sẽ là LĐN và người đại diện theo pháp luật của người đó để đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng của LĐN chưa thành niên, đồng thời hạn chế các hành vi xâm phạm quyền lợi từ phía NSDLĐ như lạm dụng lao động trẻ em, có các hành vi đánh đập, trục lợi từ LĐN chưa thành niên.

Bình đẳng giới trong việc xác định chủ thể được giao kết hợp đồng lao động được dành cho cả nam và nữ, không chỉ Việt Nam mà các quốc gia trên thế giới đều ghi nhận sự bình đẳng về lao động này. Theo đó, NSDLĐ phải áp dụng các tiêu chí tuyển dụng lao động như nhau cho cả nam và nữ (như Albania, Phần Lan, Kosovo), không được tăng thêm tiêu chuẩn tuyển dụng đối với phụ nữ (Trung Quốc), hành vi phân biệt, đối xử trên cơ sở giới khi tuyển dụng, trả lương, đề bạt,… là vi phạm pháp luật (Phần Lan, Bosnia và Herzegovina,…).[90] Tính chung cả năm 2024, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động tại Việt Nam của nam giới là 75%, của nữ giới là 63%[91]. Trong 06 tháng đầu năm 2025, tỷ lệ lao động có việc làm ở nam là 67,6% và ở nữ là 60,6%[92]. Ở Trung Quốc, năm 2023, LĐN chiếm 320 triệu lực lượng lao động cả nước, chiếm 43,3% tổng số việc làm, trong khu vực phi chính thức ở thành thị, việc làm của LĐN chiếm 41% lực lượng lao động[93]. Hay tại Hàn Quốc, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của LĐN là 56,02%[94] vào năm 2024. Qua các số liệu trên có thể thấy việc áp dụng pháp luật về bình đẳng giới tại các quốc gia, đặc biệt là Việt Nam đã tích cực thúc đẩy, bảo vệ cho LĐN có cơ hội nhiều hơn trong việc tham gia vào quan hệ lao động tại các doanh nghiệp, tương thích với các tiêu chuẩn quốc tế về bình đẳng giới.

2.2.2. Quy định về nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

Thứ nhất, nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.

Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận của các bên về quyền và nghĩa vụ trong quan hệ lao động. Xuất phát từ tính chất thỏa thuận nên các bên phải đảm bảo tính tự nguyện, thể hiện ý chí của chính bản thân mình tham gia giao kết mà không bị tác động bởi các chủ thể nào ép buộc tham gia hay không được tham gia giao kết. Bên cạnh đó, sự bình đẳng thể hiện ở việc các bên có địa vị pháp lý nganh nhau, không bên nào được lợi dụng thế mạnh của mình để áp đặt lên bên còn lại, đặc biệt là đối với lao động nữ. Các bên có tiến tới đồng thuận được hay không sẽ phụ thuộc vào yếu tố thiện chí và hợp tác, bởi lẽ chỉ khi các bên thiện chí, hợp tác thì mới thống nhất được các điều khoản, hạn chế tối đa các mâu thuẫn phát sinh trong quá trình giao kết hợp đồng lao động.

Yếu tố trung thực là một trong các yếu tố cực kì quan trọng ảnh hưởng rất lớn đến hiệu lực của hợp đồng lao động thể hiện rõ nhất thông qua quy định về

[90] Lương Thị Thủy (2002), Pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, an sinh xã hội của một số nước trên thế giới, *Tạp chí Luật học*, (3), tr.70

[91] Tổng Cục thống kê (2025), *Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý IV và năm 2024*, Hà Nội, tr. 2

[92] https://www.nso.gov.vn/tin-tuc-thong-ke/2025/04/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-i-nam-2025/ Ngày truy cập: 20h 27/10/2025

[93] https://www.china-briefing.com/news/gender-equality-in-chinas-labor-market Ngày truy cập: 27/10/2025

[94] https://www.theglobaleconomy.com/South-Korea/Female_labor_force_participation/ Ngày truy cập: 18h 28/10/2025

nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động. Theo đó, NLĐ phải cung cấp thông tin trung thực cho NSDLĐ về thông tin cá nhân, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và các vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà NSDLĐ yêu cầu. Về cơ bản, các thông tin mà LĐN cung cấp là các thông tin cơ bản để NSDLĐ xem xét sự phù hợp với yêu cầu của công việc. Tuy nhiên, thực tiễn vẫn có những trường hợp NSDLĐ đặt ra các câu hỏi hoặc yêu cầu LĐN cung cấp các thông tin về nhân thân của mình như tình trạng hôn nhân, sở thích, hoàn cảnh gia đình một cách chi tiết không liên quan đến việc giao kết. Đôi khi, để có công việc nên LĐN buộc phải trả lời các câu hỏi trong sự miễn cưỡng với NSDLĐ. Kết quả khảo sát của ILO cho thấy, có đến 2/3 chủ lao động hỏi các câu hỏi về khả năng làm việc ngoài giờ. Có tới 43% chủ lao động muốn tìm hiểu về tình trạng hôn nhân của người xin việc và 30% hỏi thông tin về kế hoạch sinh con.[95] Hành vi này đã vi phạm quyền riêng tư, thể hiện sự bất bình đẳng với lao động nam khi lao động nam chỉ cần trả lời các câu hỏi cơ bản về mặt công việc thì với LĐN phải trả lời các câu hỏi mang tính riêng tư, không phù hợp với môi trường công sở và là mầm mống cho việc quấy rối tình dục tại công sở. Bên cạnh đó, NSDLĐ cũng đưa ra các thông tin sai lệch về công việc, môi trường làm việc khác với thực tế khiến cho LĐN tin và ứng tuyển, chỉ khi vào làm việc chính thức mới phát hiện ra các thông tin đó là sai và không thể chấm dứt công việc ngay lập tức mà phải chờ thời gian báo trước theo quy định. Từ đó ảnh hưởng rất lớn đến quyền lợi cũng như quyền tự do làm việc, lựa chọn nơi làm việc của LĐN.

Thứ hai, nguyên tắc tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.

Về nguyên tắc, các bên tham gia được quyền tự do thỏa thuận các nội dung trong hợp đồng lao động. Tuy nhiên, quyền tự do này không phải là tự do vô hạn mà sẽ phải tuân đặt trong sự giới hạn của pháp luật lao động, các bên được quyền tự do thỏa thuận nhưng phải đảm bảo không trái với các quy định của pháp luật. Theo đó, pháp luật đặt ra các quyền lợi tối thiểu và nghĩa vụ tối đa để ràng buộc trách nhiệm của các bên, đặc biệt là phía NSDLĐ đảm bảo quyền lợi của LĐN. Vì vậy, các thỏa thuận mà các bên đạt được phải đảm bảo tuân thủ quy định của pháp luật, các thỏa thuận khác mà không trái pháp luật sẽ được các bên tuân thủ thực hiện. Ngoài ra, thỏa ước lao động tập thể cũng là cơ sở để ràng buộc thỏa thuận của các bên, thỏa ước lao động tập thể là kết quả của quá trình thương lượng tập thể giữa tập thể lao động với NSDLĐ về điều kiện làm việc trong doanh nghiệp hay còn được coi là luật của từng doanh nghiệp. Bên cạnh đó, thỏa thuận của các bên còn phải phù hợp với các đạo đức xã hội thông thường để đáp ứng với nhu cầu công việc.

Thực trạng hiện nay các bên đã tuân thủ cơ bản về nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động, các thỏa thuận đều xuất phát từ chính ý chí của các bên, kể cả trường hợp doanh nghiệp có đưa hợp đồng mẫu nhưng người quyết định vẫn là

[95] Hà Thị Hoa Phượng (2024), Pháp luật Việt Nam về bình đẳng giới, *Luận án Tiến sĩ Luật học*, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr. 92

LĐN, họ có thể đồng ý với các thỏa thuận mẫu đó và ký tên hoặc từ chối với lời đề nghị giao kết hợp đồng đó. Điều này không trái với nguyên tắc tự nguyện trong giao kết hợp đồng lao động. Bên cạnh đó, một vấn đề đã xảy ra từ lâu nhưng vẫn kéo dài đến thời điểm bây giờ chính là việc NSDLĐ yêu cầu LĐN khi giao kết hợp đồng lao động phải cam kết rằng trong một thời gian nhất định sau khi chính thức làm việc không được mang thai hoặc nghỉ chế độ thai sản, thường là 02 năm làm việc. Quy định này đứng từ góc độ kinh doanh, NSDLĐ không muốn tuyển dụng LĐN vào làm việc ổn định, đã qua quá trình đào tạo, nhất là các công việc nắm giữ vị trí quan trọng sau đó họ lại nghỉ thai sản trong vòng 6 tháng. Điều đó sẽ khiến cho chủ sử dụng lao động rất bị động trong công tác quản lý nhân sự khi phải nhanh chóng tuyển thêm người mới để lấp vị trí trống của LĐN đó đồng thời phải có sự bảo đảm công việc khi LĐN hết thời gian nghỉ thai sản quay trở lại. Vì vậy mà bản thân các doanh nghiệp rất dè chừng trong việc tuyển dụng LĐN và có các cam kết như vậy. Ngược lại, với góc độ của LĐN, họ vẫn cố gắng cống hiến, thực hiện và ứng tuyển vào các công việc phù hợp với năng lực của mình, còn việc sinh đẻ là thiên chức đôi khi cũng là nghĩa vụ của họ khi trong độ tuổi từ 25-35 tuổi, đây được xem là độ tuổi phù hợp cho việc sinh sản, nếu quá tuổi sẽ rất ảnh hưởng đến sức khỏe của LĐN. Do đó, việc NSDLĐ có các cam kết về thời gian không được sinh đẻ như vậy dường như đã cản trở quyền tự quyết về sinh đẻ của mình, đồng thời vi phạm về mặt đạo đức xã hội khi sinh đẻ là bản năng tự nhiên của người phụ nữ và xuất phát từ điều kiện sức khỏe nên việc nghỉ sinh sản là cần thiết. Chính vì vậy, về mặt nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động, thỏa thuận này đã vi phạm về mặt đạo đức xã hội và cần phải được loại bỏ để đảm bảo tốt hơn quyền lợi của LĐN.

2.2.3. Quy định về nội dung của hợp đồng lao động

Nội dung của hợp đồng lao động là tổng thể các điều khoản có trong hợp đồng lao động, bao gồm các điều khoản cơ bản và các điều khoản tùy nghi. Bộ luật Lao động năm 2019 quy định các điều khoản cơ bản theo hướng định danh các điều khoản, còn quy định thế nào sẽ do các bên dựa vào yêu cầu của công việc để thỏa thuận cụ thể hơn. Trong phạm vi bài viết, tác giả sẽ nghiên cứu các nội dung hợp đồng lao động như:

Thứ nhất, về công việc và địa điểm làm việc.

Thực hiện các công việc là một trong các yếu tố chính của quan hệ lao động cũng như là cơ sở để NSDLĐ trả tiền lương cho NLĐ. Khi có đủ điều kiện về tiêu chuẩn, độ tuổi, trình độ chuyên môn,… mà công việc cần thì dù là nam hay nữ cũng đều được tuyển dụng vào vị trí tương ứng. Do đó, LĐN được quyền thỏa thuận, lựa chọn bất cứ công việc nào mà họ cảm thấy phù hợp về sức khỏe, trình độ chuyên môn, kĩ năng của mình. Tuy nhiên, phụ nữ với đặc thù yếu thế hơn về mặt thể chất cũng như thực hiện thiên chức làm mẹ nên pháp luật đã đưa ra danh mục xác định ngành nghề nhất định có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con cho LĐN trong Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH. Các ngành nghề này đã được kiểm định rằng sẽ có các tác nhân môi trường làm ảnh hưởng không tốt cho sức khỏe sinh sản của phụ nữ khi làm việc nhưng cần hiểu rõ ràng, pháp

luật chỉ quy định danh mục các ngành nghề công việc này để LĐN cân nhắc, còn quyền quyết định vẫn là ở LĐN. Khi LĐN đã được NSDLĐ thông tin về các ngành nghề có ảnh hưởng xấu và vẫn quyết định làm việc thì sẽ được đảm bảo những quyền lợi nhất định. Cụ thể như LĐN được thực hiện khám sức khỏe khi bố trí làm việc, khám sức khỏe định kỳ, khám bệnh nghề nghiệp và bảo đảm điều kiện an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của pháp luật. Khi giao kết hợp đồng lao động, NSDLĐ có trách nhiệm công bố công khai để LĐN biết về những nghề, công việc có ảnh hưởng xấu này, bất cứ hành vi che giấu, lừa dối LĐN đều là hành vi vi phạm pháp luật. LĐN thường làm việc trong các ngành, lĩnh vực có chuyên môn không cao hay trong khu vực kinh tế phi chính thức.

Thứ hai, tiền lương của lao động nữ, chế độ nâng bậc, nâng lương

Tiền lương luôn là mục đích hướng tới của NLĐ khi tham gia quan hệ lao động và với LĐN, mục đích đó lại càng lớn bởi họ còn phải chăm lo cho bản thân và cả gia đình của mình. Về nguyên tắc, các bên sẽ tự do thỏa thuận về tiền lương nhưng không thấp hơn tiền lương tối thiểu, đây mà mức lương thấp nhất mà NSDLĐ phải trả cho NLĐ làm công việc bình thường trong môi trường làm việc giản đơn nhất. Tiền lương tối thiểu sẽ là căn cứ để LĐN được đảm bảo về mặt thu nhập, giúp họ trang trải cuộc sống cũng như nuôi gia đình mình. Hiện nay tiền lương tối thiểu được xác định thành các vùng khác nhau và cần phải dựa vào nơi mà LĐN làm việc để xác định mức lương tối thiểu tương ứng, đặc biệt khi nước ta vừa trải qua cuộc cách mạng về sắp xếp giang sơn, việc phân chia lại địa bàn thành 34 tỉnh thành cũng đặt ra phải thay đổi về việc xác định mức lương tối thiểu tại các khu vực mới quy định trong Nghị định số 128/2025/NĐ-CP. Ngoài ra, việc trả lương cho LĐN cần đảm bảo có sự tương đồng với lao động nam khi cùng làm một công việc với tiêu chí trình độ chuyên môn như nhau, qua đó đảm bảo về việc trả lương công bằng, không phân biệt đối xử[96], đáp ứng với yêu cầu về bình đẳng trong lĩnh vực tiền công tại nơi làm việc[97]. Giống như Việt Nam, pháp luật Trung Quốc quy định một nguyên tắc "*nam nữ cùng làm cùng hưởng*"; nam nữ bình đẳng về việc hưởng thụ đãi ngộ phúc lợi và phân phối nhà ở; việc đề bạt, nâng bậc lương, đánh giá chuyên môn cần phải tuân theo nguyên tắc nam nữ bình đẳng, không được kì thị đối với phụ nữ[98]. Các quy định trên đã phù hợp với thực tiễn cũng như có sự tương thích với Công ước CEDAW của Liên Hợp quốc, đồng thời tiệm cận nhiều hơn với Công ước số 100 của ILO.

LĐN còn được thỏa thuận về chế độ nâng bậc, nâng lương, thể hiện vị trí, vai trò của phụ nữ trong thời đại ngày nay. LĐN được quyền đề bạt, thăng chức vào các vị trí quan trọng trong công ty từ đó thể hiện rõ nét nhất về thúc đẩy bình đẳng giới, khẳng định nam nữ luôn bình đẳng với nhau về tiêu chuẩn khi được đề bạt, bổ nhiệm giữ các chức danh trong các ngành, nghề có tiêu chuẩn chức danh[99] khi tham gia ký kết hợp đồng lao động.

[96] Khoản 3 Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2019
[97] Khoản 1 Điều 13 Luật Bình đẳng giới năm 2006
[98] Điều 23, Điều 24 Luật Bảo vệ quyền và lợi ích của phụ nữ Trung Quốc
[99] Khoản 2 Điều 13 Luật Bình đẳng giới năm 2006

Thứ ba, thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Thời gian làm việc của lao động nam và LĐN không có sự khác nhau, pháp luật lao động đều xác định thời gian làm việc với mức tối đa là không quá 08 giờ/ngày, không quá 40 giờ/tuần. Ngoài ra, NSDLĐ có thể sử dụng LĐN làm thêm giờ theo quy tắc phải có sự đồng ý của NLĐ, đồng thời bảo đảm số giờ làm thêm của LĐN không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong một ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 1 tháng. Tổng số giờ làm thêm của LĐN phải đảm bảo không quá 200 giờ 1 năm. Đối với các ngành nghề đặc thù, cần thiết phải giải quyết công việc thì NSDLĐ có thể sử dụng LĐN không quá 300 giờ trong 01 năm.

Thứ tư, đảm bảo điều kiện làm việc cho lao động nữ

Môi trường làm việc là yếu tố rất quan trọng để NLĐ có thể làm việc, đảm bảo sức khỏe khi làm việc. Vì vậy, môi trường làm việc phù hợp, đảm bảo các điều kiện lao động tối thiểu đáp ứng với nhu cầu của công việc sẽ giúp cho LĐN an tâm, cống hiến nhiều hơn cho công việc. Nhìn chung, với từng loại công việc khác nhau sẽ có các yêu cầu đảm bảo an toàn lao động tương ứng và đây sẽ là trách nhiệm của NSDLĐ phải thông báo về môi trường, điều kiện làm việc khi thỏa thuận công việc với LĐN trong quá trình giao kết hợp đồng lao động. Đồng thời, LĐN với thể chất, sức khỏe đặc thù nên pháp luật lao động phải quy định các điều kiện lao động phù hợp với đặc thù đó. Điều này là đảm bảo sức khỏe cho LĐN và không có sự phân biệt đối xử với lao động nam, đáp ứng yêu cầu về bình đẳng giới trong điều kiện lao động giữa lao động nam và LĐN.

Ngoài các nội dung trên, trong quá trình đàm phán, các bên có thể thỏa thuận các điều khoản tùy nghi phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của doanh nghiệp, đáp ứng nhu cầu của công việc. Các thỏa thuận dù là tùy nghi nhưng phải tuân thủ các nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động, đảm bảo tính hợp pháp. Trong thực tiễn áp dụng có rất nhiều trường hợp các doanh nghiệp khi tuyển dụng LĐN vào các vị trí công việc đã yêu cầu LĐN ký bản thỏa thuận cam kết trong vòng 02 năm đầu kể từ ngày ký kết hợp đồng không được mang thai và sinh con, nếu vi phạm LĐN sẽ bị áp dụng hình thức kỷ luật sa thải. LĐN sẽ có quyền quyết định nếu họ lựa chọn công việc thì sẽ phải tuân thủ cam kết còn nếu không thì họ sẽ từ bỏ công việc. Mặc dù cam kết này là hoàn toàn tự nguyện nhưng thỏa thuận này hoàn toàn trái pháp luật, trái với đạo đức xã hội. Việc quyết định sinh đẻ cũng như thời gian sinh đẻ hoàn toàn do LĐN và chồng của họ quyết định, không một chủ thể nào có thể thay họ quyết định vấn đề này. Ngoài ra, theo Bộ luật Lao động năm 2019, nghĩa vụ của LĐN chỉ phải tuân thủ, thực hiện các thỏa thuận[100] hợp pháp, nếu thỏa thuận đó là trái luật họ sẽ không phải thực hiện. Vì vậy, cam kết không được sinh đẻ trong vòng 02 năm kể từ ngày ký kết hợp đồng không có giá trị hiệu lực về mặt pháp lý và NSDLĐ không được sa thải LĐN vì lý do sinh đẻ. Về mặt pháp lý cơ bản đã có cơ sở áp dụng nhưng thực tiễn nhận thức của các bên, đặc biệt là LĐN tại các khu vực nông thôn, khu công nghiệp chưa được đầy đủ nên rất nhiều trường hợp đã bị

[100] Điểm a Khoản 2 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019

NSDLĐ có hành vi đe dọa, yêu cầu phải ký cam kết này nếu không sẽ không tuyển dụng. Một khảo sát thực tế cho thấy, 39% LĐN từ độ tuổi 18-25 tuổi khi đi xin việc từng được đề nghị cam kết không kết hôn hay sinh con trong khoảng thời gian 2 năm làm việc.[101] LĐN vì kế sinh nhai, chưa hiểu biết rõ về quyền và nghĩa vụ của mình nên phải chấp nhận ký và tuân thủ các nội dung trong cam kết này.

Bên cạnh đó, các doanh nghiệp vẫn tiếp tục ký các cam kết này xuất phát từ các chế tài xử phạt của pháp luật chưa nghiêm minh, chưa đủ sức răn đe cho hành vi vi phạm này. Hiện nay, tại Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, hành vi phân biệt đối xử trong tuyển dụng bị xử phạt vi phạm hành chính từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng và không định ra số lượng lao động bị vi phạm. Do đó, doanh nghiệp dù xâm phạm quyền lợi của một hay nhiều LĐN thì vẫn bị áp dụng phạt tiền với khung đã nêu, chính điều này đã gây nên tâm lý xem nhẹ hình thức xử phạt, chấp nhận hình phạt tiền để ràng buộc LĐN với các cam kết này.

Một trường hợp khác, trong quá trình tuyển dụng, giữa hồ sơ ứng viên nữ có đầy đủ các tiêu chí phù hợp về mặt chuyên môn, năng lực nhưng đang mang thai với một ứng viên nam thì doanh nghiệp lại lựa chọn ứng viên nam với lý do lao động nam sẽ đảm bảo tính liên tục của quá trình sản xuất kinh doanh, còn LĐN sẽ gây gián đoạn chuỗi sản xuất kinh doanh do phải thực hiện sinh đẻ. Điều này là trái với nội dung về bảo đảm bình đẳng giới, thể hiện sự phân biệt đối xử về tuyển dụng giữa lao động nam và LĐN. Thực tiễn áp dụng rất nhiều trường hợp các doanh nghiệp từ chối tuyển dụng LĐN đã ngoài 30 tuổi, họ cho rằng với lý do thể trạng sức khỏe, tâm sinh lý của LĐN ở độ tuổi này đã suy giảm, đồng thời với thiên chức làm mẹ và chăm lo gia đình nên không đảm bảo về chất lượng, tiến độ công việc, không thể làm thêm giờ nhưng vẫn tuyển dụng lao động nam ngoài 30 tuổi.[102]

2.2.4. Quy định về hình thức giao kết hợp đồng lao động

Theo Bộ luật Lao động năm 2019, hiện nay có hai hình thức cơ bản để giao kết hợp đồng lao động là hình thức bằng văn bản và hình thức bằng lời nói. Tùy vào độ tin cậy lẫn nhau cũng như yêu cầu của công việc mà các bên sẽ lựa chọn hình thức phù hợp với điều kiện do pháp luật quy định. Thông thường, các bên sẽ lựa chọn hình thức giao kết bằng văn bản với thời hạn hợp đồng từ 1 tháng trở lên, với ưu thế của hợp đồng lao động bằng văn bản sẽ thể hiện rõ nét nhất quyền và nghĩa vụ của các bên cũng như là minh chứng khi có tranh chấp phát sinh trong lĩnh vực lao động. Đối với các công việc ngắn hạn dưới 1 tháng, các bên có thể lựa chọn hình thức bằng lời nói để thuận tiện trong quá trình làm việc. Ngoài ra, với sự phát triển của khoa học công nghệ, một phương thức giao kết mới đã ra đời đó là phương thức thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu.

[101] Nguyễn Thị Kim Thảo, Hoàng Thị Kiều Diễm, Nguyễn Hồng Nhung (2022), Bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động – Góc nhìn của sinh viên ngành Luật, *Đề tài sinh viên nghiên cứu khoa học*, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr.42

[102] Nguyễn Thị Kim Thảo, Hoàng Thị Kiều Diễm, Nguyễn Hồng Nhung (2022), Bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động – Góc nhìn của sinh viên ngành Luật, *Đề tài sinh viên nghiên cứu khoa học*, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr.42

Phương thức này bên cạnh việc đáp ứng các điều kiện chung về giao kết hợp đồng trong Bộ luật Lao động năm 2019 còn phải đáp ứng các tiêu chí, điều kiện tại Luật Giao dịch điện tử năm 2023. Phương thức này rất phù hợp với thực tiễn hiện nay, tiết kiệm về thời gian, chi phí, đi lại, các bên có thể giao kết hợp đồng ở bất cứ đâu, bất cứ lúc nào cũng như giúp cho công tác văn thư, lưu trữ đạt hiệu quả, khắc phục các hạn chế về công tác lưu trữ truyền thống có thể thất lạc, không đầy đủ về mặt hồ sơ tuyển dụng. Tuy nhiên, dù đã áp dụng thực thi được hơn 5 năm nhưng vẫn chưa có một văn bản hướng dẫn nào về áp dụng phương thức này trong thực tiễn, từ đó chưa có cơ sở pháp lý để áp dụng một cách đồng bộ. LĐN hiện nay khi tham gia giao kết hợp đồng vẫn chủ yếu là nộp hồ sơ, phỏng vấn trực tiếp, thống nhất và ký hợp đồng tại trụ sở của doanh nghiệp. Từ đó việc ban hành ra phương thức giao kết mới này chưa thực sự đạt hiệu quả và chưa phát huy được tiềm năng trong thực tiễn giao kết hợp đồng lao động, giới hạn quyền tiếp cận công việc và làm việc của LĐN.

2.3. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về bảo đảm quyền lợi của lao động nữ khi giao kết hợp đồng tại Việt Nam

Thứ nhất, rà soát và bổ sung thêm quy định về NSDLĐ không được yêu cầu LĐN cung cấp các thông tin không liên quan đến việc giao kết hợp đồng. Thực tế cho thấy, NSDLĐ bên cạnh các thông tin cơ bản đã có thì sẽ yêu cầu LĐN cung cấp các thông tin mang tính bí mật cá nhân của LĐN. Việt Nam có thể học hỏi kinh nghiệm của Trung quốc về vấn đề này. Điều 43 Luật Bảo vệ quyền và lợi ích của phụ nữ ràng buộc trách nhiệm của NSDLĐ trong quá trình tuyển dụng không được thực hiện hành vi tiến hành điều tra hoặc tìm hiểu thêm về tình trạng hôn nhân hoặc quyền làm cha mẹ của các ứng viên nữ, ngoài các thông tin cá nhân cơ bản. Trung Quốc đã luật hóa hành vi này và quy định đây là một trong các hành vi mà NSDLĐ không được thực hiện khi tuyển dụng LĐN. Do đó, tác giả kiến nghị Việt Nam phải bổ sung hành vi vi phạm nghĩa vụ về cung cấp thông tin trong quá trình giao kết hợp đồng lao động trong Nghị định số 12/2022/NĐ-CP và chế tài xử phạt tương ứng. Từ đó mới có thể giúp cho LĐN thật sự an tâm, đảm bảo địa vị pháp lý khi đàm phán, thỏa thuận với NSDLĐ, thể hiện chính xác tinh thần của nguyên tắc thiện chí, hợp tác, trung thực cũng như bình đẳng giới trong giao kết hợp đồng lao động.

Thứ hai, bổ sung thêm hành vi mà NSDLĐ không được thỏa thuận với LĐN về nội dung không được mang thai hoặc sinh đẻ trong thời gian nhất định kể từ thời điểm ký kết hợp đồng. Như trên đã phân tích, mang thai và sinh con là thiên chức cao quý và được pháp luật tôn trọng, bảo vệ. Vì vậy không thể bắt LĐN vì thiên chức làm mẹ mà mất đi cơ hội về việc làm hoặc có sự phân biệt đối xử trong việc thụ hưởng các chế độ của doanh nghiệp. Vì vậy, cần phải luật hóa hành vi của NSDLĐ trong Nghị định số 12/2022/NĐ-CP và xác định chế tài xử phạt đi kèm để có cơ sở pháp lý áp dụng trong thực tiễn nhằm mục đích răn đe, hạn chế hành vi vi phạm. Bên cạnh đó có thể xem xét hình thức xử phạt bổ sung theo hướng công khai tên các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động đã vi phạm quy định về quyền bình đẳng, quyền làm việc, có các thỏa thuận trái luật, vi phạm thuần phong mỹ tục trên các phương tiện thông tin để đảm bảo quyền lợi của LĐN. Việt Nam có thể học hỏi

kinh nghiệm của Trung Quốc khi đất nước này đã áp dụng hình phạt hành chính áp dụng với NSDLĐ có hành vi phân biệt giới tính trong tuyển dụng sẽ được Bộ Nhân lực và An sinh xã hội công khai các hành vi vi phạm của các doanh nghiệp này với mục đích răn đe mạnh mẽ đối với các doanh nghiệp không tuân thủ các quy định lao động của Trung Quốc[103].

Thứ ba, rà soát và nâng mức xử phạt đối với NSDLĐ có hành vi phân biệt đối xử trong quá trình giao kết hợp đồng lao động. Hiện nay, vấn đề xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực bình đẳng giới được xác định tại Nghị định số 125/2021/NĐ-CP, trong đó hành vi từ chối tuyển dụng hoặc tuyển dụng hạn chế NLĐ thuộc một giới tính nhất định sẽ bị phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng. Tuy nhiên, tác giả nhận thấy mức xử phạt này chưa đủ sức răn đe, rất nhiều NSDLĐ vẫn có những mô tả công việc chỉ áp dụng dành cho nam, không tuyển LĐN, mặc dù các công việc này không trong danh mục ngành nghề ảnh hưởng xấu đến khả năng sinh sản của LĐN. Nhiều nhà tuyển dụng vẫn ưu tiên nam giới, cho rằng nam có sức khỏe tốt hơn và ít có khả năng nghỉ việc. Trong một báo cáo, mang tên "*Bình đẳng giới trong thực tiễn tuyển dụng và thăng tiến tại Việt Nam*" của ILO phối hợp với Navigos Search cho biết: 1/5 trong số 12.300 quảng cáo tuyển dụng trên bốn cổng thông tin việc làm lớn nhất Việt Nam (Vietnamworks, Jobstreet, CareerBuilder, CareerLink)[104] trong thời gian từ giữa tháng 11/2014 đến giữa tháng 1/2015 đã đưa ra yêu cầu về giới tính. Trong số các đăng tuyển việc làm có yếu tố giới, 70% yêu cầu chỉ tuyển nam giới trong khi chỉ có 30% mong muốn tuyển nhân viên nữ. Trên thế giới, tại Na Uy và Kosovo, trong quảng cáo, giới thiệu tuyển lao động không được gây ấn tượng rằng người sử dụng lao động mong muốn hoặc thích một trong hai giới cho vị trí cần ứng tuyển; quảng cáo, giới thiệu tuyển lao động không chứa đựng từ, ngữ hoặc cách diễn đạt có thể gây phân biệt, đối xử về giới[105]. Chính từ chế tài xử phạt chưa đủ mạnh nên Việt Nam có thể học hỏi kinh nghiệm của Trung Quốc trong việc xác định chế tài xử phạt. Điều 83 Luật Bảo vệ quyền và lợi ích của phụ nữ quy định khi NSDLĐ có hành vi vi phạm về bình đẳng giới trong tuyển dụng sẽ phải áp dụng biện pháp khắc phục, nếu không áp dụng các biện pháp hoặc có hành vi vi phạm nghiêm trọng sẽ bị xử phạt tiền từ 10.000 NDT cho đến 50.000 NDT, mức xử phạt như vậy được xem là phù hợp, mang đủ tính răn đe để định hướng hành vi của NSDLĐ. Chính vì vậy, tác giả kiến nghị phải nâng mức xử phạt vi phạm hành chính từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng để có cơ sở pháp lý vận dụng trong quá trình thanh tra và xử phạt NSDLĐ đưa ra các yêu cầu tuyển dụng nhằm hạn chế quyền làm việc của LĐN, thể hiện sự phân biệt đối xử về giới trong lĩnh vực lao động ở Việt Nam.

Thứ tư, cần thiết phải ban hành văn bản hướng dẫn về giao kết hợp đồng lao động thông qua phương tiện điện tử dưới dạng thông điệp dữ liệu dưới hình thức Nghị định của Chính phủ để đảm bảo mang tính áp dụng rộng khắp cả nước. Văn

[103] https://www.china-briefing.com/news/name-shame-employers-labor-law-violations-made-public/ Ngày truy cập: 28/10/2025

[104] Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Navigos Search (2015), Bình đẳng giới trong thực tiễn tuyển dụng và thăng tiến tại Việt Nam, Hà Nội

[105] Lương Thị Thủy (2002), Pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, an sinh xã hội của một số nước trên thế giới, *Tạp chí Luật học*, (3), tr. 70

bản hướng dẫn cần xác định rõ các cơ quan, tổ chức nào được phép cung cấp nền tảng giao kết hợp đồng lao động, cách thức xác minh danh tính của các bên khi giao kết hợp đồng lao động, biện pháp bảo vệ dữ liệu cá nhân, phòng chống các hành vi lấy cắp dữ liệu cá nhân, giả danh các cá nhân, đặc biệt là thông tin cá nhân của LĐN nhằm mục đích trục lợi cá nhân khi giao kết hợp đồng lao động,… Các quy định một mặt tạo điều kiện cho LĐN có cơ sở để ký kết hợp đồng lao động ở bất cứ nơi nào, bất cứ nơi đâu cũng phải thúc đẩy tính trách nhiệm của LĐN, tạo cơ hội cho họ tiếp cận nhiều hơn với các công việc khác nhau, đáp ứng nhu cầu của thị trường việc làm, hạn chế tình trạng thất nghiệp. Trong khi đó, Trung Quốc đã ban hành một văn bản đó là Hướng dẫn giao kết hợp đồng lao động điện tử của Bộ lao động và An sinh xã hội Trung Quốc năm 2021, trong đó xác định việc giao kết phải thông qua nền tảng giao kết hợp đồng lao động điện tử cung cấp các dịch vụ thiết lập, truy xuất, lưu trữ thông qua các phương tiện hiệu quả của công nghệ thông tin hiện đại và có khả năng xác thực danh tính, chữ ký điện tử, bảo vệ an ninh dữ liệu, có thể truy xuất được nguồn gốc.[106] Việt Nam có thể tham khảo, học hỏi kinh nghiệm khi đưa ra các quy định hướng dẫn đối với phương thức giao kết hợp đồng lao động này.

Thứ năm, nghiên cứu, xem xét bổ sung nghĩa vụ về nộp báo cáo thực hiện bình đẳng giới tại các doanh nghiệp trong Luật Bình đẳng giới. Việt Nam có thể học hỏi kinh nghiệm tại Australia, theo đó, để có các dữ liệu thống kê đầy đủ về giới và bảo đảm bình đẳng, đặc biệt trong giai đoạn tuyển dụng, giao kết hợp đồng lao động, Luật Bình đẳng giới tại nơi làm việc của Australia năm 2012 đã yêu cầu các doanh nghiệp phải nộp báo cáo về các chỉ số bình đẳng giới (nếu có từ 100 người lao động trở lên) và phải ban hành các chính sách hoặc chiến lược công khai tại doanh nghiệp mình để hỗ trợ, thúc đẩy các chỉ số bình đẳng giới (nếu có từ 500 người lao động trở lên). Đây là nghĩa vụ quan trọng giúp các cơ quan nhà nước có được các số liệu về sử dụng lao động tại doanh nghiệp, nắm bắt công tác bảo đảm bình đẳng giới. Các doanh nghiệp Việt Nam hiện nay vẫn chủ yếu là các doanh nghiệp vừa và nhỏ nên việc xác định nghĩa vụ cần xem xét, đánh giá, đưa ra một số lượng lao động nhất định làm căn cứ để doanh nghiệp thực hiện nộp báo cáo cho cơ quan có thẩm quyền.

Thứ sáu, tăng cường công tác giáo dục, tuyên truyền, phổ biến pháp luật về giao kết hợp đồng lao động, bảo đảm quyền lợi của LĐN, đặc biệt thông qua các phương tiện thông tin đại chúng. Hiện nay, với sự phát triển vượt bậc của công nghệ, các phương thức tuyên truyền truyền thống đã không thể đáp ứng kịp thời nên cần thiết phải tận dụng thế mạnh về công nghệ để đưa các kiến thức pháp luật về giao kết hợp đồng lao động, đồng thời lồng ghép nội dung về bình đẳng giới vào thực tiễn. Nội dung tuyên truyền không chỉ cho LĐN mà phải tác động mạnh mẽ vào nhận thức của NSDLĐ để họ có những hành vi chuẩn mực, tôn trọng, thúc đẩy bình đẳng giới trong đơn vị sử dụng lao động của mình. Tổ chức đại diện người lao động cần tiếp tục thể hiện vai trò là cầu nối giữa NSDLĐ với LĐN để lắng nghe tâm tư, nguyện vọng cũng như có các cơ chế để bảo vệ quyền lợi của LĐN.

[106] Bộ Lao động và An sinh xã hội Trung Quốc (2021), *Hướng dẫn giao kết hợp đồng lao động điện tử*

Thứ bảy, cần phải đẩy mạnh một cách quyết liệt các hoạt động thanh, kiểm tra về quản lý, thực hiện chính sách lao động, bình đẳng giới trong doanh nghiệp và xử lý vi phạm về giao kết hợp đồng lao động. Các cơ quan có thẩm quyền cần có sự phối hợp với nhau và phải thường xuyên có các đợt kiểm tra đột xuất các doanh nghiệp, lắng nghe tâm tư của các LĐN về các tồn tại, hạn chế từ đó có phương án tăng cường trách nhiệm của doanh nghiệp, nếu phát hiện sai phạm phải tiến hành chấn chỉnh, xử lý triệt để, không có sự nể nang hay bỏ qua. Các biện pháp xử lý vi phạm hành chính phải thật sự mang tính răn đe, giúp doanh nghiệp nhận biết hành vi sai phạm của mình và có thiện chí khắc phục cũng như tăng cường ý thức trách nhiệm trong việc bảo đảm quyền lợi của LĐN khi tuyển dụng họ vào làm việc.

3. Kết luận

Quyền tự do con người nói chung, quyền bình đẳng của LĐN nói riêng là quyền quan trọng không chỉ các quốc gia trên thế giới mà Việt Nam rất chú trọng và luôn có các cơ chế, chính sáng kịp thời để bảo vệ nhóm LĐN trong quan hệ lao động. Bởi lẽ, chỉ khi có nhận thức đầy đủ về quyền lợi của mình, đặc biệt trong giai đoạn thiết lập nên quan hệ lao động, LĐN mới thật sự bảo vệ được quyền lợi của mình, phòng tránh các hành vi xâm phạm từ phía NSDLĐ. Thông qua các kiến nghị trên, tác giả rất mong quyền bình đẳng, phòng chống phân biệt đối xử của NLĐ nữ luôn được đề cao, có những biện pháp nhanh chóng, kịp thời để nhận diện, xử lý các hành vi vi phạm đồng thời áp dụng các biện pháp xử phạt nghiêm minh nhằm răn đe, nâng cao nhận thức của chính NSDLĐ trong công tác bảo vệ LĐN cùng với trách nhiệm của Nhà nước, nâng cao chất lượng lao động ở Việt Nam từ đó thu hút đầu tư, phát triển kinh tế trong kỷ nguyên mới – kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

DANH MỤC DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Liên hợp quốc (1979), *Công ước về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ;*

2. Tổ chức lao động quốc tế (1951), *Công ước số 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và LĐN cho một công việc có giá trị ngang nhau;*

3. Tổ chức lao động quốc tế (1958), *Công ước số 111 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp;*

4. Australia (2012), *Luật Bình đẳng giới tại nơi làm việc*;

5. Bộ Lao động và An sinh xã hội Trung Quốc (2021), *Hướng dẫn giao kết hợp đồng lao động điện tử;*

6. Trung Quốc (1992, sửa đổi 2022)*, Luật Bảo vệ quyền và lợi ích của phụ nữ;*

7. Quốc hội (2013), *Hiến pháp*;

8. Quốc hội (2006), *Luật Bình đẳng giới*;

9. Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động*;

10. Chính phủ (2020), *Nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ ngày 14 tháng 12 năm 2020 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;*

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

12. Chính phủ (2022), *Nghị định 12/2022/NĐ-CP của Chính phủ ngày 17 tháng 01 năm 2022 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;*

13. Chính phủ (2025), *Nghị định 128/2025/NĐ-CP của Chính phủ ngày 11 tháng 6 năm 2025 quy định về phân quyền, phân cấp trong quản lý nhà nước lĩnh vực nội vụ;*

14. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2020), *Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con;*

15. Đào Vũ Quang Huy (2023), Giao kết hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam và Trung Quốc nhìn từ góc độ so sánh, *Luận văn Thạc sĩ Luật học*, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội;

16. Hà Thị Hoa Phượng (2024), Pháp luật Việt Nam về bình đẳng giới, *Luận án Tiến sĩ Luật học*, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội;

17. Lương Thị Thủy (2002), Pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, an sinh xã hội của một số nước trên thế giới, *Tạp chí Luật học*, (3);

18. Nguyễn Thị Kim Thảo, Hoàng Thị Kiều Diễm, Nguyễn Hồng Nhung (2022), Bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động – Góc nhìn của sinh viên ngành Luật, *Đề tài sinh viên nghiên cứu khoa học*, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội;

19. Tổng Cục thống kê (2025), *Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý IV và năm 2024*, Hà Nội;

20. Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, *Chính sách đối với LĐN phòng chống phân biệt đối xử tại nơi làm việc và phòng ngừa lao động trẻ em thông qua thương lượng, đàm phán và ký kết thỏa ước lao động tập thể*;

21. Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Navigos Search (2015), *Bình đẳng giới trong thực tiễn tuyển dụng và thăng tiến tại Việt Nam*, Hà Nội;

22. https://tapchicongthuong.vn/mot-so-van-de-ton-tai-trong-quy-dinh-phap-luat-ve-su-dung-lao-dong-nu-nhin-tu-thuc-tien-tinh-binh-duong-89968.htm Ngày truy cập: 12/10/2025;

23. https://www.nso.gov.vn/tin-tuc-thong-ke/2025/04/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-i-nam-2025/ Ngày truy cập: 27/10/2025;

24. https://www.theglobaleconomy.com/South-Korea/Female_labor_force_participation/ Ngày truy cập: 28/10/2025;

25. https://www.china-briefing.com/news/gender-equality-in-chinas-labor-market/ Ngày truy cập: 27/10/2025;

26. https://www.china-briefing.com/news/name-shame-employers-labor-law-violations-made-public/ Ngày truy cập: 28/10/2025.

THE LAW ON MATERNITY LEAVE AND ITS IMPACTS ON EMPLOYMENT AND CAREER ADVANCEMENT OPPORTUNITIES FOR FEMALE WORKERS IN VIETNAM

PHÁP LUẬT VỀ CHẾ ĐỘ THAI SẢN VÀ NHỮNG TÁC ĐỘNG LIÊN QUAN ĐẾN CƠ HỘI VIỆC LÀM VÀ THĂNG TIẾN CỦA LAO ĐỘNG NỮ TẠI VIỆT NAM

ThS. Nguyễn Ngọc Châu Anh[107]
CN. Trương Thị Thu Hằng[108]

Tóm tắt:

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế và yêu cầu bảo đảm bình đẳng giới ngày càng được chú trọng, lao động nữ Việt Nam vẫn phải đối mặt với những rào cản trong cơ hội việc làm và thăng tiến trong sự nghiệp, bắt nguồn từ cơ chế thực thi chế độ nghỉ thai sản. Thực tiễn cho thấy, thời gian nghỉ sinh kéo dài gây gián đoạn quá trình làm việc, làm gia tăng chi phí nhân sự cho doanh nghiệp, từ đó ảnh hưởng đến quyết định tuyển dụng, bố trí và giữ chân lao động nữ. Hệ quả là nhiều phụ nữ bị từ chối tuyển dụng, gặp khó khăn khi quay trở lại làm việc hoặc bị sa thải. Từ góc độ lý luận, các nghiên cứu quốc tế chỉ ra rằng thiết kế chính sách thai sản có mối liên hệ trực tiếp với mức độ tham gia thị trường lao động của phụ nữ. Điều này cho thấy Việt Nam cần tiếp thu kinh nghiệm quốc tế để điều chỉnh quy định pháp luật phù hợp hơn. Bài viết sử dụng phương pháp phân tích, so sánh pháp luật quốc tế và đối chiếu với thực tiễn nhằm chỉ ra những bất cập trong Bộ luật Lao động hiện hành cũng như hạn chế trong khâu thực thi. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất các giải pháp khả thi theo hướng hài hòa quyền lợi của lao động nữ và lợi ích doanh nghiệp, thúc đẩy cơ chế chia sẻ trách nhiệm giữa Nhà nước – doanh nghiệp – xã hội, đồng thời tăng cường truyền thông nhằm nâng cao nhận thức cộng đồng về bình đẳng giới trong tuyển dụng và sử dụng lao động.

Từ khóa: *pháp luật, chế độ nghỉ thai sản, cơ hội việc làm, thăng tiến trong sự nghiệp.*

Abstract: *In the context of international economic integration and increasing emphasis on gender equality, Vietnamese female workers continue to face barriers to employment and career advancement, largely stemming from the implementation of maternity leave policies. In practice, the extended duration of maternity leave disrupts women's career continuity and increases personnel costs for enterprises, thereby influencing employers' decisions regarding recruitment, placement, and retention of female employees. Consequently, many women experiences hiring discrimination, encounter difficulties returning to work, or even face dismissal. From a theoretical perspective, international studies have demonstrated that the design of maternity leave policies is directly linked to women's labor market participation. This indicates the need for Vietnam to adopt*

[107] *Trường Đại học Luật, Đại học Huế; anhnnc@hul.edu.vn*
[108] *Trường Đại học Luật, Đại học Huế; hangttt@hul.edu.vn*

and adapt international best practices to refine its legal framework. The article employs analytical and comparative legal methods, juxtaposing international standards with domestic realities to identify shortcomings in both the current Labor Code and its implementation. Based on these findings, it proposes feasible solutions to harmonize the interests of female workers and employers, promote shared responsibility among the State, businesses, and society, and strengthen public communication to enhance awareness of gender equality in recruitment and employment.

Keywords: *law, maternity leave policy, employment opportunities, career advancement.*

1. Đặt vấn đề

1.1. Lý do chọn đề tài

Trong tiến trình phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam, vấn đề bình đẳng giới và bảo đảm quyền lợi cho lao động nữ luôn là một trong những mục tiêu trọng tâm của hệ thống chính sách pháp luật. Trong đó, chế độ nghỉ thai sản vừa là một quyền lợi thiết yếu nhằm bảo vệ sức khỏe phụ nữ và trẻ em, vừa là công cụ quan trọng khẳng định trách nhiệm xã hội của Nhà nước và người sử dụng lao động đối với lao động nữ.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy việc thực hiện chế độ này vẫn tiềm ẩn những tác động thậm chí tiêu cực, đối với cơ hội việc làm của lao động nữ. Nhiều nghiên cứu và khảo sát cho thấy, không ít doanh nghiệp còn tồn tại tâm lý e ngại khi tuyển dụng hoặc phân công công việc cho lao động nữ trong độ tuổi sinh sản do lo lắng gián đoạn công việc và chi phí liên quan đến chế độ nghỉ thai sản. Điều này dẫn đến tình trạng phụ nữ dù có năng lực vẫn gặp phải rào cản vô hình trong cạnh tranh việc làm và cơ hội phát triển sự nghiệp.

Trong bối cảnh Việt Nam cam kết thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững đặc biệt là mục tiêu về bình đẳng giới, việc đánh giá toàn diện khung pháp luật về chế độ nghỉ thai sản và phân tích tác động của nó đến cơ hội việc làm, thăng tiến của lao động nữ có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Nghiên cứu đề tài này không chỉ góp phần làm rõ hiệu quả của chính sách hiện hành mà còn cung cấp cơ sở khoa học cho việc xây dựng, điều chỉnh các giải pháp phù hợp nhằm vừa bảo vệ quyền lợi chính đáng của phụ nữ vừa bảo đảm tính công bằng và hiệu quả trong quan hệ lao động. Xuất phát từ những lý do trên, nhóm tác giả lựa chọn đề tài *"Pháp luật về chế độ nghỉ thai sản và những tác động liên quan đến cơ hội việc làm, thăng tiến của lao động nữ tại Việt Nam"*. Đây là đề tài vừa có ý nghĩa lý luận vừa mang tính thời sự và giá trị thực tiễn cao, đáp ứng yêu cầu nghiên cứu trong lĩnh vực pháp luật lao động và bình đẳng giới ở Việt Nam.

1.2. Mục đích và phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng các phương pháp phân tích – tổng hợp, so sánh pháp luật, thống kê và khảo sát thực tiễn nhằm đánh giá toàn diện các quy định pháp luật hiện hành về chế độ nghỉ thai sản, qua đó làm rõ những tác động của chúng đối với cơ hội việc làm, khả năng thăng tiến và bình đẳng giới trong thị trường lao động. Đồng thời đối chiếu với các chuẩn mực pháp luật quốc tế như Công ước của Tổ chức Lao

động Quốc tế (ILO) số 183 năm 2000, Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW) và pháp luật của các quốc gia trên thế giới. Trên cơ sở đó, nghiên cứu hướng tới việc đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và cơ chế thực thi để vừa bảo đảm quyền lợi hợp pháp của lao động nữ, vừa giảm thiểu định kiến giới và rào cản nghề nghiệp trong môi trường làm việc hiện nay.

2. Tác động của chế độ nghỉ thai sản đối với cơ hội việc làm và thăng tiến của lao động nữ

2.1. Mối quan hệ giữa chế độ nghỉ thai sản và cơ hội việc làm, thăng tiến của lao động nữ

Chế độ nghỉ thai sản đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi của lao động nữ, giúp họ có thời gian nghỉ ngơi, chăm sóc sức khỏe bản thân và con cái trong giai đoạn quan trọng sau sinh. Tuy nhiên, trong thực tế, thời gian nghỉ thai sản có thể ảnh hưởng không nhỏ đến cơ hội việc làm và thăng tiến của lao động nữ. Khi phải tạm rời khỏi công việc trong một khoản thời gian, nữ lao động dễ gặp khó khăn trong việc duy trì mối quan hệ công việc, cập nhật kiến thức mới cũng như tham gia các hoạt động phát triển nghề nghiệp. Điều này có thể dẫn đến việc bị đánh giá thấp hơn về năng lực hoặc thiếu cơ hội thăng tiến so với đồng nghiệp nam hoặc nữ không nghỉ thai sản. Ngoài ra, sự định kiến xã hội hoặc quan điểm hạn chế về vai trò của phụ nữ làm mẹ cũng góp phần gây ra các rào cản trong việc thăng tiến.

Bên cạnh đó, chế độ nghỉ thai sản nếu được xây dựng và thực hiện hiệu quả sẽ góp phần tạo điều kiện thuận lợi nhằm cân bằng giữa công việc và gia đình cho lao động nữ, từ đó giúp họ tự tin hơn trong công việc và phát triển sự nghiệp. Do đó, các chính sách doanh nghiệp cần kết hợp giữa việc đảm bảo quyền lợi nghỉ thai sản với việc hỗ trợ tái hòa nhập lao động sau thời gian nghỉ như chương trình đào tạo, tạo cơ hội phát triển kỹ năng, cũng như xây dựng môi trường làm việc thân thiện, không phân biệt đối xử. Đồng thời, xã hội cũng cần thay đổi nhận thức về vai trò của lao động nữ trong công việc và gia đình để đảm bảo cơ hội bình đẳng về việc làm và thăng tiến, giúp họ thực sự cân bằng được giữa trách nhiệm làm mẹ và sự nghiệp phát triển.

2.2. Pháp luật Việt Nam về chế độ thai sản

Chế độ thai sản giữ vị trí quan trọng trong pháp luật lao động Việt Nam, bảo đảm quyền lợi hợp pháp cho lao động nữ và góp phần thúc đẩy bình đẳng giới trên thị trường việc làm. Theo xu thế phát triển xã hội và cam kết thực hiện các tiêu chuẩn quốc tế về quyền con người, nhà nước ngày càng hoàn thiện hệ thống pháp luật liên quan đến thai sản đặc biệt thể hiện trong Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 cùng các văn bản hướng dẫn mới ban hành.

Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 quy định người lao động được hưởng chế độ thai sản trong các trường hợp như: lao động nữ mang thai, sinh con, mang thai hộ hoặc nhờ mang thai hộ; người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 6 tháng tuổi; người lao động sử dụng các biện pháp tránh thai mà các biện pháp đó phải được thực hiện tại cơ sở khám bệnh, chữa bệnh; và lao động nam có vợ sinh con hoặc

vợ mang thai hộ sinh con.[109] So với Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, ta thấy quy định này có nhiều điểm tiến bộ hơn về phạm vi áp dụng lẫn nội dung bảo đảm quyền lợi cho người lao động. Quy định về mang thai hộ và nhờ mang thai hộ được phân định cụ thể, đồng thời bổ sung trường hợp người chồng có vợ mang thai hộ sinh con cũng được hưởng chế độ thai sản, thể hiện cách tiếp cận nhân văn và bình đẳng giới hơn. Ngoài ra, thay vì chỉ giới hạn ở hai biện pháp đặt vòng tránh thai và triệt sản như trước, luật mới cho phép người lao động được hưởng chế độ khi sử dụng bất kỳ biện pháp tránh thai nào thực hiện tại cơ sở y tế, phù hợp với sự phát triển của y học hiện đại. Những sửa đổi này góp phần hoàn thiện hơn hệ thống pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo đảm tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, đồng thời thúc đẩy công bằng giới trong lĩnh vực việc làm và an sinh xã hội.

Bộ luật Lao động năm 2019 quy định rằng lao động nữ làm công việc nặng nhọc, độc hại hoặc ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản, khi mang thai và thông báo cho người sử dụng lao động, sẽ được bố trí công việc nhẹ hơn hoặc giảm 1 giờ làm việc mỗi ngày mà vẫn hưởng đủ lương và quyền lợi cho đến khi con đủ 12 tháng tuổi[110]. Quy định này phản ánh một cách tiếp cận tích cực trong việc bảo vệ quyền lợi lao động nữ ngay từ giai đoạn thai nghén chứ không chỉ trong thời gian nghỉ thai sản chính thức. Nó góp phần giảm thiểu áp lực làm việc nặng trên người phụ nữ mang thai, từ đó gián tiếp tạo điều kiện cho họ duy trì công việc ổn định. Tuy nhiên, thực tế lại cho thấy trong một số trường hợp, quy định này có thể trở thành con dao "hai lưỡi" nếu bị biến tướng hoặc áp dụng không đúng cách. Việc người lao động mang thai được chuyển sang công việc nhẹ hơn hoặc giảm giờ làm có thể khiến họ bị đánh giá năng lực thấp hơn hoặc bị hạn chế trong việc tiếp cận những vị trí công việc quan trọng. Điều này có thể ảnh hưởng đến sự phát triển nghề nghiệp, cơ hội thăng tiến và thậm chí là tỉ lệ duy trì việc làm của lao động nữ trong doanh nghiệp, tạo nên một hệ quả không mong muốn cho chính những người mà luật pháp hướng đến bảo vệ.

Pháp luật Việt Nam quy định thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ là 6 tháng, bao gồm cả thời gian nghỉ trước và sau khi sinh con, trong đó thời gian nghỉ trước sinh không vượt quá 2 tháng.[111] Quy định này thể hiện một bước tiến quan trọng so với Bộ luật Lao động năm 2012, khi thời gian nghỉ thai sản hưởng nguyên lương của lao động nữ được kéo dài thêm 2 tháng so với trước đây. Sự điều chỉnh này không chỉ thể hiện tính nhân văn và tiến bộ trong chính sách pháp luật lao động mà còn phản ánh quá trình hội nhập ngày càng sâu rộng với các chuẩn mực quốc tế của Việt Nam về bảo vệ sức khỏe bà mẹ và trẻ em. Việc kéo dài thời gian nghỉ thai sản không chỉ phù hợp với khuyến nghị của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Công ước số 183 năm 2000 của ILO, Công ước Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW),.....về bảo đảm thời gian phục hồi sức khỏe và chăm sóc trẻ sơ sinh cho lao động nữ, mà còn cho thấy cam kết của Việt Nam trong việc thực thi các chính sách an sinh xã hội bền vững, hướng tới bình đẳng giới và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, trong bối cảnh thị trường lao

[109] Khoản 1, Điều 50, Luật bảo hiểm xã hội 2024.
[110] Khoản 2 Điều 137 Bộ Luật lao động năm 2019.
[111] Khoản 1 Điều 139 Bộ Luật lao động năm 2019.

động ngày càng cạnh tranh hiện nay, thời gian nghỉ thai sản 6 tháng có thể gây ra sự tụt hậu đối với người lao động nữ, đặc biệt trong quá trình chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ - đòi hỏi cập nhật các kỹ năng và công nghệ liên tục. Vì vậy, thay vì duy trì mô hình nghỉ thai sản truyền thống, Việt Nam có thể đưa ra những cơ chế linh hoạt hơn ví dụ như cho phép chia sẻ thời gian nghỉ giữa cha và mẹ, hoặc kết hợp hình thức làm việc bán thời gian, làm việc từ xa trong giai đoạn sau sinh, nhằm vừa bảo đảm quyền lợi về sức khỏe và an sinh, vừa thích ứng với xu hướng chuyển đổi số và yêu cầu duy trì năng suất lao động. Nhiều quốc gia phát triển trên thế giới đã cho phép chia sẻ thời gian nghỉ thai sản giữa cha và mẹ để giảm áp lực giới và bảo đảm công bằng trong trách nhiệm chăm sóc con cái. Tại Singapore, Luật phát triển trẻ em cho phép cha hoặc mẹ có thể linh hoạt chia nhỏ hoặc sử dụng toàn bộ thời gian nghỉ phép được chia sẻ trong một khoản thời gian nhất định sau khi sinh con, dựa trên thỏa thuận với người sử dụng lao động, nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho việc phối hợp chăm sóc con cái giữa hai cha mẹ.[112] Thụy Điển cũng quy định chế độ nghỉ phép cho cả cha lẫn mẹ, theo đó cả cha và mẹ đều có quyền nghỉ phép để chăm sóc con, và có thể chia sẻ thời gian nghỉ phép này.[113]

Pháp luật Việt Nam quy định lao động nữ có thể đi làm trước khi hết thời gian nghỉ thai sản nếu đã nghỉ ít nhất 4 tháng, đồng thời phải thông báo trước, được người sử dụng lao động chấp thuận và có xác nhận của cơ sở y tế có thẩm quyền rằng việc làm sớm không ảnh hưởng đến sức khỏe. Trong trường hợp này, người lao động vừa được hưởng tiền lương do người sử dụng lao động chi trả, vừa tiếp tục nhận trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội[114]. Quy định này thể hiện sự linh hoạt của pháp luật lao động Việt Nam trong việc tạo điều kiện cho lao động nữ có thể chủ động cân đối giữa việc chăm sóc sức khỏe sau sinh và nhu cầu trở lại công việc. Việc làm này vừa giúp nữ lao động duy trì sự gắn kết với công việc, tránh gián đoạn sự nghiệp quá lâu, vừa đảm bảo an toàn cho sức khỏe mẹ và bé nhờ có sự thẩm định y tế và sự đồng thuận của người sử dụng lao động.

Các quy định pháp luật Việt nam không chỉ bảo vệ quyền lợi sức khỏe và chăm sóc con nhỏ của lao động nữ mà còn phá vỡ rào cản trong việc duy trì công việc và cơ hội thăng tiến. Khoản thời gian nghỉ hàng ngày để cho con bú hay vắt sữa giúp nữ lao động duy trì sự ổn định về tinh thần và thể chất, từ đó cải thiện hiệu suất lao động khi trở lại làm việc. Điều này góp phần giảm thiểu những bất lợi tiềm tàng cho lao động nữ trong việc duy trì và phát triển nghề nghiệp sau kỳ nghỉ thai sản. Chúng tạo điều kiện thuận lợi cho lao động nữ vừa có thể đảm bảo trách nhiệm làm mẹ, vừa giữ được mối liên hệ thường xuyên với công việc giảm nguy cơ bị tụt hậu về kỹ năng hoặc mất cơ hội thăng tiến so với đồng nghiệp.

Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm rõ ràng của pháp luật, chế độ nghỉ thai sản cũng đặt ra những thách thức đối với cơ hội việc làm và thăng tiến của lao động nữ. Thực tế, nhiều doanh nghiệp còn e ngại khi tuyển dụng hoặc giao phó các vị trí quan trọng cho lao động nữ trong độ tuổi sinh đẻ do lo ngại phải chịu ảnh hưởng

[112] Điều 12DA, Child Development Co-Savings (Amendment) Act 2024
[113] Điều 3,4, The Parental Leave Act 1995:584
[114] Khoản 4 Điều 139 Bộ luật Lao động 2019.

gián đoạn vì thời gian nghỉ thai sản dài. Hệ quả là lao động nữ có thể bị hạn chế cơ hội phát triển nghề nghiệp, mất cơ hội thăng tiến cũng như gặp phải sự phân biệt đối xử trong tuyển dụng và đánh giá năng lực. Đây là vấn đề xã hội cần được xã hội, doanh nghiệp và Nhà nước phối hợp giải quyết một cách đồng bộ, nhằm đảm bảo hài hòa quyền lợi giữa người lao động và yêu cầu hiệu suất lao động trong doanh nghiệp.

2.3. Nguyên nhân của sự hạn chế cơ hội

Thứ nhất, một trong những nguyên nhân chủ yếu dẫn đến việc hạn chế cơ hội việc làm và thăng tiến của lao động nữ tại Việt Nam là do thiên chức sinh học và trách nhiệm gia đình. Phụ nữ đảm nhận vai trò mang thai, sinh con và chăm sóc con nhỏ khiến nhiều doanh nghiệp lo ngại về thời gian nghỉ thai sản và khả năng duy trì hiệu suất công việc. Trong môi trường kinh tế thị trường, điều này thường bị xem là "hạn chế" khi tuyển dụng và khiến không ít nhà tuyển dụng ưu tiên nam giới hơn trong những vị trí cần tính ổn định và cam kết lâu dài.

Thứ hai, định kiến giới và sự phân biệt đối xử vẫn tồn tại trong nhận thức xã hội và cơ chế tuyển dụng. Trong phần lớn các trường hợp tuyển dụng, người sử dụng lao động thường xem xét tình trạng hôn nhân của nữ ứng viên cũng như khả năng họ sẽ sinh con trong tương lai gần. Hầu như lúc nào ưu tiên tuyển dụng cũng được dành cho những phụ nữ chưa kết hôn hoặc không có ràng buộc về gia đình.[115] Sự thiên vị giới còn biểu hiện qua việc nữ giới thường khó tiếp cận các vị trí quản lý hoặc lãnh đạo do định kiến cho rằng họ kém năng động, thiếu khả năng chịu áp lực hoặc dễ bị gián đoạn công việc vì gia đình, mất cân bằng giữa gia đình và công việc.

Cuối cùng, việc thực thi pháp luật và các chính sách hỗ trợ lao động nữ còn thiếu đồng bộ và hiệu quả. Dù quy định về bình đẳng giới và bảo vệ lao động nữ được ban hành khá đầy đủ và liên tục nhưng tình trạng doanh nghiệp vi phạm quy định về quyền lợi khi mang thai hoặc nghỉ thai sản vẫn phổ biến. Bên cạnh đó, các chính sách hỗ trợ như nhà trẻ công sở hay mô hình làm việc linh hoạt chưa được triển khai rộng rãi khiến phụ nữ chịu áp lực kép giữa công việc và gia đình, từ đó khó duy trì và phát triển sự nghiệp lâu dài.

3. Pháp luật Quốc tế và một số quốc gia trên thế giới

3.1. ILO Convention 183 (2004)

Điều 9 của Công ước ILO 183 đặt ra một nguyên tắc cơ bản nhằm bảo đảm quyền bình đẳng trong lao động đối với phụ nữ, theo đó các quốc gia thành viên phải "thông qua các biện pháp phù hợp để đảm bảo việc sinh con không dẫn đến sự phân biệt đối xử trong việc làm, bao gồm cả việc tiếp cận công việc và cơ hội thăng tiến của người phụ nữ."[116] Điều này không chỉ cấm các quốc gia phân biệt đối xử trong giai đoạn tuyển dụng mà còn cả quá trình tiếp cận cơ hội nghề nghiệp đối với ứng viên nữ. Qua đó, ta có thể thấy rõ mục tiêu của quy định này là xóa bỏ các rào cản mang tính định kiến giới vốn tồn tại lâu dài trong thị trường lao động,

[115] Susanna Karapetyan (2022), Regulatory impact assessment of ILO C183 – maternity protection convention, UN Women, tr. 25

[116] Khoản 1, Điều 9, Công ước ILO số 183

nơi mà phụ nữ thường bị coi là kém ổn định hoặc có năng suất thấp do trách nhiệm sinh nở và chăm sóc con cái.

Ngoài ra, công ước cũng mở rộng phạm vi bảo vệ bằng việc cấm các quốc gia yêu cầu ứng cử viên nữ thử thai hoặc giấy chứng nhận thử thai khi người phụ nữ xin việc.[117] Quy định này ngăn chặn sự loại trừ phụ nữ mang thai ra khỏi quy trình tuyển dụng, dẫn đến sự phân biệt đối xử gián tiếp và vi phạm quyền bình đẳng trong lao động xuất phát từ thực tiễn ở nhiều quốc gia, nơi mà các nhà tuyển dụng sử dụng việc thử thai như một công cụ sàng lọc. Tuy nhiên, Công ước vẫn thừa nhận một ngoại lệ giới hạn, đó là trong trường hợp pháp luật quốc gia quy định rõ ràng đối với những công việc có tính chất đặc biệt, nơi việc hạn chế phụ nữ mang thai là cần thiết và hợp lý nhằm bảo đảm an toàn, sức khỏe cho người mẹ và thai nhi — ví dụ như các công việc liên quan đến hóa chất độc hại, bức xạ, hoặc lao động nặng nhọc.

Trên tinh thần của công ước, rất nhiều quốc gia trên thế giới quy định cấm các nhà tuyển dụng yêu cầu phụ nữ thử thai hoặc nộp giấy chứng nhận thử thai khi nộp đơn xin việc. Luật bảo về Quyền và lợi ích của người phụ nữ của Trung Quốc cũng quy định rõ người sử dụng lao động không được yêu cầu thử thai như một phần của khám sức khỏe trước khi tuyển dụng hay quyết định việc tuyển dụng dựa trên hạn chế về hôn nhân hoặc sinh con, hoặc tình trạng hôn nhân và sinh sản của ứng viên.[118] Quy định này còn mang ý nghĩa xã hội sâu sắc, nhằm xóa bỏ định kiến giới vốn đã từ lâu tồn tại trong xã hội Trung Quốc khi cho rằng phụ nữ mang thai hoặc có con nhỏ sẽ làm giảm năng suất lao động, từ đó tạo điều kiện để phụ nữ được tham gia bình đẳng vào thị trường lao động dựa theo năng lực và thành tích chuyên môn, thay vì các yếu tố sinh học hoặc gia đình. Hay tại Bộ Luật lao động Pháp cũng quy định rằng "việc hỏi han, thu thập thông tin hoặc yêu cầu tiết lộ về tình trạng mang thai của ứng viên nữ là hành vi bị nghiêm cấm. Người phụ nữ không có nghĩa vụ phải tiết lộ tình trạng mang thai của mình, trừ trường hợp muốn hưởng các quyền lợi đặc thù dành cho lao động nữ mang thai theo quy định của pháp luật."[119]

3.2. Công ước Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW)

Khi đề cập đến các quy định quốc tế về bình đẳng giới, Công ước Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW), được thông qua vào năm 1979, thường được xem là văn kiện nổi bật nhất. Để bảo vệ các ứng cử viên nữ khỏi sự phân biệt trong tiếp cận việc làm và tiềm năng phát triển sự nghiệp, công ước đã nhấn mạnh các quốc gia phải áp dụng tất cả các biện pháp thích hợp để xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ trong lĩnh vực lao động và việc làm. Phụ nữ sẽ được hưởng các cơ hội có việc làm như nhau và các tiêu chuẩn đặt ra của nhà tuyển dụng cũng sẽ công bằng cho cả nam và nữ.[120] Quy định này khẳng định rằng phụ nữ phải được bảo đảm quyền bình đẳng trong việc lựa chọn

[117] Khoản 2, Điều 9, Công ước ILO số 183
[118] Điều 43, Luật Bảo vệ quyền và lợi ích của phụ nữ Trung Quốc (Law of the People's Republic of China on the Protection of Rights and Interests of Women)
[119] Điều L1225-1 & L1225-1, Bộ luật lao động Pháp (Code du Travail)
[120] Điều 11, Công ước CEDAW

nghề nghiệp, cơ hội việc làm, điều kiện tuyển dụng và thăng tiến, đồng thời nghiêm cấm việc đặt ra bất kỳ điều kiện, tiêu chí hay biện pháp nào mang tính phân biệt đối xử, có thể trực tiếp hoặc gián tiếp làm suy giảm hoặc loại trừ sự phát triển nghề nghiệp của phụ nữ.

Luật phân biệt đối xử giới tính của Úc năm 1984 (Sex Discrimination Act 1984) quy định rõ ràng rằng người sử dụng lao động không được phép có bất kỳ hành vi phân biệt đối xử nào đối với phụ nữ vì lý do đang mang thai hoặc có khả năng mang thai, đặc biệt là trong quá trình tuyển dụng và ra quyết định về phân bổ việc làm. Cụ thể, luật nghiêm cấm các hành vi như loại trừ ứng viên khỏi quy trình tuyển dụng, từ chối phỏng vấn hoặc không đưa ra lời mời làm việc, hoặc đưa ra các điều kiện, điều khoản tuyển dụng bất lợi chỉ vì ứng viên đang mang thai hoặc có khả năng mang thai trong tương lai.[121] Bộ luật Lao động của Pháp (Code du Travail) quy định rõ rằng người sử dụng lao động không được phép xem xét hoặc căn cứ vào tình trạng mang thai của phụ nữ để từ chối tuyển dụng, chấm dứt hợp đồng trong thời gian thử việc, hoặc điều chuyển công tác. Cụ thể, Bộ luật này nêu rõ "xem xét tình trạng mang thai của một phụ nữ để từ chối tuyển dụng"[122] là hành vi phân biệt đối xử và bị cấm. Quy định này phản ánh rõ tinh thần bảo vệ quyền bình đẳng giới và chống phân biệt đối xử trong thị trường lao động của Pháp, nhằm ngăn chặn việc mang thai trở thành yếu tố bất lợi trong tuyển dụng và việc làm.

4. Đề xuất cải cách pháp luật và chính sách để bảo vệ quyền lao động nữ

Ở những quốc gia áp dụng chính sách lao động tiến bộ và chế độ nghỉ thai sản cùng các chính sách hỗ trợ phụ nữ toàn diện, tỷ lệ phụ nữ tham gia thị trường lao động thường cao hơn rõ rệt. Ngược lại, ở các khu vực thiếu sự hỗ trợ cho các bà mẹ đi làm hoặc có mức độ phân biệt giới tính cao, tỷ lệ việc làm của phụ nữ thường thấp hơn. Sự chênh lệch này cho thấy tầm quan trọng của các yếu tố liên quan đến chính sách trong việc định hình mô hình tham gia lực lượng lao động của phụ nữ.[123]

4.1. Cải cách về pháp luật

Hoàn thiện pháp luật về chế độ nghỉ thai sản không chỉ thể hiện sự quan tâm của Nhà nước đối với sức khỏe và quyền lợi người lao động của người phụ nữ mà còn thể hiện cam kết phát triển bền vững, bình đẳng giới và hội nhập quốc tế của Việt Nam.

Một là, cần hoàn thiện và bổ sung các quy định pháp luật nhằm bảo đảm sự phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong bối cảnh hội nhập sâu rộng hiện nay. Hiện nay, pháp luật lao động Việt Nam vẫn chưa có quy định thật sự cụ thể và đủ răn đe để ngăn chặn triệt để hành vi phân biệt đối xử đối với lao động nữ trong khâu tuyển dụng, đặc biệt là việc người sử dụng lao động yêu cầu ứng viên cung cấp thông tin về tình trạng hôn nhân hoặc mang thai. Sự thiếu rõ ràng này dẫn đến tình trạng nhiều doanh nghiệp lợi dụng khoản trống pháp lý để đặt ra các yêu cầu

[121] Khoản 1, Điều 14, Luật Phân biệt đối xử giới tính của Úc năm 1984 (Sex Discrimination Act)
[122] Điều L1225-1, Bộ luật lao động Pháp (Code du Travail)
[123] Geeta Verma & Anil Kumari (2022), *women's employment: trends, challenges, and opportunities,* Globus Journal of Progressive Education, tr. 155

hoặc câu hỏi mang tính loại trừ, gây bất lợi cho phụ nữ, nhất là những người trong độ tuổi sinh sản. Do đó, việc bổ sung quy định nghiêm cấm người sử dụng lao động yêu cầu xét nghiệm hoặc khai báo tình trạng mang thai, cũng như quy định chế tài xử phạt cụ thể đối với hành vi này, là cần thiết để khắc phục bất cập của pháp luật hiện hành. Giải pháp này không chỉ góp phần bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới trong tiếp cận việc làm mà còn tạo môi trường tuyển dụng công bằng, minh bạch hơn. Về lâu dài, nó sẽ giúp tăng cơ hội việc làm và thăng tiến của lao động nữ, giảm thiểu định kiến giới trong thị trường lao động, đồng thời nâng cao uy tín và tính cạnh tranh của doanh nghiệp Việt Nam trong tiến trình hội nhập quốc tế.

Hai là, cần quy định linh hoạt hơn về thời gian nghỉ thai sản, cho phép người lao động và gia đình lựa chọn hình thức nghỉ phù hợp như rút ngắn thời gian nghỉ có lương, kéo dài thời gian chăm sóc con bằng nghỉ không lương hoặc luân phiên nghỉ giữa cha và mẹ. Đồng thời, nên bổ sung chế độ nghỉ có lương để chăm sóc con nhỏ khi ốm đau, nhằm giảm áp lực tâm lý và bảo đảm cân bằng giữa công việc và trách nhiệm gia đình. Hiện nay, pháp luật lao động Việt Nam chủ yếu quy định thời gian nghỉ thai sản cố định cho lao động nữ, trong khi chưa có cơ chế cho phép người lao động tự điều chỉnh hình thức nghỉ, chẳng hạn như rút ngắn thời gian nghỉ có lương, kéo dài thời gian chăm sóc con bằng nghỉ không lương hoặc chia sẻ thời gian nghỉ giữa cha và mẹ. Sự thiếu linh hoạt này khiến nhiều gia đình, đặc biệt là những gia đình có hoàn cảnh hoặc nhu cầu khác nhau, gặp khó khăn trong việc sắp xếp công việc và chăm sóc con cái.

Ba là, cần nghiên cứu xây dựng các quy định riêng hoặc bổ sung các điều khoản đặc thù đối với hợp đồng lao động có bên tham gia là lao động nữ.[124] Trên thực tế, mặc dù pháp luật lao động Việt Nam đã có quy định cấm người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng với lao động nữ trong thời kỳ mang thai hoặc nuôi con nhỏ, nhưng các quy định này vẫn còn mang tính khái quát, thiếu hướng dẫn cụ thể và chưa có cơ chế kiểm soát hiệu quả. Do đó, trong nhiều trường hợp, người sử dụng lao động vẫn có thể lợi dụng kẽ hở pháp lý để chấm dứt hợp đồng dưới danh nghĩa khác, khiến lao động nữ bị mất việc làm trong giai đoạn dễ bị tổn thương nhất. Việc bổ sung các quy định chi tiết hơn, chẳng hạn như yêu cầu thẩm định chặt chẽ lý do chấm dứt hợp đồng, quy định trách nhiệm bồi thường cao hơn hoặc cơ chế tái tuyển dụng bắt buộc là cần thiết để khắc phục bất cập trên.

Bốn là, khuyến khích chính sách làm việc linh hoạt và làm việc từ xa cho lao động nữ sau khi nghỉ thai sản. Luật có thể quy định khuyến khích doanh nghiệp tạo điều kiện làm việc tại nhà hoặc cơ chế làm việc linh hoạt giờ giấc đối với lao động nữ có con nhỏ, giúp họ giữ được hiệu quả công việc và nâng cao cơ hội thăng tiến.

4.2. Cải cách về chính sách và xã hội

Thứ nhất, phát triển hệ thống dịch vụ chăm sóc trẻ công lập và tư nhân giúp giảm bớt gánh nặng chăm sóc con cái cho phụ nữ. Các cơ sở công lập cần được mở rộng về quy mô và chất lượng, trong khi các dịch vụ chăm sóc trẻ tư nhân nên

[124] Lê Hồng Việt (2020), Một số đề xuất nhằm hỗ trợ lao động nữ trước tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư, Tạp chí Khoa học, Học viện phụ nữ Việt Nam, số 2, tr. 68.

được quản lý chặt chẽ, bảo đảm an toàn và tiêu chuẩn chăm sóc tốt cho trẻ nhỏ. Điều này tạo điều kiện cho phụ nữ yên tâm làm việc và phát triển sự nghiệp. Bên cạnh đó, khuyến khích doanh nghiệp áp dụng các chính sách làm việc linh hoạt như làm việc từ xa nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động, đặc biệt là phụ nữ đang nuôi con nhỏ.

Thứ hai, bảo đảm sự thăng tiến cho phụ nữ trước hết cần dựa trên các chính sách bình đẳng trong tuyển dụng, đào tạo và phát triển nghề nghiệp. Các doanh nghiệp và tổ chức phải loại bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới tính, tình trạng hôn nhân hay kế hoạch sinh con để phụ nữ có thể phát huy tối đa năng lực của mình. Đồng thời, việc tổ chức các chương trình đào tạo bồi dưỡng kỹ năng chuyên môn và năng lực lãnh đạo dành riêng cho nữ nhân viên là cần thiết, giúp họ tự tin hơn trong việc đảm nhận các vị trí quan trọng, góp phần nâng cao chất lượng nhân lực và sự đa dạng trong môi trường làm việc.

Thứ ba, tuyên truyền và thay đổi nhận thức xã hội về vai trò giới là yếu tố then chốt để phá bỏ định kiến phân biệt vai trò phụ nữ và nam giới trong gia đình cũng như tại nơi làm việc. Sự gia tăng tỷ lệ phụ nữ tham gia lực lượng lao động, dù do yếu tố khách quan, có thể làm thay đổi nhận thức xã hội, giảm dần định kiến giới và thúc đẩy quá trình điều chỉnh các chuẩn mực văn hóa – xã hội theo hướng bình đẳng giới một cách tự nhiên và bền vững hơn.[125] Cần có các chương trình giáo dục, truyền thông nhằm nâng cao ý thức bình đẳng giới, khuyến khích chia sẻ trách nhiệm chăm sóc gia đình giữa các thành viên, từ đó thúc đẩy sự phát triển bền vững xã hội.

5. Kết luận

Pháp luật về chế độ nghỉ thai sản là một trong những chính sách xã hội mang tính nhân văn sâu sắc, thể hiện sự quan tâm của Nhà nước đối với sức khỏe, quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ, đồng thời góp phần củng cố nền tảng bình đẳng giới trong thị trường lao động. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, bên cạnh những giá trị tích cực, chế độ này vẫn tiềm ẩn những tác động tiêu cực đối với cơ hội việc làm và thăng tiến của phụ nữ. Sự tồn tại của định kiến giới, chi phí lao động gia tăng, cũng như những hạn chế trong thực thi pháp luật đã và đang khiến không ít nữ lao động đối mặt với nguy cơ bị loại trừ gián tiếp khỏi các cơ hội nghề nghiệp bình đẳng và phát triển sự nghiệp bản thân. Trong bối cảnh Việt Nam ngày càng hội nhập sâu rộng với các nước trên thế giới, việc cam kết thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế và hoàn thiện khung pháp luật về chế độ nghỉ thai sản trở thành yêu cầu cấp thiết. Những cải cách này cần hướng đến sự cân bằng hài hòa giữa bảo vệ quyền lợi của phụ nữ và bảo đảm tính cạnh tranh, linh hoạt của thị trường lao động. Song song với hoàn thiện pháp luật, chính sách xã hội và nhận thức cộng đồng cũng đóng vai trò then chốt. Bảo đảm quyền nghỉ thai sản không chỉ là vấn đề bảo vệ sức khỏe sinh sản, mà còn là chìa khóa để hiện thực hóa bình đẳng giới trong việc làm, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, và hướng tới một thị trường lao động công bằng, bao trùm và phát triển bền vững. Việc tiếp tục nghiên cứu, sửa đổi và

[125] Seema Jayachandran (2020), *Social norms as a barrier to women's employment in developing countries*, NBER Working Paper Series, số 27449, tr.19

hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực này là một nhiệm vụ quan trọng, góp phần thể hiện rõ hơn cam kết của Việt Nam trong việc bảo vệ quyền con người, đặc biệt là quyền của phụ nữ trong kỷ nguyên hội nhập quốc tế

DANH MỤC DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ luật Lao động 2019;
2. Luật Bảo hiểm xã hội 2024;
3. Công ước ILO 183;
4. Công ước Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW);
5. Bộ luật lao động Pháp (Code du Travail);
6. Child Development Co-Savings (Amendment) Act 2024 Singapore;
7. The Parental Leave Asct 1995:584 Thụy Điển;
8. Luật Phân biệt đối xử giới tính của Úc năm 1984 (Sex Discrimination Act);
9. Luật Bảo vệ quyền và lợi ích của phụ nữ Trung Quốc (Law of the People's Republic of China on the Protection of Rights and Interests of Women);
10. Geeta Verma & Anil Kumari (2022), women's employment: trends, challenges, and opportunities, Globus Journal of Progressive Education;
11. Lê Hồng Việt (2020), Một số đề xuất nhằm hỗ trợ lao động nữ trước tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư, Tạp chí Khoa học, Học viện phụ nữ Việt Nam, số 2;
12. Seema Jayachandran (2020), Social norms as a barrier to women's employment in developing countries, NBER Working Paper Series, số 27449
13. Susanna Karapetyan (2022), Regulatory impact assessment of ILO C183 – maternity protection convention, UN Women.

VIETNAMESE POLICIES AND LAWS ON PROTECTING THE RIGHTS OF FEMALE WORKERS IN INDIRECT WORK

CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA LAO ĐỘNG NỮ LÀM VIỆC PHI CHÍNH THỨC[126]

TS. Nguyễn Thị Bình[127]

Tóm tắt: *Việc làm phi chính thức đang thu hút một lực lượng lao động lớn tại Việt Nam, trong đó phụ nữ chiếm tỷ trọng đáng kể và thường đồng thời đối mặt với rủi ro về thu nhập, điều kiện làm việc và khả năng tiếp cận các chế độ an sinh. Từ thực tế này, bài viết phân tích đặc điểm của LĐN làm việc phi chính thức và rà soát mức độ đáp ứng của hệ thống chính sách, pháp luật hiện hành trong việc bảo vệ quyền lợi của họ. Hệ thống chính sách, pháp luật trong lĩnh vực này đã có những bước tiến như mở rộng kênh tham gia BHXH tự nguyện, triển khai một số chương trình hỗ trợ việc làm và lồng ghép bình đẳng giới. Bên cạnh đó, việc thiếu định danh rõ ràng về việc làm phi chính thức, phạm vi bảo vệ chưa bao phủ đầy đủ và thủ tục tiếp cận phức tạp khiến phần lớn LĐN làm việc phi chính thức chưa được đảm bảo quyền lợi cần thiết. Từ đó, bài viết đề xuất hoàn thiện chính sách, pháp luật nhằm bảo vệ quyền, lợi ích của nhóm lao động này trên cơ sở bình đẳng giới và thúc đẩy phát triển kinh tế – xã hội bền vững.*

Từ khóa: *Lao động nữ, phi chính thức, bảo vệ quyền lợi.*

Abstract: *Informal employment is attracting a large workforce in Vietnam, in which women account for a significant proportion and often face risks in terms of income, working conditions and access to social security regimes. Based on this reality, the article analyzes the characteristics of female workers in informal employment and reviews the level of response of the current policy and legal system in protecting their rights. The policy and legal system in this area has made progress such as expanding voluntary social insurance participation channels, implementing a number of employment support programs and integrating gender equality. In addition, the lack of clear identification of informal employment, inadequate coverage of protection and complicated access procedures mean that the majority of female workers in informal employment have not been guaranteed the necessary rights. From there, the article proposes to improve policies and laws*

[126] Các từ viết tắt: BLLĐ: Bộ luật Lao động; NLĐ: Người lao động; NSDLĐ: Người sử dụng lao động; BHXH: Bảo hiểm xã hội; BHYT: Bảo hiểm y tế; HĐLĐ: Hợp đồng lao động; TNLĐ: Tai nạn lao động; LĐN: Lao động nữ; UBND: Ủy ban nhân dân

[127] Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội

Email: nguyenbinh.314@gmail.com

to protect the rights and interests of this group of workers on the basis of gender equality and promote sustainable socio-economic development.

Keywords: *Female workers, informal, rights protection.*

1. Đặt vấn đề

Tỷ lệ LĐN làm việc phi chính thức ở Việt Nam vẫn cao, họ thường làm việc ngoài hợp đồng, thu nhập bấp bênh và ít được bao phủ an sinh. Thực tế này phản ánh khoảng trống giữa nhu cầu bảo vệ của LĐN và hệ thống chính sách, pháp luật hiện hành, đặc biệt với các hình thức làm việc phân tán như hộ gia đình, ngoài trời, gia công tại nhà hoặc qua nền tảng số. Khoảng trống không chỉ ở phạm vi điều chỉnh pháp luật mà còn ở khả năng tiếp cận chính sách và hiệu quả thực thi tại cơ sở. Vì vậy, cần nghiên cứu và đề xuất giải pháp hoàn thiện chính sách, pháp luật bảo vệ quyền lợi LĐN làm việc phi chính thức, đáp ứng yêu cầu cấp bách và mục tiêu phát triển bền vững. Bài viết làm rõ cơ sở lý luận, nhận diện thực trạng và đề xuất nhóm giải pháp linh hoạt, bao trùm, khả thi nhằm nâng cao chất lượng việc làm và an sinh cho LĐN.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

- Về khái niệm khu vực phi chính thức:

Theo quan điểm của Tổ chức Lao động Quốc tế (International Labour Organization – ILO): "Khu vực phi chính thức có thể được định nghĩa rộng rãi là bao gồm các đơn vị tham gia sản xuất hàng hóa hoặc dịch vụ với mục tiêu chính là tạo việc làm và thu nhập cho người dân. Các đơn vị này thường hoạt động ở cấp độ tổ chức thấp, với rất ít hoặc không có sự phân chia giữa lao động và vốn như các yếu tố sản xuất, và ở quy mô nhỏ. Quan hệ lao động (nếu có) chủ yếu dựa trên việc làm tạm thời, quan hệ họ hàng hoặc quan hệ cá nhân và xã hội hơn là các thỏa thuận hợp đồng với các đảm bảo chính thức"[128].

- Về khái niệm việc làm phi chính thức: Theo quan điểm của ILO, việc làm phi chính thức là tình trạng quan hệ lao động (về mặt pháp lý hoặc trên thực tế) không chịu sự điều chỉnh đầy đủ của luật lao động, thuế thu nhập, BHXH và các quyền lợi việc làm cơ bản (như báo trước khi chấm dứt hợp đồng, trợ cấp thôi việc, nghỉ phép hoặc nghỉ ốm có lương). Các dạng điển hình gồm: lao động/việc làm không khai báo; hợp đồng tạm thời hoặc rất ngắn; giờ làm hoặc tiền lương dưới ngưỡng tham gia an sinh; làm cho đơn vị không có tư cách pháp nhân, làm việc tại hộ gia đình, hoặc làm thuê ngoài không hợp đồng; nơi pháp luật không được áp

[128] ILO (1993), Resolution concerning statistics of employment in the informal sector, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January), Concep 5. (1), p.3

dụng, thực thi hoặc tuân thủ. Cần nhấn mạnh đây là thuộc tính của quan hệ việc làm (có thể xuất hiện cả trong khu vực chính thức lẫn phi chính thức)[129].

- Khái niệm *chính sách, pháp luật bảo vệ quyền lợi của LĐN làm việc phi chính thức* là tổng thể quy phạm pháp luật và biện pháp chính sách do Nhà nước ban hành và tổ chức thực hiện nhằm phòng ngừa, khắc phục các bất lợi về giới, đảm bảo thực thi các quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN trong những quan hệ việc làm chưa được điều chỉnh đầy đủ bởi pháp luật lao động, thuế và an sinh xã hội, bất kể công việc diễn ra trong khu vực chính thức hay phi chính thức.

- Bài viết vận dụng Bộ chỉ tiêu thống kê phát triển bền vững của Việt Nam (ban hành theo Thông tư số 02/2025/TT-BKHĐT) được xây dựng trên nền tảng lý thuyết phát triển bền vững của Liên Hợp Quốc[130] để làm khung hóa phân tích. Trọng tâm là hai cụm chỉ tiêu SDG5 (Đạt được bình đẳng về giới; tăng quyền và tạo cơ hội cho phụ nữ và trẻ em gái) và SDG8 (Đảm bảo tăng trưởng kinh tế bền vững, toàn diện, liên tục; tạo việc làm đầy đủ, năng suất và việc làm tốt cho tất cả mọi người), qua đó đánh giá mức độ bảo vệ quyền và lợi ích của LĐN trong quan hệ việc làm phi chính thức và gợi mở hàm ý chính sách.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Bằng phương pháp phân tích, tổng hợp, thống kê và đối chiếu quy định với thực tiễn, nghiên cứu chỉ ra rằng dù đã có bước tiến như mở rộng BHXH tự nguyện, hỗ trợ việc làm, lồng ghép bình đẳng giới, song chính sách hiện hành vẫn thiếu định danh rõ về LĐN làm việc phi chính thức, phạm vi bảo vệ còn hẹp, thủ tục phức tạp, khiến phần lớn họ chưa được bảo đảm đầy đủ quyền lợi. Đây là cơ sở để đề xuất hoàn thiện chính sách, pháp luật.

3. Nội dung thảo luận

3.1. Lao động nữ làm việc phi chính thức: Một thực tế đáng lưu ý ở Việt Nam hiện nay

Tại thị trường lao động Việt Nam, tỷ lệ lao động làm việc phi chính thức (bao gồm khu vực hộ nông, lâm, ngư nghiệp) vẫn ở mức cao. Tính chung năm 2024, tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức là 64,6%, giảm 0,5 điểm phần trăm so với năm trước. Trong đó, khu vực thành thị là 49,2%, giảm 0,5 điểm phần trăm; khu vực nông thôn là 74,1%, giảm 0,2 điểm phần trăm; nam là 67,6%, giảm 0,7 điểm phần trăm và nữ là 61,0%, giảm 0,5 điểm phần trăm[131]. Sáu tháng đầu năm

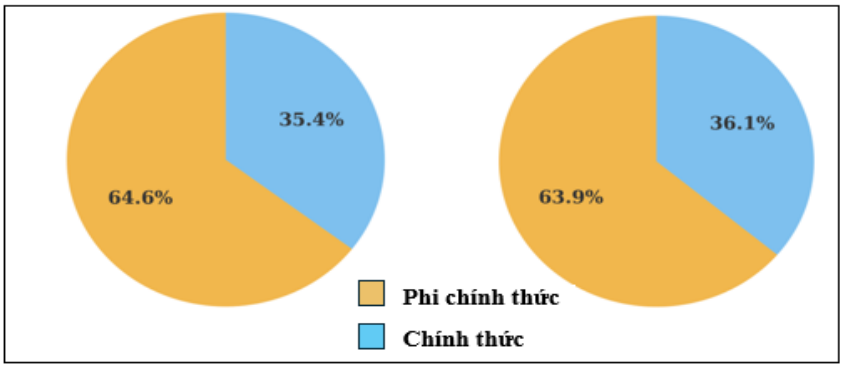
[129] ILO (2003), Guidelines concerning a statistical definition of informal employment, 1/11/2003, p.2, https://www.ilo.org/resource/guidelines-concerning-statistical-definition-informal-employment-0

[130] ILO (2025), SDG Indicators, 22/9/2025, https://unstats.un.org/sdgs/metadata/

[131] Cục Thống kê (2024), Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý IV và năm 2024, website: www.nso.gov.vn, cập nhật: 06/01/2025, https://www.nso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2025/01/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2024/

2025, tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức là 63,9%, giảm 1,1 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước. Trong đó, khu vực thành thị là 48,0%, giảm 1,7 điểm phần trăm; khu vực nông thôn là 74,0%, giảm 0,5 điểm phần trăm; nam là 67,2%, giảm 1,0 điểm phần trăm và nữ là 60,1%, giảm 1,4 điểm phần trăm[132].

Biểu đồ 1: Cơ cấu lao động làm việc theo mức độ chính thức ở Việt Nam



Như vậy, hiện nay vẫn còn một lực lượng rất lớn lao động làm việc phi chính thức, trong đó có nhiều phụ nữ. Dù tỷ lệ có xu hướng giảm nhẹ, thực tế này chưa thay đổi: việc làm phi chính thức tiếp tục là kênh sinh kế chủ yếu của một bộ phận lớn NLĐ. Điều đó đặt ra yêu cầu phải có chính sách phù hợp với đặc thù khu vực này: an sinh linh hoạt, bộ tiêu chuẩn an toàn - vệ sinh lao động tối thiểu, cơ chế đại diện tiếng nói cho phụ nữ và kênh tiếp cận dịch vụ tài chính số thân thiện.

3.1.1. Lý do khiến lao động nữ lựa chọn làm việc phi chính thức

Thứ nhất, việc làm phi chính thức mang lại tính linh hoạt về thời gian, phù hợp với gánh nặng chăm sóc con nhỏ, người già, người ốm mà phụ nữ thường đảm nhiệm. Khi lịch sinh hoạt thay đổi theo năm học, mùa vụ hay bệnh tật, các công việc như bán hàng nhỏ, may gia công, giúp việc theo giờ, giao hàng thời vụ… cho phép họ tạm dừng hoặc quay lại làm việc nhanh chóng – điều mà việc làm có hợp đồng cố định khó đáp ứng. Với nhiều phụ nữ, sự linh hoạt ấy quan trọng không kém thu nhập.

Thứ hai, rào cản gia nhập khu vực chính thức vẫn cao. Nhiều phụ nữ thiếu bằng cấp, kỹ năng số hoặc thời gian thử việc kéo dài. Thủ tục đăng ký kinh doanh, kê khai thuế, đóng BHXH, bảo đảm an toàn lao động… là gánh nặng tài chính với hộ nhỏ, doanh thu biến động. Duy trì trạng thái phi chính thức giúp họ giảm chi phí cố định và rủi ro dòng tiền. Nhờ vốn khởi sự thấp và hỗ trợ gia đình, các mô hình bán hàng vỉa hè, làm đồ ăn sáng, trông trẻ hộ… trở nên khả thi.

[132] Cục Thống kê (2025), Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý II và 6 tháng đầu năm 2025, website: www.nso.gov.vn, cập nhật: 05/07/2025, https://www.nso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2025/07/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-ii-va-6-thang-dau-nam-2025/

Thứ ba, yếu tố xã hội và định kiến giới củng cố lựa chọn này. Ở nông thôn, phụ nữ xen kẽ việc đồng áng với lao động phi chính thức trong giai đoạn nông nhàn; còn lao động di cư thiếu hộ khẩu, thiếu nơi gửi con, chọn công việc ít giấy tờ, có thể làm ngay. Nhiều doanh nghiệp e ngại tuyển phụ nữ mang thai hoặc nuôi con nhỏ. Nền tảng số lại mở ra cơ hội bán hàng online, giao hàng, làm việc theo đơn, giúp họ vừa có thu nhập, vừa chu toàn việc nhà.

Thứ tư, khi xảy ra cú sốc kinh tế, sức khỏe hay gia đình, việc làm phi chính thức trở thành "vùng đệm" sinh kế. Khi ốm đau, mất việc hoặc thiên tai, phụ nữ cần nguồn thu nhanh, ít thủ tục, nên chọn việc trả công theo ngày hoặc theo đơn.

Thứ năm, quán tính nghề nghiệp và chuẩn mực giới khiến họ khó rời khu vực này. Sau nhiều năm, phụ nữ quen nhịp làm việc linh hoạt, e ngại rủi ro khi chuyển sang việc chính thức đòi hỏi bằng cấp, kỷ luật và thời gian cố định. Quan niệm "phù hợp với phụ nữ" là công việc gần nhà, nhẹ nhàng, linh hoạt – vô hình trung duy trì mô hình nhỏ lẻ, ít bảo vệ pháp lý.

Như vậy, việc làm phi chính thức là lựa chọn hợp lý trong bối cảnh hiện nay. Chính sách cần bảo vệ LĐN phi chính thức và mở "lối đi tùy chọn" để họ chính thức hóa khi đủ điều kiện. Cách tiếp cận "bảo vệ trước, chính thức hóa theo nhu cầu" vừa tôn trọng lựa chọn của phụ nữ, vừa nâng cao chất lượng việc làm, hướng tới phát triển bền vững.

3.1.2. Bất lợi mà lao động nữ làm việc phi chính thức gặp phải

Thứ nhất, phụ nữ làm việc phi chính thức thường được trả công theo ngày hoặc theo đơn hàng, phụ thuộc vào mùa vụ, thời tiết, nhu cầu địa phương hay thuật toán nền tảng. Gánh nặng chăm sóc gia đình khiến thời gian làm việc có trả công bị chia nhỏ và gián đoạn, làm giảm tổng giờ công và thu nhập. Mức lương tối thiểu khó áp dụng, phụ cấp ổn định gần như không có, khiến thu nhập thường không đủ bù đắp rủi ro. Hệ quả là nguy cơ rơi xuống dưới mức sống tối thiểu luôn hiện hữu, nhất là khi thị trường suy giảm.

Thứ hai, thiếu bao phủ an sinh xã hội khiến LĐN phi chính thức chịu nhiều thiệt thòi. Phần lớn công việc không ký HĐLĐ hoặc không đóng BHXH, BHYT, dẫn tới quyền lợi bị đứt quãng. Mức đóng BHXH tự nguyện chưa phù hợp với thu nhập nhỏ, lẻ, thất thường, trong khi thời gian chăm sóc gia đình làm gián đoạn quá trình đóng – hưởng.

Thứ ba, điều kiện làm việc và an toàn – vệ sinh lao động còn yếu, rủi ro quấy rối và bạo lực vẫn hiện hữu. Nhiều phụ nữ làm việc tại chợ, hộ gia đình, cơ sở nhỏ lẻ không có hợp đồng, thiếu bảo hộ, dễ gặp tai nạn hoặc bệnh nghề nghiệp mà khó được bồi thường. Trong môi trường phân tán, thiếu giám sát, họ dễ bị xâm hại thể chất hoặc lời nói mà không dám lên tiếng.

Thứ tư, phụ nữ làm việc phi chính thức thiếu tiếng nói đại diện và khả năng thương lượng. Nhiều nghề chưa có công đoàn hay hiệp hội hoạt động hiệu quả, quan hệ lao động dựa trên thỏa thuận miệng, không có cơ chế đối thoại, khiến họ khó đòi hỏi quyền lợi. Gánh nặng việc nhà và thiếu dữ liệu về nhóm này càng khiến họ "vô hình" trong chính sách.

Thứ năm, những bất lợi ấy liên kết thành vòng luẩn quẩn: thu nhập bấp bênh – thiếu an sinh – rủi ro cao – năng lực thương lượng yếu. Muốn phá vòng lặp, cần bám trục SDG5 và SDG8: giảm rào cản chăm sóc, phòng chống quấy rối, mở rộng an sinh linh hoạt, tín dụng nhỏ và đào tạo ngắn hạn để phụ nữ phi chính thức từng bước dịch chuyển sang việc làm bền vững.

3.2. Khung chính sách, pháp luật bảo vệ lao động nữ làm việc phi chính thức ở Việt Nam

3.2.1. Thành tựu

Thứ nhất, trong những năm gần đây, việc bảo vệ đối với LĐN làm việc phi chính thức đã được mở rộng theo nhiều trục chính sách, dù họ không (hoặc chưa) có HĐLĐ. Trước hết, Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 xác định đối tượng áp dụng bao gồm cả "NLĐ làm việc không theo HĐLĐ" (Điều 2), đặt họ ngang hàng về nguyên tắc bảo vệ với nhóm làm việc chính thức. Quy định này đã tạo nền tảng để tổ chức huấn luyện an toàn, phòng ngừa rủi ro và thống kê - điều tra tai nạn cho các hình thức việc làm phân tán, qua đó mở rộng phạm vi bao phủ chính sách một cách thực chất và nhất quán với định hướng phát triển bền vững.

Thực tiễn triển khai Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 cho thấy chính sách bảo vệ đã từng bước lan tỏa đến lao động làm việc phi chính thức (trong đó có LĐN). Trong quý II năm 2022 đã có gần 600.000 lượt người huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động, trong đó huấn luyện cho đối tượng NLĐ làm việc không có HĐLĐ là gần 19.000 lượt người. Hơn 6.000 cuộc tuyên truyền, tập huấn về an toàn, vệ sinh lao động với chuyên đề về an toàn điện, an toàn máy và an toàn trong sử dụng hóa chất trong nông nghiệp cho cán bộ, hội viên hội nông dân; 450 cuộc thi an toàn, vệ sinh lao động, thi an toàn - vệ sinh viên giỏi, thu hút gần 45.000 lượt NLĐ và quần chúng nhân dân tham gia[133]. Sự tham gia của nhóm lao động tự do cho thấy chính sách an toàn – vệ sinh lao động đã thực sự tiếp cận tới cộng đồng ngoài khu vực chính thức, góp phần thu hẹp khoảng cách bảo vệ giữa hai khu vực việc làm.

[133] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Đánh giá tình hình thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động năm 2022 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2023, website: molisa.gov.vn, cập nhật: ngày 03/01/2023, truy cập tại: https://www.molisa.gov.vn/baiviet/235397?tintucID=235397, ngày 03/11/2025

Thứ hai, pháp luật lao động đã dựng "bộ lọc theo bản chất" để kéo nhiều quan hệ làm việc trá hình hoặc không có tên hợp đồng vào phạm vi bảo vệ bắt buộc: BLLĐ 2019 quy định dù đặt tên khác, nếu có trả lương và quản lý, điều hành, giám sát thì được coi là HĐLĐ (Điều 13). Cơ chế này giúp không ít trường hợp là cộng tác viên hoặc nhận việc theo ca nhưng thực chất phụ thuộc, được áp dụng đầy đủ chuẩn mực về tiền lương, thời giờ, kỷ luật, chấm dứt hợp đồng theo BLLĐ 2019.

Trên thực tế, nhiều NSDLĐ cố tình không ký HĐLĐ dù có đầy đủ dấu hiệu quan hệ lao động để né tránh nghĩa vụ pháp lý, nhưng khi xảy ra tranh chấp, cơ quan có thẩm quyền vẫn căn cứ bản chất quan hệ, nếu có trả công và chịu quản lý thì xác định đó là HĐLĐ theo pháp luật.

Ví dụ: Ngày 04/01/2022, bà Vũ Thị Kim D thỏa thuận làm việc cho Công ty TNHH Â với vị trí Marketing Leader, mức lương 20.000.000 đồng/tháng và thực tế đã làm việc, chấp hành nội quy, hoàn thành nhiệm vụ được giao. Sau thời gian thử việc, Công ty không ký HĐLĐ và né tránh nhằm không thực hiện các nghĩa vụ về bảo hiểm và quyền lợi liên quan, dù bà D nhiều lần yêu cầu. Công ty Â sau đó đơn phương chấm dứt quan hệ lao động trái pháp luật. Tòa án Thành phố Thủ Đức xác định quan hệ giữa hai bên là quan hệ lao động theo bản chất, tuyên bảo vệ quyền lợi của bà D theo pháp luật lao động[134].

Thứ ba, nhóm việc làm tại hộ gia đình – nơi LĐN tập trung – đã được định danh và bảo vệ riêng. BLLĐ 2019 dành Mục "Lao động là người giúp việc gia đình" (Điều 161-165): bắt buộc hợp đồng bằng văn bản, cấm ngược đãi, quấy rối, giữ giấy tờ; yêu cầu chủ hộ trả cùng kỳ một khoản tương ứng phần đóng BHXH, BHYT thuộc trách nhiệm NSDLĐ để NLĐ chủ động tham gia. Nghị định 145/2020/NĐ-CP (Điều 88-91) hướng dẫn chi tiết nội dung hợp đồng, cách thức quản lý quan hệ việc làm và phân định trách nhiệm của các bên, trong đó có trách nhiệm phối hợp của chính quyền địa phương. Nhờ đó, một phân nhóm lớn LĐN không chính thức không còn "vô hình" trong hệ thống pháp luật.

Khi người giúp việc gia đình được công nhận là NLĐ, vị thế pháp lý rõ ràng hơn, giúp họ được đào tạo kỹ năng, nâng cao hiểu biết pháp luật và được xã hội nhìn nhận, bảo vệ tốt hơn. Một số ví dụ điển hình:

- Tháng 5/2019, trong khuôn khổ dự án "Thúc đẩy quyền của lao động giúp việc gia đình tiếp cận an sinh xã hội, lao động và việc làm", Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng phối hợp cùng Hội Liên hiệp Phụ nữ thành phố Hà Nội đã triển khai các lớp tập huấn về "Kỹ năng nghề giúp việc gia đình"[135].

[134] Tòa án nhân dân Thành phố Thủ Đức (Thành phố Hồ Chí Minh), Bản án số: 4249/2024/LĐ-ST ngày 10/9/2024. V/v Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.
[135] Trung tâm nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng, Tập huấn "Yỹ năng nghề giúp việc gia đình" – kỳ 1/2019 cho Ban Chủ nhiệm Câu lạc bộ lao động giúp việc gia đình, website: gfcd.org.vn, cập nhật: tháng 5/2019, truy cập tại:

- Ngày 8-9/8/2024, Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam phối hợp Công ty TNHH Unilever Việt Nam tổ chức 02 lớp tập huấn "Dọn nhà 3 sạch" tại Đà Nẵng cho phụ nữ đang làm hoặc có nhu cầu làm giúp việc gia đình[136].

- Đặc biệt, Trường Cao đẳng Công thương Hà Nội triển khai đào tạo ngành "Dịch vụ chăm sóc gia đình" để chuyên nghiệp hóa nghề giúp việc và đáp ứng nhu cầu thị trường lao động[137].

Thứ tư, nhiều nội dung mới trong quy định về BHXH, BHYT có ý nghĩa lớn với LĐN làm việc phi chính thức. Cụ thể:

- Bổ sung trợ cấp thai sản cho người tham gia BHXH tự nguyện: mức trợ cấp 2 triệu đồng/con, chi từ ngân sách nhà nước, áp dụng với LĐN sinh con, lao động nam có vợ sinh con mà đối tượng này "có thời gian đóng BHXH tự nguyện hoặc vừa có thời gian đóng BHXH bắt buộc vừa có thời gian đóng BHXH tự nguyện từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con" (Khoản 1 Điều 94 Luật BHXH 2024).

Quy định này phù hợp với đặc trưng thu nhập nhỏ lẻ và thời gian đóng không liên tục của LĐN làm việc phi chính thức. Điều kiện đóng "từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con" tạo mối liên kết rõ giữa nghĩa vụ và quyền lợi, khuyến khích duy trì tham gia trước giai đoạn sinh con – thời điểm dễ tổn thương về tài chính. Nhờ đó, nhóm LĐN không có HĐLĐ có một "điểm tựa" an sinh tối thiểu, giảm nguy cơ rút BHXH một lần và tăng gắn kết với hệ thống.

- Bảo hiểm TNLĐ tự nguyện (đã được chuẩn hóa căn cứ pháp lý và phạm vi áp dụng). Từ 01/01/2025, triển khai bảo hiểm TNLĐ tự nguyện theo Nghị định 143/2024/NĐ-CP dành cho NLĐ làm việc không theo HĐLĐ, do BHXH Việt Nam tổ chức theo Luật An toàn, vệ sinh lao động. Luật BHXH 2024 (có hiệu lực từ 01/7/2025) ghi nhận kênh bảo hiểm TNLĐ tự nguyện này như một lớp bảo vệ bổ sung có thể tiếp cận khi tham gia tự nguyện. Chính sách đặc biệt phù hợp các không gian làm việc phân tán (chợ, đường phố, hộ gia đình, nền tảng số…), nơi rủi ro tai nạn nhỏ nhưng lặp lại và khó chứng minh quan hệ lao động.

- Giảm điều kiện về số năm đóng BHXH tối thiểu để được hưởng lương hưu hằng tháng từ 20 năm xuống 15 năm. Cụ thể, tại Điều 98 Luật BHXH 2024 quy định người tham gia BHXH tự nguyện được hưởng lương hưu khi đủ tuổi nghỉ hưu

https://gfcd.org.vn/tap-huan-ky-nang-nghe-giup-viec-gia-dinh-cho-ban-chu-nhiem-cau-lac-bo-lao-dong-giup-viec-gia-dinh-ky-12019.html, ngày 02/11/2025

[136] Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Mô hình "Dọn nhà 3 sạch" hỗ trợ phụ nữ tham gia thị trường lao động, website: cập nhật: ngày 11/08/2024, truy cập tại: https://hoilhpn.org.vn/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/mo-hinh-don-nha-3-sach-ho-tro-phu-nu-tham-gia-thi-truong-lao-%C4%91ong-205601-2.html, ngày 02/11/2025

[137] Lê Đình Hùng, Đào tạo "nghề giúp việc gia đình" có 435 giờ lý thuyết và 1.081 giờ thực hành, Báo Giáo dục Việt Nam, cập nhật: ngày 15/04/2021, truy cập tại: https://giaoduc.net.vn/dao-tao-nghe-giup-viec-gia-dinh-co-435-gio-ly-thuyet-va-1081-gio-thuc-hanh-post217058.gd, ngày 02/11/2025

theo quy định và có thời gian đóng BHXH từ đủ 15 năm trở lên. Quy định này đặc biệt phù hợp với phụ nữ làm việc phi chính thức – nhóm thường có quá trình đóng gián đoạn do thai sản, chăm sóc gia đình và việc làm thời vụ. Ngưỡng mới mở rộng cửa hưởng hưu cho người bắt đầu tham gia muộn hoặc không liên tục, giảm tình trạng phải rút BHXH một lần khi đến tuổi nghỉ. Tác động kỳ vọng là tăng tỷ lệ tham gia hoặc duy trì ở nhóm thu nhập nhỏ lẻ, qua đó cải thiện an sinh tuổi già cho phụ nữ. Tuy vậy, để đảm bảo mức hưởng đủ sống, cần truyền thông về mức đóng và khuyến khích đóng bổ sung khi có khả năng, tránh tâm lý "đủ 15 năm là dừng".

- Chế độ BHYT hộ gia đình (bổ sung từ Luật số 46/2014/QH13 – Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật BHYT) có ý nghĩa đối với LĐN làm việc phi chính thức. BHYT hộ gia đình cung cấp bảo vệ y tế cơ bản cho hộ có thu nhập nhỏ lẻ, với mức đóng giảm dần từ thành viên thứ hai, phạm vi quyền lợi khá rộng và ổn định giúp giảm chi phí y tế đột xuất – một cú sốc thường đẩy phụ nữ làm việc phi chính thức rơi vào vòng xoáy nợ hoặc gián đoạn việc làm. Với phụ nữ đang chăm con nhỏ hoặc người già, BHYT hộ gia đình giúp khám chữa bệnh sớm hơn, giảm chi phí, tránh phải nghỉ làm dài ngày và giữ sức khỏe để tiếp tục mưu sinh. Khi tài chính ổn định hơn, họ có thể từng bước tham gia thêm BHXH tự nguyện và bảo hiểm TNLĐ tự nguyện.

Thứ năm, phòng, chống quấy rối tình dục và bảo vệ nhân phẩm tại nơi làm việc đã được chuẩn hóa và có chế tài. BLLĐ 2019 liệt kê quấy rối tình dục là hành vi bị cấm (Điều 8) và yêu cầu đưa quy định, quy trình phòng chống quấy rối vào Nội quy lao động (Điều 118); Nghị định 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn chi tiết nội dung, quy trình xử lý (nhóm Điều 84–87). Khi quan hệ làm việc của LĐN được nhận diện là HĐLĐ theo Điều 13, "gói bảo vệ" này áp thẳng; ngay cả với các thiết chế ngoài doanh nghiệp (như hộ gia đình), quy định cấm quấy rối tình dục, bạo lực cũng được khẳng định tại Điều 165 BLLĐ 2019 (đối với giúp việc gia đình).

Thứ sáu, dịch vụ việc làm công và phát triển kỹ năng cung cấp "cầu nối" nâng chất lượng việc làm. Luật Việc làm 2013 thiết lập hệ thống Trung tâm dịch vụ việc làm cung cấp tư vấn, giới thiệu việc làm, thông tin thị trường lao động (Điều 36, Điều 37); đồng thời xây dựng khung đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia (Chương IV: Điều 29, 31–35). Cơ chế này cho phép LĐN làm việc phi chính thức được đánh giá, chứng nhận kỹ năng, từ đó cải thiện giá công, điều kiện làm việc và khả năng chuyển sang việc làm chính thức hoặc việc làm tốt hơn.

Thứ bảy, Luật Công đoàn 2024 (được sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 97/2025/QH15 ngày 27/6/2025) đã xác định tư cách pháp lý của nghiệp đoàn cơ sở: "Nghiệp đoàn cơ sở là tổ chức cơ sở của Công đoàn Việt Nam, tập hợp những người làm việc không có quan hệ lao động, cùng ngành, nghề hoặc những nhóm lao động đặc thù khác, được công đoàn cấp trên cơ sở công nhận theo quy định của

pháp luật và Điều lệ Công đoàn Việt Nam". Như vậy, nghiệp đoàn cơ sở là thiết chế tập hợp và đại diện chính thức cho NLĐ không có HĐLĐ. Trên nền tảng đó, Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XIII (Quyết định 2399/QĐ-TLĐ ngày 25/12/2024) quy định cụ thể về tổ chức, điều kiện thành lập và hoạt động của nghiệp đoàn cơ sở, tạo căn cứ triển khai thống nhất ở các địa phương, ngành nghề. Cơ chế này đặc biệt có ý nghĩa với LĐN: mở kênh đối thoại về lệ phí chợ, điểm bán, an toàn - vệ sinh lao động, tiếp cận BHXH, BHYT và hỗ trợ pháp lý khi có quấy rối tình dục hoặc tranh chấp nhỏ - những nhu cầu bảo vệ phổ biến trong việc làm phi chính thức. Thực tiễn tại một số địa bàn cho thấy các nghiệp đoàn cơ sở đã hình thành, tạo mạng lưới tương trợ nghề nghiệp, gắn kết hội viên và góp phần cải thiện đời sống của lao động phi chính thức, nhất là phụ nữ[138].

Đã có địa phương triển khai các giải pháp nhằm giảm tỉ lệ lao động phi chính thức, trong đó đẩy mạnh đào tạo nghề được xem là hướng đi quan trọng. Điển hình là tại Thành phố Hồ Chí Minh, chính quyền tập trung tăng cường quản lý nhà nước về lao động – việc làm thông qua việc mở rộng đào tạo nghề cho NLĐ. Theo Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh, trên địa bàn thành phố hiện có 380 cơ sở giáo dục nghề nghiệp; trong 9 tháng đầu năm đã cung cấp khoảng 55.000 nhân lực tốt nghiệp cho thị trường lao động. Tỉ lệ lao động qua đào tạo đạt gần 88%, tăng 1,82% so với cùng kỳ năm 2023. Lực lượng lao động được đào tạo càng cao thì tỉ lệ thất nghiệp càng giảm và cơ hội có việc làm phù hợp với tay nghề càng tăng[139].

3.2.2. Hạn chế

Thứ nhất, phần lớn quy định bảo vệ của BLLĐ 2019 vẫn xoay quanh quan hệ có HĐLĐ nên khi LĐN làm việc không có HĐLĐ (nhận việc về nhà, giúp việc theo giờ, bán lẻ nhỏ lẻ, làm nền tảng số với cơ chế cộng tác…) thì khó được các quy định bảo vệ đầy đủ. Quy định "nhận diện HĐLĐ theo bản chất" (trả công và có quản lý hoặc giám sát) là điểm tiến bộ, nhưng chuẩn nhận diện và chứng cứ để thanh tra áp dụng còn thiếu hướng dẫn chi tiết, dẫn đến tình trạng khó khăn khi phân biệt "lao động phụ thuộc" và "cộng tác viên".

Một điểm vướng lớn trong bảo vệ lao động phi chính thức là nhiều người làm việc trên nền tảng công nghệ như Grab, Gojek, ShopeeFood chỉ ký hợp đồng hợp tác kinh doanh, chứ không được ký HĐLĐ, dù họ bị kiểm soát thời gian, đơn hàng và đánh giá hiệu suất trên ứng dụng. Báo Người Lao Động (29/5/2024) nêu rõ tài xế xe công nghệ hiện nằm trong "vùng xám pháp lý": không phải NLĐ để

[138] Thanh Thảo (2024), Nghiệp đoàn: Chỗ dựa dành cho người bán vé số ở Bình Dương, Báo Người lao động, cập nhật: 31/05/2024, https://nld.com.vn/doc-dao-nghiep-doan-danh-cho-nguoi-ban-ve-so-o-binh-duong-196240530210551364.htm
[139] Giang Nam, Tạo việc làm bền vững cho lao động phi chính thức, Báo Người Lao động, cập nhật: ngày 06/10/2024, truy cập tại: https://nld.com.vn/tao-viec-lam-ben-vung-cho-lao-dong-phi-chinh-thuc-196241005190245989.htm, ngày 02/11/2025

được bảo vệ, nhưng cũng không phải đối tác độc lập thực sự[140]. Thực tế, chỉ khi xảy ra tranh chấp về thu nhập, khóa tài khoản hoặc đơn phương chấm dứt hợp tác, tài xế mới có thể khởi kiện hoặc khiếu nại; còn pháp luật hiện hành không có cơ chế buộc nền tảng phải ký HĐLĐ. Theo đuổi vụ kiện tốn kém thời gian, chi phí và phải tự thu thập chứng cứ chứng minh sự "phụ thuộc", nên hầu hết tài xế chọn chịu thiệt. Điều này cho thấy, dù BLLĐ 2019 có quy định "nhận diện HĐLĐ theo bản chất", nhưng trong thực tế, lao động nền tảng vẫn rất khó được bảo vệ như một NLĐ thực thụ.

Thứ hai, những bất cập trong chính sách, pháp luật về an sinh xã hội:

- BHYT tự nguyện chỉ giúp giảm chi phí khám chữa bệnh, LĐN làm việc phi chính thức không được hưởng chế độ nghỉ ốm vẫn hưởng lương và BHXH tự nguyện hiện chưa có trợ cấp ốm đau bằng tiền. Vì vậy rủi ro mất thu nhập khi ốm đau hoặc chăm con nhỏ vẫn còn đáng kể đối với LĐN làm việc phi chính thức.

- BHYT hộ gia đình giúp giảm chi phí khám chữa bệnh bình quân, nhưng tỷ lệ tái tục còn thấp do thói quen thanh toán tiền mặt và thu nhập không ổn định của hộ gia đình. Ngoài ra, người tham gia vẫn phải tự trả một phần chi phí (đồng chi trả) và không phải mọi dịch vụ đều được BHYT thanh toán; hai yếu tố này khiến nhiều hộ ngần ngại gia hạn thẻ.

- BHXH tự nguyện cần đóng đều theo kỳ (tháng/quý). Với LĐN làm việc phi chính thức, thu nhập lúc có lúc không, việc đóng thường bị đứt quãng. Hậu quả là cộng dồn năm đóng chậm, khó đạt mốc 15 năm để hưởng hưu và dễ thiếu các điều kiện thời gian gần sự kiện (ví dụ: không đóng đủ thời gian theo quy định trước khi sinh con để được nhận trợ cấp thai sản).

- BHXH tự nguyện có trợ cấp thai sản cố định (2.000.000 đồng/con, áp dụng từ 01/7/2025 khi đáp ứng điều kiện thời gian đóng), nhưng không có chế độ thai sản toàn diện như BHXH bắt buộc (nghỉ thai sản hưởng trợ cấp thay lương; nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau sinh…). Vì vậy, phụ nữ làm việc phi chính thức vẫn thiếu lớp bảo vệ thu nhập trong thời gian nghỉ sinh.

Vì vậy, mặc dù ước đến 31/12/2024, do ngành BHXH Việt Nam tập trung kiên trì, liên tục tuyên truyền, vận động khoảng 2,292 triệu người tham gia BHXH tự nguyện (tăng gấp 10,2 lần so với năm 2017, trước khi Ban Chấp hành Trung ương ban hành Nghị quyết số 28-NQ/TW). Tuy nhiên, tỷ lệ người tham gia BHXH

[140] Hương Huyền, Tài xế xe công nghệ: Đối tác kinh doanh hay người lao động?, Báo Người lao động, cập nhật: ngày 29/05/2024, truy cập tại: https://nld.com.vn/tai-xe-xe-cong-nghe-doi-tac-kinh-doanh-hay-nguoi-lao-dong-19624052909435233.htm, ngày 02/11/2025

tự nguyện mới đạt khoảng 4,8% lực lượng lao động trong độ tuổi[141]. Trong khi đó, theo Biểu đồ 1, tỷ lệ lao động làm việc phi chính thức chiếm trên 60% lực lượng lao động. Điều đó chứng tỏ, tỷ lệ NLĐ nói chung, LĐN nói riêng tham gia BHXH tự nguyện còn thấp.

Thứ ba, từ 01/01/2025 có bảo hiểm TNLĐ tự nguyện cho người không làm việc theo HĐLĐ. Tuy nhiên, việc chứng minh TNLĐ thường khó vì sự kiện xảy ra bất ngờ, không có hồ sơ quản lý lao động, nhân chứng hoặc biên bản hiện trường rõ ràng. Quy trình, tiêu chí chứng cứ cho bối cảnh làm việc phân tán (chợ, đường phố, hộ gia đình, nền tảng số), kể cả xác định tai nạn trên tuyến đường hợp lý đi hoặc về, hiện chưa được hướng dẫn chi tiết; gánh nặng chứng minh chủ yếu đặt lên NLĐ. Do đó, nguy cơ bị từ chối hoặc kéo dài chi trả còn cao, làm giảm động lực tham gia của LĐN làm việc phi chính thức.

Về an toàn - vệ sinh lao động, phạm vi áp dụng đã rộng, song vẫn thiếu bộ hướng dẫn "tối thiểu - gọn nhẹ" theo nghề (chợ, đường phố, gia công tại nhà), nên khó áp dụng đồng đều ở cấp cơ sở.

Thứ tư, cơ chế đại diện ý kiến: đã có khung nhưng hiệu lực còn hạn chế. Điều lệ Công đoàn (Quyết định số 2399/QĐ-TLĐ của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ngày 25/12/2024 về việc Ban hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam (Khóa XIII)) đã cho phép nghiệp đoàn cơ sở đại diện NLĐ không có HĐLĐ, nhưng mức độ bao phủ và năng lực rất không đồng đều giữa địa phương, ngành nghề. Nhiều nơi chưa thành lập nghiệp đoàn cơ sở hoặc đã thành lập nhưng hoạt động còn hẹp; nguồn lực và kinh phí ổn định còn thiếu; cơ chế phối hợp với UBND, ban quản lý chợ, nền tảng số chưa rõ; yêu cầu tham gia của nữ trong ban điều hành chưa đảm bảo. Vì vậy, tiếng nói của lao động phi chính thức - đặc biệt là phụ nữ - trong các quyết định về tổ chức chợ, trật tự đô thị, thuế và phí, bố trí điểm bán vẫn yếu và rời rạc[142].

Thứ năm, cơ chế thực thi chính sách, pháp luật còn gặp nhiều bất cập:

- Thanh tra lao động khó tiếp cận hộ gia đình (vì liên quan đến quyền bất khả xâm phạm chỗ ở), khó kiểm soát không gian làm việc phân tán, di động (chợ, đường phố, nền tảng số). Nguồn lực thanh tra - tư pháp hạn chế khiến vi phạm nhỏ nhưng phổ biến (chậm trả, cấn trừ vô cớ, quấy rối bằng lời…) ít bị xử lý. Ở cấp cơ sở, việc phối hợp liên ngành (lao động – y tế – phụ nữ – công thương – công an)

[141] Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Thông tin báo chí: 10 Kết quả nổi bật của ngành BHXH Việt Nam năm 2024, 03/01/2025 02:44, truy cập ngày 30/9/2025, https://baohiemxahoi.gov.vn/chidaodieuhanh/pages/thong-tin-bao-chi.aspx?CateID=125&ItemID=24219&

[142] Như Hà (2022), Khó tiếp cận lao động phi chính thức, Báo Dân trí, cập nhật: 06/10/2022 - 12:30, https://dantri.com.vn/lao-dong-viec-lam/kho-tiep-can-lao-dong-phi-chinh-thuc-20221006090535995.htm

chưa trơn tru, làm đứt gãy "đường dây" hỗ trợ khi có bạo lực hoặc quấy rối tình dục hoặc tai nạn nghề nghiệp.

- LĐN làm việc phi chính thức rất đa dạng về nghề và hình thức việc làm, lại thường xuyên chuyển trạng thái (ở nhà, bán hàng, nhận gia công), nên dễ bị bỏ sót trong các cuộc điều tra chuẩn. Bên cạnh đó, dữ liệu hành chính giữa các hệ thống (đăng ký kinh doanh, thuế, bảo hiểm) chưa liên thông, khiến việc theo dõi quy mô, biến động và nhu cầu hỗ trợ của nhóm này rất khó đầy đủ và kém kịp thời.

- Cơ chế tiếp cận chính sách còn rườm rà bởi vì thông tin nằm rải rác, thủ tục nhiều bước và tốn kém thời gian, chi phí đi lại so với thu nhập. Kênh dịch vụ công trực tuyến chưa thân thiện với người thu nhập thấp vì yêu cầu tài khoản, chữ ký số, ví điện tử. Với BHXH tự nguyện, BHYT, chưa có cách đóng linh hoạt theo tuần hoặc theo đơn hàng. Với đào tạo nghề, rất ít lớp ngoài giờ hoặc có trông trẻ.

3.3. Hoàn thiện chính sách, pháp luật và tạo cơ chế bảo vệ hiệu quả LĐN làm việc phi chính thức

Thứ nhất, định danh và dữ liệu. Bộ Nội vụ chủ trì, phối hợp với Bộ Tài chính (Cục Thống kê), BHXH Việt Nam và Bộ Y tế ban hành văn bản hướng dẫn nội luật hóa quan điểm của ILO về chuẩn việc làm phi chính thức. Văn bản liệt kê danh mục việc làm phi chính thức ở Việt Nam hiện nay. Đồng thời, văn bản quy định về thu thập, công bố số liệu định kỳ (quý/năm) có phân tách theo giới, địa bàn, nghề, kênh làm việc (tại nhà, ngoài trời, nền tảng số…). Nhờ vậy, nhà nước có bức tranh tổng thể về việc làm phi chính thức để theo dõi các mục tiêu SDG5, SDG8. Từ đó, cơ quan quản lý mới thiết kế đúng chính sách, phân bổ tiền và các biện pháp hỗ trợ khác đúng chỗ và đánh giá mức độ hiệu quả của chính sách.

Thứ hai, xây dựng một bộ tiêu chí cốt lõi để kết luận có HĐLĐ "theo bản chất", bất kể tên gọi (cộng tác viên, khoán việc…). Những tiêu chí đó tập trung vào các nội dung sau đây: (1) Có trả công định kỳ hoặc theo sản lượng; (2) Có quản lý hoặc kiểm soát về giờ làm, địa điểm, quy trình, đánh giá; (3) Phụ thuộc kinh tế đáng kể vào một bên thuê; (4) Tích hợp vào tổ chức của bên thuê (dùng hệ thống, đồng phục, ca/kíp…); (5) Quyền đơn phương xử lý kỷ luật hoặc chấm dứt hợp đồng thuộc về bên thuê. Chỉ cần đủ các tiêu chí trọng yếu là được coi xác lập HĐLĐ; chứng cứ chấp nhận dữ liệu điện tử (lịch ca, ứng dụng chấm công, tin nhắn, sao kê thanh toán).

Thứ ba, giải pháp giải quyết một số bất cập về an sinh xã hội

- Bộ Nội vụ phối hợp BHXH Việt Nam thiết kế gói an sinh bù đắp mất thu nhập khi NLĐ ốm hoặc phải nghỉ chăm con ốm (thuộc BHXH tự nguyện). Trợ cấp ốm đau được tính theo số ngày nghỉ (quy định trần ngày cho mỗi sự kiện và mỗi năm), với mức hưởng gắn với bậc đóng mà người tham gia lựa chọn. Hồ sơ là xác

nhận của cơ sở y tế nơi NLĐ hoặc con họ khám, chữa bệnh; chấp nhận bản điện tử do cơ sở y tế cấp, để rút ngắn thời gian xử lý và chi trả.

- Thu hẹp khoảng trống về chế độ thai sản. Pháp luật giữ chế độ trợ cấp thai sản cố định của BHXH tự nguyện như hiện nay; đồng thời mở tùy chọn "nộp thêm tự nguyện" để tăng mức hỗ trợ trong thời gian nghỉ sinh. Người tham gia chọn bậc đóng phù hợp thu nhập, mức hưởng tương ứng theo bậc và được chi trả một lần theo sự kiện hoặc theo tháng nghỉ. Điều kiện: đã đóng đủ tối thiểu trong giai đoạn trước sinh; áp dụng thời gian chờ ngắn. Hồ sơ: giấy chứng sinh hoặc khai sinh và lịch sử đóng; nộp trực tuyến hoặc tại điểm thu hộ. Thời hạn giải quyết 5–7 ngày làm việc; chi trả qua tài khoản hoặc tiền mặt để đảm bảo tính linh hoạt cho từng trường hợp.

- Cho phép đóng BHXH tự nguyện, BHYT tự nguyện một cách linh hoạt về thời gian, cách thức. Theo đó, người tham gia BHXH tự nguyện, BHYT tự nguyện có thể đóng theo tuần hoặc theo từng đơn hàng nhằm giảm áp lực cho khoảng thời gian không có thu nhập. Hình thức nộp có thể nộp ở bưu điện, điểm thu hộ hoặc qua ví điện tử. Đồng thời, pháp luật quy định về thời gian ân hạn (ví dụ 30 ngày) để không mất quyền lợi liên quan đến thời điểm gần sự kiện như thai sản, TNLĐ. Đây là một trong những cách thức nhằm tăng tính hấp dẫn của BHXH tự nguyện, BHYT tự nguyện và giảm thiểu tình trạng đứt quãng đóng.

Thứ tư, Bộ Nội vụ ban hành hướng dẫn về thu thập chứng cứ chứng minh TNLĐ cho NLĐ làm việc phi chính thức. Bộ Nội vụ ban hành thông tư kèm mẫu hồ sơ chuẩn và danh mục chứng cứ được chấp nhận. Chứng cứ gồm: (i) Giấy xác nhận y tế (chẩn đoán, thời điểm vào viện); (ii) Ảnh/video hiện trường, vết thương, phương tiện; (iii) Bằng chứng công việc trong ngày xảy ra tai nạn: đơn hàng/nhật ký ứng dụng, lịch giao ca, sổ chợ, phiếu giao–nhận, tin nhắn đặt việc; (iv) Xác nhận của bên thứ ba: tổ trưởng dân phố/ban quản lý chợ/chủ hộ (đối với giúp việc); (v) Dữ liệu định vị/di chuyển từ ứng dụng hoặc thiết bị; (vi) Sơ đồ "tuyến đường hợp lý đi về" (mẫu đính kèm). Quy trình: NLĐ nộp trực tuyến (cổng một cửa) hoặc tại UBND cấp xã trong 10 ngày kể từ khi tai nạn; UBND cấp xã lập biên bản tóm tắt theo mẫu trong 24–48 giờ. BHXH tiếp nhận, tạm ứng chi phí y tế cho ca đủ điều kiện, ra quyết định trong 10 ngày làm việc.

Đồng thời, Bộ Nội vụ ban hành bộ hướng dẫn an toàn - vệ sinh lao động dành riêng cho nhóm lao động phi chính thức, trình bày theo từng công việc cụ thể (giúp việc gia đình, bán hàng vỉa hè, giao hàng, may/gia công tại nhà, thu gom–phân loại rác…). Mỗi hướng dẫn có bảng hướng dẫn 10–12 bước dễ thực hiện, quy định trang bị bảo hộ tối thiểu, các việc nên/không nên, kèm hình minh họa để NLĐ tự đối chiếu trước khi bắt đầu ca làm. Tài liệu được cập nhật hằng năm, phát hành

tại UBND cấp xã, ban quản lý chợ, trạm y tế, đồng thời đăng tải trên ứng dụng/cổng thông tin điện tử để NLĐ tải về và sử dụng nhanh.

Thứ năm, để củng cố cơ chế đại diện cho NLĐ làm việc phi chính thức, đề xuất giao cho công đoàn cấp trên cơ sở nhiệm vụ chủ động rà soát nghề và địa bàn còn trống, thúc đẩy thành lập nghiệp đoàn cơ sở mới (ưu tiên các ngành nghề LĐN tập trung như giúp việc gia đình, bán lẻ vỉa hè, may, gia công tại nhà, giao hàng), kèm mục tiêu tối thiểu 40% nữ trong ban điều hành. Nội dung này cần được cụ thể hóa bằng hướng dẫn của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và kế hoạch phối hợp của địa phương. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phân bổ khoán nhiệm vụ hằng năm cho nghiệp đoàn cơ sở (tư vấn pháp lý, hòa giải tranh chấp nhỏ, truyền thông an toàn); UBND cấp xã bố trí điểm sinh hoạt tại nhà văn hóa, khu chợ. Nghiệp đoàn cơ sở ký quy chế phối hợp với UBND, BHXH/BHYT và ban quản lý chợ, nền tảng số về đối thoại phí chợ, điểm bán, mẫu thỏa thuận việc làm tối thiểu, hỗ trợ hồ sơ BHXH/BHYT, TNLĐ và đường dây nóng tiếp nhận và xử lý quấy rối tình dục nơi làm việc. Trung tâm dịch vụ việc làm (thuộc Sở Nội vụ) tổ chức lớp ngắn ngoài giờ (có trông trẻ) về pháp lý cơ bản, thương lượng giá công, an toàn theo nghề; phát bảng kiểm an toàn dễ dùng. Hằng quý công bố các chỉ số: số kiến nghị được tiếp thu, tỷ lệ tranh chấp nhỏ giảm/trả đúng hạn, tỷ lệ nữ trong ban điều hành để đánh giá và nhân rộng mô hình hiệu quả.

Thứ sáu, khuyến khích tài chính và cơ chế thử nghiệm. Áp dụng có mục tiêu các ưu đãi thuế, phí cho cơ sở sản xuất, kinh doanh đáp ứng chuẩn an toàn tối thiểu và duy trì tỷ lệ LĐN; đồng thời giảm lệ phí đăng ký lần đầu cho hộ kinh doanh do phụ nữ làm chủ. Cách làm này khuyến khích nhà sử dụng lao động mở thêm chỗ làm phù hợp cho phụ nữ, qua đó mở rộng cơ hội việc làm chính thức. Triển khai thử nghiệm 12–18 tháng tại một số địa phương, kèm bộ chỉ số đánh giá (tỷ lệ tuyển–giữ LĐN, chi phí, an toàn, mức độ hài lòng). Sau giai đoạn thử, báo cáo công khai kết quả để quyết định mở rộng, điều chỉnh hoặc dừng, đảm bảo hiệu quả và minh bạch.

Thứ bảy, một số giải pháp nhằm tạo cơ chế thực thi hiệu quả chính sách, pháp luật về bảo vệ quyền lợi của LĐN làm việc phi chính thức

- UBND cấp xã chỉ định một đầu mối nhằm tiếp nhận những phản ánh về xâm hại quyền lợi của lao động làm việc phi chính thức, đặc biệt dành sự quan tâm cho LĐN. Đầu mối này xử lý trong 72 giờ các vụ việc nhỏ: chậm trả, cấn trừ vô cớ, quấy rối bằng lời, tai nạn nhẹ. Không vào nhà dân nếu không cần; xử lý tại nhà văn hóa, trạm y tế, ban quản lý chợ.

- Sở Nội vụ chú trọng việc thanh tra điểm nóng (chợ, tuyến giao hàng, làng nghề, khu trọ); ưu tiên nơi nhiều khiếu nại.

- Thiết lập số điện thoại nhằm tiếp nhận các phản ánh của người dân về xâm hại quyền lợi của NLĐ nói chung (LĐN nói riêng) làm việc phi chính thức.

- Cho phép đóng BHXH tự nguyện, BHYT tự nguyện qua nhiều hình thức: đóng tiền mặt, chuyển khoản qua tài khoản ngân hàng, qua ví điện tử… Bên cạnh đó, nhà nước chỉ đạo xây dựng hệ thống gửi nhắc đóng tự động qua tin nhắn điện thoại, tin nhắn zalo, email…

- Khảo sát nhu cầu và tổ chức đào tạo theo hai pha cho LĐN làm việc phi chính thức. Pha 1 (ngắn hạn/trung hạn) tập trung nâng kỹ năng để làm tốt công việc hiện có và trang bị kiến thức bảo vệ quyền lợi trong quan hệ việc làm phi chính thức (hợp đồng tối thiểu, thanh toán, an toàn - vệ sinh lao động, BHXH/BHYT). Pha 2 triển khai khi người học có nhu cầu chuyển đổi: bổ sung kỹ năng nghề, kỹ năng số và chuẩn đầu vào (chứng chỉ, hồ sơ) để đủ điều kiện vào vị trí chính thức. Cách tiếp cận này vừa cải thiện sinh kế hiện tại, vừa mở lối đi tự nguyện sang việc làm chính thức.

- Xây dựng một ứng dụng di động đơn giản dành cho lao động phi chính thức, không yêu cầu chữ ký số. Ứng dụng cho phép: (i) tra cứu quyền lợi (BHYT, BHXH tự nguyện, TNLĐ…); (ii) xem lịch huấn luyện an toàn và đăng ký lớp học; (iii) đóng các khoản an sinh "lẻ" theo tuần/tháng; (iv) gửi phản ánh ẩn danh về quấy rối tình dục, chậm trả lương, tai nạn; (v) theo dõi tình trạng xử lý phản ánh. Ứng dụng kết nối với điểm thu hộ (bưu điện, cửa hàng tiện lợi) để ai không có ví điện tử vẫn có thể nộp tiền mặt, phù hợp với hộ thu nhập thấp.

- Công tác điều tra dân số và việc làm không được bỏ sót nhóm lao động làm việc phi chính thức. Với nhóm này, bảng hỏi cần đi sâu vào: loại công việc, địa điểm làm việc (tại nhà, ngoài trời, trên nền tảng số), mức thu nhập theo thời gian (tuần/tháng/đơn hàng), tần suất chuyển đổi công việc và nguyện vọng chuyển sang việc làm chính thức. Số liệu thu thập cần phân tách theo giới, độ tuổi và địa bàn, cập nhật định kỳ để phản ánh đúng biến động và làm căn cứ thiết kế chính sách phù hợp.

Với LĐN, bảng hỏi nên bổ sung các mục riêng để thấy đúng rủi ro và nhu cầu của họ: (1) Gánh nặng chăm sóc: số giờ làm việc nhà/chăm con/người ốm, có ai hỗ trợ, nhu cầu dịch vụ trông trẻ. (2) Sức khỏe – sinh nở: thời gian mang thai/sau sinh gần đây, gián đoạn việc làm, tiếp cận BHYT, hỗ trợ thai sản. (3) An toàn và quấy rối tình dục: đã từng bị quấy rối tình dục/bạo lực trong khi làm việc (địa điểm, hình thức, kênh báo tin). (4) Điều kiện làm việc: ca kíp linh hoạt, khoảng cách di chuyển, rủi ro nghề nghiệp. (5) Tài chính – an sinh: khả năng đóng BHXH tự nguyện, lý do ngắt quãng, kênh đóng ưa thích. (6) Nguyện vọng chuyển chính thức:

các rào cản lớn nhất và hỗ trợ cần thiết (trông trẻ, đào tạo ngắn, hợp đồng tối thiểu, tín dụng nhỏ).

4. Kết luận

Khung chính sách và pháp luật hiện hành đã tạo nền tảng quan trọng để bảo vệ quyền lợi của LĐN làm việc phi chính thức, thể hiện qua việc mở rộng phạm vi bao phủ, bổ sung trợ cấp thai sản cho BHXH tự nguyện, triển khai bảo hiểm TNLĐ tự nguyện và tăng cường vai trò đại diện thông qua nghiệp đoàn cơ sở. Đây là bước tiến có ý nghĩa đối với phụ nữ – những người phải cân bằng giữa chăm sóc gia đình và mưu sinh, thường chịu gián đoạn việc làm và thiệt thòi về an sinh. Tuy nhiên, vẫn còn khoảng trống về định danh đầy đủ, bảo đảm thu nhập ngắn hạn khi ốm đau hoặc sinh con và khâu thực thi ở cơ sở. Cần ưu tiên các giải pháp linh hoạt, cụ thể và khả thi như cơ chế đóng – hưởng linh hoạt, hướng dẫn chứng cứ TNLĐ, xác định tiêu chí HĐLĐ theo bản chất và đào tạo ngắn ngoài giờ để quyền lợi của LĐN phi chính thức được bảo đảm tốt hơn.

DANH MỤC DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. ILO (1993), Resolution concerning statistics of employment in the informal sector, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January), Concept 5. (1), p.3

2. ILO (2003), Guidelines concerning a statistical definition of informal employment, 1/11/2003, p.2, https://www.ilo.org/resource/guidelines-concerning-statistical-definition-informal-employment-0

3. ILO (2025), SDG Indicators, 22/9/2025, https://unstats.un.org/sdgs/metadata/

4. Cục Thống kê (2024), Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý IV và năm 2024, website: www.nso.gov.vn, cập nhật: 06/01/2025, https://www.nso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2025/01/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2024/

5. Cục Thống kê (2025), Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý II và 6 tháng đầu năm 2025, website: www.nso.gov.vn, cập nhật: 05/7/2025, https://www.nso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2025/07/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-ii-va-6-thang-dau-nam-2025/

6. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Đánh giá tình hình thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động năm 2022 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2023, website: molisa.gov.vn, cập nhật: ngày 03/01/2023, truy cập tại: https://www.molisa.gov.vn/baiviet/235397?tintucID=235397, ngày 03/11/2025

7. Tòa án nhân dân Thành phố Thủ Đức (Thành phố Hồ Chí Minh), Bản án số: 4249/2024/LĐ-ST ngày 10/9/2024. V/v Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

8. Trung tâm nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng, Tập huấn "Kỹ năng nghề giúp việc gia đình" – kỳ 1/2019 cho Ban Chủ nhiệm Câu lạc bộ lao động giúp việc gia đình, website: gfcd.org.vn, cập nhật: tháng 5/2019, truy cập tại: https://gfcd.org.vn/tap-huan-ky-nang-nghe-giup-viec-gia-dinh-cho-ban-chu-nhiem-cau-lac-bo-lao-dong-giup-viec-gia-dinh-ky-12019.html, ngày 02/11/2025

9. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Mô hình "Dọn nhà 3 sạch" hỗ trợ phụ nữ tham gia thị trường lao động, website: cập nhật: ngày 11/08/2024, truy cập tại: https://hoilhpn.org.vn/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/mo-hinh-don-nha-3-sach-ho-tro-phu-nu-tham-gia-thi-truong-lao-%C4%91ong-205601-2.html, ngày 02/11/2025

10. Lê Đình Hùng, Đào tạo "nghề giúp việc gia đình" có 435 giờ lý thuyết và 1.081 giờ thực hành, Báo Giáo dục Việt Nam, cập nhật: ngày 15/04/2021, truy cập tại: https://giaoduc.net.vn/dao-tao-nghe-giup-viec-gia-dinh-co-435-gio-ly-thuyet-va-1081-gio-thuc-hanh-post217058.gd, ngày 02/11/2025

11. Thanh Thảo (2024), Nghiệp đoàn: Chỗ dựa dành cho người bán vé số ở Bình Dương, Báo Người lao động, cập nhật: 31/05/2024, https://nld.com.vn/doc-dao-nghiep-doan-danh-cho-nguoi-ban-ve-so-o-binh-duong-1962405302105513 64.htm

12. Giang Nam, Tạo việc làm bền vững cho lao động phi chính thức, Báo Người Lao động, cập nhật: ngày 06/10/2024, truy cập tại: https://nld.com.vn/tao-viec-lam-ben-vung-cho-lao-dong-phi-chinh-thuc-196241005190245989.htm, ngày 02/11/2025

13. Hương Huyền, Tài xế xe công nghệ: Đối tác kinh doanh hay người lao động?, Báo Người lao động, cập nhật: ngày 29/05/2024, truy cập tại: https://nld.com.vn/tai-xe-xe-cong-nghe-doi-tac-kinh-doanh-hay-nguoi-lao-dong-19624052909435233.htm, ngày 02/11/2025

14. Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Thông tin báo chí: 10 Kết quả nổi bật của ngành BHXH Việt Nam năm 2024, 03/01/2025 02:44, truy cập ngày 30/9/2025, https://baohiemxahoi.gov.vn/chidaodieuhanh/pages/thong-tin-bao-chi.aspx?CateID=125&ItemID=24219&

15. Như Hà (2022), Khó tiếp cận lao động phi chính thức, Báo Dân trí, cập nhật: 06/10/2022 - 12:30, https://dantri.com.vn/lao-dong-viec-lam/kho-tiep-can-lao-dong-phi-chinh-thuc-20221006090535995.htm

PROTECTING THE RIGHTS OF FEMALE WORKERS IN THE GIG ECONOMY: LEGAL CHALLENGES FOR VIETNAMESE LAW

BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA LAO ĐỘNG NỮ TRONG NỀN KINH TẾ GIG: MỘT SỐ VẤN ĐỀ PHÁP LÝ ĐỐI VỚI PHÁP LUẬT VIỆT NAM

ThS. Trần Cẩm Vân[143]

Tóm tắt:

Sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế Gig tại Việt Nam trong những năm gần đây đã mở ra nhiều cơ hội việc làm, đặc biệt thu hút sự tham gia của lao động nữ, song đồng thời đặt ra không ít thách thức pháp lý trong việc bảo vệ quyền lợi của họ. Theo báo cáo của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Việt Nam hiện có khoảng 1,5–2 triệu lao động nền tảng, chiếm gần 8% tổng lực lượng lao động phi chính thức[144], trong đó "phụ nữ chiếm khoảng 35%"[145]. Tuy nhiên, hơn 70% lao động nữ làm việc trong nền kinh tế Gig không có hợp đồng lao động hoặc không tham gia BHXH[146], dẫn đến nguy cơ bị thiệt thòi về thu nhập, sức khỏe sinh sản và quyền lợi thai sản. Nghiên cứu tập trung phân tích những khoảng trống pháp lý trong việc bảo đảm quyền lợi của nhóm này, đặc biệt liên quan đến xác định quan hệ lao động, chế độ an sinh xã hội, và bình đẳng giới trong tiếp cận phúc lợi. Kết quả cho thấy, pháp luật Việt Nam hiện vẫn điều chỉnh nền kinh tế Gig chủ yếu dưới góc độ quan hệ dân sự – thương mại, thiếu cơ chế bảo vệ đặc thù đối với lao động nữ. Từ đó, bài viết đề xuất hoàn thiện pháp luật lao động và an sinh xã hội nhằm đảm bảo công bằng giới và bao phủ bảo vệ xã hội toàn diện trong bối cảnh chuyển đổi số.

Từ khóa: *lao động nữ, Gig economy, bảo vệ phụ nữ, an sinh xã hội, bình đẳng giới.*

Abstract:

The rapid expansion of the Gig economy in Vietnam in recent years has created new flexible employment opportunities, attracting a growing number of female workers, but also raising significant legal and social protection challenges. According to the International Labour Organization (ILO), Vietnam currently has around 1.5–2 million platform workers, accounting for nearly 8% of the informal

[143] *Khoa Luật, Học viện Phụ nữ Việt NamEmail: VanTC@hvpnvn.edu.vn*

[144] ILO, (2023), *Digital Platform Work in Southeast Asia: Emerging Trends and Policy Challenges*, International Labour Office, Bangkok, tr. 45–52.

[145] Tổng cục Thống kê, (2024), *Báo cáo lao động việc làm quý IV năm 2024*, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội, tr. 18–21.

[146] UN Women Việt Nam, (2023), *Women in the Platform Economy: Challenges and Opportunities in Vietnam*, Hà Nội, tr. 30–34.

labour force[147]*, of which "women represent approximately 35%"*[148]*. However, more than 70% of female Gig workers have no formal labour contracts or social insurance participation*[149]*, exposing them to vulnerabilities in income, maternity protection, and social welfare access. This study analyses the legal gaps in protecting female Gig workers' rights, focusing on issues related to the classification of labour relations, access to social protection, and gender equality. The findings indicate that Vietnamese law currently regulates gig economy activities mainly as civil–commercial relationships, lacking a specific framework to protect female workers. Accordingly, the paper proposes improving labour and social security legislation to ensure gender equity and inclusive social protection coverage in the context of digital transformation.*

Keywords: *female workers, Gig economy, protect women, social protection, gender equality.*

1. Đặt vấn đề

Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), nền kinh tế Gig đang làm thay đổi căn bản cách thức tổ chức lao động, khi hàng triệu người không còn gắn bó với một người sử dụng lao động cụ thể mà làm việc theo dự án, nhiệm vụ hoặc đơn hàng thông qua các ứng dụng trung gian[150]. Tuy nhiên, cùng với cơ hội về việc làm, lao động nữ trong nền kinh tế Gig đang phải đối diện với nhiều rủi ro và thách thức pháp lý nghiêm trọng. Họ thường không được công nhận là người lao động (NLĐ) theo nghĩa truyền thống, dẫn đến việc không đảm bảo được các quyền cơ bản như BHXH, thai sản, ốm đau, an toàn lao động hoặc cơ chế bảo vệ khi bị chấm dứt công việc... Đặc biệt, phụ nữ trong lĩnh vực giao hàng, bán hàng trực tuyến hoặc làm việc tự do thường phải đối mặt với tình trạng thu nhập bấp bênh, thiếu bảo vệ khi mang thai hoặc chăm sóc con nhỏ, và nguy cơ bị phân biệt đối xử, quấy rối trên nền tảng kỹ thuật số[151].

Trong khi đó, pháp luật lao động và an sinh xã hội Việt Nam hiện hành vẫn chủ yếu được thiết kế cho mô hình quan hệ lao động truyền thống, chưa kịp thời bao quát các hình thức việc làm mới mang tính linh hoạt và phi chính thức. Điều này dẫn đến khoảng trống pháp lý trong việc bảo vệ quyền lợi của lao động nữ trong nền kinh tế Gig, đặc biệt về bình đẳng giới, bảo vệ thai sản và tiếp cận an sinh xã hội. Từ thực tiễn đó, đề tài "*Bảo vệ quyền lợi của lao động nữ trong nền kinh tế Gig: Một số vấn đề pháp lý đối với pháp luật Việt Nam*" được lựa chọn nhằm phản ánh nhu cầu cấp thiết trong việc điều chỉnh pháp luật trước sự biến đổi của thị trường lao động hiện nay.

[147] International Labour Organization, (2023), *Digital Platform Work in Southeast Asia: Emerging Trends and Policy Challenges*, International Labour Office, Bangkok, pp. 45–52.
[148] General Statistics Office of Vietnam, (2024), *Quarter IV 2024 Labour and Employment Report*, Statistical Publishing House, Hanoi, pp. 18–21.
[149] UN Women Vietnam, (2023), *Women in the Platform Economy: Challenges and Opportunities in Vietnam*, Hanoi, pp. 30–34.
[150] International Labour Organization, (2021), *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, International Labour Office, Geneva, tr. 15–20.
[151] UN Women, (2023), *Gender gaps in digital labour markets in Southeast Asia*, Bangkok, tr. 10–11.

Mục tiêu của bài viết là phân tích thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về bảo vệ quyền lợi của lao động nữ trong nền kinh tế Gig; làm rõ những bất cập và khoảng trống pháp lý so với yêu cầu của các chuẩn mực lao động quốc tế; đồng thời, đề xuất các định hướng hoàn thiện pháp luật nhằm tăng cường bảo đảm quyền lao động, an sinh và bình đẳng giới cho nhóm đối tượng này trong bối cảnh chuyển đổi số và toàn cầu hóa lao động.

2. Kết quả – Thảo luận

2.1. Cơ sở lý luận về quyền lợi của lao động nữ trong nền kinh tế Gig

2.1.1. Khái quát về nền kinh tế Gig

Nền kinh tế Gig được hiểu là mô hình kinh tế trong đó các cá nhân thực hiện công việc ngắn hạn, linh hoạt hoặc theo từng "hợp đồng nhỏ" thông qua nền tảng số, thay vì làm việc toàn thời gian cho một người sử dụng lao động duy nhất[152]. Theo ILO, nền kinh tế Gig là một bộ phận của "nền kinh tế nền tảng" (platform economy), được đặc trưng bởi việc sử dụng công nghệ kỹ thuật số để kết nối người cung ứng dịch vụ và khách hàng, trong khi mối quan hệ lao động truyền thống bị thay thế bởi hợp đồng dịch vụ hoặc hợp tác kinh doanh[153].

Ở Việt Nam, thuật ngữ "nền kinh tế Gig" chưa được định nghĩa trong văn bản pháp luật, song có thể nhận diện qua các hình thức việc làm linh hoạt trên nền tảng số, nơi người làm việc không bị ràng buộc bởi hợp đồng lao động cố định mà chủ yếu cung cấp dịch vụ thông qua kết nối kỹ thuật số.

Đặc trưng nổi bật của nền kinh tế Gig bao gồm:

Thứ nhất, tính linh hoạt cao trong tổ chức và cung ứng việc làm**.** Nền kinh tế Gig vận hành dựa trên cơ chế kết nối tức thời giữa người có nhu cầu thuê dịch vụ và người cung ứng thông qua nền tảng số. Người làm việc có thể tự lựa chọn thời gian, khối lượng và loại công việc, trong khi doanh nghiệp không phải duy trì quan hệ lao động cố định.

Thứ hai, tính phi tập trung và dựa trên công nghệ**.** Nền kinh tế Gig hoạt động nhờ hạ tầng kỹ thuật số, đặc biệt là các ứng dụng di động, trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data) và thuật toán phân phối công việc. Công nghệ cho phép các giao dịch lao động diễn ra xuyên biên giới, làm mờ ranh giới giữa thị trường trong nước và quốc tế, giữa lao động chính thức và phi chính thức[154].

Thứ ba, tính linh hoạt về cấu trúc tổ chức và phương thức quản lý. Trong mô hình Gig, nền tảng không trực tiếp tuyển dụng hay quản lý NLĐ theo cách truyền thống mà điều phối hoạt động thông qua thuật toán, hệ thống xếp hạng và đánh giá.

[152] De Stefano, V. (2016), *The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labour Protection in the Gig Economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 71, International Labour Organization, Geneva, tr. 1–4.

[153] International Labour Organization, (2021), *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, Geneva, ILO, tr. 5–7.

[154] Stewart, A. & Stanford, J. (2017), "Regulating Work in the Gig Economy: What Are the Options?", *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), tr. 420–437.

Quá trình này giúp giảm chi phí hành chính nhưng cũng làm nảy sinh vấn đề về minh bạch, công bằng và trách nhiệm pháp lý khi xảy ra tranh chấp.

Thứ tư, sự đa dạng về loại hình công việc và quy mô tham gia. Các công việc trong nền kinh tế Gig trải rộng từ lao động giản đơn như giao hàng, vận chuyển đến các lĩnh vực kỹ năng cao như lập trình, thiết kế, tư vấn hoặc nghiên cứu. Nhờ tính mở và linh hoạt, nền kinh tế Gig thu hút nhiều nhóm đối tượng tham gia, bao gồm người trẻ, phụ nữ, người cao tuổi hoặc những người tìm kiếm việc làm bổ sung5.

Thứ năm, tác động hai chiều đến thị trường lao động. Một mặt, nền kinh tế Gig góp phần tạo cơ hội việc làm, thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp và tăng tính linh hoạt trong lựa chọn nghề nghiệp. Mặt khác, nó cũng dẫn đến những hệ lụy như sự gia tăng lao động không chính thức, thiếu ổn định thu nhập, và khó khăn trong việc áp dụng các chế độ BHXH và bảo vệ quyền lợi NLĐ.

3.1.2. Khái quát về quyền lợi của lao động nữ trong nền kinh tế Gig

3.1.2.1. Khái niệm và đặc điểm lao động nữ trong nền kinh tế Gig

Lao động nữ trong nền kinh tế Gig là nhóm phụ nữ tham gia làm việc trên các nền tảng trực tuyến với tính linh hoạt cao về thời gian, địa điểm và hình thức làm việc. Tuy nhiên, sự linh hoạt ấy không đi kèm với ổn định trong thu nhập và bảo đảm pháp lý, khiến họ trở thành nhóm lao động dễ bị tổn thương nhất trong không gian việc làm mới. Về đặc điểm, có thể nhận diện ba yếu tố nổi bật sau:

Thứ nhất, lao động nữ trong nền kinh tế Gig chủ yếu làm việc ở những lĩnh vực yêu cầu kỹ năng thấp như giao hàng, bán hàng trực tuyến, chăm sóc khách hàng, hoặc các công việc dịch vụ mang tính lặp lại. Trong môi trường việc làm được điều phối bởi thuật toán và dữ liệu, họ có nguy cơ bị thay thế bởi tự động hóa nhanh hơn nhóm lao động nam ở các vị trí kỹ thuật cao.

Thứ hai, phụ nữ trong nền kinh tế Gig phải đối mặt với "bất bình đẳng kép": vừa mang định kiến giới vốn tồn tại trong thị trường lao động, vừa thiếu sự bảo vệ của pháp luật. Nhiều nền tảng số xếp họ vào nhóm "đối tác độc lập" thay vì "NLĐ", khiến họ không được hưởng các quyền cơ bản như nghỉ thai sản, BHXH, hay bảo hiểm y tế. Trong khi đó, đặc thù giới cũng khiến họ dễ chịu thiệt thòi hơn trong đàm phán, đặc biệt khi nền tảng nắm toàn quyền điều phối công việc, chấm điểm hiệu suất và quyết định tiếp cận khách hàng.

Thứ ba, việc thiếu quan hệ lao động chính thức khiến lao động nữ bị loại trừ khỏi hệ thống an sinh xã hội. Họ không được đóng BHXH bắt buộc, không có tích lũy hưu trí, và thiếu cơ chế bù đắp khi mất việc hoặc ốm đau. Hệ quả là rủi ro về kinh tế – xã hội ngày càng gia tăng, đặc biệt đối với phụ nữ lớn tuổi, đơn thân hoặc có trách nhiệm chăm sóc gia đình. Sự thiếu gắn kết này không chỉ gây bất ổn cho cá nhân, mà còn ảnh hưởng đến tính bền vững của hệ thống an sinh xã hội quốc gia trong dài hạn[155].

3.1.2.2. Bảo vệ quyền lợi của lao động nữ trong nền kinh tế Gig

[155] UN Women. (2022). *Gendered Dimensions of the Gig Economy in Asia and the Pacific.*

Bảo vệ quyền lợi lao động nữ xuất phát từ các nguyên tắc hiến định và pháp luật quốc tế về bình đẳng giới, quyền được làm việc và được bảo đảm an sinh xã hội. Hiến pháp năm 2013 khẳng định nguyên tắc nam, nữ bình đẳng trong mọi lĩnh vực, trong đó có việc làm và hưởng thụ thành quả phát triển kinh tế – xã hội. Luật Bình đẳng giới năm 2006 cụ thể hóa nguyên tắc này bằng việc cấm mọi hình thức phân biệt đối xử về giới trong tuyển dụng, sử dụng và trả lương. Tuy nhiên, khu vực việc làm nền tảng chưa được bao phủ bởi hệ thống bảo vệ này, khiến nguyên tắc pháp lý chưa được thực thi đầy đủ.

Từ góc độ quốc tế, Công ước Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) đặt ra nghĩa vụ cho các quốc gia thành viên trong việc bảo đảm phụ nữ có quyền làm việc, được tiếp cận đào tạo nghề, có điều kiện lao động an toàn, và không bị sa thải do mang thai hoặc sinh con[156]. Trong nền kinh tế Gig – nơi ranh giới giữa lao động chính thức và phi chính thức mờ nhạt – các nguyên tắc đó cần được tái cấu trúc cho phù hợp. Cụ thể, cần mở rộng phạm vi khái niệm "bảo vệ" sang môi trường số, bao gồm bảo vệ khỏi quấy rối, bóc lột và xâm phạm dữ liệu cá nhân.

Một khía cạnh mới của bảo vệ quyền lợi của lao động nữ trong nền kinh tế Gig là an toàn kỹ thuật số (digital safety). Phụ nữ làm việc trên nền tảng có nguy cơ cao bị lộ thông tin cá nhân, bị theo dõi, hoặc quấy rối qua ứng dụng. Báo cáo UN Women Asia-Pacific Digital Labour Report 2022 cho thấy 74% phụ nữ từng gặp rủi ro về an toàn cá nhân hoặc bị xâm phạm dữ liệu trong quá trình làm việc trực tuyến[157]. Do đó, việc bảo đảm an toàn kỹ thuật số trở thành một phần không thể tách rời của quyền được làm việc an toàn. Ngoài ra, việc tiếp cận an sinh xã hội tối thiểu – chẳng hạn bảo hiểm y tế tự nguyện hoặc quỹ bảo hiểm linh hoạt – cũng là nội dung cốt lõi của bảo vệ lao động nữ trong bối cảnh phi truyền thống.

Bảo vệ quyền lợi của lao động nữ trong nền kinh tế Gig không chỉ dừng ở việc mở rộng phạm vi các quyền cơ bản như an sinh xã hội, bình đẳng giới và an toàn kỹ thuật số, mà còn phụ thuộc vào việc xác định đúng bản chất quan hệ lao động giữa người làm việc và nền tảng số. Mặc dù các nền tảng thường tuyên bố người cung cấp dịch vụ là "đối tác độc lập", song trên thực tế, khi nền tảng kiểm soát giá dịch vụ, phân phối đơn hàng, đánh giá hiệu suất và có quyền đơn phương chấm dứt hợp tác, thì mối quan hệ này mang tính phụ thuộc pháp lý – đặc trưng của quan hệ lao động. Theo ILO, việc xác định quan hệ lao động phải dựa trên bản chất thực tế của mối quan hệ (the reality of the relationship) thay vì chỉ dựa trên hình thức hợp đồng, nhằm bảo đảm các quyền lao động cơ bản được thực thi đầy đủ[158]. Trong thực tiễn quốc tế, vụ Uber BV v. Aslam đã khẳng định người làm việc thông qua nền tảng có thể được xem là "worker" nếu họ chịu sự kiểm soát và phụ thuộc kinh tế vào nền tảng[159]. Ở Việt Nam, BLLĐ 2019 chưa có tiêu chí riêng cho việc làm nền tảng, dẫn đến việc nhiều phụ nữ Gig – vốn làm việc bán thời gian, ít

[156] United Nations. (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)*.
[157] UN Women. (2022). *Asia-Pacific Digital Labour Report*.
[158] International Labour Organization (ILO) (2021), *World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, Geneva.
[159] Án lệ *Uber BV and others v. Aslam and others* [2021] UKSC 5.

khả năng thương lượng – không được thừa nhận là NLĐ, từ đó bị loại khỏi các cơ chế bảo vệ pháp lý và an sinh. Vì vậy, việc xác định đúng bản chất quan hệ lao động là điều kiện tiên quyết để bảo đảm quyền làm việc, quyền được bảo vệ và quyền bình đẳng của phụ nữ trong nền kinh tế số.

3.2. Thực trạng pháp luật Việt Nam về bảo vệ lao động nữ trong nền kinh tế GIG

Bảo vệ quyền lợi của lao động nữ luôn là nội dung được Nhà nước Việt Nam quan tâm. Khung pháp luật hiện hành về bảo vệ lao động nữ được thể hiện qua các quy định sau đây:

Thứ nhất, BLLĐ 2019 là văn bản pháp luật cơ bản điều chỉnh quan hệ lao động tại Việt Nam. Khoản 1 Điều 3 xác định "NLĐ là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động", qua đó làm cơ sở xác định phạm vi bảo vệ của pháp luật lao động. Điều 8 quy định nguyên tắc bình đẳng, nghiêm cấm hành vi phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động và quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Điều 13 nêu định nghĩa "Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa NLĐ và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động. Các quy định bảo vệ riêng đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới được tập trung quy định Chương X, từ Điều 135 đến Điều 142 của BLLĐ. Cách định nghĩa về NLĐ này gắn liền với việc tồn tại hợp đồng lao động theo Điều 13, nên chỉ những người có hợp đồng lao động mới được hưởng các chế độ pháp lý như thai sản (Điều 137), an toàn, vệ sinh lao động, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi và BHXH bắt buộc...[160]

Thứ hai, Luật Việc làm năm 2013 (Điều 4) khẳng định nguyên tắc "bảo đảm bình đẳng giới, không phân biệt đối xử trong việc làm", đồng thời quy định Nhà nước "phát triển việc làm bền vững, đa dạng hóa hình thức việc làm và mở rộng thị trường lao động". Điều 5 xác định quyền của NLĐ gồm: quyền được làm việc, tự do lựa chọn việc làm, học nghề và hưởng các chế độ về bảo hiểm thất nghiệp. Đặc biệt, Điều 7 nêu rõ Nhà nước có chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho phụ nữ, người khuyết tật, người cao tuổi và người yếu thế khác, cho phép áp dụng cơ chế linh hoạt nhằm bảo đảm bình đẳng trong tiếp cận cơ hội việc làm.[161]

Thứ ba, Luật Bình đẳng giới năm 2006 là cơ sở pháp lý quan trọng bảo đảm quyền bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động. Điều 13 quy định "nam, nữ bình đẳng trong tiêu chuẩn, độ tuổi tuyển dụng, đào tạo nghề, thăng tiến, tiền lương, tiền thưởng và các chế độ khác". Điều 12 nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử về giới trong tuyển dụng, sử dụng lao động, hoặc từ chối tuyển dụng vì lý do mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ. Bên cạnh đó, Điều 14 yêu cầu các cơ quan, tổ chức

[160] Quốc hội, *Bộ luật lao động* năm 2019.
[161] Quốc hội, *Luật việc làm,* năm 2013.

và doanh nghiệp "có trách nhiệm thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lao động, việc làm".[162]

Thứ tư, Luật Người cao tuổi năm 2009, tại Điều 9, quy định Nhà nước "khuyến khích, tạo điều kiện để người cao tuổi tiếp tục làm việc phù hợp với sức khỏe, nguyện vọng". Điều 10 cho phép người cao tuổi được "ưu tiên sử dụng trong các lĩnh vực phù hợp" và được hưởng các chính sách bảo vệ về sức khỏe, an sinh. Quy định này là cơ sở pháp lý cho phép phụ nữ sau độ tuổi nghỉ hưu vẫn tiếp tục làm việc trong điều kiện phù hợp, đặc biệt là thông qua các hình thức việc làm linh hoạt hoặc nền tảng số.[163]

Thứ năm, Luật Bảo hiểm xã hội (BHXH) quy định quyền và nghĩa vụ tham gia bảo hiểm của NLĐ. Theo Điều 2 quy định, người làm việc theo hợp đồng lao động từ đủ 1 tháng trở lên thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc; khoản 4 Điều 2 mở rộng đối tượng tham gia BHXH tự nguyện, cho phép NLĐ tự đóng theo tháng, quý hoặc theo thu nhập linh hoạt. Điều 50 đến điều 63 quy định chế độ thai sản dành riêng cho lao động nữ khi sinh con, nhận con nuôi hoặc sảy thai, nạo thai, bảo đảm quyền lợi cả về thời gian nghỉ và trợ cấp tài chính.[164]

Thứ sáu, Luật Giao dịch điện tử năm 2023 ghi nhận giá trị pháp lý của "hợp đồng điện tử" và "thông điệp dữ liệu" (Điều 14, 15), qua đó công nhận tính hợp pháp của giao kết qua nền tảng số. Mặc dù luật không quy định riêng về lao động nền tảng, song đây là cơ sở pháp lý cho việc thừa nhận hình thức hợp đồng việc làm điện tử trong nền kinh tế số.[165]

Thứ bảy, các chính sách quốc gia và chiến lược liên quan cũng có vai trò bổ trợ trong việc bảo vệ lao động nữ trong môi trường việc làm mới. Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021–2030 (ban hành theo Quyết định số 28/QĐ-TTg ngày 03/3/2021) đặt mục tiêu "tăng tỷ lệ lao động nữ trong khu vực chính thức, thu hẹp khoảng cách giới trong tiếp cận việc làm có chất lượng"[166]. Bên cạnh đó, Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến 2030 (Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020) xác định nhiệm vụ "thúc đẩy bình đẳng giới trong tiếp cận, sử dụng công nghệ số và việc làm trực tuyến", làm cơ sở cho việc thiết kế các chính sách bảo vệ lao động nữ trong nền kinh tế Gig[167].

Trên thực tế, lao động nữ trong nền kinh tế Gig đang đối mặt với tình trạng "vô hình pháp lý". Các khảo sát của Fairwork Vietnam (2023) cho thấy hơn 60% phụ nữ làm việc qua nền tảng không ký hợp đồng lao động bằng văn bản, thay vào đó họ chỉ chấp thuận các điều khoản dịch vụ của ứng dụng. Khoảng 58% phụ nữ Gig được hỏi cho biết họ từng bị nền tảng "ngắt việc" (tạm khóa tài khoản, giảm đơn hàng) mà không được thông báo rõ lý do và không có quy trình khiếu nại hiệu quả[168]. Cơ chế phản hồi nội bộ hầu như không tồn tại, còn cơ quan quản lý lao động

[162] Quốc hội*, Luật bình đẳng giới*, năm 2006.
[163] Quốc hội, *Luật người cao tuổi*, năm 2009.
[164] Quốc hội, Luật Bảo hiểm xã hội, năm 2024
[165] Quốc hội, Luật Giao dịch điện tử, năm 2023.
[166] Thủ tướng Chính phủ, Quyết định số 28/QĐ-TTg ngày 03/3/2021.
[167] Thủ tướng Chính phủ, Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020.
[168] Fairwork Vietnam. (2023). *Báo cáo xếp hạng nền tảng công việc số Việt Nam 2023.* Oxford University.

thì gặp khó khăn trong can thiệp, bởi phần lớn nền tảng từ chối tư cách "người sử dụng lao động".

Trong lĩnh vực an sinh, khảo sát của UN Women khu vực Đông Nam Á năm 2022 cho thấy, tỷ lệ phụ nữ Gig có bảo hiểm y tế hoặc BHXH chỉ đạt khoảng 10%, trong khi mức độ phơi nhiễm rủi ro lao động (tai nạn, quấy rối, bệnh nghề nghiệp) lại cao hơn nhóm lao động chính thức[169]. Ở Việt Nam, nghiên cứu định tính của ILSSA (2023) ghi nhận hơn 50% phụ nữ làm việc giao hàng hoặc bán hàng trực tuyến từng trải qua hình thức quấy rối, bao gồm tin nhắn khiếm nhã, lời nói đe dọa hoặc xâm phạm dữ liệu cá nhân. Các rủi ro này nằm ngoài phạm vi bảo hộ của pháp luật lao động hiện hành, vốn chỉ điều chỉnh an toàn tại nơi làm việc có hợp đồng và quan hệ sử dụng lao động rõ ràng.

Thêm vào đó, vấn đề thai sản – vốn là quyền cơ bản của lao động nữ – lại trở thành "khoảng trống lớn" trong nền kinh tế Gig. Điều 137 BLLĐ 2019 quy định chế độ nghỉ thai sản và bảo vệ phụ nữ mang thai, song chỉ áp dụng cho NLĐ có hợp đồng và đóng BHXH đủ điều kiện. Phụ nữ Gig, do không được công nhận là NLĐ, không có quyền nghỉ thai sản, không được hưởng trợ cấp thai sản, và thường phải tiếp tục làm việc đến tận khi sinh hoặc ngay sau khi sinh. Hệ quả là, họ vừa thiếu bảo vệ sức khỏe, vừa thiếu thu nhập trong giai đoạn đặc biệt dễ tổn thương này.

Sự thiếu hụt trong quy định và thi hành pháp luật nói trên đã tạo ra các khoảng trống pháp lý có tính hệ thống, thể hiện trên bốn khía cạnh chính.

Thứ nhất, khoảng trống về nhận diện chủ thể và phân loại quan hệ lao động. Pháp luật Việt Nam chưa có tiêu chí khách quan để xác định tình trạng "phụ thuộc kinh tế" – yếu tố then chốt giúp nhận diện mối quan hệ lao động ngầm trong nền kinh tế Gig. Không có tiêu chí này, các tranh chấp đều phải xét từng vụ việc, dẫn đến việc quyền lợi của nhóm lao động gig không được công nhận đồng bộ.

Thứ hai, khoảng trống về bao phủ an sinh xã hội. Mặc dù Luật BHXH 2024 cho phép tự nguyện, song cơ chế này không đủ hiệu quả với nhóm phụ nữ gig có thu nhập gián đoạn. Việc thiếu đồng đóng từ nền tảng và không có công cụ truy xuất dữ liệu thu nhập làm giảm đáng kể động lực tham gia bảo hiểm.

Thứ ba, khoảng trống về bảo vệ an toàn nghề nghiệp và an toàn kỹ thuật số. BLLĐ 2019 chỉ áp dụng cho lao động có hợp đồng, nên không ràng buộc nền tảng phải có biện pháp giảm rủi ro cho người làm việc như trang bị bảo hiểm tai nạn, đào tạo phòng tránh quấy rối hoặc bảo vệ dữ liệu cá nhân. Trong khi đó, phụ nữ Gig phải đối mặt với rủi ro kép – vừa rủi ro vật lý trong quá trình làm việc (giao hàng, di chuyển), vừa rủi ro kỹ thuật số (xâm phạm dữ liệu, quấy rối trực tuyến).

Thứ tư, khoảng trống về minh bạch thuật toán và quyền thương lượng. Không có quy định nào buộc nền tảng công khai cơ chế phân phối đơn hàng hoặc đánh giá hiệu suất. Việc thiếu minh bạch khiến lao động Gig – nhất là phụ nữ – không thể hiểu hoặc khiếu nại khi bị giảm thu nhập do thay đổi thuật toán. Đồng

[169] UN Women. (2022). *Gender and the Future of Work in Southeast Asia.* Bangkok.

thời, hiện chưa có cơ chế pháp lý cho phép NLĐ gig tổ chức hiệp hội hoặc tham gia thương lượng tập thể.

Những khoảng trống này tạo ra hệ quả sâu rộng đối với quyền của lao động nữ. Về kinh tế – xã hội, họ bị loại khỏi hệ thống bảo hiểm và các cơ chế bảo vệ pháp lý cơ bản, khiến tình trạng "vô hình pháp lý" trở thành phổ biến. Về giới, mô hình Gig vốn được quảng bá như "linh hoạt" lại đang tái tạo bất bình đẳng giới, khi phụ nữ vừa chịu gánh nặng chăm sóc gia đình, vừa không được bảo đảm quyền an sinh và an toàn tương xứng với lao động nam[4]. Về dài hạn, nếu pháp luật Việt Nam không kịp thời sửa đổi để phản ánh thực tiễn Gig work – đặc biệt là qua tiêu chí xác định quan hệ lao động, cơ chế an sinh linh hoạt và bảo vệ kỹ thuật số – thì hàng trăm nghìn phụ nữ làm việc trong nền kinh tế số sẽ tiếp tục đóng góp cho tăng trưởng mà không được pháp luật thừa nhận và bảo vệ một cách tương xứng.

3.3. Kinh nghiệm quốc tế và định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về bảo vệ lao động nữ trong nền kinh tế Gig

3.3.1. Kinh nghiệm quốc tế về bảo vệ lao động nữ trong nền kinh tế Gig

Nhiều quốc gia trong khu vực châu Á – Thái Bình Dương đã sớm nhận diện thách thức pháp lý do mô hình việc làm nền tảng mang lại, đặc biệt trong việc bảo đảm quyền lợi và an sinh cho lao động nữ. Kinh nghiệm từ Singapore, Indonesia và Philippines cho thấy sự khác biệt trong cách tiếp cận, nhưng đều hướng tới việc mở rộng bảo vệ xã hội và công nhận địa vị pháp lý của nhóm lao động này.

Tại Singapore, NLĐ Gig được xác định là "self-employed persons" (SEP) – những cá nhân làm việc độc lập thông qua nền tảng kỹ thuật số hoặc hợp đồng cung ứng dịch vụ ngắn hạn. Chính phủ Singapore quy định nhóm SEP có nghĩa vụ và quyền tham gia Quỹ tiết kiệm trung ương (CPF – Central Provident Fund), với mức đóng linh hoạt dựa trên thu nhập thực tế. Ngoài ra, Singapore còn triển khai chương trình Contribute-As-You-Earn (CAYE) cho phép nền tảng tự động khấu trừ và chuyển khoản tiền đóng CPF mỗi khi NLĐ nhận thù lao, giảm gánh nặng hành chính và bảo đảm duy trì đóng góp liên tục[170]. Mô hình này giúp lao động nữ Gig, vốn có thu nhập gián đoạn do chăm sóc gia đình, vẫn duy trì được tích lũy hưu trí và quyền hưởng phúc lợi y tế cơ bản.

Ở Indonesia, Chính phủ không định danh riêng "NLĐ nền tảng" nhưng yêu cầu các doanh nghiệp vận hành nền tảng phải chịu trách nhiệm về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp cho tất cả người làm việc thông qua hệ thống của họ, kể cả khi không tồn tại hợp đồng lao động chính thức. Cơ quan Bảo hiểm xã hội (BPJS Ketenagakerjaan) đã mở rộng phạm vi bảo hiểm cho lao động tự do, bao gồm người làm việc trên nền tảng giao hàng, gọi xe công nghệ và thương mại điện tử[171]. Đặc biệt, chính phủ khuyến khích nền tảng đóng góp một phần vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, qua đó chia sẻ trách nhiệm giữa doanh nghiệp công nghệ và NLĐ.

Philippines lại lựa chọn cách tiếp cận theo hướng "bảo vệ xã hội cho lao động tự do kỹ thuật số" (digital freelancers). Bộ Lao động và Việc làm nước này

[170]Singapore Ministry of Manpower. (2023). *Self-Employed Persons and CPF Contributions.*
[171] BPJS Ketenagakerjaan. (2022). *Protection for Platform and Gig Workers in Indonesia.*

(DOLE) ban hành Hướng dẫn năm 2021 về quyền lợi tối thiểu cho người làm việc trên nền tảng, trong đó bao gồm quyền tiếp cận bảo hiểm y tế, nghỉ thai sản và hỗ trợ thu nhập khi mất việc[172]. Đồng thời, Chính phủ Philippines phối hợp với khu vực tư nhân phát triển hệ thống đăng ký lao động nền tảng nhằm theo dõi, cung cấp dữ liệu và xây dựng chính sách an sinh phù hợp.

Từ ba kinh nghiệm trên có thể rút ra một số điểm chung: không nước nào áp dụng "một khung pháp lý cứng" để đồng nhất lao động Gig, mà linh hoạt phân loại giữa "đối tác độc lập" và "NLĐ phụ thuộc"; cơ chế BHXH được mở rộng theo hướng tự nguyện có hỗ trợ hoặc đồng tài trợ giữa nền tảng và Nhà nước; bảo vệ giới được lồng ghép thông qua chính sách thai sản, chăm sóc trẻ nhỏ và an toàn lao động kỹ thuật số. Đây là những yếu tố có giá trị tham khảo quan trọng đối với Việt Nam trong tiến trình hoàn thiện pháp luật về lao động nền tảng.

3.3.2. Giải pháp hoàn thiện và nâng cao pháp luật Việt Nam nhằm bảo vệ lao động nữ trong nền kinh tế Gig

3.3.2.1. Giải pháp hoàn thiện pháp luật

Thứ nhất, cần xác định rõ địa vị pháp lý của người lao động trong nền kinh tế Gig. BLLĐ 2019 chưa có quy định về "lao động nền tảng", dẫn đến việc họ bị loại khỏi phạm vi bảo vệ. Việt Nam nên ban hành văn bản hướng dẫn hoặc nghị định riêng về lao động nền tảng, trong đó quy định tiêu chí nhận diện quan hệ lao động dựa trên yếu tố phụ thuộc kinh tế, quyền kiểm soát và đánh giá của nền tảng. Việc này tạo cơ sở áp dụng các quyền cơ bản cho lao động nữ như nghỉ thai sản, an toàn nghề nghiệp và quyền khiếu nại.

Thứ hai, mở rộng phạm vi bao phủ của hệ thống bảo hiểm xã hội theo hướng linh hoạt. Luật BHXH 2024 đã mở ra cơ chế tự nguyện, nhưng chưa thực sự phù hợp với nhóm lao động gig có thu nhập gián đoạn. Việt Nam có thể áp dụng mô hình "bán bắt buộc", trong đó nền tảng đóng góp cùng người lao động, có hỗ trợ từ ngân sách cho phụ nữ mang thai hoặc nuôi con nhỏ. Điều này vừa bảo đảm an sinh tối thiểu, vừa thúc đẩy bình đẳng giới trong thị trường lao động số.

Thứ ba, quy định rõ trách nhiệm pháp lý của các nền tảng số. Luật Giao dịch điện tử 2023 mới chỉ công nhận giá trị pháp lý của hợp đồng điện tử nhưng chưa xác định nghĩa vụ của nền tảng trong bảo vệ người làm việc. Pháp luật cần quy định nền tảng có nghĩa vụ đảm bảo an toàn thông tin, quyền riêng tư và điều kiện làm việc công bằng, đồng thời chịu trách nhiệm khi chấm dứt hợp tác hoặc xóa tài khoản không có lý do chính đáng.

Thứ tư, bổ sung quy định về minh bạch thuật toán và quyền tiếp cận dữ liệu. Việc phân phối đơn hàng, đánh giá hiệu suất hay xếp hạng người làm việc cần có cơ chế công khai và quyền khiếu nại. Đây là yếu tố quan trọng để ngăn ngừa phân biệt đối xử giới tính hoặc tuổi tác ẩn trong thuật toán, đồng thời tăng cường tính trách nhiệm của nền tảng.

[172] Department of Labor and Employment (DOLE) Philippines. (2021). *Guidelines on Digital Freelancers and Online Platform Workers.*

Thứ năm, lồng ghép yếu tố giới trong các chính sách việc làm và chuyển đổi số. Cần đưa nội dung bảo vệ phụ nữ làm việc trong nền kinh tế Gig vào chiến lược bình đẳng giới, chuyển đổi số và phát triển nhân lực quốc gia, trong đó chú trọng đến đào tạo kỹ năng số, phòng chống quấy rối trực tuyến, và bảo đảm quyền nghỉ thai sản, chăm sóc con nhỏ. Đây không chỉ là yêu cầu bình đẳng giới mà còn là tiêu chí phát triển bền vững trong kỷ nguyên số.

3.4. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật

Một là, cần xây dựng cơ chế thí điểm (sandbox) về lao động nền tảng, cho phép thử nghiệm mô hình quan hệ lao động và BHXH linh hoạt trước khi nhân rộng toàn quốc. Cách tiếp cận này giúp Nhà nước đánh giá tác động thực tế, điều chỉnh quy định phù hợp, tránh tình trạng pháp luật "vừa ban hành đã lạc hậu".

Hai là, tăng cường năng lực thanh tra và giám sát việc thực thi pháp luật lao động trong môi trường số. Hiện nay, phần lớn nền tảng hoạt động xuyên biên giới và không có văn phòng đại diện cố định, khiến cơ quan quản lý khó tiếp cận. Do đó, Việt Nam nên áp dụng cơ chế đăng ký bắt buộc cho các nền tảng có hoạt động tại Việt Nam, đồng thời phát triển hệ thống thanh tra điện tử sử dụng dữ liệu lớn và trí tuệ nhân tạo để theo dõi việc tuân thủ các quy định về thời giờ làm việc, thu nhập và bảo hiểm.

Ba là, tăng cường vai trò của tổ chức xã hội, công đoàn và các hội phụ nữ trong việc hỗ trợ, tư vấn và đại diện quyền lợi cho lao động nữ gig. Do phần lớn họ làm việc độc lập, không có tổ chức đại diện chính thức, nên các tổ chức này cần trở thành cầu nối giữa NLĐ và cơ quan quản lý. Mô hình "Hiệp hội NLĐ tự do" của Singapore có thể được xem xét để nhân rộng, nhằm tạo không gian thương lượng, tập huấn kỹ năng, và hỗ trợ tiếp cận an sinh cho phụ nữ làm việc phi chính thức.

Bốn là, đẩy mạnh truyền thông và đào tạo pháp lý cho cả NLĐ và doanh nghiệp nền tảng. Nhiều lao động nữ Gig không nhận thức đầy đủ về quyền của mình, đặc biệt là quyền được tham gia BHXH, quyền khiếu nại hoặc thương lượng tập thể. Do đó, Nhà nước cần xây dựng chương trình phổ biến pháp luật số hóa, qua các ứng dụng di động hoặc mạng xã hội, với ngôn ngữ dễ hiểu, phù hợp với nhóm lao động có trình độ học vấn khác nhau.

Năm là, gắn chính sách bảo vệ lao động nữ trong nền kinh tế Gig với chiến lược chuyển đổi số quốc gia. Việc xây dựng thị trường việc làm số bền vững đòi hỏi không chỉ cải thiện công nghệ, mà còn phải bảo đảm công bằng giới và an sinh xã hội. Khi hoạch định các chính sách chuyển đổi số, cần yêu cầu đánh giá tác động giới và lồng ghép yếu tố bảo vệ phụ nữ trong nền kinh tế vào các chương trình hỗ trợ doanh nghiệp và nền tảng số.

Như vậy, giải pháp cho Việt Nam không chỉ dừng ở việc sửa đổi luật, mà cần một tiếp cận hệ thống, kết hợp giữa pháp luật, quản lý nhà nước, công nghệ và tổ chức xã hội. Việc nhận diện rõ vị thế của lao động nữ trong nền kinh tế gig, cùng với khung pháp lý linh hoạt và bao trùm, sẽ là điều kiện tiên quyết để bảo vệ quyền lợi của họ và thúc đẩy phát triển kinh tế số bền vững, nhân văn.

4. Kết luận

Sự phát triển của nền kinh tế Gig là xu thế tất yếu trong bối cảnh chuyển đổi số và toàn cầu hóa, mang lại cơ hội việc làm linh hoạt, đặc biệt cho lao động nữ. Tuy nhiên, đi cùng với đó là những thách thức lớn về bảo vệ quyền lợi, an sinh xã hội và bình đẳng giới. Tại Việt Nam, việc thiếu định danh "NLĐ nền tảng" trong BLLĐ 2019, phạm vi bao phủ hạn chế của Luật BHXH 2024 và khoảng trống trách nhiệm pháp lý của các nền tảng số đã khiến nhiều lao động nữ làm việc trong nền kinh tế Gig rơi vào tình trạng vừa không được hưởng quyền lợi của NLĐ, vừa không đủ điều kiện tham gia bảo hiểm.

Từ kinh nghiệm của Singapore, Indonesia và Philippines có thể thấy, việc công nhận và thiết lập cơ chế bảo vệ riêng cho lao động Gig, nhất là lao động nữ, là hướng đi khả thi và cần thiết. Việt Nam cần tiến tới xây dựng khuôn khổ pháp lý linh hoạt, kết hợp giữa quy định bắt buộc và tự nguyện, giữa vai trò của Nhà nước, doanh nghiệp nền tảng và tổ chức xã hội.

Việc hoàn thiện pháp luật về bảo vệ lao động nữ trong nền kinh tế Gig không chỉ bảo đảm công bằng giới mà còn là điều kiện để phát triển thị trường lao động số bền vững, nhân văn.

DANH MỤC DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013.

2. Quốc hội, Luật Bình đẳng giới số 73/2006/QH11.

3. Quốc hội, Luật Người cao tuổi số 39/2009/QH12.

4. Quốc hội, Luật Việc làm số 38/2013/QH13.

5. Quốc hội, Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14.

6. Quốc hội, Luật Giao dịch điện tử số 20/2023/QH15.

7. Quốc hội, Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi) số 31/2024/QH15.

8. Fairwork Vietnam, (2023), *Fairwork Vietnam Report 2023: Rating labour standards in the gig economy*, University of Oxford & Vietnam National University, Hà Nội, tr. 10–25.

9. Viện Khoa học Lao động và Xã hội (ILSSA), (2023), *Nghiên cứu việc làm trên nền tảng số và khuyến nghị chính sách cho Việt Nam*, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Hà Nội, tr. 40–56.

10. International Labour Organization, (2016), *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, International Labour Office, Geneva, tr. 15–60.

11. International Labour Organization, (2021), *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, International Labour Office, Geneva, tr. 25–45.

12. United Nations Women, (2022), *Asia-Pacific Digital Labour Report 2022: Advancing gender equality in digital labour platforms*, UN Women Regional Office for Asia and the Pacific, Bangkok, tr. 30–52.

13. United Nations, (1979), *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*, New York.

14. United Nations, (1966), *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)*, New York.

15. Uber BV v. Aslam [2021] UKSC 5, Supreme Court of the United Kingdom.

16. Kiều L.T., (2023), "Lao động nữ trong nền kinh tế Gig và yêu cầu hoàn thiện pháp luật Việt Nam", *Tạp chí Nghề Luật*, 4(77), tr. 45–55.

17. OECD, (2023), *The future of work in the digital economy: Gender, platforms and policy*, OECD Publishing, Paris.

18. UNESCAP, (2023), *Women, work and digital transformation in Asia and the Pacific*, United Nations ESCAP, Bangkok.

19. Ministry of Manpower Singapore, (2020), *Contribute-As-You-Earn (CAYE) Scheme Guidelines*, Singapore, truy cập tại https://www.mom.gov.sg/employment-practices/central-provident-fund/caye, truy cập ngày 01/11/2025.

20. Government of Indonesia, (2022), *BPJS Ketenagakerjaan and platform workers inclusion report*, Jakarta, truy cập tại https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id, truy cập ngày 01/11/2025.

21. Department of Labor and Employment (DOLE) Philippines, (2021), *Guidelines on Digital Freelancers' Rights and Social Protection*, Manila, truy cập tại https://www.dole.gov.ph/news/guidelines-digital-freelancers, truy cập ngày 01/11/2025.

ENSURING WOMEN'S LABOR RIGHTS IN THE INFORMAL SECTOR UNDER THE IMPACT OF THE DIGITAL ECONOMY: CURRENT SITUATION AND SOLUTIONS

BẢO ĐẢM QUYỀN LAO ĐỘNG CỦA PHỤ NỮ TRONG KHU VỰC PHI CHÍNH THỨC TRƯỚC TÁC ĐỘNG CỦA KINH TẾ SỐ: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

Lê Thùy Dung[173]

Tóm tắt:

Sự phát triển nhanh chóng của kinh tế số đang làm thay đổi sâu sắc thị trường lao động, đặc biệt tác động mạnh đến khu vực lao động phi chính thức – nơi lao động nữ được xác định là nhóm đối tượng dễ bị tổn thương. Trong bối cảnh đó, quyền lao động của phụ nữ, vốn đã thiếu sự bảo đảm đầy đủ, nay càng đứng trước nhiều nguy cơ bị xâm phạm như thiếu tiếp cận thông tin việc làm số, không được hưởng bảo hiểm xã hội, và môi trường làm việc thiếu an toàn. Bài viết này tập trung phân tích thực trạng bảo đảm quyền lao động của phụ nữ trong khu vực phi chính thức dưới tác động của kinh tế số tại Việt Nam bằng phương pháp tổng hợp, phân tích và đánh giá dữ liệu. Trên cơ sở đó, bài viết đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện khuôn khổ pháp lý, tăng cường vai trò của Nhà nước và các tổ chức xã hội trong việc bảo đảm quyền lợi hợp pháp của nhóm lao động dễ bị tổn thương này trong bối cảnh chuyển đổi số và kinh tế số ngày càng mở rộng.

Từ khóa: *Quyền lao động, bình đẳng giới, lao động nữ, khu vực phi chính thức, kinh tế số.*

Abstract:

The rapid development of the digital economy is profoundly transforming the labor market, exerting particularly strong impacts on the informal sector - where female workers are identified as a vulnerable group. In this context, women's labor rights, which have already lacked adequate protection, face increasing risks of violation, such as limited access to digital job opportunities, exclusion from social insurance schemes, and unsafe working environments. This paper examines the current state of protecting women's labor rights in the informal sector under the influence of the digital economy in Vietnam through the methods of data synthesis, analysis, and evaluation. On this basis, it proposes several recommendations to improve the legal framework and strengthen the roles of the State and social organizations in safeguarding the legitimate rights and interests of this vulnerable group amid the ongoing expansion of digitalization and the digital economy.

Keywords: *Labor rights, gender equality, female labour, informal sector, digital economy.*

1. Đặt vấn đề

[173] *Sinh viên Khoa Luật Quốc tế - Học viện Ngoại giao Email: thuydung.ltd03@gmail.com*

Trong bối cảnh kinh tế số đang phát triển mạnh mẽ tại Việt Nam, thị trường lao động ghi nhận nhiều chuyển biến sâu sắc, đặc biệt tại khu vực phi chính thức - nơi lao động nữ được xác định là nhóm đối tượng dễ bị tổn thương. Mặc dù khu vực này mang lại cơ hội việc làm linh hoạt, nhưng cũng tiềm ẩn không ít rủi ro về quyền lợi và điều kiện lao động. Phụ nữ lao động trong khu vực phi chính thức thường thiếu tiếp cận thông tin việc làm số, khó thụ hưởng an sinh xã hội và đối mặt với môi trường làm việc thiếu an toàn. Do đó, việc bảo đảm quyền lao động cho nhóm đối tượng này đang đặt ra yêu cầu cấp thiết về chính sách và pháp luật, nhằm đảm bảo không ai bị bỏ lại phía sau trong tiến trình chuyển đổi số và phát triển bền vững.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích – tổng hợp và cách tiếp cận định tính, đồng thời bổ sung nguồn dữ liệu thứ cấp. Tác giả thu thập và xử lý các số liệu thống kê về tỷ lệ lao động phi chính thức và lao động nữ trong khu vực này nhằm nhận diện đặc điểm, vị thế và những yếu thế của họ trong bối cảnh chuyển đổi sang nền kinh tế số. Trên cơ sở đó, nghiên cứu phân tích và đối chiếu các quy định pháp luật hiện hành liên quan đến bảo đảm quyền của lao động nữ phi chính thức, qua đó chỉ ra những hạn chế và khoảng trống trong khung pháp lý. Kết quả phân tích được sử dụng để rút ra bài học kinh nghiệm và đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật nhằm tăng cường bảo đảm quyền và lợi ích của lao động nữ phi chính thức, hướng tới bình đẳng giới và phát triển bền vững trong quá trình chuyển đổi số.

3. Kết quả - Thảo luận

3.1. Tổng quan về quyền lao động của phụ nữ trong khu vực phi chính thức

3.1.1. Khái niệm lao động trong khu vực phi chính thức

Để làm rõ khái niệm lao động trong khu vực phi chính thức, cần phân biệt giữa ba khái niệm có liên quan: khu vực phi chính thức (KVPCT), việc làm phi chính thức (việc làm PCT) và lao động phi chính thức (lao động PCT).

Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)[174], KVPCT bao gồm các cơ sở sản xuất, kinh doanh thuộc sở hữu hộ gia đình, không có tư cách pháp nhân riêng và không độc lập về tài chính với hộ gia đình hoặc các thành viên của hộ. Đây là cách tiếp cận dựa trên đặc trưng của đơn vị sản xuất, giúp mô tả và phân tích hiệu quả cơ cấu của thị trường lao động và nền kinh tế quốc gia.

Theo cách tiếp cận của Việt Nam, Công văn số 1127/TCTK (2019)[175] của Tổng cục Thống kê định nghĩa KVPCT gồm các cơ sở sản xuất, kinh doanh phi nông, lâm, ngư nghiệp, tạo ra sản phẩm hoặc dịch vụ để bán hoặc trao đổi và không phải đăng ký kinh doanh. So với định nghĩa của ILO, phạm vi này thu hẹp hơn do không bao gồm các hoạt động kinh doanh dựa trên nông, lâm, ngư nghiệp. Tuy nhiên, đến Nghị định số 01/2021/NĐ-CP[176], Việt Nam đã mở rộng và toàn diện hơn khi xác định KVPCT bao gồm các hộ gia đình sản xuất nông, lâm, ngư nghiệp,

[174] Tổ chức Lao động Quốc tế (2021), Lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam: Xu hướng và các nhân tố quyết định, Hà Nội, tr. 4.
[175] Công văn số 1127/TCTK ngày 13 tháng 9 năm 2019 của Tổng cục Thống kê về hướng dẫn sử dụng khái niệm khu vực phi chính thức và hoạt động tự sản, tự tiêu của hộ gia đình.
[176] Nghị định số 01/2021/NĐ-CP ngày 04 tháng 01 năm 2021 của Chính phủ quy định về đăng ký doanh nghiệp.

làm muối và những người bán hàng rong, quà vặt, buôn chuyển, kinh doanh lưu động, kinh doanh thời vụ, làm dịch vụ có thu nhập thấp mà không phải đăng ký hộ kinh doanh, trừ trường hợp kinh doanh các ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện.

Còn theo Báo cáo của Tổng cục Thống kê (2016)[177], việc làm trong KVPCT được xem là việc làm PCT, tức là không có bảo hiểm xã hội bắt buộc và không có hợp đồng lao động từ ba tháng trở lên. Những việc làm này thường thiếu ổn định, không hợp pháp, không được khai báo, có thu nhập thấp và ít được bảo đảm quyền lợi lao động. Cũng trong Báo cáo này, lao động PCT được xác định dựa trên hai tiêu chí: (i) vị thế việc làm (lao động tự làm, chủ cơ sở, lao động gia đình, làm công ăn lương, xã viên hợp tác xã); và (ii) loại hình đơn vị sản xuất - kinh doanh (chính thức, phi chính thức, hộ gia đình). Từ đó có thể thấy, lao động PCT có thể tồn tại trong cả khu vực chính thức và phi chính thức, tùy vào đặc điểm công việc.

Như vậy, lao động trong KVPCT là lao động có việc làm PCT (hay lao động PCT), song hai khái niệm này không hoàn toàn trùng khớp. Về phạm vi, "lao động PCT" bao quát hơn vì có thể xuất hiện ở cả hai khu vực; còn "lao động trong KVPCT" chỉ giới hạn tại các cơ sở làm việc ở KVPCT. Về mục tiêu nghiên cứu, "lao động PCT" chú trọng đến đặc điểm việc làm và thu nhập, trong khi "lao động KVPCT" nhấn mạnh khía cạnh khu vực trong cơ cấu kinh tế. Nói cách khác, mọi lao động trong KVPCT đều là lao động PCT, nhưng không phải mọi lao động PCT đều thuộc KVPCT.

Trong phạm vi bài nghiên cứu này, tác giả tiếp cận khái niệm lao động trong khu vực phi chính thức với trọng tâm là các điều kiện lao động còn nhiều hạn chế trong khu vực này, qua đó làm nổi bật nhu cầu bảo đảm người lao động và hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam. Theo đó, nhóm lao động trong KVPCT giới hạn và bao gồm: (i) chủ các cơ sở sản xuất, kinh doanh cá thể; (ii) lao động tự làm; (iii) người làm công hưởng lương nhưng không tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc; và (iv) lao động gia đình không được trả công.

3.1.2. Một số quy định pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ trong khu vực phi chính thức

Hiện nay, khái niệm lao động nữ trong KVPCT chưa được quy định cụ thể trong bất kỳ văn bản pháp luật nào. Xét về mặt pháp lý, đây là những người lao động thuộc giới tính nữ, có việc làm trong KVPCT, được hưởng các quyền, nghĩa vụ chung của người lao động và các chính sách, quy định riêng phù hợp với đặc thù giới. Xét về phương diện lao động, lao động nữ trong KVPCT dường như phải đối mặt với mức độ tổn thương cao gấp đôi so với lao động nữ trong khu vực chính thức: một mặt, do bản thân việc làm trong KVPCT vốn thiếu sự bảo đảm toàn diện từ pháp luật; mặt khác, do nguy cơ bị phân biệt đối xử và thiệt thòi về giới vẫn hiện hữu trong thực tế lao động, nhất là trong bối cảnh chuyển đổi số và kinh tế nền tảng.

Theo thống kê năm 2021, Việt Nam có khoảng 33,6 triệu lao động phi chính thức, chiếm tới 68,5% tổng số lao động có việc làm, trong đó lao động nữ chiếm

[177] Tổng cục Thống kê (2018), Báo cáo Lao động phi chính thức 2016, NXB Hồng Đức, Hà Nội, tr. 5.

khoảng 44,1%.[178] Báo cáo Điều tra lao động - việc làm năm 2020 của Tổng cục Thống kê cũng cho thấy tỷ lệ lao động nữ không có trình độ chuyên môn chiếm tới 49,4%, chủ yếu tập trung ở nông thôn, trong độ tuổi trung niên và phụ nữ dân tộc thiểu số. Những con số này phản ánh rằng phụ nữ vẫn là bộ phận đáng kể trong các cơ sở KVPCT và là đối tượng dễ chịu tác động tiêu cực nhất trước những biến động của thị trường lao động trong kỷ nguyên số, khi công nghệ và tự động hóa đang dần thay thế nhiều công việc truyền thống.

Tuy nhiên, hiện nay các quy định về quyền lợi của lao động nữ trong khu vực phi chính thức mới chỉ được đề cập một cách khái quát trong các văn bản pháp luật về quyền lao động. Theo Điều 57 Hiến pháp năm 2013[179], quyền lao động được xác định là một trong những quyền cơ bản của con người và được thể chế hóa qua nhiều đạo luật chuyên ngành. Khoản 1 Điều 13 Luật Bình đẳng giới năm 2006[180] quy định nam và nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, đồng thời được đối xử công bằng trong việc làm, tiền lương, thưởng, bảo hiểm xã hội và điều kiện lao động. Ngoài ra, Bộ luật Lao động năm 2019 dành Chương X quy định riêng về lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới trong các lĩnh vực như tuyển dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi và các vấn đề khác. Trường hợp người sử dụng lao động vi phạm quy định về bình đẳng giới, sẽ bị xử phạt hành chính theo Điều 8 Nghị định số 125/2021/NĐ-CP ngày 28/12/2021[181] của Chính phủ.

3.2. Thực trạng bảo đảm quyền lao động của phụ nữ trong khu vực phi chính thức dưới tác động của kinh tế số.

Theo bà Mega Irena - Trưởng Ban Lao động và Công vụ, Ban Thư ký Cộng đồng Văn hóa - Xã hội ASEAN, số lượng lao động PCT trong khu vực có thể sẽ tiếp tục gia tăng trong bối cảnh các nền kinh tế ASEAN đang thúc đẩy quá trình số hóa. Tại Việt Nam, những xu hướng này cũng đang hiện hữu rõ ràng, cho thấy nhiều thách thức trong việc bảo đảm quyền lợi của lao động nữ phi chính thức dưới tác động của kinh tế số. Ba khía cạnh nổi bật mà bài viết xem xét gồm: quyền tiếp cận thông tin việc làm số; quyền được tham gia và thụ hưởng an sinh xã hội; và quyền làm việc trong môi trường an toàn, không bị phân biệt đối xử hay quấy rối.

3.2.1. Quyền tiếp cận thông tin việc làm số còn hạn chế

Quyền tiếp cận thông tin đã được pháp luật Việt Nam ghi nhận thông qua nhiều văn bản quan trọng: từ Hiến pháp năm 2013 (Điều 25) xác định đây là một quyền cơ bản của công dân, đến Luật Tiếp cận thông tin 2016[182] quy định cụ thể quyền tiếp cận thông tin, dù chủ yếu áp dụng trong khu vực công và chưa bao phủ đầy đủ khu vực tư nhân.

Trong lĩnh vực lao động, một số văn bản như Bộ luật Lao động 2019[183] (Điều 63) và Luật Thực hiện Dân chủ ở cơ sở 2022[184] (Điều 82) đã đề cập đến trách nhiệm

[178] Tổng cục Thống kê (2021), Tổng quan về lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam, NXB Thanh Niên, tr. 11.
[179] Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2013).
[180] *Luật Bình đẳng giới* năm 2006.
[181] Nghị định số 125/2021/NĐ-CP ngày 28 tháng 12 năm 2021 của Chính phủ về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực bình đẳng giới.
[182] Luật Tiếp cận thông tin 2016.
[183] Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019.
[184] *Luật Thực hiện Dân chủ ở cơ sở* 2022.

công khai thông tin từ phía doanh nghiệp đối với người lao động. Tuy nhiên, các quy định này chủ yếu được thiết kế cho khu vực lao động chính thức và chưa phản ánh đầy đủ nhu cầu tiếp cận thông tin của lao động nữ trong KVPCT - vốn chiếm tỷ lệ không nhỏ và đang chịu nhiều thiệt thòi trong quá trình chuyển đổi số.

Luật Việc làm năm 2013[185] cũng đã có những quy định nhằm hỗ trợ người lao động ở khu vực nông thôn – nhóm chiếm tỷ lệ lớn trong lực lượng lao động PCT. Cụ thể, Điều 16 quy định về chính sách hỗ trợ học nghề cho người lao động nông thôn, còn Điều 17 nêu rõ rằng các hộ kinh doanh tạo việc làm cho người lao động ở khu vực này được Nhà nước hỗ trợ vay vốn, cung cấp thông tin, miễn hoặc giảm thuế theo quy định. Đây là những cơ sở pháp lý quan trọng giúp bảo đảm quyền tiếp cận thông tin, nâng cao kỹ năng và khả năng tham gia thị trường lao động số của phụ nữ nông thôn. Tuy nhiên, trên thực tế, phần lớn lao động nữ nông thôn vẫn chỉ được đào tạo trong các ngành nghề như trồng trọt, chăn nuôi, đan lát… – những lĩnh vực mang lại thu nhập thấp, trung bình chỉ từ 10.000 đến 20.000 đồng mỗi ngày. Điều này cho thấy khoảng cách đáng kể giữa chính sách và hiệu quả thực thi, khi nội dung đào tạo nghề còn chậm thích ứng với yêu cầu của nền kinh tế số, chưa tạo ra cơ hội việc làm bền vững và có giá trị gia tăng cao cho lao động nữ.

Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, quyền tiếp cận thông tin việc làm, đặc biệt thông qua nền tảng số, lại trở thành một thách thức lớn đối với lao động nữ KVPCT, bao gồm phụ nữ nghèo, phụ nữ nông thôn, phụ nữ di cư và phụ nữ dân tộc thiểu số. Nhóm lao động này thường gặp phải hàng loạt rào cản như hạn chế về kỹ năng số, thiếu thiết bị truy cập, cũng như sự thiếu minh bạch trong thông tin tuyển dụng. Những trở ngại này không chỉ giới hạn cơ hội tiếp cận việc làm mà còn khiến họ có nguy cơ cao bị bóc lột, làm việc không có hợp đồng lao động, trong môi trường thiếu an toàn và không được pháp luật bảo đảm hiệu quả.

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê Việt Nam năm 2022, tỷ lệ phụ nữ sở hữu điện thoại di động đạt 87,03%, thấp hơn nam giới (92,90%)[186]. Không chỉ vậy, tỷ lệ phụ nữ biết sử dụng các thiết bị kỹ thuật hiện đại cũng thấp hơn đáng kể so với nam giới. Chẳng hạn, đối với hệ thống sản xuất tự động, chỉ 4,4% phụ nữ biết sử dụng so với 12,6% nam giới; trong khi ở hệ thống tưới tiêu thông minh, tỷ lệ này ở nữ giới bằng 0%. Thậm chí, ngay cả với các thiết bị gia dụng hiện đại – lĩnh vực gắn liền với vai trò nội trợ truyền thống của phụ nữ – tỷ lệ sử dụng của họ (8,3%) vẫn thấp hơn nam giới (12,5%). Những con số này phản ánh khoảng cách giới rõ rệt trong khả năng tiếp cận và sử dụng công nghệ, cho thấy phụ nữ đang gặp bất lợi trong quá trình chuyển đổi số.

Nguyên nhân sâu xa của sự bất bình đẳng này, như Tiến sĩ Vũ Thị Thanh (Viện Nghiên cứu Con người) chỉ ra, nằm ở định kiến giới kéo dài cho rằng phụ nữ kém năng lực trong lĩnh vực công nghệ[187]. Định kiến đó khiến phụ nữ ít chủ

[185] *Luật Việc làm* năm 2013.
[186] Tổng cục Thống kê (2022), Tổng quan về lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam, NXB Thanh Niên, Hà Nội, tr. 5.
[187] Vũ Thị Thanh, "Nguyên nhân sâu xa của sự bất bình đẳng này...", trong Báo Pháp luật Việt Nam, Định kiến giới - rào cản khiến phụ nữ ít có cơ hội tiếp cận kỹ thuật, công nghệ.

động tiếp cận, học hỏi hay sử dụng công nghệ, điều này làm giảm khả năng cạnh tranh của họ trên thị trường lao động, đặc biệt là thị trường việc làm KVPCT, nơi thông tin và công nghệ đóng vai trò sống còn.

Tóm lại, dù pháp luật hiện hành như Hiến pháp 2013 (Điều 35, 26), Luật Việc làm 2013, Luật Bình đẳng giới 2006 và Bộ luật Lao động 2019 đều có quy định bảo đảm quyền làm việc và bình đẳng giới, nhưng nhìn chung, các quy định này vẫn chủ yếu nhắm đến nhóm lao động có quan hệ lao động chính thức. Trong khi đó, nhóm lao động nữ KVPCT - vốn chiếm tỷ lệ lớn trong nền kinh tế lại chưa được bảo đảm đầy đủ quyền tiếp cận thông tin việc làm, đặc biệt là qua môi trường số. Đây chính là một hạn chế trong việc triển khai thực hiện các quy định pháp luật hiện hành, đòi hỏi sự điều chỉnh phù hợp, kịp thời để không ai bị bỏ lại phía sau trong quá trình chuyển đổi số và phát triển bền vững.

3.2.2. Quyền được tham gia và hưởng an sinh xã hội chưa được bảo đảm

Trong Hiến pháp, Điều 34 quy định "Công dân có quyền được bảo đảm an sinh xã hội"; Điều 59 khoản 2 Hiến pháp quy định "Nhà nước tạo bình đẳng về cơ hội để công dân thụ hưởng phúc lợi xã hội, phát triển hệ thống an sinh xã hội, có chính sách trợ giúp người cao tuổi, người khuyết tật, người nghèo và người có hoàn cảnh khó khăn khác". Trong đó, chính sách bảo đảm an sinh xã hội là hệ thống các chính sách can thiệp của Nhà nước bao gồm cả bảo hiểm xã hội.

Bảo hiểm xã hội (BHXH) là một trong những trụ cột quan trọng của hệ thống an sinh xã hội, giúp người lao động phòng ngừa và khắc phục rủi ro trong cuộc sống như tuổi già, tai nạn, bệnh tật, thai sản, tử tuất. Tuy nhiên, một bộ phận lớn lao động nữ trong KVPCT, đặc biệt là những người làm nghề tự do hoặc làm việc trên nền tảng số vẫn chưa tiếp cận được hệ thống này một cách đầy đủ.

Theo số liệu được Cơ quan BHXH Việt Nam công bố, tính đến cuối năm 2020, số người tham gia BHXH tự nguyện đạt khoảng 1.013.000 người, rất nhỏ so với 35 triệu lao động phi chính thức hiện đang là đối tượng tham gia BHXH tự nguyện theo quy định pháp luật. Trong số này, nhiều người không biết mình có thể tự nguyện tham gia hoặc gặp khó khăn về thủ tục, điều kiện. Thực trạng này phản ánh khoảng trống lớn trong chính sách tiếp cận an sinh xã hội đối với nhóm lao động yếu thế, dễ bị tổn thương - trong đó phụ nữ là đối tượng đặc biệt cần được quan tâm.

Mặc dù pháp luật hiện hành đã ghi nhận và từng bước hoàn thiện hệ thống BHXH, song thiết kế của BHXH tự nguyện hiện nay còn nhiều bất cập, chưa thực sự hấp dẫn. Người lao động phi chính thức khi tham gia BHXH tự nguyện phải tự đóng toàn bộ mức phí, không có sự chia sẻ trách nhiệm từ phía "người sử dụng lao động" như trong BHXH bắt buộc. Bên cạnh đó, một điểm mới đáng ghi nhận trong Luật BHXH năm 2014 sửa đổi năm 2024[188], là việc bổ sung chế độ thai sản cho người tham gia BHXH tự nguyện. Theo đó, từ ngày 1/7/2025, lao động nữ tham gia BHXH tự nguyện, nếu đáp ứng điều kiện đóng từ đủ 6 tháng trong vòng 12 tháng trước khi sinh con, sẽ được hưởng trợ cấp một lần bằng 2 triệu đồng cho mỗi con được sinh ra, hoặc mỗi thai từ 22 tuần tuổi trở lên chết trong tử cung hoặc khi chuyển dạ. Song, mức hỗ trợ này được đánh giá là chưa tương xứng với thực tiễn đời sống, không đủ bù đắp chi phí sinh con, nuôi con trong bối cảnh vật giá leo

[188] Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi) số 41/2024/QH15 ngày 29 tháng 6 năm 2024.

thang. Bà Khuất Thu Hồng - Viện trưởng Viện Nghiên cứu phát triển xã hội - từng nêu quan điểm trong giai đoạn góp ý dự thảo luật: "Mức 2 triệu đồng cho một trẻ được sinh ra không thấm gì so với chi phí để nuôi một trẻ trong thời buổi giá cả đắt đỏ như hiện nay[189]."

Từ những phân tích trên, có thể thấy: phụ nữ trong KVPCT hiện vẫn đang gặp nhiều rào cản trong việc tiếp cận đầy đủ và công bằng với hệ thống an sinh xã hội, cả về điều kiện tham gia, mức hỗ trợ, lẫn phạm vi quyền lợi. Việc cải thiện thiết kế chính sách BHXH tự nguyện là điều kiện tiên quyết nếu muốn thực hiện đúng tinh thần của Nghị quyết số 28-NQ/TW về cải cách chính sách BHXH, đó là xây dựng hệ thống BHXH đa tầng, toàn diện và bền vững[190].

3.2.3. Quyền được làm việc trong môi trường an toàn, không bị quấy rối còn gặp nhiều thách thức

Trong phạm vi mục này, tác giả lựa chọn "lao động nền tảng" (platform work) làm nghiên cứu điển hình để minh họa những thách thức trong việc bảo đảm quyền làm việc an toàn, không bị quấy rối của lao động nữ trong KVPCT.

Công nghệ thông tin phát triển cho phép nhiều phụ nữ lựa chọn hình thức bán hàng qua mạng qua các phương thức bán hàng qua mạng, livestream thương mại, hoặc cung cấp các dịch vụ chăm sóc khách hàng để tạo thu nhập nhờ vào ưu điểm về tính linh hoạt, tự do giờ giấc và khả năng kết nối khách hàng trực tuyến. Dù vậy, chính không gian mạng - nơi phụ nữ ngày càng tham gia sâu rộng để mưu sinh là nơi tiềm ẩn nhiều nguy cơ về bạo lực giới. Nghiên cứu của Dương Kim Anh và cộng sự (2023) cho thấy, phụ nữ là đối tượng thường xuyên bị quấy rối bằng hình thức bình phẩm ngoại hình, lan truyền thông tin sai sự thật, phát tán hình ảnh cá nhân, đe dọa, tống tiền, thậm chí quấy rối tình dục thông qua các nền tảng trực tuyến[191].

Điều 135, 136 Bộ luật Lao động năm 2019 khẳng định trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo đảm môi trường làm việc an toàn, không quấy rối tình dục, bảo đảm sức khỏe, danh dự và nhân phẩm của lao động nữ. Tuy nhiên, quy định này chủ yếu áp dụng với các quan hệ lao động có ký kết hợp đồng. Trong khi đó, nhiều lao động nữ trong KVCPT, đặc biệt là những người làm việc trên nền tảng số, lại nằm ngoài phạm vi điều chỉnh trực tiếp, khiến họ khó tiếp cận các cơ chế khiếu nại, tố cáo hoặc được bảo đảm kịp thời khi xảy ra quấy rối.

Nguyên nhân của thực trạng này phần lớn xuất phát từ việc khung pháp lý lao động hiện hành chưa ghi nhận rõ ràng quan hệ lao động phi chính thức trên nền tảng số; chưa có cơ chế buộc nền tảng kỹ thuật số hay cá nhân phát sinh lợi ích từ lao động nữ phải chịu trách nhiệm như một "người sử dụng lao động" theo nghĩa pháp lý. Đồng thời, tâm lý e ngại bị kỳ thị xã hội, thiếu nhận thức pháp lý, và thiếu các kênh hỗ trợ tư pháp phù hợp với môi trường mạng cũng khiến lao động nữ dễ rơi vào trạng thái cam chịu khi bị quấy rối hoặc đe dọa.

[189] Oxfam, M.net (2021), Báo cáo Tổng quan và Phân tích Chính sách Bảo hiểm xã hội, Hà Nội, tr. 17.
[190] Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 23 tháng 5 năm 2018 của Ban Chấp hành Trung ương về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội.
[191] Dương Kim Anh và cộng sự (2023), "Bạo lực trên không gian mạng: Thực trạng và giải pháp phòng ngừa ở Việt Nam", Tạp chí Khoa học Xã hội, số 4, tr. 25.

Mặc dù một số hành vi nêu trên có thể bị xử lý theo quy định của Bộ luật Hình sự 2015 như: Điều 155 (Tội làm nhục người khác), Điều 156 (Tội vu khống), hoặc Điều 326 (Tội truyền bá văn hóa phẩm đồi trụy) - nhưng các quy định này chưa phản ánh đầy đủ tính chất đặc thù của hành vi quấy rối giới trên không gian mạng. Ngoài ra, Luật An ninh mạng 2018 và Luật An toàn thông tin mạng 2015 có quy định về bảo đảm thông tin cá nhân, cấm đăng tải nội dung xúc phạm danh dự, nhân phẩm người khác, song việc xử lý còn rời rạc, thiếu cơ chế hỗ trợ nạn nhân là lao động nữ một cách chủ động và kịp thời.

3.3. Một số khuyến nghị nghị nhằm tăng cường bảo đảm quyền lao động của phụ nữ trong khu vực phi chính thức dưới tác động của kinh tế số

Giải quyết những khó khăn và rủi ro đối với lao động phi chính thức, đặc biệt là lao động nữ, là một trong những thách thức chính sách trọng yếu của Chính phủ Việt Nam trong quá trình hướng tới mục tiêu trở thành quốc gia có thu nhập trung bình cao vào năm 2030. Để hiện thực hóa mục tiêu này, Việt Nam cần triển khai đồng bộ các giải pháp nhằm nâng cao năng suất, mở rộng bao phủ an sinh xã hội và bảo đảm quyền bình đẳng giới trong thị trường lao động phi chính thức.

Thứ nhất, cần tăng cường khả năng tiếp cận công nghệ và thông tin cho lao động nữ. Các chương trình đào tạo kỹ năng số nên tập trung vào phụ nữ nghèo, phụ nữ nông thôn và phụ nữ dân tộc thiểu số, triển khai thông qua mô hình học linh hoạt như lớp học cộng đồng, đào tạo qua điện thoại hoặc nền tảng trực tuyến miễn phí. Song song đó, hoạt động truyền thông về quyền lao động, quyền tiếp cận an sinh xã hội, cũng như phòng chống bạo lực và quấy rối giới trên môi trường số cần được đẩy mạnh qua mạng xã hội, truyền hình, hoặc các hội thảo cộng đồng.

Thứ hai, cần mở rộng độ bao phủ của hệ thống bảo hiểm xã hội, đặc biệt là chế độ bảo hiểm thai sản cho lao động nữ có việc làm phi chính thức. Báo cáo của ILO (2024) cho thấy phụ nữ làm công việc phi chính thức có khả năng rời bỏ thị trường lao động cao gấp đôi so với nam giới, chủ yếu do gánh nặng thiên chức làm mẹ và chăm sóc gia đình không được trả công[192]. [193]Việc thiết kế các gói bảo hiểm xã hội tự nguyện, linh hoạt theo thu nhập và có sự hỗ trợ của Nhà nước sẽ giúp phụ nữ phi chính thức duy trì việc làm, tiếp cận tốt hơn với các quyền an sinh, đồng thời thu hẹp khoảng cách bình đẳng giới trong tiếp cận chính sách bảo hiểm.

Thứ ba, cần hoàn thiện khung pháp luật và chính sách theo hướng bao trùm và linh hoạt. Pháp luật lao động cần được mở rộng phạm vi điều chỉnh đối với các hình thức việc làm mới trên nền tảng số, làm rõ vai trò, nghĩa vụ của nền tảng với tư cách "người sử dụng lao động" theo nghĩa pháp lý. Điều này không chỉ giúp bảo đảm tốt hơn quyền lợi của người lao động, mà còn góp phần hình thành cơ sở pháp lý để xác định trách nhiệm trong các trường hợp vi phạm về quấy rối, phân biệt đối xử hay điều kiện làm việc không an toàn.

Cuối cùng, cần tăng cường cơ chế giám sát và hỗ trợ pháp lý cho lao động nữ phi chính thức. Việc thiết lập các kênh tư vấn và khiếu nại miễn phí như chatbot pháp lý, đường dây nóng đa ngôn ngữ hoặc ứng dụng hỗ trợ trực tuyến sẽ giúp họ

[192] International Labour Organization (2024), Research Report: Informal Employment in Viet Nam through a Gender Lens, ILO & Institute of Labour Science and Social Affairs, Viet Nam, tr. 49.

[193]Mega Irena, "số lượng lao động PCT trong khu vực có thể sẽ tiếp tục gia tăng...", trong *The ASEAN Magazine*, Informal workers: Why their inclusion and protection are crucial to the future of work.

tiếp cận công lý dễ dàng hơn. Đồng thời, cần phát huy vai trò của tổ chức công đoàn, Hội Liên hiệp Phụ nữ và các tổ chức xã hội trong việc giám sát thực thi chính sách, hỗ trợ người lao động giải quyết tranh chấp, cũng như bảo đảm an toàn cho phụ nữ làm việc trên các nền tảng số.

4. Kết luận

Kinh tế số vừa mở ra cơ hội, vừa đặt ra nhiều thách thức đối với quyền lao động của phụ nữ trong KVPCT. Trước thực trạng tiếp cận thông tin hạn chế, an sinh xã hội chưa toàn diện và môi trường làm việc còn thiếu an toàn, Việt Nam cần hoàn thiện pháp luật theo hướng bao trùm, tăng cường kỹ năng số cho lao động nữ, và mở rộng các cơ chế hỗ trợ pháp lý. Chỉ khi quyền lợi của nhóm dễ tổn thương này được bảo đảm, quá trình phát triển số mới thực sự công bằng, bền vững và nhân văn.

Nghiên cứu có ý nghĩa khoa học ở chỗ góp phần làm rõ mối quan hệ giữa kinh tế số và bảo đảm quyền lao động nữ trong KVPCT, từ đó cung cấp thêm cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng chính sách pháp luật lao động phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số. Về hiệu quả kinh tế - xã hội, kết quả nghiên cứu góp phần định hướng chính sách hỗ trợ nhóm lao động nữ yếu thế, thúc đẩy bình đẳng giới, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và tăng cường an sinh xã hội, qua đó đóng góp vào tăng trưởng kinh tế bền vững. Quy mô và phạm vi áp dụng của nghiên cứu chủ yếu tập trung vào bối cảnh Việt Nam, đặc biệt là nhóm lao động nữ làm việc trong KVPCT, song các kết quả có thể tham khảo cho các quốc gia đang phát triển có đặc điểm tương đồng.

Tuy nhiên, nghiên cứu vẫn còn một số hạn chế, như phạm vi khảo sát còn hẹp, dữ liệu thứ cấp chưa phản ánh đầy đủ đặc thù ngành nghề và vùng miền, cũng như chưa áp dụng sâu các phương pháp định lượng để đo lường mức độ tác động của kinh tế số tới quyền lao động nữ. Do đó, hướng nghiên cứu tiếp theo cần tập trung sâu hơn vào việc đánh giá định lượng tác động của chuyển đổi số đối với thu nhập, an sinh và khả năng tiếp cận việc làm của phụ nữ trong KVPCT; đồng thời mở rộng phạm vi khảo sát sang các khu vực, lĩnh vực cụ thể để đề xuất giải pháp pháp lý và chính sách mang tính thực tiễn, khả thi hơn.

DANH MỤC DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019.

2. *Công văn số 1127/TCTK* ngày 13 tháng 9 năm 2019 của Tổng cục Thống kê về hướng dẫn sử dụng khái niệm khu vực phi chính thức và hoạt động tự sản, tự tiêu của hộ gia đình.

3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr. 217–218.

4. Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2013).

5. *Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi)* số 41/2024/QH15 ngày 29 tháng 6 năm 2024.

6. *Luật Bình đẳng giới* năm 2006.

7. *Luật Việc làm* năm 2013.

8. *Luật Tiếp cận thông tin* 2016.

9. *Luật Thực hiện Dân chủ ở cơ sở* 2022.

10. Nghị định số 01/2021/NĐ-CP ngày 04 tháng 01 năm 2021 của Chính phủ quy định về đăng ký doanh nghiệp.

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

12. Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 23 tháng 5 năm 2018 của Ban Chấp hành Trung ương về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội.

13. Oxfam, M.net (2021), *Báo cáo Tổng quan và Phân tích Chính sách Bảo hiểm xã hội*, Hà Nội, tr. 17.

14. Tổng cục Thống kê (2018), *Báo cáo Lao động phi chính thức 2016*, NXB Hồng Đức, Hà Nội, tr. 5.

15. Tổng cục Thống kê (2021), *Tổng quan về lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam*, NXB Thanh Niên, tr. 11.

16. Tổng cục Thống kê (2022), *Tổng quan về lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam*, NXB Thanh Niên, Hà Nội, tr. 5.

17. Tổ chức Lao động Quốc tế (2021), *Lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam: Xu hướng và các nhân tố quyết định*, Hà Nội, tr. 4.

18. International Labour Organization (2024), *Research Report: Informal Employment in Viet Nam through a Gender Lens*, ILO & Institute of Labour Science and Social Affairs, Viet Nam, tr. 49.

19. Dương Kim Anh và cộng sự (2023), "Bạo lực trên không gian mạng: Thực trạng và giải pháp phòng ngừa ở Việt Nam", *Tạp chí Khoa học Xã hội*, số 4, tr. 25.

20. Khuất Thu Hồng, "Mức 2 triệu đồng cho một trẻ được sinh ra không thấm gì...", trong *Báo Pháp luật Việt Nam*, Làm gì để lao động nữ tự do mặn mà với bảo hiểm xã hội, truy cập ngày 27/9/2025, tại: https://baophapluat.vn/lam-gi-de-lao-dong-nu-tu-do-man-ma-voi-bao-hiem-xa-hoi-post520727.html.

21. Vũ Thị Thanh, "Nguyên nhân sâu xa của sự bất bình đẳng này...", trong *Báo Pháp luật Việt Nam*, Định kiến giới - rào cản khiến phụ nữ ít có cơ hội tiếp cận kỹ thuật, công nghệ, truy cập ngày 27/9/2025, tại: https://baophapluat.vn/dinh-kien-la-rao-can-khien-phu-nu-it-co-co-hoi-tiep-can-ky-thuat-cong-nghe-post540283.html.

22. Mega Irena, "số lượng lao động PCT trong khu vực có thể sẽ tiếp tục gia tăng...", trong *The ASEAN Magazine*, Informal workers: Why their inclusion and protection are crucial to the future of work, truy cập ngày 25/9/2025, tại: https://theaseanmagazine.asean.org/article/informal-workers-why-their-inclusion-and-protection-are-crucial-to-the-future-of-work/.

ENSURING THE PERSONAL RIGHTS OF FEMALE WORKERS IN THE PLATFORM ECONOMY – INTERNATIONAL EXPERIENCE AND IMPLICATIONS FOR VIETNAM

BẢO ĐẢM QUYỀN NHÂN THÂN CỦA LAO ĐỘNG NỮ TRONG KINH TẾ NỀN TẢNG - KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ GỢI MỞ CHO VIỆT NAM

Lê Thị Hiếu Hoài[194]

Tóm tắt:

Trên bình diện quốc tế, quyền nhân thân của người lao động được xác lập như một giá trị cốt lõi của hệ thống nhân quyền và lao động toàn cầu, được ghi nhận trong các văn kiện quan trọng của Liên Hợp Quốc (UN) và Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Bảo đảm quyền nhân thân cho người lao động vừa là cam kết nhân quyền phổ quát vừa là nền tảng pháp lý định hướng quốc gia hoàn thiện pháp luật trong bối cảnh mới. Chính sự bùng nổ của chuyển đổi số và kinh tế nền tảng đã dần mở rộng cơ hội việc làm, đặc biệt cho lao động nữ, giúp họ có nhiều sự lựa chọn nghề nghiệp trong nhiều hình thức làm việc linh hoạt, hiện đại. Tuy nhiên, song hành với phương diện phát triển là nguy cơ gia tăng xâm phạm quyền nhân thân, cụ thể như đời sống riêng tư và dữ liệu cá nhân bị khai thác; hình ảnh bị sử dụng trái phép; quấy rối tình dục và bạo lực mạng gia tăng; danh dự, nhân phẩm, uy tín bị tổn hại; đồng thời thiếu biện pháp bảo đảm về nghỉ ngơi, sức khỏe và an toàn lao động. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải có cơ chế pháp lý phù hợp nhằm bảo vệ lao động nữ trong kinh tế nền tảng. Trên cơ sở đó, bài tham luận không chỉ làm rõ cơ sở lý luận và kinh nghiệm quốc tế điển hình gồm Hoa Kỳ và Hàn Quốc mà còn xác định khoảng trống pháp lý hiện nay trong Bộ luật Dân sự, Bộ luật Lao động,và các văn bản quy phạm pháp luật khác từ đó đề xuất những giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện khung pháp luật phù hợp với thực tiễn trong nước.

Từ khóa: *Quyền nhân thân, lao động nữ, kinh tế nền tảng, bài học kinh nghiệm, đề xuất.*

Abstract:

On the international level, the personal rights of workers have been recognized as a core value of the global human rights and labor systems, as affirmed in key instruments of the United Nations (UN) and the International Labour Organization (ILO). Ensuring workers personal rights is not only a universal human rights commitment but also a legal foundation guiding national law-making toward greater completeness in the new context. The explosion of digital transformation and the platform economy has gradually expanded employment opportunities, particularly for women, by offering diverse career choices and flexible, modern forms of work. However, alongside these

[194] *Học viện Tòa án Email: hieuhoaipy99@gmail.com*

developmental gains come increasing risks of violations of personal rights, such as the exploitation of privacy and personal data, unauthorized use of images, rising incidents of sexual harassment and cyber violence, and harm to dignity, honor, and reputation, coupled with inadequate safeguards for rest, health, and occupational safety. This situation urgently calls for an appropriate legal mechanism to protect female workers in the platform economy. Accordingly, this paper not only clarifies the theoretical foundations and examines international best practices, specifically those of the United States and South Korea but also identifies existing legal gaps within the Civil Code, the Labour Code, and other relevant normative legal documents, thereby proposing concrete solutions to improve the legal framework in alignment with domestic realities.

Keywords: *Personal rights, female workers, platform economy, international experience, recommendations.*

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh chuyển đổi số, kinh tế nền tảng đang trở thành một mô hình phát triển nổi bật, tác động mạnh mẽ đến cấu trúc thị trường lao động toàn cầu cũng như tại Việt Nam. Với đặc trưng trung gian kết nối cung – cầu thông qua hạ tầng số, kinh tế nền tảng đã mở rộng cơ hội việc làm cho lao động nữ nhờ tính linh hoạt về thời gian, không gian và phương thức tiếp cận. Đây là bước tiến quan trọng trong thúc đẩy bình đẳng giới và gia tăng quyền kinh tế cho phụ nữ. Tuy nhiên, trong một số lĩnh vực công việc đặc thù như thương mại điện tử, dịch vụ, vận tải, sáng tạo nội dung số, lao động tự do,... mang nhiều nguy cơ tiềm ẩn làm suy giảm hoặc xâm phạm quyền nhân thân của lao động nữ. Theo thống kê tỷ lệ tham gia lực lượng lao động quý IV năm 2024 tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nữ giới là 63,1%. Đến quý I năm 2025 tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức ở nữ là 60,6%. Với tỷ lệ tham gia lao động ngày càng tăng, lao động nữ đang hiện diện ngày càng rõ nét trong các mô hình kinh tế nền tảng. Tuy nhiên, sự hiện diện này lại chưa đi kèm với một hành lang pháp lý tương xứng nhằm bảo vệ hiệu quả quyền nhân thân của họ.

Xuất phát từ tính cấp thiết đó, tham luận **"Bảo đảm quyền nhân thân lao động nữ trong kinh tế nền tảng – Kinh nghiệm và gợi mở cho Việt Nam"** tập trung nghiên cứu với ba mục tiêu cốt lõi. Thứ nhất, phân tích cơ sở lý luận và quy định pháp luật Việt Nam về bảo đảm quyền nhân thân của lao động nữ. Thứ hai, chỉ ra những hạn chế, bất cập trong quy định pháp luật về quyền nhân thân của lao động nữ trong bối cảnh kinh tế nền tảng. Thứ ba, nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế để đề xuất gợi mở nhằm hoàn thiện khung pháp luật, qua đó bảo đảm hiệu quả quyền nhân thân và thúc đẩy bình đẳng giới trong thời kỳ chuyển đổi số.

2. Phương pháp nghiên cứu

Trong tham luận gồm nhiều phương pháp nghiên cứu kết hợp nhằm bảo đảm tính toàn diện và khách quan của kết quả nghiên cứu. Một là, phân tích – tổng hợp nhằm làm rõ cơ sở lý luận và đánh giá các quy định pháp luật hiện hành. Hai là, so sánh luật ở một số quốc gia tiêu biểu (Hoa Kỳ, Hàn Quốc) để có thể nhận diện điểm tương đồng, khác biệt và khả năng vận dụng kinh nghiệm quốc tế. Ba là,

thống kê, mô tả các dữ liệu phản ánh nguy cơ xâm phạm quyền nhân thân của lao động nữ trong kinh tế nền tảng. Bên cạnh đó, tham luận tiếp cận vấn đề theo quan điểm dựa trên quyền con người và góc nhìn liên ngành giữa luật học và xã hội học bảo đảm tính khoa học, khách quan và giá trị ứng dụng trong các kiến nghị hoàn thiện pháp luật Việt Nam.

3. Kết quả - thảo luận

3.1. Cơ sở lý luận về quyền nhân thân của lao động nữ trong kinh tế nền tảng

"Hầu hết các quốc gia đều thừa nhận quyền nhân thân của con người là một quyền tự nhiên, tuyệt đối, không thể chuyển giao, gắn liền với mỗi cá nhân từ khi họ sinh ra cho đến khi chết đi". Tại Bộ luật Dân sự 2015 cũng đã quy định "Quyền nhân thân được quy định trong Bộ luật này là quyền dân sự gắn liền với mỗi cá nhân, không thể chuyển giao cho người khác, trừ trường hợp luật khác có liên quan quy định khác". Do đó, quyền nhân thân đóng vai trò vô cùng quan trọng đối với mỗi cá nhân, đặc biệt cho người lao động trong đó có lao động nữ.

Trong bài phát biểu từ Tổng Thư ký Liên Hợp Quốc António Guterres tại khóa họp của Ủy ban về Địa vị Phụ nữ đã nhấn mạnh "Tất cả chúng ta sẽ đều tốt đẹp hơn khi mở ra những cánh cửa cơ hội cho phụ nữ và trẻ em gái". Thực tế cho thấy, khi phụ nữ được trao quyền và hỗ trợ đúng mức, không chỉ cá nhân họ mà cả cộng đồng và nền kinh tế đều được hưởng lợi. Song, không thể phủ nhận phụ nữ có các đặc điểm sinh lý riêng biệt như chu kỳ kinh nguyệt, mang thai, sinh con và nuôi con, cần được bảo vệ và hỗ trợ đặc biệt trong quá trình lao động. Chính vì những đặc thù đó, khái niệm "lao động nữ" không chỉ đơn thuần là nói đến người phụ nữ tham gia lao động, mà còn được định nghĩa kết hợp dưới nhiều góc độ khác nhau. Xét về mặt sinh học "lao động nữ là người có giới tính nữ". Xét về mặt pháp lý, lao động nữ "là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động. Độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là đủ 15 tuổi" và có thể dưới 15 tuổi nhưng làm việc trong giới hạn tại Mục 1 Chương XI của Bộ luật lao động 2019.

Tuy nhiên, với sự biến đổi của thị trường lao động trong kỷ nguyên số, các hình thức lao động ngày càng linh hoạt, hiệu quả và một trong những mô hình đặc trưng có ảnh hưởng sâu rộng nhất hiện nay là kinh tế nền tảng. Hiện nay, chưa có định nghĩa thống nhất về kinh tế nền tảng, tuy nhiên nó được phản ánh qua nhiều quan điểm như "Kinh tế nền tảng là hoạt động kinh tế và xã hội dựa trên các hạ tầng nhất định và mặc định được hiểu là các hạ tầng kỹ thuật số". Hoặc kinh tế nền tảng mang tính trung gian thực hiện thông qua "nền tảng kỹ thuật số", điều này đã và đang định hình lại cách thức tổ chức lao động cùng nhiều vấn đề pháp lý mới trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động, đặc biệt là quyền nhân thân của lao động nữ khi có thể lao động tự do, lao động theo hợp đồng ngắn hạn hoặc làm việc dựa trên các nhiệm vụ cụ qua nền tảng trực tuyến. Tác giả có thể khái quát rằng *"Kinh tế nền tảng là một hình thức của nền kinh tế được tổ chức trên cơ sở hạ tầng kỹ thuật số mang tính trung gian kết nối giữa người cung ứng và người sử dụng hàng hóa, dịch vụ hoặc lao động, qua đó hình thành các quan hệ giao dịch và lao động phi truyền thống, linh hoạt và dựa nhiều vào công nghệ thông tin"*.

Từ cơ sở phân tích trên, tác giả rút ra định nghĩa về quyền nhân thân của lao động nữ trong kinh tế nền tảng như sau: *"Quyền nhân thân của lao động nữ trong kinh tế nền tảng là tập hợp các quyền cơ bản gắn liền với nhân phẩm, danh dự, hình ảnh, đời sống riêng tư, sức khỏe với điều kiện lao động phù hợp đặc điểm giới và không thể chuyển giao trong quá trình tham gia vào quan hệ lao động trừ trường hợp pháp luật có quy định khác".*

Khác với lao động nữ trong khu vực truyền thống, lao động nữ trong kinh tế nền tảng chịu ba đặc thù riêng về quyền nhân thân cần được pháp luật nhận diện và bảo đảm. Thứ nhất, dữ liệu cá nhân và đời sống riêng tư như thông tin cá nhân, sức khỏe sinh sản, lịch sử việc làm bị nền tảng kỹ thuật số thu thập và xử lý liên tục, tiềm ẩn nguy cơ rò rỉ, khai thác trái phép. Thứ hai, hình ảnh, giọng nói của lao động nữ có thể bị sử dụng, lan truyền hoặc chỉnh sửa ngoài ý chí cá nhân làm gia tăng nguy cơ xâm phạm nhân phẩm, uy tín thậm chí dẫn đến quấy rối, bạo lực trực tuyến. Thứ ba, về điều kiện làm việc và sức khỏe, trong cơ chế quản lý bằng thuật toán cùng tính "linh hoạt trên mặt hình thức" khiến lao động nữ luôn phải sẵn sàng làm việc, không có ranh giới rõ ràng giữa thời gian lao động và nghỉ ngơi, ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe. Từ những đặc thù này, việc thiết lập các cơ chế pháp lý bảo đảm cho lao động nữ trong kinh tế nền tảng là một yêu cầu tất yếu.

Do đó, có thể hiểu *"Bảo đảm quyền nhân thân của người lao động nữ trong kinh tế nền tảng là tổng hợp các biện pháp pháp lý, chính sách xã hội và cơ chế giám sát nhằm bảo vệ, tôn trọng và đảm bảo thực hiện toàn diện các quyền nhân thân của lao động nữ trong hình thức kinh tế nền tảng".*

3.2. Thực trạng pháp luật Việt Nam về bảo đảm quyền nhân thân của lao động nữ trong kinh tế nền tảng

3.2.1. Quy định pháp luật Việt Nam về bảo đảm quyền nhân thân của lao động nữ trong kinh tế nền tảng

Hiến pháp 2013 đã khẳng định "Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội". Quy định này thể hiện nền tảng hiến định quan trọng cho việc bảo đảm các quyền của phụ nữ nói chung và lao động nữ nói riêng trong mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế – xã hội.

Tại Bộ luật Dân sự 2015 đã có quy định chung nhằm bảo đảm một số quyền nhân thân quan trọng khi khẳng định rằng "Danh dự, nhân phẩm, uy tín của cá nhân là bất khả xâm phạm và được pháp luật bảo vệ". Như vậy mọi cá nhân – bao gồm cả lao động nữ đều có "Quyền được bảo vệ danh dự, nhân phẩm, uy tín", "Quyền về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân, bí mật gia đình". Ngoài ra, Bộ luật cũng quy định rõ về quyền đối với hình ảnh cá nhân, theo đó: "Việc sử dụng hình ảnh của cá nhân phải được người đó đồng ý. Việc sử dụng hình ảnh của người khác vì mục đích thương mại thì phải trả thù lao cho người có hình ảnh, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác". Quy định này đóng vai trò tiền đề trong việc bảo đảm quyền nhân thân của lao động nữ khi hình ảnh của họ có thể bị sử dụng khái thác trái phép trên các nền tảng công nghệ để quảng bá dịch vụ hoặc nội dung thương mại. Từ các điều khoản nêu trên, có thể thấy pháp luật dân sự Việt Nam đã xác lập

những nguyên tắc cơ bản để bảo đảm quyền nhân thân nói chung. Tuy nhiên, trong bối cảnh kinh tế nền tảng với đặc thù về công nghệ và dữ liệu cá nhân, việc cụ thể hóa các quyền này trong mối quan hệ lao động – đặc biệt với nhóm lao động nữ – là vấn đề cần tiếp tục được quan tâm và hoàn thiện.

Tiếp nối, Bộ luật Lao động 2019 đã cụ thể hóa những quyền này thông qua nhiều điều khoản trực tiếp liên quan đến quan hệ lao động. Từ đó, có thể khái quát thành ba nhóm quyền nhân thân cơ bản mà lao động nữ được pháp luật lao động bảo đảm.

Về quyền được tôn trọng danh dự, nhân phẩm và bảo vệ trước hành vi quấy rối, ngược đãi. Tại khoản 2 Điều 6 Bộ luật Lao động 2019 xác định nghĩa vụ người sử dụng lao động phải "tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động" trong suốt quá trình làm việc. Điều 8 Bộ luật liệt kê hàng loạt hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động, trong đó có phân biệt đối xử, ngược đãi, cưỡng bức lao động và quấy rối tình dục tại nơi làm việc – những hành vi xâm hại nghiêm trọng đến nhân phẩm của người lao động, đặc biệt là lao động nữ. Nguyên tắc bảo vệ nhân phẩm khi nghiêm cấm "Xâm phạm sức khỏe, danh dự, tính mạng, uy tín, nhân phẩm của người lao động" trong quá trình xử lý kỷ luật. Đồng thời, trong chính sách của Nhà nước đặt ra yêu cầu thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Về quyền bảo đảm sức khỏe, chức năng sinh sản và điều kiện làm việc phù hợp về giới. Nếu chương IX đã quy định về an toàn, vệ sinh lao động thể hiện rõ sự quan tâm của Nhà nước đối với việc bảo đảm môi trường làm việc an toàn, lành mạnh thì trong Bộ luật Lao động hiện hành còn thiết lập các quy định riêng cho lao động nữ, phản ánh đặc thù giới và vai trò sinh học của họ trong quá trình lao động. Theo khoản 2 Điều 29, khi tạm thời chuyển người lao động sang công việc khác, người sử dụng lao động phải bố trí công việc phù hợp với sức khỏe và giới tính, qua đó bảo đảm yếu tố an toàn sinh lý cho người lao động nữ. Đáng chú ý, biện pháp bảo vệ thai sản được đảm bảo như: không được bố trí lao động nữ mang thai làm việc ban đêm, làm thêm giờ, đi công tác xa; được chuyển sang công việc nhẹ hơn, an toàn hơn mà vẫn hưởng đủ lương; không bị sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng vì lý do mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ; và được nghỉ trong thời gian hành kinh hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi mà vẫn hưởng nguyên lương. Các quyền này thể hiện rõ tinh thần nhân văn và tôn trọng giá trị sinh học, chức năng làm mẹ của phụ nữ.

Về quyền nghỉ ngơi, hưởng lương và chế độ trợ cấp. Nhìn chung, các quy định về thời gian nghỉ ngơi, bao gồm nghỉ lễ, nghỉ Tết, nghỉ hằng năm và nghỉ việc riêng, đều được áp dụng bình đẳng cho người lao động, không phân biệt giới tính. Riêng đối với lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ 30 phút mỗi ngày hoặc trong thời kỳ thai sản. Điều 139 và Điều 140 của Bộ luật Lao động tiếp tục hoàn thiện cơ chế bảo vệ quyền lợi, khi quy định thời gian nghỉ thai sản tối thiểu là 06 tháng, đồng thời bảo đảm quyền được quay trở lại làm việc với vị trí và mức lương không thấp hơn so với trước khi nghỉ.

3.2.2. Một số bất cập trong quy định pháp luật hiện hành về bảo đảm quyền nhân thân của lao động nữ trong kinh tế nền tảng

Bên cạnh những nỗ lực và các quy định nhằm bảo đảm quyền cho lao động nữ, pháp luật hiện hành vẫn còn tồn tại một số vấn đề nhất định.

Một là, bất cập trong quy định về quyền cá nhân đối với hình ảnh. Mặc dù Bộ luật Dân sự đã thừa nhận quyền cá nhân đối với hình ảnh và cho phép cá nhân yêu cầu Tòa án buộc bên vi phạm "thu hồi, tiêu hủy, chấm dứt việc sử dụng hình ảnh, bồi thường thiệt hại". Tuy nhiên, quy định này chỉ mang tính nguyên tắc, chưa được cụ thể hóa bằng các văn bản hướng dẫn hoặc luật chuyên ngành, nên thiếu cơ chế bảo đảm thực tế. Hiện nay, pháp luật Việt Nam cũng chưa có định nghĩa thống nhất về "hình ảnh cá nhân" dẫn đến khó khăn trong việc xác định hành vi xâm phạm và phạm vi bảo vệ quyền hình ảnh một cách thống nhất. Tương tự trong Luật Quảng cáo 2012 (sửa đổi 2025) chỉ dừng ở việc cấm "quảng cáo có sử dụng hình ảnh, lời nói, chữ viết của cá nhân khi chưa được cá nhân đó đồng ý" mà không định nghĩa thế nào là "mục đích thương mại", không quy định mức thù lao tối thiểu, cũng không có hướng dẫn về cơ chế kiểm soát và gỡ bỏ nội dung vi phạm trên nền tảng kỹ thuật số. Trong khi đó, hình ảnh của lao động nữ trong kinh tế nền tảng ngày càng trở thành dữ liệu có giá trị thương mại, dễ bị khai thác, chỉnh sửa hoặc sử dụng cho mục đích quảng bá mà không có sự đồng ý hay thù lao tương xứng, cho thấy khoảng trống giữa quy định pháp luật và thực tiễn bảo vệ quyền nhân thân.

Hai là, bất cập trong quy định về quyền đời sống riêng tư và bảo vệ dữ liệu cá nhân của lao động nữ. Mặc dù Nghị định 13/2023/NĐ-CP về bảo đảm dữ liệu cá nhân đã xác định thông tin nhân thân, sức khỏe, sinh trắc học là dữ liệu cần được bảo vệ, nhưng chưa có hướng dẫn áp dụng cụ thể trong quan hệ lao động. Nghị định cũng không quy định rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc giới hạn truy cập, xóa hoặc bảo mật dữ liệu nhân viên. Tương tự, Luật An ninh mạng 2018 và Luật Bình đẳng giới 2006 đều chưa đề cập đến việc bảo vệ dữ liệu riêng tư đặc thù giới tính như hồ sơ khám thai, sức khỏe sinh sản hay thông tin hôn nhân – những dữ liệu có thể bị lạm dụng để phân biệt đối xử, từ chối tuyển dụng hoặc chấm dứt hợp đồng.

Ba là, bất cập trong quy định về quấy rối tình dục và bạo lực mạng. Bộ luật Lao động 2019 lần đầu tiên quy định hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc tại khoản 9 Điều 3 và xem đây là hành vi bị nghiêm cấm tại Điều 6, đồng thời cho phép xử lý kỷ luật sa thải người vi phạm theo Điều 125. Tại Nghị định 145/2020/NĐ-CP cũng hướng dẫn chi tiết các hình thức quấy rối gồm hành vi thể chất, lời nói, phi lời nói và mở rộng phạm vi "nơi làm việc" sang các không gian trực tuyến, hội thoại điện tử, phương tiện di chuyển hoặc nơi ở do doanh nghiệp cung cấp. Tuy nhiên, quy định hiện hành vẫn thiếu cơ chế thực thi rõ ràng và chế tài đủ mạnh. Cụ thể tại Điều 85 Nghị định 145/2020 yêu cầu doanh nghiệp ban hành quy chế phòng, chống quấy rối tình dục nhưng pháp luật không quy định nội dung tối thiểu của quy chế, không bắt buộc đào tạo định kỳ, không có cơ quan kiểm tra, giám sát việc thực hiện nên phần lớn người sử dụng lao động chỉ ban hành hình

thức hoặc sao chép mẫu có sẵn, đồng thời lao động nữ gần như không có kênh tố cáo chính thức khi bị quấy rối qua mạng hoặc trong giao dịch trực tuyến.

Bốn là, bất cập trong quy định bảo đảm sức khỏe, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi và an sinh đối với lao động nữ. Bộ luật Lao động áp dụng cho quan hệ lao động có hợp đồng lao động chính thức, trong khi phần lớn lao động nữ trong kinh tế nền tảng (giao hàng, bán hàng online, sáng tạo nội dung, chăm sóc khách hàng tự do…) thường thực hiện dưới hình thức "cộng tác viên", "đối tác" hoặc đơn thuần ký hợp đồng dịch vụ, hợp đồng khoán việc từ đó người sử dụng lao động có thể lợi dụng quan hệ lao động trên "bề nổi" để xâm phạm đến các quyền nhân thân cơ bản về sức khỏe, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi và an sinh của lao động nữ.

Ngoài ra, theo khoản 2 Điều 135 Bộ luật Lao động 2019 chỉ dừng lại ở việc *"khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện cho lao động nữ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà"*. Quy định này mang tính khuyến khích chính sách, không có tính cưỡng chế pháp lý và thiếu định hướng về điều kiện áp dụng, chế độ tiền lương, bảo hiểm hay thời gian nghỉ ngơi cho hình thức làm việc linh hoạt. Vì vậy, dù pháp luật đã ghi nhận chủ trương tạo điều kiện cho lao động nữ, nhưng không có cơ chế đảm bảo quyền lợi thực tế khiến môi trường đang dần được xem mang tính linh hoạt bị biến tướng thành sự kéo dài thời gian làm việc, không giới hạn và không được trả công tương xứng.

Năm là, về cơ chế giám sát thực thi nhằm bảo đảm quyền nhân thân của lao động nữ được quy định và trên thực tiễn vẫn chưa triển khai toàn diện. Như Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, nhưng chỉ áp dụng với quan hệ có hợp đồng. Bên cạnh đó, Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 và Luật Bảo hiểm xã hội 2014 cũng chưa thiết lập cơ chế thanh tra, giám sát riêng đối với nhóm lao động tự do hoặc làm việc ngoài doanh nghiệp, trong khi Luật Bình đẳng giới 2006 chỉ đưa các nguyên tắc chính sách mà thiếu quy định cụ thể về trách nhiệm của cơ quan quản lý trong việc kiểm tra, xử lý vi phạm cho lao động nữ.

3.3. Kinh nghiệm quốc tế về bảo đảm quyền nhân thân của lao động nữ trong kinh tế nền tảng

3.3.1. Hoa Kỳ

Theo tinh thần của Equal Pay Act of 1963 đã thể hiện rõ "Không người sử dụng lao động nào được trả lương cho nhân viên nữ thấp hơn nhân viên nam trong cùng cơ sở, cho công việc có yêu cầu về kỹ năng, nỗ lực, trách nhiệm và điều kiện làm việc tương đương". Như vậy, có thể nhận thấy Hoa Kỳ đã sớm tiếp cận bình đẳng giới trong lao động dưới góc độ "bình đẳng thực chất". Điểm nổi bật của quy định này là việc đặt thước đo cụ thể trong làm việc làm tiêu chí pháp lý, giúp xác định sự tương đương khách quan giữa các vị trí, qua đó chuyển trọng tâm từ giới tính sang năng lực thực tế.

Pháp luật Hoa Kỳ thể hiện tư duy tiến bộ khi coi việc bảo vệ quyền lao động của phụ nữ là một phần không tách rời của bảo đảm nhân quyền và bình đẳng giới. Tại khoản k của Luật Dân quyền 1964 quy định: "Cụm từ "vì giới tính" hoặc "trên

cơ sở giới tính" bao gồm, nhưng không giới hạn, các trường hợp liên quan đến mang thai, sinh nở hoặc các tình trạng y tế có liên quan; và phụ nữ bị ảnh hưởng bởi thai sản phải được đối xử như những người khác trong mọi mục đích liên quan đến việc làm, bao gồm cả việc hưởng phúc lợi". Quy định này đã mở rộng phạm vi của khái niệm "phân biệt đối xử vì giới tính" sang lĩnh vực sức khỏe sinh sản, đặt phụ nữ mang thai trong vị thế được bảo đảm bình đẳng tuyệt đối trong việc làm, thăng tiến và thụ hưởng phúc lợi. Điểm nổi bật là Hoa Kỳ không coi bảo đảm thai sản chỉ là ưu đãi an sinh, mà là một biểu hiện của quyền bình đẳng và phẩm giá con người. So với Việt Nam, quy định về thai sản hiện nay vẫn đang thiên về chính sách phúc lợi xã hội hơn là một quyền bình đẳng giới có tính nhân thân.

Từ nền tảng pháp lý đó, Hoa Kỳ đã tiếp tục phát triển hệ thống luật chuyên biệt nhằm cụ thể hóa quyền nhân thân của phụ nữ trong quá trình lao động. Một ví dụ tiêu biểu là Đạo luật Công bằng cho Người lao động mang thai (Pregnant Workers Fairness Act – PWFA). Sự ra đời của PWFA cho thấy Hoa Kỳ không chỉ dừng ở việc ngăn cấm hành vi phân biệt đối xử, mà còn chủ động xây dựng nghĩa vụ pháp lý buộc người sử dụng lao động phải điều chỉnh điều kiện làm việc để bảo đảm sức khỏe và quyền làm mẹ của phụ nữ.

Một điểm nổi bật khác trong hệ thống pháp luật lao động Hoa Kỳ là sự tồn tại của Ủy ban Cơ hội Việc làm Bình đẳng (EEOC) – cơ quan liên bang độc lập chịu trách nhiệm thực thi các đạo luật cấm phân biệt đối xử trong việc làm trên cơ sở giới tính, thai sản, khuynh hướng tính dục, chủng tộc, tuổi tác hay khuyết tật. EEOC có thẩm quyền tiếp nhận, điều tra, hòa giải và khởi kiện các vụ việc vi phạm, đồng thời triển khai các chương trình giáo dục và hỗ trợ kỹ thuật nhằm phòng ngừa phân biệt đối xử. Điều này giúp cơ chế giám sát, thực thi đảm bảo quyền nhân thân cho lao động nữ được hiệu quả và toàn diện hơn.

3.3.2. Hàn Quốc

Theo thống kê của UN Woment "Tại Hàn Quốc, 88,9% khuôn khổ pháp lý thúc đẩy, thực thi và giám sát bình đẳng giới theo chỉ số SDG, tập trung vào vấn đề bạo lực đối với phụ nữ, đã được triển khai". Như vậy, Hàn Quốc đã thực hiện gần hoàn thiện các quy định pháp luật cần thiết để đảm bảo bình đẳng giới, đặc biệt chú trọng lĩnh vực bảo vệ phụ nữ trước bạo lực.

Pháp luật Hàn Quốc thể hiện cách tiếp cận nhân văn và toàn diện khi coi việc bảo vệ danh dự, nhân phẩm và sức khỏe tinh thần của phụ nữ bị xâm hại là một phần thiết yếu trong bảo đảm quyền nhân thân và bình đẳng giới trong lao động. Theo Điều 10, 11, và 12 Chương II Luật Phòng, chống bạo lực tình dục và Bảo vệ nạn nhân, Nhà nước và chính quyền địa phương có thể thành lập và vận hành các trung tâm tư vấn và cơ sở bảo vệ chuyên biệt cho nạn nhân bạo lực tình dục, bao gồm cả phụ nữ, người khuyết tật, người nước ngoài và trẻ vị thành niên. Các trung tâm này có chức năng tiếp nhận tố cáo, hỗ trợ y tế, tư vấn pháp lý, đồng hành cùng nạn nhân trong quá trình tố tụng, và giáo dục phòng ngừa bạo lực tình dục, được quy định và giám sát bởi Bộ Bình đẳng giới và Gia đình. Hàn Quốc đã thể chế hóa cơ chế bảo vệ nhân phẩm phụ nữ như một nghĩa vụ công, không chỉ là hỗ trợ xã hội mang tính phúc lợi. Việc hình thành mạng lưới tư vấn y tế, pháp lý,

xã hội thể hiện tư duy tiến bộ khi coi phục hồi danh dự và nhân phẩm cho phụ nữ bị xâm hại là điều kiện tiên quyết để bảo đảm họ tiếp tục tham gia đời sống lao động bình đẳng và an toàn.

Hàn Quốc cũng chú trọng đến vấn đề bảo mật thông tin, dữ liệu cá nhân của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng khi quy định tại Đạo luật bảo vệ thông tin cá nhân 2020 "thiết lập kế hoạch quản lý nội bộ và lưu giữ hồ sơ truy cập cùng các biện pháp cần thiết khác theo quy định của Sắc lệnh Tổng thống, nhằm bảo đảm an toàn để thông tin cá nhân không bị mất, đánh cắp, tiết lộ, làm giả, thay đổi hoặc hư hại". Qua đó, tạo cơ sở vững chắc để xem xét và xử lý các hành vi xâm phạm nhanh chóng và dễ dàng hơn. Bên cạnh đó Đạo luật ban hành các quy định trình bày rõ các phạm vi giới hạn như thông tin nhạy cảm tại Điều 23, thông tin cá nhân tại Điều 24. Ngoài sự đồng ý của chủ của dữ liệu theo Điều 22, dữ liệu cá nhân chỉ được lưu trữ đến khi đạt được mục đích đã nêu theo Điều 26 thì còn quy định quyền của chủ dữ liệu được "Thông báo về nguồn gốc, mục đích của thông tin cá nhân được thu thập từ bên thứ ba". Từ đó bảo đảm mức độ an toàn cao và củng cố niềm tin của lao động nữ khi tham gia làm việc trong các lĩnh vực kỹ thuật số, mạng xã hội hay nền tảng trực tuyến tại quốc gia này.

3.4. Gợi mở cho Việt Nam về bảo đảm quyền nhân thân của lao động nữ trong kinh tế nền tảng

Trước hết, Việt Nam cần điều chỉnh và hoàn thiện khung pháp lý theo hướng luật hóa cụ thể quyền nhân thân của lao động nữ đối với hình ảnh và dữ liệu cá nhân trong bối cảnh phát triển mạnh mẽ của kinh tế nền tảng. Thực tiễn cho thấy, hình ảnh và thông tin cá nhân của lao động nữ ngày càng được khai thác như một yếu tố thương mại trong hoạt động lao động, dịch vụ, và truyền thông, song hệ thống pháp luật hiện hành mới chỉ dừng ở những quy định nguyên tắc. Do đó, cần thiết phải xây dựng định nghĩa pháp lý thống nhất về "hình ảnh cá nhân" và "mục đích thương mại", đồng thời thiết lập cơ chế yêu cầu gỡ bỏ, thu hồi hoặc xử lý hành vi sử dụng hình ảnh trái phép, nhằm bảo đảm quyền tự chủ, danh dự và nhân phẩm của lao động nữ được bảo vệ đầy đủ trong thực tiễn.

Song song đó, cần bổ sung vào Bộ luật Lao động hoặc các nghị định hướng dẫn thi hành những quy định chi tiết về bảo vệ dữ liệu riêng tư trong quan hệ lao động, đặc biệt đối với nhóm lao động nữ tham gia các loại hình công việc linh hoạt trong kinh tế nền tảng. Việt Nam cần xác lập quyền được biết, được đồng ý và được xóa dữ liệu của người lao động nữ; đồng thời ban hành hướng dẫn chuyên biệt về bảo vệ dữ liệu nhạy cảm như thông tin sức khỏe, thai sản, tình trạng hôn nhân – những dữ liệu có thể bị lợi dụng để phân biệt đối xử hoặc gây bất lợi trong tuyển dụng và sử dụng lao động.

Tiếp theo là, cần thiết lập các quy định về chế tài và nghĩa vụ pháp lý rõ ràng đối với người sử dụng lao động và doanh nghiệp phải mang tính thực hiện không mang tính hình thức trong việc phòng ngừa, xử lý hành vi xâm phạm quyền nhân thân của lao động nữ, đặc biệt là hành vi quấy rối tình dục và bạo lực trong môi trường lao động thuộc kinh tế nền tảng.

Và cuối cùng là, có thể thành lập trung tâm hỗ trợ pháp lý và tâm lý chuyên biệt cho lao động nữ bị xâm phạm hình ảnh, danh dự hoặc nhân phẩm trong quá trình lao động. Bên cạnh công tác phòng ngừa – vốn cần được đặt lên hàng đầu – thì việc xử lý các hành vi đã xảy ra, đặc biệt là các hành vi xâm phạm quyền nhân thân, cũng cần được chú trọng và không thể bị xem nhẹ. Do đó trong bối cảnh các hành vi xâm phạm nhân thân diễn ra ngày càng tinh vi – từ việc sử dụng hình ảnh trái phép, lan truyền thông tin sai lệch cho đến quấy rối và bạo lực mạng – việc thiết lập một cơ chế hỗ trợ liên ngành là hết sức cần thiết. Hiện nay, hệ thống pháp luật Việt Nam mới dừng lại ở việc trao cho người bị xâm phạm quyền "yêu cầu cơ quan có thẩm quyền buộc chấm dứt, xin lỗi, cải chính hoặc bồi thường thiệt hại", nhưng chưa có thiết chế hỗ trợ thực tế, nhanh chóng và nhân văn để người lao động nữ có thể tiếp cận sự trợ giúp ngay khi quyền nhân thân bị xâm hại.

4. Kết luận

Bảo đảm quyền nhân thân của lao động nữ trong kinh tế nền tảng là một yêu cầu pháp lý cấp thiết trong bối cảnh phát triển của chuyển đổi số và kinh tế nền tảng. Thông qua việc tiếp cận đa ngành cùng phân tích kinh nghiệm quốc tế tiêu biểu, bảo đảm quyền nhân thân cho lao động nữ không chỉ là một biểu hiện thiết yếu của quyền con người mà còn là nền tảng để ứng phó với tính linh hoạt, phi chính thức và thiếu ràng buộc trong các quan hệ lao động mới phát sinh từ mô hình kinh tế nền tảng. Điều này cũng đòi hỏi hệ thống pháp luật hiện hành phải cụ thể hóa mạnh mẽ và kịp thời hơn để bảo đảm hiệu quả cho nhóm đối tượng dễ bị tổn thương là lao động nữ tại Việt Nam. Bên cạnh giá trị học thuật trong việc xây dựng định nghĩa và khái niệm pháp lý mới, nghiên cứu góp phần mở rộng không gian lập pháp, thúc đẩy chính sách bình đẳng giới đi vào chiều sâu, đồng thời đặt nền móng cho việc thành lập cơ chế bảo đảm hiệu quả trước các hành vi xâm phạm quyền nhân thân của lao động nữ. Tuy vẫn còn giới hạn nhất định về khảo sát thực tiễn, bài tham luận bước đầu xác lập một hướng đi có cơ sở khoa học, có khả năng ứng dụng trong xây dựng luật và chính sách, từ đó gợi mở nhiều triển vọng cho các nghiên cứu chuyên sâu về quyền nhân thân trong thị trường lao động số hóa tại Việt Nam.

DANH MỤC DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ luật Dân sự 2015.
2. Bộ luật Lao động 2019.
3. Bountang Xiongtongsue. (2018). Pháp luật về bảo vệ quyền của lao động nữ theo Bộ luật Lao động Việt Nam và Luật Lao động Lào dưới góc độ so sánh, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr.5.
4. Cục Thống kê – Bộ Tài chính. (2025). Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý I năm 2025.
5. Hiến pháp 2013.
6. Hồ Diệu Mai. (2024). Kinh tế nền tảng và cơ hội phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam, Tạp chí Công Thương.
7. Luật Quảng cáo 2012 (sửa đổi 2025).

8. Nam Dương. (2019). “Hết thời lách luật ký hợp đồng lao động”, Báo Lao động
9. Nghị định 12/2022/NĐ-CP ngày 17 tháng 01 năm 2022 Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
10. Nghị định 13/2023/NĐ-CP ngày 17 tháng 4 năm 2023 về bảo vệ dữ liệu cá nhân.
11. Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 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.
12. Ngân Anh. (2024). Tiến tới thực hiện bình đẳng giới thực chất, Báo Nhân Dân điện tử.
13. Nguyễn Sơn Tùng. (2023). “Một số vấn đề về quyền riêng tư trong quy định của Luật Báo chí - Thực trạng và kiến nghị hoàn thiện”, Tạp chí Công Thương điện tử.
14. Phạm Hùng Cường. (2020). Quyền nhân thân của nhóm người dễ bị tổn thương trong xã hội theo quy định của pháp luật dân sự, Luận án Tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr.54.
15. Phạm Vân Anh. (2025). Hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam hiện nay, Luận án Tiến sĩ, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, tr.39.
16. Tổng cục Thống kê. (2024). Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý IV và năm 2024.
17. Vũ Quang. (2018). “Mô hình kinh tế nền tảng: Xu thế không thể đảo ngược”, Tạp chí Kinh tế Tài chính.
20. António Guterres. (2017). Secretary-General's remarks at the Commission on the Status of Women, United Nations.
21. Civil Rights Act of 1964.
22. Equal Pay Act of 1963.
23. Personal Information Protection Act 2020.
24. Phân Ban Dân quyền. (2023). Đạo Luật Công Bằng cho Người Lao Động Mang Thai & Nơi Làm Việc của Chánh Quyền Tiểu Bang và Địa Phương.
25. Sexual Violence Prevention and Victims Protection Act.
26. U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Overview and Mission Statement.
27. UN Women, Republic of Korea.

THE RIGHT TO FREEDOM OF BUSINESS IN ACCORDANCE WITH VIETNAMESE LAW AND THE PRACTICE OF EXERCISING THIS RIGHT BY WOMEN IN BUON NANG, CUPRAO COMMUNE, DAK LAK PROVINCE

QUYỀN TỰ DO KINH DOANH THEO QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VIỆT NAM VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN QUYỀN NÀY CỦA PHỤ NỮ TRÊN ĐỊA BÀN BUÔN NĂNG, XÃ CƯ PRAO, TỈNH ĐĂK LĂK

TS. Trần Nguyên Cường[195]

Dương Thị Hường[196]

Tóm tắt

Ở Việt Nam, quyền tự do kinh doanh được ghi nhận trong Hiến pháp và các văn bản pháp luật, cho phép cá nhân, tổ chức lựa chọn ngành nghề và hình thức kinh doanh theo quy định pháp luật. Từ thực tiễn tại Buôn Năng, xã Cư Prao, tỉnh Đắk Lắk cho thấy, việc thực hiện quyền này ở phụ nữ còn nhiều hạn chế, do thiếu vốn, khó tiếp cận tín dụng, trình độ pháp luật và kỹ năng quản lý chưa cao và ảnh hưởng của tập quán sản xuất tự cung tự cấp còn phổ biến. Trong bối cảnh chuyển đổi số, việc phát huy quyền kinh doanh của phụ nữ, đặc biệt tại các vùng sâu, vùng xa là rất cần thiết để nâng cao đời sống của họ và góp phần vào phát kinh tế đất nước. Bài viết này tập trung nghiên cứu thực trạng pháp luật Việt Nam và thực tiễn thực hiện quyền tự do kinh doanh của phụ nữ tại Buôn Năng, xã Cư Prao, tỉnh Đắk Lắk, từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện quyền này của phụ nữ tại Buôn Năng, xã Cư Prao, tỉnh Đắk Lắk. Tác giả sử dụng các phương pháp nghiên cứu tài liệu, phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng để đạt được mục đích nghiên cứu.

Từ khóa: *Tự do kinh doanh, hình thức kinh doanh, phụ nữ, nền kinh tế*

Abstract:

In Vietnam, the right to freedom of business is enshrined in the Constitution and legal documents, allowing individuals and organizations to choose their business lines and forms of business in accordance with the law. From the practice in Buon Nang, Cu Prao commune, Dak Lak province, the implementation of this right for women is still limited, due to lack of capital, difficulty in accessing credit, low legal qualifications and management skills, and the influence of self-sufficient production practices is still widespread. In the context of digital transformation, promoting women's business rights, especially in remote and remote areas, is essential to improve their lives and contribute to the country's economic development.This article focuses on researching the current situation of Vietnamese law and the practice of exercising women's right to freedom of business

[195] *Khoa Luật, Học viện Phụ nữ Việt Nam*

[196] *Công ty TNHH Thương mại & Dịch vụ Thể thao Sao Vàng*

in Buon Nang, Cu Prao commune, Dak Lak province, thereby proposing solutions to improve the law and improve the efficiency of the implementation of this right of women in Buon Nang. Cu Prao commune, Dak Lak province. The author uses literature research methods, qualitative and quantitative research methods to achieve research objectives.

Keywords: *Business freedom, business forms, women, economy*

1. Đặt vấn đề

Quyền tự do kinh doanh là một trong những quyền cơ bản của con người được thừa nhận rộng rãi trong các văn kiện quốc tế quan trọng như Tuyên ngôn Thế giới về quyền con người năm 1948 (Điều 23 và 29), Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá năm 1966 (ICESCR) (Điều 6 và 7)- khẳng định quyền của mọi người được tự do lựa chọn việc làm, mưu sinh bằng những hoạt động kinh tế hợp pháp. Đặc biệt, Công ước xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (CEDAW) năm 1979, mà Việt Nam là thành viên từ năm 1982, nhấn mạnh nghĩa vụ của các quốc gia trong việc bảo đảm quyền kinh tế, quyền tiếp cận việc làm và hoạt động kinh doanh bình đẳng cho phụ nữ.

Ở Việt Nam, quyền tự do kinh doanh được ghi nhận lần đầu trong Hiến pháp năm 1992 và được khẳng định, mở rộng trong Hiến pháp năm 2013 (Điều 33), theo đó công dân có quyền tự do kinh doanh những ngành nghề mà pháp luật không cấm. Với quy định tiến bộ trong Hiến pháp năm 2013, hệ thống pháp luật Việt Nam đã từng bước đổi mới hoàn thiện, đáp ứng yêu cầu của thực tiễn và nền kinh tế hội nhập của nước ta. Hệ thống pháp luật hiện hành như: Luật Doanh nghiệp năm 2020, Luật Đầu tư năm 2020, Luật Thương mại năm 2005, Bộ luật Dân sự năm 2015… và các văn bản liên quan đã tạo hành lang pháp lý tương đối đầy đủ để thực thi quyền này trong thực tiễn. Tuy nhiên, do nhiều nguyên nhân khác nhau, mà vẫn còn có quy định pháp luật có nội dung còn hạn chế, chưa phù hợp với thực tiễn, ảnh hưởng đến tính khả thi của quy định pháp luật.

Quyền tự do kinh doanh không chỉ là quyền cơ bản của công dân mà còn có ý nghĩa đặc biệt đối với phụ nữ. Quyền này giúp phụ nữ chủ động tạo việc làm, tăng thu nhập, làm chủ kinh tế và nâng cao chất lượng cuộc sống. Đối với phụ nữ dân tộc thiểu số, tự do kinh doanh mở ra cơ hội phát huy tiềm năng địa phương như sản xuất nông sản, nghề thủ công hay du lịch cộng đồng, góp phần phát triển kinh tế vùng và giảm nghèo bền vững. Khi được bảo đảm và hỗ trợ thực chất, quyền tự do kinh doanh trở thành động lực thúc đẩy bình đẳng giới và phát triển bao trùm.

Từ thực tế cho thấy, việc bảo đảm thực hiện quyền tự do kinh doanh vẫn còn nhiều hạn chế, đặc biệt là đối với phụ nữ ở vùng sâu, vùng xa – nơi điều kiện kinh tế, xã hội và trình độ nhận thức pháp luật còn thấp. Tại Buôn Năng, xã Cư Prao, tỉnh Đắk Lắk – khu vực có đông đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống - phụ nữ vẫn gặp nhiều khó khăn trong việc tiếp cận nguồn vốn, thông tin thị trường và cơ hội kinh doanh do ảnh hưởng của phong tục, tập quán và định kiến giới. Trong những năm qua, nhiều công trình khoa học đã tập trung làm rõ cơ sở lý luận và pháp luật về quyền tự do kinh doanh, đồng thời đề xuất giải pháp hoàn thiện khung pháp lý

phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Tuy nhiên, các nghiên cứu chuyên sâu về việc thực hiện quyền tự do kinh doanh của phụ nữ, đặc biệt ở vùng dân tộc thiểu số, miền núi, vùng sâu, vùng xa còn rất hạn chế. Đây là khoảng trống nghiên cứu cần được quan tâm, bởi phụ nữ ở những khu vực này vừa chịu thiệt thòi về điều kiện kinh tế - xã hội, vừa mang trong mình những giá trị văn hoá truyền thống đặc sắc.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, thúc đẩy bình đẳng giới và hội nhập quốc tế hiện nay, việc nghiên cứu quyền tự do kinh doanh của phụ nữ tại Buôn Năng, xã Cư Prao có ý nghĩa thiết thực. Bài viết nhằm làm rõ cơ sở pháp lý về quyền tự do kinh doanh theo pháp luật Việt Nam, đồng thời phân tích thực tiễn thực hiện quyền này của phụ nữ địa phương, qua đó đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả bảo đảm quyền tự do kinh doanh của phụ nữ vùng dân tộc thiểu số.

2. Cơ sở lý thuyết

Quyền tự do kinh doanh là một trong những quyền cơ bản của con người, luôn được các quốc gia tôn trọng và bảo đảm thực hiện… Quyền tự do kinh doanh được hiểu là quyền của chủ thể được lựa chọn, quyết định các vấn đề trong quá trình tự do gia nhập thị trường, tự do trong hoạt động kinh doanh trên thị trường, tự do trong hoạt động kinh doanh trên thị trường và tự do rút lui khỏi thị trường trong những ngành, nghề kinh doanh mà pháp luật không cấm (Đỗ Thị Hằng, 2020).

Theo nhận định của Nguyễn Thị Thanh Tâm, Trịnh Thị Nhuần (2020), một số rào cản và khó khăn đối với phụ nữ Việt Nam khởi nghiệp bao gồm: rào cản về tài chính, cạnh tranh, hạn chế trong di chuyển, quan hệ gia đình, thiếu đào tạo chuyên môn, thiếu khả năng đương đầu với rủi ro, hạn chế trong một số lĩnh vực,...

Những rào cản khác đối với các nữ doanh nhân bao gồm: Bạo lực trên cơ sở giới và hạn chế về thời gian do phân công trách nhiệm trong gia đình có sự bất bình đẳng giới và công việc chăm sóc gia đình không lương. Mặc dù cả nam và nữ đều bị hạn chế bởi những chuẩn mực về giới, nhưng ở Việt Nam, phụ nữ phải chịu gánh nặng của bất bình đẳng giới lớn hơn (Nguyễn Hoà, 2024).

Do vậy, nhằm khuyến khích, hỗ trợ và thúc đẩy nữ giới tham gia kinh doanh, Nhà nước cần tạo môi trường kinh doanh thuận lợi, xúc tiến hỗ trợ doanh nghiệp do nữ giới lãnh đạo theo hướng khuyến khích những thiên hướng kinh doanh mang khía cạnh giới. Thúc đẩy các hướng kinh doanh trong các lĩnh vực gần gũi với gia đình và nữ giới, những lĩnh vực nữ giới có xu hướng lựa chọn và có nhiều thế mạnh, đồng thời giúp họ khắc phục những khó khăn liên quan đến giới tính trong quá trình quản lý doanh nghiệp… (Nguyễn Thuỳ Dương, 2018).

3. Phương pháp

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu, trong bài viết này, tác giả sử dụng kết hợp nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau. Phương pháp phân tích tổng hợp, luật học so sánh để làm rõ cơ sở lý luận, đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam về quyền tự do kinh doanh của phụ nữ, qua đó nhận diện những hạn chế, khoảng trống pháp lý và nguyên nhân của chúng. Phương pháp thống kê, phân tích định lượng, phỏng vấn sâu để thu thập dữ liệu thực tế từ các chủ thể kinh doanh tại Buôn Năng,

xã Cư Prao, tỉnh Đắk Lắk, phản ánh thực tế việc thực hiện quyền thực hiện quyền tự do kinh doanh của phụ nữ ở địa phương này. Trên cơ sở phân tích, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện quyền tự do kinh doanh của phụ nữ ở Buôn Năng, xã Cư Prao, tỉnh Đắk Lắk nói riêng và phụ nữ dân tộc thiểu số nói chung.

4. Kết quả - Thảo luận

4.1 Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về quyền tự do kinh doanh của phụ nữ trên địa bàn buôn Năng - xã Cư Prao - tỉnh Đăk Lăk

4.1.1 Thực trạng pháp luật Việt Nam về quyền tự do kinh doanh

Quyền tự do kinh doanh là một trong những quyền kinh tế cơ bản của công dân, được pháp luật ghi nhận và bảo đảm thực hiện. Quyền tự do kinh doanh là quyền của cá nhân, tổ chức được tự mình quyết định việc thành lập, tổ chức và thực hiện hoạt động kinh doanh nhằm mục đích sinh lời, trong khuôn khổ mà pháp luật cho phép (Nguyễn Như Phát, 2020. Giáo trình Luật Kinh tế, Nxb Tư pháp).

Ở nước ta, Hiến pháp năm 2013 quy định, *mọi người có quyền tự do kinh doanh trong những ngành, nghề mà pháp luật không cấm (Điều 33). Cụ thể hoá quyền Hiến định này, các văn bản quy pháp luật như: Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư, Luật Thương mại, Bộ luật Dân sự… đã quy định các nội dung về quyền tự do kinh doanh. Theo quy định của Hiến pháp và các văn bản quy phạm pháp luật hiện nay, quyền tự do kinh doanh bao gồm bốn nhóm quyền cơ bản: (1) Quyền tự do lựa chọn ngành, nghề và lĩnh vực kinh doanh; (2) Quyền tự do lựa chọn hình thức và quy mô tổ chức kinh doanh; (3) Quyền tự do trong quá trình hoạt động và giải quyết tranh chấp kinh doanh; (4) Quyền tự do thực hiện, tạm ngừng và chấm dứt hoạt động kinh doanh.* Cụ thể như sau:

Thứ nhất, về quyền tự do lựa ngành, nghề kinh doanh, Luật Đầu tư năm 2020 và Luật Doanh nghiệp năm 2020 đã tạo lập hành lang pháp lý thông thoáng, minh bạch, khẳng định nguyên tắc công dân, tổ chức được tự do kinh doanh trong những ngành, nghề mà pháp luật không cấm. Danh mục ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện được quy định rõ ràng, giúp doanh nghiệp dễ dàng nắm bắt yêu cầu pháp lý, giảm thiểu rủi ro và nâng cao tính minh bạch trong hoạt động đầu tư, kinh doanh. Tuy nhiên, vẫn tồn tại khoảng trống pháp luật ở chỗ một số ngành nghề mới phát sinh từ thực tiễn (như kinh doanh trên nền tảng số, dịch vụ chia sẻ dữ liệu cá nhân, mô hình kinh doanh tuần hoàn…) chưa có quy định cụ thể, gây lúng túng cho cơ quan cấp phép và tạo rủi ro pháp lý cho nhà đầu tư.

Thứ hai, về quyền tự do lựa chọn hình thức kinh doanh, pháp luật cho phép các chủ thể linh hoạt lựa chọn loại hình tổ chức phù hợp với nhu cầu và năng lực, từ hộ kinh doanh đến các loại hình doanh nghiệp khác. Thủ tục đăng ký kinh donah được cải cách mạnh mẽ, đặc biệt là thông qua hệ thống đăng ký trực tuyến tại Cổng thông tin quốc gia, góp phần tiết kiệm thời gian, chi phí và nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước. Song, pháp luật chưa thống nhất trong việc xác định địa vị pháp lý của hộ kinh doanh. Hộ kinh doanh không phải là doanh nghiệp nhưng vẫn phải chịu trách nhiệm như doanh nghiệp (đăng ký kinh doanh, đóng thuế, trách nhiệm

dân sự vô hạn). Những bất cập này dẫn đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền rất lúng túng trong việc áp dụng quy định về nghĩa vụ thuế, trách nhiệm tài sản và chế độ kế toán đối với hộ kinh doanh.

Thứ ba, về quyền tự do trong giải quyết tranh chấp kinh doanh được quy định trong Luật Đầu tư năm 2020, theo đó các bên có quyền tự chủ trong việc lựa chọn phương thức giải quyết phù hợp như thương lượng, hoà giải, trọng tài hoặc Toà án. Điều này phản ánh tính linh hoạt và tôn trọng sự định đoạt của các chủ thể trong hoạt động kinh doanh. Tuy nhiên, trên thực tiễn cho thấy, các doanh nghiệp ít lựa chọn trọng tài thương mại để giải quyết tranh chấp, nguyên nhân là do các doanh nghiệp cò thiếu niềm tin vào tính hiệu quả và chi phí của cơ chế này. Mặt khác, các quy định về thi hành phán quyết trọng tài và hoà giải thương mại vẫn còn bất cập, làm giảm tính khả thi của quyền lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp ngoài Toà án.

Thứ tư, về quyền tự do thực hiện, tạm ngừng và chấm dứt kinh doanh, Luật Doanh nghiệp năm 2020 và các văn bản hướng dẫn thi hành đã tạo điều kiện cho doanh nghiệp chủ động điều chỉnh hoạt động theo nhu cầu và điều kiện thực tế. Những cải cách này không chỉ nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp mà còn thể hiện rõ định hướng của Nhà nước trong việc bảo đảm quyền tự do kinh doanh gắn liền với quản lý nhà nước hiệu quả và phát triển bền vững. Tại Điều 13 Luật Bình đẳng giới 2006 khẳng định nam, nữ bình đẳng trong lĩnh vực kinh tế. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng bảo đảm cơ hội bình đẳng cho phụ nữ, nhất là phụ nữ dân tộc thiểu số, tham gia vào hoạt động sản xuất, kinh doanh. Bên cạnh đó, Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách hỗ trợ phụ nữ dân tộc thiểu số phát triển kinh tế – xã hội như Quyết định 2085/QĐ-TTg (2016), Quyết định 861/QĐ-TTg (2021), và đặc biệt là Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế – xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi (Quyết định 1719/QĐ-TTg, 2021–2030). Các chính sách này góp phần nâng cao năng lực, quyền làm chủ kinh tế và mở rộng cơ hội phát triển bền vững cho phụ nữ dân tộc thiểu số. Mặc dù vậy, vẫn tồn tại khoảng trống trong quy định về trách nhiệm xã hội, nghĩa vụ tài chính và quyền lợi của người lao động khi doanh nghiệp giải thể hoặc rút khỏi thị trường. Một số quy định về phá sản còn chậm được áp dụng, đặc biệt với doanh nghiệp nhỏ, dẫn đến tình trạng có doanh nghiệp không còn hoạt động nhưng không hoàn tất thủ tục pháp lý.

Theo đánh giá chung, hệ thống pháp luật Việt Nam về quyền tự do kinh doanh đã có nhiều tiến bộ, góp phần tạo môi trường đầu tư minh bạch và cởi mở, bảo đảm quyền kinh doanh của phụ nữ, đặc biệt là phụ nữ vùng dân tộc thiểu số. Tuy nhiên, cần tiếp tục hoàn thiện khung pháp lý để thu hẹp khoảng trống, đáp ứng yêu cầu của chuyển đổi số, kinh tế xanh và hội nhập quốc tế hiện nay.

4.1.2 Thực tiễn thực hiện pháp luật về quyền tự do kinh doanh của phụ nữ trên địa bàn buôn Năng - xã Cư Prao - tỉnh Đăk Lăk

- Khái quát về buôn Năng, xã Cư Prao, tỉnh Đăk Lăk

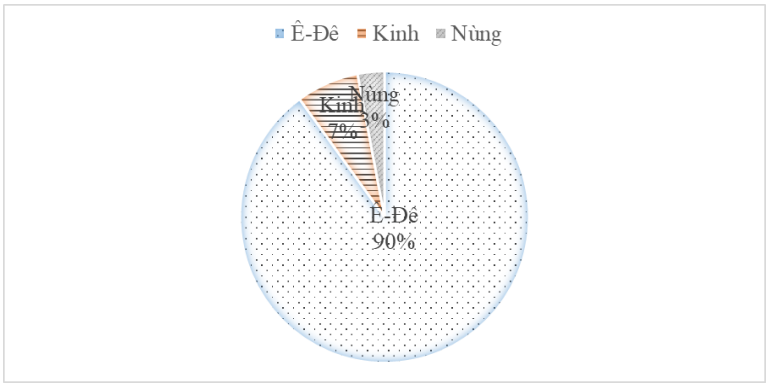
Buôn Năng, xã Cư Prao, Huyện M'Đrăk (cũ) thuộc tỉnh Đăk Lăk là một trong những huyện nghèo giai đoạn 2021-2025 theo quyết định số 252/ QĐ-TTg

ngày 15 tháng 3 năm 2025 của Thủ tướng Chính phủ. Buôn Năng- buôn làng xa nhất xã Cư Prao giáp liền với tỉnh Phú Yên có địa hình đồi núi, nhiều rừng và có đập thủy điện Krông H'năng. Nơi đây tập trung chủ yếu là người dân tộc Ê-Đê theo chế độ mẫu hệ và họ ít có cơ hội được học lên cao; cơ sở hạ tầng còn thấp, điều kiện phát triển sản xuất, kinh tế còn nhiều thiếu thốn, nạn tảo hôn còn diễn ra khá phổ biến; đời sống của nhân dân còn gặp nhiều khó khăn, mức sống trung bình thấp.

Theo số liệu khảo sát (biểu đồ 1), trên địa bàn buôn Năng chủ yếu là người đồng bào tại chỗ là dân tộc Ê-Đê chiếm 90%, 10% còn lại là các dân tộc khác di dân đến làm kinh tế, lấy vợ/chồng (dân tộc Kinh chiếm 7%, Nùng chiếm 3%). Nơi đây, người dân đa phần sống phụ thuộc vào sản xuất nông, lâm nghiệp, chăn nuôi, đa số họ làm nương rẫy trồng ngô, khoai, mía và trồng số ít cây ăn trái như sầu riêng, cam,…Nhiều hộ gia đình lựa chọn chăn nuôi kết hợp với trồng trọt để tăng thêm thu nhập, giảm rủi ro do biến động giá nông sản.

Biểu đồ 1. Các dân tộc trên địa bàn buôn Năng

Đơn vị: Người



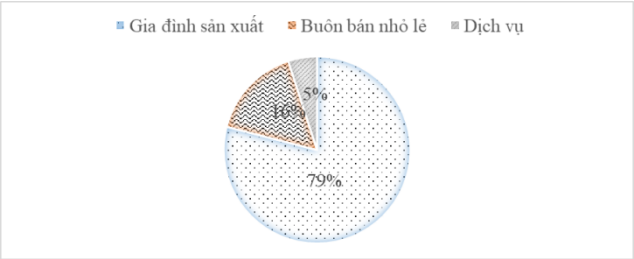
Nguồn: Tác giả thực hiện

- Các hình thức kinh doanh do phụ nữ buôn Năng, xã Cư Prao, tỉnh Đăk Lăk thực hiện

Trong những năm gần đây, phụ nữ buôn Năng tham gia ngày càng nhiều vào hoạt động kinh doanh, chủ yếu ở độ tuổi 18–35. Do điều kiện kinh tế và xã hội đặc thù, phần lớn phụ nữ lập gia đình sớm và tham gia sản xuất nông nghiệp như trồng rau, nuôi gia cầm, gia súc nhằm cải thiện thu nhập gia đình. Kinh tế địa phương chủ yếu dựa vào nông nghiệp nên hình thức kinh doanh của phụ nữ còn đơn giản, quy mô nhỏ và mang tính hộ gia đình. Kết quả khảo sát cho thấy: mô hình sản xuất hộ gia đình chiếm 79%, buôn bán nhỏ lẻ (tạp hóa, nước giải khát, bán hàng online) chiếm 16%, dịch vụ (sửa quần áo, làm nail) chiếm 5%; chưa có hợp tác xã hay doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ. Bán hàng online mới xuất hiện nhưng chưa phổ biến, do phụ nữ vẫn phải dành phần lớn thời gian cho gia đình và lao động nông nghiệp. Nhìn chung, hoạt động kinh doanh của phụ nữ buôn Năng còn mang tính tự phát, song đã góp phần cải thiện thu nhập và nâng cao vai trò kinh tế của họ trong cộng đồng.

Biểu đồ 2. Hình thức kinh doanh của phụ nữ tại buôn Năng

Đơn vị: chủ thể kinh tế



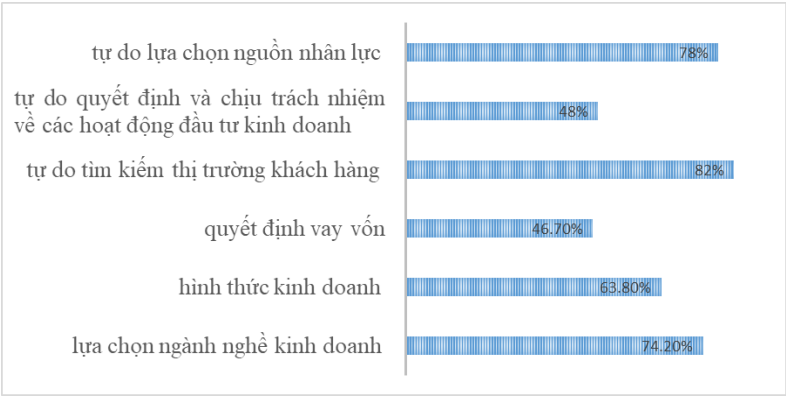
Nguồn: Tác giả thực hiện

- Hoạt động quản lý kinh doanh của phụ nữ buôn Năng, xã Cư Prao, tỉnh Đăk Lăk

Qua quá trình khảo sát cho thấy, phụ nữ ở buôn Năng khi tham gia kinh doanh được tự do trong các vấn đề như: lựa chọn ngành nghề kinh doanh (74,2%), hình thức kinh doanh (63.8%), quyết định vay vốn (46,7%), tự do tìm kiếm thị trường khách hàng (82%), tự do quyết định và chịu trách nhiệm về các hoạt động đầu tư kinh doanh (48%), tự do lựa chọn nguồn nhân lực (78%). Qua đây có thể thấy, khi được hỏi, phụ nữ ở đây chưa đề cập đến quyền tự do chấm dứt, tạm dừng kinh doanh sự tự do kinh doanh của phụ nữ, bên cạnh đó việc tự do quyết định vay vốn, tự do quyết định và chịu trách nhiệm về các hoạt động đầu tư kinh doanh chiếm tỉ lệ thấp dưới 50%. Bởi việc vay mượn tiền là vấn đề quan trọng, đầu tư kinh doanh liên quan đến tài chính gia đình và nam giới Ê- Đê trong xã hội mẫu hệ vẫn có tư tưởng gia trưởng như công việc gia đình là công việc của phụ nữ và còn nam giới có quyền quyết định những vấn đề quan trọng trong gia đình. Vì vậy, phụ nữ thường phải được có sự đồng ý của người chồng mới thực hiện vay vốn, đầu tư phục vụ mục đích kinh doanh. Qua thực tiễn khảo sát và kết quả khảo sát, có thể thấy: phụ nữ tại địa phương mặc dù được tự do thực hiện quyền tự do kinh doanh nhưng không tuyệt đối, bị rào cản bởi nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan tác động đến thực hiện quyền này của phụ nữ. (*Xem biểu đồ 3*)

Biểu đồ 3. Phụ nữ buôn Năng tự do thực hiện các vấn đề khi tham gia kinh doanh

Đơn vị: Người



Nguồn: Tác giả thực hiện

- Những khó khăn trong việc thực hiện hoạt động kinh doanh của phụ nữ tại buôn Năng, xã Cư Prao, tỉnh Đăk Lăk

Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách thúc đẩy quyền tự do kinh doanh của phụ nữ dân tộc thiểu số. Theo Quyết định 1212/QĐ-TTg năm 2024, tỉnh Đắk Lắk ưu tiên phát triển kinh tế – xã hội vùng đồng bào dân tộc, trong đó xã Cư Prao đẩy mạnh chuyển đổi số, tuyên truyền pháp luật, đào tạo nghề và hỗ trợ khởi nghiệp. Hội Liên hiệp Phụ nữ xã phối hợp ngân hàng cho hơn 700 hội viên vay vốn với tổng dư nợ hơn 22 tỷ đồng, triển khai các mô hình tiết kiệm – tín dụng giúp phụ nữ phát triển kinh tế và nâng cao bình đẳng giới. Tuy nhiên, phụ nữ buôn Năng vẫn gặp nhiều rào cản: kết hôn sớm, thiếu vốn (89,7%), hạn chế kiến thức pháp luật và kỹ năng kinh doanh (89%), khó tiếp cận thị trường (60%) và ảnh hưởng văn hóa mẫu hệ. Chị L. Ksơr (43 tuổi) chia sẻ: *"Người Ê-đê chúng tôi theo chế độ mẫu hệ, đàn ông là trụ cột kinh tế, phụ nữ chủ yếu lo việc nhà."* Già làng Y. B. Niê (73 tuổi) nói thêm: *"Truyền thống này có từ lâu, nhưng nay thế hệ trẻ đã dần thay đổi."* Đại diện chính quyền, ông Y. K. Byă (49 tuổi) cho biết: *"Tỷ lệ phụ nữ tham gia tập huấn chỉ đạt 60–75% do bận mùa vụ, nhưng những buổi có hỗ trợ cây giống, kinh phí thì cao hơn."* Dù còn khó khăn, đời sống phụ nữ buôn Năng đã chuyển biến tích cực: tỷ lệ tham gia kinh doanh tăng, nhiều cơ sở do phụ nữ làm chủ tuân thủ đầy đủ quy định pháp luật, góp phần thúc đẩy bình đẳng giới và phát triển bền vững ở địa phương.

Biểu đồ 4. Những khó khăn trong việc thực hiện hoạt động kinh doanh của phụ nữ ở buôn Năng, xã Cư Prao, tỉnh Đăk Lăk

Đơn vị: Người



Nguồn: Tác giả thực hiện

4.3 Giải pháp nâng cao hiệu quả việc thực hiện quyền tự do kinh doanh của phụ nữ trên địa bàn buôn Năng, xã Cư Prao, tỉnh Đăk Lăk

Trong những năm qua, hệ thống pháp luật Việt Nam nói chung và pháp luật về quyền tự do kinh doanh nói riêng đã có nhiều bước tiến quan trọng, không ngừng được hoàn thiện, bổ sung và đồng bộ hoá. Sự phát triển này góp phần tạo ra môi trường pháp lý minh bạch, ổn định và thuận lợi hơn cho các hoạt động đầu tư, sản xuất, kinnh doanh của công dân và doanh nghiệp. Nhờ đó, quyền tự do kinh doanh - một trong những quyền cơ bản của con người và của công dân – ngày càng được đảm bảo và phát huy trong thực tiễn, đặc biệt là đối với phụ nữ - nhóm xã hội có vai trò ngày càng lớn trong nền kinh tế thị trường hiện nay. Tuy nhiên, trong thực

tế, việc thực hiện quyền tự do kinh doanh của phụ nữ ở một số vùng nông thôn, vùng dân tộc thiểu số vẫn còn gặp khó khăn, hạn chế. Điển hình như tại buôn Năng, xã Cư Prao, tỉnh Đăk Lăk, phụ nữ nơi đây vẫn đối mặt với nhiều rào cản cả về kinh tế, văn hoá, nhận thức và pháp lý. Những yếu tố như thiếu vốn, hạn chế trong tiếp cận thông tin pháp luật, trình độ học vấn, kỹ năng quản lý kinh doanh, cùng với định kiến giới còn tồn tại trong cộng đồng, đã phần nào cản trở quá trình thực hiện quyền tự do kinh doanh của họ. Dưới góc độ pháp luật, bài viết xin đưa ra một số giải pháp như sau nhằm hoàn thiện cơ chế bảo đảm và thúc đẩy thực hiện quyền tự do kinh doanh của phụ nữ tại buôn năng trong lĩnh vực kinh tế và hướng tới mục tiêu phát triển bền vững, công bằng và toàn diện.

Thứ nhất, đối với Nhà nước: Cần tiếp tục hoàn thiện pháp luật nhằm khắc phục những hạn chế trong việc bảo đảm quyền tự do kinh doanh. Trước hết, cần sửa đổi, bổ sung Luật Đầu tư năm 2020 và các văn bản hướng dẫn thi hành để kịp thời điều chỉnh những mô hình kinh doanh mới như thương mại điện tử, kinh tế chia sẻ, kinh donah dữ liệu số và kinh doanh tuần hoàn, bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ và giảm rủi ro pháp lý cho nhà đầu tư. Đồng thời, cần sử đổi, hoàn thiện Luật Doanh nghiệp năm 2020 theo hướng xác định rõ địa vị pháp lý của hộ kinh doanh, quy định cụ thể về trách nhiệm tài sản, nghĩa vụ thuế và chế độ kế toán, qua đó tạo điều kiện thuận lợi cho hộ kinh doanh phát triển hoặc chuyển đổi sang mô hình doanh nghiệp khi có nhu cầu. Bên cạnh đó, cần hoàn thiện Luật Trọng tài thương mại năm 2010 và Nghi định số 22/2017/NĐ-CP về hoà giải thương mại, nhằm tăng hiệu lực thi hành pháp quyết trọng tài, bảo đảm tính khả thi của kết quả hoà giải, đồng thời nâng cao nhận thức và niềm tin của doanh nghiệp vào các phương thức giải quyết tranh chấp ngoài toà án. Bên cạnh đó, cần bổ sung quy định trong Luật Doanh nghiệp năm 2020, Luật Phá sản năm 2014 và Bộ luật Lao động năm 2019 về trách nhiệm xã hội, nghĩa vụ tài chính và quyền lợi của người lao động khi doanh nghiệp giải thể, phá sản hoặc rút khỏi thị trường.

Thứ hai, đối với các cấp chính quyền địa phương: Cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật, bình đẳng giới và nâng cao năng lực cho người dân thông qua các hình thức linh hoạt như họp buôn, truyền thanh và các lớp học tiếng phổ thông. Cần hỗ trợ phụ nữ tiếp cận công nghệ số, ứng dụng mạng xã hội trong hoạt động kinh doanh nhằm mở rộng cơ chế thị trường minh bạch, đơn gian hoá thủ tục đầu tư, nâng cấp hạ tầng giao thông - viễn thông và triển khai các chương trình sinh kế bền vững gắn với đào tạo nghề, hỗ trợ vốn và chuyển giao kỹ thuật. Việc đầu tư hạ tầng cần gắn với phát triển nông nghiệp sạch và bào vệ môi trường, qua đó nâng cao chất lượng đời sống và thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội bền vững tại địa phương, góp phần xây dựng môi trường kinh doanh công bằng, minh bạch và phát triển.

Thứ ba, đối với phụ nữ buôn Năng: cần chủ động học tập và nâng cao hiểu biết pháp luật, đặt biệt là các quy định liên quan đến quyền tự do kinh doanh, có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao năng lực tự chủ và vị thế xã hội. Bên cạnh đó, phụ nữ buôn Năng cũng cần từng bước tiếp cận, ứng dụng công nghệ số trong hoạt động sản xuất, kinh doanh nhằm mở rộng thị trường, nâng cao hiệu quả kinh tế hộ gia đình và thích ứng xu thế chuyển đổi số trong nền kinh tế hiện đại. Đây

không chỉ là điều kiện để phụ nữ thực đầy đủ quyền tự do kinh doanh theo quy định pháp luật, mà còn góp phần thúc đẩy bình đẳng giới, phát triển bền vững và hội nhập kinh tế - xã hội buôn Năng, xã Cư Prao, tỉnh Đăk Lăk.

5. Kết luận:

Quyền tự do kinh doanh là quyền cơ bản của công dân, thể hiện năng lực sáng tạo, bình đẳng và tự chủ trong phát triển kinh tế. Trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, việc bảo đảm quyền này góp phần thúc đẩy tăng trưởng, cạnh tranh lành mạnh và phát triển bền vững.

Đối với phụ nữ dân tộc thiểu số ở buôn Năng, thực hiện quyền tự do kinh doanh có ý nghĩa quan trọng trong nâng cao thu nhập, giảm phụ thuộc và khẳng định vị thế xã hội. Tuy nhiên, họ vẫn gặp nhiều hạn chế về vốn, kiến thức pháp luật, kỹ năng quản lý và ảnh hưởng của tập quán truyền thống. Để phát huy hiệu quả quyền này, cần có sự phối hợp giữa các chủ thể: (1) Nhà nước hoàn thiện pháp luật về quyền tự do kinh doanh và chính sách hỗ trợ phụ nữ dân tộc thiểu số trong tiếp cận vốn, đào tạo, chuyển đổi số và khởi sự kinh doanh; (2) chính quyền địa phương tăng cường tuyên truyền, tập huấn và hỗ trợ liên kết sản xuất – tiêu thụ; (3) bản phụ nữ cần chủ động học hỏi, ứng dụng công nghệ và phát triển mô hình kinh doanh phù hợp.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Dương Đăng Huệ (2002). *"Hoàn thiện pháp luật về hợp đồng ở Việt Nam"*. Tạp chí Nhà nước và Pháp luật.
2. Đỗ Thị Thu Hằng (2020). *Một số vấn đề lý luận về bảo đảm quyền tự do kinh doanh*. Tạp chí Nghề Luật (số 10/2020).
3. Đỗ Trịnh Thúy Hằng (2019). *Quyền tự do kinh doanh theo pháp luật Việt Nam, qua thực tiễn tại tỉnh Quảng Trị* (Luận văn thạc sĩ luật học).
4. Đỗ Văn Đại (2015). "*Bàn thêm về điều chỉnh hợp đồng khi hoàn cảnh thay đổi*". Tạp chí Nghiên cứu lập pháp.
5. Nguyễn Quang Hưng (2024). *Cơ sở pháp lý, nội dung quyền tự do kinh doanh theo quy định của pháp luật Việt Nam.* Truy cập theo đường link https://vienkiemsat.haiduong.gov.vn/tuyen-truyen-phap-luat/co-so-phap-ly-noi-dung-quyen-tu-do-kinh-doanh-theo-quy-dinh-cua-phap-luat-viet-nam-4621.html
6. Ngọc Anh (2022). *Hành trình "cởi trói" pháp lý quyền tự do kinh doanh*. Lấy từ https://theleader.vn/hanh-trinh-coi-troi-phap-ly-quyen-tu-do-kinh-doanh-d11651.html
7. Nguyễn Hoà (2024). *Đâu là thách thức doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ đang phải đối mặt*. Báo Công thương điện tử. https://congthuong.vn/dau-la-thach-thuc-doanh-nghiep-nho-va-vua-do-phu-nu-lam-chu-dang-phai-doi-mat-302252.html
8. Nguyễn Thị Thanh Tâm, Trịnh Thị Nhuần (2020). *Một số động cơ thúc đẩy và rào cản hạn chế quá trình khởi sự kinh doanh của phụ nữ Việt Nam*.

Tạp chí Công Thương điện tử. https://tapchicongthuong.vn/mot-so-dong-co-thuc-day-va-rao-can-han-che-qua-trinh-khoi-su-kinh-doanh-cua-phu-nu-viet-nam-69734.htm

9. Nguyễn Thuỳ Dương (2018). *Thực trạng tham gia kinh doanh của nữ giới ở Việt Nam hiện nay*. Tạp chí Thông tin Khoa học Xã hội (số 4/2018)

10. Mỹ Sự (2019). *Hội liên hiệp phụ nữ xã Cư Prao nhiều hoạt động hỗ trợ phụ nữ nghèo phát triển kinh tế.* Truy cập theo đường link https://daklak.gov.vn/giam-ngheo-ve-thong-tin/-/asset_publisher/bDngMUmMrWIw/content/hoi-lhpn-xa-cu-prao-nhieu-hoat-ong-ho-tro-phu-nu-ngheo-phat-trien-kinh-te

11. Thu Nguyệt (2018). *Phụ nữ huyện M'Đrắk giúp nhau phát triển kinh tế*. Truy cập theo đường link https://baodaklak.vn/channel/3484/201810/phu-nu-huyen-mdrak-giup-nhau-phat-trien-kinh-te-5604935/

12. Thu Nguyệt (2024). *Phụ nữ Huyện M'Drắk giúp nhau phát triển kinh tế*. Truy cập theo đường link http://mdrak.daklak.gov.vn/BaiViet/Index/2253

13. Trần thọ (2024). M'Drắk (Đắk Lắk): "Chạy nước rút" cho mục tiêu thoát nghèo. Lấy từ https://baotainguyenmoitruong.vn/m-drak-dak-lak-chay-nuoc-rut-cho-muc-tieu-thoat-ngheo-380240.html

14. Vũ Hùng Đức (2018). *Một vài điểm mới về Quyền tự do kinh doanh trong Hiến pháp năm 2013*. Tạp chí Khoa học và Giáo dục An ninh, Số đặc biệt (12-2014).

ECONMIC EMPOWERMENT FOR YOUNG WOMEN DIGITAL AGE

NÂNG CAO QUYỀN NĂNG KINH TẾ CHO NỮ THANH NIÊN TRONG THỜI ĐẠI SỐ

CN. Hà Trung Hiếu[197]

Tóm tắt

Trong bối cảnh chuyển đổi số mạnh mẽ tại Việt Nam, việc nâng cao quyền năng kinh tế cho nữ thanh niên trở thành vấn đề then chốt. Mặc dù phụ nữ chiếm gần một nửa lực lượng lao động và ngày càng tham gia vào nhiều lĩnh vực kinh tế, khoảng cách thu nhập, hạn chế tiếp cận vị trí quản lý và sự chênh lệch về kỹ năng số vẫn tồn tại. Nghiên cứu này áp dụng phân tích đa chiều để đánh giá tương tác giữa chuẩn mực văn hóa-xã hội, cấu trúc kinh tế và công nghệ số. Kết quả cho thấy chuẩn mực giới truyền thống kìm hãm khát vọng nghề nghiệp, hạn chế tài chính cản trở khởi nghiệp, còn thiếu hụt kỹ năng số gia tăng nguy cơ bị loại trừ khỏi guồng quy kinh tế xã hội. Để giải quyết các rào cản hệ thống này, cần một phương pháp tích hợp, kết hợp can thiệp chính sách, nâng cao năng lực số, và sự tham gia đồng bộ của xã hội dân sự cùng khu vực tư nhân. Chỉ khi đảm bảo tiếp cận công bằng với các nguồn lực tài chính và công nghệ số, Việt Nam mới có thể khai phóng toàn diện tiềm năng kinh tế của nữ thanh niên, góp phần vào phát triển bền vững.

***Từ khóa**: Quyền năng kinh tế, nữ thanh niên, chuyển đổi số, thời đại số*

Abstract

In the context of Vietnam's rapid digital transformation, economic empowerment of young women has become a key issue. Although women account for nearly half of the workforce and are increasingly participating in many economic sectors, income gaps, limited access to management positions, and digital skills gaps persist. This study applies multidimensional analysis to assess the interactions between socio-cultural norms, economic structures, and digital technologies. The results show that traditional gender norms inhibit career aspirations, financial constraints hinder entrepreneurship, and digital skills shortages increase the risk of social exclusion. Addressing these systemic barriers requires an integrated approach that combines policy interventions, digital capacity building, and the concerted engagement of civil society and the private sector. Only by ensuring equitable access to financial resources and digital technology can Vietnam fully unleash the economic potential of young women, contributing to sustainable development.

***Keywords**: Economic empowerment, Young women, Digital transformation, Digital age.*

1. Đặt vấn đề

[197] *Trung ương Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam Email: hiutrung167@yahoo.com*

Thế kỷ 21 chứng kiến sự bùng nổ mạnh mẽ của công nghệ kỹ thuật số và trí tuệ nhân tạo, mở ra kỷ nguyên chuyển đổi số toàn cầu, tạo ra những biến đổi sâu sắc và chưa từng có về địa chính trị, địa kinh tế, cạnh tranh chiến lược, bùng nổ khoa học – công nghệ. Thời đại số đã và đang mang lại cả thách thức và cơ hội to lớn cho mỗi cá nhân, doanh nghiệp và quốc gia (Tô Lâm, 2025). Trong bối cảnh đó, nền kinh tế số đang thúc đẩy nhu cầu đối với các nhiệm vụ, kỹ năng bổ trợ (như trí tuệ xã hội và cảm xúc, kỹ năng trừu tượng, tư duy sáng tạo và phản biện), đồng thời yêu cầu cao về kỹ năng số (Christiane Krieger-Boden and Alina Sorgner, 2018). Nâng cao quyền năng kinh tế cho phụ nữ là một mục tiêu vô cùng quan trọng, thiết yếu để đạt được sự phát triển bền vững, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và xóa bỏ sự phân biệt đối xử. Khi phụ nữ được trao quyền về kinh tế, họ có thể tự đứng vững, độc lập, tạo thu nhập cho gia đình và đóng góp vào sự phát triển quốc gia. Điều này còn giúp cải thiện chất lượng cuộc sống, giảm nghèo, khắc phục bất bình đẳng, tăng tỷ lệ trẻ em đến trường và giảm bạo lực gia đình (Gouranga Chandra Debnath, Shanjida Chowdhury, Sunjida Khan and Tamanna Sharmin Chowdhury, 2020).

Tuy nhiên, trong quá trình chuyển đổi số, nữ thanh niên – một bộ phận quan trọng của lực lượng lao động tương lai đang phải đối mặt với nhiều rào cản và thách thức, ngăn cản họ hưởng lợi đầy đủ từ các cơ hội mà công nghệ số mang lại, một số thách thức có thể kể đến là *khoảng cách trong kỹ năng số, hạn chế tiếp cận nguồn lực tài chính, định kiến xã hội và gánh nặng vai trò giới, nguy cơ ảnh hưởng không cân xứng từ công nghệ số*… Nữ thanh niên ở trong bài viết được giới hạn là nhóm phụ nữ từ 15-29 tuổi, phù hợp với các dữ liệu thu thập được từ các báo cáo lao động của Việt Nam, UNDP, nhằm tập trung vào lực lượng lao động trẻ đang chuyển tiếp từ giáo dục sang việc làm.

Để thúc đẩy sự phát triển toàn diện của đất nước, tận dụng tối đa cơ hội từ chuyển đổi số và đảm bảo không ai bị bỏ lại phía sau, việc nâng cao quyền năng kinh tế cho nữ thanh niên trong thời đại số là một vấn đề cấp bách cần được ưu tiên giải quyết. Điều này không chỉ đòi hỏi các giải pháp về đào tạo kỹ năng số và kinh doanh, hỗ trợ tiếp cận tài chính mà còn cần sự thay đổi về nhận thức xã hội và các chính sách hỗ trợ toàn diện, phù hợp với đặc thù của nhóm đối tượng này, nhằm giúp họ phát huy tối đa tiềm năng, trở thành những chủ thể tích cực trong nền kinh tế số.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết cứu này áp dụng phương pháp tiếp cận định tính thông qua việc phân tích tài liệu thứ cấp có hệ thống. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập từ các nguồn đa dạng bao gồm: tài liệu học thuật từ các tạp chí uy tín, báo cáo nghiên cứu của các tổ chức phát triển quốc gia và quốc tế, các công trình khoa học được phản biện, cùng với các văn bản chính sách liên quan đến vấn đề trao quyền cho phụ nữ, hỗ trợ phụ nữ và nữ thanh niên trong phát triển kinh tế, cũng như các nghiên cứu về chuyển đổi số, công nghệ số và kinh tế số. Quá trình phân tích dữ liệu được thực hiện theo bốn bước có hệ thống: đầu tiên là tìm kiếm tài liệu có định hướng, tiếp theo là lựa chọn dựa trên các tiêu chí loại trừ và đưa vào rõ ràng, thứ ba là mã hóa nội dung theo các chủ đề chính, cuối cùng là phân tích chủ đề sâu nhằm xác định các yếu tố cấu trúc và các nhân tác động đến quá trình hỗ trợ nữ thanh niên phát triển kinh tế. Đặc biệt,

nghiên cứu tập trung vào việc làm rõ các cơ chế thúc đẩy và những rào cản cấu trúc trong bối cảnh xã hội cụ thể. Hướng tiếp cận phân tích này nhằm mục đích xây dựng những khuyến nghị chính sách dựa trên bằng chứng thực nghiệm, đồng thời tính đến các yếu tố văn hóa-xã hội đặc thù của nhóm đối tượng nghiên cứu, góp phần vào việc hiểu rõ hơn về các động lực xã hội và kinh tế tác động đến quá trình trao quyền cho nữ thanh niên trong bối cảnh chuyển đổi số hiện đại.

3. Khung cơ sở lý thuyết

Để có cơ sở nhằm phân tích tầm quan trọng của việc nâng cao quyền năng kinh tế cho nữ thanh niên và đánh giá mức độ nữ thanh niên hiện nay được trao quyền thực sự trong thời đại số, không chỉ về số lượng mà còn về khả năng ra quyết định, tiếng nói và ảnh hưởng, bài viết vận dung 2 khung lý thuyết là Lý thuyết Vốn xã hội (Social capital theory) và Lý thuyết trao quyền (Empowerment Theory).

Một trong những lý thuyết về vốn xã hội được phát triển bởi các nhà xã hội học như James Coleman, Pierre Bourdieu và Robert Putnam, Lý thuyết Vốn xã hội (Social capital theory) coi các mối quan hệ xã hội là một dạng tài nguyên. Vốn xã hội gắn liền với mạng lưới xã hội, nằm trong các mối quan hệ xã hội, và là một nguồn lực. Nó được hình thành thông qua tương tác giữa các cá nhân, các mối quan hệ này có thể được sử dụng để chuyển thành các loại vốn khác như vốn kinh tế, vốn con người. Vốn xã hội bao gồm tình thân hữu, sự thông cảm lẫn nhau và tương tác giữa các cá nhân hay gia đình. Nó cũng được hiểu là nguồn lực dựa trên mạng lưới được thừa nhận hoặc quen biết, trong đó các thành viên tương tác qua lại với nhau, đề cao sự tin cậy và quan hệ có đi-có lại. Vốn xã hội mang đến sự hỗ trợ lẫn nhau, hợp tác và lòng tin, giúp nâng cao học vấn, cải thiện chăm sóc trẻ em, mang lại an toàn cho cộng đồng và tạo ra hạnh phúc về vật chất lẫn tinh thần (Andreas Tsounis & Despoina Xanthopoulou, 2025).

Lý thuyết trao quyền (Empowerment Theory) tập trung vào việc trao quyền cho phụ nữ thông qua nâng cao nhận thức và tạo cơ hội để họ tham gia vào các quá trình quyết định. Quyền năng không chỉ là việc phụ nữ có khả năng ra quyết định mà còn là việc xây dựng lòng tự tin, tự chủ và khả năng kiểm soát cuộc sống của chính mình (Tristan Claridge, 2004). Lý thuyết Trao quyền tập trung vào việc nâng cao nhận thức và tạo cơ hội để phụ nữ tham gia vào các quá trình quyết định. Năng quyền không chỉ là khả năng ra quyết định mà còn là việc xây dựng lòng tự tin, tự chủ và khả năng kiểm soát cuộc sống của chính mình. Nó được hiểu ở cả góc độ quyền lực (khả năng kiểm soát cuộc sống và các nguồn lực) và khả năng (khả năng thực hiện các hành động theo mục tiêu), vừa là quá trình vừa là kết quả, ở cả cấp độ cá nhân và cộng đồng. Nâng cao quyền năng kinh tế cho phụ nữ là tăng cường khả năng, nội lực để phụ nữ tham gia, đóng góp, tạo ra lợi ích phát triển, được ghi nhận và phân bổ lợi ích một cách công bằng.

Lý thuyết Vốn xã hội và Lý thuyết Trao quyền bổ sung cho nhau trong việc phân tích vấn đề nâng cao quyền năng kinh tế cho nữ thanh niên trong thời đại số. Vốn xã hội chỉ ra tầm quan trọng của các mối quan hệ và mạng lưới, đồng thời khẳng định vai trò của các nền tảng số trong việc xây dựng và mở rộng những mạng lưới này. Trong khi đó, Lý thuyết Trao quyền tập trung vào việc phát triển năng lực nội tại, sự tự tin và

khả năng kiểm soát của phụ nữ đối với các nguồn lực và cuộc sống của họ. Cả hai lý thuyết đều nhấn mạnh rằng việc tận dụng công nghệ số không chỉ giúp giải quyết các thách thức hiện hữu về tiếp cận nguồn lực, kỹ năng và định kiến xã hội, mà còn mở ra những cơ hội mới để nữ thanh niên trở thành chủ thể tích cực, tự chủ và đóng góp hiệu quả vào nền kinh tế số. Để đạt được mục tiêu này, cần có sự kết hợp giữa các giải pháp về đào tạo kỹ năng số, hỗ trợ tài chính, xây dựng mạng lưới và thay đổi nhận thức xã hội, đồng thời cần có các chính sách hỗ trợ toàn diện.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Tình hình nữ thanh niên trong lĩnh vực kinh tế

Theo dữ liệu của Tổng cục Thống kê, năm 2024 số liệu lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên ở cả nước là 53,0 triệu người, tăng 575,4 nghìn người so với năm trước, trong đó lao động nữ hơn 24 triệu người chiếm 45%; tỷ lệ tham gia lực lượng lao động là 68,9%, không đổi so với năm trước. Điều này phản ánh sự tăng trưởng của nền kinh tế Việt Nam, được hỗ trợ bởi các ngành công nghiệp, dịch vụ và xuất nhập khẩu. Tuy nhiên, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động duy trì ở mức 68,9% cho thấy vẫn còn khoảng cách so với tiềm năng, đặc biệt ở nhóm phụ nữ và thanh niên do gánh nặng vai trò giới và hạn chế kỹ năng.

Tính chung năm 2024, lao động có việc làm là 51,9 triệu người, tăng 585,1 nghìn người (tương ứng tăng 1,1%) so với năm trước, với lao động nữ trong độ tuổi chiếm 44,6%, tăng 119,7 nghìn người so với cùng kỳ năm 2023 (Tổng Cục Thống Kê, 2025). Trong quý IV năm 2024, tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên (từ 15-24 tuổi) ước tính là 7,96%, con số này cho thấy một sự gia tăng nhỏ, tăng 0,23 điểm phần trăm so với quý trước và tăng 0,34 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước. Mặc dù số liệu này bao gồm cả nam và nữ thanh niên, nhưng nó phản ánh một thách thức chung về việc làm đối với nhóm tuổi này, trong đó nữ thanh niên cũng là một bộ phận quan trọng. Cũng theo dữ liệu của Tổng cục Thống kê, số lao động làm công việc tự sản tự tiêu ước tính là 3,7 triệu người, và đáng chú ý là phụ nữ chiếm tỷ lệ lớn trong nhóm này với 64,4%. Tính chung cả năm 2024, lao động tự sản tự tiêu là 3,8 triệu người, tăng so với năm 2023, lao động nữ tiếp tục chiếm tỷ lệ cao. Điều này cho thấy một bộ phận đáng kể phụ nữ, bao gồm cả nữ thanh niên, tham gia vào các hoạt động kinh tế tự cung tự cấp ít chính thức hơn, đặc biệt khi chuyển đổi số đòi hỏi kỹ năng cao hơn, dẫn đến nguy cơ bất bình đẳng gia tăng nếu không có can thiệp.

Với các dữ liệu từ Tổng cục thống kê cho thấy sự tăng trưởng lao động nhưng chưa đồng đều, với nữ thanh niên (15-29 tuổi) đối mặt rủi ro cao từ lao động không chính thức và thất nghiệp. So với năm nay, xu hướng tích cực (tăng việc làm, giảm thất nghiệp tổng thể xuống 2,22%) cho thấy tiềm năng phát triển nhưng chênh lệch giới vẫn tồn tại, đặc biệt ở nữ thanh niên với tỷ lệ thất nghiệp cao và tham gia kinh tế số thấp.

Theo Chỉ số Nữ doanh nhân của Mastercard (MIWE) được công bố vào năm 2021, tỷ lệ doanh nghiệp do phụ nữ sở hữu và điều hành tại Việt Nam đã đạt 26,5%, một chỉ số vượt trội so với các xã hội công nghiệp phát triển như Thụy Điển (20%), cũng như các nước trong khu vực như Indonesia (21%), Thái Lan (23%), Singapore

(24%) và Pháp (24%), sự vượt trội này phản ánh một sự chuyển dịch cấu trúc trong mô hình mới và quyền lực kinh tế tại Việt Nam… (Mastercard, 2021). Xu hướng này được củng cố thêm bởi dữ liệu dài hạn cho thấy trong giai đoạn 2010-2020, tỷ lệ doanh nghiệp do phụ nữ lãnh đạo đã tăng từ 21% lên 40%, phản ánh một quá trình tái cấu trúc vai trò giới trong không gian kinh tế. Đồng thời, sự gia tăng tỷ lệ phụ nữ giữ vị trí lãnh đạo trong doanh nghiệp từ 20% (2010) lên 28% (2023) chứng minh sự biến đổi trong cơ cấu quyền lực tổ chức, với 33% nữ giới hiện giữ vị trí lãnh đạo cấp cao tại doanh nghiệp - đưa Việt Nam vào nhóm các quốc gia có tỷ lệ cao nhất toàn cầu. Việc Việt Nam xếp thứ 6 toàn cầu về tỷ lệ nữ doanh nhân và là đại diện châu Á duy nhất trong top 10 quốc gia có tỷ lệ doanh nghiệp do phụ nữ lãnh đạo cao nhất không chỉ phản ánh sự thay đổi trong cấu trúc xã hội mà còn khẳng định vị thế của Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa. Sự thành công của nhiều nữ doanh nhân Việt Nam trong việc xây dựng thương hiệu và mở rộng ra thị trường quốc tế không chỉ nâng cao vị thế của Việt Nam trên bản đồ kinh doanh toàn cầu mà còn minh chứng cho khả năng tác động và định hình các mạng lưới kinh tế xuyên quốc gia của các tác nhân nữ trong nền kinh tế đang chuyển dịch (Grant Thornton, Báo cáo Phụ nữ lãnh đạo trong Doanh nghiệp năm 2024: Ba giải pháp giúp Doanh nghiệp gia tăng tỷ lệ nữ nắm giữ các vị trí lãnh đạo cấp cao, 2024). Và đến năm 2025 hiện tại, Việt Nam tiếp tục dẫn đầu châu Á với tỷ lệ nữ doanh nhân đạt 28%, theo báo cáo Women in Business 2025 của Grant Thornton, với nữ thanh niên chiếm 35% trong nhóm khởi nghiệp mới, cao hơn mức trung bình toàn cầu 10 điểm phần trăm (Grant Thornton, Women in Business, 2025).

Về hỗ trợ khởi nghiệp cho các chị em phụ nữ, nổi bật có Đề án "Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp giai đoạn 2017-2024" (Đề án 939) với những kết quả tích cực, 4/5 mục tiêu chính được hoàn thành sớm hoặc vượt mức đề ra tính đến hết năm 2023. Các kiến nghị cho giai đoạn 2026-2035 bao gồm việc tiếp tục xây dựng đề án hỗ trợ khởi nghiệp, tập trung vào việc tuyên truyền tạo cảm hứng và tinh thần khởi nghiệp, đặc biệt hướng tới các nhóm phụ nữ chưa khởi nghiệp, cũng như hỗ trợ tập trung cho phụ nữ nông thôn, phụ nữ học nghề, phụ nữ khuyết tật, phụ nữ có hoàn cảnh khó khăn, và phụ nữ ở vùng địa lý xa xôi (Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, 2024). Ngoài ra năm 2024, tại các cấp Hội LHPN Việt Nam đã phát động Cuộc thi Phụ nữ khởi nghiệp năm 2024 với chủ đề "Phụ nữ khởi nghiệp, sáng tạo, chuyển đổi xanh" nhằm tôn vinh các doanh nghiệp/hợp tác xã/tổ hợp tác/hộ kinh doanh do phụ nữ làm chủ có sáng kiến xuất sắc trong việc áp dụng các tiêu chí kinh tế tuần hoàn, công nghệ sạch, thân thiện với môi trường. Hoạt động này cho thấy sự khuyến khích đối với phụ nữ, bao gồm nữ thanh niên, tham gia vào các lĩnh vực kinh tế mới và bền vững. Một nghiên cứu năm 2024 về Đề án Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp giai đoạn 2017-2024 đã chỉ ra rằng tuổi tác không tạo ra sự khác biệt đáng kể đối với sự sẵn sàng khởi nghiệp của phụ nữ, điều này ngụ ý rằng nữ thanh niên không kém cạnh so với các nhóm tuổi khác về tiềm năng và mong muốn khởi nghiệp (Học viện Phụ nữ Việt Nam, 2025).

Theo Tạp chí Kinh tế và Dự báo năm 2024, sự tham gia và vị thế của phụ nữ trong nền kinh tế có ý nghĩa quan trọng trong việc quyết định cả số lượng và chất lượng nguồn nhân lực, cải thiện bất bình đẳng giới về kinh tế, và thúc đẩy tăng

trưởng, phát triển bền vững (Công bố nghiên cứu - Tạp chí Kinh tế và Dự báo, 2024). Năm 2024, Việt Nam tiếp tục thúc đẩy chuyển đổi số và phát triển kinh tế số, mặc dù phụ nữ Việt Nam cho thấy khả năng thích ứng nhanh chóng với xã hội số thông qua việc sử dụng các dịch vụ trực tuyến phổ biến như thanh toán điện tử hay đăng ký khám bệnh trực tuyến, tuy nhiên, việc tiếp cận các dịch vụ công trực tuyến của phụ nữ vẫn còn hạn chế, đặc biệt ở vùng sâu, vùng xa, và vùng dân tộc thiểu số (một khảo sát tháng 8/2024 của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam cho thấy gần 40% người được hỏi không biết đến các cổng dịch vụ công quốc gia). Điều này cho thấy cần có thêm các chương trình đào tạo kỹ năng số để nâng cao năng lực cho phụ nữ, bao gồm nữ thanh niên, trong kỷ nguyên số.

Từ thực trạng trên, có thể thấy rằng nữ thanh niên tại Việt Nam đã có những kết quả, thành tựu nổi bật trong phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn gần đây, tuy vậy họ vẫn phải đang đối mặt với những bất lợi, tỷ lệ cạnh tranh trong thị trường lao động cao, sự "đấu đá" trong khởi nghiệp, khả năng tiếp cận cơ hội kinh tế số còn nhiều rào cản về mặt giới và vị thế trong xã hội. Áp dụng Lý thuyết Vốn xã hội, các mạng lưới xã hội truyền thống (như gia đình và cộng đồng địa phương) thường chưa thể bù đắp khoảng cách trên, dẫn đến tình trạng thiếu hụt nguồn lực và cạnh tranh không lànnh mạnh. Đồng thời, theo Lý thuyết Trao quyền, thực trạng trên cho thấy nhu cầu trao quyền kinh tế thông qua việc nâng cao tự chủ và khả năng kiểm soát nguồn lực được ưu tiên, đề cao cho đội ngũ trí thức trẻ. Do đó, cần xem xét sâu hơn về tác động của công nghệ số – một yếu tố then chốt có thể tái cấu trúc các mạng lưới này và thúc đẩy quá trình trao quyền cho các nhóm.

4.2. Tác động của công nghệ số đến nữ thanh niên trong phát triển kinh tế

Công nghệ số đã và đang tác động sâu rộng đến phụ nữ, trong đó có cả nữ thanh niên, mở ra nhiều cơ hội trong quá trình phát triển kinh tế nhưng cũng đi kèm không ít thách thức.

Một số tác động tích cực của công nghệ số trong phát triển kinh tế:

Một là công nghệ số đã và đang tái cấu trúc không gian kinh tế. Các dịch vụ kỹ thuật số đã tạo ra những không gian kinh tế mới, cho phép nữ thanh niên vượt qua các rào cản địa lý và thời gian truyền thống. Hiện tượng này thể hiện sự chuyển đổi từ nền kinh tế dựa trên không gian vật lý sang nền kinh tế mạng lưới, nơi mà khả năng tiếp cận thị trường không còn bị giới hạn bởi vị trí địa lý (Christiane Krieger-Boden and Alina Sorgner, 2018). Sự linh hoạt trong làm việc từ xa và tương tác với khách hàng thông qua các nền tảng số đã tạo ra những cơ hội mới cho việc cân bằng giữa vai trò kinh tế và trách nhiệm xã hội của phụ nữ. Đặc biệt, các nền tảng kỹ thuật số đã tạo ra những cơ chế kết nối mới giữa nữ doanh nhân với các nhà đầu tư và nguồn vốn cộng đồng, phá vỡ những rào cản truyền thống trong việc tiếp cận nguồn lực tài chính (P. N. Prasad and V. Sreedevi, 2007). Việc giảm thiểu giao dịch tiền mặt thông qua dịch vụ tài chính số không chỉ nâng cao hiệu quả kinh tế mà còn giảm các rủi ro xã hội, tạo điều kiện thuận lợi cho sự tham gia của phụ nữ vào hệ thống kinh tế chính thức.

Thứ hai, công nghệ số làm mở rộng và đưa tri thức gần gũi hơn. Công nghệ số đã tác động lớn tới quá trình tiếp cận tri thức và phát triển kỹ năng. Các nền tảng trực tuyến chất lượng cao cung cấp cơ hội đào tạo cho nữ doanh nhân mới, đồng thời tạo điều kiện trao đổi kiến thức với những người có kinh nghiệm. Quá trình này thể hiện sự chuyển đổi từ mô hình học tập truyền thống, phụ thuộc vào các tổ chức giáo dục chính thức, sang mô hình học tập suốt đời và học tập mạng lưới (Christiane Krieger-Boden and Alina Sorgner, 2018). Việc đào tạo kỹ năng số trở thành yêu cầu cấp thiết trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 và toàn cầu hóa. Các chương trình đào tạo chuyên sâu về kỹ năng lãnh đạo, tư duy chiến lược và quản trị hiện đại không chỉ nâng cao năng lực cá nhân mà còn góp phần thay đổi những định kiến xã hội về khả năng lãnh đạo của phụ nữ (Ngô Thị Hồng Gấm, 2023).

Thứ ba là thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp và tạo việc làm. Công nghệ số khơi dậy tinh thần khởi nghiệp ở phụ nữ, chuyển từ tìm việc làm thụ động sang tạo ra cơ hội kinh doanh. Mạng xã hội và nền tảng trực tuyến là công cụ quan trọng, hỗ trợ nữ doanh nhân xây dựng mô hình kinh doanh mới và mở rộng thị trường. Sự chuyển đổi này không những cải thiện đời sống cá nhân mà còn góp phần vào sự phát triển kinh tế địa phương và quốc gia (Dr. A. Sudha, 2020).

Thứ tư là giảm thiểu phân biệt đối xử và tăng cường công bằng xã hội. Công nghệ số cung cấp cơ chế đánh giá khách quan dựa trên năng lực, hạn chế định kiến truyền thống, khi phụ nữ thành công trong nền kinh tế kỹ thuật số, họ vượt qua rào cản bất bình đẳng về lao động và thu nhập (Nela Dharmayanti, Budiastuti Fatkar and Aisyah Ratnasari, 2022). Sự tham gia tích cực vào hoạt động kinh tế và quyền sở hữu nguồn lực sản xuất sẽ kích thích tăng trưởng và thu hẹp khoảng cách xã hội.

Thách thức và hạn chế đối với nữ thanh niên trong bối cảnh công nghệ số:

Một là nữ thanh niên còn thiếu kỹ năng kinh doanh và hình mẫu để học tập. Phụ nữ thường thiếu các kỹ năng kinh doanh và hình mẫu lý tưởng, điều này cản trở họ (so với đồng nghiệp nam) trong việc nhận ra và theo đuổi các cơ hội kinh doanh đầy hứa hẹn hơn trong thời đại kỹ thuật số (Christiane Krieger-Boden and Alina Sorgner, 2018). Việc hạn chế tiếp cận mạng lưới cố vấn, cộng đồng chuyên môn và các chương trình huấn luyện chuyên sâu khiến họ khó phát hiện, đánh giá và khai thác các cơ hội kinh doanh mới trong bối cảnh số hóa.

Hai là nữ thanh niên còn gặp khó khăn trong tiếp cận nguồn tài chính. Phụ nữ có ít khả năng tiếp cận các nguồn tài chính hơn, điều này đặc biệt quan trọng khi bắt đầu quá trình khởi nghiệp và đối với các công ty khởi nghiệp trong các lĩnh vực chuyên sâu về kiến thức. Nữ doanh nhân gặp khó khăn trong việc tiếp cận nguồn vốn tài chính cần thiết để thành lập và phát triển doanh nghiệp của họ. Yếu tố này trở thành rào cản then chốt khi họ khởi nghiệp hoặc vận hành các doanh nghiệp kiến thức, khiến nguồn vốn cần thiết khó tiếp cận và thiếu bền vững (Alina Sorgner and Christiane Krieger-Boden, 2017).

Ba là khoảng cách số và hạn chế về hạ tầng công nghệ. Khoảng cách số ảnh hưởng đến các lĩnh vực quan trọng như trình độ học vấn, thu nhập, trình độ biết

chữ và tín ngưỡng văn hóa của xã hội (Taiwo B. Ajayi, Stanley Ehiane & Mosud Y. Olumoye, 2022). Nghiên cứu về phân tầng kỹ thuật số chỉ ra rằng phụ nữ, đặc biệt ở vùng sâu vùng xa, bị hạn chế tiếp cận thiết bị thông minh, kết nối internet chất lượng và cơ sở giáo dục đào tạo kỹ năng số. Sự bất bình đẳng hạ tầng này không chỉ tác động lên năng lực số cá nhân mà còn làm gia tăng khoảng cách về thông tin, cơ hội việc làm và học tập.

Bốn là định kiến giới và rào cản văn hóa xã hội. Định kiến giới và rào cản văn hóa xã hội là một trong những thách thức lớn. Các chuẩn mực văn hóa truyền thống thường gán cho phụ nữ vai trò chăm sóc gia đình, đồng thời hoài nghi năng lực lãnh đạo của họ trong môi trường kinh doanh. Đối với nữ thanh niên dân tộc thiểu số, rào cản ngôn ngữ, phong tục và hệ giá trị cộng đồng càng làm gia tăng cảm giác xa lạ và cản trở khả năng kết nối, thương thảo trong kinh tế số.

Năm là áp lực kép từ công việc và gia đình. Khung phân tích công việc tái sản xuất xã hội nhấn mạnh rằng phụ nữ phải gánh vác nhiều công việc gia đình (chăm sóc con cái, quán xuyến việc nhà). Áp lực này giới hạn thời gian, sức lực và nguồn lực cá nhân dành cho việc học tập nâng cao kỹ năng, tham gia đào tạo và phát triển sự nghiệp trong lĩnh vực kinh tế số.

Để phát huy tối đa tiềm năng kinh tế của nữ thanh niên trong kỷ nguyên số, cần có các can thiệp chính sách và chương trình đồng bộ: nâng cao đào tạo kỹ năng số – kinh doanh, xây dựng mạng lưới cố vấn và hình mẫu vai trò, cải thiện tiếp cận hạ tầng công nghệ, thúc đẩy cơ chế tín dụng công bằng và thay đổi quan niệm xã hội về vai trò giới.

Những tác động tích cực và thách thức từ công nghệ số nêu trên không chỉ làm nổi bật tiềm năng tái cấu trúc kinh tế mà đã chỉ ra các rào cản hệ thống đối với nữ thanh niên. Trong khuôn khổ Lý thuyết Vốn xã hội, công nghệ số có thể mở rộng mạng lưới quan hệ (qua nền tảng trực tuyến và cộng đồng mạng/xã hội ảo) giúp chuyển hóa thành vốn kinh tế và con người nhưng điều này đòi hỏi sự hỗ trợ từ cộng đồng, trực tiếp là các tổ chức chính trị xã hội hỗ trợ nhằm tạo ra được "vốn" tích lũy hiệu quả. Tương tự, Lý thuyết Trao quyền nhấn mạnh rằng việc vượt qua khoảng cách số và định kiến giới đòi hỏi các tác động mạnh mẽ, tạo ra niềm tin tưởng lớn, trao sự tự chủ hơn cho phụ nữ, để họ có thể tự lực, tự cường, làm chủ cuộc đời. Vì vậy, vai trò của các tổ chức chính trị xã hội là rất quan trọng, đặc biệt là Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam với vai trò chăm lo đời sống cho các chị em, nhiệm vụ của Hội chính là trở thành 1 người bạn trong đồng hành và hỗ trợ các chị em trên con đường làm chủ cuộc đời của mình.

4.3. Vai trò của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam trong đồng hành, hỗ trợ nâng cao quyền năng kinh tế của nữ thanh niên

Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (Hội LHPN Việt Nam) đóng vai trò then chốt trong việc đồng hành và hỗ trợ nâng cao quyền năng kinh tế cho phụ nữ, bao gồm nữ thanh niên, trong bối cảnh chuyển đổi số và phát triển kinh tế quốc gia. Hội là tổ chức chính trị - xã hội đại diện cho quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của các tầng lớp phụ nữ, phấn đấu vì sự phát triển của phụ nữ và bình đẳng giới cho nên việc hỗ trợ, nâng cao quyền năng kinh tế cho phụ nữ, đặc biệt là nữ thanh

niên không thể thiếu vị trí của Hội. Hội giữ vị trí trung tâm trong việc đồng hành và hỗ trợ nâng cao quyền năng kinh tế cho phụ nữ nói chung và nữ thanh niên nói riêng. Vai trò này không chỉ thể hiện qua các hoạt động mang tính phong trào mà còn được cụ thể hóa thông qua các chương trình, đề án chiến lược, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số.

Hội LHPN Việt Nam đã và đang triển khai nhiều hoạt động nhằm nâng cao quyền năng kinh tế cho phụ nữ, bao gồm các hoạt động giảm nghèo, đào tạo nghề, tạo việc làm, cung cấp tài chính vi mô và tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong kinh tế tập thể, phát triển doanh nghiệp nữ. Trụ cột chiến lược có thể biết đến đó là Đề án "Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp giai đoạn 2017 – 2025" (Đề án 939[198]). Đây là chương trình mang tính xương sống, thể hiện rõ nhất vai trò của Hội trong việc thúc đẩy quyền năng kinh tế cho phụ nữ, trong đó có đối tượng nữ thanh niên. Đề án được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt vào năm 2017 , Đề án 939 được triển khai sâu rộng với các mục tiêu và hoạt động. Mục tiêu cốt lõi của Đề án là thay đổi nhận thức, khơi dậy tinh thần khởi nghiệp, tiềm năng và sức sáng tạo của phụ nữ, bao gồm cả nữ thanh niên trong độ tuổi từ 18-55.

Các cấp Hội đã tăng cường tuyên truyền, tổ chức các sự kiện như "Ngày Phụ nữ khởi nghiệp" để tạo sức lan tỏa, tôn vinh các ý tưởng kinh doanh và truyền cảm hứng cho chị em. Sự hỗ trợ của Hội không chỉ dừng lại ở việc khuyến khích mà còn bao gồm một chuỗi các hoạt động thực tiễn: (1) Tổ chức các lớp tập huấn, đào tạo nghề, trang bị kiến thức về quản trị kinh doanh, marketing, xây dựng thương hiệu và ứng dụng khoa học công nghệ. Các nghề được đào tạo rất đa dạng, từ nông nghiệp sạch đến các ngành tiểu thủ công nghiệp truyền thống như dệt thổ cẩm, mây tre đan; (2) Hội hỗ trợ phụ nữ tiếp cận các nguồn vốn tín dụng ưu đãi thông qua việc thành lập Quỹ Hỗ trợ phụ nữ phát triển, mở rộng các nguồn vốn tín dụng đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh, tuyên truyền vận động hội viên thực hành tiết kiệm để tạo vốn tại chỗ. Hội cũng thực hiện ủy thác với Ngân hàng Chính sách xã hội và tín chấp với Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn để triển khai các chính sách hỗ trợ tín dụng cho người nghèo và đối tượng chính sách (Lâm Kim Ngân, 2023). Các chương trình hỗ trợ vốn vay cho hội viên được kiểm soát chặt chẽ để đảm bảo hiệu quả sử dụng nguồn vốn, các cấp Hội cũng chủ động huy động nguồn vốn nội lực để hỗ trợ các ý tưởng khởi nghiệp khả thi và trong 4 năm, đã có 42,190 tỷ đồng được hỗ trợ cho 639 ý tưởng như tại tỉnh Bình Thuận[199]. Hội cũng tích cực hỗ trợ thành lập các hợp tác xã, tổ hợp tác do phụ nữ quản lý, giúp tạo ra sự liên kết trong sản xuất và kinh doanh, nâng cao sức cạnh tranh của sản phẩm.

Hội LHPN Việt Nam đã chủ động, sáng tạo đề ra các chương trình hành động thiết thực và vận động phụ nữ tham gia tích cực vào công cuộc xóa đói, giảm nghèo. Các hoạt động hỗ trợ bao gồm chuyển giao khoa học kỹ thuật, xây dựng các mô hình phát triển kinh tế, dạy nghề và tạo việc làm. Hội LHPN các cấp chú trọng tổ chức các lớp tập huấn về ứng dụng khoa học công nghệ cho các tổ nhóm sinh kế, tổ hợp tác, hợp tác xã có phụ nữ làm chủ để quảng bá, phát triển sản phẩm

[198] Quyết định số 939/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Đề án "Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp giai đoạn 2017 - 2025".
[199] Tiếp tục triển khai thực hiện tốt Đề án 939 và Đề án 938 của Chính phủ.

bản địa, cải thiện sản xuất, quản lý chất lượng, truy xuất nguồn gốc và kết nối thị trường. Hội cũng hỗ trợ phụ nữ dân tộc thiểu số tiếp cận và sử dụng các nền tảng thương mại điện tử để tăng thu nhập và mở rộng thị trường.

Hội LHPN Việt Nam đã và đang nỗ lực xóa bỏ tư tưởng trọng nam khinh nữ và những quan niệm cũ kỹ, lạc hậu, đặc biệt là ở các vùng dân tộc thiểu số. Dù có nhiều nỗ lực, phụ nữ ở vùng cao vẫn gặp khó khăn trong việc tiếp cận công nghệ số do thiếu thiết bị thông minh và hạn chế về cơ sở hạ tầng giáo dục. Phụ nữ vẫn thường phải gánh vác nhiều công việc gia đình, làm giảm cơ hội phát triển sự nghiệp, Hội khuyến khích nam giới chia sẻ trách nhiệm gia đình để tạo điều kiện cho phụ nữ phát triển.

Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam hoạt động như một "bà đỡ" đa chức năng và chiến lược, góp phần nâng cao năng lực kinh tế cho nữ thanh niên. Qua những chương trình cụ thể như Đề án 939 và chủ động trong cuộc chuyển đổi số, Hội không chỉ cung cấp nguồn lực hữu hình – vốn và kiến thức chuyên môn – mà còn gia tăng vốn xã hội bằng cách thiết lập mạng lưới hỗ trợ và lan tỏa cảm hứng. Nhờ đó, nữ thanh niên có thêm tự tin khởi nghiệp, phát triển kinh tế và khẳng định vị thế của bản thân trong gia đình cũng như xã hội.

5. Kết luận và khuyến nghị

Công nghệ số đang tạo ra những thay đổi sâu rộng, mang lại cả cơ hội lẫn thách thức đáng kể cho nữ thanh niên trong quá trình phát triển kinh tế. Chuyển đổi số có khả năng tạo ra các cơ hội khởi nghiệp mới và giúp phụ nữ tiếp cận thị trường mới, làm việc linh hoạt từ xa, tương tác với khách hàng, được đào tạo và cố vấn, cải thiện quyền tự chủ tài chính và tiếp cận nguồn vốn. Các nền tảng số, đặc biệt là mạng xã hội, đã chứng minh là phương tiện mạnh mẽ để nữ doanh nhân toàn cầu đạt được thành công tài chính, thúc đẩy một cuộc cách mạng nơi phụ nữ từ người tìm việc trở thành người tạo việc làm và người quản lý. Việc tiếp cận thông tin và kiến thức kinh doanh cũng được cải thiện đáng kể thông qua các nền tảng trực tuyến chất lượng cao cung cấp đào tạo cho nữ doanh nhân mới và tạo điều kiện trao đổi kiến thức với những người có kinh nghiệm. Công nghệ thông tin cũng góp phần đưa mọi người xích lại gần nhau hơn, thúc đẩy sự hiểu biết lẫn nhau và phục vụ nhu cầu xã hội. Kinh tế số thúc đẩy thu nhập cho những người tham gia, giúp cá nhân dễ dàng tiếp cận dịch vụ hoặc tối ưu hóa quy trình sản xuất và ra quyết định của công ty.

Từ phân tích đa chiều ở mục 4, có thể rút ra rằng chuyển đổi số không chỉ mở rộng tiếp cận thị trường và kiến thức mà còn có nguy cơ làm sâu sắc hóa bất bình đẳng nếu không có sự can thiệp đúng. Từ góc nhìn của Lý thuyết Vốn xã hội, nghiên cứu cho thấy nữ thanh niên có thể tích lũy vốn xã hội thông qua các mạng lưới số (như nền tảng thương mại điện tử và cộng đồng trực tuyến), chuyển hóa vốn sẵn có thành vốn kinh tế như cách mà Đề án 939 đã và đang thực hiện. Với Lý thuyết Trao quyền đã làm rõ phần nào cơ chế trao quyền kinh tế qua công nghệ số đó là sự cần thiếu việc cung cấp hệ thống, công cụ cụ thể để phụ nữ có thể dễ dàng nắm bắt, nghiên cứu, ứng dụng, các mô hình hỗ trợ vay vốn linh hoạt, mô hình vốn vi mô, mô hình Ocop chính là "cần câu" cần thiết để họ có thể "câu cá" trong bối cảnh chuyển đổi số như hiện nay.

Trong bối cảnh thất nghiệp thanh niên tăng lên 9,03% (quý III/2025), nữ thanh niên có tiềm năng dẫn dắt kinh tế xanh nếu vốn xã hội được tích lũy qua các chương trình số hóa, góp phần tăng GDP 1-2% thông qua các tiến trình thúc đẩy bình đẳng giới, trao quyền thực tế cho phụ nữ. Tuy nhiên, rào cản như khoảng cách số (chỉ 38% nữ thanh niên vùng sâu tiếp cận dịch vụ công trực tuyến) đòi hỏi những hành động cụ thể mang tính khẩn trương để không ai bị bỏ lại phía sau trong tiến trình số của đất nước.

Để tối đa hóa lợi ích của công nghệ số và giảm thiểu các tác động tiêu cực đối với nữ thanh niên trong phát triển kinh tế, cần có sự phối hợp đồng bộ từ nhiều phía từ chính quyền địa phương, đến cá nhân, các tổ chức, doanh nghiệp, đặc biệt là vai trò của Hội LHPN Việt Nam, một số khuyến nghị được đưa ra sau đây nhằm trao đổi, nghiên cứu tăng tính thực chất cho các giải pháp về mặt chính sách, pháp lý:

Một là Chính Phủ cần tập trung vào các đề án nâng cao năng lực và kỹ năng số, tăng cường trang bị kiến thức, kỹ năng về chuyển đổi số, an toàn thông tin cho phụ nữ, đặc biệt chú trọng đào tạo chuyên sâu về kỹ năng lãnh đạo, quản lý, xây dựng chính sách và hoạch định chiến lược (như đề án 1893, 939, Dự án 8), đặc biệt giao cho Hội LHPN Việt Nam các cấp phối hợp với các bộ ngành địa phương trực tiếp triển khai để khắp bản làng, ngõ xóm.

Thứ hai, Quốc Hội, Chính Phủ nghiên cứu, sớm có 1 quỹ quốc gia về kỹ năng số cho phụ nữ thanh niên, triển khai các Chương trình đào tạo trực tuyến miễn phí qua Cổng Dịch vụ Công Quốc gia, nhắm đến 500.000 nữ thanh niên, ưu tiên vùng sâu với mục tiêu giảm khoảng cách số xuống dưới 50%.

Thứ ba, Chính Phủ nghiên cứu, chỉ đạo giao cho các bộ ngành có liên quan phối hợp với Hội LHPN Việt Nam thực hiện việc xây dựng các chương trình hỗ trợ toàn diện cho phụ nữ khởi nghiệp, từ cung cấp thông tin, kỹ năng chuyên môn đến hỗ trợ tài chính và pháp lý, đặc biệt cho phụ nữ chưa khởi nghiệp. Hỗ trợ các mô hình kinh tế tập trung như phát triển làng nghề truyền thống và liên kết với doanh nghiệp để bao tiêu sản phẩm, tạo việc làm tại chỗ.

Thứ tư là các bộ ban ngành từ Trung ương đến địa phương cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục về bình đẳng giới trên mọi bình diện, không chỉ riêng ở ngành mình quản lý mà cần có sự phối hợp để hỗ trợ việc lồng ghép giới thực sự hiệu quả. Có thể thực hiện từcác cấp học và vùng miền, đặc biệt tập trung vào đào tạo, hướng dẫn đội ngũ cán bộ lãnh đạo và các tầng lớp xã hội, để thay đổi nhận thức và giảm thiểu định kiến.

Năm là tăng cường vai trò của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam. Hội cần phát huy vai trò đầu mối và chủ động tham mưu, phối hợp với các sở, ban, ngành để thực hiện các dự án và giám sát việc thực hiện bình đẳng giới. Tích cực huy động các nguồn lực bên ngoài để hỗ trợ kỹ thuật về đào tạo, tập huấn nâng cao năng lực cho phụ nữ có mong muốn khởi nghiệp và đã khởi nghiệp.

Cuối cùng, mỗi một người phụ nữ luôn có sự chủ động trong học tập, rèn luyện, phấn đấu, sẵn sàng vượt qua khỏi vùng an toàn, dám ước mơ, dám thực hiện,

nắm lấy cơ hội để phát triển bản thân. Không chỉ là tự làm cho mình tốt hơn mà còn chính là góp phần thúc đẩy xã hội trở nên tiến bộ, công bằng, văn minh hơn.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tristan Claridge. (2004). *Designing social capital sensitive participation methodologies.* Australia: Social Capital Research.

2. Alina Sorgner and Christiane Krieger-Boden. (2017). *Empowering Women in the Digital Age.* Germany: www.G20-insights.org.

3. Andreas Tsounis & Despoina Xanthopoulou. (2025). *Social Capital Theory : A review.* TheoryHub Book.

4. Công bố nghiên cứu - Tạp chí Kinh tế và Dự báo. (2024, 01 20). *Sự tham gia và vị thế của phụ nữ trong nền kinh tế ở Việt Nam.* Được truy lục từ Tạp chí Kinh tế và Dự báo: https://kinhtevadubao.vn/su-tham-gia-va-vi-the-cua-phu-nu-trong-nen-kinh-te-o-viet-nam-28079.html

5. Christiane Krieger-Boden and Alina Sorgner. (2018). Labor market opportunities for women in the digital . *Economic E-Journal*.

6. Dr. A. Sudha. (2020). The Role of Social Media in Women Empowerment. *International Web Conference on Women Empowerment through Education, Employment & Entrepreneurship* , (trang 89-101).

7. Gouranga Chandra Debnath, Shanjida Chowdhury, Sunjida Khan and Tamanna Sharmin Chowdhury. (2020, 9). Achieving sustainable development through entrepreneurship & economic empowerment of women in the technological era. *International Journal of Management*, trang 1385-1398.

8. Grant Thornton. (2024). *Báo cáo Phụ nữ lãnh đạo trong Doanh nghiệp năm 2024: Ba giải pháp giúp Doanh nghiệp gia tăng tỷ lệ nữ nắm giữ các vị trí lãnh đạo cấp cao*. Retrieved from Grant Thornton International: https://www.grantthornton.com.vn/vi/insights/t-duy-lanh-o/women-in-business/bao-cao-phu-nu-lanh-dao-doanh-nghiep-2024/

9. Grant Thornton. (2025). *Women in Business.* Được truy lục từ Grant Thornton International Business Report : https://www.grantthornton.com.vn/insights/thought-leadership/women-in-business/women-in-business-2025-for-Vietnam-market/

10. Học viện Phụ nữ Việt Nam. (2025). *Báo cáo Tổng hợp nhiệm vụ KH&CN ccấp Bộ "Nghiên cứu đánh giá tác động của Đề án Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp giai đoạn 2017-2024 đến sự sẵn sàng khởi nghiệp của phụ nữ Việt Nam trong tình hình mới".* Hà Nội: Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam.

11. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam. (2024). *Số liệu Báo cáo kết quả thực hiện Đề án 939 năm 2023.*

12. Lâm Kim Ngân. (2023). *Luận văn Thạc sĩ: "Hỗ trợ phụ nữ phát triển kinh tế hộ gia đình của hội phụ nữ huyện An Phú, tỉnh An Giang".*

13. Mastercard. (2021). *The Mastercard Index of Wonen Entrepreneurs 2021.* Retrieved from Thông tấn xã Việt Nam.

14. Nela Dharmayanti, Budiastuti Fatkar and Aisyah Ratnasari. (2022). The Influence of the Digital Economy and Women's Empowerment on the Family Economy. *Jurnal Studi Gender*, 47-76.

15. Ngô Thị Hồng Gấm. (2023). *Luận văn Thạc sĩ "Vai trò của phụ nữ trong phát triển kinh tế hợp tác ở huyện tháp mười, tỉnh Đồng Tháp".*

16. P. N. Prasad and V. Sreedevi. (2007, 5). Economic Empowerment of Women through Information Technology: A Case Study from an Indian State. *Journal of International Women's Studies*, trang 107-120.

17. Taiwo B. Ajayi, Stanley Ehiane & Mosud Y. Olumoye. (2022). Information Accessibility in the Digital Age. *Alternation*, 161-180.

18. Tô Lâm. (2025, 5 18). *Thực hiện "Bộ tứ trụ cột" để tạo động lực mạnh mẽ đưa đất nước phát triển.* Được truy lục từ Tạp chí Cộng Sản: https://www.tapchicongsan.org.vn/en/web/guest/tieu-iem1/-/asset_publisher/s5L7xhQiJeKe/content/doi-moi-khat-vong-hanh-dong-vi-mot-viet-nam-giau-manh-phon-vinh-hung-cuong

19. Tổng Cục Thống Kê. (2025). *Báo Cáo Tình Hình Kinh Tế - Xã Hội Quý Iv Và Năm 2024.* Hà Nội.

NỘI DUNG 2.

PHỤ NỮ TRONG GIÁO DỤC VÀ PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG SỐ

THE ROLE OF WOMEN IN HUMAN RIGHTS EDUCATION IN THE AGE OF DIGITAL TRANSFORMATION

VAI TRÒ CỦA PHỤ NỮ TRONG GIÁO DỤC QUYỀN CON NGƯỜI Ở THỜI ĐẠI CHUYỂN ĐỔI SỐ

TS. Nguyễn Linh Giang[200]

Tóm tắt:

Giáo dục quyền con người cũng là một quyền con người, giúp cho mọi người hiểu về các quyền cơ bản của mình và trách nhiệm tôn trọng quyền của người khác. Phụ nữ, với các thiên chức tự nhiên của mình, cùng với sự nhạy cảm giới, đã đóng vai trò quan trọng trong giáo dục quyền con người ở thời đại chuyển đổi số. Thông qua các vai trò khác nhau trong giáo dục quyền con người, phụ nữ đã giúp nâng cao nhận thức của xã hội về bình đẳng, chống bạo lực và bảo vệ các quyền cá nhân. Bài viết tập trung vào phân tích vai trò của phụ nữ trong giáo dục quyền con người ở thời đại chuyển đổi số, chỉ ra các rào cản và thách thức trong quá trình khẳng định vai trò này trên thực tế và từ đó đưa ra một số kiến nghị để xóa bỏ các rào cản và hoàn thiện khung chính sách pháp luật bảo đảm bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục quyền con người.

Từ khóa: *Vai trò của phụ nữ, giáo dục quyền con người, chuyển đổi số.*

Abstract:

Human rights education is itself a human right, enabling individuals to understand their fundamental rights and the responsibility to respect the rights of others. Women, with their natural roles and gender sensitivity, have played a significant part in promoting human rights education in the digital transformation era. Through their various roles, women have contributed to raising social awareness of equality, combating violence, and protecting individual rights. This article focuses on analyzing the role of women in human rights education in the context of digital transformation, identifying the barriers and challenges they face in asserting this role in practice. It also provides recommendations for removing such barriers and improving the legal and policy framework to ensure gender equality in the field of human rights education.

Keywords: *role of women, human rights education, digital transformation.*

Đặt vấn đề

Quá trình chuyển đổi số ngày nay đang tạo ra những thay đổi căn bản trong quản trị, kinh tế, xã hội, giáo dục, việc làm… Trong đó, giáo dục quyền con người, với vai trò là một công cụ quan trọng để bảo đảm bình đẳng và công bằng cho mọi người trong xã hội số, cũng đã có nhiều thay đổi. Phụ nữ, với vai trò vừa là người sáng tạo, ứng dụng công nghệ trong giáo dục quyền con người, đồng thời cũng là người hưởng thụ các thành quả của giáo dục quyền con người trong thời đại chuyển

[200] *Viện Nhà nước và Pháp luật, Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam Email: lgiang77@gmail.com*

đổi số, đã tạo ra nhiều thay đổi cho xã hội. Tuy nhiên, để phát huy được hết vai trò của phụ nữ trong giáo dục quyền con người ở thời đại chuyển đổi số, nhiều rào cản xã hội và các thách thức cần được nhận diện và thay thế.

Bài viết tập trung vào phân tích các vai trò khác nhau của phụ nữ trong giáo dục quyền con người ở thời đại chuyển đổi số, chỉ ra các rào cản và thách thức trong quá trình khẳng định vai trò này trên thực tế và từ đó đưa ra một số kiến nghị để xóa bỏ các rào cản và hoàn thiện khung chính sách pháp luật bảo đảm bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục quyền con người.

1. Khái niệm và nội dung cơ bản của giáo dục quyền con người

1.1. Khái niệm giáo dục quyền con người

Theo quan điểm của Liên hợp quốc, giáo dục quyền con người không chỉ là một quá trình học tập mà là một sự chuyển hóa xã hội nhằm hình thành thái độ, giá trị và hành vi tôn trọng nhân phẩm của mỗi cá nhân[201]. Đó là quá trình học tập, đào tạo và thông tin nhằm trang bị cho mọi người hiểu biết, kỹ năng và giá trị cần thiết để thúc đẩy, bảo vệ và thực thi quyền con người trong đời sống hàng ngày[202]. Giáo dục quyền con người (GDQCN) không chỉ là dạy về các quyền được ghi nhận trong các văn kiện quốc tế (như *Tuyên ngôn thế giới về quyền con người* năm 1948 và các công ước quốc tế về quyền con người), mà còn là việc bồi dưỡng năng lực, giúp người học nhận thức rõ giá trị của công bằng, tự do và nhân phẩm và vận dụng được các kiến thức đó vào cuộc sống hàng ngày.

Theo chuyên gia giáo dục quyền con người nổi tiếng thế giới Felisa Tibbitts, GDQCN là quá trình trao quyền cá nhân và thúc đẩy sự thay đổi xã hội[203].

Ở góc độ khoa học giáo dục, GDQCN là một bộ phận của giáo dục công dân toàn cầu (Global Citizenship Education – GCED). UNESCO nhấn mạnh rằng GDQCN không tách rời giáo dục đạo đức, giáo dục giá trị, và giáo dục kỹ năng sống. Nó giúp người học không chỉ hiểu "các quyền của mình", mà còn ý thức được trách nhiệm với người khác và với cộng đồng[204].

Kể từ khi tuyên bố về "Thập kỷ giáo dục quyền con người của Liên hợp quốc" (United Nations Decade for Human Rights Education) được thông qua trong Nghị quyết 49/184 ngày 23/12/1994 và triển khai trong giai đoạn 1995 – 2004, nhận thức của thế giới về quyền con người và giáo dục quyền con người dã hoàn toàn thay đổi. Nghị quyết khẳng định, giáo dục quyền con người là thành tố thiết yếu để thúc đẩy tôn trọng nhân phẩm, đồng thời yêu cầu xây dựng Kế hoạch hành động cho Thập kỷ và giao Cao ủy Nhân quyền Liên hợp quốc (OHCHR) điều phối triển khai trên toàn hệ thống của Liên hợp quốc[205]. Với cốt lõi là: (1) Nâng cao nhận thức về chuẩn mực quyền con người; (2) Lồng ghép giáo dục quyền con người

[201] United Nations (2011), *Declaration on Human Rights Education and Training*.
[202] United Nations (2011), *Declaration on Human Rights Education and Training*, p. 3.
[203] Felisa Tibbitts (2002), *Understanding What We Do: Emerging Models for Human Rights Education,* International Review of Education, 48 (3-4) 2002, p.159.
[204] UNESCO (2014), *Global Citizenship Education: Preparing learners for the challenges of the 21st century*, Paris.
[205] United Nations, Human Rights Office of the High Commissioner, *United Nations Decade for Human Rights Education (1995 – 2004)*. United Nations Decade for Human Rights Education (1995-2004) | OHCHR, truy cập ngày 10/10/2025.

vào hệ thống giáo dục chính quy và không chính quy; (3) xây dựng năng lực và phối hợp quốc tế để củng cố văn hóa nhân quyền, Thập kỷ giáo dục về quyền con người của Liên hợp quốc đã đạt được nhiều kết quả đáng khích lệ. Quan trọng nhất là hệ thống khung phương pháp, học liệu về quyền con người đã được triển khai ở nhiều nơi trên thế giới. Nhiều quốc gia đã bắt đầu đưa giáo dục quyền con người vào các chương trình học ở tiểu học, trung học, đào tạo giáo viên, thiết lập các đầu mối làm về nhân quyền ở các bộ giáo dục[206]. Đây chính là những kết quả đáng khích lệ để Liên hợp quốc tiếp tục triển khai Chương trình Thế giới về Giáo dục quyền con người (World Programme for Human Rights Education – WPHRE) từ 2005 đến nay. Theo đó, giai đoạn 1 từ 2005 – 2009 tập trung hệ thống tiểu học – trung học; các giai đoạn sau mở rộng sang giáo dục đại học, đào tạo công vụ, nhà báo, thanh thiếu niên… Hiện tại Chương trình đã kết thúc giai đoạn 4 (2020 – 2024) và đang bước vào giai đoạn 5 (2025 – 2029). Giai đoạn 4 vừa kết thúc chính là giai đoạn tập trung vào thanh niên và quyền con người trong môi trường số[207]. Báo cáo kết thúc giai đoạn 4 có chỉ ra khoảng cách giữa chính sách và thực thi như thiếu kinh phí, dữ liệu theo dõi, đào tạo giáo viên và cơ chế tham gia có ý nghĩa của thanh niên và Báo cáo đưa ra khuyến nghị tăng nguồn lực, củng cố giám sát – đánh giá và tiếp tục ưu tiên về kỹ năng và các quyền con người trong môi trường số ở giai đoạn 5. Giai đoạn 5 hiện đang diễn ra tập trung vào giáo dục quyền con người cho trẻ em và thanh niên, với ba trọng tâm chính là: (1) Quyền con người và công nghệ số; (2) Bình đẳng giới; (3) Môi trường và biến đổi khí hậu. Kế hoạch hành động do Hội đồng Nhân quyền Liên hợp quốc thông qua yêu cầu các quốc gia lồng ghép nội dung này vào hệ thống giáo dục, phát triển học liệu, đào tạo giảng viên và cơ chế theo dõi đánh giá ở cấp quốc gia[208].

1.2. Nội dung cơ bản của giáo dục quyền con người

Theo khuôn khổ Chương trình giáo dục quyền con người của Liên hợp quốc[209], GDQCN gồm ba nhóm nội dung cốt lõi:

Thứ nhất, giáo dục nhận thức (Knowledge dimension): Trang bị kiến thức về các chuẩn mực quyền con người quốc tế, pháp luật quốc gia, và cơ chế bảo vệ quyền. Ở Việt Nam, điều này được thể hiện qua việc lồng ghép nội dung quyền con người trong chương trình phổ thông mới năm 2020, đặc biệt là môn Giáo dục công dân và Hoạt động trải nghiệm.

Thứ hai, giáo dục thái độ và giá trị (Value dimension): Xây dựng thái độ tôn trọng, khoan dung, công bằng, và tinh thần trách nhiệm xã hội. Phụ nữ – với đặc điểm tâm lý hướng đến cộng đồng, dễ đồng cảm và nhân ái – có vai trò quan trọng trong việc hình thành các giá trị nhân văn này.

[206] Kenzo Tomonaga, *The United Nations Decade for Human Rights Education: Challenge for the Second Decade Reflecting the Evaluations of the First Decade,* https://blhrri.org/old/blhrri_e/other/010_e.html?utm, truy cập 10/10/2025.

[207] United Nations, Human Rights Office of the High Commissioner, *A/HRC/60/56: Evaluation of the implementation of the fourth phase of the World Programme for Human Rights Education – Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Righs,* 18/7/2025.

[208] United Nations (2025), Human Rights Office of the High Commissioner, *Plan of Action for the Fifth Phase of the World Programme for the Human Rights Education,* 26/9/2025.

[209] UN OHCHR, *World Programme for Human Rights Education* (2005 – ongoing).

Thứ ba, giáo dục năng lực và hành động (Skill dimension): Rèn luyện năng lực tư duy phản biện, giải quyết xung đột bằng hòa bình, và hành động xã hội vì quyền con người. Trong thời đại số, năng lực này được mở rộng thành "kỹ năng công dân số" (digital citizenship skills), bao gồm khả năng đánh giá thông tin, tôn trọng quyền riêng tư, và ứng xử văn hóa trên không gian mạng[210].

2. Vai trò của phụ nữ trong giáo dục quyền con người

Việc nghiên cứu vai trò của phụ nữ trong giáo dục quyền con người ở bối cảnh chuyển đổi số vừa mang ý nghĩa lý luận (cách tiếp cận nhân văn trong kỷ nguyên công nghệ), vừa mang giá trị thực tiễn (gắn với bình đẳng giới, phát triển bền vững và hội nhập quốc tế). Ở Việt Nam, Đảng và Nhà nước luôn xác định bình đẳng giới và quyền con người là hai trụ cột của phát triển xã hội bền vững. *Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021–2030* đặt mục tiêu tăng tỷ lệ phụ nữ lãnh đạo, đồng thời khẳng định vai trò của phụ nữ trong lĩnh vực giáo dục, truyền thông và công nghệ[211]. Trong khi đó, *Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến 2030* nêu rõ định hướng "phát triển môi trường số an toàn, nhân văn, lấy con người làm trung tâm"[212]. Việc đánh giá vai trò của phụ nữ trong giáo dục quyền con người không chỉ là vấn đề của bình đẳng giới, mà còn là điểm nối giữa nhân quyền và chuyển đổi số, giữa truyền thống giáo dục và đổi mới sáng tạo.

GDQCN góp phần hình thành "văn hóa nhân quyền" (human rights culture), là nền tảng của phát triển bền vững. Theo UNDP, các quốc gia có chính sách GDQCN toàn diện thường có mức độ dân chủ, bình đẳng giới và chỉ số phát triển con người (HDI) cao hơn trung bình toàn cầu[213].

Ở Việt Nam, từ sau Quyết định số 1309/QĐ-TTg ngày 5/9/2017 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án đưa nội dung quyền con người vào chương trình giáo dục trong hệ thống giáo dục quốc dân, nội dung giáo dục nhân quyền đã được chú trọng triển khai trong hệ thống giáo dục và đào tạo ở tất cả các cấp học từ mầm non đến đại học, tại các trường công an, quân đội, các trường chính trị... Nhiều trường đại học đã mở học phần "Quyền con người, quyền công dân" hoặc lồng ghép nội dung này trong các môn giảng dạy về pháp luật đại cương, trong đó đội ngũ giảng viên nữ chiếm tỷ lệ đáng kể và đóng vai trò tích cực.

Phụ nữ là chủ thể trung tâm của tiến trình giáo dục quyền con người – vừa là người truyền đạt, người thụ hưởng, và người hoạch định chính sách. Ở mỗi vị trí, họ góp phần định hình cách thức xã hội hiểu, thực hành và bảo vệ các giá trị nhân quyền.

2.1. Vai trò người truyền đạt và thúc đẩy giáo dục quyền con người

[210] UNESCO (2024), *Digital Citizenship Education in a Digital Age: Teacher Guidelines*, Paris.
[211] Nghị quyết số 28/NQ-CP của Chính phủ: Ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021–2030.
[212] Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định 749/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến 2030*.
[213] UNDP (2024), *Human Development Report 2023/24: Breaking the Gridlock: Reimagining cooperation in a polarized world*, pp. 29-33.

Phụ nữ là một chủ thể chiếm tỷ lệ lớn trong đội nữ giáo viên. Theo tỉ lệ trung bình của thế giới thì phụ nữ chiếm 93% ở cấp độ mầm non, 69% ở cấp tiểu học[214]. Ở Việt Nam thì tỉ lệ này gần như tuyệt đối ở cấp mầm non, khoảng 70% ở bậc phổ thông và gần 50% ở bậc đại học và cao đẳng[215] – điều này cho thấy họ là lực lượng chủ yếu trực tiếp truyền đạt tri thức, giá trị và kỹ năng về quyền con người trong nhà trường. Ở các bậc mầm non và phổ thông, giáo viên nữ không chỉ dạy kiến thức mà còn hình thành thái độ và giá trị nhân văn cho thế hệ trẻ.

Một số bằng chứng quốc tế cho thấy, ở những quốc gia có hệ thống giáo dục với tỉ lệ giáo viên nữ cao, các chỉ báo về bình đẳng giới (tỉ lệ nhập học, duy trì học của nữ) sẽ có các cải thiện rõ rệt và các thực hành dạy học hòa nhập gắn với giáo viên nữ sẽ có liên hệ tích cực tới tính chuyên cần và kết quả học tập của nữ sinh[216]. Phụ nữ, với khả năng giao tiếp, đồng cảm và định hướng đạo đức nên thường đóng vai trò quan trọng trong việc lan tỏa văn hóa tôn trọng quyền, công bằng và hòa bình.

Trong gia đình, phụ nữ có một vai trò đặc biệt quan trọng trong giáo dục con cái. Phụ nữ là người truyền đạt kiến thức và giá trị cho thế hệ sau và đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành nhân cách và nhận thức của trẻ em[217]. Gia đình là môi trường đầu tiên và quan trọng nhất để truyền tải các giá trị xã hội, bao gồm cả quyền con người và bình đẳng giới. Gia đình có ảnh hưởng sâu sắc đến sự phát triển nghề nghiệp và lựa chọn nghề nghiệp của phụ nữ[218].

Tại Việt Nam, một nghiên cứu gần đây cũng đã chỉ ra rằng vai trò của gia đình trong việc thực hiện bình đẳng giới là rất quan trọng, nhưng cần có sự thay đổi trong nhận thức và hành vi của các thành viên trong gia đình để đạt được mục tiêu này[219]. Vì thế, vai trò giáo dục quyền con người của phụ nữ trong gia định không chỉ giúp nâng cao nhận thức cá nhân mà còn góp phần quan trọng vào việc xây dựng xã hội bình đẳng và công bằng.

Trong môi trường số, phụ nữ còn là người truyền đạt nhân quyền qua nền tảng kỹ thuật số: Các khóa học trực tuyến, diễn đàn giáo dục mở, chiến dịch truyền thông nhân quyền trên mạng xã hội. Theo báo cáo *Khoảng cách giới toàn cầu (Gender Global Gap Report)* năm 2025, thành tựu giáo dục của Việt Nam xếp hạng

[214] UNESCO (2025), *For All women and girls: Rights, Equality. Empowerment,* Global Education Monitoring Report, p.6.
[215] *Thu hẹp khoảng cách bất bình đẳng giới trong giáo dục,* Thu hẹp khoảng cách bất bình đẳng giới trong giáo dục - Cổng Thông Tin Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, truy cập ngày 12/10/2025.
[216] UNESCO (2011), *Women and the Teaching Profession: Exploring the feminisation of the teaching profession*; UNESCO (2021), *Closing the gap: Ensuring there are enough qualified and supported teachers in sub-Saharan Africa*.
[217] Adnin S Muhammad, Raith Baiduri, Fikarwin Zuska (2020), *The Role of Women in the Education of Beneficiary Famillies of the Harapan Family Program,* Advances in Social Sciences Education and Humanities Research, Volume 488, Atlantis Press.
[218] Jiali Hu, Xintong Lyu, Chan Pan, Qitong Xu (2023), *The Influence of the Gender Equality in Family Education on Female's Future Career Choices,* Journal of Education Humanities and Social Sciences, 8: 1726-1733, DOI:10.54097/ehss.v8i.4564.
[219] Duong Thi Tuoi (2024), *The Role of the Family Education in Enhancing Gender Equality in Vietnam,* Brazilian Journal of Education, Technology and Society, Vol.17. 2024, p.121-133.

100, đạt 0.985 điểm, xếp hạng trung bình và chỉ số gần đạt bình đẳng[220]. Điều này cho thấy vai trò của phụ nữ trong giáo dục ngày càng được nâng cao.

2.2. Vai trò người thụ hưởng giáo dục quyền con người

Phụ nữ không chỉ là người dạy, mà còn là người học và người thụ hưởng quyền được giáo dục nhân quyền. Quyền này được ghi nhận trong Điều 10, *Công ước CEDAW* năm 1979, khẳng định "phụ nữ có quyền bình đẳng trong giáo dục ở mọi cấp học".

Tại Việt Nam, theo *Tổng quan về bình đẳng giới ở Việt Nam năm 2021*, tỷ lệ nhập học ở cấp tiểu học và trung học cơ sở gần như đạt bình đẳng giới. Tỷ lệ nữ sinh viên đại học và sau đại học số lượng rất ấn tượng, tỷ lệ nữ giới có bằng thạc sĩ và tiến sĩ cũng ở mức cao. Tuy nhiên, ở lĩnh vực công nghệ thông tin, STEM, đào tạo kỹ thuật thì ít phụ nữ học và phụ nữ tập trung nhiều hơn vào các ngành học về khoa học xã hội và nhân văn, dịch vụ[221]. Các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng ở Việt Nam, có sự khác biệt về kỹ năng số và khả năng tiếp cận công nghệ số tiên tiến giữa nam giới và phụ nữ, trẻ em trai và trẻ em gái. Ví dụ trong lĩnh vực nông nghiệp, mặc dù giải pháp số ngày càng được triển khai nhiều hơn nhưng các chuẩn mực giới phổ biến vẫn cản trở phụ nữ tiếp cận các dịch vụ tư vấn, đào tạo và chuyển giao công nghệ ở nông thôn[222]. Điều đó cho thấy cần tăng cường giáo dục nhân quyền gắn với năng lực số để phụ nữ có thể chủ động tham gia, tự bảo vệ quyền riêng tư và chống lại bạo lực trực tuyến – một hình thức xâm hại quyền con người mới trong xã hội số.

2.3. Vai trò người lãnh đạo và xây dựng chính sách về giáo dục quyền con người

Trong lĩnh vực quản lý giáo dục và hoạch định chính sách, ngày càng nhiều phụ nữ giữ vị trí chủ chốt. Theo *Báo cáo kết quả thực hiện các mục tiêu quốc gia bình đẳng giới năm 2023,* hiện ở Việt Nam, các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có lãnh đạo chủ chốt là nữ là 14/30 cơ quan, đạt 46.67%; có 47/63 chính quyền địa phương cấp tỉnh có lãnh đạo chủ chốt là nữ, đạt 74.6%; tỷ lệ nữ thạc sĩ trong tổng số công chức, viên chức có trình độ thạc sĩ đạt 47%; tỷ lệ nữ tiến sĩ trên tổng số tiến sĩ đang công tác trong các cơ sở giáo dục là 39%[223]. Việc có phụ nữ lãnh đạo giáo dục sẽ mang lại những lợi ích cho công tác giáo dục quyền con người. Phụ nữ lãnh đạo mang đến cách tiếp cận nhân văn và bao trùm trong chính sách giáo dục quyền con người. Họ thường ưu tiên các vấn đề như chống bạo lực giới, quyền trẻ em, bình đẳng trong tiếp cận giáo dục, và chuyển đổi số bao trùm.

Phụ nữ cũng là những người đóng vai trò quan trọng trong thúc đẩy, hợp tác và vận động xã hội về giáo dục quyền con người thông qua các hoạt động tại các tổ chức xã hội, mạng lưới xã hội và các sáng kiến cộng đồng. Chẳng hạn như

[220] World Economic Forum (2025), *Global Gender Gap Report.*
[221] Bộ Thông tin và Truyền thông (2024), *Báo cáo chuyển đổi số quốc gia 2024*, Hà Nội.
[222] United Nations Viet Nam (2023), *Khuyến nghị: DigitALL: Đổi mới và công nghệ vì bình đẳng giới ở Việt Nam,* tr.2.
[223] Chính phủ, Báo cáo số 260/BC-CP, *Báo cáo Kết quả thực hiện các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới năm 2023.*

Malala Yousafzai, một nhà vận động quyền con người Pakistan, người đã làm việc không mệt mỏi để bảo vệ quyền được giáo dục của trẻ em gái. Cô là người sáng lập ra quỹ Malala Fund, tập trung vào việc hỗ trợ cho trẻ em gái ở các vùng chiến tranh và nghèo đói được tiếp cận với giáo dục. Mạng lưới xã hội nổi tiếng MeeToo cũng được khởi xướng và ủng hộ bởi những nhà hoạt động xã hội, diễn viên, ca sĩ nổi tiếng là nữ giới và có sự tham gia của hàng chục triệu nữ giới ở khắp nơi trên thế giới. Phong trào MeToo đã minh chứng rõ ràng cho việc phụ nữ thông qua mạng xã hội và các tổ chức cộng đồng, có thể tạo ra sức mạnh lớn, thúc đẩy những thay đổi về chính sách, văn hóa và nhận thức xã hội về quyền con người, đặc biệt là quyền của phụ nữ. Ở Việt Nam, nguyên Thứ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Ngô Thị Minh đã chủ trì nhiều chương trình hợp tác với UNESCO về giáo dục bình đẳng giới; hay bà Hà Thị Nga – Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam là đã khởi xướng các dự án liên quan đến phụ nữ học tập suốt đời. Ở cấp quốc tế, các nhà lãnh đạo nữ như Michelle Bachelet (Cao ủy Nhân quyền LHQ giai đoạn 2018–2022) hay Audrey Azoulay (Tổng Giám đốc UNESCO) là minh chứng cho ảnh hưởng của phụ nữ trong việc thúc đẩy khung chính sách nhân quyền toàn cầu.

3. Cơ hội và thách thức trong bối cảnh chuyển đổi số

3.1. Cơ hội

Chuyển đổi số mang đến cơ hội to lớn để phụ nữ tiếp cận tri thức, mở rộng ảnh hưởng trong giáo dục quyền con người. *Thứ nhất*, sự phát triển của công nghệ số và nền tảng học tập trực tuyến (e-learning, MOOC, LMS) giúp phụ nữ, đặc biệt là những người ở khu vực nông thôn hoặc những người không có điều kiện tham gia các lớp học trực tiếp, có thể học tập và giảng dạy linh hoạt hơn.

Thứ hai, mạng xã hội và truyền thông số đã trở thành công cụ hữu hiệu để phụ nữ lan tỏa các giá trị nhân quyền, đấu tranh chống bạo lực giới, bảo vệ quyền trẻ em và thúc đẩy bình đẳng. Ở Việt Nam, trong thời gian qua, nhiều hoạt động do Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam phối hợp với UN Women triển khai như chấm dứt bạo lực đối với phụ nữ; nâng cao quyền năng kinh tế cho phụ nữ; giảm nhẹ rủi ro thiên tai và thích ứng với biến đổi khí hậu có trách nhiệm giới; phụ nữ, hòa bình và an ninh… đã thu hút hàng triệu lượt tương tác[224].

Thứ ba, chuyển đổi số giúp tăng cường năng lực quản trị giáo dục. Các hệ thống dữ liệu giáo dục quốc gia, nền tảng quản lý học tập và phần mềm khảo thí trực tuyến cho phép phụ nữ lãnh đạo và quản lý trong lĩnh vực giáo dục thực hiện công việc hiệu quả, minh bạch hơn. Nhiều cán bộ nữ đã tận dụng cơ hội này để khẳng định năng lực trong các vị trí quản lý nhà trường và chính sách.

Thứ tư, kỷ nguyên số đang hình thành những mô hình lãnh đạo linh hoạt, minh bạch, kết nối cộng đồng – tạo điều kiện cho phụ nữ tham gia vào các mạng lưới giáo dục nhân quyền trong nước và quốc tế.

3.2. Thách thức

[224] Báo Phụ nữ Việt Nam, *Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam & UN Women sẽ tiếp tục có hoạt động phối hợp thực chất, hiệu quả*, 27/11/2024, Hội LHPN Việt Nam và UN Women sẽ tiếp tục có các hoạt động phối hợp thực chất, hiệu quả - Cổng Thông Tin Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, truy cập 12/10/2025.

Thách thức đầu tiên chính là bất bình đẳng giới và khoảng cách số. Có nghiên cứu chỉ ra khoảng cách số giữa nữ giới và nam giới. Phụ nữ chỉ chiếm khoảng 22% tổng lực lượng AI toàn cầu. Ở khu vực Đông Nam Á, sự tham gia của phụ nữ trong STEM cũng còn thấp. Tuy nhiên, tỷ lệ sinh viên nữ tốt nghiệp STEM của Việt Nam là 38%, cao hơn mức trung bình của OECD là 28%. Điều này cho thấy ở cấp độ giáo dục, mặc dù có khoảng cách số nhưng sự tham gia của phụ nữ Việt Nam là khá mạnh mẽ và cao hơn trung bình của các nước phát triển. Phụ nữ Việt Nam cũng chiếm khoảng 17% lực lượng lao động trong lĩnh vực công nghệ thông tin. Điều này cho thấy, lao động nữ nói chung và lao động nữ Việt Nam có nguy cơ bị dịch chuyển cao hơn do tự động hóa và AI, đặc biệt là trong các ngành sản xuất và gia công có tay nghề thấp[225]. Khoảng cách số này cho thấy phụ nữ vẫn gặp rào cản trong việc tham gia đầy đủ vào không gian số, một trong những điều kiện tiên quyết để họ thực hiện vai trò trong giáo dục quyền con người.

Một thách thức khác là bạo lực giới trên không gian mạng. Báo cáo của Plan International (2023) cho thấy 58% phụ nữ và trẻ em gái từng trải qua ít nhất một hình thức quấy rối trực tuyến, từ ngôn từ xúc phạm đến lạm dụng thông tin cá nhân trên các mạng xã hội[226]. Bạo lực mạng không chỉ xâm hại quyền riêng tư mà còn làm suy giảm niềm tin và năng lực tham gia xã hội số của phụ nữ.

Ngoài ra, về thể chế, các chính sách giáo dục nhân quyền ở Việt Nam vẫn còn rời rạc, chưa hình thành khung tổng thể tích hợp với chiến lược chuyển đổi số quốc gia. Mặc dù Chính phủ đã ban hành Đề án đưa giáo dục quyền con người vào chương trình giáo dục trong hệ thống giáo dục quốc dân, nhưng việc lồng ghép nội dung quyền con người và bình đẳng giới trong giáo dục số còn hạn chế. Ngoài ra, năng lực của đội ngũ giáo viên và cán bộ nữ trong việc sử dụng công nghệ để giảng dạy về quyền con người còn chênh lệch giữa các vùng miền. Sự thiếu hụt tài nguyên học tập số (digital learning materials) và kỹ năng sư phạm điện tử (e-pedagogy) cũng là rào cản cần được khắc phục.

4. Một số kiến nghị hoàn thiện khung chính sách pháp luật nhằm nâng cao vai trò của phụ nữ trong giáo dục quyền con người trong bối cảnh chuyển đổi số

Trong kỷ nguyên chuyển đổi số, khi công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo (AI) và dữ liệu lớn đang định hình lại cấu trúc xã hội, giáo dục quyền con người trở thành một nội dung mang tính nền tảng trong việc xây dựng xã hội dân chủ, bao trùm và nhân văn. Trong tiến trình ấy, phụ nữ giữ vai trò không thể thay thế — vừa là người truyền đạt, người thụ hưởng, vừa là người hoạch định và lãnh đạo trong lĩnh vực giáo dục quyền con người.

4.1. Hoàn thiện khung chính sách và thể chế về giáo dục quyền con người trong kỷ nguyên số

Cần xây dựng Chiến lược quốc gia về giáo dục quyền con người đến năm 2035 tầm nhìn đến năm 2045, trong đó quy định rõ vai trò và quyền tham gia của

[225] IDRC-CRDI (2024), Kenan Foundation Asia, JustJob Network, *Gender, AI and Skill Development in Southeast Asia, Case studies from Thailand, Vietnam and Cambodia,* 1/2024.
[226] Plan International (2020), *Free to be Online? Girls and Young Women's experiences of online harassment*.

phụ nữ trong hoạch định, triển khai và giám sát chính sách. Chiến lược này nên tích hợp với *Chiến lược chuyển đổi số quốc gia* và *Chiến lược bình đẳng giới 2021–2030*, hướng tới mục tiêu tạo dựng môi trường giáo dục nhân quyền số toàn diện và bình đẳng.

Đồng thời, cần ban hành bộ tiêu chí đánh giá năng lực giáo dục quyền con người cho giáo viên và cán bộ quản lý, trong đó có các chuẩn kỹ năng số, kỹ năng truyền thông nhân quyền, và kỹ năng bảo vệ dữ liệu cá nhân. Bộ Giáo dục và Đào tạo có thể phối hợp với Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh và các tổ chức quốc tế để phát triển khung năng lực này.

4.2. Nâng cao năng lực số cho phụ nữ và lồng ghép giáo dục quyền con người trong chuyển đổi số

Cần triển khai các chương trình đào tạo kỹ năng số cho phụ nữ gắn với nội dung quyền con người, quyền kỹ thuật số và an toàn mạng. Ví dụ, dự án *WeLearn* của UN Women có thể trở thành khuôn mẫu cho việc kết hợp học tập trực tuyến – giáo dục quyền – kỹ năng số. Đồng thời, cần mở rộng các khóa học MOOC về quyền con người bằng tiếng Việt, hướng đến các nhóm đối tượng đa dạng để thu hẹp "khoảng cách kỹ năng số giới".

4.3. Thúc đẩy phụ nữ lãnh đạo trong lĩnh vực giáo dục và xây dựng chính sách về giáo dục quyền con người

Nhà nước cần có chính sách tăng tỷ lệ phụ nữ giữ vị trí lãnh đạo trong lĩnh vực giáo dục, truyền thông và công nghệ thông tin, vì đây là những kênh quan trọng lan tỏa giá trị nhân quyền. Cần đưa tiêu chí bình đẳng giới vào quy hoạch cán bộ quản lý trường học, cơ quan truyền thông và cơ sở nghiên cứu.

Đồng thời, cần khuyến khích các sáng kiến của nữ lãnh đạo trong việc xây dựng nền tảng học liệu mở về quyền con người, hỗ trợ kết nối quốc tế và trao đổi học thuật. Mô hình hợp tác công – tư giữa Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Bộ Giáo dục và Đào tạo, và các doanh nghiệp công nghệ (như Viettel, VNPT, FPT) có thể tạo ra bước đột phá trong giáo dục nhân quyền số.

4.4. Tăng cường truyền thông và nghiên cứu khoa học về phụ nữ và quyền con người

Cần thúc đẩy nghiên cứu học thuật về "giới và công nghệ", "phụ nữ và quyền kỹ thuật số", "phụ nữ và giáo dục nhân quyền". Các cơ sở nghiên cứu như Viện Nghiên cứu Quyền con người (Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh), Học viện Phụ nữ nên chủ trì đề tài cấp quốc gia về chủ đề này. Ngoài ra, truyền thông xã hội cần được sử dụng như công cụ lan tỏa tích cực, chống lại định kiến giới và bạo lực mạng.

Kết luận

Phụ nữ đóng vai trò không thể thiếu trong tiến trình giáo dục quyền con người – họ là người kiến tạo giá trị, người lan tỏa tri thức và người định hình chính sách. Trong bối cảnh chuyển đổi số, vai trò ấy càng trở nên quan trọng, khi nhân quyền ngày càng gắn với năng lực công nghệ, dữ liệu và truyền thông.

Việc phát huy vai trò của phụ nữ trong giáo dục quyền con người không chỉ góp phần vào bình đẳng giới, mà còn bảo đảm tính nhân văn của quá trình số hóa xã hội. Để đạt được điều đó, cần có chính sách toàn diện về giáo dục nhân quyền số, đầu tư vào năng lực và vị thế của phụ nữ, và thúc đẩy hợp tác quốc tế nhằm xây dựng một xã hội số công bằng, bao trùm và tôn trọng nhân phẩm con người.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Adnin S Muhammad, Raith Baiduri, Fikarwin Zuska (2020), *The Role of Women in the Education of Beneficiary Famillies of the Harapan Family Program,* Advances in Social Sciences Education and Humanities Research, Volume 488, Atlantis Press.

2. Báo Phụ nữ Việt Nam (2024), *Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam & UN Women sẽ tiếp tục có hoạt động phối hợp thực chất, hiệu quả*, 27/11/2024, Hội LHPN Việt Nam và UN Women sẽ tiếp tục có các hoạt động phối hợp thực chất, hiệu quả - Cổng Thông Tin Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam.

3. Bộ Thông tin và Truyền thông (2024), *Báo cáo chuyển đổi số quốc gia 2024*.

4. Chỉnh phủ (2023), Báo cáo số 260/BC-CP, *Báo cáo Kết quả thực hiện các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới năm 2023.*

5. Cổng thông tin Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam, *Thu hẹp khoảng cách bất bình đẳng giới trong giáo dục,* Thu hẹp khoảng cách bất bình đẳng giới trong giáo dục - Cổng Thông Tin Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam.

6. Duong Thi Tuoi (2024), *The Role of the Family Education in Enhancing Gender Equality in Vietnam,* Brazilian Journal of Education, Technology and Society, Vol.17. 2024.

7. Felisa Tibbitts (2002), *Understanding What We Do: Emerging Models for Human Rights Education,* International Review of Education, 48 (3-4) 2002.

8. IDRC-CRDI (2024), Kenan Foundation Asia, JustJob Network, *Gender, AI and Skill Development in Southeast Asia, Case studies from Thailand, Vietnam and Cambodia,* 1/2024.

9. Jiali Hu, Xintong Lyu, Chan Pan, Qitong Xu (2023), *The Influence of the Gender Equality in Family Education on Female's Future Career Choices,* Journal of Education Humanities and Social Sciences, 8: 1726-1733, DOI:10.54097/ehss.v8i.4564.

10. Kenzo Tomonaga, *The United Nations Decade for Human Rights Education: Challenge for the Second Decade Reflecting the Evaluations of the First Decade,* https://blhrri.org/old/blhrri_e/other/010_e.html?utm.

11. Nghị quyết số 28/NQ-CP của Chính phủ: Ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021–2030.

12. Plan International (2020), *Free to be Online? Girls and Young Women's experiences of online harassment*.

13. Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định 749/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến 2030*.

14. UNDP (2024), *Human Development Report 2023/24: Breaking the Gridlock: Reimagining cooperation in a polarized world*.

15. United Nations (2025), Human Rights Office of the High Commissioner, *Plan of Action for the Fifth Phase of the World Programme for the Human Rights Education,* 26/9/2025.

16. United Nations, Human Rights Office of the High Commissioner, *United Nations Decade for Human Rights Education (1995 – 2004). United Nations Decade for Human Rights Education (1995-2004) | OHCHR*.

17. United Nations (2025), Human Rights Office of the High Commissioner, *A/HRC/60/56: Evaluation of the implementation of the fourth phase of the World Programme for Human Rights Education – Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Righs,* 18/7/2025.

18. United Nations (2011), *Declaration on Human Rights Education and Training*.

19. UN OHCHR, *World Programme for Human Rights Education* (2005 – ongoing).

20. United Nations Viet Nam (2023), *Khuyến nghị: DigitALL: Đổi mới và công nghệ vì bình đẳng giới ở Việt Nam*.

21. UNESCO (2024), *Digital Citizenship Education in a Digital Age: Teacher Guidelines*, Paris.

22. UNESCO (2014), *Global Citizenship Education: Preparing learners for the challenges of the 21st century*, Paris.

23. UNESCO (2025), *For All women and girls: Rights, Equality. Empowerment,* Global Education Monitoring Report.

24. UNESCO (2011), *Women and the Teaching Profession: Exploring the feminisation of the teaching profession*.

25. UNESCO (2021), *Closing the gap: Ensuring there are enough qualified and supported teachers in sub-Saharan Africa*.

26. World Economic Forum (2025), *Global Gender Gap Report 2025.*

LEGAL FRAMEWORKS FOR SUPPORTING SAFE DIGITAL SKILLS EDUCATION FOR WOMEN AND GIRLS

GIÁO DỤC KĨ NĂNG SỐ AN TOÀN CHO PHỤ NỮ VÀ TRẺ EM GÁI: CƠ CHẾ PHÁP LÝ HỖ TRỢ

ThS. Đỗ Ngọc Nhung[227]

Tóm tắt:

Thực tiễn cho thấy, giáo dục kĩ năng số an toàn đã trở thành một yêu cầu cấp thiết nhằm trang bị cho phụ nữ và trẻ em gái khả năng sử dụng công nghệ một cách thành thạo nhằm tận dụng hiệu quả công nghệ số, nắm bắt những cơ hội phát triển của kỷ nguyên mới. Bài viết tập trung nghiên cứu các cơ chế pháp lý hỗ trợ hiện hành hoạt động giáo dục kỹ năng số an toàn cho phụ nữ và trẻ em gái hiện nay tại Việt Nam. Phương pháp nghiên cứu được sử dụng bao gồm phân tích – tổng hợp tài liệu pháp lý quốc tế và Việt Nam, kết hợp so sánh pháp luật, cùng với nghiên cứu trường hợp điển hình về tác động của giáo dục kỹ năng số an toàn đối với phụ nữ và trẻ em gái. Kết quả nghiên cứu cho thấy Việt Nam đã ban hành một số văn bản pháp luật quan trọng, như Luật An toàn thông tin mạng, Luật Trẻ em, Nghị định về bảo vệ dữ liệu cá nhân, cùng nhiều chương trình, đề án về bình đẳng giới và bảo vệ trẻ em trên môi trường mạng. Những cơ chế này tạo nền tảng pháp lý bước đầu cho việc lồng ghép giáo dục kỹ năng số an toàn. Bài viết khẳng định thêm tầm quan trọng của việc hoàn thiện khung pháp luật, đưa ra các khuyến nghị chính sách nhằm tăng cường sự tham gia bao trùm về số của phụ nữ và trẻ em gái, đồng thời nhấn mạnh sự cần thiết phải tích hợp giáo dục kỹ năng số an toàn vào hệ thống giáo dục chính quy và các chương trình đào tạo xã hội. Việc kết hợp giữa cơ chế pháp lý hiệu quả và các biện pháp giáo dục - truyền thông sẽ góp phần xây dựng môi trường số an toàn, bình đẳng và nhân văn cho phụ nữ và trẻ em gái.

Từ khóa*: kỹ năng số an toàn; phụ nữ; trẻ em gái; không gian mạng; pháp luật; bình đẳng giới.*

Abstract: *In practice, safe digital skills education has become an urgent requirement to equip women and girls with the ability to use technology proficiently, thereby enabling them to effectively harness digital opportunities and seize the developmental prospects of the new era. This paper examines the current legal frameworks in Vietnam that support safe digital skills education for women and girls. The research methodology includes the analysis and synthesis of international and Vietnamese legal documents, comparative legal approaches, and case studies assessing the impact of safe digital skills education on women and girls. The findings indicate that Vietnam has promulgated several important legal instruments, such as the Law on Cyberinformation Security, the Law on Children, and the Decree on Personal Data Protection, along with a range of national programs and initiatives on gender equality and child protection in cyberspace.*

[227] *Học viện Phụ nữ Việt Nam Email: nhungdn@vwa.edu.vn*

These legal mechanisms provide an initial foundation for integrating safe digital skills education. This paper underscores the importance of refining legal and policy frameworks, proposes policy recommendations to enhance the inclusive digital participation of women and girls, and highlights the necessity of embedding safe digital skills education into both formal schooling and broader social training initiatives. The combination of effective legal frameworks with educational and communication measures is essential for fostering a safe, equitable, and human-centered digital environment for women and girls.

Keywords: *safe digital skills, women, girls, cyberspace, law, gender equality.*

1. Đặt vấn đề

Theo một khảo sát của Google và Qualtrics về ý kiến của cha mẹ về sự an toàn trên mạng trong đầu năm 2022, mối quan tâm hàng đầu của phụ huynh là thói quen lành mạnh trên môi trường số, quyền riêng tư - bảo mật và nội dung không phù hợp. Tuy nhiên, cứ 3 phụ huynh thì có 1 người cảm thấy con mình không hiểu rõ các vấn đề về sự an toàn trên mạng; khi độ tuổi trung bình của trẻ sở hữu điện thoại di động là 9 nhưng độ tuổi trung bình của trẻ được trò chuyện về sự an toàn trên mạng lại là 13, nghĩa là có 4 năm thiếu sự trao đổi về an toàn mạng với trẻ (Bộ Khoa học và Công nghệ, 2023)

Các rào cản này không chỉ giới hạn cơ hội phát triển kinh tế - xã hội của phụ nữ mà còn ảnh hưởng tiêu cực tới mục tiêu phát triển bền vững và bao trùm mà Việt Nam đang theo đuổi. Trên thế giới, nhiều quốc gia đã triển khai thành công các chính sách và chương trình nhằm thu hẹp khoảng cách kỹ thuật số giới, bảo đảm phụ nữ và trẻ em gái được tham gia đầy đủ, an toàn và hiệu quả vào quá trình chuyển đổi số. Trong đó, Thụy Điển, Hàn Quốc và Ấn Độ là những ví dụ tiêu biểu với cách tiếp cận đa chiều, bao gồm mở rộng hạ tầng và dịch vụ số, nâng cao năng lực số thông qua đào tạo, và thiết lập cơ chế bảo vệ an toàn trên không gian mạng. Nghiên cứu này lựa chọn phân tích ba trường hợp điển hình này nhằm rút ra bài học kinh nghiệm và đề xuất hàm ý chính sách phù hợp với điều kiện của Việt Nam.

Trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư và chuyển đổi số toàn cầu, việc trang bị kỹ năng số cho mọi tầng lớp nhân dân đã trở thành một yêu cầu thiết yếu. Đối với phụ nữ và trẻ em gái – nhóm thường chịu nhiều bất lợi trong việc tiếp cận công nghệ và thông tin – giáo dục kỹ năng số an toàn không chỉ mang ý nghĩa bảo vệ, mà còn là chìa khóa mở rộng cơ hội tham gia, học tập, lao động và phát triển trong kỷ nguyên số.

Tại Việt Nam, Chính phủ đã có nhiều nỗ lực thúc đẩy chuyển đổi số quốc gia, trong đó xác định con người là trung tâm của quá trình chuyển đổi. Tuy nhiên, các nghiên cứu và thực tiễn cho thấy phụ nữ và trẻ em gái vẫn đối mặt với những rào cản nhất định trong việc tiếp cận, sử dụng và tự bảo vệ mình trên không gian mạng. Việc nghiên cứu cơ chế pháp lý hỗ trợ giáo dục kỹ năng số an toàn cho nhóm đối tượng này vì vậy mang ý nghĩa khoa học và thực tiễn sâu sắc.

Bài viết tập trung làm rõ cơ sở lý luận, phân tích các quy định pháp luật hiện hành liên quan đến giáo dục kỹ năng số an toàn, đánh giá thực trạng triển khai và đề

xuất giải pháp hoàn thiện khung pháp lý nhằm thúc đẩy giáo dục kỹ năng số an toàn cho phụ nữ và trẻ em gái tại Việt Nam.

2. Các cơ chế pháp lý giáo dục kỹ năng số an toàn cho phụ nữ và trẻ em gái hiện nay tại Việt Nam

2.1. Khái niệm kỹ năng số an toàn

Kỹ năng số là một trong những yếu tố quan trọng thúc đẩy chuyển đổi số. Một trong những nhiệm vụ chuyển đổi nhận thức để tạo nền móng chuyển đổi số ở nước ta cũng đã đặt ra đó là phổ biến các kỹ năng số cơ bản cho người dân. Kỹ năng số cơ bản ở đây là truy cập và sử dụng Internet, thư điện tử, mua bán trực tuyến, thanh toán điện tử, dịch vụ công trực tuyến và bảo đảm an toàn thông tin cá nhân (Thủ tướng Chính phủ, 2020). Theo báo cáo của Unicef năm 2023 về Thu hẹp khoảng cách số: Thách thức và kêu gọi hành động khẩn cấp để phát triển kỹ năng số công bằng thì Việt Nam cùng với Mông Cổ, Samoa và Lesotho là 4 quốc gia đạt được cân bằng giới về kỹ năng số. Cùng với đó, Việt Nam và Mông Cổ cũng được đánh giá có sự cân bằng giới trong kỹ năng đọc hiểu cơ bản và kỹ năng số ở các nhóm tuổi. Cụ thể, trẻ em gái và trẻ em trai ở độ tuổi từ 7-14 có kỹ năng đọc hiểu cơ bản tương đương nhau, đồng thời trẻ em gái và trẻ em trai vị thành niên cũng như nam nữ thanh niên trong độ tuổi từ 15-24 có kỹ năng số với tỷ lệ tương đương (Unicef, 2023, tr.29). Sự tương đương này cũng được thể hiện ở kỹ năng về công nghệ thông tin. Theo kết quả điều tra SDGCW Việt Nam 2020-2021, mặc dù tỷ lệ người dân biết về kỹ năng này chưa đạt 50%, nhưng không có sự chênh lệch nhiều giữa nữ giới và nam giới biết về kỹ năng này (44,0% so với 47,0%).

Kỹ năng số an toàn được hiểu là năng lực của cá nhân trong việc sử dụng các công cụ, nền tảng số một cách chủ động, có trách nhiệm, đồng thời biết cách bảo vệ dữ liệu, thông tin cá nhân và tránh các nguy cơ từ môi trường trực tuyến. Theo UNESCO (2021), kỹ năng số an toàn là một trong những nhóm năng lực cốt lõi của công dân số, gắn liền với nhận thức về đạo đức, pháp lý và an ninh mạng.

Đối với phụ nữ và trẻ em gái, kỹ năng số an toàn bao gồm: (i) nhận biết nguy cơ và hình thức xâm hại trên mạng; (ii) ứng xử có văn hóa, tôn trọng bản thân và người khác trong môi trường số; (iii) quản lý dữ liệu cá nhân; và (iv) sử dụng công nghệ để học tập, làm việc và phát triển an toàn.

2.2. Vai trò của giáo dục kỹ năng số an toàn

Trong kỷ nguyên số, giáo dục kỹ năng số không đơn thuần là dạy công dân/người dân sử dụng thiết bị công nghệ – mà là hành trình hình thành tư duy công dân số, biết sống đẹp, sống có trách nhiệm và chủ động trong thế giới số. Giáo dục kỹ năng số vì thế không đơn thuần là dạy người dùng sử dụng thiết bị hay phần mềm. Đó là quá trình hình thành công dân số có tư duy phản biện, biết hợp tác thông minh, ứng xử có trách nhiệm trong môi trường số (Công Chương, 2025).

Tại Việt Nam, phụ nữ có tỷ lệ sử dụng Internet là 70% thấp hơn so với nam giới 78%, trong khi tỷ lệ sở hữu điện thoại thông minh cũng thấp hơn 87% so với

93% (Tổng cục thống kê, 2021). Ở các nước thu nhập thấp và khu vực Nam Á là vùng có khoảng cách giới đáng kể nhất về tỷ lệ tiếp cận Internet (GSMA, 2024; ITU, 2024). Khoảng cách này không chỉ giới hạn ở khả năng tiếp cận công nghệ mà còn thể hiện ở trình độ kỹ năng số đặc biệt kỹ năng số nâng cao (coding, quản trị dữ liệu. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến cơ hội tham gia kinh tế và xã hội số của phụ nữ và trẻ em gái. (DataReportal, 2025).

Việc học tập, trang bị cho mình những kiến thức, kỹ năng số trở nên thiết yếu để không bị tụt hậu và tiếp tục đóng vai trò nòng cốt trong thời đại mới

Giáo dục kỹ năng số an toàn không chỉ là biện pháp phòng ngừa rủi ro, mà còn là công cụ thúc đẩy bình đẳng giới. Khi được trang bị kiến thức, phụ nữ và trẻ em gái có thể chủ động tham gia kinh tế số, tiếp cận thông tin, nâng cao năng lực tự bảo vệ và tự phát triển. Tại Việt Nam, hoạt động này còn góp phần thực hiện các mục tiêu của **Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021–2030, Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến 2030,** và **Chiến lược phát triển Chính phủ điện tử hướng tới Chính phủ số.**

Phụ nữ, trẻ em trên toàn thế giới được tiếp cận thông tin vô cùng lớn, phong phú, đa dạng nhờ điện thoại di động và cơ hội được chia đều cho tất cả. Tuy nhiên, từ đó xuất hiện những thách thức từ việc lên mạng nhiều hơn như bạo lực mạng, quấy rối nhiều hơn, bị nhiều đối tượng công kích, bắt nạt trực tuyến, hình ảnh lăng mạ nhiều hơn,...Bên cạnh đó, còn nhiều định kiến về ngành nghề, giới tính,… làm hạn chế cơ hội phát triển của phụ nữ. Nhiều người phụ nữ thậm chí không có đủ độc lập tài chính để có thể sở hữu hoặc tiếp cận đến công nghệ và kỹ thuật số thường xuyên. Khoảng cách về khả năng sử dụng các ứng dụng công nghệ giữa hai giới vẫn còn lớn.

3. Cơ chế pháp lý hỗ trợ giáo dục kỹ năng số an toàn cho phụ nữ và trẻ em gái

3.1. Cơ chế pháp lý quốc tế

Các văn kiện quốc tế tạo nền tảng cho việc bảo đảm quyền tiếp cận và an toàn của phụ nữ và trẻ em gái trên môi trường mạng gồm:

Tuyên ngôn thế giới về quyền con người (1948)

Đây là những quyền con người và quyền hợp pháp cho phép các cá nhân truy cập, sử dụng, tạo và xuất bản phương tiện media số hoặc truy cập và sử dụng máy tính, thiết bị thông minh khác và mạng viễn thông

Công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW, 1979). Công ước CEDAW không trực tiếp hỗ trợ giáo dục kỹ năng số an toàn cho phụ nữ và trẻ em gái, nhưng nó là một cơ chế pháp lý quốc tế quan trọng có khung pháp lý để thúc đẩy bình đẳng giới và chống phân biệt đối xử, gián tiếp tạo điều kiện cho các hoạt động này. Công ước này yêu cầu các quốc gia thành viên đảm bảo quyền bình đẳng của phụ nữ, bao gồm cả trong lĩnh vực giáo dục, để họ có thể tham gia đầy đủ và hưởng lợi từ mọi khía cạnh của đời sống

Công ước quyền trẻ em (CRC, 1989) – khẳng định quyền được bảo vệ trước các hình thức bóc lột, xâm hại và lạm dụng, bao gồm trong môi trường kỹ thuật số. Công ước về Quyền Trẻ em (CRC, 1989) khẳng định quyền của trẻ em được bảo vệ khỏi mọi hình thức bóc lột, xâm hại và lạm dụng, bao gồm cả trong môi trường kỹ thuật số. Điều này bao gồm việc bảo vệ trẻ khỏi các hành vi như bóc lột tình dục, sử dụng trẻ cho mục đích mại dâm, và các hành vi ngược đãi khác, đồng thời quy định trách nhiệm của các quốc gia thành viên phải thực hiện các biện pháp phòng ngừa và xử lý phù hợp

Khuyến nghị của Liên Hợp Quốc về an toàn mạng và bình đẳng giới (2022), nhấn mạnh tầm quan trọng của giáo dục số an toàn cho nhóm yếu thế. Khuyến nghị của Liên Hợp Quốc về an toàn mạng và bình đẳng giới (2022) nhấn mạnh giáo dục số an toàn cho nhóm yếu thế là cấp thiết để thu hẹp khoảng cách kỹ thuật số và bảo vệ nhóm dễ bị tổn thương khỏi nguy cơ trực tuyến. Để thực hiện, cần ưu tiên nâng cao nhận thức về định kiến giới, tăng cường kỹ năng tự bảo vệ cho phụ nữ và trẻ em gái, và đảm bảo hạ tầng công nghệ số tiếp cận được đến các khu vực khó khăn

3.2. Khung pháp lý quốc gia

Cụ thể hóa Nghị quyết số 52-NQ/TW, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 Phê duyệt Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến 2030. Đây là chương trình cấp quốc gia về chuyển đổi số đầu tiên và được xác định là trụ cột phát triển đất nước trong kỷ nguyên 4.0. Với quan điểm Người dân là trung tâm của chuyển đổi số một lần nữa cho thấy Đảng ta luôn đặt con người/người dân vào vị trí trung tâm của quá phát triển. Quan điểm đặt người dân ở vị trí trung tâm của quá trình chuyển đổi số đã khẳng định mọi chính sách về chuyển đổi số đều xuất phát từ nhu cầu, quyền lợi của nhân dân, nhằm mang lại phúc lợi, công bằng và ấm no, hạnh phúc cho mọi người dân. Điều này được khẳng định ngay trong những nhiệm vụ, giải pháp cụ thể của chương trình từ chuyển đổi nhận thức, kiến tạo thể chế, phát triển hạ tầng và nền tảng số đến bảo đảm an toàn, an ninh mạng. Những nhiệm vụ, giải pháp được đưa ra trong chương trình không chỉ nhằm thúc đẩy chuyển đổi số mà bảo đảm quyền tiếp cận công bằng cho mọi người dân trong đó có phụ nữ và trẻ em gái. Công bằng trong tiếp cận thể hiện ở việc mọi người dân có thể tiếp cận Internet băng thông rộng giá rẻ, dịch vụ công trực tuyến thân thiện và dễ dùng, tích hợp hệ thống an sinh xã hội trong một ứng dụng, tài liệu học tập phù hợp với mọi người…

Từ Nghị quyết 57, Quốc hội, Chính phủ đã nhanh chóng cụ thể hóa thành luật, nghị quyết, nghị định, quyết định, chiến lược và kế hoạch hành động. Trong đó, Quốc hội đã thông qua và ban hành nhiều Luật, Nghị quyết như Luật Khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo; Luật Công nghiệp công nghệ số; Nghị quyết 193/2025/QH15 về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc biệt tạo đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia; v.v.. Chính phủ cũng đã ban hành nhiều văn bản như Nghị quyết số 03/NQ-CP, ngày 09 tháng 01 năm 2025 về chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22 tháng 12 năm 2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa

học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia; Nghị quyết số 71/NQ-CP, ngày 01 tháng 4 năm 2025 về sửa đổi, bổ sung cập nhật chương trình hành động của chính phủ thực hiện Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22 tháng 12 năm 2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia; v.v.. Cùng với đó là kế hoạch, chương trình hành động của các bộ, ban ngành và các địa phương. Trong các văn bản về chuyển đổi số luôn đặt con người/người dân vào trung tâm, lấy phát triển con người, bảo đảm và cải thiện dân sinh làm mục đích (Thủ tướng Chính phủ, 2022a). Điều này khẳng định từ quan điểm đến hành động về chuyển đổi số luôn lấy con người/người dân làm trung tâm, không để ai bỏ lại phía sau, trong đó bao gồm cả phụ nữ và trẻ em gái.

Quyền bình đẳng giới nói chung và quyền bình đẳng giới trong lĩnh vực khoa học, công nghệ đã được ghi nhận trong Hiến pháp và các văn bản pháp luật. Trong đó, Điều 26, Hiến pháp nêu rõ: 1/ Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới; 2/ Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội; 3/ Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới (Quốc hội, 2013). Luật bình đẳng giới, đề cập đến bình đẳng giới trong lĩnh vực khoa học và công nghệ (Điều 15): 1/ Nam, nữ bình đẳng trong việc tiếp cận, ứng dụng khoa học và công nghệ; 2/ Nam, nữ bình đẳng trong việc tiếp cận các khoá đào tạo về khoa học và công nghệ, phổ biến kết quả nghiên cứu khoa học, công nghệ và phát minh, sáng chế (Quốc hội, 2006).

Hệ thống văn bản pháp luật và chính sách của Việt Nam trong những năm gần đây đã tạo dựng một hành lang pháp lý tương đối toàn diện cho việc xây dựng và triển khai các chương trình giáo dục kỹ năng số an toàn, đặc biệt hướng tới nhóm phụ nữ và trẻ em gái. Cụ thể, Luật An toàn thông tin mạng năm 2015, Luật Trẻ em năm 2016 và Luật An ninh mạng năm 2018 đã quy định rõ quyền được bảo vệ trên môi trường mạng, trách nhiệm của tổ chức, cá nhân trong bảo đảm an toàn thông tin, cũng như nghĩa vụ tuân thủ pháp luật khi tham gia không gian số. Những quy định này tạo nền tảng để các cơ quan chức năng và tổ chức xã hội lồng ghép nội dung bảo vệ dữ liệu cá nhân, an toàn thông tin và đạo đức số vào các chương trình giáo dục kỹ năng số cho phụ nữ và trẻ em. Bên cạnh đó, Bộ Quy tắc ứng xử trên mạng xã hội (2021) do Bộ Thông tin và Truyền thông ban hành với bốn tiêu chí: tôn trọng, tuân thủ pháp luật; lành mạnh; an toàn, bảo mật thông tin; và trách nhiệm đã góp phần định hướng hành vi ứng xử văn minh, hình thành văn hóa số tích cực trong cộng đồng. Đặc biệt, Nghị định số 13/2023/NĐ-CP về bảo vệ dữ liệu cá nhân đánh dấu bước tiến mới trong việc cụ thể hóa quyền riêng tư, tạo cơ sở để giáo dục người dùng – nhất là phụ nữ và trẻ em gái – kỹ năng nhận diện và tự bảo vệ thông tin cá nhân trên không gian mạng. Song song đó, các chương trình mục tiêu như Đề án "Bảo vệ và hỗ trợ trẻ em tương tác lành mạnh, sáng tạo trên môi trường mạng" (2021–2025) và Chương trình "Thúc đẩy bình đẳng giới trong thời đại số" (2021–2030) đã nhấn mạnh mối liên hệ giữa an toàn số và bình đẳng giới. Như vậy, hệ thống pháp luật và chính sách hiện hành không chỉ đảm bảo quyền tiếp cận công nghệ an toàn, mà còn thúc đẩy sự tham gia bình đẳng và bền vững

của phụ nữ trong tiến trình chuyển đổi số quốc gia (Bộ TT&TT, 2021; Chính phủ Việt Nam, 2023).

Những văn bản này tạo hành lang pháp lý cơ bản cho việc xây dựng, triển khai các chương trình giáo dục kỹ năng số an toàn cho phụ nữ và trẻ em gái. Các văn bản và chính sách hiện hành đã xác lập các quyền và nghĩa vụ pháp lý trong không gian mạng; tạo khuôn khổ thể chế cho việc triển khai các chương trình giáo dục kỹ năng số an toàn; hỗ trợ tích hợp nội dung bình đẳng giới và bảo vệ trẻ em trong các hoạt động đào tạo, truyền thông, và phát triển năng lực số.

Nhờ đó, việc xây dựng và triển khai các chương trình giáo dục kỹ năng số an toàn cho phụ nữ và trẻ em gái ở Việt Nam có cơ sở pháp lý vững chắc, góp phần thực hiện mục tiêu phát triển bền vững về bình đẳng giới và chuyển đổi số toàn diện.

4. Thực trạng các cơ chế pháp lý giáo dục kỹ năng số an toàn cho phụ nữ và trẻ em gái hiện nay tại Việt Nam

4.1. Các chương trình và sáng kiến hiện hành

Tại Việt Nam, bối cảnh chuyển đổi số hiện nay đang mở ra nhiều cơ hội để phụ nữ và trẻ em gái tiếp cận tri thức, dịch vụ, việc làm, khẳng định bản thân, đồng thời góp phần nâng cao vai trò, vị thế trong đời sống chính trị, kinh tế, văn hóa - xã hội.

Theo Trong những năm gần đây, mặc dù đã ghi nhận nhiều tiến bộ đáng kể trong việc mở rộng khả năng tiếp cận các công cụ và nền tảng kỹ thuật số, song vẫn còn tồn tại không ít rào cản cần được khắc phục nhằm bảo đảm quá trình chuyển đổi sang xã hội số diễn ra một cách toàn diện và bao trùm đối với phụ nữ và trẻ em gái. Thực tế cho thấy, phụ nữ hay trẻ em gái vẫn đang ở vị thế bất lợi trong việc tiếp cận, sử dụng và chi trả khi sử dụng các công cụ số. Sự chênh lệch giới thể hiện rõ ở các khía cạnh như quyền sở hữu thiết bị kỹ thuật số, mức độ tiếp cận, năng lực sử dụng công nghệ cũng như khả năng vận dụng hiệu quả các kỹ năng số.

Trong thời gian qua, nhiều chương trình giáo dục kỹ năng số đã được triển khai:

- Chương trình "Giáo dục an toàn thông tin cho trẻ em" của Bộ TT&TT (nay là Bộ Khoa học và Công nghệ). Bộ TT&TT phối hợp với các cơ quan như Cục An toàn Thông tin (Cục ATTT) để soạn "bộ kỹ năng số" cho trẻ em theo độ tuổi, gồm kiến thức cơ bản về Internet, mạng xã hội, bảo vệ thông tin cá nhân, cách nhận biết và phản ứng trước xâm hại trực tuyến. Xuất bản các ấn phẩm hướng dẫn như "Cẩm nang bảo vệ trẻ em trên không gian mạng" nhằm phục vụ giáo viên, phụ huynh và học sinh. Sau hơn 1 năm triển khai tại Việt Nam, dự án "Be Internet Awesome - Em an toàn hơn cùng Google" đã hoàn thành. Theo đó, 7.443 giáo viên tại 1.115 trường tiểu học ở 4 tỉnh thành đã được tập huấn giảng dạy kỹ năng sử dụng Internet an toàn và hiệu quả, cùng hơn 1 triệu học sinh hưởng lợi từ chương trình (Bộ Khoa học và Công nghệ ,2023). Chương trình đã tiếp cận một số lượng lớn học sinh và giáo viên, đặc biệt ở bậc tiểu học, thông qua hợp tác với các tổ

chức quốc tế và doanh nghiệp công nghệ. Với hình thức truyền thông và giáo dục được đa dạng hóa, không chỉ trong lớp học mà còn qua truyền hình, mạng xã hội, trò chơi, điều này phù hợp với thực tế trẻ em tương tác mạnh với môi trường mạng. Qua chương trình này, nhận thấy sự phối hợp giữa nhiều bên: Bộ TT&TT, Bộ GD&ĐT, các tổ chức xã hội, doanh nghiệp công nghệ, giúp tăng khả năng lan tỏa việc giáo dục an toàn thông tin cho trẻ em.

- Dự án "An toàn cho phụ nữ và trẻ em trên môi trường mạng" do UNICEF hỗ trợ. Trong năm 2023, các chương trình của UNICEF Việt Nam đã tăng cường công tác chăm sóc, bảo vệ phụ nữ và trẻ em nhằm đạt được các Mục tiêu phát triển bền vững. Để hoàn thành mục tiêu này, UNICEF triển khai những sáng kiến trực tiếp cải thiện cuộc sống của trẻ em và hoàn cảnh gia đình các em, đồng thời củng cố hơn nữa các hệ thống và những cách tiếp cận nhạy cảm giới nhằm hỗ trợ trẻ em trai và trẻ em gái. Các lĩnh vực trọng tâm bao gồm chăm sóc sức khỏe, giáo dục và phát triển kỹ năng, bảo vệ phụ nữ và trẻ em, hỗ trợ sức khỏe tâm thần, các chương trình bảo trợ xã hội, dinh dưỡng, nước sạch và vệ sinh môi trường (WASH), môi trường trong lành và khả năng chống chịu trước các tác động của biến đổi khí hậu. (UNICEF,2023)

Với cách triển khai chương trình thí điểm, rồi từ đó nhân rộng để đạt kết quả trên quy mô rộng hơn, cùng với những đối mới và cam kết, chúng tôi đã đạt được những kết quả rõ rệt cho trẻ em và gia đình các em. Chúng tôi sẽ không thể đạt được những kết quả bền vững và sâu rộng như nêu trong bản tóm tắt này nếu không có sự hỗ trợ của các nhà tài trợ quan trọng trong khu vực công và sự tham gia ngày càng mạnh mẽ của khu vực tư nhân.

Mặc dù có hoạt động như tập huấn và truyền thông, vẫn còn nhiều trẻ em và phụ nữ chưa được tiếp cận đầy đủ kiến thức, kỹ năng an toàn mạng. Việc triển khai sâu rộng và đồng đều giữa các vùng – đặc biệt vùng khó khăn, dân tộc thiểu số – còn hạn chế: điều này đồng nghĩa với việc việc tiếp cận các chương trình chưa đạt tới toàn bộ đối tượng cần hỗ trợ. Việc lồng ghép các hoạt động an toàn mạng vào hệ thống giáo dục chính khóa, chương trình đào tạo thường xuyên cho giáo viên/phụ huynh vẫn còn cần được tăng cường.

Các mô hình thí điểm tại một số trường học, trung tâm phụ nữ, và cộng đồng địa phương. Các hoạt động tập trung vào việc nâng cao nhận thức, hướng dẫn sử dụng mạng xã hội an toàn, phòng tránh lừa đảo, xâm hại trực tuyến và bạo lực mạng.

- Dự án 8 "Thực hiện bình đẳng giới và giải quyết những vấn đề cấp thiết đối với phụ nữ và trẻ em"– một phần của Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi. Với nhiều phụ nữ dân tộc thiểu số khu vực miền núi, vùng sâu, vùng xa, tình trạng "mù công nghệ" không chỉ khiến họ bị gạt ra khỏi các cơ hội học tập, tiếp cận chính sách và giao tiếp xã hội, mà còn kéo dài sự lệ thuộc trong đời sống gia đình và có nguy cơ "bỏ lại phía sau" ngay trên chính quê hương mình. Kết thúc giai đoạn 1: 2021-2025, thấm nhuần tư tưởng "không ai bị bỏ lại phía sau", Dự án "Thực hiện bình đẳng giới và giải quyết những vấn đề cấp thiết đối với phụ nữ và trẻ em" (Dự án 8), đã xác định

trang bị kỹ năng số cho phụ nữ dân tộc là một trọng điểm hành động. Mô hình "CLB Thủ lĩnh của sự thay đổi" mang đến cho trẻ em gái cơ hội lên tiếng, được bình đẳng giới, có kiến thức và kỹ năng về tâm lý, giới tính, giao tiếp, đồng thời trở thành những "hạt nhân" tiên phong thay đổi nhận thức và lan tỏa thông điệp tích cực trong cộng đồng. Mô hình giúp trẻ em tự tin hơn và là sân chơi bổ ích, nơi các em được trang bị kiến thức để phòng tránh các vấn đề như bạo lực trên cơ sở giới, xâm hại, buôn bán trẻ em.

4.2. Những hạn chế và thách thức

Thiếu tính hệ thống: Chưa có chương trình giáo dục chính quy và khung năng lực số an toàn cho phụ nữ, trẻ em gái tại các hệ đào tạo chính quy.Mặc dù Việt Nam đã ban hành nhiều văn bản pháp luật và triển khai một số chương trình, dự án giáo dục kỹ năng số an toàn, song nhìn chung, các hoạt động này vẫn thiếu tính hệ thống và đồng bộ. Hiện nay, chưa có một chương trình giáo dục chính quy nào được thiết kế riêng về kỹ năng số an toàn cho phụ nữ và trẻ em gái, cũng như chưa hình thành khung năng lực số an toàn quốc gia để định hướng nội dung, phương pháp và chuẩn đầu ra cho hoạt động đào tạo. Các chương trình đang thực hiện phần lớn mang tính ngắn hạn, dự án hoặc chiến dịch truyền thông, do các tổ chức khác nhau như Bộ Thông tin và Truyền thông, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam hay UNICEF phối hợp thực hiện. Điều này dẫn đến sự chồng chéo, phân tán và thiếu cơ chế đánh giá thống nhất. Bên cạnh đó, nội dung giáo dục kỹ năng số mới chỉ được lồng ghép rời rạc trong các môn học hoặc hoạt động ngoại khóa, chưa được chuẩn hóa thành học phần chính thức trong chương trình giáo dục phổ thông hoặc đào tạo nghề. Sự thiếu vắng khung năng lực và hệ thống đánh giá này khiến việc đo lường hiệu quả, xác định năng lực cần đạt và bảo đảm tính bền vững của chương trình gặp nhiều khó khăn. Do đó, việc xây dựng một chương trình giáo dục kỹ năng số an toàn có cấu trúc, chuẩn hóa và nhạy cảm giới là yêu cầu cấp thiết trong giai đoạn hiện nay (Bộ TT&TT, 2023; UNICEF, 2024).

Nguồn lực hạn chế: Một trong những hạn chế nổi bật của các chương trình giáo dục kỹ năng số an toàn hiện nay là nguồn lực triển khai còn hạn chế và thiếu tính đồng bộ. Kinh phí dành cho hoạt động đào tạo, truyền thông và phát triển tài liệu hướng dẫn còn phụ thuộc nhiều vào nguồn hỗ trợ quốc tế hoặc ngân sách lồng ghép từ các chương trình khác, dẫn đến tính bền vững chưa cao. Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ, giảng viên và chuyên gia về kỹ năng số an toàn, đặc biệt trong lĩnh vực giáo dục cho phụ nữ và trẻ em, vẫn còn thiếu và chưa được đào tạo chuyên sâu. Các công cụ, học liệu và nền tảng dạy – học số còn phân tán, chưa được chuẩn hóa hoặc tích hợp thành hệ thống thống nhất, gây khó khăn cho việc nhân rộng mô hình hiệu quả (Bộ TT&TT, 2023; UNICEF, 2024). Do đó, cần có cơ chế phối hợp liên ngành, bảo đảm đầu tư lâu dài về tài chính, nhân lực và hạ tầng để nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục kỹ năng số an toàn.

Khoảng cách giới số: Theo thống kê của Bộ TT&TT (2023), tỷ lệ phụ nữ sử dụng Internet thấp hơn nam giới 5–7%, và chỉ khoảng 20% phụ nữ nông thôn được tiếp cận các khóa học kỹ năng số. Bên cạnh yếu tố kinh tế được xem là nguyên nhân trực tiếp dẫn đến tình trạng loại trừ kỹ thuật số các rào cản xã hội và văn hóa

vẫn là yếu tố sâu xa hạn chế đáng kể cơ hội tiếp cận công nghệ của phụ nữ. Những định kiến giới và khuôn mẫu văn hóa tồn tại dai dẳng không chỉ ảnh hưởng đến nhận thức và kỳ vọng của phụ nữ mà còn định hướng họ theo đuổi những con đường nghề nghiệp ít có cơ hội phát triển trong bối cảnh thế giới ngày càng được số hóa và kết nối toàn cầu. Do đó, cần thiết phải có các biện pháp chính sách mang tính hệ thống và những cải cách pháp lý đồng bộ, đặc biệt trong lĩnh vực giáo dục, nhằm thay đổi chuẩn mực văn hóa, xóa bỏ định kiến giới và thúc đẩy bình đẳng trong tiếp cận công nghệ – yếu tố then chốt để thu hẹp khoảng cách giới trong lĩnh vực số.

Khoảng cách giới trong tiếp cận và sử dụng công nghệ số vẫn đang là một rào cản lớn đối với sự tham gia có ý nghĩa của phụ nữ trong xã hội số. Vấn đề này càng trở nên trầm trọng hơn bởi sự thiếu hụt kỹ năng số và hạn chế về khả năng chi trả. Nếu các khoảng trống trong bao trùm số giữa các giới không được xử lý kịp thời, chúng có thể kéo theo bất bình đẳng giới trong nhiều lĩnh vực khác, bao gồm nhưng không giới hạn ở khả năng tiếp cận tài chính và sự công bằng trên thị trường lao động. Nguyên nhân cốt lõi của thực trạng này là do công nghệ số đã và đang thâm nhập sâu rộng vào mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, khiến năng lực số trở thành điều kiện tiên quyết để tham gia và phát triển trong kỷ nguyên số hiện nay.

Thiếu phối hợp liên ngành: Một hạn chế khác trong việc triển khai các chương trình giáo dục kỹ năng số an toàn là thiếu cơ chế phối hợp liên ngành hiệu quả giữa các cơ quan nhà nước, tổ chức xã hội và doanh nghiệp công nghệ. Hiện nay, nhiều chương trình được thực hiện riêng lẻ bởi từng đơn vị, chẳng hạn Bộ Thông tin và Truyền thông tập trung vào tuyên truyền và nâng cao nhận thức, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam triển khai các hoạt động cộng đồng, trong khi các doanh nghiệp công nghệ như Meta, Google hay UNICEF chủ yếu hỗ trợ kỹ thuật và tài chính. Tuy nhiên, chưa có cơ chế điều phối thống nhất để chia sẻ dữ liệu, nguồn lực và kết quả giữa các bên, dẫn đến tình trạng chồng chéo, phân tán và thiếu tính bền vững trong tác động (Bộ TT&TT, 2023; UNICEF, 2024). Việc xây dựng một cơ chế phối hợp đa bên – có sự tham gia của cơ quan quản lý, tổ chức xã hội và khu vực tư nhân – là cần thiết để hình thành hệ sinh thái giáo dục kỹ năng số an toàn hiệu quả và toàn diện hơn cho phụ nữ và trẻ em.

5. Một số kiến nghị nhằm nâng cao cơ chế pháp lý giáo dục kỹ năng số an toàn cho phụ nữ và trẻ em gái hiện nay tại Việt Nam

Một là, Hoàn thiện hệ thống khung pháp lý thống nhất về giáo dục kỹ năng số an toàn, trong đó bổ sung nội dung này vào Luật Giáo dục, Luật Bình đẳng giới và các văn bản dưới luật.

Hiện nay, các quy định liên quan đến giáo dục kỹ năng số, an toàn thông tin và bảo vệ người dùng trên môi trường mạng vẫn được phân tán trong nhiều văn bản khác nhau như Luật An toàn thông tin mạng (2015), Luật Trẻ em (2016) hay Luật An ninh mạng (2018). Tuy nhiên, các quy định này chủ yếu tập trung vào bảo vệ dữ liệu và phòng ngừa rủi ro, chưa coi giáo dục kỹ năng số là nội dung bắt buộc. Do đó, cần bổ sung nội dung "giáo dục kỹ năng số an toàn" vào Luật Giáo dục,

Luật Bình đẳng giới và các văn bản hướng dẫn thi hành, nhằm xác định rõ trách nhiệm của nhà nước, nhà trường và các tổ chức xã hội trong việc trang bị năng lực số cho phụ nữ và trẻ em gái. Việc hoàn thiện khung pháp lý thống nhất không chỉ đảm bảo tính pháp quyền mà còn tạo cơ sở cho việc huy động nguồn lực và xây dựng cơ chế phối hợp liên ngành hiệu quả.

Hai là, tăng cường và đa dạng hóa nguồn lực cho việc xây dựng khung pháp lý và triển khai giáo dục kỹ năng số an toàn. Cụ thể là xây dựng cơ chế huy động xã hội hóa: khuyến khích sự tham gia của doanh nghiệp công nghệ, tổ chức phi chính phủ và các quỹ xã hội trong việc hỗ trợ tài chính, thiết bị, nền tảng học tập số. Bố trí ngân sách ổn định, dài hạn cho chương trình giáo dục kỹ năng số an toàn, tránh phụ thuộc hoàn toàn vào các dự án quốc tế hoặc nguồn lồng ghép. Lồng ghép hiệu quả hơn nội dung giáo dục kỹ năng số an toàn vào các chương trình quốc gia như Chuyển đổi số, Bình đẳng giới, Bảo vệ trẻ em. Nội dung này đã được thể hiện rõ trong Dự án 8 "Thực hiện bình đẳng giới và giải quyết những vấn đề cấp thiết đối với phụ nữ và trẻ em" thuộc Chương trình Mục tiêu Quốc gia do Hội LHPN Việt Nam chủ trì trong giai đoạn 1: 2021-2025 vừa qua.

Ba là, Xây dựng chuẩn năng lực số an toàn quốc gia, có phân tầng theo độ tuổi và giới tính, làm căn cứ thiết kế chương trình đào tạo. Việc hình thành bộ chuẩn năng lực số an toàn có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay. Chuẩn này cần xác định các nhóm năng lực cốt lõi như: nhận diện rủi ro mạng, quản lý danh tính số, bảo vệ dữ liệu cá nhân, tư duy phản biện thông tin, và hành vi ứng xử có trách nhiệm trên mạng. Đặc biệt, cần thiết kế các mức năng lực phân tầng theo độ tuổi, giới tính và vùng miền để đảm bảo tính bao trùm. Đây sẽ là căn cứ pháp lý quan trọng cho việc xây dựng chương trình đào tạo, đánh giá kết quả học tập và công nhận năng lực số quốc gia (Bộ TT&TT, 2023). Đồng thời, bộ chuẩn cần được cập nhật định kỳ theo sự thay đổi của công nghệ và hành vi người dùng mạng.

Bốn là, Lồng ghép giáo dục kỹ năng số an toàn trong hệ thống giáo dục chính quy, từ tiểu học đến đại học, và trong các chương trình đào tạo nghề cho phụ nữ. Giáo dục kỹ năng số cần được xem là một thành tố bắt buộc của chương trình giáo dục phổ thông và đại học, không chỉ lồng ghép trong các môn Tin học hay Giáo dục công dân. Các nội dung như nhận diện tin giả, phòng chống lừa đảo trực tuyến, bảo vệ dữ liệu cá nhân, ứng phó với bạo lực mạng, hay quản lý thời gian sử dụng Internet cần được xây dựng thành chuyên đề độc lập phù hợp với từng cấp học. Ngoài ra, cần khuyến khích thành lập câu lạc bộ an toàn số trong trường học, nơi học sinh, sinh viên có thể chia sẻ kinh nghiệm, thực hành kỹ năng và lan tỏa giá trị sử dụng công nghệ an toàn. Cùng với đó, việc đào tạo và bố trí chuyên gia tâm lý học đường có kỹ năng hỗ trợ học sinh gặp vấn đề về bắt nạt trực tuyến, nghiện Internet hoặc căng thẳng công nghệ là cần thiết, bảo đảm tính toàn diện trong giáo dục kỹ năng số.

Nhà trường cần đưa nội dung về nhận diện tin giả, phòng chống lừa đảo, quản lý danh tính ứng phó với bạo lực mạng thành một nội dung giảng dạy độc lập. Nhà trường nên thành lập và hỗ trợ các câu lạc bộ, đội nhóm về an toàn

số, nơi sinh viên có kinh nghiệm hướng dẫn và chia sẻ với các sinh viên khác. Bên cạnh đó, cần có các chuyên gia tâm lý được đào tạo để xử lý các vấn đề liên quan đến không gian mạng, tình trạng nghiện Internet, căng thẳng do bắt nạt trực tuyến và lo âu về công nghệ

Bốn là, Tăng cường hợp tác công – tư, huy động doanh nghiệp công nghệ, tổ chức xã hội và các nền tảng mạng xã hội tham gia đào tạo, truyền thông và giám sát. Bên cạnh những mô hình trong các Dự án thuộc Chương trình mục tiêu Quốc gia giai đoạn 2021-2030, thực tiễn triển khai các chiến dịch như *"Làm chủ không gian mạng"* (Hội LHPN Việt Nam & Meta, 2022) hay dự án *"An toàn cho phụ nữ và trẻ em trên môi trường mạng"* (UNICEF, 2024) cho thấy vai trò tích cực của khu vực tư nhân và các tổ chức quốc tế. Tuy nhiên, các mô hình này vẫn mang tính đơn lẻ. Do đó, cần hình thành mạng lưới đối tác công – tư về giáo dục an toàn số, trong đó doanh nghiệp công nghệ hỗ trợ công cụ, dữ liệu và nền tảng học tập, trong khi cơ quan quản lý nhà nước đảm nhận vai trò điều phối và bảo đảm tính pháp lý. Mô hình hợp tác này giúp huy động nguồn lực xã hội, đồng thời lan tỏa tác động bền vững và bao trùm hơn.

Năm là, Đẩy mạnh truyền thông pháp luật, sử dụng các phương tiện truyền thông đại chúng, nền tảng số để phổ biến kiến thức pháp lý và kỹ năng phòng vệ mạng. Truyền thông đóng vai trò trung tâm trong việc hình thành nhận thức và thay đổi hành vi của người dùng mạng. Do đó, cần tăng cường các chiến dịch truyền thông pháp luật đa nền tảng – trên truyền hình, báo chí, mạng xã hội và các ứng dụng học tập số – với nội dung gần gũi, dễ hiểu, phù hợp với phụ nữ và trẻ em gái. Bên cạnh đó, nên khuyến khích các influencer, giáo viên, chuyên gia công nghệ và nhà báo nữ tham gia lan tỏa thông điệp về bình đẳng giới, an toàn mạng và sử dụng Internet có trách nhiệm. Việc truyền thông liên tục và tương tác hai chiều sẽ góp phần xây dựng văn hóa số lành mạnh và tôn trọng quyền riêng tư cá nhân.

Sáu là, Tăng cường nghiên cứu và thống kê giới trong lĩnh vực an toàn số, làm cơ sở hoạch định chính sách phù hợp với từng nhóm đối tượng. Nghiên cứu và dữ liệu là nền tảng cho hoạch định chính sách hiệu quả. Hiện nay, Việt Nam chưa có hệ thống thống kê chuyên biệt về giới trong lĩnh vực kỹ năng số và an toàn mạng. Do đó, cần triển khai khảo sát quốc gia định kỳ về kỹ năng số và trải nghiệm an toàn mạng của phụ nữ và trẻ em gái, từ đó đánh giá mức độ tiếp cận, nhu cầu đào tạo và rủi ro gặp phải. Ngoài ra, cần khuyến khích các viện nghiên cứu, trường đại học và tổ chức xã hội tiến hành nghiên cứu định tính, định lượng về mối liên hệ giữa giới, năng lực số và an toàn thông tin để cung cấp bằng chứng khoa học phục vụ xây dựng chính sách (UNICEF, 2024).

6. Kết luận

Chuyển đổi số là xu thế tất yếu, tác động mạnh mẽ và toàn diện tới mọi mặt đời sống xã hội. Phụ nữ và trẻ em gái, một mặt đứng trước cơ hội lớn để tiếp cận tri thức, dịch vụ, tham gia bình đẳng vào quá trình phát triển; mặt khác cũng đối diện không ít nguy cơ về bất bình đẳng giới, khoảng cách kỹ năng số và rủi ro trên không gian mạng. Do đó, việc xây dựng một môi trường số an toàn, thân thiện, trao quyền và phát huy tiềm năng của phụ nữ, trẻ em gái là yêu cầu cấp thiết. Giáo

dục kỹ năng số an toàn cho phụ nữ và trẻ em gái là yêu cầu tất yếu trong quá trình xây dựng xã hội số bao trùm và bền vững. Việt Nam đã có những bước tiến quan trọng trong việc xây dựng hành lang pháp lý và chính sách hỗ trợ, song vẫn cần một chiến lược đồng bộ, lâu dài để biến các quy định pháp luật thành hành động thực tế. Hoàn thiện cơ chế pháp lý, lồng ghép nội dung kỹ năng số an toàn vào hệ thống giáo dục và huy động sự tham gia của toàn xã hội sẽ góp phần xây dựng môi trường mạng an toàn, bình đẳng, giúp phụ nữ và trẻ em gái phát huy tiềm năng, tự tin tham gia vào kỷ nguyên số.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *Luật An toàn thông tin mạng* (2015).

2. *Luật Trẻ em* (2016).

3. *Luật An ninh mạng* (2018).

4. *Nghị định số 13/2023/NĐ-CP* về bảo vệ dữ liệu cá nhân.

5. Bộ Thông tin và Truyền thông (2023). *Báo cáo Chuyển đổi số quốc gia.*

6. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2022). *Báo cáo về Bình đẳng giới trong kỷ nguyên số.*

7. UNICEF (2022). *Online Safety for Children and Youth: Global Framework.*

UNESCO (2021). *Digital Literacy and Skills for All: Policy Guidelines.*

8. Hauzel, Ruth Z. & Pattnaik, Tanuja (n.d.). "Digital Skills and Gender Equality." *International Journal of Arts, Science and Humanities.* GITAM (Deemed to be University), Hyderabad, Telungana, India. Available at: https://orcid.org/0000-0001-5657-2866 (Truy cập: 05/10/2025).

9. Trần Minh Anh (2025). *Bridging digital divide for sustainable human development: the case of Vietnam. Conference: ICECH2024 – International Conference on Emerging Challenge.* DOI: 10.15625/vap.2025.0006.

10. GSMA (2024). *The Mobile Gender Gap Report 2024.* Available at: https://www.gsma.com/r/wp-content/uploads/2024/05/The-Mobile-Gender-Gap-Report-2024.pdf (Truy cập: 05/10/2025).

11. Tổng cục Thống kê (2021). *Khảo sát mức sống dân cư năm 2021.*

12. DataReportal (2024). *Digital in Vietnam (2024).* Available at: https://datareportal.com/digital-in-vietnam (Truy cập: 05/10/2025).

13. Công Chương (2025). *Giáo dục kỹ năng số: Đánh thức bản lĩnh trong kỷ nguyên số.* Available at: https://khoahocphothong.vn/giao-duc-ky-nang-so-danh-thuc-ban-linh-trong-ky-nguyen-so-259581.html (Truy cập: 05/10/2025).

14. *Bộ Khoa học và Công nghệ* (2025). *Hơn 1 triệu học sinh tiểu học được trang bị kỹ năng sử dụng Internet an toàn.* Available at: https://mst.gov.vn/hon-1-trieu-hoc-sinh-tieu-hoc-duoc-trang-bi-ky-nang-su-dung-internet-an-toan-197158015.htm (Truy cập: 05/10/2025).

15. UNICEF (2023). *Thay đổi cuộc sống và chắp cánh tương lai cho trẻ em.* Available at: https://www.unicef.org/vietnam/vi/ket-qua-unicef-2023 (Truy cập: 05/10/2025).

16. Bộ Thông tin và Truyền thông (2023). *Quyết định 1817/QĐ-BTTTT ngày 21/9/2023 về "Chương trình bồi dưỡng, tập huấn kiến thức, kỹ năng số và an toàn thông tin cho cán bộ, công chức các xã thuộc phạm vi của Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2021–2025".*

17. UNICEF (2024). *Hope in Action: UNICEF's 2024 Impact in Viet Nam.*

DIGITAL TRANSFORMATION AND THE REQUIREMENTS FOR DEVELOPING DIGITAL SKILLS FOR FEMALE WORKERS: CURRENT SITUATION AND SOLUTION

CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ YÊU CẦU PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG SỐ CHO LAO ĐỘNG NỮ: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

ThS. Lê Thị Khánh Vân[228]

Tóm tắt:

Trong bối cảnh toàn cầu bước vào kỷ nguyên chuyển đổi số, việc phát triển kỹ năng số trở thành yêu cầu cấp thiết, đặc biệt đối với lao động nữ – nhóm chịu nhiều rào cản về giới, tiếp cận công nghệ và cơ hội nghề nghiệp. Bài viết tập trung phân tích thực trạng phát triển kỹ năng số của lao động nữ Việt Nam, chỉ ra các thách thức và đề xuất giải pháp nâng cao năng lực số cho phụ nữ. Thông qua phương pháp phân tích, tổng hợp tài liệu và dữ liệu thống kê, tác giả nhận thấy: (i) phụ nữ vẫn gặp hạn chế trong tiếp cận hạ tầng và công cụ số; (ii) khoảng cách giới trong kỹ năng số làm gia tăng bất bình đẳng thu nhập; và (iii) chính sách hỗ trợ còn thiếu nhất quán. Để khắc phục, cần xây dựng các chương trình đào tạo kỹ năng số phù hợp với nhu cầu thực tiễn của lao động nữ; phát triển nền tảng học trực tuyến linh hoạt, dễ tiếp cận; đồng thời tăng cường vai trò hỗ trợ của Nhà nước, doanh nghiệp và truyền thông trong thúc đẩy bình đẳng giới. Việc nâng cao kỹ năng số cho phụ nữ không chỉ giúp họ thích ứng tốt hơn với thị trường lao động số mà còn góp phần quan trọng vào mục tiêu phát triển bền vững và hội nhập toàn diện của Việt Nam trong kỷ nguyên số.

Từ khóa: bình đẳng giới, chuyển đổi số, kỹ năng số, lao động nữ.

Abstract:

In the context of the global digital transformation era, developing digital skills has become an urgent requirement, especially for women workers—those who often face barriers related to gender, technology access, and employment opportunities. This paper analyzes the current situation of digital skill development among female workers in Vietnam, identifies key challenges, and proposes solutions to enhance women's digital capacity. Through methods of document analysis, data synthesis, and statistical review, the author finds that: (i) women still face limited access to digital infrastructure and tools; (ii) the gender gap in digital skills tends to exacerbate income inequality; and (iii) current policies remain inconsistent and insufficient to meet new demands. To address these issues, the paper recommends developing training programs tailored to women's actual needs, promoting flexible and accessible online learning platforms, and strengthening the support of the government, businesses, and media in advancing gender equality. Enhancing women's digital skills not only helps them adapt more effectively to the

[228] *Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội Email: vanltk@haui.edu.vn*

digital labor market but also contributes significantly to Vietnam's goals of sustainable development and inclusive digital transformation.

Keywords: *digital transformation, digital skills, female workers, gender equality*

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0) đang phát triển mạnh mẽ, chuyển đổi số (CĐS) đã trở thành xu thế mới để phát triển kinh tế – xã hội toàn cầu. Theo Báo cáo Digital 2024 của We Are Social, đến đầu năm 2024, hơn 5,35 tỷ người sử dụng Internet, chiếm 66% dân số thế giới, và khoảng 6,9 tỷ người sở hữu điện thoại thông minh, phản ánh mức độ "số hóa" sâu rộng của đời sống hiện đại.[229] Sự phát triển của trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data), Internet vạn vật (IoT) và tự động hóa đã làm thay đổi căn bản cách thức sản xuất, kinh doanh, học tập và quản lý. Trong đó, kỹ năng số (KNS) trở thành năng lực cốt lõi của người lao động hiện đại - là chìa khóa giúp thích ứng, sáng tạo và tham gia bình đẳng trong nền kinh tế tri thức.

Tại Việt Nam, Chính phủ đã ban hành Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 3/6/2020, với quyết tâm đưa Việt Nam vào danh sách "*thuộc nhóm 50 quốc gia dẫn đầu về Chính phủ điện tử, kinh tế số chiếm 30% GDP vào năm 2030*"[230]. Để thực hiện mục tiêu đó, Đảng và Nhà nước xác định CĐS là "*động lực tăng trưởng mới, gắn với đổi mới sáng tạo, phát triển kinh tế tri thức và nâng cao năng suất lao động*"[231].

Tuy nhiên, trong quá trình CĐS bất bình đẳng giới trong tiếp cận công nghệ số đang dần bộc lộ rõ. Mặc dù phụ nữ chiếm gần một nửa lực lượng lao động Việt Nam, song họ vẫn là nhóm dễ bị tổn thương nhất trong nền kinh tế số. Theo Tổng cục Thống kê (GSO, 2023), tỷ lệ nữ tham gia lực lượng lao động đạt 47%, tương đương 24 triệu người, nhưng phần lớn làm việc trong các ngành có giá trị gia tăng thấp, ít tiếp xúc công nghệ như: nông nghiệp, dệt may và bán lẻ.[232]

Báo cáo của UN Women (2023) cho thấy phụ nữ Việt Nam, đặc biệt ở nông thôn và trung niên, ít có cơ hội được đào tạo KNS và công nghệ thông tin. Hạn chế này khiến nhiều phụ nữ đối mặt nguy cơ "bị bỏ lại phía sau", làm gia tăng khoảng cách giới về thu nhập, cơ hội nghề nghiệp và quyền tiếp cận công nghệ. Do đó, nghiên cứu phát triển KNS cho lao động nữ không chỉ là yêu cầu của thị trường lao động mà còn là nhiệm vụ cấp thiết nhằm thúc đẩy bình đẳng giới, công bằng xã hội và phát triển bền vững.

Từ thực tiễn đó, nghiên cứu với chủ đề **"Chuyển đổi số và yêu cầu phát triển kỹ năng số cho lao động nữ: Thực trạng và giải pháp"** có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc. Nghiên cứu hướng đến các mục tiêu chính sau:

[229] We Are Social (2024), *Digital 2024: Global Overview Report.*
[230] Chính phủ Việt Nam (2020), *Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 3/6/2020 về Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.*
[231] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Chiến lược phát triển kinh tế – xã hội 2021–2030.*
[232] Tổng cục Thống kê (2023), *Báo cáo lao động – việc làm năm 2023.*

(1) Phân tích thực trạng phát triển kỹ năng số của lao động nữ Việt Nam trong tiến trình CĐS và nhận diện bất bình đẳng giới trong tiếp cận công nghệ;

(2) Xác định các kỹ năng số thiết yếu giúp phụ nữ thích ứng và phát triển trong nền kinh tế số;

(3) Nhận diện các rào cản pháp lý, kinh tế - xã hội và văn hóa ảnh hưởng đến việc phát triển kỹ năng số của phụ nữ;

(4) Phân tích hệ quả kinh tế - xã hội khi khoảng cách giới về kỹ năng số không được thu hẹp;

(5) Đề xuất giải pháp chính sách và xã hội nhằm tạo cơ hội bình đẳng cho phụ nữ trong CĐS.

Kết quả nghiên cứu kỳ vọng cung cấp luận cứ khoa học cho việc hoạch định chính sách quốc gia về CĐS gắn với bình đẳng giới, hướng tới một xã hội phát triển bền vững và bao trùm trong kỷ nguyên số.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết tiếp cận vấn đề theo hướng **liên ngành,** kết hợp các góc nhìn của kinh tế học, xã hội học, giới học và quản lý công nhằm phản ánh toàn diện mối quan hệ giữa CĐS**, bình đẳng giới** và **phát triển KNS** của lao động nữ Việt Nam. Cách tiếp cận này phù hợp với khuyến nghị của UN Women (2022), ILO (2021) và OECD (2023), coi CĐS không chỉ là vấn đề công nghệ mà còn là vấn đề xã hội - giới.

Khung lý thuyết được vận dụng dựa trên hai khái niệm trung tâm: **"khoảng cách giới số" (Digital Gender Gap)** và **"bao trùm số" (Digital Inclusion).** Theo OECD (2021), khoảng cách giới số thể hiện sự khác biệt giữa nam và nữ trong khả năng tiếp cận, sử dụng, phát triển và hưởng lợi từ công nghệ. Cách tiếp cận này cho phép đánh giá không chỉ năng lực sử dụng công nghệ mà còn khả năng chuyển hóa KNS của phụ nữ thành cơ hội nghề nghiệp và phát triển bền vững.

Về phương pháp cụ thể, nghiên cứu sử dụng ba nhóm chính: (1) **Phân tích – tổng hợp tài liệu thứ cấp** từ các nguồn quốc tế (UNDP, ILO, World Bank, OECD) và trong nước (Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội, Bộ Thông tin & Truyền thông, Tổng cục Thống kê). (2) **Phân tích định tính,** thông qua các nghiên cứu tình huống và phỏng vấn sâu một số lao động nữ trong các ngành dịch vụ, giáo dục và dệt may để nhận diện rào cản thực tế. (3) **So sánh quốc tế** nhằm rút ra bài học kinh nghiệm.

Toàn bộ dữ liệu được kiểm chứng chéo để đảm bảo tính **khách quan và minh bạch**, giúp bài viết có ý nghĩa thực tiễn trong hoạch định chính sách phát triển **KNS** gắn với bình đẳng giới tại Việt Nam.

3. Kết quả - thảo luân

3.1. Các khái niệm

3.1.1. Chuyển đổi số (Digital Transformation)

Trong kỷ nguyên (CMCN 4.0), CĐS không chỉ là xu thế tất yếu mà còn là **động lực then chốt thúc đẩy tăng trưởng kinh tế.** Theo *European Commission*

(2022), CĐS là, "*quá trình tích hợp công nghệ kỹ thuật số vào mọi lĩnh vực của nền kinh tế, xã hội và đời sống, làm thay đổi căn bản cách thức tổ chức hoạt động, cung cấp dịch vụ và tạo ra giá trị mới"*[233].

Tại Việt Nam, chuyển đổi số được hiểu là "*quá trình thay đổi toàn diện của cá nhân, tổ chức và xã hội về cách sống, làm việc và quản lý dựa trên công nghệ số"* [234]. Như vậy, CĐS không đơn thuần là việc ứng dụng công nghệ, mà là **sự chuyển dịch mô hình phát triển** hướng tới một **nền kinh tế tri thức và xã hội số công bằng, bao trùm, nhân văn**. Trong lĩnh vực lao động, CĐS đã và đang tạo ra **biến đổi sâu sắc trong cơ cấu nghề nghiệp**, nhiều công việc truyền thống được tự động hóa, các ngành nghề mới đòi hỏi **KNS** và **năng lực số** cao hơn đòi hỏi người lao động thích ứng và tham gia tích cực vào thị trường việc làm số.

3.1.2. Kỹ năng số (Digital Skills) và Năng lực số (Digital Competence)

Theo *OECD* (2021), "*kỹ năng số là khả năng sử dụng công cụ và nền tảng kỹ thuật số để truy cập, quản lý, đánh giá, sáng tạo và truyền đạt thông tin một cách hiệu quả"*[235]. Trong khi đó, **UNESCO (2022)** phân loại **KNS** thành ba cấp độ: (1) cơ bản - biết sử dụng thiết bị, ứng dụng và Internet; (2) trung cấp - phân tích dữ liệu, vận hành phần mềm; và (3) nâng cao - lập trình, an ninh mạng và sáng tạo kỹ thuật số [236].

Như vậy, **KNS** tập trung vào khía cạnh "làm được" – tức khả năng thao tác và ứng dụng công nghệ. Trong khi đó, theo khung năng lực số *DigComp 2.2* của Liên minh Châu Âu **năng lực số** bao gồm năm nhóm chính: (1) hiểu biết thông tin và dữ liệu, (2) giao tiếp và hợp tác trong môi trường số, (3) sáng tạo nội dung kỹ thuật số, (4) an toàn kỹ thuật số, và (5) giải quyết vấn đề, đổi mới sáng tạo.

Tại Việt Nam, năng lực số được định nghĩa là "*khả năng sử dụng công nghệ số để làm việc, học tập, giao tiếp và sáng tạo, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế số"*[237].

Từ các quan niệm trên, có thể hiểu rằng **KNS của lao động nữ** là **tổng hợp năng lực cần thiết để phụ nữ có thể tiếp cận, sử dụng và khai thác công nghệ số một cách hiệu quả trong công việc và đời sống**, qua đó **tham gia bình đẳng và chủ động trong quá trình chuyển đổi số quốc gia.**

3.1.3. Mối quan hệ giữa chuyển đổi số và phát triển kỹ năng số của lao động nữ

Giữa **CĐS** và **phát triển KNS** tồn tại **mối quan hệ biện chứng**: CĐS tạo ra nhu cầu và động lực cho việc học tập, còn kỹ năng số là điều kiện tiên quyết để cá nhân – đặc biệt là phụ nữ – tham gia hiệu quả vào nền kinh tế số. Khi công nghệ thay đổi nhanh chóng, **thiếu hụt KNS** khiến phụ nữ có nguy cơ bị "bỏ lại phía sau".

[233] European Commission, (2020), *Digital Transformation in the EU: Policy Framework*, Brussels.
[234] Thủ tướng Chính phủ (2020), *Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 3/6/2020 về việc phê duyệt Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*, Hà Nội.
[235] OECD, (2019), *Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World*, OECD Publishing, Paris
[236] UNESCO, (2022), *Digital Literacy for Sustainable Development*, Paris
[237] Bộ Thông tin và Truyền thông, (2023), *Báo cáo Chuyển đổi số quốc gia năm 2023*, Hà Nội.

UNESCO (2022) khẳng định, **KNS** là "yếu tố thiết yếu cho việc làm và hội nhập xã hội[238]".

Trong bối cảnh Việt Nam, lao động nữ có thế mạnh trong các lĩnh vực như **thương mại điện tử, chăm sóc sức khỏe, dịch vụ sáng tạo số** – những ngành chịu tác động mạnh của CĐS. Tuy nhiên, nhiều phụ nữ vẫn chủ yếu làm những công việc có thu nhập thấp do hạn chế **KNS** và khả năng tiếp cận công nghệ. Khoảng cách này, nếu không được khắc phục, sẽ làm gia tăng **bất bình đẳng giới trong nền kinh tế số.**

Phát triển **KNS** cho phụ nữ không chỉ có ý nghĩa về kinh tế, mà còn là **vấn đề xã hội và giới**. Khi được trang bị năng lực số, phụ nữ có thể **tham gia thị trường lao động hiệu quả hơn, nâng cao năng suất** lao động và đóng góp tích cực vào quá trình CĐS quốc gia. Đồng thời, đây là biện pháp để **thu hẹp khoảng cách giới**, thúc đẩy **phát triển bao trùm**, và hiện thực hóa **Mục tiêu phát triển bền vững SDG 5** và **SDG 8**.

3.2. Thực trạng phát triển kỹ năng số của lao động nữ Việt Nam

3.2.1. Quy mô và đặc điểm lực lượng lao động nữ

Trong bối cảnh chuyển đổi số đang định hình lại cơ cấu việc làm và yêu cầu kỹ năng trên thị trường lao động, việc phát triển kỹ năng số (KNS) cho phụ nữ Việt Nam không chỉ mang ý nghĩa nâng cao năng lực cá nhân mà còn là điều kiện để đảm bảo bình đẳng giới và phát triển bền vững. Tuy nhiên, thực trạng hiện nay cho thấy còn nhiều bất cập trong việc tiếp cận, sử dụng và phát triển KNS của lao động nữ.

Trước hết, xét về cơ cấu việc làm, phụ nữ chiếm khoảng *47,1% lực lượng lao động Việt Nam năm 2023* nhưng chủ yếu tập trung ở các ngành thâm dụng lao động như dệt may, nông nghiệp, dịch vụ bán lẻ – những lĩnh vực ít có cơ hội tiếp xúc với công nghệ tiên, dễ bị tổn thương trước quá trình tự động hóa và trí tuệ nhân tạo (AI)[239]. Trong khi đó, tỷ lệ phụ nữ làm việc trong các ngành công nghệ thông tin, kỹ thuật số hoặc tài chính công nghệ (fintech) vẫn còn thấp, phản ánh khoảng cách giới trong khả năng tiếp cận các ngành nghề có giá trị gia tăng cao[240].

3.2.2. Thực trạng tiếp cận và sử dụng công nghệ số của phụ nữ

Dữ liệu từ Liên minh Viễn thông quốc tế (ITU) cho thấy *phụ nữ toàn cầu ít có khả năng truy cập Internet hơn nam giới khoảng 6%*, và ở các quốc gia đang phát triển, con số này lên tới *12%* [241]. Ở Việt Nam, khoảng cách số giữa nam và nữ có xu hướng thu hẹp nhưng vẫn tồn tại rõ rệt tại khu vực nông thôn, miền núi và nhóm lao động nhập cư. Phụ nữ thường gặp trở ngại trong việc sở hữu thiết bị công nghệ và có ít cơ hội tham gia các khóa đào tạo KNS do gánh nặng gia đình, hạn chế thời gian và nguồn lực

[238] UNESCO, (2022), *Digital competencies and skills.*
[239] Tổng cục Thống kê, (2023), *Niên giám thống kê Việt Nam 2023* (tr. 57), Hà Nội: NXB Thống kê.
[240] World Bank, (2023), *Digital Skills in Vietnam: Opportunities and Challenges,* Retrieved from.
[241] International Telecommunication Union (ITU), (2022), *Measuring digital development: Facts and figures 2022* (p. 14), Geneva: ITU

3.2.3. Những bất bình đẳng giới trong tiếp cận và phát triển kỹ năng số

Bất bình đẳng giới trong kỹ năng số tại Việt Nam thể hiện trên nhiều khía cạnh:

Khoảng cách tiếp cận internet và thiết bị số: Phụ nữ, đặc biệt ở vùng nông thôn, ít có khả năng sở hữu điện thoại thông minh, máy tính cá nhân và đường truyền internet ổn định so với nam giới. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tham gia học tập trực tuyến và các khóa đào tạo số.

Chênh lệch trong kỹ năng số cơ bản: Đến năn 2022, tỷ lệ phụ nữ có kỹ năng tin học văn phòng cơ bản thấp hơn nam giới khoảng 15% [242]. Điều này hạn chế khả năng họ tham gia các công việc yêu cầu tương tác trực tuyến hoặc sử dụng phần mềm quản lý hiện đại.

Thiếu cơ hội đào tạo và nâng cao năng lực: Các chương trình đào tạo KNS hiện nay phần lớn được triển khai tại đô thị, trong khi phụ nữ ở nông thôn hoặc lao động trong khu vực phi chính thức ít có cơ hội tiếp cận. Một khảo sát của ILO (2021) cho thấy chỉ khoảng 28% phụ nữ lao động được tham gia đào tạo kỹ năng số trong công việc, so với 40% ở nam giới.

Định kiến xã hội và gánh nặng kép: Trong nhiều gia đình Việt Nam, phụ nữ vẫn phải đảm nhận phần lớn trách nhiệm nội trợ và chăm sóc con cái. Điều này khiến họ ít thời gian và ít động lực để tham gia các khóa học KNS, từ đó tạo ra vòng luẩn quẩn của sự bất bình đẳng trong cơ hội nghề nghiệp.

Tác động của bất bình đẳng giới trong kỹ năng số

Nhìn chung, bất bình đẳng giới trong phát triển KNS đã tạo ra vòng luẩn quẩn giữa "thiếu kỹ năng – việc làm kém chất lượng – thu nhập thấp". Tình trạng này không chỉ cản trở khả năng thích ứng của phụ nữ với thị trường lao động số mà còn làm giảm hiệu quả của chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia. Do đó, yêu cầu cấp thiết phải phát triển kỹ năng số cho phụ nữ nhằm đảm bảo bình đẳng giới và năng suất quốc gia trong kỷ nguyên chuyển đổi số.

3.3. Những rào cản pháp lý, kinh tế - xã hội và văn hóa đối với việc phát triển kỹ năng số của lao động nữ

Trong tiến trình CĐS, phát triển KNS cho lực lượng lao động, đặc biệt là lao động nữ, không chỉ là yêu cầu năng lực cá nhân mà còn chịu tác động của nhiều yếu tố pháp lý, kinh tế - xã hội và văn hóa. Những rào cản này đan xen, tạo nên thách thức kép, hạn chế cơ hội tiếp cận và ứng dụng công nghệ của phụ nữ trong công việc và đời sống.

3.3.1. Rào cản pháp lý và thể chế

Mặc dù Việt Nam đã ban hành *Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng 2030* (Quyết định số 749/QĐ-TTg, 2020), song yếu tố giới vẫn chưa được lồng ghép rõ ràng trong các chỉ tiêu và giải pháp thực thi. Do đó,

[242] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (MOLISA), (2022), Báo cáo phát triển nguồn nhân lực trong kỷ nguyên số Hà Nội.

việc triển khai các chương trình hỗ trợ đào tạo KNS chưa thực sự hướng đến nhóm phụ nữ yếu thế hoặc lao động phi chính thức – những người cần được ưu tiên tiếp cận nhất. Hệ quả là, nhiều chính sách về phát triển nguồn nhân lực số vẫn mang tính chung chung, chưa tạo động lực, cơ chế khuyến khích doanh nghiệp đào tạo KNS cho lao động nữ. Các chính sách ưu đãi thuế hoặc hỗ trợ tài chính chưa cụ thể để tạo động lực cho khu vực tư nhân tham gia. Thêm vào đó, thủ tục hành chính phức tạp khiến phụ nữ khó tiếp cận các khóa đào tạo hoặc nguồn hỗ trợ số hóa nghề nghiệp. Đáng chú ý, *đa phần* chính sách thúc đẩy CĐS *"đều có lợi hơn cho nam giới. Ví dụ như phụ nữ phải nghỉ hưu sớm hơn nam giới ở tuổi 55, trong khi đây có thể đang là thời điểm phụ nữ phát huy cao nhất năng lực nhưng đã phải nghỉ hưu"*.[243]

3.3.2. Rào cản kinh tế – xã hội

Nhiều yếu tố kinh tế - xã hội khiến phụ nữ gặp bất lợi trong việc học tập và phát triển KNS. Trước hết là chênh lệch thu nhập giới: phụ nữ thường có thu nhập thấp hơn nam giới 10–15%, khiến họ khó đầu tư cho học tập và trang thiết bị công nghệ. Khoảng cách vùng miền làm cho phụ nữ ở nông thôn, miền núi ít có điều kiện tiếp cận hạ tầng số và internet, dẫn tới bất bình đẳng trong tiếp cận cơ hội đào tạo. Phụ nữ thường đảm nhận phần lớn trách nhiệm nội trợ và chăm sóc con cái (*gánh nặng kép*), nên ít có thời gian học tập, tham gia khóa đào tạo KNS. Đồng thời, các chương trình đào tạo nghề hiện nay vẫn tập trung vào kỹ năng truyền thống, chưa chú trọng lồng ghép công nghệ số, khiến cơ hội học nghề gắn với chuyển đổi số của phụ nữ còn hạn chế.

3.3.3. Rào cản văn hóa và định kiến giới

Không chỉ chịu ảnh hưởng từ cấu trúc kinh tế – thể chế, phụ nữ Việt Nam còn phải đối mặt với những định kiến xã hội kéo dài. Quan niệm cho rằng phụ nữ "phù hợp với công việc ổn định, ít liên quan đến công nghệ hoặc đổi mới sáng tạo" vẫn còn phổ biến, làm suy giảm động lực học tập và lựa chọn nghề nghiệp trong lĩnh vực số.

Bên cạnh đó, trong nhiều gia đình, việc đầu tư vào thiết bị công nghệ thường ưu tiên cho nam giới hoặc con trai, khiến phụ nữ và trẻ em gái ít có điều kiện tiếp cận công cụ học tập số ngay từ sớm. Phụ nữ cũng thiếu hình mẫu trong lĩnh vực công nghệ, khi số lượng chuyên gia nữ và nhà lãnh đạo trong ngành này vẫn rất thấp. Việc thiếu truyền thông tích cực về vai trò phụ nữ trong kỷ nguyên số càng khiến họ thiếu tự tin theo đuổi sự nghiệp công nghệ. Bà Pauline Tamaris - điều phối viên thường trú của liên hợp quốc tại Việt Nam nhấn mạnh *"Những định kiến giới đã và đang ngăn cản phụ nữ chọn lựa theo đuổi nghề nghiệp thuộc lĩnh vực khoa học công nghệ. Những định kiến đó có thể xuất phát từ chính phụ nữ, từ gia đình hoặc xã hội"*[244].

3.3.4. Tác động cộng hưởng của các rào cản

[243] Phụ nữ tham gia lĩnh vực công nghệ: Còn nhiều định kiến giới | VOV2.VN

Những rào cản pháp lý, kinh tế và văn hóa thường tác động cộng hưởng, tạo thành vòng luẩn quẩn của bất bình đẳng, điều này đang là thách thức lớn đối với việc phát triển KNS của lao động nữ. Nếu không có chính sách đồng bộ nhằm tháo gỡ, phụ nữ sẽ khó bắt kịp tiến trình CĐS. Do đó, Nhà nước, doanh nghiệp và xã hội cần phối hợp triển khai các chương trình đào tạo linh hoạt, có lồng ghép giới; tạo điều kiện để phụ nữ tiếp cận công nghệ, tham gia học tập suốt đời và đóng góp tích cực vào nền kinh tế số.

3.4. Những yêu cầu về phát triển KNS của lao động nữ

Chuyển đổi số đang trở thành xu thế tất yếu và là động lực quan trọng thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, đổi mới sáng tạo và phát triển bền vững. Trong bối cảnh đó, lao động nữ cần được trang bị và nâng cao KNS để không bị tụt lại phía sau. Việc phát triển KNS không chỉ đáp ứng yêu cầu của cá nhân và gia đình mà còn mang ý nghĩa chiến lược đối với nền kinh tế và tiến trình hội nhập quốc tế.

3.4.1. Yêu cầu từ sự thay đổi của thị trường lao động

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang làm thay đổi sâu sắc cấu trúc nghề nghiệp và kỹ năng lao động. Theo Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF, 2023), *khoảng 44% kỹ năng cốt lõi của người lao động toàn cầu sẽ thay đổi trong vòng 5 năm tới* [245]. Ở Việt Nam, tự động hóa đang thay thế dần các công việc mang tính lặp lại – vốn là lĩnh vực mà lao động nữ chiếm tỷ lệ cao, như may mặc, bán lẻ và dịch vụ truyền thống. Hệ quả là, phụ nữ có nguy cơ bị đào thải khỏi thị trường việc làm nếu thiếu KNS và năng lực thích ứng. Thế nên, phụ nữ không chỉ cần được trang bị kỹ năng tin học văn phòng, mà hơn thế còn phải tiếp cận kỹ năng nâng cao như khai thác dữ liệu, thương mại điện tử, và an ninh mạng để thích ứng liên tục với sự thay đổi công nghệ và yêu cầu mới của thị trường.

3.4.2. Yêu cầu từ tiến trình bình đẳng giới

Công nghệ số vừa là cơ hội, vừa là thách thức đối với bình đẳng giới. Báo cáo của UN Women (2023) cho thấy *phụ nữ Việt Nam chỉ chiếm khoảng 30% trong lực lượng lao động công nghệ thông tin*, và ít hơn 20% ở vị trí lãnh đạo công nghệ[3]. Hệ quả là, nếu không được trang bị KNS phù hợp, khoảng cách giới trong thu nhập, vị thế nghề nghiệp và quyền tiếp cận tri thức sẽ gia tăng. Do đó, phát triển KNS cho phụ nữ cần được xem là một chiến lược "trao quyền số". Khi phụ nữ làm chủ công nghệ, họ không chỉ nâng cao năng suất cá nhân mà còn có thể sử dụng công nghệ như công cụ tự bảo vệ và tham gia đời sống công – xã hội.

3.4.3. Yêu cầu từ chiến lược quốc gia về chuyển đổi số và phát triển nhân lực

Về mặt thể chế, *Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 3/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ* đã xác định phát triển KNS là một trong ba trụ cột của CĐS quốc gia[4]. Tuy nhiên, việc triển khai chính sách này hiện còn thiếu trọng tâm về giới. Nguyên nhân là các chỉ tiêu nhân lực số vẫn chưa tích hợp đánh giá tác động giới, dẫn đến phụ nữ ít được hưởng lợi chính sách của các chương trình đào tạo lại (reskilling)

[245] World Economic Forum, (2023), *The Future of Jobs Report 2023* (pp. 8–11), Retrieved from https://www.weforum.org.

hoặc nâng cao kỹ năng (upskilling) trong khu vực công nghệ. Vì vậy, để thực hiện mục tiêu bình đẳng giới giai đoạn 2021–2030, việc lồng ghép giới trong các chiến lược phát triển nhân lực số cần được thể chế hóa rõ ràng, có cơ chế giám sát độc lập và chỉ tiêu định lượng minh bạch.

3.4.4. Yêu cầu từ bối cảnh hội nhập quốc tế

Hội nhập toàn cầu khiến KNS trở thành "chìa khóa" giúp phụ nữ Việt Nam tham gia sâu hơn vào chuỗi giá trị toàn cầu. Theo Ngân hàng Thế giới (2023), *lao động có KNS có mức thu nhập cao hơn 1,5 lần so với nhóm không có KNS*. Do đó, việc trang bị năng lực làm việc trong môi trường xuyên biên giới – bao gồm ngoại ngữ, thương mại điện tử quốc tế và hiểu biết về an toàn dữ liệu – là điều kiện tiên quyết để phụ nữ Việt Nam hội nhập bền vững trong nền kinh tế số. Nhưng, nếu không có chiến lược quốc gia đào tạo KNS, nâng cao năng lực ngoại ngữ, phụ nữ Việt Nam sẽ khó tham gia vào chuỗi cung ứng dịch vụ toàn cầu và làm việc từ xa.

3.4.5. Yêu cầu từ thực tiễn đời sống xã hội

Ở cấp độ vi mô, công nghệ đang len lỏi vào từng lĩnh vực đời sống, từ sản xuất, kinh doanh đến giáo dục và chăm sóc gia đình. Phụ nữ cần kỹ năng số để tham gia thương mại điện tử, sử dụng thanh toán số, tiếp cận dịch vụ công trực tuyến và giáo dục số cho con cái. Theo Bộ Thông tin và Truyền thông (2024), *gần 60% hộ kinh doanh trực tuyến nhỏ do phụ nữ điều hành*, cho thấy tiềm năng lớn của "kinh tế số gia đình" nếu được hỗ trợ kỹ năng thích hợp[246]. Vì thế, việc phát triển KNS không chỉ đáp ứng yêu cầu kinh tế mà còn góp phần thu hẹp khoảng cách xã hội, tăng quyền tham gia của phụ nữ trong không gian mạng và đời sống cộng đồng

3.5. Hệ quả nếu không phát triển kỹ năng số cho lao động nữ

Khoảng cách giới trong kỹ năng số, nếu không được khắc phục, sẽ kéo theo nhiều hệ quả nghiêm trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến phát triển cá nhân, công bằng xã hội và năng lực cạnh tranh quốc gia.

3.5.1. Hệ quả trực tiếp

Giảm cơ hội việc làm và thu nhập: Khi các ngành nghề yêu cầu năng lực công nghệ, phụ nữ thiếu KNS sẽ bị loại khỏi các công việc có giá trị gia tăng cao. **Gia tăng bất bình đẳng giới trong thị trường lao động:** Lao động nam thường có lợi thế hơn về kỹ năng công nghệ, trong khi phụ nữ bị hạn chế cơ hội thăng tiến và tiền lương. Theo Tổng cục Thống kê (2022), tỷ lệ nữ có trình độ công nghệ thông tin thấp hơn nam khoảng 15%. **Hạn chế tham gia vào lĩnh vực công nghệ cao:** Chỉ khoảng 22% lực lượng nghiên cứu AI trên toàn cầu là nữ, phản ánh sự mất cân bằng giới nghiêm trọng trong các ngành mũi nhọn.

3.5.2. Hệ quả lâu dài

Nguy cơ tái sản xuất định kiến giới: Khi phụ nữ bị loại trừ khỏi những cơ hội phát triển trong môi trường số, các định kiến "phụ nữ yếu thế trong công nghệ" sẽ càng được củng cố, tạo vòng luẩn quẩn bất lợi cho thế hệ tiếp theo.*Ví dụ:* Một

[246] Bộ Thông tin và Truyền thông, (2024), *Báo cáo phát triển kinh tế số Việt Nam 2024* (tr. 58).

khảo sát của **UN Women (2022)** cho thấy ở Việt Nam, có tới 60% phụ nữ nông thôn cho rằng công nghệ thông tin là "lĩnh vực dành cho nam giới".

Gia tăng khoảng cách giàu nghèo và bất bình đẳng xã hội: Khoảng cách giới trong kỹ năng số kéo dài sẽ làm chênh lệch mức sống giữa nam và nữ ngày càng lớn, ảnh hưởng đến công bằng xã hội và chất lượng phát triển nguồn nhân lực quốc gia.

Cản trở mục tiêu phát triển bền vững (SDGs): Việt Nam đã cam kết với Liên Hợp Quốc về việc đạt được bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ. Nếu khoảng cách giới số không được khắc phục, các mục tiêu phát triển bền vững, đặc biệt là SDG 5 (Bình đẳng giới) và SDG 8 (Việc làm bền vững, tăng trưởng kinh tế), sẽ khó đạt được.

Suy giảm năng lực cạnh tranh quốc gia: Việc để một nửa dân số không phát huy hết tiềm năng trong nền kinh tế số sẽ làm suy yếu khả năng cạnh tranh của Việt Nam trên thị trường toàn cầu. Việt Nam có nguy cơ mất 1,2% GDP mỗi năm nếu không thu hẹp khoảng cách giới trong kỹ năng số và công nghệ.

4. Giải pháp phát triển kỹ năng số cho lao động nữ

Phát triển KNS cho lao động nữ là nhiệm vụ chiến lược nhằm thúc đẩy tăng trưởng bao trùm và bền vững trong tiến trình chuyển đổi số. Việt Nam cần triển khai đồng bộ các giải pháp ở ba cấp độ: Nhà nước, doanh nghiệp và xã hội, hướng tới xây dựng hệ sinh thái số bình đẳng, nơi phụ nữ có cơ hội tham gia và hưởng lợi công bằng.

4.1. Ở cấp Nhà nước

Trước hết, Nhà nước cần xây dựng và hoàn thiện khung chính sách đào tạo kỹ năng số có lồng ghép yếu tố giới, bảo đảm mọi chương trình phát triển nhân lực số đều tính đến nhu cầu và đặc thù của lao động nữ, nhất là nhóm phụ nữ nông thôn, miền núi và khu vực phi chính thức. Việc lồng ghép giới trong chính sách giúp nâng cao tính bao trùm và hiệu quả thực thi.

Bên cạnh đó, cần tăng cường đầu tư hạ tầng số tại vùng khó khăn – nơi phụ nữ gặp nhiều hạn chế trong tiếp cận công nghệ. Phủ sóng Internet tốc độ cao, hỗ trợ giá thiết bị thông minh, mở rộng các trung tâm học tập cộng đồng số là giải pháp giúp thu hẹp khoảng cách vùng miền và thúc đẩy tiếp cận bình đẳng.

Ngoài ra, Nhà nước nên ban hành cơ chế ưu đãi đối với doanh nghiệp tổ chức đào tạo KNS cho lao động nữ, thông qua hỗ trợ tài chính, miễn giảm thuế hoặc quỹ khuyến khích đổi mới sáng tạo. Song song với đó, cần thiết lập hệ thống giám sát, đánh giá độc lập để bảo đảm các chính sách được triển khai thực chất và bền vững.

4.2. Ở cấp doanh nghiệp

Doanh nghiệp giữ vai trò trung tâm trong việc bồi dưỡng năng lực số cho phụ nữ. Trước hết, cần tổ chức các khóa đào tạo KNS phù hợp với đặc thù ngành nghề. Trong lĩnh vực sản xuất, đào tạo có thể tập trung vào vận hành máy móc tự động, sử dụng phần mềm quản lý chuỗi cung ứng; trong lĩnh vực dịch vụ – thương

mại, chú trọng kỹ năng thương mại điện tử, phân tích dữ liệu và quản trị khách hàng.

Do đặc thù gánh vác trách nhiệm gia đình, phụ nữ cần được tạo điều kiện học tập linh hoạt thông qua hình thức trực tuyến, bán thời gian hoặc mô-đun ngắn hạn. Doanh nghiệp có thể hỗ trợ về thời gian, cung cấp học bổng hoặc ưu tiên thăng tiến cho phụ nữ hoàn thành các chương trình đào tạo.

Bên cạnh đào tạo, doanh nghiệp cần chủ động tạo cơ hội việc làm số cho phụ nữ, nhất là trong các lĩnh vực công nghệ, dịch vụ trực tuyến và khởi nghiệp số. Chính sách nhân sự hướng tới bình đẳng giới và môi trường làm việc thân thiện sẽ giúp thu hẹp khoảng cách giới trong KNS, đồng thời phát huy tiềm năng sáng tạo của nữ lao động trong quá trình chuyển đổi số.

4.3. Ở cấp xã hội và tổ chức quốc tế

Sự tham gia của các tổ chức xã hội, hiệp hội nghề nghiệp và đối tác quốc tế là nhân tố quan trọng trong việc mở rộng cơ hội học tập và ứng dụng kỹ năng số cho phụ nữ. Việt Nam cần tăng cường hợp tác với các tổ chức như UN Women, ADB, hoặc World Bank để huy động nguồn lực tài chính, kỹ thuật và mô hình đào tạo tiên tiến phục vụ phát triển KNS cho lao động nữ.

Bên cạnh đó, cần xây dựng các nền tảng học tập mở (MOOCs) thân thiện với phụ nữ, cung cấp khóa học từ cơ bản đến nâng cao, giao diện dễ sử dụng, chi phí thấp và phù hợp văn hóa địa phương. Mô hình học tập linh hoạt sẽ giúp phụ nữ – đặc biệt là nhóm đang gánh vác vai trò gia đình – có thể học tập suốt đời trong môi trường số.

Xã hội cũng cần đẩy mạnh truyền thông thay đổi nhận thức, khẳng định vai trò của phụ nữ trong quá trình CĐS. Các chiến dịch truyền thông, câu chuyện thành công của nữ chuyên gia và doanh nhân công nghệ sẽ góp phần xóa bỏ định kiến giới, khích lệ phụ nữ tham gia các lĩnh vực STEM và đổi mới sáng tạo.

Để phát triển KNS cho lao động nữ, cần sự phối hợp đa tầng giữa Nhà nước – với vai trò hoạch định chính sách; doanh nghiệp – với vai trò thực thi và tạo cơ hội; cùng xã hội – với vai trò đồng hành và hỗ trợ. Khi các cấp cùng hành động, phụ nữ Việt Nam không chỉ bắt kịp tiến trình CĐS, mà còn có thể trở thành lực lượng tiên phong góp phần định hình và phát triển nền kinh tế số quốc gia.

5. Kết luận

Chuyển đổi số đang mở ra cơ hội lớn cho phát triển kinh tế – xã hội, song cũng đặt ra thách thức về bất bình đẳng giới trong tiếp cận và phát triển KNS. Phụ nữ – chiếm gần 50% lực lượng lao động Việt Nam – vẫn gặp nhiều hạn chế trong khả năng tiếp cận công nghệ, đào tạo kỹ năng và tham gia vào nền kinh tế số. Khoảng cách giới trong KNS không chỉ là vấn đề công bằng xã hội mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất lao động và năng lực cạnh tranh quốc gia.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, các rào cản pháp lý, kinh tế – xã hội và văn hóa đang tạo ra những hạn chế kép đối với phụ nữ trong tiến trình CĐS. Việc phát triển KNS cho lao động nữ vì thế không chỉ là yêu cầu cấp thiết của thị trường lao

động, mà còn là giải pháp chiến lược nhằm thúc đẩy bình đẳng giới và phát triển bền vững. KNS giúp phụ nữ không chỉ sử dụng công nghệ hiệu quả mà còn sáng tạo, thích ứng và tham gia tích cực vào các lĩnh vực mới của nền kinh tế số.

Để đạt được mục tiêu này, cần triển khai đồng bộ các chính sách: **(1)** Lồng ghép bình đẳng giới trong Chương trình Chuyển đổi số quốc gia (Quyết định 749/QĐ-TTg, 2020) và các chiến lược phát triển nhân lực; **(2)** Xây dựng chỉ số năng lực số theo giới để giám sát tiến trình thực hiện; **(3)** Tăng cường đào tạo KNS cho phụ nữ vùng khó khăn thông qua mô hình học tập linh hoạt, kết hợp trực tuyến và thực hành; **(4)** Khuyến khích doanh nghiệp, tổ chức xã hội tham gia đào tạo và tạo cơ hội việc làm số cho phụ nữ.

Phát triển KNS cho phụ nữ chính là nền tảng của một xã hội số bao trùm, nhân văn và công bằng, góp phần thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững (SDG5, SDG8) và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia trong kỷ nguyên số.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (MOLISA), (2022), *Báo cáo phát triển nguồn nhân lực trong kỷ nguyên số*, Hà Nội.

2. Bộ Thông tin và Truyền thông, (2023), *Báo cáo Chuyển đổi số quốc gia năm 2023*, Hà Nội.

3. Bộ Thông tin và Truyền thông, (2024), *Báo cáo phát triển kinh tế số Việt Nam 2024*, tr. 58.

4. Chính phủ Việt Nam, (2020), *Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 3/6/2020 về Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*, Hà Nội.

5. Đảng Cộng sản Việt Nam, (2021), *Chiến lược phát triển kinh tế – xã hội 2021–2030*, Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật.

6. European Commission, (2020), *Digital Transformation in the EU: Policy Framework*, Brussels.

7. International Telecommunication Union (ITU), (2022), *Measuring digital development: Facts and figures 2022*, Geneva: ITU, tr. 14.

8. OECD, (2019), *Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World*, OECD Publishing, Paris.

9. Thủ tướng Chính phủ, (2020), *Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 3 tháng 6 năm 2020 về việc phê duyệt Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*, Hà Nội.

10. Tổng cục Thống kê, (2023), *Báo cáo lao động – việc làm năm 2023*, Hà Nội.

11. Tổng cục Thống kê, (2023), *Niên giám thống kê Việt Nam 2023*, tr. 57, Hà Nội: Nhà xuất bản Thống kê.

12. UNESCO, (2022), *Digital Literacy for Sustainable Development*, Paris.

13. UNESCO, (2022), *Digital Competencies and Skills*, Paris.

14. We Are Social, (2024), *Digital 2024: Global Overview Report*, Retrieved from https://datareportal.com/reports/digital-2024-global-overview-report, truy cập ngày 25/10/2025.

15. World Bank, (2023), *Digital Skills in Vietnam: Opportunities and Challenges*, Retrieved from https://documents.worldbank.org, truy cập ngày 25/10/2025.

16. World Economic Forum, (2023), *The Future of Jobs Report 2023*, pp. 8–11, Retrieved from https://www.weforum.org, truy cập ngày 25/10/2025.

17. VOV2.VN, (2023), "Phụ nữ tham gia lĩnh vực công nghệ: Còn nhiều định kiến giới", *VOV2.VN*, Retrieved from https://vov2.vov.vn, truy cập ngày 25/10/2025.

NỘI DUNG 3
PHỤ NỮ TRONG LĨNH VỰC CHÍNH TRỊ, VĂN HÓA VÀ XÃ HỘI

FEMALE LEADERS IN THE ERA OF THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION AND GENDER EQUALITY IN THE WORKPLACE

NỮ LÃNH ĐẠO THỜI ĐẠI CÔNG NGHIỆP 4.0 VÀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TẠI NƠI LÀM VIỆC

PGS. TS. Dương Kim Anh[247]
TS. Nguyễn Thị Tố Uyên[248]

Tóm tắt

Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ số, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn và Internet kết nối vạn vật (IoTs) làm thay đổi căn bản cấu trúc kinh tế, xã hội và môi trường lao động. Đây vừa là cơ hội, vừa đặt ra nhiều thách thức mới cho phụ nữ nói chung và nữ lãnh đạo nói riêng. Sử dụng số liệu thứ cấp, bài viết phân tích vai trò, vị thế và những đóng góp nổi bật của phụ nữ trong đổi mới sáng tạo, quản trị tổ chức, đồng thời chỉ ra các rào cản giới, khác biệt giới trong tiếp cận nguồn lực, cơ hội đào tạo và thăng tiến.

Bài viết cho thấy, nâng cao quyền năng cho phụ nữ trong thời đại công nghiệp 4.0 không chỉ giúp phát huy tiềm năng lãnh đạo, mà còn là động lực thúc đẩy phát triển bền vững và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Việc trao quyền cho phụ nữ tại nơi làm việc góp phần bảo đảm quyền con người, phát huy sức sáng tạo, gia tăng hiệu quả quản trị và giá trị tổ chức. Khi có cơ hội tiếp cận công nghệ, tri thức và các nguồn lực phát triển một cách bình đẳng, phụ nữ sẽ trở thành lực lượng quan trọng trong việc thúc đẩy đổi mới và thích ứng nhanh với các xu thế toàn cầu. Bài viết đưa ra một số khuyến nghị thực tiễn, trong đó có việc khuyến nghị các cơ quan, tổ chức áp dụng các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ tại nơi làm việc (WEPs). Bài viết nhấn mạnh rằng, nữ lãnh đạo thời đại công nghiệp 4.0 cần được nhìn nhận như lực lượng tiên phong, dẫn dắt sự thay đổi, góp phần xây dựng xã hội công bằng, sáng tạo và thịnh vượng hơn.

Từ khóa:

Nữ lãnh đạo, thời đại công nghiệp 4.0, nâng cao quyền năng cho phụ nữ, chuyển đổi số, bình đẳng giới tại nơi làm việc.

Abstract

In the context of the Fourth Industrial Revolution, the rapid development of digital technology, artificial intelligence, big data, and the Internet of Things (IoTs) has fundamentally transformed the economic structure, social systems, and working environment. This presents both opportunities and new challenges for women in general and female leaders in particular. Using secondary data, this

[247] *Học viện Phụ nữ Việt Nam; Email: duongkimanh@vwa.edu.vn*

[248] *Trường Đại học Ngoại Thương*

paper analyzes the roles, positions, and outstanding contributions of women in innovation and organizational management, while highlighting gender barriers and disparities in access to resources, training opportunities, and career advancement.

The paper emphasizes that empowering women in the era of the Fourth Industrial Revolution not only helps unlock leadership potential but also serves as a driving force for sustainable development and enhances national competitiveness. Women's empowerment in the workplace contributes to safeguarding human rights, fostering creativity, and improving organizational governance and value. When women are granted equal access to technology, knowledge, and development resources, they become a vital force in driving innovation and adapting swiftly to global trends.

The paper also provides practical recommendations, including encouraging agencies and organizations to adopt the Women's Empowerment Principles (WEPs) in the workplace. The paper hightlights that female leaders in the era of the Fourth Industrial Revolution should be recognized as pioneers, capable of driving transformative change and contributing to building a fairer, more innovative, and more prosperous society.

Keywords: *Female leaders, era of the Fourth Industrial Revolution, women's empowerment, digital transformation, gender equality in the workplace.*

1. Đặt vấn đề

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang làm thay đổi sâu sắc mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội trên phạm vi toàn cầu. Trong lao động việc làm, sự phát triển nhanh chóng của công nghệ số như trí tuệ nhân tạo (AI), Internet vạn vật (IoT), dữ liệu lớn (Big Data) và các công nghệ khác đã mở ra kỷ nguyên mới cho vận hành và quản trị công việc dựa trên tri thức và dữ liệu. Trong bối cảnh đó, yêu cầu về năng lực lãnh đạo, đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng với công nghệ ngày càng cao đối với mọi cơ quan, tổ chức, đặc biệt là đội ngũ lãnh đạo.

Bình đẳng giới là trọng tâm của phát triển bền vững, là động lực nâng cao năng suất lao động. Theo Liên Hợp Quốc (2015), bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ là điều kiện tiên quyết để đạt được các mục tiêu về kinh tế, giáo dục, y tế và công bằng xã hội. Các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, việc thu hẹp khoảng cách giới làm tăng năng suất lao động, tăng GDP, nhờ tận dụng tốt hơn tiềm năng của lực lượng lao động nữ[249]. Ở các quốc gia có dân số già hóa, việc tăng tỷ lệ phụ nữ tham gia lực lượng lao động giúp bù đắp một phần sự sụt giảm nguồn cung lao động do tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động giảm xuống[250]. Cho dù phụ nữ ngày càng khẳng định vai trò trong mọi mặt của đời sống xã hội, tỉ lệ nữ nắm giữ các vị trí lãnh đạo, quản lý còn hạn chế, đặc biệt là trong lĩnh vực công nghệ và đổi mới

[249] Nguyễn Vũ Châu Giang (2025). "Cơ hội và thách thức đối với lao động nữ trong kỷ nguyên số". *Tạp chí Quản lý Nhà nước*.
[250] Devadas, S., & Kim, Y. E. (2021). "Exploring the potential of gender parity to promote economic growth" (Research & Policy Briefs No. 39). World Bank Group. https://documents.worldbank.org/curated/en/715581603808797444.

sáng tạo[251]. Có thể nói, Cách mạng công nghiệp lần thứ tư mang lại nhiều cơ hội cho phụ nữ lãnh đạo, vừa đặt ra nhiều thách thức cho họ.

Bài viết *"Nữ lãnh đạo thời đại công nghiệp 4.0 và bình đẳng giới tại nơi làm việc"* tập trung phân tích vai trò, đóng góp của nữ lãnh đạo trong thời đại chuyển đổi số và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, nhận diện các rào cản giới, rào cản pháp lý nữ lãnh đạo gặp phải, trên cơ sở đó đề xuất các khuyến nghị nhằm thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc, phát triển đội ngũ lãnh đạo có năng lực số, góp phần hiện thực hóa Mục tiêu phát triển bền vững số 5 (SDG5) về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ và trẻ em gái trong thời đại công nghiệp 4.0.

Bài viết sử dụng phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp kết hợp phương pháp phân tích giới để chỉ ra các rào cản giới, rào cản pháp lý nữ lãnh đạo thời đại công nghiệp 4.0 gặp phải, cũng như chỉ ra các khó khăn trong việc hiện thực hóa các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ tại nơi làm việc nói riêng và thúc đẩy bình đẳng giới, nâng cao quyền năng cho phụ nữ tại nơi làm việc nói chung. Bài viết có thể trở thành DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO cho giảng viên, sinh viên trong các môn học Phụ nữ học, Giới và Phát triển, Giới trong Kinh tế và Quản trị, Phân tích giới, và Lồng ghép giới tại Học viện Phụ nữ Việt Nam.

2. Cơ sở lý luận

Nữ lãnh đạo thời công nghiệp 4.0 là người dẫn dắt nhóm, dẫn dắt tổ chức bằng công nghệ và dữ liệu, thúc đẩy đổi mới sáng tạo, xây dựng đội ngũ năng động và thấu hiểu tác động toàn cầu trogn bối cảnh công nghệ số. Nữ lãnh đạo thời công nghiệp 4.0 có tư duy chiến lược và không ngừng đổi mới. Không chỉ quản lý mà còn dẫn dắt sự thay đổi trong tổ chức, linh hoạt thích ứng với thị trường biến động và công nghệ mới. Thành thạo công nghệ và dữ liệu, có khả năng kết nối và lãnh đạo nhân sự. Biết nhìn xa, trông rộng, cân nhắc được các tác động mọi mặt, đặt ra được chiến lược dài hạn cho phát triển tổ chức. Đặc biệt, có khả năng quản lý rủi ro và sức bền, với sự kiên cường, tự tin và truyền cảm hứng cho đội ngũ trong bối cảnh đầy biến động và thách thức. Theo Nguyễn Thị Hạnh và Nguyễn Thị Thu Hương (2022), lãnh đạo là một nghề, cần được đào tạo phù hợp với giá trị, cộng đồng, và cá nhân[252]. Nữ lãnh đạo thời công nghiệp 4.0, vì vậy cần hội đủ các yêu cầu và mong đợi của xã hội, bởi kiến thức, kỹ năng của người lãnh đạo có ảnh hưởng trực tiếp tới quá trình làm việc cũng như ảnh hưởng tới đồng nghiệp, tổ chức và cộng đồng.

Bình đẳng giới tại nơi làm việc là việc đảm bảo mọi người được đối xử công bằng, có cơ hội phát triển nghề nghiệp, được trả lương công bằng và được tham gia ra quyết định, bất kể là nam hay nữ. Nam, nữ có cơ hội tiếp cận công việc, thăng tiến và đào tạo như nhau. Điều này thể hiện rõ trong Điều 12 của Luật Bình đẳng giới 2006 về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, việc làm. Theo đó, nam,

[251] Sayeh, A. M., Badel, A., & Goyal, R. (2023, 27 tháng 9). "Countries that close gender gaps see substantial growth returns". IMF Blog. https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2023/09/27/countries-that-close-gender-gaps-see-substantial-growth-returns.

[252] Nguyễn Thị Hạnh, & Nguyễn Thị Thu Hương (2022). "Nâng cao năng lực phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý tại các doanh nghiệp". Tạp chí Nghiên cứu Khoa học Công đoàn, (26), 50–55.

nữ được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc; bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm; bình đẳng trong tiếp cận và thụ hưởng các chính sách, chương trình, dự án. Môi trường làm việc an toàn, tôn trọng, không phân biệt đối xử, không quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Khuyến khích sự đóng góp ý kiến và đổi mới sáng tạo của mọi thành viên trong tổ chức.

Mục tiêu phát triển bền vững số 8 (SDG8) về tăng trưởng kinh tế và việc làm bền vững nhấn mạnh sự cần thiết phải đảm bảo việc làm bền vững cho người lao động. Phấn đấu đến năm 2030, tạo công ăn việc làm chất lượng và bền vững cho tất cả mọi người, trả công bình đẳng cho các công việc có giá trị ngang nhau. Bảo vệ quyền lợi của người lao động, đảm bảo môi trường làm việc cho mọi lao động, bao gồm cả lao động nhập cư. Phụ nữ và nam giới đều có cơ hội tham gia các vị trí lãnh đạo, ra quyết định. Doanh nghiệp, cơ quan tổ chức cần có chính sách và xây dựng văn hóa nội bộ thúc đẩy bình đẳng giới và phát triển bền vững.

Nâng cao quyền năng cho phụ nữ tại nơi làm việc là một giá trị quan trọng, góp phần nâng cao hiệu quả lao động, thúc đẩy bình đẳng giới trong tổ chức và ngoài xã hội. Nâng cao quyền năng cho phụ nữ tại nơi làm việc là quá trình tăng cường khả năng, cơ hội và tiếng nói của phụ nữ trong môi trường làm việc, giúp họ chủ động ra quyết định và hưởng lợi bình đẳng trong hoạt động kinh tế, xã hội và nghề nghiệp. Theo Shethi (2024), nâng cao quyền năng cho phụ nữ tại nơi làm việc chính là giải pháp thúc đẩy bình đẳng giới và ngược lại[253].

Để nâng cao quyền năng cho phụ nữ, thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc, UN Women và UN Global Compact (2014) đã đưa ra 7 nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ (WEPs) tại nơi làm việc. Các nguyên tắc WEPs được xây dựng dựa trên các tiêu chuẩn quốc tế về lao động và quyền con người. Đầu tư cho thúc đẩy bình đẳng giới chính là lựa chọn khôn ngoan của các cơ quan, tổ chức. Bình đẳng, theo UN Women và UN Global Compact (2014)[254] chính là thịnh vượng. Bảy nguyên tắc bao gồm: (1) Lãnh đạo thúc đẩy bình đẳng giới; (2) Đối xử công bằng và không phân biệt đối xử với tất cả phụ nữ và nam giới tại nơi làm việc; (3) Sức khỏe, hạnh phúc, an toàn cho người lao động; (4) Giáo dục và đào tạo về bình đẳng giới; (5) Phát triển doanh nghiệp, chuỗi cung ứng và các thông lệ tiếp thị; (6) Sáng kiến cộng đồng và vận động chính sách; (7) Đo lường và báo cáo. Các nguyên tắc này được phân thành 4 cấp độ, bao gồm: Cấp độ lãnh đạo (nguyên tắc 1), nơi làm việc (nguyên tắc 2, 3), thị trường (nguyên tắc 4, 5), cộng đồng (nguyên tắc 6, 7).

Việc thực hiện các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ tại nơi làm việc là rất cần thiết. Tuy nhiên, việc thực hiện các nguyên tắc WEPs ở Việt nam hiện nay còn khá hạn chế, mới dừng lại ở một số doanh nghiệp lớn, tập đoàn, các công ty có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài, các đơn vị tham gia vào hệ thống dữ liệu ESG (môi trường, xã hội, quản trị).

[253] Sethi, D. S. (2024). "Gender equality in the workplace: Strategies for promoting women's empowerment". Journal of Interdisciplinary Educational Research, 4(2).
[254] UN Women & UN Global Compact (2014). Những nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ – Bình đẳng là thịnh vượng. Hà Nội: Nxb. Văn hóa Thông tin.

Việc áp dụng các nguyên tắc WEPs vào lãnh đạo, quản lý đặc biệt phù hợp trong trường hợp lãnh đạo cơ quan, tổ chức là nữ, ứng với nguyên tắc "lãnh đạo thúc đẩy bình đẳng giới". Yêu cầu tổ chức phải cam kết hỗ trợ mức cao và định hướng các chính sách quan trọng nhất về bình đẳng giới và quyền con người; đảm bảo các chính sách đều mang tính bình đẳng giới. Việc hạn chế trong áp dụng và thực hiện các nguyên tắc WEPs là do việc truyền thông về WEPs và tầm quan trọng, ý nghĩa của WEPs còn hạn chế, dẫn đến việc các cơ quan, tổ chức thiếu thông tin về WEPs. Cần phải truyền thông về WEPs như là việc thúc đẩy năng lực quản trị dẫn đến hiệu quả kinh doanh và giá trị xã hội. Bên cạnh đó, văn hóa tổ chức ở nhiều nơi còn mang nặng định kiến giới, vẫn ưu tiên tuyển dụng, bổ nhiệm nam giới vào vị trí quản lý; thói quen kỳ vọng phụ nữ chịu trách nhiệm các công việc nhà nhiều hơn là tham gia vào các hoạt động bên ngoài gia đình. Những yếu tố này là rào cản khiến cơ quan, tổ chức thiếu động lực thay đổi. Các cơ quan, tổ chức hiện nay chưa gắn bình đẳng giới vào các KPIs quản trị; chưa hiểu và chưa nhìn thấy lợi ích kinh tế liên quan. Chi phí cho các hoạt động thúc đẩy bình đẳng giới như chính sách phát triển lãnh đạo nữ, chăm sóc sức khỏe sinh sản, phòng ngừa, ứng phó với quấy rối tình dục, hay giờ làm việc linh hoạt còn bị xem là chi phí, chưa được nhìn nhận như khoản đầu tư cho tăng trưởng dài hạn.

Mặc dù các nguyên tắc WEPs phù hợp với việc áp dụng trong quản trị các cơ quan, tổ chức, nhưng hầu hết mới được phổ biến ở cấp độ doạn nghiệp. Tại các doanh nghiệp, chưa có bộ chỉ số giới, chưa được hướng dẫn cách xây dựng bảng kiểm giới, cơ chế báo cáo, nên các nguyên tắc WEPs khó được triển khai ở cấp vận hành. Đặc biệt, còn thiếu áp lực "bắt buộc thực hiện", trong khí Việt Nam chưa có yêu cầu bắt buộc về kiểm toán giới (gender bugeting), nên các nguyên tắc WEPs mới chỉ được áp dụng ở các doanh nghiệp hợp tác FDI, tham gia chuỗi cung ứng quốc tế, hoặc doanh nghiệp chuẩn bị niêm yết cổ phiếu lần đầu ra công chúng (IPO) do quy định khi chuẩn bị IPO doanh nghiệp phải đáp ứng các tiêu chí ESG (môi trường, xã hội, quản trị) và bình đẳng giới.

3. Vai trò và đóng góp của phụ nữ trong thời đại chuyển đổi số và Cách mạng Công nghiệp lần thứ Tư

Phụ nữ Việt Nam từ lịch sử đến hiện tại luôn là là lực lượng cách mạng to lớn, một bộ phận quan trọng góp phần làm nên sức mạnh tổng hợp của toàn dân tộc trong lịch sử cũng như trong công cuộc xây dựng và phát triển đất nước hiện nay[255]. Bước vào kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm tạo điều kiện để phụ nữ phát triển một cách toàn diện, để nguồn nhân lực nữ có thể tham gia vào mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, thể hiện được trí tuệ, năng lực và phẩm chất của phụ nữ Việt Nam.

Vai trò của phụ nữ trong lĩnh vực công thể hiện qua sự tham gia của phụ nữ với vai trò lãnh đạo quản lý ngày càng được nâng cao. Điều đó thể hiện qua sự gia tăng tỷ lệ phụ nữ tham gia công tác lãnh đạo, quản lý các cấp. Theo số liệu từ Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, năm 2023, phụ nữ giữ vị trí lãnh đạo, quản lý trong

[255] Tôn Ngọc Hạnh (2024). "Đóng góp của phụ nữ Việt Nam qua gần 40 năm tiến hành công cuộc đổi mới". Tạp chí Cộng sản. https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/kinh-te/-/2018/996002/view_content#

các bộ, ngành và cơ quan thuộc Chính phủ đạt 46,67%. Tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội nhiệm kỳ 2021-2025 là 30,3%, xếp thứ 64 trên thế giới, thứ 4 ở châu Á và đứng đầu các nước Đông Nam Á. Việt Nam được quốc tế công nhận là một trong 10 quốc gia thực hiện tốt nhất Mục tiêu phát triển bền vững số (SDG5) về thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ và trẻ em gái trong 17 mục tiêu phát triển bền vững của Liên hợp quốc giai đoạn 2015-2030 (Văn Duyên, 2025)[256]. Đặc biệt sự tham gia của phụ nữ ở các vị trí quan trọng của các ủy ban trong cơ quan lập pháp những nhiệm kỳ gần đây đều tăng. Điều này phản ánh chất lượng công tác bầu cử và công tác đại biểu nữ góp phần tăng sự hiện diện và tiếng nói của phụ nữ trong quá trình hoạch định chủ trương, chính sách, cũng như quá trình xây dựng và ban hành pháp luật có tính đến yếu tố giới trên tất cả các lĩnh vực trong đó có bình đẳng giới trong kinh tế ở Việt Nam hiện nay (Nguyễn Thị Tố Uyên, 2023)[257]. Đây là một trong những nguyên nhân quan trọng tạo điều kiện cho phụ nữ Việt Nam phát triển toàn diện, nâng cao trình độ đáp ứng thị trường lao động, yêu cầu công việc gắn với xu thế chuyển đổi số. Từ đó, tăng cơ hội cho phụ nữ tham gia bình đẳng và ngày càng khẳng định được năng lực, tiếng nói của mình trong sự phát triển của đời sống kinh tế đất nước.

Các chủ trương, chính sách, luật pháp về kinh tế của Việt Nam trong 40 năm đổi mới đã có nhiều điều chỉnh đáng kể. Hiện nay, phát triển kinh tế đất nước gắn với yêu cầu chuyển đổi số và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đã và đang tạo ra những thay đổi tích cực về bình đẳng giới trong tham gia vào hoạt động kinh tế và thụ hưởng các thành quả từ mô hình tăng trưởng có tính bao trùm hiện nay. Việt Nam được đánh giá là một trong những quốc gia đạt được nhiều kết quả trong nỗ lực thu hẹp khoảng cách giới trong thị trường lao động, trong tham gia quản lý, lãnh đạo các tổ chức, đơn vị kinh tế.

Đánh giá một cách vĩ mô, sự tham gia và vị thế của phụ nữ trong nền kinh tế thực chất chính là một trong những chỉ số quan trọng thể hiện nguồn vốn nhân lực của một quốc gia trong phát triển kinh tế. Việt Nam cũng như các quốc gia khác đã nhận thức được vai trò của phụ nữ trong kinh tế vừa là yếu tố đầu vào cho sản xuất, vừa là đích đến của sự phát triển (Lưu Minh Đức, 2024)[258]. Từ đó, Việt Nam đã hoàn thiện, bổ sung và hoạch định các chính sách nhằm tăng tỷ lệ nữ giới tham gia lực lượng lao động và tạo điều kiện thúc đẩy vị thế làm chủ của nữ giới trong các doanh nghiệp, đặc biệt các doanh nghiệp khu vực tư nhân. Đây là một khu vực kinh tế năng động, có vai trò là động lực quan trọng của nền kinh tế Việt Nam hiện nay, do vậy thúc đẩy vai trò của phụ nữ tham gia và làm chủ trong khu vực doanh nghiệp tư nhân là một trong những cách nhanh nhất để tạo đà cho phụ nữ khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo trong bối cảnh chuyển đổi số.

[256] Văn Duyên (2025, 8 tháng 3). "Vai trò và sứ mệnh của phụ nữ Việt Nam trong kỷ nguyên mới". Báo Quân đội Nhân dân. https://www.qdnd.vn/xa-hoi/cac-van-de/vai-tro-va-su-menh-cua-phu-nu-viet-nam-trong-ky-nguyen-moi-818696.

[257] Nguyễn Thị Tố Uyên (2023). "Đánh giá việc thực hiện quyền bầu cử, ứng cử của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay". Tạp chí Khoa học Học viện Phụ nữ Việt Nam, Số chuyên đề 01, 36–45. Hà Nội.

[258] Lưu Minh Đức (2024, 20 tháng 1). "Sự tham gia và vị thế của phụ nữ trong nền kinh tế ở Việt Nam". *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*. https://kinhtevadubao.vn/su-tham-gia-va-vi-the-cua-phu-nu-trong-nen-kinh-te-o-viet-nam-28079.html.

Kết quả của Việt Nam trong bảng xếp hạng chỉ số khoảng cách giới toàn cầu trên lĩnh vực kinh tế cũng đã có những cải thiện về sự tham gia của phụ nữ vào nền kinh tế ở nước ta trong thời gian qua. Chỉ số khoảng cách giới về kinh tế của Việt Nam trong 2 năm 2023 và 2024 xếp thứ hạng 72/146 quốc gia trên thế giới với điểm số 0.715/1 điểm. Việt nam xếp thứ 4 ở khu vực Đông Nam Á sau Phillippines, Singapore và Thái Lan về chỉ số khoảng cách giới trong kinh tế (WEF, 2024)[259]. Đây là một điểm số khá cao phản ánh kết quả của sự nhận thức và các nỗ lực thu hẹp chênh lệch giới trong kinh tế ở Việt Nam thời gian qua.

Phụ nữ đóng vai trò của phụ nữ trong đổi mới sáng tạo, khởi nghiệp, quản trị tổ chức. Việt Nam là một trong 20 thị trường doanh nhân nữ phát triển thuận lợi và có mạng lưới doanh nghiệp nữ hoạt động hiệu quả nhất ASEAN. Để nâng cao vao trò, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động và vị thế của nữ giới trong nền kinh tế cần thúc đẩy tinh thần doanh nhân nữ trong đổi mới sáng tạo, tạo điều kiện để phát triển doanh nghiệp do nữ khởi nghiệp và quản trị. Gần đây, tinh thần khởi nghiệp cũng đã thúc đẩy phụ nữ tham gia thành lập doanh nghiệp hoặc các mô hình khởi sự kinh doanh nhiều hơn.

Trong lĩnh vực kinh tế, lao động nữ chiếm 46,7% tổng số lao động từ 15 tuổi trở lên; có mặt ở nhiều lĩnh vực, từ nông nghiệp, công nghiệp, dịch vụ đến công nghệ thông tin và tài chính. Theo báo cáo của Phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam VCCI năm 2019, tỷ lệ doanh nghiệp nữ làm chủ đã tăng từ 21% năm 2011 lên 23,8% năm 2018. Trước thời điểm đại dịch Covid-19, cả nước có 285.689 doanh nghiệp nữ làm chủ, chiếm 24% tổng số doanh nghiệp. Tỷ lệ doanh nghiệp do nữ làm chủ ít nhất thuộc ngành xây dựng (13%), công nghiệp đạt 18%, ngành Nông – Lâm - Thủy sản đạt 23% và cao nhất là khu vực thương mại dịch vụ, nữ doanh nhân làm chủ đạt 28% (Lưu Minh Đức, 2024). Cho đến nay, theo số liệu của Bộ Kế hoạch và Đầu tư (năm 2024), hiện phụ nữ sở hữu và điều hành khoảng 20% doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Khi đánh giá các doanh nghiệp do nữ làm chủ, một số đặc điểm nổi bật có thể thấy là: chủ doanh nghiệp có trình độ học vấn cao với 68,6% nữ chủ doanh nghiệp có trình độ đại học và thạc sỹ quản trị kinh doanh, so với nam là 71,9%. Điều này phản ánh năng lực, trình độ để quản lý doanh nghiệp của doanh nhân nữ khá cao; Có gần 70% số doanh nghiệp nữ làm chủ từng là hộ kinh doanh; Đa số các doanh nghiệp nữ làm chủ ở quy mô siêu nhỏ và nhỏ với dưới 50 lao động; đồng thời quy mô vốn cũng nhỏ với 68%-70% doanh nghiệp nữ làm chủ có vốn dưới 5 tỷ đồng (so với khoảng 64%-65% doanh nghiệp do nam làm chủ). Song, điều quan trọng được nêu ra ở báo cáo của VCCI (2019) là, các doanh nghiệp do nữ làm chủ có kết quả kinh doanh tương tự, hay không thua kém nhiều so với doanh nghiệp nam làm chủ. Riêng doanh nghiệp thuộc lĩnh vực công nghệ cao, phụ nữ chiếm 15% vị trí lãnh đạo, cao hơn nhiều so với tỷ lệ trung bình toàn cầu là 9%. Theo nghiên cứu của nhóm tác giả Lưu Thị Bích Thủy, Bùi Thị Hồng, trong báo cáo chỉ số doanh nhân nữ do Mastercard công bố năm 2021, số doanh nghiệp nữ làm chủ ở Việt Nam đạt

[259] World Economic Forum (WEF) (2024). Global Gender Gap Report 2024. https://www.weforum.org/publications/gender-gap-report-2024.

26,5%, xếp thứu 9/56 nền kinh tế được nghiên cứu. Các doanh nghiệp do nữ làm chủ có nhiều ưu điểm như chi trả bảo hiểm xã hội cao hơn, sử dụng nhiều lao động nữ hơn, phụ nữ cũng thể hiện sự năng động, tự tin, nắm bắt nhanh cơ hội tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu và đổi mới sáng tạo (Lưu Thị Bích Thủy & Bùi Thị Hồng, 2022). Điều này cho thấy vai trò và tiềm năng to lớn của phụ nữ Việt Nam trong kinh doanh, đóng góp cho nền kinh tế. Trên bản đồ kinh doanh toàn cầu, Việt Nam xếp thứ 6 về tỷ lệ nữ doanh nhân và là nước châu Á duy nhất trong tốp 10 quốc gia có tỷ lệ doanh nghiệp do phụ nữ lãnh đạo cao nhất.

4. Cơ hội từ công nghệ và chuyển đổi số

Kỷ nguyên số với sự thay đổi trong cách thức tham gia vào nền kinh tế đã góp phần khẳng định vai trò của phụ nữ Việt Nam hiện nay. Xu thế hội nhập và phát triển trong kỷ nguyên số mở ra nhiều cơ hội cho phụ nữ tự tin vươn lên, phát huy khả năng của mình, đóng góp cho sự phát triển chung của lực lượng sản xuất trong nền kinh tế đất nước, đồng thời góp phần trong nỗ lực hướng tới nâng cao chất lượng bình đẳng giới. Đảng và Nhà nước Việt Nam đã sớm nhận thức được tầm quan trọng của việc hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp đổi mới sáng tạo để phát huy tốt nhất tiềm năng của bộ phận quan trọng trong nguồn nhân lực. Điều đó tạo nên môi trường thuận lợi về mặt cơ chế, chính sách cho phụ nữ tham gia phát triển kinh tế.

Là phụ nữ thế hệ mới, để vươn lên khẳng định mình, phụ nữ Việt Nam ngày càng thể hiện khả năng tư duy độc lập, khả năng quyết đoán trong hành động, có trình độ học vấn cao, năng lực quản lý giỏi, có khả năng sáng tạo, đổi mới để khẳng định giá trị bản thân. Qua đó góp phần khẳng định vị thế, vai trò của phụ nữ Việt Nam trong thời đại mới. Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đã mang đến cho phụ nữ nhiều cơ hội để phát triển. Chính sự hỗ trợ của công nghệ hiện đại đã giải phóng cho người phụ nữ trong các công việc chăm sóc gia đình và con cái để phụ nữ có nhiều thời gian hơn phát triển bản thân và tham gia vào hoạt động của đời sống kinh tế - xã hội. Sự phát triển của công nghệ, mạng Internet vạn vật, trí tuệ nhân tạo, điện toán đám mây, mạng xã hội... đã giúp phụ nữ có thêm cơ hội học tập với nhiều hình thức đa dạng, để tự nâng cao trình độ của bản thân, bổ sung thêm các kỹ năng cần thiết khi tham gia vào thị trường lao động mang tính toàn cầu và cũng rất nhiều áp lực hiện nay. Mặt khác, Cách mạng công nghiệp 4.0 cũng mang đến cơ hội lớn về trí tuệ nhân tạo, công nghệ hiện đại để thúc đẩy tài năng, năng suất, việc làm và thu nhập cao. Nhiều ngành nghề mới sẽ xuất hiện, tạo ra nhiều việc làm và cơ hội cho lao động nữ.

Song thời đại mới cũng gây ra nhiều thách thức, áp lực với phụ nữ. Theo thống kê của Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO), 97% tất cả các nghề nghiệp trên thế giới cần đến kĩ năng số. Phụ nữ không trang bị các kĩ năng công nghệ thông tin sẽ bị bỏ lại phía sau. Thực tế này càng trở nên đáng lo ngại hơn cho những nước vốn đi lên từ kinh tế nông nghiệp truyền thống với nhiều lao động thủ công như Việt Nam, có nghĩa là độ rủi ro việc làm trở nên cao hơn. Trong sự phát triển nhanh chóng của công nghệ hiện đại, đội ngũ tri thức, trong đó có phụ nữ, đóng vai trò quan trọng, tạo nên sức mạnh của mỗi quốc gia trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Điều này, đòi hỏi phụ nữ phải thực sự nỗ lực, vượt qua các rào cản,

định kiến của bản thân và xã hội về người phụ nữ để có thể vươn lên bắt kịp với yêu cầu của thời đại mới. Thách thức này càng lớn hơn với phụ nữ là doanh nhân, làm chủ các doanh nghiệp trong bối cảnh cạnh tranh kinh tế diễn ra mạnh mẽ trên quy mô toàn cầu.

Để tự tin bước tiến vào kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, phụ nữ Việt Nam trước tiên cần thống nhất nhận thức, tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới. Người phụ nữ trong kỷ nguyên mới cần thường xuyên rèn luyện phẩm chất đạo đức, có ý thức giữ gìn, phát huy giá trị văn hóa truyền thống tốt đẹp của dân tộc Việt Nam và phụ nữ Việt Nam; có tri thức, có văn hóa, tích cực rèn luyện để có sức khỏe tốt cả về thể chất và tinh thần. Đặc biệt, chị em cần chủ động học hỏi, cập nhật, nắm bắt và ứng dụng công nghệ thông tin vào công việc và thực tiễn cuộc sống, nâng cao chất lượng, hiệu quả lao động sản xuất, công tác. Cần có thái độ làm việc nghiêm túc, chuyên nghiệp, có trình độ tay nghề đáp ứng được yêu cầu của công việc trong bối cảnh chuyển đổi số, hội nhập quốc tế (Văn Duyên, 2025).

5. Rào cản giới và rào cản pháp lý

Trên tinh thần quán triệt sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh, Đảng và Nhà nước Việt Nam đã ban hành nhiều văn kiện, nghị quyết, chính sách, pháp luật, nghị định cũng như tham gia ký kết các Công ước, Điều ước quốc tế về quyền của phụ nữ trên tất cả các lĩnh vực, trong đó có lĩnh vực kinh tế[260]. Tuy nhiên, trên lĩnh vực kinh tế, việc phụ nữ Việt Nam tham gia phát triển kinh tế trong bối cảnh mới, đòi hỏi sự năng động, tự chủ để đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp hiện nay còn tồn tại một số rào cản.

Rào cản lớn nhất đối với sự tham gia của phụ nữ Việt Nam vào đời sống xã hội nói chung cũng như trong kinh tế nói riêng chính là yếu tố định kiến giới và gánh nặng về vai trò giới. Định kiến về giới đã tồn tại qua nhiều thế kỷ gắn với xã hội Việt Nam phong kiến truyền thống đã khuôn hạn vai trò của phụ nữ trong gia đình, dưới mái nhà, trong gian bếp mà không được bước chân ra xã hội như người đàn ông. Định kiến giới của xã hội Việt Nam truyền thống cũng không cho phép phụ nữ được học hành nâng cao trình độ, không được ra ngoài làm kinh tế, không được tham gia vào đời sống chính trị cộng đồng làng xã. Tất cả các quyền đó chỉ dành cho người đàn ông. Bước sáng thời kỳ độc lập tự dó, đi lên xây dựng nhà nước mới với chế độ dân chủ cộng hòa sau năm 1945, người phụ nữ Việt Nam đã được tháo bỏ những định kiến đó về mặt chủ trương, chính sách, pháp luật. Song, trên thực tế định kiến đó còn tồn tại lâu dài và nặng nề trong nhận thức, quan điểm của xã hội. Đó là bức trần kính vô hình đè lên vai người phụ nữ Việt Nam. Cho đến nay, trong bối cảnh hội nhập, phát triển vươn mình, phụ nữ Việt Nam muốn khẳng định bản thân ngoài xã hội thì trước hết họ phải xóa bỏ được định kiến có thể vẫn tồn tại ở một số nơi, kể cả trong chính gia đình, ngoài xã hội và của bản thân phụ nữ. Người phụ nữ Việt Nam ở một số nơi vẫn phải nỗ lực hoàn thành vai trò kép trong gia đình và ngoài xã hội. Đây là một trong những nguyên nhân cản trở sự

[260] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 03/3/2021 về ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030*. Hà Nội.

tham gia của nhân lực nữ Việt Nam ở nhiều lĩnh vực, trên nhiều cương vị, vị trí, và trong đó có ảnh hưởng đến vao trò, vị thế, cơ hội tiếp cận các nguồn lực để phát triển của phụ nữ trong lĩnh vực kinh tế.

Yếu tố rào cản về nhận thức và định kiến xã hội không chỉ gây ra các áp lực tâm lý cho phụ nữ mà còn dẫn tới các khó khăn cho phụ nữ trong tiếp cận các nguồn lực về vốn, tài chính, cơ hội khởi nghiệp hay mở rộng kinh doanh và đầu tư cho đổi mới sáng tạo. Như vậy có thể thấy từ vấn đề nhận thức, tư duy sẽ ảnh hưởng tới môi trường hỗ trợ khởi nghiệp và kinh doanh cho các doanh nghiệp do nữ làm chủ. Mạng lưới kết nối doanh nghiệp và người đứng đầu các cơ quan lãnh đạo, quản lý cần tích cực hành động để có thể tháo gỡ các rào cản này và những yếu tố ảnh hưởng hệ lụy sau đó.

Bên cạnh đó, về mặt thể chế, chính sách, pháp lý: Trên cơ sở các quy định của luật pháp, vai trò và địa vị của phụ nữ Việt Nam trong mọi mặt của đời sống kinh tế, chính trị và xã hội ngày càng được nâng lên. Tuy nhiên, hiện nay, trong xây dựng, ban hành và nhất là trong khâu triển khai, thực thi các luật có quy định về quyền của phụ nữ trên thực tiễn đang còn tồn tại những hạn chế, bất cập. Vẫn còn tình trạng chồng chéo, mâu thuẫn trong một số điều khoản về quyền phụ nữ ở một số bộ luật; việc ban hành các văn bản hướng dẫn thực hiện luật chưa kịp thời; một số chính sách, biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới không đồng bộ, gây bất lợi cho phụ nữ; một số quy định còn mang tính định tính, khó định lượng; điều kiện (tài chính, con người, dữ liệu), cơ chế (thưởng, phạt) bảo đảm thực hiện quyền của phụ nữ còn hạn chế (Đỗ Thị Thạch, 2023)[261].

Như vậy, ở Việt Nam hiện nay, sự tham gia và vị thế của phụ nữ trong nền kinh tế có ý nghĩa quan trọng đối với mục tiêu phát triển bền vững, tăng trưởng bao trùm của đất nước. Tuy vậy, tinh thần doanh nhân nữ vẫn chịu nhiều rào cản và doanh nghiệp nữ làm chủ thường chỉ tập trung ở các khu vực phi chính thức, do đó quy mô của doanh nghiệp và tiềm năng phát triển đều bị hạn chế (Lưu Minh Đức, 2024). Đòi hỏi cần có sự chung tay nỗ lực thay đổi thực trạng này từ nhiều cơ quan, từ các cấp bộ ngành và các địa phương cũng như sự nỗ lực vươn lên của bản thân phụ nữ vì mục tiêu bình đẳng giới về kinh tế trong tương lai.

6. Kết luận và khuyến nghị

Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 và chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ, phụ nữ - đặc biệt là phụ nữ lãnh đạo là lực lượng tiên phong, dẫn dắt sự thay đổi, góp phần xây dựng xã hội công bằng, dân chủ, văn minh. Sự tham gia tích cực của phụ nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội góp phần tăng cường chất lượng lực lượng lao động, tạo nguồn lực tăng trưởng kinh thế, tăng năng lực cạnh tranh của quốc gia. Trao quyền cho phụ nữ tại nơi làm việc là yêu cầu mang tính nhân văn, thể hiện cam kết về bình đẳng giới; đồng thời là giải pháp chiến lược giúp các cơ quan, tổ chức gia tăng hiệu quả quản trị, đổi mới sáng tạo và giá trị xã hội. Khi phụ nữ được tiếp cận bình đẳng với các nguồn lực, với công nghệ, tri thức

[261] Đỗ Thị Thạch (2023). "Vấn đề phụ nữ và quyền phụ nữ Việt Nam từ chính sách, pháp luật đến thực tiễn hiện nay". Báo Phụ nữ Việt Nam. https://phunuvietnam.vn/van-de-phu-nu-va-quyen-phu-nu-viet-nam-tu-chinh-sach-phap-luat-den-thuc-tien-hien-nay-20230831173051887.html.

và cơ hội phát triển, họ sẽ trở thành lực lượng tiên phong, thúc đẩy xã hội phát triển. Bên cạnh những cơ hội, phụ nữ nói riêng và phụ nữ lãnh đạo nói riêng còn đối mặt với nhiều rào cản giới, rào cản pháp lý, như định kiến giới, gánh nặng vai trò giới, bất bình đẳng trong tiếp cận, kiểm soát nguồn lực; việc triển khai các chính sách, các nguyên tắc về bình đẳng giới còn hạn chế. Điều này đòi hỏi các giải pháp đồng bộ, hệ thống, tạo môi trường để phụ nữ phát triển trong thời đại số. Trên cơ sở các phân tích trong bài viết, các tác giả đề xuất một số khuyến nghị.

Cần tăng cường thực thi các Nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ tại nơi làm việc (nguyên tắc WEPs), không chỉ giới hạn ở việc khuyến nghị thực hiện ở các doanh nghiệp. Cần đưa WEPs trở thành nguyên tắc quản trị ở mọi cơ quan, tổ chức. Đẩy mạnh truyền thông, tập huấn, chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn nhằm nâng cao nhận thức của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp về giá trị của bình đẳng và phát triển đối với sự sống còn của tổ chức. Quan tâm phát triển năng lực số và kỹ năng lãnh đạo cho phụ nữ. Xây dựng các chương trình đào tạo kỹ năng số, kỹ năng quản trị, kỹ năng lãnh đạo trong bối cảnh chuyển đổi số. Tăng cường hợp tác giữa Nhà nước, các trường đại học, các tổ chức quốc tế và doanh nghiệp, tạo hệ sinh thái học tập suốt đời cho phụ nữ, gắn với yêu cầu của Mục tiêu phát triển bền vững số 4 (SDG4).

Cần hoàn thiện khuôn khổ pháp lý về bình đẳng giới và môi trường làm việc có nhạy cảm giới, thân thiện giới. Khuyến khích xây dựng môi trường làm việc an toàn, linh hoạt, hỗ trợ cân bằng công việc và cuộc sống cho phụ nữ, giảm gánh nặng công việc chăm sóc không lương cho phụ nữ. Khuyến khích phát triển mô hình doanh nghiệp do nữ làm chủ và lãnh đạo nữ trong các ngành công nghệ. Thúc đẩy các chính sách ưu tiên, thúc đẩy phát triển doanh nghiệp nữ trong lĩnh vực công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. Đặc biệt, cần quan tâm xóa bỏ các rào cản giới, rào cản pháp lý để phụ nữ, phụ nữ lãnh đạo có điều kiện phát triển trong thời đại công nghiệp 4.0.

Để có thêm bằng chứng thực tiễn cho hoạch định các chương trình, chính sách, dự án về thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc, thúc đẩy phát triển lãnh đạo nữ trong thời đại công nghiệp 4.0, cần đẩy mạnh các nghiên cứu về chủ đề liên quan như đánh giá hiệu quả thực hiện các nguyên tắc WEPs tại Việt Nam, phân tích tác động của chuyển đổi số với bình đẳng giới.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chính phủ. (2021). *Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 03/3/2021 về ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030*. Hà Nội.

2. Devadas, S., & Kim, Y. E. (2021). *Exploring the potential of gender parity to promote economic growth* (Research & Policy Briefs No. 39). World Bank Group. https://documents.worldbank.org/curated/en/715581603808797444

3. Đỗ Thị Thùy. (2023). *Vấn đề phụ nữ và quyền phụ nữ Việt Nam từ chính sách, pháp luật đến thực tiễn hiện nay*. https://phunuvietnam.vn/van-de-phu-nu-va-quyen-phu-nu-viet-nam-tu-chinh-sach-phap-luat-den-thuc-tien-hien-nay-20230831173051887.htm

4. Học viện Phụ nữ Việt Nam, & Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam. (2023). *Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia: Phụ nữ khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo trong thời đại mới*. Hà Nội: Nxb. Lao động.

5. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam. (2017). *Đề án Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp giai đoạn 2017-2025*. Hà Nội.

6. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam. (2022). *Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia: Xây dựng người phụ nữ Việt Nam thời đại mới, thực trạng và giải pháp*. Hà Nội: Nxb. Dân trí.

7. Lưu Minh Đức. (2024, 20 tháng 1). Sự tham gia và vị thế của phụ nữ trong nền kinh tế ở Việt Nam. *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*. https://kinhtevadubao.vn/su-tham-gia-va-vi-the-cua-phu-nu-trong-nen-kinh-te-o-viet-nam-28079.html

8. Nguyễn Thị Hạnh, & Nguyễn Thị Thu Hương. (2022). Nâng cao năng lực phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý tại các doanh nghiệp. *Tạp chí Nghiên cứu Khoa học Công đoàn*, (26), 50–55.

9. Nguyễn Thị Thu Uyên. (2023). Đánh giá việc thực hiện quyền bầu cử, ứng cử của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay. *Tạp chí Khoa học Học viện Phụ nữ Việt Nam*, Số chuyên đề 01, 36–45. Hà Nội.

10. Nguyễn Vũ Châu Giang. (2025). Cơ hội và thách thức đối với lao động nữ trong kỷ nguyên số. *Tạp chí Quản lý Nhà nước*.

11. Sayeh, A. M., Badel, A., & Goyal, R. (2023, 27 tháng 9). Countries that close gender gaps see substantial growth returns. *IMF Blog*. https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2023/09/27/countries-that-close-gender-gaps-see-substantial-growth-returns

12. Sethi, D. S. (2024). Gender equality in the workplace: Strategies for promoting women's empowerment. https://doi.org/10.52783/JIER.V4I2.939

13. Tạp chí Kinh tế và Dự báo. (2024, 20 tháng 1). Sự tham gia và vị thế của phụ nữ trong nền kinh tế ở Việt Nam. https://kinhtevadubao.vn/su-tham-gia-va-vi-the-cua-phu-nu-trong-nen-kinh-te-o-viet-nam-28079.html

14. Tôn Ngọc Hạnh. (2024). Đóng góp của phụ nữ Việt Nam qua gần 40 năm tiến hành công cuộc đổi mới. https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/kinh-te/-/2018/996002/view_content#

15. UN Women & UN Global Compact. (2014). *Những nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ – Bình đẳng là thịnh vượng*. Hà Nội: Nxb. Văn hóa Thông tin.

16. Văn Duyên. (2025, 8 tháng 3). Vai trò và sứ mệnh của phụ nữ Việt Nam trong kỷ nguyên mới. https://www.qdnd.vn/xa-hoi/cac-van-de/vai-tro-va-su-menh-cua-phu-nu-viet-nam-trong-ky-nguyen-moi-818696

17. World Economic Forum (WEF). (2024). *Global Gender Gap Report 2024*. https://www.weforum.org/publications/gender-gap-report-2024

FROM PARLIAMENT TO COMMUNITY: THE POLITICAL ROLE AND DEVELOPMENTAL CONTRIBUTIONS OF WOMEN IN THE DIGITAL ERA

TỪ NGHỊ TRƯỜNG ĐẾN CỘNG ĐỒNG: VAI TRÒ CHÍNH TRỊ VÀ ĐÓNG GÓP PHÁT TRIỂN CỦA PHỤ NỮ TRONG KỶ NGUYÊN SỐ

Lương Thị Thanh Thảo[262]
Trần Thị Diễm Trinh[263]
Dương Quyền Trân[264]

Tóm tắt:

Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và tiến trình chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ, vai trò của phụ nữ Việt Nam ngày càng được khẳng định trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế và xã hội. Từ nghị trường đến cộng đồng, phụ nữ không chỉ là người thụ hưởng thành quả công nghệ mà còn trở thành chủ thể kiến tạo, lãnh đạo và lan tỏa các giá trị phát triển bền vững. Bài viết phân tích nền tảng chính sách và bối cảnh xã hội bảo đảm bình đẳng giới trong kỷ nguyên số, đồng thời làm rõ những đóng góp nổi bật của phụ nữ Việt Nam trong hoạt động nghị trường, lãnh đạo cộng đồng và đổi mới sáng tạo. Thông qua các tấm gương tiêu biểu, nghiên cứu chỉ ra rằng sự tham gia chủ động của phụ nữ đã và đang góp phần định hình diện mạo chính trị, kinh tế, văn hóa mới của Việt Nam. Tuy nhiên, bài viết cũng nhận diện những thách thức đáng kể như khoảng cách số giới tính, định kiến xã hội, và hạn chế trong tiếp cận công nghệ. Trên cơ sở đó, nhóm tác giả đề xuất các giải pháp thúc đẩy trao quyền số cho phụ nữ, nhằm xây dựng một xã hội số bao trùm, công bằng và bền vững.

Từ khoá: *nghị trường, cộng đồng, phụ nữ Việt Nam, kỷ nguyên số.*

Abstracts: *In the context of the Fourth Industrial Revolution and the ongoing process of digital transformation, the role of Vietnamese women has been increasingly affirmed across political, economic, and social domains. From the parliamentary arena to community leadership, women are not merely beneficiaries of technological advancements but also active agents of creation, leadership, and dissemination of sustainable development values. This paper analyzes the policy foundations and socio-political context that ensure gender equality in the digital era, while elucidating the significant contributions of Vietnamese women in legislative activities, community leadership, and innovation. Through exemplary cases, the study demonstrates that women's active participation has contributed to shaping a new political, economic, and cultural landscape for Vietnam. However, the paper also identifies considerable challenges, including the digital gender gap, social bias, and limited access to technology. On that basis, the authors propose*

[262] *Trường CĐ Văn hóa Nghệ thuật thành phố Hồ Chí Minh, luongththanhthao0203@gmail.com*
[263] *Trung tâm Trọng tài Thương mại Quốc tế Thái Bình Dương*
[264] *Văn phòng HĐND và UBND phường Thạnh Mỹ Tây*

measures to promote women's digital empowerment, aiming to build an inclusive, equitable, and sustainable digital society.

Keywords: *parliament, community, Vietnamese women, digital era.*

1. Phụ nữ trong làn sóng chuyển đổi số

Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra mạnh mẽ, phụ nữ Việt Nam ngày càng đóng vai trò quan trọng trong tiến trình chuyển đổi số của quốc gia. Không chỉ tham gia ở vai trò thụ hưởng các dịch vụ số, phụ nữ từng bước khẳng định vị thế là những chủ thể sáng tạo, lãnh đạo và kiến tạo trong nền kinh tế số. Theo báo cáo của UN Women năm 2021 (báo cáo về tiến độ bình đẳng giới trong khung SDGs năm 2021; hữu ích để liên kết bình đẳng giới với lợi ích kinh tế-xã hội) nhấn mạnh rằng việc tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực công nghệ sẽ không chỉ thúc đẩy bình đẳng giới mà còn góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của quốc gia[265]. Cụ thể, việc tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong công nghệ mang ý nghĩa khắc phục một trong những nguyên nhân gốc rễ của bất bình đẳng giới: khoảng cách trong tiếp cận tri thức và kỹ năng. Khi phụ nữ được trang bị công nghệ và tri thức số, họ không chỉ có thêm cơ hội việc làm và nâng cao thu nhập, mà điều đó giúp họ có thể tham gia nhiều hơn vào quá trình hoạch định chính sách, đổi mới sáng tạo và quản trị doanh nghiệp. Điều này tạo nên tác động lan tỏa, thúc đẩy các chuẩn mực xã hội mới về vai trò của phụ nữ.

Thứ hai, việc kết nối bình đẳng giới với năng lực cạnh tranh quốc gia phản ánh xu thế phát triển toàn cầu. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng sự đa dạng về giới trong các lĩnh vực công nghệ cao giúp nâng cao chất lượng sản phẩm, dịch vụ và năng suất lao động[266]. Với Việt Nam, quốc gia đang phấn đấu trở thành trung tâm đổi mới sáng tạo của khu vực, việc tận dụng tiềm năng của một nửa dân số chính là chiến lược mang tính tất yếu để bứt phá.

Tuy nhiên, thách thức vẫn còn đáng kể. Khoảng cách số giới tính ở vùng nông thôn, miền núi, hoặc trong các ngành nghề đòi hỏi kỹ năng công nghệ cao vẫn là rào cản lớn. Điều này đặt ra yêu cầu cấp bách về chính sách đào tạo kỹ năng số, xây dựng cơ chế hỗ trợ tài chính và khởi nghiệp cho phụ nữ, cũng như thúc đẩy hình ảnh phụ nữ thành công trong lĩnh vực công nghệ để tạo cảm hứng xã hội. Tại Việt Nam, những chính sách như Chiến lược quốc gia về chuyển đổi số đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, đã mở ra nhiều cơ hội cho phụ nữ tiếp cận tri thức, kỹ năng số và khởi nghiệp trong môi trường trực tuyến[267]. Tuy nhiên, khoảng cách số giữa nam và nữ vẫn tồn tại, đặc biệt ở nhóm phụ nữ nông thôn và lao động phổ thông, đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa Nhà nước, doanh nghiệp và các tổ chức xã hội để tạo nên môi trường số bao trùm, công bằng và bền vững.

[265] UN Women (2021), *Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2021*, https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2021?utm_source=chatgpt.com, truy cập ngày 10/10/2025.

[266] World Bank (2020), *Women, business and the law 2020*.

[267] Chính phủ Việt Nam (2020), *Quyết định số 749/QĐ-TTg: Phê duyệt Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*, truy cập ngày 10/10/2025.

2. Nền tảng chính sách và bối cảnh xã hội

Nền tảng chính sách và bối cảnh xã hội của Việt Nam thể hiện rõ cam kết trong việc thúc đẩy bình đẳng giới và mở rộng cơ hội cho phụ nữ trong kỷ nguyên chuyển đổi số. Trước hết, *Luật Bình đẳng giới năm 2006* đã đặt ra khung pháp lý toàn diện nhằm bảo đảm quyền bình đẳng trong tham gia chính trị, kinh tế, giáo dục và lao động. Điểm đáng chú ý là luật không chỉ khẳng định quyền lợi mà còn đề cao nghĩa vụ của Nhà nước, tổ chức và cá nhân trong việc thúc đẩy bình đẳng thực chất. Đây là nền tảng pháp lý nội địa quan trọng, tạo hành lang cho các chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực công nghệ và chuyển đổi số.

Ở bình diện quốc tế, Việt Nam là một trong những quốc gia đầu tiên tham gia phê chuẩn *Công ước CEDAW*[268], cụ thể đã ký vào ngày **29/7/1980** và chính thức **phê chuẩn vào ngày 27/11/1981**[269]**.** Công ước hướng đến việc cam kết xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ. Công ước này có giá trị ràng buộc về pháp lý, yêu cầu các quốc gia thành viên bảo đảm phụ nữ có quyền tham gia bình đẳng trong các hoạt động chính trị, kinh tế và xã hội. Trong bối cảnh cách mạng số, CEDAW là cơ sở để Việt Nam điều chỉnh chính sách, bảo đảm phụ nữ không bị bỏ lại phía sau trong việc tiếp cận tri thức và công nghệ mới.

Song song, *Chương trình nghị sự 2030 về Phát triển bền vững* của Liên Hợp Quốc với mục tiêu số 5 về bình đẳng giới càng củng cố định hướng chiến lược cho Việt Nam. Văn kiện này nhấn mạnh vai trò của phụ nữ như tác nhân phát triển bền vững, đặc biệt trong lĩnh vực đổi mới sáng tạo và quản trị xã hội[270]. Điều này đồng nghĩa, việc trao quyền số cho phụ nữ không chỉ là trách nhiệm xã hội mà còn là chiến lược phát triển dài hạn của quốc gia.

Như vậy, từ khung pháp lý trong nước đến các cam kết quốc tế, Việt Nam đã và đang xây dựng một nền tảng chính sách tương đối đồng bộ. Nền tảng này không chỉ khẳng định quyết tâm về bình đẳng giới, mà còn mở ra cơ hội để phụ nữ vươn lên, khẳng định vai trò lãnh đạo và sáng tạo trong thời kỳ chuyển đổi số.

3. Vai trò chính trị và những gương mặt điển hình

3.1. Dấu ấn nghị trường

Trong tiến trình phát triển của đất nước, phụ nữ Việt Nam đã phát huy truyền thống tốt đẹp, vượt qua nhiều khó khăn, thách thức, đóng góp to lớn vào sự phát triển kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội của đất nước, không chỉ khẳng định vị thế

[268] Công ước CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) được Đại hội đồng Liên Hợp Quốc thông qua ngày 18/12/1979, có hiệu lực từ 03/9/1981. Đây là một trong những văn kiện quốc tế quan trọng nhất về quyền phụ nữ, thường được gọi là "Hiến pháp quốc tế về quyền của phụ nữ". Nội dung công ước quy định rõ: các quốc gia thành viên cam kết xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới, bảo đảm phụ nữ có quyền bình đẳng với nam giới trong tất cả các lĩnh vực đời sống – chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa và gia đình.

[269] Công ước CEDAW và pháp luật về bình đẳng giới tại Việt Nam (2009), Cổng thông tin điện tử Bộ Lao động - Thương binh và xã hội, https://molisa.gov.vn/baiviet/8603?tintucID=8603, truy cập ngày 10/10/2025.

[270] United Nations (2015), *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. United Nations, https://sdgs.un.org/2030agenda, truy cập ngày 10/10/2025.

trong gia đình và xã hội mà còn ghi dấu ấn sâu sắc trên nghị trường, nơi thể hiện tiếng nói của nhân dân, của trí tuệ và bản lĩnh chính trị.

Từ bà Nguyễn Thị Bình là một trong những nữ lãnh đạo xuất sắc và kiên cường của Việt Nam, người đã để lại dấu ấn sâu đậm trong lịch sử ngoại giao nước nhà, đặc biệt là trong quá trình đàm phán Hiệp định Paris năm 1973, một trong những cuộc đàm phán ngoại giao khó khăn nhất trong lịch sử. Bà Nguyễn Thị Bình với sự kiên trì, thông minh và tinh thần bất khuất, bà đã cùng các đồng đội của mình mang lại một chiến thắng ngoại giao vĩ đại cho dân tộc Việt Nam. Những câu trả lời dứt khoát và kiên định của bà đã khiến đối phương phải thán phục. Sự nghiệp của bà đã để lại những bài học quý báu cho các thế hệ sau, đặc biệt là trong thời đại chuyển đổi số, đất nước đang chuyển mình mạnh mẽ trong để hội nhập và phát triển. Đối với thế hệ trẻ ngày nay, bà là tấm gương về sự kiên trì, nỗ lực không ngừng để hoàn thành nhiệm vụ, đóng góp vào sự nghiệp xây dựng và phát triển quân đội vững mạnh. Bà cũng là một biểu tượng mạnh mẽ của phụ nữ Việt Nam trong đấu tranh ngoại giao và chiến tranh. Những hoạt động của bà đã góp phần nâng cao hình ảnh của phụ nữ Việt Nam trên trường quốc tế, khẳng định rằng phụ nữ cũng có thể đóng vai trò quan trọng trong những công việc đòi hỏi trí tuệ, nghị lực và sự kiên cường.

Tiếp nối là bà Tòng Thị Phóng - nữ chính khách người dân tộc thiểu số đầu tiên giữ cương vị Ủy viên Bộ Chính trị Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, một đại diện tiêu biểu cho sự tham gia của phụ nữ dân tộc thiểu số trong lãnh đạo lập pháp, với vai trò Phó Chủ tịch Quốc hội qua nhiều khóa, bà Tòng Thị Phóng đã đóng góp hết mình phát triển, cải tiến, nâng cao chất lượng hoạt động của cơ quan lập pháp. Bên cạnh đó, Bà đã có tiếng nói mạnh mẽ trong việc thúc đẩy chính sách dân tộc và bình đẳng giới, góp phần vào việc ban hành Luật Bình đẳng Giới, quy định cụ thể hơn về quyền lợi phụ nữ, bao gồm các biện pháp đặc biệt cho nhóm dân tộc thiểu số. Bà ủng hộ các chính sách bảo vệ quyền phụ nữ trong gia đình và xã hội, đồng thời nhấn mạnh việc trao quyền cho phụ nữ dân tộc thông qua giáo dục và phát triển kinh tế, góp phần giảm bất bình đẳng ở các khu vực nông thôn và miền núi. Bà là tấm gương sáng, không chỉ của cộng đồng người dân tộc thiểu số mà cho cả thế hệ trẻ của đất nước về sự kiên trì đấu tranh cho công bằng xã hội, khuyến khích phát huy vai trò của phụ nữ trong việc xây dựng chính sách bao trùm, đặc biệt ở các cộng đồng thiểu số, để tạo nên sự đoàn kết dân tộc vững mạnh.

Đến bà Nguyễn Thị Kim Ngân, *nữ Chủ tịch đầu tiên trong lịch sử Quốc hội Việt Nam,* bà đã tạo nên bước ngoặt lịch sử bằng cách thúc đẩy cải cách lập pháp, với 72 luật, hai pháp lệnh và nhiều nghị quyết có chứa quy phạm pháp luật được thông qua đã tạo cơ sở pháp lý cho việc đổi mới, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước, phát huy dân chủ và quyền làm chủ của Nhân dân. Trong phương thức hoạt động, Quốc hội đã có bước chuyển mạnh mẽ từ Quốc hội "tham luận" sang Quốc hội "tranh luận", cùng với việc tăng cường ứng dụng công nghệ - thông tin đã góp phần nâng cao tính chuyên nghiệp, chất

lượng, hiệu quả trong hoạt động của Quốc hội[271]. Bà cũng đóng góp tích cực vào quan hệ quốc tế, như tham gia Diễn đàn Liên minh Nghị viện Thế giới lần thứ 137 (IPU-137)[272], đề xuất các sáng kiến về khoa học - công nghệ và giáo dục, giúp nghị trường Việt Nam trở nên minh bạch, gần gũi hơn với cử tri thông qua việc khuyến khích mạng lưới kết nối và trao đổi chính sách. Từ bà, chúng ta học được bài học về sự lãnh đạo quyết đoán, kết hợp giữa truyền thống và đổi mới, để xây dựng một hệ thống lập pháp hiệu quả hơn.

Tiếp nối truyền thống đó, các nữ đại biểu Quốc hội khóa XV là thế hệ trẻ đang tích cực kiến nghị chính sách, mang đến hơi thở thời đại vào nghị trường, đặc biệt trong các lĩnh vực mới như kinh tế số, khởi nghiệp, và bảo vệ quyền lợi phụ nữ, trẻ em. Từ những tấm gương ấy, có thể thấy phụ nữ Việt Nam đã, đang và sẽ tiếp tục khẳng định vị thế của mình trong không gian chính trị – nơi từng được xem là "sân chơi" của nam giới.

Với 30,26% tỷ lệ đại biểu Quốc hội là nữ giới, 151 nữ đại biểu trong tổng số 499 đại biểu, Việt Nam được đánh giá là quốc gia có tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội cao trong khu vực châu Á – Thái Bình Dương [273]. Con số này không chỉ vượt trội so với nhiều quốc gia trong khu vực mà còn thể hiện cam kết của Việt Nam trong việc thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào chính trị, phản ánh nỗ lực bền bỉ của Đảng và Nhà nước trong việc tạo cơ hội để phụ nữ tham gia hoạch định chính sách và nắm giữ các vị trí quyền lực. Mặc dù tỷ lệ nữ trong Quốc hội Việt Nam hiện đứng ở nhóm cao của khu vực châu Á, song phụ nữ vẫn chủ yếu được giao phụ trách các lĩnh vực chính sách liên quan đến bình đẳng giới, nhân quyền và xã hội, sự tham gia và ảnh hưởng của họ trong các lĩnh vực công nghệ cao như chính sách số, AI, và an ninh mạng vẫn còn hạn chế.

Việc phụ nữ tham gia mạnh mẽ hơn vào các lĩnh vực như chính sách số, AI, và an ninh mạng không chỉ giúp cân bằng giới mà còn mang lại góc nhìn đa dạng, cần thiết cho việc xây dựng chính sách toàn diện. Phụ nữ, với sự nhạy bén về các vấn đề xã hội, có thể đề xuất các giải pháp bảo vệ quyền lợi của nhóm yếu thế trong kỷ nguyên số, như bảo mật dữ liệu cá nhân cho phụ nữ và trẻ em hay chống lại bạo lực mạng dựa trên giới. Hơn nữa, sự tham gia của phụ nữ vào các lĩnh vực này sẽ truyền cảm hứng cho thế hệ trẻ, góp phần xây dựng một xã hội công bằng và hiện đại hơn. Những tấm gương như bà Nguyễn Thị Kim Ngân, Tòng Thị Phóng, và Nguyễn Thị Bình là nguồn cảm hứng để phụ nữ Việt Nam tiếp tục vượt qua rào cản, đóng góp vào sự phát triển bền vững của đất nước trong kỷ nguyên số hóa.

3.2. Phụ nữ Lãnh đạo cộng đồng trong kỷ nguyên số

Trong tiến trình chuyển đổi số toàn diện, phụ nữ Việt Nam ngày càng khẳng định vai trò lãnh đạo, đổi mới và kiến tạo giá trị cộng đồng. Từ nghị trường đến

[271] Báo pháp luật Thành phố Hồ Chí Minh (2021), 8 dấu ấn nổi bật của nhiệm kỳ bà Nguyễn Thị Kim Ngân, https://plo.vn/8-dau-an-noi-bat-cua-nhiem-ky-ba-nguyen-thi-kim-ngan-post619673.html, truy cập ngày 14/10/2025.
[272] Trang tin điện tử Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh (2017), Việt Nam có những đóng góp thực chất cho Đại hội đồng IPU, https://hcmcpv.org.vn/tin-tuc/viet-nam-co-nhung-dong-gop-thuc-chat-cho-dai-hoi-dong-ipu-1491838586?utm_source=chatgpt.com, truy cập ngày 14/10/2025.
[273] Báo cáo Tổng kết cuộc bầu cử đại biểu Quốc hội khóa XV và đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2021-2026

chính quyền cơ sở, từ doanh nghiệp công nghệ đến nông thôn số, phụ nữ không chỉ là người thực thi mà còn là tác nhân thúc đẩy chuyển đổi tư duy và quản trị số.

Ở cấp chính quyền, nhiều nữ lãnh đạo đã tiên phong trong việc triển khai chính quyền điện tử và chuyển đổi số cấp cơ sở. Tiêu biểu là bà Trần Thị Phương Hoa, Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ quận Cầu Giấy (Hà Nội), người đã triển khai dự án "Số hóa dữ liệu hội viên phụ nữ quận Cầu Giấy" giúp đơn giản hóa quản lý thông tin, rút ngắn thời gian xử lý hồ sơ hành chính, đồng thời tăng tính minh bạch và kết nối giữa chính quyền với người dân[274]. Mô hình này được đánh giá là một trong những sáng kiến chuyển đổi số tiêu biểu trong hệ thống Hội Phụ nữ cả nước năm 2023.

Trong lĩnh vực kinh tế công nghệ, Lê Diệp Kiều Trang (Christy Lê) là hình mẫu tiêu biểu của phụ nữ Việt thành công trong môi trường công nghệ toàn cầu. Từ vị trí Giám đốc Facebook Việt Nam đến đồng sáng lập công ty in 3D công nghệ cao Arevo (Mỹ), bà đã chứng minh năng lực lãnh đạo của phụ nữ trong lĩnh vực công nghệ cốt lõi. Theo bà, "chuyển đổi số không chỉ là ứng dụng công nghệ mà là thay đổi tư duy vận hành và sáng tạo"[275], quan điểm phản ánh rõ xu hướng lãnh đạo dựa trên tri thức và đổi mới của phụ nữ thời 4.0.

Cùng với đó, Thái Vân Linh, Giám đốc điều hành TVL Group, là một biểu tượng của phụ nữ khởi nghiệp và đầu tư công nghệ. Thông qua các chương trình đào tạo và quỹ đầu tư khởi nghiệp nữ, bà Linh đã góp phần thu hẹp khoảng cách giới trong tiếp cận tài chính và công nghệ, khuyến khích hàng trăm doanh nghiệp nữ khởi nghiệp số tại Việt Nam[276].

Đặc biệt, trong khu vực nông thôn (nơi phụ nữ chiếm tỷ lệ lớn trong lực lượng lao động) việc ứng dụng công nghệ số vào sản xuất và tiêu thụ sản phẩm đang mở ra hướng phát triển mới. Dưới sự phối hợp của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam và Bộ Thông tin và Truyền thông, chương trình "Phụ nữ với chuyển đổi số" đã giúp hơn 500.000 phụ nữ nông thôn tiếp cận kỹ năng số và bán hàng trực tuyến qua các sàn thương mại điện tử như Postmart.vn và Voso.vn[277]. Câu chuyện của chị Nguyễn Thị Thu Hường (xã Tân Hòa, huyện Quốc Oai, Hà Nội) người đưa sản phẩm miến dong của mình lên sàn thương mại điện tử và tăng gấp ba doanh thu là

[274] Nguyễn Văn Bền (2025), Nêu gương - "Chìa khóa vàng" xây dựng Đảng ở cơ sở, https://baocantho.com.vn/neu-guong-chia-khoa-vang-xay-dung-dang-o-co-so-a192279.html, truy cập ngày 10/10/2025.

[275] Trọng Nghĩa (2023), Tại sao Lê Diệp Kiều Trang nổi tiếng trong làng khởi nghiệp?, https://m.cafef.vn/tai-sao-le-diep-kieu-trang-noi-tieng-trong-lang-khoi-nghiep-188230703104818314.chn, truy cập ngày 10/10/2025.

[276] Diệu Tuyết (2021), Thái Vân Linh kể chuyện từ bỏ 'giấc mơ Mỹ', khởi nghiệp khi đã ngoài 40 và những quyết định thay đổi 180 độ, https://m.cafef.vn/thai-van-linh-ke-chuyen-tu-bo-giac-mo-my-khoi-nghiep-khi-da-ngoai-40-va-nhung-quyet-dinh-thay-doi-180-do-20211020111237847.chn, truy cập ngày 10/10/2025.

[277] Thảo Khuy (2024), Phụ nữ với chuyển đổi số - cơ hội và thách thức đổi mới sáng tạo, https://baogialai.com.vn/phu-nu-voi-chuyen-doi-so-co-hoi-va-thach-thuc-doi-moi-sang-tao-post340061.amp, truy cập ngày 10/10/2025.

minh chứng cụ thể cho năng lực thích ứng và sáng tạo của phụ nữ nông thôn trong kỷ nguyên số[278].

Những ví dụ trên cho thấy, phụ nữ không chỉ "tham gia" mà còn "kiến tạo" cộng đồng số bằng tri thức, công nghệ và tầm nhìn xã hội. Họ là cầu nối giữa chính sách với đời sống thực tiễn – góp phần hiện thực hóa mục tiêu "chuyển đổi số toàn dân, toàn diện" của quốc gia.

3.3. Sức lan tỏa và ảnh hưởng xã hội

Sự hiện diện ngày càng rõ nét của phụ nữ trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế và công nghệ đã tạo nên hiệu ứng lan tỏa sâu rộng trong cộng đồng xã hội số. Phụ nữ không chỉ là người tiếp nhận chính sách, mà đang trở thành tác nhân lan tỏa giá trị phát triển bền vững và bình đẳng giới.

Các nữ lãnh đạo như Nguyễn Thị Kim Ngân, Tòng Thị Phóng, hay thế hệ doanh nhân mới như Lê Diệp Kiều Trang, Thái Vân Linh đã và đang định hình hình ảnh phụ nữ Việt Nam hiện đại, bản lĩnh, trí tuệ, và tiên phong. Họ góp phần thay đổi nhận thức xã hội về vai trò giới trong phát triển chính trị, kinh tế, truyền cảm hứng mạnh mẽ cho thế hệ trẻ dấn thân vào lĩnh vực công nghệ, khởi nghiệp và lãnh đạo.

Theo báo cáo Chỉ số giới toàn cầu 2023, Việt Nam đứng thứ 6 trong khu vực châu Á – Thái Bình Dương về tỷ lệ phụ nữ tham chính, và thuộc nhóm quốc gia có mức tăng trưởng nhanh nhất về tỷ lệ phụ nữ giữ vị trí quản lý cấp cao[6]. Đó là kết quả của sự kết hợp giữa chính sách quốc gia và sức lan tỏa từ những hình mẫu nữ lãnh đạo tiêu biểu trong kỷ nguyên số.

Có thể khẳng định rằng, từ nghị trường đến cộng đồng, phụ nữ Việt Nam đang trở thành trụ cột xã hội mới của thời đại số không chỉ thúc đẩy sự phát triển kinh tế, mà còn kiến tạo nền văn hóa chính trị nhân văn, bao dung và tiến bộ.

4. Thành tựu, cơ hội và thách thức

4.1. Thành tựu nổi bật

Trong bối cảnh chuyển đổi số toàn cầu, Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu đáng ghi nhận trong việc thúc đẩy vai trò chính trị và đóng góp phát triển của phụ nữ. Trước hết, thành tựu về chính trị, pháp lý thể hiện qua việc lồng ghép bình đẳng giới trong hầu hết các chiến lược quốc gia về phát triển kinh tế, xã hội và chuyển đổi số. Các văn kiện như Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021– 2030 và Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 đã khẳng định rõ vai trò của phụ nữ như lực lượng trung tâm trong xây dựng xã hội số bao trùm, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và tăng trưởng xanh.

[278] Tạp chí Kinh tế và Dự báo (2024), Sự tham gia và vị thế của phụ nữ trong nền kinh tế ở Việt Nam, https://kinhtevadubao.vn/su-tham-gia-va-vi-the-cua-phu-nu-trong-nen-kinh-te-o-viet-nam-28079.html#:~:text=Việt%20Nam%20đã%20đạt%20được%20tỷ%20lệ%20khá%20cao%20so,trong%20nền%20kinh%20tế./., truy cập ngày 10/10/2025.

Thứ hai, thành tựu về tham chính và lãnh đạo nữ thể hiện rõ rệt qua tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội Việt Nam đạt trên 30% thuộc nhóm cao nhất trong khu vực châu Á – Thái Bình Dương. Nhiều phụ nữ đã đảm nhiệm các vị trí lãnh đạo chủ chốt trong bộ máy nhà nước, cơ quan dân cử và tổ chức chính trị - xã hội. Những tấm gương như bà Nguyễn Thị Kim Ngân, bà Tòng Thị Phóng, hay các nữ đại biểu Quốc hội thế hệ trẻ đã tạo ra những dấu ấn sâu sắc, góp phần thúc đẩy quá trình dân chủ hóa và nâng cao hiệu quả hoạt động nghị trường trong kỷ nguyên số.

Thứ ba, trong lĩnh vực kinh tế và công nghệ, phụ nữ Việt Nam ngày càng khẳng định năng lực đổi mới và sáng tạo. Sự xuất hiện của những doanh nhân công nghệ tiêu biểu như Lê Diệp Kiều Trang, Thái Vân Linh, cùng các phong trào "Phụ nữ khởi nghiệp sáng tạo" hay "Phụ nữ với chuyển đổi số" do Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam phát động, đã mở ra làn sóng phát triển kinh tế số gắn với bình đẳng giới. Các chương trình hỗ trợ hàng trăm nghìn phụ nữ nông thôn bán hàng qua sàn thương mại điện tử, học kỹ năng số và khởi nghiệp online cho thấy năng lực thích ứng mạnh mẽ của phụ nữ trong nền kinh tế tri thức.

Cuối cùng, về mặt xã hội – văn hóa, vai trò và hình ảnh phụ nữ Việt Nam đã chuyển từ "người chăm lo" sang "người kiến tạo" trong các cộng đồng số. Phụ nữ không chỉ là người thụ hưởng chính sách mà đã trở thành chủ thể kiến tạo giá trị, lan tỏa tri thức và truyền cảm hứng. Điều này góp phần định hình một nền văn hóa chính trị - xã hội nhân văn, bình đẳng và tiến bộ, phù hợp với mục tiêu phát triển bền vững của Liên Hợp Quốc (SDG 5 – Bình đẳng giới và SDG 9 – Đổi mới và hạ tầng).

4.2. Thách thức

Bên cạnh các thành tựu nổi bật, vẫn tồn tại những thách thức đáng kể cần được nhìn nhận một cách nghiêm túc. Trước hết, khoảng cách giới trong tiếp cận công nghệ số vẫn là một rào cản hiện hữu. Theo Báo cáo Chỉ số Bình đẳng giới toàn cầu 2023, phụ nữ Việt Nam vẫn gặp nhiều hạn chế trong việc tiếp cận internet tốc độ cao, thiết bị thông minh và các khóa đào tạo kỹ năng số nâng cao, đặc biệt ở khu vực nông thôn, miền núi. Điều này làm giảm khả năng tham gia của phụ nữ trong các lĩnh vực công nghệ cao như trí tuệ nhân tạo, an ninh mạng, blockchain – những trụ cột mới của nền kinh tế số.

Thứ hai, thách thức về định kiến giới và rào cản văn hóa vẫn chưa được xóa bỏ hoàn toàn. Trong môi trường làm việc số, phụ nữ vẫn phải đối mặt với "gánh nặng kép" giữa trách nhiệm gia đình và nghề nghiệp, khiến họ khó toàn tâm phát triển sự nghiệp, đặc biệt ở lĩnh vực lãnh đạo và công nghệ. Bên cạnh đó, việc phụ nữ tham gia các vị trí lãnh đạo chính trị cấp cao còn chưa thực sự tương xứng với năng lực và đóng góp thực tế của họ.

Thứ ba, thách thức về thể chế và chính sách hỗ trợ cũng đáng lưu tâm. Một số chương trình chuyển đổi số và khởi nghiệp dành cho phụ nữ còn mang tính phong trào, thiếu sự kết nối dài hạn giữa các cơ quan nhà nước, khu vực tư nhân và tổ chức xã hội dân sự. Cơ chế tài chính hỗ trợ doanh nghiệp nữ còn hạn chế, đặc biệt trong giai đoạn đầu của khởi nghiệp số. Ngoài ra, công tác thống kê, giám sát và đánh giá tác động giới

trong các chương trình công nghệ quốc gia vẫn còn thiếu dữ liệu định lượng cụ thể, dẫn đến việc hoạch định chính sách thiếu căn cứ thực chứng.

4.3. Cơ hội

Dẫu còn nhiều thách thức, kỷ nguyên số cũng mở ra những cơ hội chưa từng có cho phụ nữ Việt Nam. Trước hết, công nghệ số đang dân chủ hóa cơ hội tiếp cận tri thức và thị trường, giúp phụ nữ – đặc biệt ở nông thôn – có thể kinh doanh, học tập và kết nối xã hội mà không bị giới hạn bởi không gian địa lý. Các nền tảng số như thương mại điện tử, mạng xã hội, hay trí tuệ nhân tạo đang tạo điều kiện cho phụ nữ phát huy thế mạnh trong sáng tạo nội dung, truyền thông xã hội và quản trị cộng đồng trực tuyến.

Thứ hai, sự quan tâm ngày càng lớn của Nhà nước và các tổ chức quốc tế đối với bình đẳng giới trong chuyển đổi số là cơ hội để phụ nữ được tiếp cận nhiều chương trình đào tạo kỹ năng số, vốn, và chính sách hỗ trợ. Các sáng kiến như "Phụ nữ số Việt Nam", "Digital Inclusion for Women" hay "Women in Tech Vietnam" đã và đang giúp nâng cao năng lực số cho hàng triệu phụ nữ, hướng tới mục tiêu hình thành thế hệ "công dân số nữ" tự tin, sáng tạo và có năng lực cạnh tranh quốc tế.

Thứ ba, sự thay đổi nhận thức xã hội về vai trò của phụ nữ trong thời đại số đang tạo ra môi trường thuận lợi để phụ nữ phát huy bản lĩnh và trí tuệ. Ngày càng nhiều tổ chức, doanh nghiệp và cộng đồng thừa nhận giá trị của sự đa dạng giới trong lãnh đạo và đổi mới sáng tạo, coi đây là yếu tố then chốt giúp nâng cao năng suất, khả năng thích ứng và sức cạnh tranh của tổ chức trong nền kinh tế tri thức.

5. Khuyến nghị

Để phát huy tối đa vai trò chính trị và đóng góp phát triển của phụ nữ trong kỷ nguyên số, cần triển khai đồng bộ các nhóm giải pháp sau:

Thứ nhất, hoàn thiện thể chế và chính sách về bình đẳng giới trong chuyển đổi số. Nhà nước cần tiếp tục cụ thể hóa các mục tiêu của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới bằng việc tích hợp yếu tố giới vào mọi chương trình chuyển đổi số quốc gia, từ giáo dục, y tế, kinh tế đến quản trị công. Đồng thời, cần tăng cường cơ chế giám sát và đánh giá độc lập về tác động giới trong các dự án công nghệ, đảm bảo mọi chính sách đổi mới sáng tạo đều có "góc nhìn giới".

Thứ hai, phát triển năng lực và kỹ năng số cho phụ nữ, đặc biệt là nhóm phụ nữ nông thôn, dân tộc thiểu số và lao động phổ thông. Cần mở rộng các chương trình đào tạo kỹ năng số cơ bản và nâng cao, khuyến khích hợp tác công – tư để đưa tri thức công nghệ đến tận cơ sở. Việc xây dựng mạng lưới "nữ cố vấn số" (digital women mentors) có thể giúp chia sẻ tri thức và hỗ trợ khởi nghiệp cho phụ nữ trên nền tảng trực tuyến.

Thứ ba, tăng cường sự hiện diện và tiếng nói của phụ nữ trong không gian chính trị số. Các tổ chức chính trị – xã hội cần hỗ trợ phụ nữ tham gia tích cực vào quá trình hoạch định chính sách, thảo luận công khai và giám sát các chương trình số hóa, đảm bảo tiếng nói của phụ nữ được phản ánh trong các quyết định quan trọng về công nghệ, dữ liệu và an ninh mạng.

Thứ tư, khuyến khích khu vực tư nhân và các tổ chức xã hội đầu tư vào phụ nữ trong công nghệ. Cần có chính sách ưu đãi tài chính, thuế hoặc quỹ đầu tư mạo hiểm dành riêng cho doanh nghiệp do phụ nữ lãnh đạo trong lĩnh vực đổi mới sáng tạo. Sự hợp tác giữa Nhà nước – doanh nghiệp – tổ chức quốc tế sẽ tạo ra hệ sinh thái phát triển toàn diện cho phụ nữ Việt Nam trong nền kinh tế số.

Thứ năm, thúc đẩy hình ảnh và giá trị biểu tượng của phụ nữ lãnh đạo thời đại số. Việc tôn vinh, truyền thông các hình mẫu nữ tiêu biểu trong chính trị, khoa học, và công nghệ không chỉ tạo cảm hứng cho thế hệ trẻ, mà còn giúp định hình lại nhận thức xã hội về vai trò giới trong kỷ nguyên mới.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. UN Women (2021), Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2021, https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2021?utm_source=chatgpt.com, truy cập ngày 10/10/2025.
2. World Bank (2020), Women, business and the law 2020.
3. Chính phủ Việt Nam (2020), Quyết định số 749/QĐ-TTg: Phê duyệt Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, truy cập ngày 10/10/2025.
4. Công ước CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) được Đại hội đồng Liên Hợp Quốc thông qua ngày 18/12/1979, có hiệu lực từ 03/9/1981. Công ước CEDAW và pháp luật về bình đẳng giới tại Việt Nam (2009), Cổng thông tin điện tử Bộ Lao động - Thương binh và xã hội, https://molisa.gov.vn/baiviet/8603?tintucID=8603, truy cập ngày 10/10/2025.
5. United Nations (2015), Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development. United Nations, https://sdgs.un.org/2030agenda, truy cập ngày 10/10/2025.
6. Báo pháp luật Thành phố Hồ Chí Minh (2021), 8 dấu ấn nổi bật của nhiệm kỳ bà Nguyễn Thị Kim Ngân, https://plo.vn/8-dau-an-noi-bat-cua-nhiem-ky-ba-nguyen-thi-kim-ngan-post619673.html, truy cập ngày 14/10/2025.
7. Trang tin điện tử Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh (2017), Việt Nam có những đóng góp thực chất cho Đại hội đồng IPU, https://hcmcpv.org.vn/tin-tuc/viet-nam-co-nhung-dong-gop-thuc-chat-cho-dai-hoi-dong-ipu-1491838586?utm_source=chatgpt.com, truy cập ngày 14/10/2025.
8. Báo cáo Tổng kết cuộc bầu cử đại biểu Quốc hội khóa XV và đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2021-2026.
9. Nguyễn Văn Bền (2025), Nêu gương - "Chìa khóa vàng" xây dựng Đảng ở cơ sở, https://baocantho.com.vn/neu-guong-chia-khoa-vang-xay-dung-dang-o-co-so-a192279.html, truy cập ngày 10/10/2025.
10. Trọng Nghĩa (2023), *Tại sao Lê Diệp Kiều Trang nổi tiếng trong làng khởi nghiệp*?, https://m.cafef.vn/tai-sao-le-diep-kieu-trang-noi-tieng-trong-lang-khoi-nghiep-188230703104818314.chn, truy cập ngày 10/10/2025.

11. Diệu Tuyết (2021), *Thái Vân Linh kể chuyện từ bỏ 'giấc mơ Mỹ', khởi nghiệp khi đã ngoài 40 và những quyết định thay đổi 180 độ*, https://m.cafef.vn/thai-van-linh-ke-chuyen-tu-bo-giac-mo-my-khoi-nghiep-khi-da-ngoai-40-va-nhung-quyet-dinh-thay-doi-180-do-20211020111237847.chn, truy cập ngày 10/10/2025.

12. Thảo Khuy (2024), *Phụ nữ với chuyển đổi số - cơ hội và thách thức đổi mới sáng tạo,* https://baogialai.com.vn/phu-nu-voi-chuyen-doi-so-co-hoi-va-thach-thuc-doi-moi-sang-tao-post340061.amp, truy cập ngày 10/10/2025.

13. Tạp chí Kinh tế và Dự báo (2024), *Sự tham gia và vị thế của phụ nữ trong nền kinh tế ở Việt Nam*, https://kinhtevadubao.vn/su-tham-gia-va-vi-the-cua-phu-nu-trong-nen-kinh-te-o-viet-nam-28079.html#:~:text=Việt%20Nam%20đã%20đạt%20được%20tỷ%20lệ%20khá%20cao%20so,trong%20nền%20kinh%20tế./., truy cập ngày 10/10/2025.

WOMEN'S POLITICAL RIGHTS IN VIETNAMESE LAW

QUYỀN CHÍNH TRỊ CỦA PHỤ NỮ TRONG PHÁP LUẬT VIỆT NAM

TS. Trần Thị Bình[279]

Tóm tắt

Bài viết trình bày khái quát về quyền chính trị và quyền chính trị của phụ nữ; việc ghi nhận, bảo vệ quyền chính trị của phụ nữ trong luật phong kiến và quy định pháp luật sau ngày nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa ra đời. Đi sâu phân tích, chỉ ra hạn chế trong ghi nhận, bảo vệ quyền chính trị của phụ nữ tại quy định pháp luật hiện hành và đề xuất một số kiến nghị để khắc phục.

Từ khóa: *Quyền chính trị, quyền chính trị của phụ nữ, bảo vệ quyền.*

Abstract

The article presents an overview of political rights and women's political rights; the recognition and protection of women's political rights in feudal law and legal regulations after the establishment of the Democratic Republic of Vietnam. It analyzes in depth, points out the limitations in the recognition and protection of women's political rights in current legal regulations and proposes some recommendations to overcome them.

Keywords*: Political rights, women's political rights, protection of rights.*

1. Đặt vấn đề

Ngay từ khi ra đời, Đảng cộng sản Đông Dương tiền thân của Đảng Cộng sản Việt Nam ngày nay đã đề ra các nhiệm vụ cốt yếu của cách mạng trong đó có nhiệm vụ *"nam nữ bình quyền"* và được thực hiện xuyên suốt đến nay. Nhiệm vụ này của Đảng cũng tạo tiền đề, định hướng cho việc ghi nhận và bảo vệ quyền bình đẳng nói chung và bình đẳng về chính trị nói riêng giữa nam và nữ. Hội nhập quốc tế đặt ra yêu cầu tham gia và thực hiện có trách nhiệm các cam kết về quyền con người, về bình đẳng giới, về quyền chính trị của phụ nữ đòi hỏi cần có sự nghiên cứu, ghi nhận, bảo vệ để có cơ chế điều chỉnh, hoàn thiện phù hợp quyền này để quyền này tiếp tục được đảm bảo và thực hiện hiệu quả ở Việt Nam.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái quát chung về quyền chính trị của phụ nữ

Quyền chính trị là sự đảm bảo khả năng của một người để được tiếp cận và tham gia các hoạt động của nhà nước, thể hiện mối quan hệ giữa nhà nước và người dân. Theo TS. Võ Khánh Vinh thì quyền chính trị của con người hay quyền con người về chính trị có thể hiểu là những nhu cầu, lợi ích chính trị tự nhiên, vốn có và khách quan của con người, được ghi nhận, bảo đảm và bảo vệ trong luật pháp

[279] *Học viện Báo chí và tuyên truyền Email: tranbinh0607@gmail.com*

quốc tế và pháp luật quốc gia[280]. Theo đó, quyền chính trị theo nghĩa hẹp bao gồm các quyền: Bầu cử, ứng cử, quyền tham gia vào quản lý nhà nước, quản lý xã hội; quyền được đối xử bình đẳng về quản lý nhà nước và tư pháp; các quyền tự do như tự do lập hội, hội họp, biểu tình, tự do ngôn luận, tự do tín ngưỡng, … Quyền chính trị được nhiều lần ghi nhận là quyền con người trong Công ước Quốc tế như: Hiến chương Liên hợp quốc - 1945, Tuyên ngôn thế giới về quyền con người (UDHR) – 1948. Về quyền chính trị, trực tiếp tại Công ước của Đại hội đồng Liên Hợp Quốc về các quyền dân sự, chính trị (International Covenant on Civil and Political Rights – ICCPR 1966). Trong các Công ước này nêu tổng quan các quyền dân sự và chính trị cơ bản của con người mà các bên tham gia ký kết sẽ phải tôn trọng. Việt nam đã ra nhập Công ước này vào 24/9/1982 và đã từng bước nội luật hóa Công ước vào Hiến pháp và các văn bản Luật thể hiện sự tích cực, có trách nhiệm trong ghi nhận, bảo đảm bảo vệ quyền con người nói chung và quyền chính trị nói riêng.

Quyền chính trị của phụ nữ, trước hết phải thấy rằng, pháp luật về nhân quyền thế giới đều nhiều lần khẳng định quyền bình đẳng đối với phụ nữ như: Trong lời nói đầu của Hiến chương Liên hiệp quốc (LHQ) năm 1945 khẳng định, bình đẳng về quyền giữa phụ nữ và đàn ông; Tuyên ngôn Quốc tế nhân quyền (1948) cũng xác lập nguyên tắc nền tảng bảo vệ cho quyền bình đẳng nam nữ[281]. Như vậy quyền bình đẳng đối với phụ nữ không có sự loại trừ kể cả loại trừ về quyền chính trị. Quyền bình đẳng về chính trị được ghi nhận trong Tuyên ngôn Quốc tế về nhân quyền bao gồm: Quyền tự do ý kiến và biểu đạt, được tự do giữ quan điểm của mình. (Điều 19); Quyền tự do lập hội và không bị ép buộc vào bất cứ hiệp hội nào (Điều 20); Quyền tự do hội họp một cách hòa bình. (Điều 20); Quyền được tham gia vào đời sống chính trị (Điều 21). Các quyền này tiếp tục được tái khẳng định và cụ thể hóa trong Công ước về các quyền dân sự, chính trị của Đại hội đồng Liên Hợp Quốc (ICCPR 1966). Bên cạnh đó, trực tiếp liên quan đến quyền chính trị của phụ nữ, với mong muốn thực hiện nguyên tắc bình đẳng về quyền, bình đẳng hóa địa vị về giới trong việc hưởng và thực hiện các quyền chính trị, ngày 20/12/1952 Đại hội đồng Liên Hợp Quốc đã thông qua Công ước về các quyền chính trị của phụ nữ. Công ước ghi nhận các quyền chính trị của phụ nữ như: Quyền bỏ phiếu trong mọi cuộc bầu cử (Điều 1); Quyền được bầu vào mọi cơ quan nhà nước do dân cử (Điều 2); Quyền làm việc tại các cơ quan nhà nước và thực hiện mọi chức năng công quyền theo quy định của pháp luật (Điều 3).

Thông qua các hệ thống các Công ước quốc tế chung và trực tiếp ghi nhận về quyền chính trị của phụ nữ kể trên có thể thấy: *Thứ nhất,* quyền chính trị của phụ nữ trong pháp luật quốc tế được gián tiếp ghi nhận bằng quyền bình đẳng với nam giới trong các quyền con người cụ thể là nhóm quyền về chính trị với nội dung: Phụ nữ có quyền chính trị như nam giới. *Thứ hai,* quyền chính trị của phụ nữ là sự cụ thể hóa nguyên tắc dân chủ và bình đẳng trong chính trị, bên cạnh đó

[280] Võ Khánh Vinh, (2011), "Những vấn đề lý luận và thực tiễn của nhóm quyền dân sự và chính trị", NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội, tr.24-26.

[281] Điều 1 và Điều 2: "Mọi người sinh ra tự do và bình đẳng về phẩm cách và quyền lợi, có lý trí và lương tri và phải đối xử với nhau trong tình bác ái. Ai cũng được hưởng những quyền tự do ghi trong bản Tuyên ngôn này, không phân biệt đối xử vì bất cứ lý do nào, như: chủng tộc, màu da, nam – nữ, ngôn ngữ, tôn giáo, chính kiến hay quan niệm, nguồn gốc dân tộc hay xã hội, tài sản, dòng dõi hay bất cứ thân trạng nào khác".

cũng giúp đảm bảo yếu tố bình đẳng giới trong đánh giá các chính sách của nhà nước đặc biệt là chính sách pháp luật khi có sự tham gia của phụ nữ vừa với vai trò là đối tượng tác động, vừa với vai trò là đối tượng tham gia xây dựng và thực hiện chính sách. *Thứ ba,* quyền chính trị của phụ nữ là điều kiện để thực hiện các nhóm quyền con người khác của phụ nữ như nhóm quyền dân sự và kinh tế - xã hội.

Với những nhận thức về quyền chính trị của phụ nữ như trên, việc ghi nhận, thể chế hóa các quyền này vào các quy định pháp luật ở Việt Nam vừa là cơ chế bảo đảm quyền con người, quyền chính trị nói chung và các quyền chính trị của phụ nữ nói riêng, đồng thời còn cho thấy trách nhiệm của Việt Nam khi ký kết, tham gia, thực hiện các Công ước quốc tế.

2.2. Ghi nhận và bảo vệ quyền chính trị của phụ nữ trong pháp luật Việt Nam

** Việc ghi nhận và bảo vệ quyền chính trị của phụ nữ trong pháp luật phong kiến*

Chế độ phong kiến cùng với lễ giáo chịu ảnh hưởng bởi văn hóa trọng nam khinh nữ đã quy định cho người phụ nữ một địa vị xã hội - pháp lý rất thấp kém, bất bình đẳng so với nam giới. Với tư tưởng: *"Nhất nam viết hữu, thập nữ viết vô"* thì sự tồn tại của người phụ nữ dường như *"vô nghĩa"*. Tuy nhiên, không thể phủ nhận vai trò của người phụ nữ đặc biệt với những vai trò người vợ, người mẹ trong xã hội. Do đó, các quy định pháp luật thời kỳ phong kiến mặc dù mang nặng tư duy Nho giáo nhưng trong đó cũng lồng ghép các nội dung mang tính nhân văn bảo vệ các quyền cho người phụ nữ. Mặc dù việc ghi nhân, bảo vệ quyền chính trị của phụ nữ vào các quy định pháp luật thời phong kiến còn nhiều hạn chế như không có nghĩa phụ nữ không có các quyền tham chính "tham gia vào chính trị". Trước hết tham gia vào bộ máy nhà nước của phụ nữ thể hiện thông qua việc quy định việc bổ nhiệm, sử dụng các nữ quan trong Triều đình. Do rất ít các tài liệu còn lại để tìm hiểu quy định cụ thể, nhưng có thể khẳng định việc xuất hiện các nữ quan thời kỳ này là không thể phủ nhận. Theo Khâm định Đại Nam hội điển sự lệ (ghi chép những pháp điển Việt nam dưới triều Nguyễn), hệ thống nữ quan Việt Nam mới có ghi chép cụ thể. Theo đó, hệ thống nữ quan triều Nguyễn được gọi là "*Lục thượng"*, tương đồng quy chế thời Đường-Tống. Tuy rằng các chức quan, các công việc chủ yếu chỉ quản lý các việc trong cung (quản lý tài sản, ăn uống, lễ nghi,…), phục vụ nhà vua nhưng cũng cho thấy sự ghi nhận vai trò của người phụ nữ trong triều đình, thể hiện sự ảnh hưởng ít nhiều của họ đến chính trị của thời đại này.

Bên cạnh đó, nói đến pháp luật phong kiến của nước ta thì hai bộ luật điển hình là "Quốc triều hình luật" và "Hoàng Việt luật lệ" luôn được lấy ra làm thước đo, làm kinh nghiệm quý báu trong xây dựng phạm luật. Trong cả hai bộ luật này, mặc dù vẫn thấm đẫm tư tưởng nho giáo, đối xử đôi phần bất công hà khắc với người phụ nữ nhưng vẫn ít nhiều có các quy định cho thấy sự ghi nhận, thái độ đối xử bình đẳng với phụ nữ. Theo đó, nếu ta hiểu quyền chính trị không chỉ dừng ở việc tham chính mà mở rộng ra các quyền được đối xử bình đẳng trước nhà nước thì ta có thể thấy nhiều khía cạnh mà pháp luật phong kiến ghi nhận và bảo vệ quyền chính trị cho người phụ nữ. Luật phòng kiến cho phép người phụ nữ cũng

được quyền nộp đơn ly hôn *"Con gái thấy chồng chưa cưới có ác tật có thể kêu quan mà trả đồ sính lễ"*[282]; *"Con rể lăng mạ cha mẹ vợ, đem thưa quan, cho ly dị"*[283]. Phụ nữ còn được phép đến nhà đương chức xin ly hôn trong trường hợp chồng không chăm nom, săn sóc vợ trong 5 tháng (1 năm - nếu vợ đã có con), theo đó, nếu vợ đem đơn đến công đường thì bộ luật cho phép cưỡng bức ly hôn. Việc khởi kiện khác thì quyền khởi kiện và thụ lý giải quyết không có phân biệt nam nữ, những quy định này cho thấy trong mối quan hệ với bộ máy công quyền, những yêu cầu từ phía người phụ nữ để bảo vệ quyền lợi của mình được tiếp nhận, giải quyết cho thấy sự bảo vệ trong quyền tư pháp (thưa kiện) đối với người phụ nữ.

Việc áp dụng hình phạt "ngũ hình"[284] cũng có sự phân biệt giữa nam và nữ, như không áp dụng hình phạt "trượng"[285] cho đàn bà và áp dụng riêng từng loại tội "đồ"[286] cho đàn ông và đàn bà[287]. Bên cạnh đó, cả Quốc triều hình luật và Hoàng Việt luật lệ cũng đều có quy định: "Cấm quan lại lấy đàn bà, con gái ở địa phương nơi mình đương chức"[288] nhằm tránh sự lạm dụng quyền thế của các quan để cưỡng bức con gái nhà lành hoặc gia đình nhà gái lợi dụng hôn nhân để chi phối quan quyền, ở khía cạnh nào đó cũng gián tiếp liên quan đến quyền chính trị của phụ nữ.

Qua những tìm hiểu ở trên có thể thấy mặc dù tư duy của pháp luật phong kiến mang nặng sự bất bình đẳng với phụ nữ nhưng ít nhiều vẫn có các quy định bảo vệ người phụ nữ chung, ghi nhận và bảo vệ quyền chính trị của họ nói riêng.

** Việc ghi nhận bảo vệ quyền chính trị của phụ nữ trong pháp luật sau ngày Việt Nam dân chủ cộng hòa ra đời*

Sau khi nhà nước Việt Nam Dân chủ Công hòa ra đời thì ngay trong các bản Hiến pháp nhà nước ta đã thống nhất quan điểm đối xử bình đẳng giữa nam và nữ, trong đó có cả bình đẳng về quyền chính trị. Cụ thể:

Hiến pháp 1946 quy định[289]:*"Nước Việt Nam là một nước dân chủ cộng hòa. Tất cả quyền bính trong nước là của toàn thể Nhân dân Việt Nam, không phân biệt nòi giống, gái trai, giàu nghèo, giai cấp, tôn giáo"*; *"Đàn bà ngang quyền với đàn ông về mọi phương diện"*; *"Tất cả công dân Việt Nam, từ 18 tuổi trở lên, không phân biệt gái trai, đều có quyền bầu cử, trừ những người mất trí và những người mất công quyền"*. Như vậy, Hiến pháp năm 1946 lần đầu tiên quy định về sự bình đẳng, không phân biệt giữa gái, trai (phụ nữ và nam giới) về mọi phương diện, những quy định này góp phần quan trọng, làm nền tảng cho sự nghiệp giải phóng con người nói chung và phá bỏ quan điểm trọng nam khinh nữ của thời phong kiến. Trong đó quy định cho phép phụ nữ có quyền bầu cử, ứng cử tạo ra bước tiến trong lịch sử lập hiến của Việt Nam, lần đầu tiên hợp thức hóa quyền tham gia chính trị của người phụ nữ.

[282] Điều 322 - Quốc triều hình luật.
[283] Điều 322 - Quốc triều hình luật.
[284] Ngũ hình: Xuy, Trượng, Đồ, Lưu, Tử.
[285] Đánh bằng bằng cây song lớn, không róc bỏ những mấu mắc.
[286] Thích chữ vào mặt, đi tù khổ sai.
[287] Điều 1 - Quốc triều hình luật.
[288] Điều 103 và 183 Hoàng Việt luật lệ.
[289] Điều 1, Điều 9, Điều18 Hiến pháp Việt Nam năm 1946.

Hiến pháp năm 1959 quy định: "*Phụ nữ nước Việt Nam dân chủ Cộng hòa có quyền bình đẳng với nam giới về các mặt sinh hoạt chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và gia đình"*[290]. Như vậy, Hiến pháp năm 1959 đã xác định cụ thể việc bình đẳng trong 5 lĩnh vực trong đó có cả chính trị giữa nam và nữ chứ không đơn giản chỉ giới hạn việc thực hiện quyền bầu cử như trong Hiến pháp 1946.

Hiến pháp năm 1980 quyền chính trị của phụ nữ được cụ thể hơn[291]: *"Mọi công dân đều bình đẳng trước pháp luật"*; *"Công dân không phân biệt dân tộc, nam - nữ, thành phần xã hội... đủ 18 tuổi trở lên đều có quyền bầu cử và đủ 21 tuổi trở lên đều có quyền ứng cử vào Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp"*; *"Công dân nữ và nam có quyền ngang nhau về mọi mặt chính trị, kinh tế, xã hội và gia đình. Nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xúc phạm nhân phẩm phụ nữ*…" hoặc những ghi nhận, đảm bảo quyền thai sản dành cho phụ nữ làm việc trong bộ máy nhà nước. Có thể nói trong Hiến pháp năm 1980 quyền của công dân nói chung và quyền của phụ nữ nói riêng đã được quy định ở tầm cao hơn và tiếp tục khẳng định quan điểm đối xử bình đẳng giữa nam và nữ đặc biệt trong quyền chính trị ở những quy định cụ thể hơn.

Hiến pháp năm 1992 và *Hiến pháp 1992 sửa đổi, bổ sung năm 2001* đã quy định rõ các quyền bình đẳng nam, nữ trên các lĩnh vực[292] kể cả chính trị, cụ thể tại Điều 63: *"Công dân nữ và nam có quyền ngang nhau về mọi mặt chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và gia đình. Nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xúc phạm nhân phẩm phụ nữ. Lao động nữ và nam việc làm như nhau thì tiền lương ngang nhau. Lao động nữ có quyền hưởng chế độ thai sản. Phụ nữ là viên chức Nhà nước và người làm công ăn lương có quyền nghỉ trước và sau khi sinh đẻ mà vẫn hưởng lương, phụ cấp theo quy định của pháp luật. Nhà nước và xã hội tạo điều kiện để phụ nữ nâng cao trình độ mọi mặt, không ngừng phát huy vai trò của mình trong xã hội*…". Như vậy, tại Hiến pháp 1992 tiếp tục khẳng định việc ghi nhận và bảo vệ quyền công dân nói chung và quyền chính trị nói riêng của phụ nữ. Thời kỳ này, việc ghi nhận và bảo vệ quyền chính trị của phụ nữ không dừng ở Hiến pháp mà đã được cụ thể hóa vào Luật, theo đó Luật Bình đẳng giới được ban hành năm 2006 ghi nhận đầy đủ, cụ thể và toàn diện hơn các quyền của phụ nữ, các luật bầu cử, luật tổ chức các cơ quan nhà nước được ban hành cũng thể hiện sự bảo đảm quyền chính trị của phụ nữ, thể hiện quan điểm đối xử bình đẳng với giới nữ trong các hoạt động chính trị.

Hiến pháp năm 2013 và Hiến pháp 2013 sửa đổi, bổ sung năm 2025 lại lần nữa khẳng định sâu sắc hơn quyền chính trị của phụ nữ trên cơ sở kế thừa và phát triển các quy định của Hiến pháp năm 1992. Tại chương II Hiến pháp đã quy định các quyền con người, quyền và nghĩa vụ của công dân, trong đó có quyền của phụ nữ tiếp tục khẳng định tại Điều 26: *"Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới. Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội. Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới"*. Như vậy, trải qua nhiều bản

[290] Điều 24 Hiến pháp Việt Nam năm 1959.
[291] Từ Điều 52 đến Điều 65 Hiến pháp Việt Nam năm 1980.
[292] Từ Điều 53 đến Điều 74 Hiến pháp năm 1992.

Hiến pháp, quyền chính trị của phụ nữ được cụ thể hóa trên nhiều phương diện như: Quyền tự do tín ngưỡng, tôn giáo; Quyền tự do ngôn luận, tự do báo chí, tiếp cận thông tin, hội họp, lập hội, biểu tình; Quyền bầu cử và ứng cử; Quyền tham gia quản lý nhà nước và xã hội, tham gia thảo luận và kiến nghị với cơ quan nhà nước về các vấn đề của cơ sở, địa phương và cả nước; Quyền biểu quyết khi Nhà nước tổ chức trưng cầu ý dân (khi đủ mười tám tuổi trở lên); Quyền khiếu nại, tố cáo; … Là điều kiện tiếp tục cụ thể hóa việc quy định và bảo vệ quyền chính trị của phụ nữ bằng các đạo luật và văn bản dưới luật.

Quyền chính trị cụ phụ nữ được cụ thể hóa vào các văn bản Luật, cụ thể: Luật Bình đẳng giới có quy định chi tiết trong bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị*:"Nam, nữ bình đẳng trong tham gia quản lý nhà nước, tham gia hoạt động xã hội; nam, nữ bình đẳng trong tham gia xây dựng và thực hiện hương ước, quy ước của cộng đồng hoặc quy định, quy chế của cơ quan, tổ chức; nam, nữ bình đẳng trong việc tự ứng cử và được giới thiệu ứng cử đại biểu Quốc hội, đại biểu hội đồng nhân dân; tự ứng cử và được giới thiệu ứng cử vào cơ quan lãnh đạo của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp; nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn chuyên môn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm vào cùng vị trí quản lý, lãnh đạo của cơ quan, tổ chức,.."*[293]. Để chi tiết và đảm bảo cho quyền chính trị của phụ nữ được thực hiện Chính phủ cũng ban hành các Nghị định[294] giúp việc đảm bảo quyền được đi vào cuộc sống. Luật cũng quy định các biện pháp đảm bảo thực hiện quyền: *"Bảo đảm tỷ lệ thích đáng nữ đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân phù hợp với mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới; Bảo đảm tỷ lệ nữ thích đáng trong bổ nhiệm các chức danh trong cơ quan nhà nước phù hợp với mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới"*[295]. Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và hội đồng nhân dân quy định việc bảo đảm sự đại diện bình đẳng của phụ nữ trong quá trình bầu cử vừa chi tiết quyền bầu cử cho công dân trong đó có công dân là phụ nữ vừa đảm bảo các yêu cầu trên trong Luật Bình đẳng giới. Luật cũng xác định dự kiến cơ cấu, thành phần những người được giới thiệu ứng cử thể hiện việc ghi nhận, bảo vệ, mở rộng quyền chính trị của phụ nữ. Cụ thể: *"Số lượng phụ nữ được giới thiệu ứng cử đại biểu Quốc hội do Ủy ban Thường vụ Quốc hội dự kiến trên cơ sở đề nghị của Ban Thường vụ trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, bảo đảm có ít nhất ba mươi lăm phần trăm tổng số người trong danh sách chính thức những người ứng cử đại biểu Quốc hội là phụ nữ"*[296]. Ngoài ra Luật cũng thúc đẩy lồng ghép giới trong các chiến dịch bầu cử và cấm phân biệt đối xử về giới trong quá trình bầu cử.

Có thể thấy, pháp luật Việt Nam từ thời kỳ phong kiến đến nay đều có sự ghi nhận và bảo vệ ở những mức độ khác nhau đối với quyền chính trị của phụ nữ. Cùng với việc Việt Nam ký kết và tham gia các công ước về quyền con người, quyền dân sự chính trị và Công ước về Quyền Chính trị của Phụ nữ (CPRW) 1952

[293] Điều 11 Luật Bình đẳng giới năm 2006.

[294] Nghị định 56/2012/NĐ-CP quy định trách nhiệm của Bộ, ngành, Ủy ban nhân dân các cấp trong việc bảo đảm cho các cấp Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam tham gia quản lý nhà nước; Nghị định 48/2009/NĐ-CP về các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới;Nghị định 70/2008/NĐ-CP hướng dẫn Luật bình đẳng giới.

[295] Khoản 5 Điều 11 Luật Bình đẳng giới năm 2006.

[296] Khoản 3 Điều 8 Luật Bầu cử năm 2015 sửa đổi, bổ sung năm 2025.

đòi hỏi việc hoàn thiện, có trách nhiệm hơn trong ghi nhân, bảo về quyền chính trị của phụ nữ đi vào thực chất.

2.3. Tồn tại trong ghi nhận, bảo vệ quyền chính trị của phụ nữ trong pháp luật Việt Nam và một số kiến nghị hoàn thiện

Mặc dù quyền chính trị của phụ nữ đã được Việt Nam ghi nhận, bảo vệ trong các văn bản pháp luật mà trước hết là Hiến pháp, được cụ thể hóa và đảm bảo trong Luật và các văn bản dưới luật có liên quan, tuy nhiên tồn tại một số hạn chế trong ghi nhận, bảo vệ quyền chính trị của phụ nữ trong pháp luật. Cụ thể:

Thứ nhất, các văn bản quy định về quyền của phụ nữ trong lĩnh vực chính trị dù đã xuất hiện trong cả Hiến pháp và Luật liên quan, nhưng việc quy định còn rời rạc, tản mạn trong nhiều văn bản pháp luật khác nhau. Ngoài Luật Bình đẳng giới đề cập trực tiếp đến bảo vệ quyền chính trị phụ nữ thì quyền này còn quy định tương đối rõ ràng trong Luật Bầu cử, còn các Luật khác nhìn chung chỉ dừng ở nguyên tắc không phân biệt đối xử và hiện cũng rất ít các chính sách quy định về bình đẳng giới và bảo vệ, thực hiện quyền chính trị của phụ nữ trong các chính sách quan trọng của quốc gia và địa phương.

Thứ hai, việc ghi nhận và bảo vệ quyền của phụ nữ nói chung và quyền chính trị của phụ nữ nói riêng cụ thể hóa bằng Luật Bình đẳng giới nhưng Luật này đã được ban hành đến nay là gần 20 năm, nhiều nội dung đã trở nên bất cập đặt ra nhun cầu được sửa đổi, bổ sung để bảo đảm tương thích với hệ thống pháp luật quốc gia, đáp ứng yêu cầu thực tiễn và cam kết quốc tế trong lĩnh vực bình đẳng giới. Cụ thể, ở Luật này hiện còn thiếu những nội dung, khái niệm nhất định liên quan đến bảo vệ quyền phụ nữ, như: Phân biệt đối xử gián tiếp, các hình thức phân biệt đối xử đan xen, đa tầng trên mọi lĩnh vực của đời sống… Việc thiếu nhiều khái niệm, nội dung về đình đẳng giới vô hình chung làm giảm hiệu quả bảo vệ quyền chính trị của phụ nữ, tạo rào cản trong đảm bảo thống nhất, tương thích nội dung cho các văn bản luật khác khi điều chỉnh về những vấn đề này trong luật chuyên ngành.

Thứ ba, nội dung quyền chính trị của phụ nữ đã được lồng ghép vào nội dung các Luật như: Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, Luật Tổ chức Quốc hội, Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức chính quyền địa phương… chủ yếu liên quan đến những vấn đề đảm bảo tỷ lệ nữ trong các luật tổ chức, yêu cầu lồng ghép yêu cầu bình đẳng giới trong đánh giá chính sách pháp luật và nội dung văn bản luật, tuy nhiên do ảnh hưởng tư tưởng với phụ nữ việc nhà là chính công việc bên ngoài là phụ và thực tế người phụ nữ trong xã hội hiện đại cũng vẫn còn bị ràng buộc bởi những công việc gia đình. Bên cạnh đó, yếu tố văn hóa bền vững bao đời do đó nếu quyền chính trị, sự bình đẳng trong chính trị chỉ dừng ở nguyên tắc thì rất khó đảm bảo thực hiện tốt quyền. *Ví dụ:* Tình trạng chưa nhiều số lượng nữ làm thủ trưởng các cơ quan nhà nước dù luật quy định bình đẳng.

Thứ tư, các hoạt động thống kê, đánh giá vừa cho phản ánh kết quả bình đẳng giới ở Việt Nam vừa cung cấp số liệu đảm bảo tính khoa học, tính phù hợp cho việc hoàn thiện pháp luật. Và sự phát triển của khoa học công nghệ, chuyển đổi số trong thống kê, đánh giá giúp những hoạt động này ngày càng dễ dàng và

đạt hiệu quả hơn. Để thực hiện yêu cầu đánh giá bình đẳng giới trong các hoạt động, Bộ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư đã ban hành Thông tư số 10/2019/TT-BKHĐT quy định về Bộ chỉ tiêu thống kê phát triển giới của quốc gia, theo đó, số liệu do các cơ quan nhà nước thống kê theo hệ thống chỉ tiêu trong Thông tư này là căn cứ đánh giá bình đẳng giới trong các lĩnh vực bao gồm cả việc thực hiện quyền chính trị của phụ nữ. Thông tư này, yêu cầu các Bộ, ngành thu thập 78 chỉ tiêu thống kê phát triển giới, giảm 27 chỉ tiêu thống kê phát triển giới so với quy định tại Quyết định số 56/2011/QĐ-TTg ngày 14/10/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành bộ chỉ tiêu thống kê phát triển giới cho thấy sự tập chung trong hoạt động đánh giá, thống kê liên quan đến giới. Các chỉ tiêu liên quan đến quyền chính trị của phụ nữ được phản ánh thông qua: Tỷ lệ nữ tham gia các cấp ủy Đảng; Tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội; Tỷ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân dân; Tỷ lệ nữ đảm nhiệm các chức vụ lãnh đạo chính quyền; Tỷ lệ Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có lãnh đạo chủ chốt là nữ; Tỷ lệ Ủy ban nhân dân các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ; tỷ lệ nữ công an, nữ kiểm sát viên, nữ thẩm phán. Việc ban hành bộ chỉ tiêu và những kết quả được ghi nhận là một bước tiến trong đánh giá bình đẳng giới ở Việt Nam, và căn cứ đánh giá trực tiếp trong thực hiện các quyền về chính trị của phụ nữ. Tuy nhiên so với bộ chỉ tiêu cũ, Thông tư này đã bỏ đi 2 chỉ tiêu[297] là: "Tỷ lệ văn bản quy phạm pháp luật được lồng ghép vấn đề bình đẳng giới" và "Tỷ lệ thành viên ban soạn thảo, tổ biên tập xây dựng dự thảo văn bản quy phạm pháp luật được tập huấn kiến thức về giới." Đây đều là những chỉ tiêu liên quan đến bình đẳng giới trong hoàn thiện xây dựng pháp luật cũng phản ánh một phương diện bình đẳng giới về chính trị. Việc bỏ đi hai chỉ tiêu này phải chăng là một bước lùi trong số các chỉ tiêu thống kê về bình đẳng giới.

Có thể thấy, dù đã ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật ghi nhận, bảo vệ trực tiếp hoặc có liên quan đến quyền chính trị của phụ nữ, nhưng tồn tại đã nêu trên dẫn đến sự hạn chế về điều kiện và cơ hội tham gia vào đời sống chính trị của người phụ nữ ở Việt Nam. Điều này cũng đòi hỏi các giải pháp khắc phục để hoàn thiện hệ thống pháp luật liên quan đến quyền chính trị của phụ nữ làm cơ sở để thực hiện, đảm bảo quyền này đi vào thực chất, hiệu quả. Theo đó, tác giả đề xuất một số giải pháp sau:

Trước hết, về định hướng chung, Việt Nam cần tiếp tục đẩy mạnh việc hoàn thiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới, tạo điều kiện cho phụ nữ phát triển toàn diện; Tiếp tục ghi nhận và thúc đẩy hơn nữa sự tham gia trực tiếp hoặc thông qua cơ quan đại diện của phụ nữ vào tổ chức, hoạt động của các cơ quan nhà nước; Cụ thể hóa quyền chính trị của phụ nữ trong các văn bản quy phạm pháp luật được ban hành ở các cấp quản lý; Tiếp tục thông qua việc phê chuẩn và thực hiện cam kết có trách nhiệm (nội luật hóa) các công ước quốc tế liên quan đến quyền chính trị của phụ nữ như: Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW); Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa năm 1966; Công ước về

[297] Chỉ tiêu 1101 và 1102 trong Quyết định số 56/2011/QĐ-TTg ngày 14/10/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành bộ chỉ tiêu thống kê phát triển giới.

các quyền chính trị và dân sự năm 1982; Tuyên bố và Cương lĩnh hành động Bắc Kinh tại Việt Nam năm 1995…

Về giải pháp cụ thể:

Một là, khẩn trương nghiên cứu bổ sung, sửa đổi hoặc thay thế Luật Bình đẳng giới và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan, bảo đảm phù hợp với Hiến pháp, đồng bộ, thống nhất với quy định và Điều ước quốc tế nhằm đáp ứng yêu cầu tình hình mới. Đồng thời cần bổ sung, hoàn thiện hệ thống khái niệm liên quan đến bình đẳng giới và bình đẳng giới về chính trị vào Luật này để tạo tiền đề thống nhất quy định cho các Luật khác có liên quan.

Hai là, tiếp tục coi hoạt động thẩm định về giới là một trong các yêu cầu bắt buộc khi đánh giá chính sách về pháp luật trong quy trình lập pháp, lập quy, tuy nhiên cần xây dựng tiêu chí đánh giá cụ thể để nội dung thẩm định đạt được hiệu quả, phù hợp thực tế và có thể thực hiện được. Vấn đề này đòi hỏi hoàn thiện Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật và các văn bản hướng dẫn của Luật này.

Thứ ba, cần đưa ra những định hướng, quy định cụ thể đối với bình đẳng giới trong Luật Bầu cử chứ không dừng ở việc quy định chung chung một tỷ lệ nữ trong danh sách thành viên ứng cử đi kèm với một loạt các yêu cầu cơ cấu tỷ lệ khác như: Khung tuổi; trong – ngoài Đảng; dân tộc;… Đối với các luật tổ chức, không nên chỉ dừng ở các nguyên tắc là nghiêm cấm phân biệt đối xử hay bảo vệ quyền con người mà cần có các quy định cụ thể, các cơ chế đảm bảo quyền chính trị của phụ nữ trong tham gia các cơ quan nhà nước. *Ví dụ:* Có thể hướng đến quy định tỷ lệ giới trong một số các cơ quan đặc thù, khuyến khích tăng tỷ lệ lãnh đạo là nữ trong các ngành đặc thù giới. Có các biện pháp hỗ trợ cho phụ nữ tham gia thực hiện các quyền chính trị để họ yên tâm thực hiện quyền và tham gia vào các cơ quan nhà nước.

Bốn là, cần tăng cường công tác báo cáo, thanh tra, giám sát, xử lý vi phạm trong việc thực hiện chính sách, pháp luật liên quan đến vấn đề phụ nữ, bình đẳng giới, gia đình và trẻ em, đặc biệt là các vi phạm trong ghi nhận và thực hiện quyền chính trị của phụ nữ vừa là cơ chế bảo đảm quyền, vừa thúc đẩy thực hiện quyền, vừa hướng đến điều chỉnh quyền phù hợp với thực tiễn Việt Nam.

Năm là, cần hoàn thiện tiêu chí đánh giá việc thực hiện bình đẳng giới đặc biệt các tiêu chí liên quan đến ghi nhận và thực hiện quyền chính trị và tăng cường hiệu quả trong khai thác các dữ liệu theo các chỉ tiêu này. Như trình bày ở trên, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền đã ban hành văn bản quy định các chỉ tiêu thống kê liên quan bình đẳng giới, theo đó đưa ra trách nhiệm thống kê về giới đối với các cơ quan, tổ chức trong xã hội là căn cứ quan trọng trong đánh giá việc thực hiện bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực. Các số liệu thống kê này đều được tổng hợp, cập nhật lên hệ thống theo thời hạn thống kê được quy định (06 tháng – 01 năm). Ngoài ra Bộ Tư pháp cũng tự ban hành Thông tư số 17/2014/TT-BTP Quy định về lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật và được cụ thể thêm bằng Thông tư số 03/2019/TT-BTP Quy định một số nội dung về hoạt động thống kê của ngành Tư pháp. Nên để hoạt động thống kê, đánh giá này có hiệu quả, giúp hoàn thiện pháp luật về giới nói chung và đảm bảo quyền

chính trị trong hoạt động lập pháp thì các tiêu chí, phương thức đánh giá phải thống nhất trong quy định của Bộ Tư pháp và Bộ Kế hoạch và Đầu tư. Đồng thời cũng cần nghiên cứu bổ sung lại tiêu chí "Tỷ lệ thành viên ban soạn thảo, tổ biên tập xây dựng dự thảo văn bản quy phạm pháp luật được tập huấn kiến thức về giới" như một tiêu chí bổ trợ cho thực hiện quyền chính trị của phụ nữ cụ thể là tham gia hoạt động ban hành văn bản quy phạm pháp luật. Cơ chế để đảm bảo hiệu quả của các tiêu chí này chính là việc tăng cường hiện đại hóa nên hành chính, thống nhất trong quản lý, khai thác cơ sở dữ liệu công dân trong thống kê và cam kết bảo mật dữ liệu. Hay có thể nói hiện đại hóa trong quản lý, khai thác dữ liệu là một cơ chế quan trọng để phản ánh kết quả thực hiện pháp luật về giới cũng đảm bảo tính phù hợp, hiệu quả trong xây dựng hoàn thiện pháp luật về bình đẳng giới nói chung và đảm bảo quyền chính trị của phụ nữ nói riêng. Do đó, cần tiếp tục tăng cường khai thác hiệu quả của cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư, thống nhất trong quy định, phân cấp, phân quyền, phối hợp chia sẻ trong khai thác các số liệu giữa các cơ quan về quản trị dữ liệu thống kê lên quan đến đảm bảo quyền chính trị của phụ nữ.

3. Kết luận

Quyền chính trị của phụ nữ là một một phương diện của quyền con người về chính trị cũng là một phương diện của bình đẳng giới trong chính trị. Việt Nam trong quá khứ đến hiện tại đều có nhiều ghi nhận và đảm bảo cho quyền này trong pháp luật. Tuy nhiên đứng trước những thay đổi của các điều kiện kinh tế xã hội, yêu cầu hoàn thiện thể chế chính sách pháp luật về bình đẳng giới về thực hiện quyền chính trị dành cho phụ nữ, yêu cầu thực hiện các cam kết về quyền con người và quyền chính trị của phụ nữ. Để khắc phục những tồn tại trong quy định pháp luật, kiến nghị một số giải pháp để tiếp tục ghi nhận và cụ thể hóa quyền này vào hệ thống văn bản quy phạm pháp luật như Hiến pháp, Luật Bình đẳng giới, Luật bầu cử và các Luật có liên quan khác. Việc hoàn thiện các quy định pháp luật về quyền chính trị của phụ nữ một lần nữa khẳng định về việc ghi nhận và thúc đẩy sự tham gia đầy đủ của phụ nữ trên cơ sở bình đẳng trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, bao gồm cả việc tham gia các cơ quan bộ máy nhà nước, ghi nhận vai trò của phụ nữ vào quá trình ra quyết định những vấn đề quan trọng của đất nước.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm Ngọc Hường (2013). "Địa vị của người phụ nữ trong xã hội phong kiến Việt Nam (một nghiên cứu qua Luật Hồng Đức và Luật Gia Long)". *Tạp chí Khoa học xã hội Thành phố Hồ Chí Minh*, tập 10(182), tr. 11–18.

2. Nguyễn Thị Tố Uyên (2020). *Thực hiện quyền chính trị của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay* (Luận án Chính trị học). Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội.

3. Nguyễn Quỳnh Trang (2025). "Bảo đảm bình đẳng giới, thúc đẩy quyền tham gia chính trị của phụ nữ Việt Nam". *Tạp chí Cộng sản.*

4. Võ Khánh Vinh (2011). *Những vấn đề lý luận và thực tiễn của nhóm quyền dân sự và chính trị.* Hà Nội: NXB Khoa học Xã hội.

5. *Hoàng Việt luật lệ* (1994). Hà Nội: NXB Văn hóa – Thông tin.

6. *Quốc triều hình luật* (1991). Hà Nội: NXB Pháp lý.

7. Trường Chính trị Bình Thuận (2025). *Một số quy định tiến bộ về địa vị phụ nữ trong Luật Hồng Đức.* Available at: https://truongchinhtri.binhthuan.dcs.vn/Tin-tuc/post/207583/mot-so-quy-dinh-tien-bo-ve-dia-vi-phu-nu-trong-luat-hong-duc (Truy cập: 09/10/2025).

8. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (2025). *Quyền lợi của người phụ nữ trong Bộ luật Hồng Đức.* Available at: https://www.hoilhpn.org.vn/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/quyen-loi-cua-nguoi-phu-nu-trong-bo-luat-hong-%C4%91uc-2161-4533.html (Truy cập: 15/10/2025).

LEGAL FRAMEWORK TO ENSURING WOMEN'S POLITICAL PARTICIPATION IN THE DIGITAL SPACE: CURRENT SITUATION AND POLICY RECOMMENDATIONS

KHUNG PHÁP LÝ ĐẢM BẢO QUYỀN THAM CHÍNH CỦA PHỤ NỮ TRONG KHÔNG GIAN SỐ: THỰC TRẠNG VÀ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN

ThS. Trần Thị Huyền Trang[298]

Tóm tắt: *Quyền tham chính của phụ nữ là một trong các quyền con người, quyền cơ bản của công dân được ghi nhận trong nhiều văn kiện quốc tế cũng như trong hệ thống pháp luật của Việt Nam. Đảm bảo quyền này không những giúp xã hội phát triển bền vững, văn minh mà còn giúp tăng nguồn lực quốc gia, phát huy bình đẳng giới. Tuy nhiên, trong thời đại công nghệ số hiện nay, lĩnh vực này đang phát triển nhanh chóng, nhưng Việt Nam chưa có khung pháp lý chuyên biệt. Dưới góc độ cá nhân, tham luận sẽ phân tích quy định của pháp luật hiện hành về quyền tham chính của phụ nữ trong không gian số, so sánh đối chiếu với các chuẩn mực quốc tế, chỉ ra những rào cản pháp lý, từ đó đề xuất kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật và phù hợp với Công ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên.*

Kết quả nghiên cứu cho thấy bức tranh tương đối hoàn chỉnh về hệ thống pháp luật hiện hành liên quan đến quyền tham gia chính trị trên môi trường số của phụ nữ, song chưa có cơ chế đảm bảo an toàn, bảo vệ dữ liệu cá nhân nhạy cảm giới và tiếp cận bình đẳng trong môi trường số. Việc hoàn thiện khung pháp lý đảm bảo quyền tham chính của phụ nữ trong không gian số có ý nghĩa khoa học, ý nghĩa kinh tế xã hội và thực tiễn sâu sắc, góp phần xây dựng nền quản trị công hiện đại, minh bạch và bao trùm giới.

Từ khóa: *tham chính, phụ nữ, không gian số, bình đẳng giới.*

Abstract: *Women's political participation is one of the fundamental human rights and basic civil rights recognized in various international instruments as well as in Vietnam's legal system. Ensuring this right not only contributes to a sustainable and civilized society but also enhances national resources and promotes gender equality. However, in the era of digital technology, this field has been rapidly evolving while Vietnam still lacks a dedicated legal framework.*

From a legal perspective, this paper analyzes the current legal provisions on women's political participation in the digital space, compares them with relevant international standards, identifies legal barriers, and proposes recommendations to improve the legal framework in line with the international conventions to which Vietnam is a State Party.

[298] Khoa Luật, Học viện Phụ nữ Việt Nam Email: trangtth@hvpnvn.edu.vn

The findings present a relatively comprehensive picture of the existing legal system related to women's political participation in the digital environment, revealing the absence of mechanisms to ensure safety, protect gender-sensitive personal data, and guarantee equal access in the digital space. Improving the legal framework to ensure women's political participation in the digital environment has significant scientific, socio-economic, and practical implications, contributing to the development of a modern, transparent, and gender-inclusive system of public governance.

Keywords: *political participation, women, digital space, gender equality.*

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư và chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ, không gian số đã trở thành môi trường quan trọng để công dân thực hiện quyền tham gia chính trị. Tại đây, các hoạt động như trao đổi thông tin, phản biện chính sách hay giám sát hoạt động công quyền không còn giới hạn trong những diễn đàn truyền thống, mà được mở rộng trên các nền tảng trực tuyến.

Việt Nam đã thể hiện cam kết rõ ràng trong việc thúc đẩy bình đẳng giới và quyền tham chính của phụ nữ thông qua việc gia nhập và thực thi các Công ước quốc tế quan trọng như **Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR, 1966), Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW, 1979). Những cam kết này đã được nội luật hóa vào hệ thống pháp luật Việt Nam, tạo nền tảng pháp lý thúc đẩy sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong đời sống chính trị - xã hội.**

Tuy nhiên, khung pháp lý hiện hành vẫn chưa bao quát đầy đủ các vấn đề phát sinh trong không gian số, đặc biệt là về bảo vệ dữ liệu cá nhân, an toàn mạng và bình đẳng giới trong tham chính trực tuyến. Điều này đặt ra yêu cầu phải rà soát và hoàn thiện pháp luật, đảm bảo phụ nữ được tham gia chính trị một cách bình đẳng, an toàn và hiệu quả, phù hợp với Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030 và Mục tiêu phát triển bền vững SDG 5.5.

Tham luận này hướng tới mục tiêu phân tích cơ sở pháp lý hiện hành về quyền tham chính của phụ nữ trong không gian số, đánh giá thực trạng, từ đó đề xuất các kiến nghị hoàn thiện khung pháp lý nhằm đảm bảo quyền tham chính của phụ nữ được pháp luật thừa nhận và bảo vệ toàn diện trong môi trường số.

Trong phạm vi nghiên cứu, tổng thể các hành vi tham gia chính trị của công dân được thực hiện thông qua các công nghệ số và nền tảng trực tuyến được Nhà nước cung cấp hoặc thừa nhận để tham gia vào hoạt động chính trị, phản biện, giám sát và góp ý chính sách được hiểu là tham chính số.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng ba nhóm phương pháp chính nhằm bảo đảm tính khoa học, khách quan và phù hợp với đặc thù của nghiên cứu pháp lý trong bối cảnh chuyển đổi số quốc gia, cụ thể:

Phương pháp phân tích - so sánh pháp luật: nhằm đối chiếu để làm rõ mức độ tương thích giữa pháp luật Việt Nam và các chuẩn mực pháp lý quốc tế mà Việt Nam là thành viên.

Phương pháp mô tả và đánh giá thực tiễn: dựa trên nguồn dữ liệu thứ cấp được công bố bởi cơ quan nhà nước và tổ chức quốc tế như UN Women, UNDP…để phản ánh sự tham gia của phụ nữ trong không gian số và mức độ hiệu quả theo quy định hiện hành. Các nguồn thông tin được sử dụng gồm: **Báo cáo Chuyển đổi số quốc gia năm 2024 của Bộ Khoa học và Công nghệ (trước đây là Bộ Thông tin và Truyền thông)**; **Niên giám Thống kê Việt Nam 2024 của Cục Thống Kê - Bộ Tài Chính (trước đây là Tổng cục Thống kê, thuộc Bộ Kế hoạch và Đầu tư)**; Báo cáo khu vực của Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho phụ nữ (**UN Women, 2024)**; và ấn phẩm của **Liên minh Viễn thông Quốc tế - ITU (2024); Báo cáo của Liên minh Nghị viện Thế giới (IPU).**

Phương pháp tổng hợp và khuyến nghị: được sử dụng để hệ thống hóa, xác định nguyên nhân của những bất cập trong quy định và tổ chức thi hành pháp luật, từ đó đưa ra các kiến nghị lập pháp, chính sách và kỹ thuật cụ thể nhằm khắc phục khoảng trống pháp lý.

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Cơ sở pháp lý

3.1.1. Cơ sở pháp lý quốc tế

Quyền tham chính là một trong những quyền cơ bản thuộc nhóm quyền dân sự và chính trị, được thừa nhận rộng rãi trong hệ thống pháp luật quốc tế, là thước đo mức độ bình đẳng giới ở các quốc gia.

Nội dung này được ghi nhận lần đầu tiên tại Điều 21 Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền (UDHR, 1948)[299]. Đến Điều 25 Công ước ICCPR[300] khẳng định, mọi công dân đều có quyền tham gia công việc công, được bầu cử, ứng cử và nắm giữ các chức vụ nhà nước mà không bị phân biệt đối xử. Nội dung này Riêng với Phụ

[299] Gudmundur Alfredsson&Asbjorn Aide, (2011), *Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền, 1948,* Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội, tr.447

[300] Khoa Luật - Đại học quốc gia Hà Nội, (2012), *Giới thiệu Công ước quốc tế về các quyền Dân sự và Chính trị (ICCPR, 1966),* Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội, tr.411

nữ, Điều 7, Điều 8 của Công ước CEDAW[301] đã nhấn mạnh rằng các quốc gia thành viên phải tiến hành tất cả các biện pháp thích hợp để phụ nữ thực hiện quyền tham gia vào đời sống chính trị và công cộng. Tuy nhiên, các Công ước này được xây dựng từ những năm 1966 (ICCPR) và 1979 (CEDAW) - trong bối cảnh truyền thống, khi hoạt động chính trị chủ yếu diễn ra trực tiếp, chưa dự liệu môi trường trực tuyến. Vì vậy, chưa có điều khoản nào nói rõ về việc đảm bảo quyền tham chính của phụ nữ trong không gian số - **nơi các hình thức tham gia chính trị, phản biện và tương tác với cơ quan công quyền đang không ngừng được số hóa và đổi mới mạnh mẽ.**

Trong những năm gần đây, các văn kiện quốc tế bắt đầu ghi nhận thực trạng này. Mục tiêu Phát triển bền vững số 5, mục tiêu 5.5 (SDG 5.5) tại Nghị quyết 70/1 của Đại hội đồng Liên Hợp Quốc (UNGA Resolution 70/1)[302] dù chưa đề cập cụ thể đến không gian số nhưng đã kêu gọi tăng cường vai trò lãnh đạo của phụ nữ ở mọi cấp. Đến năm 2023, Liên minh Viễn thông Quốc tế (ITU) mới đưa ra Hướng dẫn về quản trị số bao trùm giới[303], lần đầu tiên xem tham chính số là một phần của quản trị công bằng giới, khuyến nghị các quốc gia phải thiết kế Chính phủ số nhạy cảm giới, bảm đảm quyền tham chính của phụ nữ trong tiến trình chuyển đổi số.

Đồng thời, tại Khuyến nghị chung số 23 (1997) của Ủy ban CEDAW[304] đã cụ thể hóa nội hàm "đời sống chính trị và công cộng", khẳng định quyền tham chính còn bao gồm cả việc tham gia vào quá trình ra quyết định, hoạch định và giám sát chính sách ở mọi cấp độ, kể cả trong các tổ chức phi chính phủ và tổ chức xã hội dân sự. Khuyến nghị này cũng nhấn mạnh nghĩa vụ của của các quốc gia trong việc "thực hiện các biện pháp tích cực" để loại bỏ rào cản, kể cả những rào cản mới do công nghệ và truyền thông số gây ra. Song, khuyến nghị này chỉ mang tính định hướng, chưa hình thành nghĩa vụ pháp lý cụ thể buộc các quốc gia phải thể chế hóa.

Như vậy, có thể thấy, hệ thống pháp luật quốc tế đã tạo nền tảng vững chắc cho quyền tham chính của phụ nữ, nhưng chưa bao quát hết những thay đổi do

[301] Khoa Luật - Đại học quốc gia Hà Nội, (2011), *Luật quốc tế về quyền của các nhóm người dễ bị tổn thương*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội, tr.240-241

[302] https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf, truy cập ngày 02/11/2025

[303] https://www.itu.int/dms_pub/itu-d/opb/phcb/D-PHCB-TOOLKIT.01-2023-PDF-E.pdf, truy cập ngày 02/11/2025

[304] https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Women/WG/A.HRC.23.50_English.pdf, truy cập ngày 02/11/2025

chuyển đổi số mang lại. Điều này đòi hỏi sự điều chỉnh nhận thức kịp thời ở cấp quốc gia, nhằm phù hợp với những biến chuyển mạnh mẽ trong thời đại hiện nay.

3.1.2. Cơ sở pháp lý quốc gia

Việt Nam là một trong những quốc gia tham gia các Công ước quốc tế về quyền con người từ rất sớm, đồng thời cũng tích cực nội luật hóa các cam kết quốc tế vào hệ thống pháp luật quốc gia.

Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013 ghi nhận nguyên tắc bình đẳng giới và bảo đảm quyền bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới trong việc tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp vào quản lý nhà nước, quản lý xã hội trong mọi hình thức, bao gồm cả trong không gian số (Điều 26, Điều 27 và Điều 28 Hiến pháp)[305].

Các hiến định này được cụ thể hóa trong nhiều văn bản pháp luật quan trọng như: Luật Bình đẳng **giới năm 2006**[306], Luật số 83/2025/QH15 ngày 24/6/2025 sửa đổi bổ sung một số điều của Luật *Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân năm 2015*[307] *và Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030 của Chính phủ ban hành kèm theo Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 03/3/2021*[308]*. Các văn bản này đều hướng đến tăng tỷ lệ nữ giới trong cơ quan quyền lực, khuyến khích phụ nữ tham gia lãnh đạo và hoạch định chính sách như: số lượng phụ nữ được giới thiệu ứng cử đại biểu Quốc hội bảo đảm "có ít nhất ba mươi lăm phần trăm tổng số người trong danh sách chính thức từ những người ứng cử đại biểu Quốc hội là phụ nữ", hoặc "đến năm 2030 đạt 75% các cơ quan quản lý nhà nước, chính quyền địa phương các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ*"; "*tăng cường sự tham gia bình đẳng của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo và quản lý ở các cấp hoạch định chính sách*"…

Tuy nhiên, tương tự pháp luật quốc tế, hệ thống pháp luật Việt Nam mới chủ yếu điều chỉnh quyền tham chính trong không gian truyền thống, chưa có quy định cụ thể nào về việc đảm bảo quyền tham chính trong không gian số, nơi phụ nữ có thể tương tác với Nhà nước thông qua hạ tầng kỹ thuật số - hình thức đang ngày càng phổ biến trong quản trị hiện đại.

Những năm gần đây, pháp luật Việt Nam đã có bước đi mạnh mẽ trong chuyển đổi số như: Luật An ninh mạng năm 2018[309], **Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ P**hê duyệt *"Chương trình Chuyển đổi*

[305] https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpq/2013/12/hp.pdf, truy cập ngày 02/11/2025
[306] https://chinhphu.vn/default.aspx?pageid=27160&docid=28975, truy cập ngày 02/11/2025
[307] https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpq/2025/7/83qh.signed.pdf, truy cập ngày 02/11/2025
[308] https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpq/2021/03/28.signed.pdf, truy cập ngày 03/11/2025
[309] https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpq/2022/07/24-2018-qh14..pdf, truy cập ngày 03/11/2025

số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030"[310], **Quyết định số 942/QĐ-TTg ngày 15/6/2021 của Thủ tướng** Phê duyệt *"Chiến lược phát triển Chính phủ điện tử hướng tới Chính phủ số giai đoạn 2021-2025"*[311] *đã mở rộng không gian thực thi quyền công dân, yêu cầu* tăng cường, triển khai "kênh tương tác trực tuyến" giữa chính quyền và người dân, coi đây là phương thức mới để thực hiện dân chủ và tham chính trực tuyến. Tuy vậy, có thể nhận thấy, các văn bản hiện hành vẫn thiên về khía cạnh kỹ thuật và quản trị dữ liệu, chú trọng phát triển hạ tầng số, dịch vụ công trực tuyến và chính phủ điện tử, mà chưa làm rõ quyền chính trị, bình đẳng giới và cơ chế bảo vệ phụ nữ trong môi trường số - nhóm dễ bị tổn thương hơn trước các rào cản công nghệ và định kiến giới trong không gian mạng.

Như vậy, mặc dù Việt Nam đã nội luật hóa tương đối đầy đủ các chuẩn mực quốc tế về quyền tham chính của phụ nữ song vẫn chưa hình thành khuôn khổ pháp lý chuyên biệt cho việc đảm bảo quyền tham chính trong không gian số. Các quy định hiện hành chưa ghi nhận cụ thể cơ chế bảo vệ dữ liệu cá nhân, an toàn thông tin cũng như phương thức tham chính trực tuyến có tính bao trùm giới. Khoảng trống này phản ánh sự thiếu tương thích giữa pháp luật và thực tiễn chuyển đổi số, nơi mà hoạt động chính trị, phản biện và giám sát công dân ngày càng được số hóa mạnh mẽ. Điều này đặt ra **yêu cầu cấp thiết** phải **xây dựng và hoàn thiện khung pháp lý chuyên biệt, lồng ghép giới trong quá trình hoạch định chính sách chuyển đổi số, thiết lập cơ chế bảo vệ dữ liệu, đảm bảo an toàn và cơ hội bình đẳng cho phụ nữ khi tham gia hoạt động chính trị trên nền tảng trực tuyến. Đây cũng là minh chứng cho quá trình hiện thực hóa các cam kết quốc tế mà Việt Nam là thành viên về bình đẳng giới và quyền tham chính trong thời đại kỷ nguyên số.**

3.2. Thực trạng thi hành

3.2.1. Kết quả đạt được

Trong những năm qua, nhờ đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, chủ trương bình đẳng giới trong đó khung pháp lý về đảm bảo sự tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực chính trị được chú trọng, góp phần nâng cao vị thế và tiếng nói của phụ nữ trong đời sống công và trên không gian số, cụ thể:

Thứ nhất, đại diện phụ nữ trong lĩnh vực chính trị tăng, tiệm cận nhóm nước có tỷ lệ cao ở khu vực

Theo Báo cáo tại Hội nghị Bộ trưởng Khu vực Châu Á - Thái Bình Dương đánh giá 30 năm thực hiện Tuyên bố và Cương lĩnh hành động Bắc Kinh diễn ra tại Băng Cốc, Thái Lan từ ngày 19 - 21/11/2024, chỉ số bình đẳng giới của Việt

[310] https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpq/2020/06/749.signed.pdf, truy cập ngày 03/11/2025
[311] https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpq/2021/06/942.signed.pdf, truy cập ngày 03/11/2025

Nam năm 2024 xếp hạng 72/146 quốc gia[312]. Việt Nam cũng là quốc gia có tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội ở mức cao trong khu vực Châu Á - Thái Bình Dương, đạt 30,26% (151 nữ/499 đại biểu)[313] tại **nhiệm kỳ XV (2021-2026). Tính đến tháng 12/2024, theo số liệu của Liên minh Nghị viện Thế giới (IPU), tỷ lệ là 31,4%**[314]**.** Con số này thể hiện kết quả đáng ghi nhận đối với việc hiện thực hóa các chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về đảm bảo quyền tham gia chính trị của phụ nữ.

Trong Báo cáo kết quả thực hiện Chiến lược quốc gia của Bộ Nội vụ về bình đẳng giới năm 2023, tính đến ngày 31/12/2023, tỷ lệ các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có lãnh đạo chủ chốt là nữ là 14/30 cơ quan, đạt 46,67% (tỷ lệ này của năm 2022 là 15/30 đạt 50%). Tỷ lệ nữ lãnh đạo chủ chốt trên tổng số lãnh đạo chủ chốt của các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ là 18/126 (đạt 14,29%)[315]. Đây là tín hiệu tích cực, hướng tới mục tiêu đến năm 2030 đạt 75% cơ quan nhà nước có lãnh đạo nữ theo Nghị quyết số 28/NQ-CP **ngày 03/3/2021 của Chính phủ**.

Thứ hai, phát triển Chính phủ điện tử và hạ tầng số, tạo điều kiện để phụ nữ tham chính trực tuyến hiệu quả hơn.

Việt Nam đã triển khai và có bước tiến rõ rệt trong phát triển **Chính phủ điện tử và Chính phủ số, góp phần mở rộng không gian tham chính cho nhân dân, đồng thời**, cho phép người dân góp ý trực tuyến vào các dự thảo văn bản quy phạm pháp luật. Phụ nữ đã tích cực sử dụng các nền tảng này để tham gia thảo luận chính sách, nhất là trong lĩnh vực bình đẳng giới, giáo dục và lao động. Tuy nhiên, vai trò này vẫn bị giới hạn bởi định kiến giới trong không gian chính trị số, khiến tiếng nói của phụ nữ chưa được phản hồi tương xứng.

Theo Báo cáo "Khảo sát Chính phủ điện tử Liên Hợp Quốc năm 2024" (UN E-Government Survey 2024), Việt Nam đạt **Chỉ số phát triển Chính phủ điện tử (EGDI)** ở mức **0,7709**, xếp **71/193 quốc gia** (thuộc nhóm *rất cao*[316]), và **Chỉ số tham gia điện tử (E-Participation Index)** đạt **0,6027**, xếp **72/193 quốc gia**[317]**.** Những kết quả này thể hiện bước tiến rõ rệt về mức độ sẵn sàng của Chính

[312] https://asiapacific.unwomen.org/en/stories/news/2024/12/viet-nam-reaffirms-commitment-to-gender-equality-at-beijing-plus-30-review-conference, truy cập ngày 03/11/2025

[313] https://baophapluat.vn/viet-nam-co-ty-le-nu-dai-bieu-quoc-hoi-o-muc-cao-trong-khu-vuc-chau-a-thai-binh-duong-post532300.html, truy cập ngày 03/11/2025

[314] https://data.ipu.org/parliament/VN/VN-LC01/data-on-women/, truy cập ngày 03/11/2025

[315] https://www.hoilhpn.org.vn/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/ty-le-nu-lanh-%C4%91ao-%C4%91at-o-%C4%91ia-phuong-034-tiem-can-%C4%91at-034-o-trung-uong-104401-1801.html, truy cập ngày 03/11/2025

[316] https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Data/Country-Information/id/189-Viet-Nam?utm_source=chatgpt.com, truy cập ngày 03/11/2025

[317] https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Data/Country-Information/id/189-Viet-Nam, truy cập ngày 03/11/2025

phủ điện tử, minh bạch hóa thông tin, và mở rộng kênh tương tác, tham vấn chính sách trực tuyến giữa Nhà nước và công dân - trong đó có phụ nữ.

Chính phủ Việt Nam cũng đã thiết lập các cổng thông tin chính thức để người dân thực hiện quyền tham gia xây dựng chính sách qua môi trường số như: **Chuyên mục "Lấy ý kiến Nhân dân về dự thảo văn bản quy phạm pháp luật"** trên *Cổng Thông tin điện tử Chính phủ* (chinhphu.vn)[318], cho phép gửi ý kiến góp ý trực tiếp và theo dõi phản hồi của cơ quan chủ trì; **Cổng "Dự thảo Online của Quốc hội"** (duthaoonline.quochoi.vn)[319], công khai các dự án luật, pháp lệnh để nhân dân và tổ chức xã hội gửi ý kiến phản biện; Cổng thông tin điện tử của các bộ, ngành (như *Bộ Tư pháp, Bộ Khoa học và Công nghệ*) có chuyên mục lấy ý kiến công dân về dự thảo chính sách theo lĩnh vực phụ trách… Những nền tảng này đã hình thành "cửa ngõ pháp lý - kỹ thuật" cho người dân, đặc biệt là phụ nữ, thực hiện quyền tham gia xây dựng pháp luật bằng phương thức điện tử.

Đặc biệt, vai trò và tiếng nói của phụ nữ trong không gian lập pháp trực tuyến được khẳng định qua hoạt động của Nhóm nữ đại biểu Quốc hội Việt Nam (trước đây là Nhóm nữ nghị nghĩ Việt Nam) tại Trang thông tin chính thức của nhóm[320]. Nhóm này được thành lập đầu tiên theo **Nghị quyết số 620/2008/NQ-UBTVQH** ngày 15/5/2008 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội[321], đóng vai trò cầu nối giữa nữ đại biểu Quốc hội, cử tri nữ và các tổ chức xã hội, qua đó góp phần tăng cường tham vấn, phản biện và giám sát chính sách qua hạ tầng số Quốc hội. Nhóm nữ đại biểu Quốc hội đã góp phần mở rộng không gian tham chính cho phụ nữ Việt Nam trong kỷ nguyên số - một thành tựu nổi bật của quá trình nội luật hóa bình đẳng giới gắn với chuyển đổi số quốc gia.

Thứ ba, mức độ phổ cập internet và kỹ năng số của phụ nữ tăng

Theo **Báo cáo thống kê toàn cầu "ITU Facts & Figures 2022" của Liên minh Viễn thông Quốc tế**, chênh lệch giới trong sử dụng Internet toàn cầu tiếp tục thu hẹp, Việt Nam thuộc **nhóm quốc gia thu nhập trung bình có tốc độ phổ cập Internet nhanh**, với tỷ lệ người sử dụng Internet đạt **78,59% dân số** (*ITU DataHub, 2024*)[322]. Đây là tiền đề quan trọng để nâng cao năng lực tham chính trị số của phụ nữ nếu có chính sách hỗ trợ và đào tạo kỹ năng số phù hợp, qua đó hướng tới thực

[318] https://chinhphu.vn/du-thao-vbqppl, truy cập ngày 03/11/2025
[319] https://duthaoonline.quochoi.vn/, truy cập ngày 03/11/2025
[320] https://nnsvn.quochoi.vn/Pages/Home.aspx, truy cập ngày 03/11/2025
[321] https://www.hoilhpn.org.vn/CmsView-EcoIT-portlet/html/print_cms.jsp?articleId=8406, truy cập ngày 03/11/2025
[322] https://data.un.org/Data.aspx?d=ITU&f=ind1Code%3AI99H%3BcountryCode%3AVNM&q=Viet+Nam, truy cập ngày 04/11/2025

hiện đầy đủ quyền tham chính trong không gian số theo tinh thần các Công ước quốc tế về quyền con người và bình đẳng giới mà Việt Nam là thành viên.

Ngoài ra, Cuộc thi Phụ nữ khởi nghiệp thường niên của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam phát động trong năm 2023 với chủ đề "Phụ nữ khởi nghiệp, phát huy tài nguyên bản địa" đã nhận hơn 2.024 dự án tham gia Cuộc thi[323]. Điều này vừa giúp lưu giữ, phát triển giá trị văn hóa truyền thống đặc sắc, phong phú ở mọi vùng miền, lại vừa góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Có thể khẳng định rằng, hệ thống thể chế, hạ tầng kỹ thuật số, chính sách hỗ trợ và môi trường xã hội đã và đang kết hợp tạo nền tảng tích cực cho việc mở rộng quyền tham chính của phụ nữ trong môi trường số. Đây là những thành tựu quan trọng, tạo cơ sở pháp lý và thực tiễn để phụ nữ Việt Nam tham gia chính trị bình đẳng, hiệu quả và bền vững trong kỷ nguyên số.

3.2.2. Về một số rào cản pháp lý

Mặc dù đạt được một số kết quả nhất định, song khung pháp lý bảo bảo quyền tham chính của phụ nữ trên không gian số vẫn còn một số hạn chế, cụ thể như sau:

Một là, Việt Nam chưa có chuẩn pháp lý chuyên biệt về "tham chính số" và bảo vệ an toàn cho phụ nữ khi tham gia trực tuyến.

Hiến pháp năm 2013, Luật Bình đẳng giới năm 2006 và Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân năm 2015, sửa đổi bổ sung năm 2025 đều ghi nhận nguyên tắc bình đẳng giới và quyền tham chính của phụ nữ, song chưa hình thành một "chế định pháp lý" chuyên biệt về tham gia chính trị trên môi trường số, tức là chưa có quy định cụ thể về chủ thể, phạm vi, phương thức thực hiện, cũng như cơ chế an toàn cho phụ nữ khi tham gia hoạt động chính trị - xã hội trên không gian mạng. Đồng thời, Việt Nam hiện chưa có chuẩn pháp lý về đảm bảo an toàn và bảo vệ dữ liệu cá nhân của phụ nữ trong hoạt động tham chính trực tuyến. Khoản 4 Điều 2 Nghị định số 13/2023/NĐ-CP ngày 17/4/2023 của Chính phủ[324] đã bước đầu đề cập dữ liệu cá nhân nhạy cảm, nhưng chưa có quy định riêng về dữ liệu cá nhân "nhạy cảm giới" hay quy trình xử lý vi phạm dữ liệu, quấy rối mạng theo hướng nhạy cảm giới. Việc thiếu quy định này khiến phụ nữ dễ bị tổn thương khi tham gia các hoạt động bày tỏ quan điểm, phản biện chính sách hay vận động xã hội trên nền tảng số.

Hai là, Thiết kế nền tảng và hạ tầng số còn phức tạp

[323] https://www.hoilhpn.org.vn/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/hon-2-000-du-an-khoi-nghiep-truyen-cam-hung-va-lan-toa-tinh-than-vuon-len-lam-giau-chinh-%C4%91ang-toi-phu-nu-ca-nuoc-59589-2.html, truy cập ngày 04/11/2025

[324] https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpq/2023/4/13nd.signed.pdf, truy cập ngày 04/11/2025

Hiện nay, phần lớn các nền tảng tham chính trực tuyến và cổng dịch vụ công vẫn được thiết kế cho những người có trình độ kỹ thuật cơ bản, có điều kiện dễ hoặc có thể tham gia, nghiên cứu mà chưa tính đến sự khác biệt giới, tình trạng khuyết tật hay điều kiện xã hội của các nhóm dễ bị tổn thương. Thực tế, nhiều dịch vụ trực tuyến vẫn yêu cầu thao tác phức tạp, chưa hỗ trợ ngôn ngữ dân tộc, chưa có tính năng trợ năng cho người khuyết tật, giao diện khó hiểu và đòi hỏi người dùng phải có kiến thức kỹ thuật nhất định… Điều này tác động không nhỏ đến phụ nữ ở khu vực nông thôn, lao động phi chính thức, người dân tộc thiểu số và phụ nữ khuyết tật- những nhóm vốn gặp nhiều rào cản trong việc tiếp cận và sử dụng các nền tảng số. Nhiều khuyến nghị của Chương trình Phát triển Liên Hợp quốc (UNDP, 2023)[325] và Chỉ số Hiệu quả Quản trị và Hành chính công cấp tỉnh ở Việt Nam (PAPI, 2023) nhấn mạnh rằng để thực hiện được nguyên tắc "Chính phủ số lấy người dân làm trung tâm"[326], cần sớm ban hành tiêu chí bảo đảm tiếp cận bình đẳng, thân thiện với giới trong quá trình phát triển và vận hành nền tảng dịch vụ công trực tuyến.

Ba là, thiếu dữ liệu thống kê giới và cơ chế giám sát việc thực thi quyền tham chính số

Trong giai đoạn vừa qua, với việc sửa đổi nhiều văn bản pháp luật quan trọng, Nhà nước đã triển khai việc lấy ý kiến người dân online. Tuy nhiên, tính đến thời điểm hiện tại, chưa có bất cứ tài liệu chính thống nào tổng hợp kết quả thống kê thực hiện tách số liệu theo giới, dân tộc, tình trạng khuyết tật hay khu vực địa lý. Đặc biệt, chưa có dữ liệu định lượng phản ánh tỷ lệ phụ nữ tham gia tham vấn chính sách trực tuyến, gửi góp ý qua cổng thông tin điện tử, hoặc tham gia giám sát hoạt động công trên nền tảng số**.** Sự thiếu vắng dữ liệu phân tách này dẫn đến việc khó xác định nhóm phụ nữ bị loại trừ hoặc gặp rào cản trong không gian mạng. Việt Nam cũng chưa có cơ chế giám sát chuyên biệt đối với việc lồng ghép giới trong các chương trình chuyển đổi số dẫn đến khó đánh giá bình đẳng thực chất của phụ nữ trong kỷ nguyên số.

Bốn là, thiếu cơ chế bảo vệ và hỗ trợ nạn nhan nữ bị bạo lực, quấy rối mạng.

Các hành vi bạo lực, quấy rối mạng thường mang tính ẩn danh, lan truyền nhanh và để lại tổn thương lâu dài về tâm lý, danh dự, làm suy giảm nghiêm trọng động lực tham gia chính trị của phụ nữ. Pháp luật Việt nam mới chỉ quy định chung về việc xử lý vi phạm hành chính trên mội trường điện tử, nhưng chưa có quy định riêng điều chỉnh hành vi quấy rối, đe dọa, bôi nhọ hoặc tấn công phụ nữ trong môi

[325] https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-04/papi2023_report_vie-1.pdf, truy cập ngày 04/11/2025
[326] https://papi.org.vn/wp-content/uploads/2023/04/2022_PAPI_REPORT_VIE_E-Book.pdf, truy cập ngày 04/11/2025

trường chính trị - xã hội trực tuyến. Việc thiếu hành lang pháp lý khiến phụ nữ có tâm lý e ngại khi bày tỏ quan điểm, phản biện chính sách...đặc biệt là nhóm hoạt động chính trị công khai. Đồng thời, Việt Nam cũng chưa có chuẩn mực quốc gia về "an toàn số thân thiện giới", chưa quy trách nhiệm cho doanh nghiệp cung cấp nền tảng trong việc phát hiện, ngăn chặn và xử lý nội dung quấy rối, đe dọa phụ nữ. Trong khi các khuyến nghị của CEDAW và UN Women đều yêu cầu quốc gia thành viên xây dựng cơ chế pháp lý và kỹ thuật để bảo vệ phụ nữ khỏi bạo lực giới trên mạng.

Như vậy, việc xây dựng cơ chế bảo phòng chống bạo lực giới trực tuyến và hỗ trợ phụ nữ tham chính số một cách an toàn đang trở thành yêu cầu cấp thiết, đòi hỏi sự phối hợp đa ngành, là điều kiện tiên quyết để thực thi thực chất quyền tham chính của phụ nữ trong kỷ nguyên số.

3.2.3. Nguyên nhân của những hạn chế

Những hạn chế nêu trên phản ánh vấn đề mang tính cấu trúc, năng lực quản trị và nhận thức giới, nguyên nhân chủ yếu như sau:

(1) Nhận thức về "tham gia chính trị trên môi trường số" và "quyền tham chính của phụ nữ trong không gian số" còn mới và chưa được định hình rõ

Hiện nay khái niệm "tham chính số" chưa được xác định rõ trong hệ thống pháp luật Việt Nam. Các quy định chỉ tiếp cận và dừng lại ở việc tham chính dưới góc độ truyền thống, trong khi thực tiễn đang dần số hóa. Điều đó dẫn đến tình trạng, thiết kế thể chế đi sau thực tiễn số hóa, chưa kịp điều chỉnh quan hệ xã hội đang thay đổi và biến chuyển với tốc độ nhanh, mạnh, hội nhập.

(2) Chính sách chuyển đổi số quốc gia còn thiên về hạ tầng, kỹ thuật, chưa lồng ghép đầy đủ yếu tố giới và nhân quyền.

Các chương trình và chiến lược chuyển đổi số chưa gắn với mục tiêu bình đẳng giới và công bằng trong tiếp cận công nghệ. Bởi mỗi nhóm giới có nhu cầu, kỹ năng và rào cản khác nhau. Việc thiếu cơ hội đào tạo, cùng định kiến xã hội đã dẫn đến khoảng cách tiếp cận và loại trừ không gian số của phụ nữ và nhóm yếu thế.

(3) Thiếu cơ chế giám sát, hỗ trợ giới trong quá trình phụ nữ tham chính trực tuyến.

Pháp luật Việt Nam hiện nay đã quy định chế tài xử phạt hành vi vi phạm quy định về trách nhiệm sử dụng dịch vụ mạng xã hội (Điều 101 Nghị định 15/2020/NĐ-CP ngày 03/02/2020 của Chính phủ)[327] hoặc các hành vi bị nghiêm

[327] https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpq/2020/02/15.signed.pdf, truy cập ngày 04/11/2025

cấm về an ninh mạng (quy định tại Điều 8 Luật An ninh mạng năm 2018)[328] nhưng chưa có một chế tài rõ ràng, toàn diện cho tất cả các nội dung độc hại theo giới với tiêu chí thiết kế riêng cho nhóm dễ bị tổn thương, như: nội dung có tính kích động phân biệt đối xử, nội dung đặc thù về khuyết tật…. Điều này dẫn đến việc phụ nữ e ngại bày tỏ công khai trong không gian chính trị số.

Có thể thấy, nguyên nhân cốt lõi của những hạn chế nằm ở sự chậm thích ứng của pháp luật đối với hình thức tham chính mới trong bối cảnh chuyển đổi số. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải hoàn thiện khung pháp lý, chuẩn hóa kỹ thuật, củng cố cơ chế giám sát và nâng cao năng lực số cho phụ nữ, hướng tới hiện thực hóa quyền bình đẳng tham chính mà Hiến pháp và các Công ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên.

3.3. Kiến nghị hoàn thiện

Trên cơ sở phát huy những thành tựu đã đạt được, khắc phục những hạn chế và nguyên nhân nêu trên, bài viết tập trung đề xuất một số nhóm giải pháp nhằm hoàn thiện khung pháp lý đảm bảo quyền tham chính của phụ nữ trong không gian số, góp phần thúc đẩy bình đẳng giới thực chất trong tiến trình chuyển đổi số quốc gia như sau:

3.3.1. Hoàn thiện khung pháp lý về quyền tham chính số

Cần sớm xây dựng và nội luật hóa khái niệm "tham chính số" trong hệ thống pháp luật Việt Nam, coi đây là một phương thức thực hiện quyền công dân được Hiến pháp và Công ước quốc tế bảo hộ. Việc sửa đổi bổ sung các điều Luật nên hướng tới việc quy định quyền tham chính của phụ nữ trong môi trường trực tuyến. Đồng thời cần ban hành Nghị định hoặc Thông tư hướng dẫn chuyên biệt về bảo đảm bình đẳng giới trong chuyển đổi số và không gian mạng, có nêu trách nhiệm của cơ quan nhà nước trong việc thiết lập, quản lý, giám sát nền tảng tham chính số.

3.3.2. Xây dựng chuẩn kỹ thuật và hạ tầng số bao trùm giới

Cần ban hành Bộ tiêu chuẩn kỹ thuật quốc gia về nền tảng số thân thiện giới bao gồm các nội dung như: Thiết kế giao diện thân thiện, dễ truy cập, ngôn ngữ rõ ràng, dễ hiểu; Áp dụng tiêu chuẩn trợ năng quốc tế (WCAG) hỗ trợ trình đọc màn hình, phụ đề, ngôn ngữ ký hiệu; Cơ chế phản hồi linh hoạt, dễ tiếp cận cho người có kỹ năng số hạn chế hoặc bận rộn. Bộ tiêu chuẩn kỹ thuật này cần được ban hành dưới hình thức Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia để đảm bảo tính ràng buộc pháp lý.

Đồng thời, ưu tiên đầu tư hạ tầng kết nối số và đào tạo kỹ năng số cơ bản cho phụ nữ yếu thế, đặc biệt khu vực nông thôn, miền núi, hải đảo thông qua các

[328] https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpq/2022/07/24-2018-qh14..pdf, truy cập ngày 04/11/2025

gói hỗ trợ truy cập internet giá rẻ, mạng khỏe, thông minh, hoặc tổ chức các chương trình như Phụ nữ và chuyển đổi số, Công dân số an toàn…. Đây là bước cụ thể hóa nguyên tắc "không để ai bị bỏ lại phía sau trong chuyển đổi số" theo tinh thần Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ.

3.3.3. Hoàn thiện cơ chế thu thập dữ liệu, thống kê giới và giám sát thực thi quyền tham chính số.

Cần thiết lập cơ chế thu thập, phân tích và công bố dữ liệu phân tách theo giới trong các hoạt động chuyển đổi số và tham chính trực tuyến gồm các tiêu chí như: tỷ lệ nữ giới sử dụng dịch vụ công trực tuyến; Tỷ lệ phụ nữ tham gia góp ý chính sách qua nền tảng số; Tỷ lệ phản hồi của cơ quan nhà nước đối với kiến nghị trực tuyến do phụ nữ khởi xướng; Tỷ lệ sự cố quấy rối, tấn công mạng nhắm vào nữ giới được báo cáo và xử lý.... Các chỉ số này cần dược tích hợp vào Báo cáo Chuyển đổi số quốc gia, Báo cáo Bình đẳng giới… nhằm tạo căn cứ cho hoạch định chính sách, đồng thời đảm bảo tính minh bạch, trách nhiệm giải trình trong thực thi quyền tham chính của phụ nữ trong không gian mạng.

3.3.4. Tăng cường đảm bảo an toàn mạng và cơ chế phòng chống bạo lực - quấy rối trực tuyến đối với phụ nữ tham chính

Cần xây dựng và thể chế hóa cơ chế bảo vệ phụ nữ khỏi bạo lực và quấy rối trong không gian mạng theo hướng bổ sung các điều khoản như: Quy tình tiếp nhận, xử lý, hỗ trợ nạn nhân nữ bị quấy rối hoặc đe dọa trực tuyến; Cơ chế phối hợp liên ngành trong điều tra, ngăn chặn hành vi xâm hại; Chương trình truyền thông, giáo dục cộng đồng về "an toàn số nhạy cảm giới".

Đồng thời, xây dựng chuẩn an toàn số thân thiện giới trong đó quy định rõ yêu cầu bảo mật dữ liệu, mã hóa thông tin nhằm đảm bảo an toàn về dữ liệu cá nhân cho phụ nữ trong quá trình tham chính trên môi trường số.

3.3.5. Nâng cao năng lực số, nhận thức giới cho phụ nữ tham chính.

Tăng cường đào tạo kỹ năng số, kỹ năng phản biện chính sách và truyền thông an toàn cho phụ nữ. Đối với cán bộ nữ, cần đào tạo về phòng vệ kỹ thuật số, ứng phó rủi ro trên không gian mạng. Đây là điều kiện tiên quyết để phụ nữ có thể tham gia chính trị số một cách tự tin, an toàn và bền vững.

Nhìn chung, nhóm giải pháp trên không chỉ hướng tới hoàn thiện pháp luật mà còn tạo dựng hệ sinh thái đồng bộ, đảm bảo phụ nữ có thể tham gia chính trị một cách bình đẳng, an toàn, hiệu quả trong không gian số. Đây là bước đi quan trọng hướng tới xây dựng Nhà nước số bao trùm và dân chủ số vì công dân.

3.3.6. Nhà nước tăng cường mở rộng hợp tác quốc tế

Nhà nước cần thiết lập các chương trình hợp tác đa phương và song phương nhằm tiếp thu chọn lọc các mô hình tiên tiến về tham chính số của phụ nữ từ các quốc gia dẫn đầu chỉ số bình đẳng giới như Thụy Điển, New Zealand, Đan Mạch…từ đó vận dụng sáng tạo và phù hợp vào bối cảnh kinh tế, xã hội của nước ta.

4. Kết luận

Trong tiến trình chuyển đổi số quốc gia, việc nghiên cứu và hoàn thiện khung pháp lý đảm bảo quyền tham chính của phụ nữ trong không gian số đã góp phần làm sáng tỏ vấn đề mang tính cấp thiết, đáp ứng yêu cầu của thực tiễn. Kết quả chỉ ra rằng, dù Việt Nam đã đạt nhiều thành tựu trong việc mở rộng quyền tham chính của phụ nữ, song khuôn khổ pháp lý hiện hành mới điều chỉnh hoạt động tham chính truyền thống, chưa hình thành chế định chuyên biệt về tham chính số và cơ chế bảo vệ phụ nữ khi tham chính trên không gian mạng.

Về ý nghĩa khoa học: nghiên cứu đã cung cấp góc nhìn nhận về "tham chính số" - một hình thức mới của quyền công dân trong kỷ nguyên số, đồng thời khẳng định việc đảm bảo quyền này phải được nhìn nhận dưới góc độ lấy con người làm trung tâm và bình đẳng giới làm nền tảng. Kết quả nghiên cứu góp phần hoàn thiện lý luận về mối quan hệ giữa chuyển đổi số, bình đẳng giới, mở ra hướng tiếp cận liên ngành cho khoa học pháp lý và chính sách công.

Về ý nghĩa kinh tế - xã hội: việc trao quyền tham chính số cho phụ nữ có thể giúp cải thiện chất lượng chính sách, nâng cao hiệu quả cung ứng dịch vụ công, đóng góp trực tiếp vào sự phát triển bền vững.

Về phạm vi và khả năng áp dụng: kết quả nghiên cứu có thể sử dụng cho các cơ quan lập pháp, hành pháp, các tổ chức xã hội, các trường đào tạo luật, giới, công nghệ nhằm phục vụ xây dựng, đánh giá chính sách chuyển đổi số gắn với bình đẳng giới. Các giải pháp đề xuất có khả năng ứng dụng trực tiếp trong đào tạo cán bộ quản lý nhà nước và hoạch định chính sách.

Tuy nhiên, nghiên cứu vẫn còn một số giới hạn nhất định, do chưa đủ dữ liệu định lượng phản ánh mức độ tham chính số của phụ nữ, và chưa đánh giá sâu tác độ của yếu tố công nghệ như trí tuệ nhân tạo, thuật toán tới quyền tham chính của phụ nữ. Trong thời gian tới, cần tiếp tục nghiên cứu theo hướng tiếp cận liên ngành giữa pháp luật, giới và công nghệ, góp phần hoàn thiện cơ sở lý luận và cơ sở thực tiễn cho việc đảm bảo quyền tham chính của phụ nữ trong kỷ nguyên số./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Gudmundur Alfredsson&Asbjorn Aide, (2011), *Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền, 1948,* Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội, tr.447;

2. Khoa Luật - Đại học quốc gia Hà Nội, (2012), *Giới thiệu Công ước quốc tế về các quyền Dân sự và Chính trị (ICCPR, 1966),* Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội;

3. Khoa Luật - Đại học quốc gia Hà Nội, (2011), *Luật quốc tế về quyền của các nhóm người dễ bị tổn thương*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội;

4. https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf, truy cập ngày 02/11/2025;

5. https://www.itu.int/dms_pub/itu-d/opb/phcb/D-PHCB-TOOLKIT.01-2023-PDF-E.pdf, truy cập ngày 02/11/2025;

6. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Women/WG/A.HRC.23.50_English.pdf, truy cập ngày 02/11/2025;

7. https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpq/2013/12/hp.pdf, truy cập ngày 02/11/2025;

8. https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpq/2021/03/28.signed.pdf, truy cập ngày 03/11/2025;

9. https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpq/2020/06/749.signed.pdf, truy cập ngày 03/11/2025;

10. https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpq/2021/06/942.signed.pdf, truy cập ngày 03/11/2025;

11. https://asiapacific.unwomen.org/en/stories/news/2024/12/viet-nam-reaffirms-commitment-to-gender-equality-at-beijing-plus-30-review-conference, truy cập ngày 03/11/2025;

12. https://baophapluat.vn/viet-nam-co-ty-le-nu-dai-bieu-quoc-hoi-o-muc-cao-trong-khu-vuc-chau-a-thai-binh-duong-post532300.html, truy cập ngày 03/11/2025;

13. https://data.ipu.org/parliament/VN/VN-LC01/data-on-women/, truy cập ngày 03/11/2025;

14. https://www.hoilhpn.org.vn/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/ty-le-nu-lanh-%C4%91ao-%C4%91at-o-%C4%91ia-phuong-034-tiem-can-%C4%91at-034-o-trung-uong-104401-1801.html, truy cập ngày 03/11/2025;

15. https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Data/Country-Information/id/189-Viet-Nam?utm_source=chatgpt.com, truy cập ngày 03/11/2025;

16. https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Data/Country-Information/id/189-Viet-Nam?utm_source=chatgpt.com; https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Data/Country-Information/id/189-Viet-Nam, truy cập ngày 03/11/2025;

17. https://chinhphu.vn/du-thao-vbqppl, truy cập ngày 03/11/2025;

18. https://duthaoonline.quochoi.vn/, truy cập ngày 03/11/2025;

19. https://nnsvn.quochoi.vn/Pages/Home.aspx, truy cập ngày 03/11/2025;

20. https://www.hoilhpn.org.vn/CmsView-EcoIT-portlet/html/print_cms.jsp?articleId=8406, truy cập ngày 03/11/2025;

21. https://data.un.org/Data.aspx?d=ITU&f=ind1Code%3AI99H%3BcountryCode%3AVNM&q=Viet+Nam, truy cập ngày 04/11/2025;

22. https://www.hoilhpn.org.vn/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/hon-2-000-du-an-khoi-nghiep-truyen-cam-hung-va-lan-toa-tinh-than-vuon-len-lam-giau-chinh-%C4%91ang-toi-phu-nu-ca-nuoc-59589-2.html, truy cập ngày 04/11/2025;

23. https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpq/2023/4/13nd.signed.pdf, truy cập ngày 04/11/2025;

24. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-04/papi2023_report_vie-1.pdf, truy cập ngày 04/11/2025;

25. https://papi.org.vn/wp-content/uploads/2023/04/2022_PAPI_REPORT_VIE_E-Book.pdf, truy cập ngày 04/11/2025;

26. https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpq/2020/02/15.signed.pdf, truy cập ngày 04/11/2025;

27. https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpq/2022/07/24-2018-qh14..pdf, truy cập ngày 04/11/2025;

28. https://chinhphu.vn/default.aspx?pageid=27160&docid=28975, truy cập ngày 02/11/2025;

29. https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpq/2025/7/83qh.signed.pdf, truy cập ngày 02/11/2025;

30. https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpq/2022/07/24-2018-qh14..pdf, truy cập ngày 03/11/2025.

WOMEN'S ROLE IN STATE GOVERNANCE AND EGOVERNMENT: LEGAL OPPORTUNITIES AND CHALLENGES

VAI TRÒ CỦA PHỤ NỮ TRONG QUẢN TRỊ NHÀ NƯỚC VÀ CHÍNH PHỦ ĐIỆN TỬ: CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC PHÁP LÝ

CN. Vũ Thị Ngọc Mai[329]

Tóm tắt:

Quản trị nhà nước và chính phủ điện tử không chỉ việc sử dụng công nghệ để nâng cao hoạt động của cơ quan nhà nước mà còn là yêu cầu đổi mới toàn diện cách thức tổ chức, vận hành để thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.Cách mạng công nghiệp 4.0 với sự phát triển của AI đã tạo ra nhiều cơ hội và thách thức trong việc quản trị nhà nước và xây dựng, phát triển chính phủ điện tử tại Việt Nam trong tình hình mới. Chuyển đổi số mở ra cơ hội tiếp cận thông tin, học tập và tham gia quản lý nhà nước đối với cả hai giới. Tuy nhiên trên thực tế, vẫn còn tồn tại định kiến giới trong việc bổ nhiệm, tỷ lệ tham gia, quyền của phụ nữ trong quản trị nhà nước, quyền tiếp cận công nghệ thông tin, thực hiện vận hành chính phủ điện tử trong giai đoạn mới. Điều này đòi hỏi cần phải xác định rõ vai trò của phụ nữ trong quản trị nhà nước, xác định cơ hội, thách thức đối với phụ nữ khi xây dựng, tham gia các hoạt động của chính phủ điện tử, từ đó, đề xuất một số giải pháp nhằm hướng đến phát huy vai trò của phu nữ trong hoạt động quản trị nhà nước, đề xuất hoạt động nhằm thúc đẩy bình đẳng giới khi thực hiện chính phủ điện tử trong giai đoạn mới.

Từ khóa: *vai trò phụ nữ, quản trị nhà nước, chính phủ điện tử*

Abstract:

Public governance and e-government not only involve the use of technology to enhance the operations of state agencies, but also require a comprehensive transformation in the way these agencies are organized and operated to promote the socio-economic development of the country. The Fourth Industrial Revolution, with the advancement of artificial intelligence (AI), has created numerous opportunities and challenges in state governance and the development of e-government in Vietnam under the new circumstances. Digital transformation opens opportunities for both genders to access information, education, and participate in public administration. However, gender biases still exist in appointments, participation rates, and women's rights in public governance, access to information technology, and the implementation of e-government in the current phase. This situation calls for a clear identification of women's roles in public governance, as well as the opportunities and challenges they face in building and participating in e-government activities. From there, it is necessary to propose solutions to promote women's roles in public

[329] *Khoa Luật - Học viện Phụ nữ Việt Nam Email: maivtn@hvpnvn.edu.vn*

governance and recommend actions to advance gender equality in the implementation of e-government in the new era.

Keywords: *Women's role, state governance, E-Government*

1. Đặt vấn đề

Ở cấp độ toàn cầu, tại nhiều quốc gia, tổ chức quốc tế, phụ nữ đã được tin tưởng bầu vào những chức vụ cao, trọng trách lớn, như bà Angela Merkel, thủ tướng Cộng hòa liên bang Đức 4 nhiệm kỳ; bà Sophie Wilmes, nữ Thủ tướng đầu tiên của Bỉ (2019), bà Mette Frederiksen, Thủ tướng Đan Mạch (2019), bà Lagarde, nguyên Tổng giám đốc Quỹ Tiền tệ Quốc tế (IMF) và bây giờ là Thống đốc Ngân hàng Trung ương châu Âu, bà Aung San Suu Kyi, Cố vấn Nhà nước Myanmar… Nhiều nhà lãnh đạo nữ với tố chất và bản tính mềm dẻo, khéo léo nhưng quyết đoán đã giải quyết những vấn đề lớn, quan trọng một cách linh hoạt và hiệu quả, mang lại lợi ích cho quốc gia dân tộc và đóng vai trò quốc tế.

Tại Việt Nam, phụ nữ luôn là lực lượng có đóng góp rất lớn vào quá trình phát triển đất nước. Việt Nam được đánh giá là quốc gia dẫn đầu các nước châu Á và trên thế giới về tỷ lệ nữ tham gia Quốc hội (khóa IX: 18,5%, khóa X: 26,22%, khóa XI: 27,31%, khóa XII: 25,76%, khóa XIII: 24,4%, khóa XIV: 27.6 , khóa XV: 30.26%)[330]. Việt Nam đã nội luật hóa tinh thần không phân biệt đối xử và bình đẳng giới trong Hiến pháp năm 2013, tạo điều kiện cho phụ nữ được tham gia vào mọi mặt của đời sống, đảm bảo bình đẳng trong lĩnh vực chính trị, kinh tế, xã hội.

Ngay từ khi hình thành và phát triển, phụ nữ luôn là lực lượng tham gia vào quá trình từ hoạch định tới thực thi chính sách, họ vừa là chủ thể tham gia quản trị và cũng là đối tượng thụ hưởng trực tiếp của quá trình quản trị nhà nước, góp phần quan trọng vào công cuộc đổi mới và phát triển đất nước và của mỗi địa phương trong từng giai đoạn. Chuyển đổi số cũng là công cụ đắc lực để giải phóng phụ nữ, nâng cao vị thế, phát huy và kế thừa truyền thống tốt đẹp của Phụ nữ Việt Nam trong quá trình đổi mới và phát triển đất nước. Nghị quyết Đại hội đại biểu Phụ nữ toàn quốc lần thứ XIII đã xác định một trong hai khâu đột phá của nhiệm kỳ là "Đổi mới phương thức hoạt động Hội, trọng tâm là ứng dụng công nghệ thông tin". Việt Nam xác định chuyển đổi số là một trong những mục tiêu chiến lược quốc gia hiện nay để đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới. Trong bối cảnh đó, vai trò của phụ nữ trong quản trị nhà nước và chính phủ điện tử đang đứng trước nhiều cơ hội và không ít những thách thức. Phụ nữ Việt Nam đã đang và ngày càng khẳng định vị thế, đóng góp của mình trong hoạt động quản trị, phát triển chính phủ điện tử. Khi ứng dụng công nghệ khoa học vào trong hoạt động quản trị, tiến tới phát triển chính phủ điện tử giúp phụ nữ có thể giảm bớt áp lực công việc, nâng cao khả năng trình độ chuyên môn, mở rộng kết nối phục vụ công việc. Cần có những giải pháp căn cơ, tích cực để phụ nữ phát huy cao nhất vai trò của mình đóng góp vào sự phát triển của dân tộc.

[330] Đoàn Thu Anh, Hệ thống pháp luật cho chuyển đổi số ở Việt Nam hiện nay, Tạp chí Lý luận chính trị số 550, tháng 12/2023.

2. Cơ sở lý luận và pháp lý về vai trò của phụ nữ trong quản trị nhà nước và chính phủ điện tử

2.1. Khái quát về vai trò của phụ nữ trong quản trị nhà nước và chính phủ điện tử

2.1.1. Vai trò của phụ nữ trong quản trị nhà nước

Quản trị là một khái niệm có nguồn gốc từ tiếng Hy lạp cổ là "kubernân", dùng để chỉ việc điều khiển một con tàu hoặc một cỗ xe. Thuật ngữ này sau đó được tiếp nhận và thể hiện trong tiếng Latinh và trong nhiều ngôn ngữ Châu Âu, bao gồm tiếng anh (Governance) với nghĩa "quản trị". Kể từ thập kỷ 1980, khái niệm quản trị đã được mở rộng khỏi lĩnh vực kinh doanh, để mô tả mọi chuyển đổi tác động tới việc thực thi quyền lực của nhà nước và rộng hơn là của các thiết chế quyền lực khác, trong xã hội đương đại. Quản trị được xem là sự thay thế cho phương thức quản lý, cai trị truyền thống, đánh dấu sự chuyển đổi sâu rộng của nhà nước trong bối cảnh mới.

Theo Ngân hàng Thế giới (WB), quản trị quốc gia là "cách thức thực thi quyền lực trong việc quản lý nguồn lực kinh tế và xã hội của một quốc gia vì sự phát triển". Quản trị nhà nước (hay còn gọi là quản trị quốc gia) là phương thức có thể mang lại sự ổn định, thịnh vượng cho mỗi quốc gia đã được nhiều quốc gia áp dụng. Quản trị quốc gia là việc xác định các nguồn lực, tài nguyên được giao phó cho nhà nước; tổ chức quản trị các tìa nguyên đó qua các thể chế chính thức/phi chính thức; huy động sự tham gia của người dân và các tổ chức xã hội, doanh nghiệp vào quá trình quản trị quốc gia[331].

Phụ nữ vừa là chủ thể tổ chức vừa là đối tượng thụ hưởng các chính sách trong hoạt động quản trị. Hiện nay, phụ nữ lãnh đạo, quản lý có mặt trên rất nhiều lĩnh vực: chính trị, kinh tế, văn hoá, khoa học, xã hội. Phụ nữ tham gia vai trò đề xuất chính sách, giám sát thực thi chính sách, pháp luật, thực hiện các công việc quản lý, sắp xếp để bộ máy nhà nước vận hành trơn tru, đáp ứng yêu cầu của người dân, phát triển đất nước. Phụ nữ tham gia quản trị nhà nước là một bảo đảm để các vấn đề giới được phản ánh trong quá trình ra quyết định, là sự khẳng định về năng lực, trí tuệ của mình.

2.1.2. Vai trò của phụ nữ trong chính phủ điện tử

Theo Liên Hợp quốc định nghĩa, chính phủ điện tử là việc sử dụng công nghệ thông tin như mạng diện rộng, internet và các phương tiện di động để cơ quan chính phủ tương tác với người dân, doanh nghiệp và chính mình. Để đo lường sự phát triển của năng lực chính phủ điện tử quốc gia, Liên Hợp Quốc đã tạo ra chỉ số phát triển chính phủ điện tử - EGDI.

Chính phủ điện tử là chính phủ ứng dụng công nghệ thông tin để nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động phục vụ người dân và doanh nghiệp tốt hơn. Chính phủ điện tử, hiểu một cách đơn giản là "4 Không", có khả năng họp không gặp mặt,

[331] Vũ Công Giao, Nguyễn Văn Quân (2023), *Bộ máy hành chính nhà nước trong bối cảnh đổi mới quản trị quốc gia, xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam,* Luật Hành chính Việt Nam từ truyền thống đến nahf nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, Nxb. Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội, tr.132.

xử lý văn bản không giấy, giải quyết thủ tục hành chính không tiếp xúc và thanh toán không dùng tiền mặt. Tại Việt Nam, Chính phủ lần đầu tiên ban hành Nghị quyết số 36a/NQ-CP về Chính phủ điện tử với mục tiêu đẩy mạnh phát triển Chính phủ điện tử, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các cơ quan nhà nước, phục vụ người dân và doanh nghiệp ngày càng tốt hơn.

Trong bối cảnh phát triển chính phủ điện tử tại Việt Nam, vai trò của phụ nữ càng được khẳng định và góp phần quan trọng trong việc xây dựng và phát triển chính phủ điện tử tại Việt Nam. Phụ nữ không chỉ là đối tượng được thụ hưởng mà còn là lực lượng tiên phong trong quá trình chuyển đổi, xây dựng và vận hành chính phủ điện tử tại Việt Nam. Cụ thể:

- Phụ nữ là người sử dụng và phản hồi giúp hoàn thiện chính phủ điện tử. Phụ nữ là một bộ phận lớn người dùng các dịch vụ hành chính công, đặc biệt là các dịch vụ liên quan đến giáo dục, y tế, an sinh xã hội. Việc họ tích cực sử dụng các cổng dịch vụ công, thanh toán điện tử giúp lan tỏa chính phủ điện tử đi sâu vào trong đời sống của mỗi cá nhân, gia đình xung quanh họ.

- Phụ nữ tham gia vào quá trình xây dựng và vận hành chính phủ điện tử. Phụ nữ nắm vai trò lãnh đạo, quản lý trong các lĩnh vực công nghệ thông tin, quản lý nhà nước, tham gia và đóng góp ý kiến và triển khai chính phủ điện tử trong thực tiễn.

- Phụ nữ giúp thúc đẩy bình đẳng giới trong không gian số. Thông qua việc phát huy các vai trò của mình phụ nữ thu hẹp khoảng cách số và xóa bỏ định kiến giới trong lĩnh vực công nghệ, khuyến khích phụ nữ ở mọi tầng lớp (đặc biệt là phụ nữ nông thôn, vùng sâu, vùng xa) tiếp cận và làm chủ các công cụ số, từ đó nâng cao vị thế kinh tế và xã hội.

Sự tham gia của phụ nữ trong hoạt động xây dựng, phát triển chính phủ điện tử đóng vai trò then chốt trong việc đảm bảo quá trình số hóa, không bỏ lại bất kỳ ai, hướng tới nền quản trị quốc gia thông minh, toàn diện và bền vững.

2.2. Nguyên tắc và cơ sở pháp lý bảo đảm sự tham gia của phụ nữ vào quản trị nhà nước và chính phủ điện tử

Kể từ khi thành lập đến nay, Đảng ta luôn quan tâm lãnh đạo công tác phụ nữ và thực hiện mục tiêu bình đẳng giới, được thể hiện xuyên suốt trong các nghị quyết, chỉ thị của Đảng về công tác quần chúng, công tác vận động phụ nữ, công tác cán bộ nữ, như Chỉ thị số 37-CT/TW, ngày 16-5-1994, của Ban Bí thư Trung ương Đảng, "Về một số vấn đề công tác cán bộ nữ trong tình hình mới"; Nghị quyết số 11-NQ/TW, ngày 27- 4-2007, của Bộ Chính trị, "Về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước"; Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII, số 26-NQ/TW, ngày 19-5-2018, của Ban Chấp hành Trung ương Đảng, "Về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ",… Quyết định Số: 2282/QĐ-TTg (2020) của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt chương trình "Tăng cường sự tham gia bình đẳng của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo và quản lý ở các cấp hoạch định chính sách giai đoạn 2021-2030. Từ các chủ trương của Đảng, Nhà nước đã

ban hành nhiều chính sách cụ thể nhằm tạo điều kiện thuận lợi để phụ nữ phát triển và thúc đẩy bình đẳng giới.

Nguyên tắc đảm bảo quyền tham gia chính trị của phụ nữ được ghi nhận từ Hiến pháp năm 1946[332] và được cụ thể hóa qua từng bản Hiến pháp. Điều 63 của Hiến pháp năm 2013 khẳng định rõ: "*Công dân nữ và nam có quyền ngang nhau về mọi mặt chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội và gia đình"* đảm bảo quyền tham gia của phụ nữ trong mọi lĩnh vực của đất nước.Các bản Hiến pháp năm 1959, năm 1980, năm 1992, năm 2013 tiếp tục khẳng định và hoàn thiện nguyên tắc về quyền bầu cử của phụ nữ. Đây là bước đầu tiên đảm bảo sự tham gia của phụ nữ trong hoạt động quản trị nhà nước. Điều 11, Luật Bình đẳng giới năm 2006 đã luật hóa các nguyên tắc trong Hiến pháp về bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị.

Nghị định số 24/2023/NĐ-CP ngày 23 tháng 5 năm 2023 cụ thể hóa các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới, trong đó Điều 7 quy định trách nhiệm của các cơ quan nhà nước xây dựng kế hoạch hành động với mục tiêu, chỉ tiêu cụ thể về tỷ lệ nữ giới tham gia các vị trí quản lý, lãnh đạo.

Ngyên tắc pháp lý về sự tham gia của phụ nữ trong quản trị nhà nước và tham gia vào hoạt động của Chính phủ đã được khẳng định xuyên suốt trong các bản Hiến pháp và cụ thể hóa trong các quy định, hướng dẫn thực hiện theo từng giai đoạn phát triển của đất nước. Nhìn chung, cho đến nay, phụ nữ đã có đại diện ở vị trí lãnh đạo, quản lý trong nhiều ngành, nhiều cấp và tạo ra một hình ảnh về lực lượng phụ nữ lãnh đạo, quản lý. Đảm bảo vai trò của phụ nữ trong chính trị không chỉ là một điều kiện tiên quyết để nâng cao hiệu lực của quản trị bao trùm ở cả cấp quốc gia và địa phương mà còn đóng góp trực tiếp vào mục tiêu phát triển bền vững của đất nước.

Trong bối cảnh phát triển chính phủ điện tử hướng đến quản trị nhà nước tốt, vai trò của phụ nữ ngày càng quan trọng và đa dạng bởi đây vừa là chủ thể thụ hưởng vừa là lực lượng tiên phong trong việc thay đổi, áp dụng công nghệ vào đời sống, hoạt động quản trị nhà nước. Các tổ chức quốc tế cũng khẳng định rằng sự tham gia đầy đủ và hiệu quả của phụ nữ vào Quốc hội, chính phủ và dịch vụ công là chìa khóa để đảm bảo các chương trình nghị sự và ngân sách nhà nước được lồng ghép giới, đáp ứng cụ thể nhu cầu của cả nam và nữ. Việc đưa các quan điểm và kinh nghiệm đa dạng của phụ nữ vào quy trình hoạch định chính sách giúp nhận diện và giải quyết các vấn đề xã hội một cách toàn diện hơn. Phụ nữ lãnh đạo thường có xu hướng tập trung vào các lĩnh vực quan trọng như y tế, giáo dục, an sinh xã hội và chống tham nhũng, vốn là các trụ cột của quản trị tốt.Đảm bảo bình đẳng trong hoạt động chính trị đầu tiên phải thể hiện được sự tham gia của phụ nữ vào trong bộ máy quản trị nhà nước. Việc đảm bảo sự tham gia và lãnh đạo của phụ nữ ở mọi cấp độ chính phủ giúp tăng cường tính đại diện, minh bạch và hợp pháp của các quyết sách, vì các chính sách sẽ phản ánh toàn diện nhu cầu của xã hội.

[332] Điều 6, Hiến pháp năm 1946.

3. Thách thức pháp lý và xã hội đối với phụ nữ trong quản trị nhà nhà nước và chính phủ điện tử

3.1. Thực trạng tỷ lệ tham gia của phụ nữ trong quản trị nhà nước, xây dựng và phát triển chính phủ điện tử tại Việt Nam

Thực tiễn đã khẳng định, sự phát triển của mỗi quốc gia có phát triển được hay không luôn phụ thuộc vào hiệu quả của quản trị nhà nước. Quản trị nhà nước hiệu quả thúc đẩy quốc gia vươn lên thịnh vượng, quản trị nhà nước kém hiệu quả làm cho quốc gia chậm phát triển, thậm chí suy vong.Phụ nữ có thể tham gia vào nhiều công việc khác nhau trong hoạt động quản trị nhà nước, xây dựng và phát triển chính phủ điện tử. Việc kết nối, chia sẻ thông tin giúp hình thành các tổ, nhóm để phụ nữ tham gia vào các công việc chung của xã hội, của đất nước, phát triển bản thân, thực sự giúp tiếng nói của phụ nữ có ảnh hưởng đến tiến trình phát triển trên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội..

Phụ nữ giữ vị trí lãnh đạo quan trọng trong các bộ, ngành và cơ quan thuộc Chính phủ đạt 46,67% vào năm 2023"[333]. Tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội khóa XV đạt 30,26%, cao hơn mức trung bình của khu vực châu Á – Thái Bình Dương và với tỷ lệ 39% nữ giới làm lãnh đạo đã đưa Việt Nam trở thành quốc gia đứng thứ 3 trên thế giới, sau Philippines và Nam Phi. Trong 3 nhiệm kỳ Đại hội Đảng gần đây (2010 - 2015; 2015 - 2020; 2020 - 2025), cán bộ nữ tham gia Ban Thường vụ, Thường trực (Bí thư, Phó Bí thư) của 3 cấp tại địa phương (tỉnh, huyện, xã) đều tăng. Đến nay, tỷ lệ trung bình nữ cấp ủy ở cấp tỉnh đạt trên 15%, cấp huyện đạt trên 20% và cấp xã đạt trên 25%. Trong hơn 10 năm qua, Việt Nam luôn có nữ Phó Chủ tịch nước. Tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội khóa XV (2021-2026) đạt 30,26%, cao hơn mức trung bình toàn cầu là 25%[334]. Nhiều nữ cán bộ đã và đang giữ trọng trách trong bộ máy lãnh đạo, điều hành của Đảng và Nhà nước. Đội ngũ nữ trí thức, khoa học gia, doanh nhân và cán bộ quản lý là nữ ngày càng lớn mạnh, đóng góp quan trọng cho tiến trình đổi mới và hội nhập quốc tế của đất nước[335]. Trong 5 năm qua đất nước trải qua giai đoạn có rất nhiều những thay đổi lớn từ đời sống xã hội đến hoạt động quản trị đất nước. Đặc biệt là sự thay đổi về tổ chức bộ máy nhà nước vào tháng 7 vừa qua, phụ nữ Việt Nam ngày càng khẳng định vai trò, vị thế trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, đóng góp quan trọng vào sự phát triển của đất nước. Ngày 14/4/2025, Bộ Chính trị đã ban hành Chỉ thị số 45-CT/TW nêu rõ "Phấn đấu đạt tỷ lệ cấp ủy viên nữ từ 15% trở lên và có cán bộ nữ trong ban thường vụ…" và "người đứng đầu các cấp có thẩm quyền chủ động xây dựng kế hoạch cụ thể để đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, điều động, đề bạt, bố trí cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ vào các chức danh có cơ cấu tham gia cấp ủy khoá mới theo quy định".

[333] *Tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội khóa XV chiếm 30,26%.* https://hoilhpn.org.vn/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/ty-le-nu-%C4%91ai-bieu-quoc-hoi-khoa-xv-la-30-26–38936-1.html.

[334] Phụ nữ trong "Kỷ nguyên mới": thúc đẩy bình đẳng giới, truy cập tại: https://hoilhpn.org.vn/web/guest/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/phu-nu-trong-034-ky-nguyen-moi-034-thuc-%C4%91ay-binh-%C4%91ang-gioi-bai-1--549201-8101.html ngày truy cập: 30/10/2025.

[335] Truy cập tại: https://phunuvietnam.vn/coi-cong-tac-phu-nu-va-binh-dang-gioi-la-nhiem-vu-chinh-tri-trong-tam-xuyen-suot-20251016001217817.htm

Trong thực tế, phụ nữ Việt Nam đang có mặt ở hầu hết cơ quan quản lý hành chính, sự nghiệp và doanh nghiệp. Phụ nữ đóng vai trò quan trọng trong việc đề xuất các chính sách, pháp luật. Các nữ đại biểu quốc hội thường xuyên đóng góp những ý kiến trong việc xây dựng chính sách pháp luật, góp ý sửa đổi dự án luật, ý kiến trogn các phiên họp của Quốc Hội. Sự hiện diện của phụ nữ trong các cơ quan công quyền, đặc biệt là ở cấp ra quyết định, có tương quan với mức độ tham nhũng thấp hơn. Phụ nữ thường thể hiện phong cách lãnh đạo cẩn trọng, đề cao đạo đức và kiên quyết hơn trong việc duy trì tính kỷ cương, trách nhiệm giải trình. Sự gia tăng cán bộ nữ có trình độ cao và nắm giữ các vị trí quản lý không chỉ nâng cao chất lượng chuyên môn mà còn tạo ra một môi trường làm việc đa dạng và bình đẳng hơn trong cơ quan nhà nước, qua đó thu hút và giữ chân nhân tài.

Trong bối cảnh sắp xếp, tinh gọn bộ máy hiện nay, việc nhận thức sâu sắc, toàn diện những quan điểm, chủ trương của Đảng về vai trò của phụ nữ trong hoạt động quản trị nhà nước có ý nghĩa hết sức quan trọng. Chỉ thị số 45 – CT/TW của Bộ Chính trị ban hành ngày 14/4/2025 đưa ra yêu cầu cơ cấu, số lượng cấp ủy viên, ủy viên ban thường vụ và phó bí thư cấp ủy là phấn đấu tỷ lệ cấp ủy là nữ đạt từ 15% trở lên và có cán bộ nữ trong ban thường vụ.

Trong bối cảnh Chính phủ điện tử và CĐS, phụ nữ đóng vai trò kép vừa là người ứng dụng công nghệ hiệu quả để cải tiến quy trình công việc, vừa là người thúc đẩy công dân số trong cộng đồng, giúp các dịch vụ công trực tuyến tiếp cận rộng rãi hơn. Phụ nữ là lực lượng chính trong việc phát triển và duy trình các mô hình tự quản tại các địa phương. Tại Đà Nẵng, các sáng kiến như đào tạo kỹ năng số, kèm cặp, hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp và lồng ghép giới trong các đề án khoa học, công nghệ và chuyển đổi số đã góp phần tạo điều kiện để nữ cán bộ khẳng định năng lực lãnh đạo.

Phụ nữ ngày càng hiện diện nhiều hơn trong cơ quan cấp ủy, cơ quan dân cử và chính quyền các cấp cũng như có những đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội, khoa học công nghệ của đất nước. Hoạt động xây dựng và phát triển chính phủ điện tử lên chính phủ số là một trong các mục tiêu của quản trị nhà nước giai đoạn mới. Các cán bộ nữ cũng đang thích ứng rất nhanh với công nghệ, nâng cao trình độ khoa học để làm việc và phát triển chính phủ điện tử tại Việt Nam.

3.2. Khoảng trống pháp lý và định kiến giới trong việc đảm bảo vai trò của phụ nữ trong quản trị nhà nước, xây dựng và phát triển chính phủ điện tử tại Việt Nam

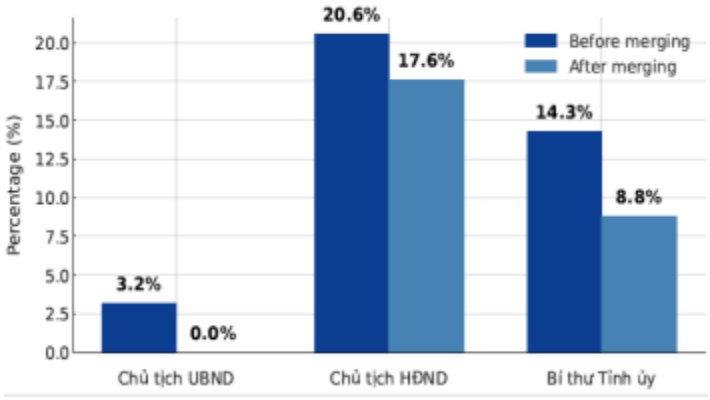
Rào cản văn hóa và xã hội, định kiến giới vẫn tiếp tục là yếu tố cản trở sự tiến bộ của phụ nữ trong thời đại chuyển đổi số. Thực tế vẫn còn nhiều định kiến giới về phụ nữ và công nghệ, đã tạo ra sự chênh lệch trong việc học hỏi, làm việc và tham gia vào các cơ hội kinh tế dựa trên công nghệ.

a) Khoảng trống pháp lý và chính sách đối với phụ nữ trong quản trị nhà nước

Kết quả của việc sáp nhập tỉnh, thành phố kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2025 cho thấy tỷ lệ phụ nữ nắm giữ các chức vụ lãnh đạo chủ chốt ở cấp tỉnh suy giảm.

Các vị trí Bí thư, Chủ tịch Ủy ban nhân dân và Chủ tịch Hội đồng nhân dân cấp tỉnh đều giảm rõ rệt[336]. Mặc dù đây là bước sắp xếp cán bộ tạm thời trong giai đoạn sau tổ chức lại chính quyền hai cấp, song những con số trong.

Hình 3.1. Tỷ lệ nữ lãnh đạo ở các vị trí Bí thư, Chủ tịch HĐND và Chủ tịch UBND của 34 tỉnh, thành phố trước và sau sáp nhập[337]



Hình 3.1 cũng cho thấy công tác tổ chức cán bộ trong quá trình "sắp xếp lại giang sơn" chưa chú trọng tới công tác cán bộ nữ, và dư địa để thúc đẩy bình đẳng giới trong chính trị trước thềm Đại hội Đảng XIV và cuộc bầu cử Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp năm 2026 còn rất lớn. Trong Quốc hội khóa XV (nhiệm kỳ 2021- 2026), số phụ nữ giữ vị trí lãnh đạo còn hạn chế, với tỷ lệ nữ Chủ nhiệm Ủy ban chỉ chiếm 12,5%, và nữ Phó Chủ nhiệm đạt 38,8%[338]. Đáng chú ý, Ủy ban Khoa học, Công nghệ và Môi trường và Ủy ban Quốc phòng và an ninh là hai Ủy ban của Quốc hội chưa có nữ đại biểu đảm nhiệm vị trí lãnh đạo.

Mặc dù Việt Nam đã ban hành nhiều chủ trương và văn bản luật về bình đẳng giới, khung pháp lý hiện hành vẫn thiếu tính đồng bộ và ràng buộc. Các chỉ tiêu về cán bộ nữ chủ yếu mang tính phấn đấu, thiếu cơ chế trách nhiệm giải trình, giám sát, đánh giá và phân bổ nguồn lực. Điều này dẫn tới khoảng cách giữa mục tiêu và kết quả thực tế còn lớn. Trong các lĩnh vực khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, chính sách vẫn mang tính "trung lập giới", chưa xác định mục tiêu hoặc chỉ số cụ thể về phụ nữ lãnh đạo, tạo ra khoảng trống chính sách và hạn chế cơ hội thăng tiến của phụ nữ.

Các quy định hiện hành về đào tạo, quy hoạch và luân chuyển cán bộ còn chưa tạo điều kiện cho nữ cán bộ. Trong đào tạo lý luận chính trị, Quy định số 350-QĐ/TW ngày 29 tháng 8 năm 2025 của Ban Chấp hành trung ương, cán bộ nữ có thể tham gia đào tạo trung cấp lý luận chính trị từ 28 tuổi và cao cấp lý luận chính trị từ 33 tuổi. Nhưng tuy nhiên, tại Việt Nam định kiến về tuổi sinh con và trách nhiệm của phụ nữ đối với gia đình, sinh con, nuôi dưỡng và chăm sóc con cái tập trung từ độ tuổi 25 đến 40 tuổi. Đối với hệ đào tạo tập trung,

[336] Số liệu tổng hợp từ https://nhandan.vn/interactivedanh-sach-bi-thu-chu-tich-uy-ban-nhan-dan-34-tinhthanh-pho-viet-nam-post890597.html (tính tới ngày 30/6/2025).
[337] Nghiên cứu chính sách của UNDP, *Tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào vị trí lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị và bộ máy chính quyền các cấp*
[338] Số liệu tổng hợp từ https://nhandan.vn/interactivedanh-sach-bi-thu-chu-tich-uy-ban-nhan-dan-34-tinhthanh-pho-viet-nam-post890597.html (tính tới ngày 30/6/2025).

nhiều nữ cán bộ gặp khó khăn trong việc theo học các chương trình trung cấp và cao cấp lý luận chính trị, dẫn đến nguy cơ bỏ lỡ cơ hội phát triển nghề nghiệp trong giai đoạn quan trọng này.

Quy định số 65-QĐ/TW ngày 28 tháng 4 năm 2022 của Bộ Chính trị yêu cầu cán bộ phải còn ít nhất 10 năm công tác để được luân chuyển[339]. Chính sách này khiến nhiều cán bộ nữ, đặc biệt từ 45 tuổi trở lên, mất cơ hội luân chuyển và thăng tiến, trong khi họ đã tích lũy được kinh nghiệm đáng kể và sẵn sàng đảm nhận các vị trí cao hơn.

b) Định kiến giới trong bối cảnh tái cấu trúc, sắp xếp, hạn chế phát triển của phụ nữ trong hoạt động quản trị nhà nước

Từ trong gia đình ra đến ngoài xã hội, nam giới Việt Nam vẫn thường tiếp tục được khuyến khích để trở thành người lãnh đạo và được cung cấp những kiến thức, kỹ năng và sự sẵn sàng tâm lý phù hợp với vai trò lãnh đạo. Trong khi đó, phụ nữ lại vẫn thường được giáo dục với mục tiêu chủ yếu là để trở thành người phụ thuộc, đóng vai trò chăm sóc người khác.

Mặc dù có nhiều nền tảng thuận lợi như cam kết chính trị, sự nỗ lực vươn lên của phụ nữ, sự đồng hành của các tổ chức xã hội và cơ hội hợp tác quốc tế, những yếu tố này vẫn chưa đủ để giúp phụ nữ bứt phá trong vai trò lãnh đạo với số lượng lớn hơn, đáp ứng được các mục tiêu bình đẳng giới mà Việt Nam đã đề ra. Các định kiến về giới, gánh nặng vai trò kép gia đình – công việc và sự thiếu đồng bộ trong cơ chế hỗ trợ tiếp tục hạn chế cơ hội thăng tiến của phụ nữ. Đặc biệt, trong bối cảnh tái cơ cấu bộ máy, sáp nhập tổ chức và tinh giản cấp trung gian, phụ nữ trong cả các cơ quan đảng, chính quyền và lĩnh vực khoa học và công nghệ đang phải đối mặt với áp lực lớn hơn: ít vị trí lãnh đạo hơn; khối lượng công việc tăng do vẫn phải đảm trách cả việc công sở và việc gia đình; và yêu cầu phải di chuyển xa thường xuyên do vị trí địa lý mới của các trung tâm chính quyền cấp xã hoặc cấp tỉnh. Nếu không có giải pháp hỗ trợ kịp thời, nguy cơ gián đoạn lộ trình nghề nghiệp và gia tăng khoảng cách giới trong lãnh đạo là hiện hữu.

Các yếu tố mang tính hệ thống như định kiến giới, gánh nặng từ vai trò kép gia đình – công việc, và thiếu cơ chế hỗ trợ thăng tiến tiếp tục cản trở sự phát triển nghề nghiệp của phụ nữ. Khi các vị trí trung gian đóng vai trò tiếp dẫn cho phụ nữ như trưởng/phó cấp phòng, ban, đơn vị trong hệ thống chính trị và bộ máy nhà nước ngày càng thu hẹp, dẫn tới nguy cơ gián đoạn lộ trình lãnh đạo của nữ cán bộ ngày càng lớn. Điều này làm gia tăng khoảng cách giới trong hệ thống chính trị, bộ máy nhà nước cũng như trong các lĩnh vực mũi nhọn của đất nước trong thời gian tới.

Mặc dù đã có nhiều thay đổi trong tư duy lập pháp đảm bảo các yếu tố cân bằng giới trong hoạt động quản trị nhưng việc áp dụng trên thực tiễn vẫn còn gặp rất nhiều rào cản, khó khăn do định kiến của xã hội vẫn còn tương đối nặng nề. Quy định cần đáp ứng đảm bảo tỷ lệ nữ tham gia vào lãnh đạo cấp ủy, được bình đẳng trong việc tham gia chính trị nhưng vẫn bị áp đặt những tư duy phân biệt rằng

339 Quy định số 65-QĐ/TW ngày 28/4/2022 của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ.

phụ nữ chỉ làm hành chính, ngại nâng cao phát triển do còn phải lo toan cho gia đình, con cái,… Việc thực hiện quy định pháp luật với định kiến xã hội về sự tham gia của phụ nữ trong các hoạt động quyết định, quyết sách gần như rất ít và thường không được coi trọng. Nhà nước đã có những chính sách thúc đẩy và trao quyền cho phụ nữ tham gia các hoạt động quản trị nhưng khi đi vào thực tiễn triển khai lại không đảm bảo thực hiện đúng tinh thần. Cần phải có sự thay đổi từ trong chính nhận thức của những người lãnh đạo nhìn nhận rõ khả năng, công bằng trong cơ hội phát triển trong các quan giữa nam và nữ.

4. Định hướng và giải pháp hoàn thiện khung pháp lý về bình đẳng giới trong quản trị nhà nước và chính phủ điện tử

Thứ nhất, tiếp tục đẩy mạnh công tác truyền thông làm thay đổi nhận thức của xã hội về chuyển đổi số và vai trò của phụ nữ trong quản trị nhà nước và phát triển chính phủ điện tử. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước tạo sự đồng thuận và quyết tâm chính trị cao trong mọi tầng lớp xã hội về chuyển đổi số – một trong những yếu tố quan trọng đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới.

Thứ hai, có cơ chế chính sách thúc đẩy và phát triển sự tham gia của phụ nữ trong hoạt động quản trị nhà nước. Cần tiếp tục rà soát và hoàn thiện hệ thống luật pháp, bảo đảm đồng bộ giữa Luật Bình đẳng giới với các luật, quy định khác. Chỉ tiêu cán bộ nữ cần được quy định mang tính bắt buộc thay vì "khuyến khích" hay "phấn đấu". Tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện các nghị quyết, chỉ thị của Đảng về công tác cán bộ nữ, gắn tiêu chí tỷ lệ nữ lãnh đạo với hệ thống đánh giá, thi đua, khen thưởng.

Cần điều chỉnh quy định linh hoạt hơn về quy hoạch, đào tạo, luân chuyển và bổ nhiệm, bảo đảm phụ nữ có cơ hội tham gia bình đẳng. Ví dụ: tạo điều kiện cho nữ cán bộ ở độ tuổi trẻ hơn tham gia học lý luận chính trị tại chức; áp dụng linh hoạt chính sách "trường hợp đặc biệt" trong bổ nhiệm; hỗ trợ nữ cán bộ sắp xếp công việc gia đình để tham gia đào tạo hoặc luân chuyển.

Thứ hai, cần giải bài toán công nghệ. Phụ nữ vẫn bị áp đặt định kiến giới trong việc không giỏi công nghệ, chỉ phù hợp với những việc hoạt động nhẹ nhàng, không gắn liền với con số. Trong thời đại chuyển đổi số, cuộc cách mạng công nghệ 4.0 đòi hỏi chính phụ nữ và các chính sách thúc đẩy hỗ trợ cho phụ nữ được tiếp cận, tìm hiểu và sử dụng công nghệ một cách thường xuyên. Bên cạnh việc đẩy nhanh việc xây dựng khung kiến trúc Chính phủ số, xây dựng kết cấu hạ tầng mới với 5G, trí tuệ nhân tạo và tự động hóa, internet vạn vật làm cốt lõi cũng cần đầu tư cho những người vận hành, làm chủ được công nghệ và sử dụng công nghệ để phát triển hoạt động quản trị của mình. Chính sách trong các lĩnh vực mũi nhọn như khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số phải lồng ghép yếu tố giới một cách cụ thể, có mục tiêu rõ ràng

Thứ ba, thúc đẩy hoạt động tự học, tự nghiên cứu và trao cơ hội tham gia đào tạo, nâng cao nghiệp vụ trong giai đoạn mới. Nhân sự nhà nước sẽ có sự biến đổi rất lớn trong tương lai, đặc biệt là với vai trò của phụ nữ khi có sự tác động của cách mạng công nghệ lần thứ 4, thực hiện chính phủ điện tử tại Việt Nam. Các

nhóm kỹ năng đối với nhân sự làm việc trong các cơ quan quản lý nhà nước nói chung và với phụ nữ làm việc trong cơ quan quản lý nhà nước nói riêng sẽ có có nhiều thay đổi. Nhóm kỹ năng tương tác xã hội, quản lý xã hội thông minh trong môi trường toàn cầu sẽ là nhóm kỹ năng được sử dụng hàng ngày của nhân sự nhà nước. Bên cạnh đó, kỹ năng khai thác công nghệ số, quản lý dữ liệu số cũng là kỹ năng quan trọng hàng đầu của đội ngũ này. Do đó đòi hỏi các nhân sự nhất là phụ nữ làm việc trong khu vực công luôn phải có tư duy đổi mới và khả năng tự học tập nhằm chủ động ứng biến với các vấn đề phát sinh trong quá trình thực thi nhiệm vụ của mình.

Thứ tư, thúc đẩy truyền thông nhằm thay đổi định kiến giới. Tăng cường các chương trình truyền thông và giáo dục nhằm thay đổi định kiến giới, nâng cao nhận thức về vai trò và năng lực lãnh đạo của phụ nữ trong chính trị, quản lý và các lĩnh vực mũi nhọn như khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số.

5. Kết luận

Trước những tác động của công nghệ, phụ nữ ngày càng đóng vai trò quan trọng trên mọi lĩnh vực trong sự phát triển chung của đất nước đặc biệt là trong lĩnh vực chính trị. Phụ nữ Việt Nam hôm nay cần tự tin, dám nghĩ, dám làm, dám cống hiến; không ngừng học hỏi, rèn luyện, để trở thành phiên bản tốt nhất của chính mình, góp phần làm rạng danh hình ảnh người phụ nữ Việt Nam trong thời đại mới. Tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan Đảng, chính quyền các cấp cũng như trong các lĩnh vực mũi nhọn như khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số cần được xác định là định hướng chiến lược cho giai đoạn tới. Tuy nhiên, rất cần phải thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp để phát huy hơn nữa vai trò của phụ nữ trong bối cảnh mới, góp phần không nhỏ vào mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hiến pháp năm 1946.

2. Đoàn Thu Anh, Hệ thống pháp luật cho chuyển đổi số ở Việt Nam hiện nay, Tạp chí Lý luận chính trị số 550, tháng 12/2023.

3. Vũ Công Giao, Nguyễn Văn Quân (2023), Bộ máy hành chính nhà nước trong bối cảnh đổi mới quản trị quốc gia, xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Luật Hành chính Việt Nam từ truyền thống đến nahf nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, Nxb. Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội, tr.132.

4. Tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội khóa XV chiếm 30,26%. https://hoilhpn.org.vn/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/ty-le-nu-%C4%91ai-bieu-quoc-hoi-khoa-xv-la-30-26–38936-1.html.

5. Phụ nữ trong "Kỷ nguyên mới": thúc đẩy bình đẳng giới, truy cập tại: https://hoilhpn.org.vn/web/guest/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/phu-nu-trong-034-ky-

nguyen-moi-034-thuc-%C4%91ay-binh-%C4%91ang-gioi-bai-1--549201-8101.html ngày truy cập: 30/10/2025.

6. Truy cập tại: https://phunuvietnam.vn/coi-cong-tac-phu-nu-va-binh-dang-gioi-la-nhiem-vu-chinh-tri-trong-tam-xuyen-suot-20251016001217817.html.

7. Nghiên cứu chính sách của UNDP, Tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào vị trí lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị và bộ máy chính quyền các cấp.

8. Quy định số 65-QĐ/TW ngày 28/4/2022 của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ.

9. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb. Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội, 2021.

10. Việc nâng cao tỷ lên nữ Quốc hội khóa XVI và HĐND các cấp nhiệm kỳ 2026 – 2031 vẫn là một thcáh thức không nhỏ. https://www.hoilhpn.org.vn/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/viec-nang-cao-ty-le-nu-1ai-bieu-quoc-hoi-khoa-xvi-va-h1nd-cac-cap-nhiem-ky-2026-2031-van-la-mot-thach-thuc-khong-nho-59175-5.html, truy cập ngày 22/9/2024.

11. Quy định số 65-QĐ/TW ngày 28/4/2022 của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ.

ENSURING THE POLITICAL RIGHTS OF VIETNAMESE WOMEN TODAY: BARRIERS AND CHALLENGES

BẢO ĐẢM QUYỀN CHÍNH TRỊ CỦA PHỤ NỮ VIỆT NAM HIỆN NAY: RÀO CẢN VÀ THÁCH THỨC

Hồ Thị Hà Vi[340]

Nguyễn Mai Linh[341]

Tóm tắt: *Phụ nữ luôn là một lực lượng quan trọng và đông đảo trong đội ngũ những người lao động phát triển kinh tế - xã hội, góp phần vào sự tiến bộ, công bằng của xã hội. Đặc biệt trong kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc như hiện nay, phụ nữ vẫn luôn sát cánh cùng nam giới phấn đấu vì sự công bằng, tiến bộ của xã hội và sự phồn vinh của đất nước. Bởi thế nên việc ngày càng nhiều phụ nữ thực hiện quyền chính trị như đứng vào hàng ngũ lãnh đạo, quản lý, tham gia vào đời sống chính trị không chỉ quan trọng với vấn đề đẳng giới mà còn đóng góp vào sự phát triển của quốc gia. Mặc dù vậy, trên thực tế ở Việt Nam quyền chính trị của phụ nữ vẫn chưa được bảo đảm một cách tương xứng so với vai trò và khả năng của phụ nữ trong xã hội. Bài viết này phân tích các rào cản và thách thức mang tính hệ thống trong việc bảo đảm quyền chính trị của phụ nữ Việt Nam hiện nay. Với mục tiêu hệ thống hóa các trở ngại đa chiều từ pháp lý, thể chế đến văn hóa - xã hội và đề xuất giải pháp, định hướng nhằm bảo đảm quyền chính trị của phụ nữ. Bài viết cho thấy việc tháo gỡ các rào cản này không chỉ là yêu cầu về công bằng xã hội mà còn là yếu tố then chốt để nâng cao hiệu quả quản trị quốc gia và phát triển bền vững. Các khuyến nghị chính sách tập trung vào việc hoàn thiện khung pháp lý theo hướng áp dụng các biện pháp đặc biệt tạm thời mang tính ràng buộc và xây dựng cơ chế bảo vệ phụ nữ trên không gian chính trị số. Từ đó, góp phần nâng cao hơn nữa nhận thức về việc bảo đảm quyền chính trị của phụ nữ Việt Nam hiện nay.*

Từ khóa: *phụ nữ, bảo đảm quyền chính trị, hiện nay, rào cản, thách thức.*

Abstract: *Women have always been a significant and large force within the labor force driving socio-economic development, contributing to social progress and equity. Especially in this new era an era of national ascendance women continues to stand shoulder-to-shoulder with men, striving for social equity, progress, and the nation's prosperity. Therefore, the increasing number of women exercising their political rights such as joining the ranks of leadership and management and participating in political life is not only crucial for gender equality but also contributes to national development. However, in reality, women's political rights in Vietnam are not yet guaranteed in a manner commensurate with their roles and capabilities in society. This article analyzes the systemic barriers and challenges in ensuring the political rights of women in Vietnam today. With the objective of systemizing the multi-dimensional obstacles from legal and institutional to socio-cultural and proposing solutions and orientations to*

[340] Sinh viên – Khoa Pháp Luật Kinh tế - Trường Đại học Luật Hà Nội, hohavi945@gmail.com
[341] Sinh viên – Khoa Ngoại ngữ Pháp lý - Trường Đại học Luật Hà Nội.

guarantee women's political rights. The article demonstrates that dismantling these barriers is not only a requirement for social justice but also a key factor in enhancing national governance effectiveness and sustainable development. Policy recommendations focus on refining the legal framework towards applying binding temporary special measures and developing mechanisms to protect women in the digital political space. Thereby, it contributes to further raising awareness regarding the assurance of women's political rights in Vietnam today.

Keywords: *women, ensuring political rights, currently, barriers, challenge.*

1. Đặt vấn đề

Quyền của phụ nữ là một vấn đề mang tính thời đại, chiến lược quốc gia. Việc bảo đảm quyền của phụ nữ trong lĩnh vực chính trị có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc bảo đảm mục tiêu bình đẳng giới. Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030 cũng hướng tới mục tiêu bảo đảm quyền cho phụ nữ, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững và hội nhập sâu rộng của đất nước hiện nay. Việc thực hiện quyền chính trị của phụ nữ ở Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu song cũng còn những rào cản và khó khăn nhất định. Để đảm bảo quyền của phụ nữ trong lĩnh vực chính trị, trong thời gian tới, các cấp, các ngành trong hệ thống chính trị cần phối hợp chặt chẽ thực hiện đồng bộ hơn nữa các giải pháp nhằm bảo đảm quyền chính trị của phụ nữ Việt Nam hiện nay, đặc biệt trong bối cảnh kỷ nguyên mới – kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

Mục tiêu của bài đăng toàn văn là:

1. Tìm hiểu, phân tích cơ sở pháp lý và đánh giá khách quan thực trạng tham chính của phụ nữ giai đoạn hiện nay.

2. Hệ thống hóa và chỉ ra được các rào cản, thách thức để xác định các "điểm nghẽn" chính.

3. Đề xuất hệ thống kiến nghị đồng bộ, khả thi, tập trung vào hoàn thiện cơ chế chính sách, nâng cao năng lực lãnh đạo nữ, thay đổi nhận thức xã hội, tăng cường hợp tác quốc tế... qua đó thúc đẩy bình đẳng giới thực chất và đảm bảo phụ nữ có cơ hội bình đẳng tham gia vào đời sống chính trị quốc gia.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng cách tiếp cận giữa Chính trị học, Luật học và Xã hội học để tìm hiểu, nghiên cứu toàn diện các khía cạnh của vấn đề. Phương pháp luận được sử dụng chủ yếu là nghiên cứu định tính, kết hợp với phân tích trên các dữ liệu định lượng. Cụ thể:

Phương pháp nghiên cứu tài liệu là phương pháp chính được nhóm tác giả sử dụng để phân tích các văn bản quy phạm pháp luật như: Hiến pháp, Luật Bình đẳng giới, các Nghị quyết của Đảng về công tác cán bộ nữ...), các công trình nghiên cứu trong nước và quốc tế liên quan đến bình đẳng giới và tham chính. Mục đích là nhằm thiết lập cơ sở lý luận và đánh giá được khung pháp lý hiện hành.

Phương pháp thống kê và phân tích số liệu/ dữ liệu được sử dụng để lượng hóa thực trạng tham chính của phụ nữ, phân tích xu hướng và so sánh xem tỷ lệ giữa các nhóm chức danh.

Phương pháp phân tích hệ thống được sử dụng để nhận diện và làm rõ các rào cản, thách thức đang vận hành và cản trở con đường thực hiện quyền chính trị của phụ nữ.

3. Tổng quan về bảo đảm quyền chính trị của phụ nữ

3.1. Khái niệm bảo đảm quyền chính trị của phụ nữ

Có nhiều quan niệm khác nhau về quyền chính trị của con người đã được nhắc đến trong các văn bản pháp lý quốc tế như Hiến chương Liên hợp quốc năm 1945, Tuyên ngôn thế giới về quyền con người (UDHR) năm 1948, Công ước quốc tế về quyền chính trị của phụ nữ năm 1952 và đặc biệt được thể hiện tập trung trong Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR) năm 1966.

Theo từ điển Luật học Mỹ: "quyền chính trị là những quyền có thể được thực hiện trong quá trình thành lập hay quản lý chính quyền. Các quyền của công dân được xác lập hoặc công nhận bởi Hiến pháp dành cho họ quyền tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp trong việc thành lập hoặc quản lý chính quyền"[342]. Định nghĩa này làm rõ và khẳng định về mặt pháp lý với quyền chính trị.

Ở Việt Nam, quyền chính trị đã được khẳng định từ Hiến pháp năm 1946. Theo đó quyền chính trị quan trọng hàng đầu được Hiến pháp năm 1946 quy định là quyền "được tham gia chính quyền và công cuộc kiến quốc tùy theo tài năng và đức hạnh của mình"[343], tiếp tục được phát triển và hoàn thiện qua các bản Hiến pháp tiếp theo: Hiến pháp năm 1959, năm 1980, năm 1992 và Hiến pháp năm 2013. Hiến pháp năm 2013 đã quy định chặt chẽ hơn các quyền chính trị của công dân gồm: quyền bầu cử, quyền ứng cử[344]; quyền tham gia quản lý nhà nước và xã hội, tham gia thảo luận và kiến nghị với cơ quan nhà nước về các vấn đề của cơ sở, địa phương và cả nước[345]; biểu quyết khi nhà nước tổ chức trưng cầu ý dân[346]; quyền tự do ngôn luận, báo chí, quyền tiếp cận thông tin[347]; quyền tự do hội họp, lập hội, biểu tình[348]; quyền tự do tín ngưỡng và tôn giáo[349]; quyền bình đẳng của các dân tộc[350].

Xuất phát từ góc độ quyền con người và quyền phụ nữ, có thể rút ra khái niệm về quyền chính trị của phụ nữ là: "Quyền chính trị của phụ nữ là một trong những quyền con người quan trọng của phụ nữ, được Hiến pháp và pháp luật bảo

[342] Black Law Ditionary: https://thelawdictionary.org/
[343] Điều 7 Hiến pháp năm 1946.
[344] Điều 27 Hiến pháp năm 2013.
[345] Điều 28 Hiến pháp năm 2013.
[346] Điều 29 Hiến pháp năm 2013.
[347] Điều 25 Hiến pháp năm 2013.
[348] Điều 25 Hiến pháp năm 2013.
[349] Điều 24 Hiến pháp năm 2013.
[350] Điều 5 Hiến pháp năm 2013.

vệ, xác lập năng lực pháp lý bình đẳng của phụ nữ với nam giới trong việc tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp vào việc quản lý nhà nước, quản lý xã hội".

3.2. Sự cần thiết phải bảo đảm quyền chính trị của phụ nữ

Thứ nhất, bảo đảm quyền tham gia chính trị của phụ nữ là cơ sở và nền tảng để bảo đảm thực hiện các quyền kinh tế, xã hội văn hóa của phụ nữ.

Quyền con người được ghi nhận đầy đủ các nhóm quyền dân sự, chính trị, kinh tế văn hóa – xã hội. Việc thực hiện quyền chính trị là điều kiện để thực hiện các quyền còn lại về kinh tế, văn hóa xã hội được pháp luật ghi nhận. Vì vậy quyền chính trị của phụ nữ đóng vai trò nền tảng có tính quyết định tới việc thực hiện nhóm quyền kinh tế, văn hóa xã hội khác cho phụ nữ.

Thứ hai, việc bảo đảm quyền chính trị của phụ nữ là một trong các yếu tố xác lập địa vị pháp lý bình đẳng của nữ giới so với nam giới trong đời sống chính trị.

Việc bảo đảm quyền chính trị là cơ sở để xác lập địa vị pháp lý bảo đảm quyền của phụ nữ cũng như sự bình đẳng của người phụ nữ so với nam giới. Điều đó hạn chế và tiến đến xóa bỏ những phân biệt đối xử về giới mà phụ nữ thường là nạn nhân. Một vấn đề đặt ra là bình đẳng phải bình đẳng một cách thực chất vì khi có sự bình đẳng thực chất như vậy thì mới bảo đảm được sự vững chắc địa vị, vị thế pháp lý của phụ nữ. Sự bình đẳng thực sự thể hiện ở việc phụ nữ được tham gia vào đời sống chính trị, xã hội một cách dân chủ và bình đẳng. Pháp luật là công cụ tối ưu để bảo đảm quyền tham gia chính trị của phụ nữ được thực hiện bình đẳng.

Thứ ba, bảo đảm quyền chính trị của phụ nữ là một trong các hình thức pháp lý thể hiện bản chất dân chủ bình đẳng của xã hội.

Các quyền chính trị là các bảo đảm để mỗi cá nhân có cơ hội được chia sẻ, tham gia tích cực vào tiến trình chính trị thông qua việc trao quyền và tự do chính trị[351]. Đây cũng là một cách hiệu quả để góp phần tăng cường dân chủ trong đời sống chính trị, xã hội của đất nước.

4. Thực trạng quyền chính trị của phụ nữ Việt Nam hiện nay

4.1 Những thành tựu nổi bật

Thực trạng quyền chính trị của phụ nữ Việt Nam hiện nay được đánh giá là đã và đang đạt được nhiều thành tựu nổi bật, đặc biệt trong việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật, cũng như tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các cơ quan quyền lực nhà nước, thể hiện qua các số liệu và chủ trương chính sách mới, cụ thể của Đảng và Nhà nước.

Việt Nam đã có những bước tiến đáng kể trong việc thúc đẩy bình đẳng giới và đảm bảo quyền chính trị của phụ nữ, phù hợp với các cam kết quốc tế và mục tiêu phát triển bền vững.

a. Quyền bầu cử, ứng cử:

[351] Trần Quốc Toản, Vũ Công Giao (2017), *Thực hiện các quyền hiến định trong Hiến pháp 2013,* NXB. Lý luận chính trị, Hà Nội, tr.150.

Trước hết, một trong những điểm nổi bật đó được thể hiện ở những quyền cơ bản: Quyền bầu cử và ứng cử được Hiến pháp và pháp luật (như Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân) đảm bảo cho mọi công dân nam, nữ từ 18 tuổi trở lên (quyền bầu cử) và 21 tuổi trở lên (quyền ứng cử), không phân biệt giới tính.

b. Thực quyền khi tham gia chính trị của phụ nữ:

Với tình hiện nay, khi hai hoặc nhiều đơn vị hành chính sáp nhập thành một, số lượng cán bộ, công chức, viên chức sẽ bị dôi dư và cần phải sắp xếp lại. Các vị trí lãnh đạo, quản lý và đại biểu HĐND sẽ bị giảm mạnh. Theo kinh nghiệm thực tiễn và các báo cáo sơ bộ, tỷ lệ nữ đại biểu HĐND tại các đơn vị mới có nguy cơ bị sụt giảm so với tổng tỷ lệ của các đơn vị cũ cộng lại, do cạnh tranh gay gắt hơn cho số lượng vị trí bị thu hẹp. Mặc dù vậy, nhưng mục tiêu đảm bảo tỷ lệ nữ đại biểu HĐND tại đơn vị hành chính mới vẫn được nhấn mạnh, nhằm duy trì tiếng nói và sự đại diện của phụ nữ trong cơ quan quyền lực nhà nước ở địa phương. Tuy nhiên, việc đạt được các mục tiêu như 29,03% (cấp tỉnh) hay 28,98% (cấp xã) như nhiệm kỳ 2021-2026 sẽ khó khăn hơn.

Phụ nữ Việt Nam ngày càng khẳng định vai trò trong các cơ quan lãnh đạo, quản lý của Đảng, Quốc hội, Chính phủ và chính quyền địa phương, tham gia sâu hơn vào quá trình hoạch định và thực thi chính sách. Trong các cơ quan Đảng: Tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy các cấp liên tục được duy trì. Đặc biệt, tỷ lệ nữ Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII (2021-2026) đạt khoảng 12,5% (tính cả Ủy viên chính thức và dự khuyết)[352]. Tham gia Lãnh đạo, Quản lý các cấp (Chính phủ, Bộ, ngành, địa phương): Việt Nam đã và đang có nhiều nữ cán bộ cấp cao giữ chức vụ quan trọng như Phó Chủ tịch nước, Phó Thủ tướng Chính phủ, Bộ trưởng, Thống đốc Ngân hàng Nhà nước..., và các vị trí lãnh đạo chủ chốt ở cấp tỉnh/thành phố.

Tiếp theo đó chính là sự tham gia các tổ chức chính trị - xã hội: Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (HLHPN) tiếp tục là tổ chức nòng cốt, đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của phụ nữ. Hội đã tích cực tham gia vào quá trình xây dựng, phản biện và giám sát việc thực thi chính sách, pháp luật liên quan đến phụ nữ và bình đẳng giới.

4.2. Rào cản và thách thức về việc thực hiện quyền chính trị của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay

a. Rào cản

Thứ nhất, xã hội Việt Nam vẫn đang vận hành ít nhiều ảnh hưởng của hệ quy chiếu nhị nguyên: nam giới được gắn với các thuộc tính của không gian công (lý trí, quyết đoán, tham vọng...) - những phẩm chất được cho là cần thiết của một nhà chính trị gia, của một nhà lãnh đạo chính trị. Và tư tưởng Nho giáo thời phong kiến với những định kiến giới ăn sâu trong xã hội đặc biệt là khu vực nông thôn, vùng sâu vùng xa. Điều này gây ảnh hưởng tiêu cực đến khả năng thực hiện quyền

[352] Số liệu về Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XIII (2021-2026).

chính trị và năng lực lãnh đạo của phụ nữ. Vì thế cơ hội tham gia đời sống chính trị của phụ nữ đã bị hạn chế ngay từ khi họ còn chưa bắt đầu.

Thứ hai, rào cản từ khung pháp lý, chính sách. Mặc dù ở Việt Nam đã ban hành rất nhiều các văn bản pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị nhưng vẫn tồn tại nhiều quy định còn chưa phù hợp dẫn tới hạn chế về điều kiện và cơ hội tham gia vào đời sống chính trị của phụ nữ. Trên thực tế có những quy định về quyền chính trị cũng như các biện pháp bảo đảm chính trị của công dân nói chung và công dân nữ nói riêng chỉ tồn tại tản mạn trong nhiều văn bản, chưa có văn bản luật nào quy định chuyên sâu về vấn đề này.

Việt Nam đã tham gia các công ước quốc tế như Công ước về Quyền Chính trị của Phụ nữ (1952), Công ước Quốc tế về Các Quyền Dân sự và Chính trị (ICCPR, 1966), và Công ước về Xóa bỏ Mọi Hình thức Phân biệt đối xử với Phụ nữ (CEDAW). Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020[353] và 2021-2030[354] đã đặt mục tiêu tăng tỷ lệ phụ nữ trong lãnh đạo, dẫn đến một số tiến bộ: tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội khóa XV đạt 30,26% (xếp hạng 51 thế giới, thứ 4 châu Á), 9/63 Bí thư tỉnh ủy là nữ (2020-2025), và 19 phụ nữ trong Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII (9,5%). Tuy nhiên, những con số này đang là bề nổi, thực chất đang là sự phân bố không đồng đều (25 tỉnh/thành có tỷ lệ nữ đại biểu dưới 20%)[355] và thiếu đại diện thực chất ở cấp cao, nơi nam giới vẫn lãnh đạo các lĩnh vực chiến lược như tài chính quốc gia, an ninh và kinh tế. Ở đây là rõ ràng: khung pháp lý tuy đã cơ bản hoàn thiện nhưng thiếu cơ chế thực thi nghiêm ngặt, dẫn đến "độ vênh" lớn giữa chính sách và thực tiễn, nơi định kiến giới tiếp tục chi phối.

b. Thách thức

Thứ nhất, thách thức công nghệ và truyền thông số - khoảng cách giới trong không gian chính trị mới. Dù mang lại cơ hội, sự đổi mới kỹ thuật số và mạng xã hội lại đồng thời tạo ra một thách thức mới cho phụ nữ: khoảng cách giới về kỹ năng và tiếp cận số. Phụ nữ, đặc biệt ở các khu vực nông thôn hoặc lớn tuổi, thường ít được tiếp cận hoặc bị hạn chế về kỹ năng số. Sự hạn chế này không chỉ giới hạn khả năng tiếp cận thông tin mà còn làm suy yếu vai trò của họ trong việc định hình dư luận và xây dựng hình ảnh cá nhân trong không gian công cộng mới.

Thứ hai, áp lực kinh tế xã hội trong bối cảnh năng suất kinh tế gia tăng. Phụ nữ Việt Nam đóng vai trò kinh tế quan trọng xuyên suốt lịch sử, từ thời kỳ phong kiến đến hiện đại. Họ không chỉ tham gia sản xuất mà còn đóng góp vào việc duy trì sự ổn định và phát triển kinh tế hộ gia đình cũng như cộng đồng địa phương. Tuy nhiên, khi nền kinh tế đòi hỏi năng suất lao động ngày càng cao, phụ nữ phải đối mặt với áp lực thời gian gia tăng. Họ vừa phải đảm bảo công việc chính với hiệu suất cao, vừa phải gánh vác trách nhiệm gia đình. Do đó áp lực thời gian không chỉ

[353] Quyết định số 2351/QĐ-TTg về Phê duyệt chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020.
[354] Nghị quyết số 28/NQ-CP về Ban hành Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030.
[355] Lương Văn Tuấn (2018), *Hiện thực hóa quy định về phụ nữ tham chính ở Việt Nam,* xem tại: https://tcnn.vn/news/detail/41907/Hien-thuc-hoa-quy-dinh-ve-phu-nu-tham-chinh-o-Viet-Nam.html.

là một vấn đề cá nhân mà là một thách thức lớn làm giảm tính cạnh tranh của phụ nữ trong việc thực hiện quyền chính trị.

Thứ ba, khoảng cách thực thi ở địa phương và yếu thế kép ở phụ nữ vùng dân tộc thiểu số. Một trong những thách thức nghiêm trọng là khoảng cách giữa văn bản chính sách cấp trung ương và việc thực thi ở cấp địa phương, đặc biệt tại vùng sâu, vùng xa. Tại những khu vực này, việc triển khai các chính sách bình đẳng giới và hỗ trợ phụ nữ tham chính chưa được ưu tiên đúng mực. Hiện tượng này xảy ra do thiếu nguồn lực giám sát, thiếu ngân sách dành riêng cho các hoạt động nâng cao quyền năng nữ giới, và đôi khi là thái độ thiếu trách nhiệm hoặc thiếu hiểu biết của cán bộ cơ sở về tầm quan trọng của các mục tiêu bình đẳng giới. Sự thiếu ưu tiên này trực tiếp tạo ra điều kiện để các thách thức khác "như yếu thế kép"[356] trở nên trầm trọng hơn.

Từ các thách thức trên có thể thấy các thách thức với quyền chính trị của phụ nữ Việt Nam không chỉ là vấn đề riêng lẻ mà là hệ thống các tấm chắn có liên kết chặt chẽ làm hạn chế việc thực hiện quyền chính trị của phụ nữ Việt Nam hiện nay.

4.3. Bảo đảm quyền chính trị phụ nữ ở một số quốc gia

Tại Nhật Bản và Thái Lan, quyền chính trị của phụ nữ từng bị giới hạn bởi những định kiến văn hóa và xã hội, song hiện nay đã có nhiều chuyển biến tích cực. Dù còn tồn tại một số thách thức, các quốc gia này đã và đang từng bước mở rộng cơ hội để phụ nữ tham gia vào các vị trí lãnh đạo và hoạch định chính sách, góp phần thúc đẩy tiến bộ và phát triển bền vững.

a. Ở Nhật Bản

Nhật Bản có nền tảng pháp lý tương đối tiến bộ. Luật Cơ bản về Xã hội Bình đẳng giới được ban hành năm 1999, thúc đẩy "bình đẳng giới tích cực" trong mọi lĩnh vực, bao gồm cả chính trị[357]. Năm 2018, Chính phủ Nhật đặt ra mục tiêu "30% nữ giới trong các vị trí lãnh đạo vào năm 2020"[358]. Đạo luật Cơ bản về Xã hội Bình đẳng Giới năm 1999 và mục tiêu "30% lãnh đạo là nữ vào năm 2020" của chính phủ là minh chứng rõ ràng (Cabinet Office, Government of Japan). Tuy nhiên, kết quả thực tế lại cực kỳ thấp, với tỷ lệ nữ trong Hạ viện chỉ đạt 10.3%, xếp hạng 167 toàn cầu[359]. Logic của sự thất bại này nằm ở những rào cản văn hóa - xã hội mà pháp luật chưa đủ sức phá vỡ. Định kiến giới về vai trò truyền thống "người nội trợ" và "người chăm sóc" vẫn in sâu trong ý thức xã hội, khiến phụ nữ gặp khó khăn trong việc theo đuổi sự nghiệp chính trị đầy yêu cầu về thời gian và áp lực. Do đó, thực trạng ở Nhật Bản cho thấy, một khung pháp lý tiến bộ sẽ trở nên vô hiệu nếu không có một cuộc

[356] Phụ nữ dân tộc thiểu số và vùng miền núi chịu yếu thế kép nghĩa là họ phải đối mặt với sự giao thoa của nhiều bất lợi cùng lúc: giới tính, dân tộc, kinh tế, giáo dục, địa lý. Họ thường chịu thiệt thòi hơn về cơ sở hạ tầng, giao thông, giáo dục, truyền thông và nhận thức xã hội.

[357] Cabinet Office, Government of Japan, (1999), *Basic Act for Gender Equal Society*, xem tại: https://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/lbp/laws/pdf/laws_01.pdf.

[358] Gender Equality Bureau, Cabinet Office. (2020) *"The 5th Basic Plan for Gender Equality"*

[359] Inter-Parliamentary Union (IPU), (2024), *Women in National Parliaments – World Classification, xem tại:* https://data.ipu.org/women-ranking/?date_month=4&date_year=2024.

cách mạng văn hóa đi kèm, nhằm thay đổi tận gốc nhận thức về vai trò giới trong gia đình và xã hội.

b. Ở Thái Lan

Từ những năm 1990, Thái Lan đã triển khai nhiều chính sách và chương trình phát triển quốc gia nhằm thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ. Các chính sách này chú trọng đến việc mở rộng cơ hội giáo dục, đào tạo nghề, cũng như tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong quá trình hoạch định chính sách và ra quyết định ở cấp quốc gia. Một trong những trọng tâm là việc vận hành hiệu quả các cơ chế bảo đảm quyền chính trị và quyền con người của phụ nữ, bao gồm: Thanh tra Quốc hội, Ủy ban Quyền con người quốc gia, và Bộ Phát triển Xã hội và An ninh Con người.

Trong đó, Ủy ban Quyền con người quốc gia đóng vai trò đặc biệt quan trọng khi thực hiện nhiệm vụ tham vấn, giám sát và khuyến nghị chính sách về quyền phụ nữ, góp phần thúc đẩy việc ghi nhận và thể chế hóa các quyền này trong Hiến pháp Thái Lan năm 2017[360], Luật Bình đẳng giới năm 2015[361], cũng như trong các ông ước quốc tế về quyền phụ nữ mà Thái Lan là thành viên, như Công ước Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW)[362]. Hằng năm, Ủy ban tiếp nhận và giải quyết hàng trăm vụ khiếu nại liên quan đến vi phạm quyền con người trong nhiều lĩnh vực, bao gồm lao động, bạo lực giới và tiếp cận công lý.

5. Định hướng giải pháp bảo đảm quyền chính trị của phụ nữ Việt Nam hiện nay.

Bình đẳng giới trong chính trị là một trong những nguyên tắc cơ bản của mọi nền chính trị dân chủ. Việt Nam tiến vào kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, vì vậy việc tăng cường thúc đẩy sự tham gia đời sống chính trị của phụ nữ là một trong những định hướng, mục tiêu quan trọng. Các biện pháp để nâng cao vị thế, tiếng nói của phụ nữ trên trường chính trị và trong quá trình hoạch định chính sách có ý nghĩa vô cùng to lớn, cụ thể:

Thứ nhất, tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy Đảng và chính quyền các cơ quan có liên quan trong việc bảo đảm quyền chính trị của phụ nữ. Việt Nam thực hiện cơ chế Đảng cầm quyền nên ở các cấp, các ngành, nơi nào cấp ủy quan tâm đến sự tham gia chính trị của phụ nữ thì nơi đó sẽ thực hiện tốt công tác bổ nhiệm, quy hoạch, đào tạo... cán bộ nữ. Các cấp ủy Đảng từ Trung ương đến địa phương cần nhận thức rõ về vai trò hạt nhân lãnh đạo đối với công tác bình đẳng giới và bảo đảm quyền chính trị cho phụ nữ. Đồng thời đề ra giải pháp thực hiện mục tiêu tăng tỷ lệ cán bộ nữ quản lý, lãnh đạo nhằm tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí, lãnh đạo, từng bước giảm khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị.

Thứ hai, về mặt thể chế, tiếp tục rà soát sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện các quy định về quyền tham gia chính trị của phụ nữ. Cụ thể là các quy định về quyền

[360] *The Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560 (2017)*, Section 27.
[361] Gender Equality Act B.E. 2558 *(2015)*, *Ministry of Social Development and Human Security.*
[362] *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*, adopted by the United Nations in 1979, ratified by Thailand in 1985.

tham gia chính trị của phụ nữ cần được cụ thể hóa trong các văn bản pháp luật của Nhà nước để tạo cơ sở pháp lý vững chắc cho phụ nữ thực hiện tốt quyền tham gia chính trị của mình. Đồng thời cần thay đổi nhận thức về bình đẳng trong hoạch định chính sách, xây dựng pháp luật về bình đẳng giới. Bình đẳng ở đây không có nghĩa là ấn định cơ cấu, cào bằng các quy định về tuổi đời... khi tham gia ứng tuyển các chương trình đào tạo nghiệp vụ, chuyên môn hoặc được tuyển dụng bổ nhiệm để đảm nhận các vị trí trong hệ thống chính trị cần có sự cân nhắc đến sự chênh lệch thời điểm nghỉ hưu sớm của phụ nữ so với nam giới[363].

Bên cạnh đó, Nhà nước cần xây dựng và ban hành bộ chỉ số đánh giá bình đẳng giới trong các lĩnh vực cụ thể và quy định rõ trong nội dung Luật Bình đẳng giới sửa đổi, đảm bảo các chỉ số phải cụ thể, dễ áp dụng, dễ kiểm tra, đánh giá trách nhiệm của các chủ thể thực hiện từ đó có những chế tài phù hợp đối với từng hành vi vi phạm. Như kinh nghiệm của Na Uy và Thụy Điển cho thấy luật càng cụ thể càng dễ thực hiện. Ở Na Uy trong Luật Bình đẳng giới quy định: "Khi thành lập và bổ nhiệm, bầu cử các thành viên của một cơ quan nhà nước Ủy ban, Hội đồng, ban có từ 4 thành viên trở lên thì mỗi giới phải có đại diện ít nhất 40%. Đối với Ủy ban có từ 2 đến 3 thành viên thì phải có đại diện ở cả hai giới trong Ủy ban này"[364].

Thứ ba, từ phía bản thân người phụ nữ cũng phải phấn đấu học hỏi trong công tác, đồng thời chú trọng rèn luyện các kỹ năng sống: bản lĩnh, tự tin, sáng tạo, quyết đoán, biết hoạch định kế hoạch chiến lược, biết chăm sóc bản thân và gia đình. Tìm hiểu, học hỏi và phát triển thêm các kỹ năng của thời đại số, ứng dụng trí tuệ nhân tạo – AI, máy móc công nghệ, phần mềm hiện đại, với phương châm "Làm chủ công nghệ - Làm chủ cuộc sống", đúng như Tổng Bí thư Tô Lâm phát biểu "*triển khai phong trào "Mỗi phụ nữ - một kỹ năng số cơ bản; mỗi cơ sở Hội - một dịch vụ số thiết thực*"; phát triển ứng dụng Hội thân thiện, kết nối dịch vụ công, an sinh, tư vấn pháp lý, khởi nghiệp; hỗ trợ phụ nữ bán hàng trực tuyến, tham gia sàn thương mại điện tử; bồi dưỡng một lực lượng nòng cốt phụ nữ khởi nghiệp, phụ nữ quản trị số; kết nối tín dụng ưu đãi, chuyển giao công nghệ…"[365]suy nghĩ tích cực, sẵn sàng sẻ chia, sẵn sàng làm việc, rèn luyện nâng cấp bản thân mỗi ngày; để tiếp cận và đóng góp nhiều hơn nữa cho xã hội.

Cuối cùng là, tăng cường hợp tác quốc tế và các quốc gia khác trong bảo đảm quyền chính trị của phụ nữ. Bảo đảm quyền chính trị của phụ nữ trở thành yêu cầu khách quan để Việt Nam tự tin đối thoại với quốc tế về thành tựu bảo đảm quyền con người trong đó có quyền chính trị của phụ nữ, phản biện các quan điểm lệch lạc sai trái về tình hình nhân quyền ở Việt Nam. Vì vậy việc tham khảo, học hỏi kinh nghiệm từ các quốc gia mang lại những bài học có giá trị để nâng cao chất lượng, hiệu quả trong công cuộc bảo đảm quyền chính trị của phụ nữ Việt Nam. Tuy nhiên hội nhập nhưng vẫn phải bảo đảm thực hiện nhất quán đường lối đối

[363] Nguyễn Thanh Tùng (2019), *Bảo đảm quyền tham gia chính trị của phụ nữ ở Việt Nam,* Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc gia "*Đảm bảo quyền chính trị của phụ nữ giai đoạn hiện nay"* NXB. Thanh niên, Hà Nội, tr.146.
[364] Nguyễn Thị Tố Uyên (2021), *Thực hiện quyền chính trị của Phụ nữ Việt Nam hiện nay,* Luận án Tiến sĩ Chính trị học, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn – Đại học Quốc gia Hà Nội, tr.166.
[365] Xem tại: https://nhandan.vn/tiep-tuc-doi-moi-sang-tao-xung-dang-la-dia-chi-tin-cay-cua-phu-nu-ca-nuoc-post912499.html, truy cập ngày 10/10/2025.

ngoại độc lập, tự chủ, mở rộng đa phương hóa quan hệ quốc tế, nhằm củng cố môi trường hòa bình, phát triển kinh tế xã hội, tiền đề để đất nước phát triển mạnh trong kỷ nguyên vươn mình.

6. Kết luận

Bài viết khẳng định mặc dù Việt Nam đã xây dựng được khung pháp lý tiến bộ, bảo đảm quyền chính trị của phụ nữ Việt Nam nhưng vẫn đối diện với những rào cản mang tính cấu trúc và thách thức lớn. Những yếu tố này đang cản trở đáng kể mục tiêu gia tăng tỷ lệ phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý ở các cấp. Tuy nhiên, ý chí chính trị mạnh mẽ của Đảng đã được thể hiện rõ nét qua các định hướng của Tổng Bí thư Tô Lâm, mở ra một **"**đột phá chiến lược**"**[366] trong công tác phụ nữ. Cụ thể, các chỉ đạo về tăng tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo, quản trị ở cơ sở, về việc xây dựng người phụ nữ thời đại mới: "*Yêu nước- Tự chủ- Bản lĩnh- Nhân ái- Trí tuệ- Sáng tạo- Trách nhiệm- Số- Xanh*". Tóm lại, bảo đảm quyền chính trị của phụ nữ không chỉ là vấn đề nhân quyền mà còn là nhiệm vụ chiến lược quốc gia nhằm khai thác tối đa nguồn lực con người, thúc đẩy phát triển bền vững. Việc cụ thể hóa và triển khai đồng bộ, quyết liệt những định hướng trên là chìa khóa để kiến tạo một nền chính trị công bằng, nơi phụ nữ thực sự trở thành động lực then chốt của sự nghiệp đổi mới đất nước.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo Nhân Dân. (2025). Tiếp tục đổi mới sáng tạo, xứng đáng là địa chỉ tin cậy của phụ nữ cả nước. Truy cập ngày 10 tháng 10 năm 2025, từ https://nhandan.vn/tiep-tuc-doi-moi-sang-tao-xung-dang-la-dia-chi-tin-cay-cua-phu-nu-ca-nuoc-post912499.html
2. Black's Law Dictionary. (n.d.). Truy cập ngày 25 tháng 9 năm 2025, từ https://thelawdictionary.org/
3. Cabinet Office, Government of Japan. (1999). Basic Act for Gender Equal Society. Truy cập ngày 25 tháng 9 năm 2025, từ https://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/lbp/laws/pdf/laws_01.pdf
4. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW). (1979). Liên Hợp Quốc.
5. Gender Equality Bureau, Cabinet Office. (2020). The 5th Basic Plan for Gender Equality. Truy cập ngày 25 tháng 9 năm 2025, từ https://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/basic_plan/the_5th_basicplan.html
6. Gender Equality Act B.E. 2558 (2015). (2015). Ministry of Social Development and Human Security, Thailand.
7. Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1946. (1946).

[366] https://nhandan.vn/tiep-tuc-doi-moi-sang-tao-xung-dang-la-dia-chi-tin-cay-cua-phu-nu-ca-nuoc-post912499.html, truy cập ngày 10/10/2025.

8. Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1959. (1959).
9. Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1980. (1980).
10. Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1992. (1992).
11. Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013. (2013).
12. Inter-Parliamentary Union (IPU). (2024). Women in National Parliaments – World Classification. Truy cập ngày 25 tháng 9 năm 2025, từ https://data.ipu.org/women-ranking/?date_month=4&date_year=2024
13. Lương Văn Tuấn. (2018). Hiện thực hóa quy định về phụ nữ tham chính ở Việt Nam. Tạp chí Cộng sản. Truy cập ngày 25 tháng 9 năm 2025, từ https://tcnn.vn/news/detail/41907/Hien-thuc-hoa-quy-dinh-ve-phu-nu-tham-chinh-o-Viet-Nam.html
14. Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 3 tháng 3 năm 2021 về Ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021–2030. (2021).
15. Nguyễn Thanh Tùng. (2019). Bảo đảm quyền tham gia chính trị của phụ nữ ở Việt Nam. Trong Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia 'Đảm bảo quyền chính trị của phụ nữ giai đoạn hiện nay' (tr. 146). NXB Thanh niên.
16. Nguyễn Thị Tố Uyên. (2021). Thực hiện quyền chính trị của phụ nữ Việt Nam hiện nay [Luận án Tiến sĩ Chính trị học, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn – Đại học Quốc gia Hà Nội].
17. Quyết định số 2351/QĐ-TTg ngày 24 tháng 12 năm 2010 về Phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011–2020. (2010).
18. The Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560 (2017). (2017).
19. Trần Quốc Toản & Vũ Công Giao. (2017). Thực hiện các quyền hiến định trong Hiến pháp 2013 (tr. 150). NXB Lý luận chính trị.

PRONATALIST COMMUNICATION MESSAGES ON VIETNAMESE ONLINE NEWS PLATFORMS

THÔNG ĐIỆP TRUYỀN THÔNG KHUYẾN SINH TRÊN BÁO MẠNG ĐIỆN TỬ VIỆT NAM

ThS. Phạm Thị Thu Phương[367*]

Nguyễn Thảo Minh[368]

PGS, TS. Bùi Thu Hương [369]

Tóm tắt: *Nghiên cứu xem xét thông điệp truyền thông về chính sách khuyến sinh trên báo chí Việt Nam hiện nay. Nghiên cứu phân tích nội dung 88 tin, bài xuất hiện trên phiên bản điện tử của Báo Thanh niên và Báo Điện tử VNExpress từ tháng 1 đến tháng 9 năm 2025. Kết quả phân tích cho thấy các bài viết có xu hướng kinh tế hoá các quyết định sinh con, chuyển ý nghĩa sinh sản từ quyền cá nhân thành nghĩa vụ của công dân phục vụ các lợi ích quốc gia. Trong khi đề cao mục đích duy trì nòi giống trong hôn nhân, các tin, bài tiếp tục củng cố mô hình gia đình dị tính truyền thống, là sự kết hợp của một người phụ nữ trong độ tuổi sinh sản và một người nam giới khỏe mạnh, có trách nhiệm.*

Từ khoá: *truyền thông, truyền thông chính sách, thông điệp, khuyến sinh, Việt Nam*

Abstract: *This research focuses on communication messages about Vietnam's contemporary pronatalist policy in major online newspapers. A content analysis was conducted on 88 news articles published on the online versions of Thanh Niên and VNExpress from January to September 2025. The findings highlight a trend toward economizing reproductive decisions, shifting the meaning of childbirth from an individual right to a civic duty serving national goals. While emphasizing childbearing as a purpose of marriage and a means of preserving lineage, the messages also reinforce a traditional heterosexual family model, consisting of a woman of reproductive age and a responsible, healthy man.*

Keywords: *communication, policy communication, communications message, pronatalism, Vietnam*

1. Đặt vấn đề

Sự suy giảm tỷ suất sinh đang trở thành một trong những thách thức nhân khẩu học cấp bách nhất của thế kỷ XXI. Từ thập niên 1990, nhiều khu vực trên thế giới, đặc biệt là các nước Đông Âu sau thời kỳ xã hội chủ nghĩa đã chứng kiến mức sinh giảm mạnh. Tình trạng dân số già hóa nhanh, thiếu hụt lao động và thách thức

[367] Nhà Nhiều Cột, TUVA Communication Email: phuongptt.dav@gmail.com

[368] Khoa Truyền thông và Văn hoá đối ngoại, Học viện Ngoại giao.

[369] Khoa Xã hội học và Phát triển, Học viện Báo chí và Tuyên truyền.

bảo tồn bản sắc quốc gia đã khiến nhiều quốc gia phải tiến hành triển khai các chính sách khuyến sinh nhằm khuyến khích sinh sản và hỗ trợ việc làm cha mẹ[370]. Tuy vậy, bên cạnh những thay đổi về chính sách, hành vi sinh sản chịu tác động của nhiều yếu tố khác nhau, bao gồm giá trị cá nhân, cấu trúc thể chế cùng các điều kiện kinh tế - xã hội và văn hóa[371].

Tại Đông Á, tỷ lệ kết hôn sụt giảm được xem là một trong những nguyên nhân chính dẫn tới tình trạng giảm sinh[372] [373]. Sự phát triển kinh tế nhanh chóng trong một xã hội có nền văn hoá mà các tư tưởng Nho giáo vẫn tồn tại sâu sắc, đã tạo nên gánh nặng kép cho phụ nữ, họ vừa được khuyến khích tham gia vào thị trường lao động, vừa được yêu cầu sinh con và sinh thêm con. Sự căng thẳng giữa hai vai trò đó cộng với chi phí sinh hoạt, nhà ở, và áp lực giáo dục, khiến việc kết hôn trở nên khó tiếp cận và thiếu hấp dẫn[374]. Không chỉ tại phương Đông, những khó khăn về kinh tế, tình trạng thất nghiệp và việc cắt giảm các chính sách phúc lợi được coi là nguyên nhân toàn cầu khiến nhiều người ngần ngại có con, ngoài ra, khi con người ngày càng đề cao tự do cá nhân, bình đẳng giới và khát vọng được sống theo cách của riêng mình, hôn nhân và việc sinh con dần trở nên không còn quan trọng[375]. Các học giả nữ quyền coi không sinh con là một hình thức phản kháng, khẳng định giá trị của một người phụ nữ vượt ra ngoài thiên chức làm mẹ[376] [377] [378]. Tuy nhiên, những phụ nữ này vẫn thường phải đối mặt với định kiến và áp lực phải chứng minh giá trị của mình vì họ chọn sống khác với khuôn mẫu truyền thống[379].

Đề cao mục tiêu dân số của đất nước, nhiều học giả nhận định các chính sách khuyến sinh có xu hướng nhìn nhận phụ nữ như phương tiện, thay vì như những cá nhân có quyền tự quyết về cuộc sống và cơ thể của mình. Ở hầu hết các quốc gia, các diễn ngôn dân tộc chủ nghĩa được sử dụng để "chính trị hoá" việc sinh con từ quyết định của một gia đình thành trách nhiệm của gia đình đó với dân tộc, gắn

[370] Gauthier Anne H., (2016), "Governmental Support for Families and Obstacles to Fertility in East Asia and Other Industrialized Regions", *Low Fertility, Institutions, and their Policies*, trong Rindfuss R. & Choe M. (chủ biên), Springer, Cham, tr. 283–303; DOI: 10.1007/978-3-319-32997-0_11.

[371] Lesthaeghe Ron, (2010), "The unfolding story of the second demographic transition", *Population and Development Review*, 36(2), 211–251.

[372] Lee M., (2009), "Transition to Below Replacement Fertility and Policy Response in Taiwan", *The Japanese Journal of Population*, 7(1), 71–86.

[373] Jones G. W., (2019), "Ultra-Low Fertility in East Asia: Policy Responses and Challenges", *Asian Population Studies*, 15(2), 131–149.

[374] Raymo J. M., Park H., Xie Y. & Yeung W.-J. J., (2015), "Marriage and Family in East Asia: Continuity and Change", *Annual Review of Sociology*, 41(1), 471–492.

[375] Sobotka Tomas, (2008), "The diverse faces of the Second Demographic Transition in Europe", *Demographic Research*, 19(7), 171–224.

[376] Mardy S. Ireland, (1993), *Reconceiving Women: Separating Motherhood from Female Identity*, Guilford Publications, New York.

[377] Gillespie R., (2000), "When no means no: Disbelief, disregard and deviance as discourses of voluntary childlessness", *Women's Studies International Forum*, 23(2), 223–234.

[378] Lindemann H., (2001), *Damaged Identities, Narrative Repair*, Cornell University Press, Ithaca.

[379] Gotlib A, (2016), "But You Would Be the Best Mother": Unwomen, Counterstories, and the Motherhood Mandate, Bioethical Inquiry, 13(3), 327–347.

nó với đạo đức và lòng yêu nước[380]. Những chiến dịch như "Back to Basics" ở Anh, "Huân chương Người Mẹ" ở Pháp, "Baby Bonus" ở Úc hay "Maternity Capital" ở Nga đã tôn vinh hình ảnh người mẹ như biểu tượng của đức hạnh và trách nhiệm xã hội[381]. Tại Đông Âu, Nga, Ba Lan và Hungary, các diễn ngôn mang tính gia trưởng kêu gọi phụ nữ "trở về với thiên chức làm mẹ"[382]. Chính sách khuyến sinh của Trung Quốc được mở rộng theo hướng đặt trách nhiệm nuôi dưỡng và bảo đảm tương lai dân số lên các bậc cha mẹ[383]. Ở một số quốc gia như Iran, việc sinh con còn được xem là nghĩa vụ tôn giáo[384].

Cách tiếp cận này đặt phụ nữ vào tình thế phải thương thuyết với chính bản sắc giới của mình, trong khuôn khổ của đạo đức và trách nhiệm công dân, đồng thời, giới hạn quyền sinh sản và khả năng tiếp cận các biện pháp bảo đảm sức khỏe sinh sản của họ, củng cố những định kiến gia trưởng vốn tồn tại lâu đời[385], và loại trừ hoặc làm mờ đi vị thế của phụ nữ không sinh con. Trong khi đó, Singapore được xem là quốc gia hiếm hoi có mô hình chính sách khuyến sinh nhạy cảm giới hơn, nhấn mạnh cân bằng công việc và gia đình, nghỉ thai sản cho cả cha và mẹ, hiệu quả khuyến sinh tại đây được ghi nhận là rõ rệt[386].

Truyền thông đại chúng đóng vai trò quan trọng trong việc khuyến sinh. Trong văn hóa đại chúng, hình ảnh người mẹ thường được lý tưởng hóa như lời giải cho các vấn đề xã hội[387]. Cùng với đó, quảng cáo và tiếp thị cũng góp phần củng cố hình ảnh này thông qua ngành "marketing to moms", mặc định rằng một người chỉ là phụ nữ thực thụ khi họ làm mẹ, loại trừ những người không sinh con khỏi không gian tiêu dùng[388]. Hình tượng "super mom" vừa thành công trong công việc vừa hoàn hảo trong thiên chức được tôn vinh như khuôn mẫu lý tưởng[389].

Chính sách dân số và khuyến sinh ở Việt Nam

[380] Cook L. J., Iarskaia-Smirnova E. R. & Kozlov V. A., (2023), "Trying to Reverse Demographic Decline: Pro-Natalist and Family Policies in Russia, Poland and Hungary", *Social Policy and Society*, 22(2), 355–375; DOI: 10.1017/S1474746422000628.

[381] Rich S., Taket A., Graham M. & Shelley J., (2011), "'Unnatural', 'Unwomanly', 'Uncreditable' and 'Undervalued': The Significance of Being a Childless Woman in Australian Society", *Gender Issues*, 28(4), 226–247; DOI: 10.1007/s12147-011-9108-1.

[382] Cook L. J., Iarskaia-Smirnova E. R. & Kozlov V. A., (2023), "Trying to Reverse Demographic Decline: Pro-Natalist and Family Policies in Russia, Poland and Hungary", *Social Policy and Society*, 22(2), 355–375; DOI: 10.1017/S1474746422000628.

[383] Wang S. & Yang L., (2025), "National will in the context of low fertility: exploring the Chinese childcare policies after the implementation of three-child policy", *Policy Studies*, 46(2), 1-21; DOI: 10.1080/01442872.2024.2339889.

[384] Asadisarvestani K. & Sobotka T., (2023), "A pronatalist turn in population policies in Iran and its likely adverse impacts on reproductive rights, health and inequality: a critical narrative review", *Sexual and Reproductive Health Matters*, 31(1), 2257075; DOI: 10.1080/26410397.2023.2257075.

[385] Hašková H. & Dudová R., (2020), "Selective pronatalism in childcare and reproductive health policies in Czechoslovakia", *The History of the Family*, 25(4), 627–648; DOI: 10.1080/1081602X.2020.1737561.

[386] Tan J., (2023), "Perceptions towards pronatalist policies in Singapore", *Journal of Population Research*, 40, article 14; DOI: 10.1007/s12546-023-09309-8.

[387] Gotlib A, (2016), "But You Would Be the Best Mother": Unwomen, Counterstories, and the Motherhood Mandate, Bioethical Inquiry, 13(3), 327–347.

[388] Vesper P.A., (2008), *No to Children, Yes to Childfreedom: Pronatalism and the Perspectives and Experiences of Childfree Women*, Luận văn Thạc sĩ, Rutgers University, Camden.

[389] Maushart S., (2000), *The Mask of Motherhood: How Becoming a Mother Changes Our Lives and Why We Never Talk About It*, Penguin Books, New York.

Việt Nam là một trong những quốc gia đầu tiên ở châu Á thực hiện chương trình dân số kế hoạch hoá gia đình vào năm 1961. Hơn 60 năm qua, chính sách dân số đã trải qua nhiều thời kỳ với các mục tiêu khác nhau, từ "Hướng tới quy mô gia đình 3 con, đẻ thưa, đẻ muộn […]" (1961 - 1975) đến "Quy định mỗi cặp vợ chồng có 2 con" (1976 - 1991). Đến năm 2000, mục tiêu giảm sinh vẫn được đặt lên hàng đầu. Công tác dân số trong 40 năm này đã thành công giảm tổng tỷ suất sinh (TFR) từ 6,3 con/phụ nữ xuống 2,33 - tiến gần đến mức sinh thay thế. Từ năm 2001 đến 2015, trọng tâm của chính sách chuyển thành sức khoẻ sinh sản và chất lượng dân số. Khi Việt Nam đạt mức sinh thay thế vào năm 2006 và bước vào "thời kỳ dân số vàng", công tác dân số chuyển từ kiểm soát sang khuyến khích tự nguyện, thay đổi trọng tâm từ việc hạn chế sinh con sang tôn trọng quyền quyết định sinh sản của cá nhân[390]. Từ năm 2016, chính sách dân số chuyển trọng tâm sang giải quyết tốt quan hệ dân số và phát triển, đến năm 2023, cần "duy trì vững chắc mức sinh thay thế"[391]. Đến thời điểm này, vấn đề về mức sinh thấp bắt đầu được các chuyên gia đặt ra như một bài toán mà Việt Nam có thể phải đối mặt trong tương lai gần.

Thách thức này đến từ những sự thay đổi trong nhận thức, thái độ và hành vi đối với thực hành kết hôn và sinh con, đặc biệt là ở thế hệ trẻ Việt Nam. Kỳ vọng xã hội khiến cho những người trẻ mang tâm thế áp lực, sợ hãi đối với hôn nhân. Nam giới bị trói buộc trong định kiến phải là trụ cột gia đình, gánh vác trách nhiệm kinh tế. Nữ giới chịu áp lực bởi gánh nặng kép của trách nhiệm chăm sóc và đóng góp kinh tế, bị kìm hãm sự phát triển bởi các định kiến về năng lực, sự bất bình đẳng về cơ hội…

Hình dung về hôn nhân của người trẻ hiện nay cũng đa dạng hơn so với mô hình gia đình truyền thống với sự xuất hiện của các hình thái gia đình như mẹ đơn thân, kết hôn đồng giới... Việc chung sống trước hôn nhân được coi như một xu hướng tất yếu, "một phương thức bổ sung tạo sự thăng bằng tương đối về mặt tâm lý và sinh lý", giúp họ có kinh nghiệm hơn trong các lựa chọn hôn nhân và cuộc sống gia đình, tuy vậy, họ vẫn bị ngăn cản vì sợ xã hội đánh giá là tiêu cực[392].

Con cái vẫn là một giá trị quan trọng trong hôn nhân, tuy nhiên, tâm lý mong muốn có nhiều con đã không còn phổ biến. Các giá trị tâm lý - tình cảm của con cái như gắn kết hôn nhân, hoàn thiện bản thân được đề cao hơn là giá trị xã hội, an sinh, kinh tế[393].

[390] Tổng cục Dân số - Kế hoạch hóa gia đình, (2024), *Vấn đề dân số hôm nay: Mức sinh ở Việt Nam*, Trung tâm Nghiên cứu, Thông tin và Dữ liệu, Hà Nội, truy cập tại: https://vnpa.moh.gov.vn/storage/magazine/2024/05/5151716055925-an-pham-tinh-hinh-dan-so-muc-sinh-o-vietnam.pdf (truy cập ngày 05/10/2025).

[391] Nguyễn Văn Tân, (2016), *Chính sách dân số Việt Nam: Từ kế hoạch hóa gia đình đến dân số và phát triển*, Tuyên giáo, truy cập tại: http://tuyengiao.vn/dan-so-va-phat-trien/nghien-cuu-trao-doi/chinh-sach-dan-so-viet-nam-tu-ke-hoach-hoa-gia-dinh-den-dan-so-va-phat-trien-92219 (truy cập ngày 05/10/2025).

[392] Ngọc T.K., (2024), "Nhận định về một số xu hướng biến đổi hôn nhân và gia đình: Định hướng củng cố, phát triển gia đình Việt Nam đương đại", *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 13(1), 108–113.

[393] Trần Thị Minh Thi, (2021), *Những giá trị cơ bản của gia đình Việt Nam đương đại*, Nhà xuất bản Khoa học xã hội, Hà Nội.

Tuổi kết hôn của người trẻ liên tục tăng trong các năm qua, đến năm 2024, tuổi kết hôn trung bình lần đầu của nam giới đạt mức 29,4 và nữ giới là 25,2. Cùng với đó, tỷ lệ sinh cũng liên tục giảm, chạm mức thấp kỷ lục là 1,91 con/phụ nữ vào năm 2024. Xu hướng kết hôn muộn, sinh ít con, thậm chí không sinh con trở nên phổ biến, đặc biệt trong nhóm thanh niên đô thị có học vấn cao và thu nhập ổn định[394].

Trước tình hình đó, năm 2020, "Chương trình điều chỉnh mức sinh phù hợp các vùng, đối tượng đến năm 2030" lần đầu tiên đưa ra những giải pháp nhằm khuyến khích sinh đẻ, trong đó, truyền thông về "lợi ích của việc sinh đủ hai con, các yếu tố bất lợi của việc kết hôn, sinh con quá muộn, sinh ít con" đóng vai trò đặc biệt quan trọng. Thậm chí ở những địa phương có mức sinh thấp, Chính phủ yêu cầu "từng bước thí điểm các biện pháp tăng trách nhiệm đóng góp xã hội, cộng đồng đối với những trường hợp cá nhân không muốn kết hôn hoặc kết hôn quá muộn" (Quyết định số 588/QĐ-TTg, 2020). Từ tháng 03/2025, Đảng viên sinh con thứ ba sẽ không còn bị xem xét xử lý kỷ luật (Hướng dẫn số 15-HD/UBKTTW ngày 20/3/2025). Từ tháng 6/2025, Pháp lệnh dân số sửa đổi được thông qua, chính thức khai tử chính sách "Sinh một hoặc hai con", trao quyền tự quyết thời gian sinh con, số con cho mỗi cặp vợ chồng, cá nhân[395].

Để hiểu rõ thực trạng và góp phần nâng cao hiệu quả của các hoạt động truyền thông chính sách dân số trong giai đoạn hiện nay, chúng tôi tiến hành phân tích nội dung các tin bài liên quan trên trang báo điện tử hàng đầu Việt Nam.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích nội dung nhằm khám phá cách các diễn ngôn về khuyến sinh và sinh đẻ được củng cố và kiến tạo trong báo chí Việt Nam đương đại. Theo đó, nghiên cứu tập trung phân tích các tin, bài đăng tải trên hai tờ báo uy tín và có lượng truy cập đông đảo là Báo Thanh Niên điện tử Báo VnExpress trong ba quý đầu năm 2025. Đây là khoảng thời gian chứng kiến nhiều thay đổi chính sách dân số quan trọng của Việt Nam. Từ tháng 3/2025, Đảng viên sinh con thứ ba không còn bị xem xét kỷ luật; đến tháng 6/2025, Pháp lệnh Dân số (sửa đổi) chính thức bãi bỏ chính sách "Sinh một hoặc hai con" và trao quyền tự quyết về thời gian, số con cho mỗi cá nhân, cặp vợ chồng; và từ 1/10/2025, phụ nữ độc thân được phép thực hiện thụ tinh trong ống nghiệm (IVF). Ngoài ra, tháng 1/2025, trùng với dịp chuẩn bị Tết Nguyên đán, cũng là thời điểm các nội dung về hôn nhân, gia đình và sinh con xuất hiện nhiều trên truyền thông đại chúng, tạo điều kiện thuận lợi để khảo sát sự vận hành của các diễn ngôn liên quan đến khuyến sinh.

[394] Tổng cục Thống kê, (2024), *Kết quả chủ yếu: Điều tra dân số và nhà ở giữa kỳ – Thời điểm 0 giờ 01/4/2024*, truy cập tại: https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2024/12/Dieu-tra-Dan-so-giua-ky-2024-31.12-1.pdf (truy cập ngày 05/10/2025).

[395] Ủy ban Thường vụ Quốc hội. Pháp lệnh số 07/2025/UBTVQH15 sửa đổi, bổ sung Điều 10 của Pháp lệnh Dân số. Truy cập tại: https://moj.gov.vn/qt/tintuc/Lists/ChiDaoDieuHanh/Attachments/4838/2Phaplenhdanso202514-3.pdf, (truy cập ngày 5/10/2025).

Các tin, bài được thu thập sử dụng các từ khóa cơ bản như: "sinh con", "đẻ con", "mức sinh", "tỷ suất sinh", "làm mẹ", "lấy chồng", "lấy vợ", "dân số", "khuyến sinh", v.v… Các tin, bài thu thập được nhờ hệ thống từ khóa này được tuyển chọn dựa vào các tiêu chí như: (1) Trực tiếp liên quan tới chính sách dân số, khuyến khích sinh sản: Luật, quy định, đề xuất, hỗ trợ tài chính, nghỉ thai sản, IVF; (2) Gián tiếp về xu hướng xã hội: Người trẻ ngại sinh con, kết hôn muộn, phụ nữ tập trung học hành, gia đình như nào là hạnh phúc; (3) Quốc tế: Bài về Trung Quốc, Hàn Quốc, Nhật Bản và các quốc gia đang đối diện với tình trạng già hóa để tham chiếu; (4) Minh họa đời sống của gia đình nghệ sĩ, gia đình tiêu biểu. Cuối cùng, 88 tin, bài được tuyển chọn phân tích, trong đó 45 tin, bài đăng trên Báo Thanh Niên điện tử và 43 tin, bài đăng trên Báo VnExpress, được đăng tải trong ba quý đầu năm 2025.

Quá trình mã hóa (coding) được thực hiện song song bởi hai nhà nghiên cứu độc lập, nhằm đảm bảo tính nhất quán và giảm thiểu sai lệch chủ quan. Các tin, bài được mã hóa theo định dạng: Tên báo + Ngày + Tháng + Năm (ví dụ: TN040825 tương ứng với bài đăng trên Báo Thanh Niên ngày 4/8/2025). Các dữ liệu định tính được tổng hợp và xử lý thủ công bằng ứng dụng Google Sheet và Google Docs, phục vụ việc thống kê tần suất, so sánh và đối chiếu ngữ nghĩa giữa hai nguồn dữ liệu.

3. Kết quả - Thảo luận

3.1. Hình thức của các tin, bài lựa chọn phân tích

Về chủ đề, nhóm bài có chủ đề về chính sách khuyến sinh chiếm tỷ lệ cao. Chỉ trên Báo Thanh niên, 18/45 bài (40%) đã tập trung vào quy định, chế độ, khen thưởng và chính sách địa phương.

Về thể loại, trên cả hai trang báo, dạng bài phản ánh chiếm tỷ lệ cao nhất trong các tin, bài với mục tiêu khuyến sinh, lần lượt 53,33% (24/45) tại báo Thanh niên (BTN) và 41,86% (18/43) tại VnExpress (VNE).

Về vị trí, các tin, bài về khuyến sinh trên VNE chủ yếu nằm trong mục Sức khỏe (41,86%, 18/43), trong khi BTN tập trung nhiều ở mục Giới trẻ (26,67%, 12/45).

Về cách sử dụng hình ảnh minh hoạ, phần lớn các tin, bài đều sử dụng các hình ảnh, biểu đồ để minh họa cho các nội dung chính, cụ thể: (1) Hình ảnh 'Mẹ và trẻ sơ sinh': chiếm 24,3% (9/37) trên BTN và 19,5% (8/41) trên VNE; (2) Biểu đồ mức sinh: chiếm 5,4% (2/37) trên BTN và 19,5% (8/41) trên VNE và (3) Hình ảnh 'Gia đình dị tính hai con': chiếm 32,4% (12/37) trên BTN và 19,5% (8/41) trên VNE.

Về cách trích dẫn và phỏng vấn, nam giới chiếm ưu thế rõ rệt với 37,36% (34/91 lượt) trên BTN và 50,59% (43/85 lượt) trên VNE, chủ yếu là lãnh đạo cơ quan quản lý, chuyên gia chính sách hoặc bác sĩ. Trong khi đó, nữ giới được phỏng vấn chiếm 32,97% (30/91 lượt) trên BTN và 24,70% (21/85 lượt) trên VNE, phần lớn xuất hiện dưới góc nhìn cá nhân với tư cách nhân vật chia sẻ trải nghiệm. Ngoài ra, trên BTN, có 24,18% (22/91 lượt) trích lời cơ quan, tổ chức và 5,49% (5/91

lượt) ẩn danh; trong khi trên VNE, có 17,65% (15/85 lượt) trích lời cơ quan, tổ chức và 7,06% (6/85 lượt) ẩn danh.

3.2. Chính sách khuyến sinh

Mô tả về thực trạng và lý giải về những hệ quả của tỷ lệ sinh thấp, báo chí tập trung chủ yếu vào các hệ quả vĩ mô đối với đất nước, với nền kinh tế. Trong đó, "già hoá dân số" được nhắc đến nhiều nhất (53 lần), "dân số già" (20 lần), các tác động khác như "suy giảm quy mô dân số", "thiếu hụt lực lượng lao động"... được mô tả là "hệ luỵ" của "mức sinh thấp kéo dài", "nam giới khó kết hôn" (TN010525, TN080325…). Biểu đồ mức sinh thấp được sử dụng lặp đi lặp lại để minh hoạ (VN210225, VNE120525, VNE090725.02).

Nhóm bài có chủ đề về chính sách khuyến sinh chiếm tỷ lệ cao nhất. Các tin bài khác dù không có nội dung chính về chính sách nhưng hầu như đều có nhắc đến chính sách mới được ban hành hoặc đưa ra các gợi ý chính sách. Đa số bài viết khép lại bằng việc người viết đưa ra một loạt các gợi ý giải pháp mang tính cấu trúc: nhà ở mua/thuê, y tế, giáo dục chất lượng, giá thành hợp lý, tăng cường ưu đãi tài chính, thuế, mở rộng chính sách thai sản cho cả mẹ và cha, việc làm linh hoạt, hỗ trợ IVF/hiếm muộn… Trong đó, thu nhập/chi phí được coi là trục của chính sách. "Nhà ở" được nêu ra như điều kiện tiên quyết để cặp đôi có thể sinh con; "lương đủ sống tối thiểu" là nền tảng để nuôi con (VNE210225, VNE120325, VNE120525). Tuy nhiên, các gói hỗ trợ nhỏ lẻ bị nhận xét là "chỉ mang tính động viên", "như muối bỏ biển", làm tiền đề để gợi ý những chính sách quy mô lớn hơn (TN040225, TN051125, TN071525).

3.3. "Gia đình trẻ tiêu biểu" và quyết định sinh con

Gia đình dị tính hai con là hình ảnh được sử dụng nhiều nhất để minh hoạ. BTN có 12/37 ảnh (32,4%) mô tả gia đình gồm hai vợ chồng dị tính cùng hai con nhỏ, trong khi đó, VNE có 5/41 ảnh minh hoạ (12,2%) là ảnh cưới hoặc cặp đôi dị tính, và 3/41 ảnh thể hiện gia đình bốn người có hai vợ chồng và hai con. Cho dù IVF và kỹ thuật hỗ trợ sinh sản được trình bày như biểu hiện của quyền làm mẹ mới, hình ảnh minh hoạ vẫn sử dụng hình hai vợ chồng dị tính và con nhỏ (TN072925).

BTN có nhóm bài "Gia đình trẻ tiêu biểu" đặt trong chuyên mục Giới trẻ, đăng 3 bài viết về các gia đình trẻ tiêu biểu cấp trung ương, tất cả đều là gia đình gồm hai vợ chồng và 2 - 3 con nhỏ như một khuôn mẫu "gia đình chuẩn" của thế hệ trẻ, được tôn vinh bởi tổ chức chính trị - xã hội (TN180925, TN190925, TN200925). Trách nhiệm chăm sóc con cái được mô tả là của cả hai vợ chồng, gia đình phải có đủ khả năng tài chính để chu cấp cho 2 con (VNE210225).

Sinh con và hôn nhân đi liền với nhau, nếu không sẽ cần can thiệp để "chỉnh sửa" - "vợ chồng sau kết hôn một năm chưa có thai nên khám và điều trị sớm". (TN060325, TN270525, TN290725, VNE100325, VNE120725.03).

Nguyên nhân của việc kết hôn muộn thường được mô tả là liên quan mật thiết đến áp lực kinh tế, chi phí nuôi dạy con cái, "giá nhà cao ngất ngưởng, chi phí giáo dục, y tế đắt đỏ" (VNE230925, TN150725), đẩy người trẻ đến tình thế "không

dám kết hôn và sinh con" (VNE250425, TN060325, TN110525). Trong 88 tin, bài được phân tích, từ "áp lực" được nhắc đến tổng cộng 89 lần, trung bình 1 lần/1 bài viết, từ "chi phí" được nhắc đến 72 lần. "Áp lực đủ thứ" cũng được dùng để giải thích sự gia tăng của tỷ lệ hiếm muộn/vô sinh, "áp lực [...] làm giảm chất lượng và số lượng tinh trùng", "tỷ lệ vô sinh 7–10% [...] có xu hướng tăng" (TN030625, TN050825, VNE110725)...

Báo chí mô tả việc sinh con như một lựa chọn của người trẻ bằng các từ ngữ như "dự án tài chính", "bài toán kinh tế", "những chi phí này, cộng dồn lại, là gánh nặng không nhỏ với những đôi vợ chồng trẻ sống ở thành phố" (VNE210225, VNE100325, VNE200325, VNE080825, VNE240925, TN260225, TN270525…). Nhiều tin bài sử dụng từ "trì hoãn" đối với việc sinh con, thường đi kèm với các bối cảnh mô tả người phụ nữ là chỉ sống cho những mục tiêu của riêng mình như "sự nghiệp", "phát triển cá nhân", thích lối sống "tự do tự tại"...(TN210125, TN150725, TN030825, VNE120525, VNE150725, VNE230925).

Người trẻ cũng xuất hiện kèm theo các từ ngữ như "xu hướng giới trẻ" "lười - ngại - sợ - ngán" việc sinh con trong 20/88 tin, bài, đi kèm với đó là lý giải về các áp lực mà người trẻ phải đối mặt (TN130825, VNE210225), hoặc khuyên ngăn "không ai trẻ mãi được, rồi đến lúc 50 - 60 tuổi sẽ ra sao" (TN071525).

3.4. Người phụ nữ "trọn vẹn"

Sinh con vẫn được coi là một tiêu chí định danh một người phụ nữ, "ai cũng có thể có nhu cầu làm mẹ" (TN073125), "nguyện vọng làm mẹ chính là cách họ thực hiện nguyện vọng làm người một cách trọn vẹn" (VNE080825).

Báo chí đã rất nỗ lực trong việc mô tả những khó khăn của phụ nữ liên quan đến kết hôn và sinh con, bao gồm áp lực kép giữa trách nhiệm đóng góp thu nhập và gánh nặng công việc chăm sóc, ảnh hưởng đến cơ thể sinh học, chi phí cơ hội trong thời gian nghỉ sinh…, cùng với đó, đặt ra các gợi ý chính sách để có thể tháo gỡ khó khăn cho phụ nữ (VNE100325, VNE110325, VNE200325, VNE110725, VNE080825, TN100325, TN150725).

Sự thay đổi trong đời sống của phụ nữ được khắc họa rõ nét để giải thích cho tình trạng kết hôn và sinh con muộn, "có nhiều cơ hội để học tập và phát triển bản thân, tham gia vào những công việc mà trước đây chỉ dành cho nam giới" (VNE070325), "phụ nữ ngày nay học cao hơn, tham vọng sự nghiệp lớn hơn, dẫn đến việc lập gia đình và sinh con thường bị lùi lại" (TN080525)... Yếu tố "sự nghiệp" của phụ nữ được nhắc đến trong 19/88 bài.

"Thiên chức" vẫn được gắn với phụ nữ, tuy nhiên, báo chí hầu như đã tiếp cận đến từ này như một nguyên nhân cho sự căng thẳng, một quan điểm tạo gánh nặng cho phụ nữ cần được xem xét lại, "Nghịch lý là, không ít người vẫn xem chuyện này như một phần "thiên chức" phải chấp nhận" (VNE140725), "Phụ nữ ngày nay căng thẳng với thiên chức làm vợ làm mẹ" (VNE210225)...

Thông điệp phụ nữ có quyền được tự chủ, quyết định số con, thời điểm sinh con được lặp đi lặp lại, tuy nhiên, song hành với đó, một hệ chuẩn y sinh học cũng được lặp lại với cường độ cao, nhấn mạnh đồng hồ sinh học ở mốc 35 tuổi cho việc

sinh sản của phụ nữ. Sau mốc này, phụ nữ sẽ đối mặt với nguy cơ "giảm dự trữ buồng trứng, tăng biến chứng" (VNE070325), cần phải "IVF/trữ trứng khi cần" (TN110425, TN040925)… Các bài đăng có tỷ lệ lớn được đặt trong chuyên mục Sức khỏe, nhấn mạnh tác động y tế của việc sinh con muộn đối với phụ nữ.

3.5. Người đàn ông "đạt chuẩn"

Nam giới ít được khắc hoạ hơn trong bối cảnh sinh sản và lập kế hoạch sinh sản (như kế hoạch hoá, IVF…), thậm chí còn bị lo ngại sẽ bị "làm mờ vai trò" trong các thảo luận liên quan đến quyền tự quyết về sinh sản của phụ nữ. Ngược lại, áp lực với họ là trách nhiệm duy trì nòi giống, "nhà tôi có 3 anh em trai, tôi là con đầu và cũng là cháu đích tôn nên khá áp lực chuyện lập gia đình" (TN080325).

Đàn ông hiện diện nổi bật trong nghĩa vụ đáp ứng đủ điều kiện kinh tế cho hôn nhân và sinh sản. Họ được mô tả và cũng tự nêu quan điểm rằng điều kiện kinh tế vững vàng là điều kiện then chốt để có thể thúc đẩy hôn nhân và việc sinh con của mình (TN210125, TN030825). Đàn ông cũng xuất hiện trong lựa chọn bạn đời của phụ nữ với các tiêu chuẩn khắt khe "nếu người đàn ông không tử tế, vũ phu hay thiếu trách nhiệm thì phụ nữ hoàn toàn có quyền không chọn họ làm chồng" (TN310725). Trong bài TN080325, "Vì sao nhiều thanh niên có nguy cơ khó kết hôn, không lấy được vợ?", tác giả sử dụng song song hai hình ảnh minh hoạ: một thanh niên nam đứng một mình, ngước nhìn những tòa nhà cao tầng và một cặp đôi dị tính tựa vai nhau, tượng trưng cho hai trạng thái "độc thân" và "có đôi", thể hiện hình tượng người đàn ông được định vị giữa khát vọng kinh tế và ổn định tình cảm (TN090325).

Hình ảnh đàn ông thiếu hiện diện trong việc sinh con và chăm sóc con cái, BTN có 9/37 ảnh mẹ và bé (24,3%) nhưng chỉ có 1 ảnh cha và con (2,7%), VNE có 18/56 ảnh mẹ và bé (32,1%). Trong toàn bộ các tin, bài, chỉ có 1 bài trên Báo Thanh niên có ảnh minh họa cha chơi cùng con (TN200925). Bài "Tổ ấm hạnh phúc của bác sĩ Đỗ Doãn Bách và nhà thiết kế Mai Thanh Huyền" chỉ có ảnh anh Bách đi làm một mình, không có ảnh tương tác với con, trong khi chị Huyền lại chỉ có ảnh chăm con mà không có ảnh trong công việc (TN190925). Đàn ông là nhân vật người bạn đời cần học cách chăm sóc trong câu chuyện có nhân vật trung tâm là phụ nữ, người chồng tốt được định nghĩa bởi khả năng dành thời gian, hâm nóng tình cảm, chia sẻ áp lực… (TN080325).

Về sinh học, trong số ít bài viết có nhắc đến vấn đề sinh lý của đàn ông, báo chí "trấn an" rằng nam giới có khả năng sinh sản dài hơn phụ nữ, nhưng cũng nhấn mạnh có tồn tại sự suy giảm chất lượng tinh trùng sau tuổi 40. Bài viết về sức khỏe nam giới đi kèm hình ảnh một người đàn ông lực lưỡng đang tập thể dục và một bác sĩ chuyên khoa nam học, củng cố mối liên hệ giữa "nam tính" và "sức khỏe sinh lý", "bản lĩnh đàn ông" gắn chặt với năng lực tình dục, gắn liền với các từ "phong độ", "sinh lực", "không bất lực" (VN040325).

3.6. Thảo luận

Báo chí đã nỗ lực thực hiện vai trò phổ biến chính sách, phản ánh thực trạng xã hội, đưa ra các gợi ý chính sách. Các nội dung cũng được khai thác đa dạng để

nhắm vào tệp đối tượng người trẻ trong độ tuổi sinh sản (mà ở đây được hiểu chủ yếu là phụ nữ dưới tuổi 35). Đúng như chủ trương của "Chương trình điều chỉnh mức sinh phù hợp các vùng, đối tượng đến năm 2030", truyền thông tập trung thúc đẩy các thông điệp về "lợi ích của việc sinh đủ hai con, các yếu tố bất lợi của việc kết hôn, sinh con quá muộn, sinh ít con".

Tình trạng kết hôn, sinh con muộn được khắc hoạ như một vấn đề của cả đất nước, sinh con được nhắc đến như một trách nhiệm của công dân. Đa số bài viết khép lại bằng một loạt các giải pháp mang tính cấu trúc, kêu gọi sự chia sẻ trách nhiệm giữa nhà nước và cá nhân. Diễn ngôn "giải pháp toàn diện" dù đã nỗ lực đi từ cá nhân sang cấu trúc, vẫn bám trụ vào một mô hình chuẩn duy nhất (dị tính - hôn nhân - hai con) và một khung thời gian tối ưu (trước 35), "tự chủ" vẫn được thực thi trong biên độ hẹp của chuẩn mực.

Sinh sản chuẩn mực diễn ra trong hôn nhân dị tính, hai con, đủ điều kiện kinh tế.

Việc nhấn mạnh áp lực kinh tế là nguyên nhân hàng đầu của kết hôn, sinh con muộn đã phần nào giải thích được những khó khăn của người trẻ. Tuy nhiên, sinh con cũng hiện lên như gánh nặng vật chất và tinh thần đối với họ, một số tin, bài còn khắc hoạ họ kèm theo các từ ngữ như "lười - ngại - sợ - ngán". Điều này đạo đức hoá quyết định sinh con muộn hoặc không sinh con của họ thành thiếu bản lĩnh, thiếu trách nhiệm, ngầm ám chỉ các áp lực tới từ chi phí chỉ đóng vai trò "bối cảnh" khách quan, người phải chịu trách nhiệm lớn nhất vẫn là họ, chứ không phải cấu trúc xã hội. Diễn ngôn nhấn mạnh vào áp lực có thể khuếch đại vòng áp lực lên nhóm vốn đã chịu áp lực, đẩy áp lực thành một chuỗi nhân - quả không lối thoát, ám chỉ rằng càng tiếp tục vì chịu áp lực mà "trì hoãn" kết hôn, sinh con, những người trẻ này sẽ càng chịu áp lực với việc kết hôn, sinh con khi tuổi ngày một lớn hơn.

Khắc hoạ về gia đình và quyết định sinh con chuẩn mực vẫn là hôn nhân dị tính, gồm bố mẹ và 2 con. Các khắc hoạ về gia đình đã quan tâm, tuy ở mức hạn chế, đến vấn đề bình đẳng, chia sẻ trách nhiệm trong hôn nhân. Bên cạnh đó, các thông điệp vẫn thúc đẩy diễn ngôn về vai trò giới truyền thống, khi đàn ông vẫn đóng vai trò trụ cột kinh tế, được tôn vinh qua vai trò lao động, sự thành đạt, trong khi phụ nữ đảm nhiệm chính vai trò chăm sóc, được định vị trong vai trò chăm sóc và nuôi dạy con.

Sự mâu thuẫn trong các thông điệp truyền thông phản ánh đúng những mâu thuẫn trong thực tế.

Khi nói về việc sinh con - điều trực tiếp ảnh hưởng nhiều hơn đến cuộc sống của phụ nữ, nam giới vẫn chiếm ưu thế rõ rệt trong các trích dẫn phỏng vấn. Các diễn ngôn về "quyền tự chủ" và "quyền tự quyết định sinh sản" (VNE270225, VNE300725) chủ yếu vận hành trong khuôn khổ chuyên môn qua tiếng nói của nam giới, thay vì phản ánh trải nghiệm hay quan điểm đa chiều từ chính phụ nữ.

Sự mâu thuẫn trong cách truyền thông nhìn nhận chế độ thai sản cũng phản ánh đúng sự mâu thuẫn của xã hội khi nhìn nhận những người phụ nữ sinh con.

Một mặt, nghỉ sinh là quyền, là nghĩa vụ, là trách nhiệm của phụ nữ, được xem như "đòn bẩy khuyến sinh" nếu được kéo dài lên 7 tháng, song, nghỉ sinh cũng đồng nghĩa với việc phải đối mặt với rủi ro mất việc, tụt bậc thăng tiến… Phụ nữ vì vậy bị đặt giữa hai lời hối thúc đều là chịu thiệt thòi, đó là "hãy sinh" và "hãy tự gánh chi phí cơ hội" (VNE100325, VNE120325, TN100325).

Các giải pháp y học như IVF, trữ trứng, mở rộng bảo hiểm y tế vừa "trao quyền" bằng cách tăng cơ hội và đa dạng cách thức sinh con, vừa đóng vai trò định hướng thông qua việc làm rõ độ tuổi lý tưởng, củng cố trật tự phải sinh và phải sinh đúng thời điểm. Ngoài ra, các đề xuất cho khung giải pháp được cho là "toàn diện" thực ra chỉ quan tâm duy nhất đến hình thái khác biệt so với mô hình truyền thống là gia đình mẹ đơn thân, hoàn toàn bỏ quên các hình thái khác biệt so với chuẩn mực khác như cặp đôi đồng giới, sinh sống không kết hôn…

Sinh con vẫn là nhiệm vụ không thể chống cự của đàn ông bản lĩnh, đi kèm với đó là các điều kiện cần như vững kinh tế, nâng cao sức khoẻ sinh lý. Đã xuất hiện các diễn ngôn mới về người đàn ông chuẩn mực, trong đó, trách nhiệm chăm sóc của họ trong gia đình được đặc biệt đề cao, người chồng tốt được định nghĩa bởi khả năng dành thời gian, hâm nóng tình cảm, chia sẻ áp lực… cùng với vợ (TN080325). Tuy nhiên, đáng tiếc khi toàn bộ các nhiệm vụ đó đều là trách nhiệm của cá nhân, đàn ông chưa được quan tâm đến trong các thảo luận liên quan đến chính sách trong môi trường lao động, thay đổi định kiến xã hội về đàn ông chăm sóc… để có điều kiện thực hiện các trách nhiệm này.

Người cao tuổi hiện diện trong các diễn ngôn này không đóng vai trò gì ngoài là một nỗi sợ, là gánh nặng xã hội, là biểu hiện của sự phụ thuộc, phải được chăm sóc, họ bệnh tật và dễ bị tổn thương. Họ được đại diện hoá bằng tháp dân số và tỷ lệ người cao tuổi như các chỉ báo khủng hoảng, trong khi đó, vai trò liên thế hệ của người lớn tuổi trong mạng lưới chăm sóc truyền thống, đặc trưng của văn hoá phương Đông biến mất hoàn toàn.

Thêm áp lực cho người phụ nữ "trọn vẹn".

Sinh con vẫn được coi là một tiêu chí định danh một người phụ nữ hoàn chỉnh. Người phụ nữ tuy được nói có quyền lựa chọn với việc sinh con, nhưng họ mang trong mình trách nhiệm với sinh sản, nếu không sinh con, họ bị coi là chưa hoàn chỉnh, phải sàng lọc, khám định kỳ, trữ trứng/IVF, kể cả đã sinh con, họ vẫn cần tiếp tục sinh đứa con tiếp theo, đồng thời, họ vẫn phải chu toàn chăm sóc cho con cái và hoàn thành việc nhà, cùng lúc đó, "quản lý" rủi ro nghề nghiệp do nghỉ sinh dài.

Phụ nữ được khắc họa như thước đo của "hiện đại hoá" với những thay đổi về nhận thức và đời sống của họ so với các thế hệ trước. Thế nhưng, sự tiến bộ trong đời sống của phụ nữ, đặc biệt là sự nghiệp, lại được đặt trong bối cảnh mô tả về nguyên nhân cho thực trạng mức sinh thấp (mà ở đây được coi là nguy hiểm cho xã hội), khó tránh ngầm ý tiêu cực cho những sự thay đổi này. Việc mô tả phụ nữ như những người tiến bộ cũng dịch chuyển nghĩa vụ làm mẹ như "thiên chức" sang làm mẹ, tuy vẫn là nghĩa vụ, nhưng đã là nghĩa vụ với đầy đủ năng lực tự lựa chọn. Quyền lựa chọn

thời điểm được giới hạn trong một khuôn khổ được định sẵn về thời gian, nơi "đúng tuổi" trở thành tiêu chí đạo đức ngầm cho lựa chọn "đúng". Hệ quả là, nếu "trễ chuẩn", rủi ro y khoa và hệ quả hiếm muộn dễ bị quy về trách nhiệm lựa chọn của chính họ, thay vì bản chất sinh học của nó. Việc phụ nữ được mô tả là "trì hoãn" việc sinh nở, một mặt tạo ra diễn ngôn mới về sinh đẻ ở độ tuổi cao hơn là khôn ngoan, có thể hiểu được và có thể chấp nhận, vừa nhắc nhở đây là việc chắc chắn phải làm để trở thành một người phụ nữ trọn vẹn. Diễn ngôn này cũng đẩy ra bên lề những người phụ nữ ngoài độ tuổi 35 mà vẫn mong muốn sinh con, coi họ như một cơ thể không có ý nghĩa cho mục đích khuyến sinh.

4. Kết luận

Nghiên cứu cho thấy báo chí đã tích cực tham gia phổ biến chính sách khuyến sinh, song đồng thời tái khẳng định nhiều khuôn mẫu giới và đạo đức sinh sản truyền thống. Các tin, bài nhìn nhận việc sinh con chủ yếu qua lăng kính trách nhiệm công dân, tập trung vào hệ quả vĩ mô của mức sinh thấp và các "giải pháp toàn diện" về kinh tế - xã hội. Tuy vậy, mô hình gia đình dị tính - hai con - ổn định kinh tế vẫn được coi là chuẩn mực duy nhất, trong khi những lựa chọn khác biệt ít được hiện diện. Phụ nữ được khuyến khích tự chủ sinh sản nhưng vẫn bị giới hạn trong khuôn khổ chỉ thực sự trọn vẹn khi làm mẹ, còn nam giới chủ yếu được định vị qua năng lực chu cấp và hỗ trợ. Diễn ngôn truyền thông vì thế vừa phản ánh, vừa củng cố những căng thẳng giữa tự do cá nhân và nghĩa vụ dân số trong xã hội Việt Nam đương đại.

Nghiên cứu này đã đóng góp lý thuyết thông qua việc làm rõ cơ chế hình thành và củng cố của diễn ngôn khuyến sinh thông qua mối liên hệ giữa hình thức thể hiện và nội dung định nghĩa vấn đề, qua đó mở rộng khung phân tích nội dung báo chí, đặc biệt trong truyền thông chính sách. Về thực tiễn, kết quả gợi ý nhu cầu chuyển dịch truyền thông khuyến sinh từ trọng tâm "trách nhiệm cá nhân, đúng tuổi, đúng chuẩn" sang cách tiếp cận hệ bình đẳng giới, mở rộng quyền lựa chọn sinh sản. Việc đa dạng hóa tiếng nói của phụ nữ, người trẻ, người độc thân, người cao tuổi và cộng đồng LGBTQ+ sẽ giúp diễn ngôn báo chí phản ánh xã hội toàn diện hơn. Dù phạm vi mẫu còn hạn chế, nghiên cứu gợi mở hướng mới cho việc phân tích và cải thiện truyền thông chính sách dân số tại Việt Nam.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Asadisarvestani K. & Sobotka T. (2023). "A pronatalist turn in population policies in Iran and its likely adverse impacts on reproductive rights, health and inequality: a critical narrative review", *Sexual and Reproductive Health Matters*, 31(1), 2257075. DOI: 10.1080/26410397.2023.2257075.

2. Chang K.-S. (1999). "Compressed Modernity and Its Discontents: South Korean Society in Transition", *Economy and Society*, 28(1), 30–55.

3. Cook L. J., Iarskaia-Smirnova E. R. & Kozlov V. A. (2023). "Trying to Reverse Demographic Decline: Pro-Natalist and Family Policies in Russia, Poland

and Hungary", *Social Policy and Society*, 22(2), 355–375. DOI: 10.1017/S1474746422000628.

4. Forati R. & Bartz D. (2025). "The Rise and Fall and Rise of Pronatalism: A Disingenuous Policy that Harms the Health of People and Society", *Journal of Law, Medicine & Ethics*, 53(3), 435–443. DOI: 10.1017/jme.2025.10129

5. Gauthier Anne H. (2016). "Governmental Support for Families and Obstacles to Fertility in East Asia and Other Industrialized Regions", *Low Fertility, Institutions, and their Policies*, trong Rindfuss, R. & Choe, M. (chủ biên), Springer, Cham, trang 283–303, DOI: 10.1007/978-3-319-32997-0_11

6. Gillespie R. (2000). "When no means no: Disbelief, disregard and deviance as discourses of voluntary childlessness", *Women's Studies International Forum*, 23(2), 223–234.

7. Hašková H. & Dudová R. (2020). "Selective pronatalism in childcare and reproductive health policies in Czechoslovakia", *The History of the Family*, 25(4), 627–648. DOI: 10.1080/1081602X.2020.1737561

8. Jones G. W. (2019). "Ultra-Low Fertility in East Asia: Policy Responses and Challenges", *Asian Population Studies*, 15(2), 131–149.

9. Kim S. (2019). "Reproductive technologies as population control: how pronatalist policies harm reproductive health in South Korea", *Sexual and Reproductive Health Matters*, 27(2), DOI: 10.1080/26410397.2019.1610278.

10. Lee M. (2009). "Transition to Below Replacement Fertility and Policy Response in Taiwan", *The Japanese Journal of Population*, 7(1), 71–86.

11. Lesthaeghe Ron (2010). "The unfolding story of the second demographic transition", *Population and Development Review*, 36(2), 211–251.

12. Lindemann H. (2001), *Damaged Identities, Narrative Repair*, Cornell University Press, Ithaca.

13. *Mardy S. Ireland* (1993). *Reconceiving Women: Separating Motherhood from Female Identity*. Guilford Publications, New York.

14. Maushart S. (2000), *The Mask of Motherhood: How Becoming a Mother Changes Our Lives and Why We Never Talk About It*, Penguin Books, New York.

15. Ngọc T.K. (2024). "Nhận định về một số xu hướng biến đổi hôn nhân và gia đình: Định hướng củng cố, phát triển gia đình Việt Nam đương đại", *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 13(1), 108–113.

16. Nguyễn Văn Tân (2016), *Chính sách dân số Việt Nam: Từ kế hoạch hóa gia đình đến dân số và phát triển*, Tuyên giáo, truy cập tại: http://tuyengiao.vn/dan-so-va-phat-trien/nghien-cuu-trao-doi/chinh-sach-dan-so-viet-nam-tu-ke-hoach-hoa-gia-dinh-den-dan-so-va-phat-trien-92219, truy cập ngày 05/10/2025.

17. Raymo J. M., Park H., Xie Y. & Yeung W.-J. J. (2015). "Marriage and Family in East Asia: Continuity and Change", *Annual Review of Sociology*, 41(1), 471–492.

18. Rich S., Taket A., Graham M. & Shelley J. (2011). "'Unnatural', 'Unwomanly', 'Uncreditable' and 'Undervalued': The Significance of Being a Childless Woman in Australian Society", *Gender Issues*, 28(4), 226–247. DOI: 10.1007/s12147-011-9108-1

19. Sobotka Tomas (2008). "The diverse faces of the Second Demographic Transition in Europe", *Demographic Research*, 19(7), 171–224.

20. Tan J. (2023). "Perceptions towards pronatalist policies in Singapore", *Journal of Population Research*, 40, article 14. DOI: 10.1007/s12546-023-09309-8.

21. Telli P., Cesuroglu T. & Aksu Tanık F. (2019). "How Do Pronatalist Policies Impact Women's Access to Safe Abortion Services in Turkey?", *International Journal of Health Services*, 49(4), 799–816.

22. Thủ tướng Chính phủ (2020), *Quyết định số 588/QĐ-TTg: Phê duyệt Chương trình điều chỉnh mức sinh phù hợp các vùng, đối tượng đến năm 2030*, truy cập tại: https://vanban.chinhphu.vn/default.aspx?docid=199940

23. Tổng cục Dân số - Kế hoạch hóa gia đình (2024), *Vấn đề dân số hôm nay: Mức sinh ở Việt Nam*, Trung tâm Nghiên cứu, Thông tin và Dữ liệu, Hà Nội, truy cập tại: https://vnpa.moh.gov.vn/storage/magazine/2024/05/5151716055925-an-pham-tinh-hinh-dan-so-muc-sinh-o-vietnam.pdf (truy cập ngày 05/10/2025).

24. Tổng cục Thống kê (2024), *Kết quả chủ yếu: Điều tra dân số và nhà ở giữa kỳ – Thời điểm 0 giờ 01/4/2024*, truy cập tại: https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2024/12/Dieu-tra-Dan-so-giua-ky-2024-31.12-1.pdf (truy cập ngày 05/10/2025).

25. Trần Thị Minh Thi (2021), *Những giá trị cơ bản của gia đình Việt Nam đương đại*, Nhà xuất bản Khoa học xã hội, Hà Nội.

26. Ủy ban Kiểm tra Trung ương (2025), *Hướng dẫn số 15-HD/UBKTTW ngày 20/3/2025: Sửa đổi, bổ sung một số nội dung trong Hướng dẫn số 05-HD/UBKTTW ngày 22/11/2022 về thực hiện Quy định số 69-QĐ/TW của Bộ Chính trị về kỷ luật tổ chức đảng và đảng viên vi phạm*, Cổng thông tin Xây dựng Chính sách - Chính phủ Việt Nam, truy cập tại: https://xaydungchinhsach.chinhphu.vn/huong-dan-so-15-hd-ubkttw-khong-ky-luat-dang-vien-sinh-con-thu-3-tu-20-3-2025-119250326084747188.htm

27. Ủy ban Thường vụ Quốc hội (2025), *Pháp lệnh số 07/2025/UBTVQH15 sửa đổi, bổ sung Điều 10 của Pháp lệnh Dân số*, truy cập tại: https://moj.gov.vn/qt/tintuc/Lists/ChiDaoDieuHanh/Attachments/4838/2Phaplenhdanso202514-3.pdf.

28. Vesper P.A. (2008), *No to Children, Yes to Childfreedom: Pronatalism and the Perspectives and Experiences of Childfree Women*, Luận văn Thạc sĩ, Rutgers University, Camden.

29. Wang S. & Yang L. (2025). "National will in the context of low fertility: exploring the Chinese childcare policies after the implementation of three-child policy", *Policy Studies*, 46(2), 1-21. DOI: 10.1080/01442872.2024.2339889

ENSURING WOMEN'S RIGHT TO MENTAL HEALTH CARE: LEGAL STATUS AND RECOMMENDATIONS FOR IMPROVEMENT

BẢO ĐẢM QUYỀN ĐƯỢC CHĂM SÓC SỨC KHỎE TINH THẦN CỦA PHỤ NỮ: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN

ThS. Phạm Văn Thiên[396]

Tóm tắt: *Bài viết phân tích khung pháp luật và thực tiễn bảo đảm quyền được chăm sóc sức khỏe tinh thần của phụ nữ tại Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế. Trên cơ sở đánh giá hệ thống quy định hiện hành, nghiên cứu chỉ ra những hạn chế trong thiết chế pháp lý, cơ chế thực thi và lồng ghép giới trong chính sách y tế. Bằng việc sử dụng phương pháp phân tích – so sánh pháp luật kết hợp thống kê thực chứng, bài viết khẳng định nhu cầu cấp thiết của việc hoàn thiện Luật Bình đẳng giới, xây dựng Luật Sức khỏe tinh thần và nâng cao năng lực hệ thống y tế, nhằm bảo đảm phụ nữ được tiếp cận bình đẳng, an toàn và bền vững với dịch vụ chăm sóc sức khỏe tinh thần – một quyền con người cơ bản, gắn liền với phát triển xã hội toàn diện.*

Từ khóa: *Sức khỏe tinh thần; phụ nữ; quyền con người; bình đẳng giới; pháp luật.*

Abstract: *The article analyzes the legal framework and practical implementation of ensuring women's right to mental health care in Vietnam within the context of digital transformation and international integration. Based on an assessment of the current legal system, the study identifies limitations in the legal institutions, enforcement mechanisms, and gender mainstreaming within health policies. By employing legal analysis and comparative methods combined with empirical statistics, the article affirms the urgent need to improve the Law on Gender Equality, develop a Law on Mental Health, and strengthen the capacity of the healthcare system to ensure that women have equal, safe, and sustainable access to mental health care services - a fundamental human right intrinsically linked to comprehensive social development.*

Keywords: Mental health; women; human rights; gender equality; law.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Sức khỏe tinh thần (SKTT) là một bộ phận không thể tách rời của sức khỏe con người. Theo Tổ chức Y tế Thế giới (WHO), "*không có sức khỏe tinh thần thì không thể có sức khỏe hoàn chỉnh*". Trong bối cảnh hiện nay, tốc độ đô thị hóa nhanh, cạnh tranh nghề nghiệp, tác động của công nghệ số và thay đổi lối sống khiến các vấn đề về SKTT trở thành mối quan tâm toàn cầu.

Tại Việt Nam, tỷ lệ người dân gặp rối loạn tâm lý, trầm cảm, lo âu có xu hướng gia tăng. Theo Bộ Y tế, khoảng 15% dân số có dấu hiệu rối loạn tâm thần ở

[396] Khoa Luật, Học viện Phụ nữ Việt Nam, Email: thienpv@vwa.edu.vn

các mức độ khác nhau[397]; trong đó phụ nữ là nhóm chịu ảnh hưởng nặng nề hơn do gánh nặng kép giữa công việc và thiên chức gia đình. Nhiều trường hợp phụ nữ rơi vào stress, trầm cảm sau sinh hoặc rối loạn lo âu kéo dài nhưng chưa được phát hiện và hỗ trợ kịp thời.

Mặc dù Nhà nước đã quan tâm đến chính sách chăm sóc sức khỏe toàn dân, lĩnh vực sức khỏe tinh thần của phụ nữ vẫn chưa được đầu tư và bảo vệ pháp lý tương xứng. Chính vì vậy, việc nghiên cứu thực trạng pháp luật, đánh giá cơ chế thực thi và kiến nghị hoàn thiện chính sách bảo đảm quyền này là cần thiết cả về lý luận lẫn thực tiễn.

Bài viết hướng tới nghiên cứu (i) Làm rõ cơ sở lý luận về chăm sóc và bảo đảm quyền sức khỏe tinh thần của phụ nữ; (ii) Đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện quyền này ở Việt Nam, từ đó iii) Đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và cơ chế thực thi.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Bài viết được thực hiện trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng, bảo đảm tính khách quan và toàn diện trong phân tích các vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến quyền được chăm sóc sức khỏe tinh thần của phụ nữ.

Thứ nhất, phương pháp Phân tích – tổng hợp: được sử dụng để xem xét các quy định trong Hiến pháp 2013, Luật Khám bệnh, chữa bệnh 2023, Luật Bình đẳng giới, Luật Bảo hiểm y tế và các điều ước quốc tế (ICESCR, CEDAW).

Thứ hai, phương pháp So sánh pháp luật: đối chiếu pháp luật Việt Nam với các tiêu chuẩn quốc tế, tham chiếu kinh nghiệm từ các quốc gia có hệ thống luật SKTT phát triển.

Thứ ba, phương pháp Thống kê – thực chứng: sử dụng dữ liệu từ các báo cáo của Bộ Y tế, WHO, UNICEF và nghiên cứu học thuật để đảm bảo các nhận định có cơ sở thực tiễn.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN CHĂM SÓC SỨC KHỎE TINH THẦN

3.1.1. Khái niệm về sức khỏe tinh thần và chăm sóc sức khỏe tinh thần

Theo WHO (2022), sức khỏe tinh thần (SKTT) là trạng thái khỏe mạnh của con người, trong đó cá nhân nhận biết khả năng của bản thân, có thể ứng phó với căng thẳng thông thường, làm việc hiệu quả và đóng góp tích cực cho cộng đồng. SKTT không chỉ là trạng thái "không có bệnh" mà còn là cảm giác an lạc nội tâm, khả năng tự kiểm soát và duy trì các mối quan hệ hài hòa[398].

[397] https://nhandan.vn/khoang-15-so-dan-mac-roi-loan-tam-than-post776821.html truy cập ngày 10/10/2025
[398] Mai Thị Kim Thoa (2022), Thực trạng và giải pháp chăm sóc sức khỏe tinh thần cho sinh viên Trường Đại học Đồng Tháp, Tạp chí Tâm lý – Giáo dục, 31(4), tr 89

Chăm sóc sức khỏe tinh thần (CSSKTT) là hệ thống hoạt động nhằm hỗ trợ cá nhân đạt được trạng thái tinh thần lành mạnh thông qua rèn luyện cảm xúc, suy nghĩ tích cực và lối sống khoa học. Việc CSSKTT hiệu quả đòi hỏi sự kết hợp giữa chăm sóc thể chất, giáo dục tâm lý, duy trì các mối quan hệ xã hội tích cực và chính sách hỗ trợ từ Nhà nước.

3.1.2. Quyền được chăm sóc sức khỏe tinh thần của phụ nữ

Quyền CSSKTT là một phần của quyền con người được ghi nhận trong Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (ICESCR) và Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW). Đây là quyền được tiếp cận, sử dụng và thụ hưởng các dịch vụ CSSKTT trong điều kiện an toàn, bình đẳng và không bị kỳ thị.

Phụ nữ cần được quan tâm đặc biệt vì họ là nhóm dễ bị tổn thương: vừa gánh vác công việc xã hội, vừa chăm lo gia đình. Các yếu tố như trầm cảm sau sinh, bạo lực giới, áp lực kinh tế – xã hội khiến phụ nữ có nguy cơ cao rối loạn tâm lý. Do đó, bảo đảm quyền CSSKTT của phụ nữ là điều kiện tiên quyết để thực hiện bình đẳng giới thực chất.

3.1.3. Bảo đảm quyền được chăm sóc sức khỏe tinh thần của phụ nữ

Bảo đảm và bảo vệ là hai khái niệm gần nghĩa nhưng không hoàn toàn giống nhau. Bảo vệ là chống lại mọi hành vi xâm phạm để giữ nguyên vẹn quyền đã có. Trong khi đó, Bảo đảm là khái niệm rộng hơn, bao gồm việc thiết lập môi trường pháp lý, kỹ thuật, tổ chức giúp cá nhân có thể thực hiện quyền của mình một cách an toàn, bền vững[399].

Bảo đảm quyền CSSKTT của phụ nữ vì vậy bao gồm:

- Hoàn thiện pháp luật;

- Thiết lập cơ sở dịch vụ, nhân lực và tài chính y tế;

- Đảm bảo tiếp cận công bằng và không kỳ thị;

- Cơ chế giám sát và phản hồi độc lập;

- Xây dựng môi trường xã hội – văn hóa tôn trọng và hỗ trợ phụ nữ.

3.2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN BẢO ĐẢM QUYỀN

3.2.1 Thực trạng pháp luật

Pháp luật Việt Nam đã bước đầu ghi nhận quyền được chăm sóc sức khỏe toàn diện.

Về phương diện pháp luật quốc tế: Việt Nam là thành viên của nhiều điều ước quốc tế liên quan đến quyền con người, trong đó có quyền được chăm sóc sức

[399] Đỗ Thị Mai Thư, Nguyễn Thị Mỹ Tiên (2025), Bảo đảm quyền về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân trong chuyển đổi số, Trường Đại học Trà Vinh, Tạp chí Giáo dục và Xã hội – 2025, tr 272

khỏe cả về thể chất và tinh thần, do vậy, Việt Nam có nghĩa vụ quốc tế trong việc nội luật hóa và thực thi các chuẩn mực của pháp luật quốc tế. Cụ thể:

(1) Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (ICESCR) năm 1966[400] - Điều 12 quy định quyền của mọi người được hưởng tiêu chuẩn cao nhất về sức khỏe thể chất và tinh thần. Khoản 1, Điều 12 Công ước quy định: *"1. Các quốc gia thành viên Công ước thừa nhận quyền của mọi người được hưởng một tiêu chuẩn sức khoẻ về thể chất và tinh thần ở mức cao nhất có thể được."*

(2) Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) năm 1979[401] - Điều 12 yêu cầu các quốc gia bảo đảm phụ nữ được tiếp cận bình đẳng với các dịch vụ y tế, bao gồm cả trong lĩnh vực sức khỏe tinh thần và sức khỏe sinh sản[402].

(3) Mục tiêu phát triển bền vững (SDGs) của Liên Hợp Quốc đến năm 2030, đặc biệt là Mục tiêu 3 về *"bảo đảm cuộc sống khỏe mạnh và thúc đẩy phúc lợi cho mọi người ở mọi lứa tuổi"*.[403]

Về phương diện pháp luật quốc gia, quyền được bảo vệ và chăm sóc sức khỏe – trong đó bao gồm sức khỏe tinh thần – đã được ghi nhận là một trong những quyền cơ bản của công dân. Các quy định hiện hành tạo cơ sở hiến định, pháp lý và chính sách cho việc bảo đảm quyền được chăm sóc sức khỏe tinh thần, đặc biệt đối với phụ nữ. Cụ thể:

(1) Hiến pháp năm 2013 – tại Điều 38 khẳng định:*"Mọi người có quyền được bảo vệ, chăm sóc sức khỏe, bình đẳng trong việc sử dụng các dịch vụ y tế."*. Quy định này xác lập cơ sở hiến định cho quyền được chăm sóc sức khỏe của công dân, bao gồm cả quyền được chăm sóc sức khỏe tinh thần. Đây là nền tảng để Nhà nước ban hành và hoàn thiện hệ thống pháp luật, chính sách về y tế nói chung và sức khỏe tinh thần nói riêng.

(2) Luật Khám bệnh, chữa bệnh năm 2023 đã có những bước tiến quan trọng trong việc mở rộng phạm vi điều chỉnh và bổ sung các quy định về sức khỏe tâm thần. Luật quy định Nhà nước ưu tiên phát triển nguồn nhân lực, cơ sở khám chữa bệnh trong lĩnh vực tâm thần; đồng thời đưa "phục hồi chức năng" – bao gồm các biện pháp can thiệp tâm lý – xã hội – vào định nghĩa về hoạt động y tế hiện đại. Những quy định này thể hiện sự chuyển biến tích cực trong chính sách y tế, khi

[400] *Được thông qua và để ngỏ cho các nước ký, phê chuẩn và gia nhập theo Nghị quyết số 2200A (XXI) ngày 16/12/1966 của Đại hội đồng Liên Hợp Quốc. Có hiệu lực từ ngày 3/01/1976, căn cứ theo Điều 27.Việt Nam gia nhập ngày 24/9/1982*

[401] *Được thông qua và để mở cho các nước ký, phê chuẩn và gia nhập theo Nghị quyết 34/180 ngày 18/12/1979 của Đại hội đồng Liên Hợp Quốc.Có hiệu lực từ ngày 3/9/1981, theo điều 27 (1). Việt Nam phê chuẩn ngày 18/12/1982*

[402] Điều 12. 1. Các quốc gia thành viên Công ước phải áp dụng tất cả các biện pháp thích hợp để xoá bỏ sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, nhằm đảm bảo cho họ, trên cơ sở bình đẳng nam nữ, được tiếp cận với các dịch vụ chăm sóc sức khỏe, bao gồm những dịch vụ liên quan đến kế hoạch hóa gia đình. 2. Ngoài những quy định trong khoản 1 điều này, các quốc gia thành viên Công ước phải đảm bảo cho phụ nữ các dịch vụ thích hợp liên quan đến việc thai nghén, sinh đẻ và thời gian sau khi đẻ, cung cấp các dịch vụ không phải trả tiền nếu cần thiết, đảm bảo cho phụ nữ có đầy đủ dinh dưỡng trong thời gian mang thai và cho con bú.

[403] https://vietnam.un.org/vi/sdgs/3 truy cập ngày 10/10/2025

sức khỏe tinh thần được coi là một bộ phận cấu thành không thể tách rời của sức khỏe con người.

(3) Luật Bình đẳng giới năm 2006 tiếp tục khẳng định nguyên tắc nam, nữ bình đẳng trong tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Luật cũng quy định các biện pháp hỗ trợ đối tượng yếu thế, như phụ nữ nghèo hoặc phụ nữ sinh sống ở vùng sâu, vùng xa, khi sinh con đúng chính sách dân số. Các quy định này thể hiện cam kết của Nhà nước trong việc thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực y tế, qua đó góp phần bảo đảm quyền tiếp cận công bằng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe, bao gồm sức khỏe tinh thần.

(4) Ngoài ra, một số văn bản pháp luật và chính sách khác đã cụ thể hóa cơ chế tổ chức, quản lý mạng lưới chăm sóc sức khỏe tâm thần, như: Luật Bảo vệ sức khỏe nhân dân năm 1989 – đặt nền tảng cho hệ thống y tế quốc gia; Thông tư số 17/2022/TT-BYT quy định nhiệm vụ khám, chữa bệnh trong tâm thần của các cơ sở khám, chữa bệnh; Chiến lược quốc gia bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khoẻ nhân dân giai đoạn đến năm 2030 ban hành kèm theo Quyết định số 89/QĐ-TTg ngày 23/01/2024) – xác định các mục tiêu phát triển dịch vụ, nhân lực và cơ sở hạ tầng cho lĩnh vực này.

Tuy nhiên, các quy định trên vẫn mang tính phân tán, thiếu tính hệ thống và chưa hình thành một đạo luật chuyên ngành về sức khỏe tâm thần. Do đó, khung pháp lý hiện nay chưa xác định rõ trách nhiệm của Nhà nước, cũng như thiếu cơ chế bảo đảm hiệu quả quyền được chăm sóc sức khỏe tinh thần của phụ nữ.

3.2.2 Thực tiễn thực hiện quyền được chăm sóc sức khỏe tinh thần của phụ nữ

Việc bảo đảm quyền được chăm sóc sức khỏe tinh thần cho phụ nữ ở Việt Nam trong những năm gần đây đã có nhiều chuyển biến tích cực. Tuy nhiên, thực tế triển khai cho thấy còn tồn tại những hạn chế đáng kể về cơ sở vật chất, nhân lực, chính sách bảo hiểm và nhận thức xã hội.

3.2.2.1 Mạng lưới cung cấp dịch vụ sức khỏe tâm thần[404]

Hệ thống y tế Việt Nam được tổ chức từ trung ương đến cơ sở, tương ứng các cấp hành chính. Trong đó, đội ngũ chuyên môn về tâm thần chủ yếu tập trung tại tuyến trung ương và tuyến tỉnh, trong khi tuyến cơ sở gần như không có bác sĩ chuyên khoa tâm thần. Hiện nay, cả nước có hơn 40 bệnh viện và viện chuyên khoa tâm thần với khoảng 6.000 giường bệnh, nhưng phân bố nhân lực rất bất bình đẳng: chỉ đạt 0,62 bác sĩ tâm thần/100.000 dân, thấp hơn nhiều so với mức trung bình toàn cầu (1,7/100.000 dân).

Sự chênh lệch này cho thấy khả năng tiếp cận dịch vụ của phụ nữ ở khu vực nông thôn, miền núi và vùng đồng bào dân tộc thiểu số còn hạn chế đáng kể. Ngoài các rào cản về địa lý và chi phí đi lại, định kiến xã hội và tâm lý kỳ thị đối với các

[404] https://www.gov.uk/government/publications/vietnam-country-policy-and-information-notes/country-policy-and-information-note-mental-healthcare-vietnam-september-2025-accessible#:~:text=%E2%80%98Viet%20Nam%E2%80%99s%20healthcare%20system%20is,based%20psychiatric%20inpatient%20units.%E2%80%99%5Bfootnote%2012

vấn đề sức khỏe tinh thần cũng làm giảm đáng kể khả năng tiếp cận và sử dụng dịch vụ.

3.2.2.2 Chính sách bảo hiểm y tế[405]

Chính sách bảo hiểm y tế (BHYT) là công cụ quan trọng nhằm mở rộng khả năng tiếp cận dịch vụ y tế cho người dân. Tuy nhiên, đối với dịch vụ chăm sóc sức khỏe tâm thần, phạm vi và mức chi trả của BHYT hiện còn hạn chế. BHYT chủ yếu chi trả chi phí khám, chẩn đoán và thuốc điều trị tại cơ sở công lập đúng tuyến; trong khi các dịch vụ như tư vấn, trị liệu tâm lý cá nhân, trị liệu hành vi hoặc nhóm thường không được thanh toán hoặc chỉ hỗ trợ một phần rất nhỏ.

Hệ quả là người bệnh – đặc biệt là phụ nữ có thu nhập thấp – phải tự chi trả phần lớn chi phí điều trị, khiến khả năng tiếp cận dịch vụ bị thu hẹp. Theo khảo sát của Bộ Y tế năm 2022, chỉ 32% bệnh nhân trầm cảm hoặc lo âu được hưởng bảo hiểm toàn phần, còn lại phải trả tiền túi cho các dịch vụ trị liệu và thuốc ngoài danh mục. Thực trạng này cho thấy chính sách BHYT vẫn chưa bao quát đầy đủ nhu cầu chăm sóc sức khỏe tinh thần của phụ nữ.

3.2.2.3 Nhận thức xã hội và yếu tố giới

Định kiến văn hóa và quan niệm truyền thống vẫn là rào cản lớn trong việc tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe tinh thần của phụ nữ. Trong nhận thức xã hội, "bệnh tâm thần" thường bị gắn với sự yếu đuối, mất kiểm soát hoặc "khác thường", khiến nhiều phụ nữ e ngại, không dám tìm kiếm sự giúp đỡ khi gặp vấn đề tâm lý. Kỳ thị xã hội này khiến phụ nữ có xu hướng giấu bệnh, né tránh chia sẻ và không tiếp cận các dịch vụ hỗ trợ chuyên môn. Theo khảo sát năm 2024, có tới 43,5% phụ nữ mang thai giấu bệnh và 38,3% né tránh hỗ trợ tâm lý chuyên nghiệp.[406]

Một thực trạng đáng chú ý khác là phần lớn người dân – trong đó phụ nữ chiếm tỷ lệ cao – chỉ tìm kiếm hỗ trợ khi đã xuất hiện các dấu hiệu "bệnh lý" rõ rệt như rối loạn lo âu, trầm cảm hoặc mất ngủ kéo dài. Việc chăm sóc sức khỏe tinh thần vẫn chưa được coi là nhu cầu thường xuyên như chăm sóc thể chất; nó chỉ được đặt ra khi "có bệnh" thay vì được duy trì mang tính phòng ngừa, định kỳ. Thói quen này phản ánh sự thiếu hiểu biết về tầm quan trọng của sức khỏe tinh thần trong đời sống hàng ngày và sự hạn chế trong chính sách truyền thông, giáo dục cộng đồng về chăm sóc tâm lý chủ động.

Tình trạng trên dẫn đến hệ quả là nhiều phụ nữ rơi vào khủng hoảng tâm lý nghiêm trọng mới được phát hiện hoặc điều trị muộn. Đặc biệt, tỷ lệ trầm cảm sau sinh ở Việt Nam ước tính khoảng 30%, trong đó gần một nửa chưa từng được chẩn đoán hoặc điều trị. Đây là dấu hiệu đáng báo động về mức độ tổn thương của phụ nữ và khoảng trống trong hệ thống phát hiện – hỗ trợ sớm.

[405] https://sns.org.vn/bao-hiem-y-te-co-chi-tra-chi-phi-kham-tram-cam-khong-nhung-dieu-can-biet-%7C-safe-amd-sound%C2%A0#:~:text=3

[406] https://equityhealthj.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12939-024-02250-z#:~:text=Nearly%20half%20of%20pregnant%20women,of%20stigma%20in%20maternal%20mental

Như vậy, nhận thức xã hội và thói quen tiếp cận thụ động đang khiến sức khỏe tinh thần của phụ nữ chưa được bảo đảm một cách toàn diện. Điều này đòi hỏi chính sách chăm sóc sức khỏe tinh thần phải được chuyển hướng từ "chữa trị" sang "phòng ngừa – duy trì – nâng cao", khuyến khích việc chăm sóc định kỳ, sàng lọc và tư vấn tâm lý như một phần thường xuyên của chăm sóc sức khỏe tổng thể.

3.2.2.4 Nhân lực và tiêu chuẩn chuyên môn

Nguồn nhân lực trong lĩnh vực tâm thần và tâm lý lâm sàng tại Việt Nam hiện thiếu nghiêm trọng. Cả nước chỉ có khoảng 1.000 bác sĩ chuyên khoa tâm thần, trong đó chỉ 143 người làm việc trong hệ thống công lập; đặc biệt, 37/63 tỉnh, thành phố không có nhà tâm lý lâm sàng tại bệnh viện công[407].

Bên cạnh đó, Việt Nam chưa có luật chuyên ngành quy định về tiêu chuẩn hành nghề tâm lý. Nhiều cơ sở tư nhân và nền tảng trực tuyến hiện cung cấp "dịch vụ tư vấn tâm lý" nhưng chưa được kiểm định, quản lý chất lượng, tiềm ẩn nguy cơ sai lệch chuyên môn, thậm chí gây tổn hại cho người bệnh – đặc biệt là phụ nữ sau sinh hoặc nạn nhân bạo lực gia đình.[408]

Nhìn chung, mặc dù Việt Nam đã có nhiều nỗ lực trong việc mở rộng mạng lưới dịch vụ và thúc đẩy bình đẳng giới trong chăm sóc sức khỏe tinh thần, song hệ thống hiện nay vẫn bộc lộ những hạn chế về nhân lực, chính sách và cơ chế bảo đảm quyền. Điều này đòi hỏi cần tiếp tục hoàn thiện khung pháp lý và chính sách y tế, hướng tới bảo đảm quyền tiếp cận công bằng, bền vững và nhạy cảm giới đối với dịch vụ chăm sóc sức khỏe tinh thần của phụ nữ.

3.2.3 Đánh giá thực trạng pháp luật

3.2.3.1 Ưu điểm

Trong những năm gần đây, Việt Nam đã có những bước tiến nhất định trong việc thừa nhận và từng bước hoàn thiện khung pháp lý về chăm sóc sức khỏe tinh thần. Hiến pháp năm 2013 khẳng định "mọi người có quyền được bảo vệ, chăm sóc sức khỏe", bao gồm cả sức khỏe tinh thần như một bộ phận cấu thành của quyền được bảo vệ sức khỏe toàn diện. Trên cơ sở đó, Chính phủ đã ban hành Chiến lược bảo vệ, chăm sóc và cải thiện sức khỏe nhân dân đến năm 2030, trong đó nhấn mạnh mục tiêu phát triển con người Việt Nam "vừa khỏe mạnh về thể chất, vừa lành mạnh về tinh thần".

Bên cạnh đó, Chương trình mục tiêu quốc gia về chăm sóc sức khỏe tâm thần – trọng tâm ban đầu hướng đến các bệnh lý nặng như tâm thần phân liệt và động kinh – đã được triển khai rộng rãi, từng bước mở rộng sang lĩnh vực tư vấn, hỗ trợ cộng đồng. Nhiều dự án hợp tác quốc tế với các tổ chức như WHO, UNICEF,

[407] https://www.gov.uk/government/publications/vietnam-country-policy-and-information-notes/country-policy-and-information-note-mental-healthcare-vietnam-september-2025-accessible#:~:text=%E2%80%98%E2%80%A6Clinical%20psychologists%20and%20psychotherapists%20are,psychotherapists%20in%20public%20health%20facilities

[408] https://news.vanderbilt.edu/2023/12/12/weiss-studies-support-vietnams-mental-health-licensure-policy-and-pagoda-based-depression-treatment/#:~:text=According%20to%20Weiss%2C%20until%20Vietnam%E2%80%99s,assessing%20the%20quality%20of%20psychotherapy

UNFPA cũng đã hỗ trợ đào tạo nhân lực, xây dựng mô hình điểm về chăm sóc sức khỏe tinh thần cho phụ nữ và trẻ em, góp phần nâng cao năng lực hệ thống[409].

Ngoài ra, các tổ chức quốc tế còn đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy nhận thức xã hội và hỗ trợ kỹ thuật. UNICEF Việt Nam từng công bố dữ liệu cho thấy gần 20% thanh thiếu niên có vấn đề về sức khỏe tâm thần, qua đó hỗ trợ triển khai chương trình tư vấn học đường và đào tạo cán bộ y tế. WHO cũng tham gia tư vấn kỹ thuật về đào tạo nhân lực, hướng dẫn mô hình chăm sóc cộng đồng cho phụ nữ mang thai và sau sinh – nhóm có nguy cơ trầm cảm cao (ước tính khoảng 20% ở các nước đang phát triển). Những nỗ lực này thể hiện sự quan tâm ngày càng rõ của Việt Nam đối với lĩnh vực sức khỏe tinh thần, trong đó có phụ nữ là nhóm cần được ưu tiên.

3.2.3.2 Hạn chế

Mặc dù đã đạt được một số kết quả bước đầu, khung pháp lý và cơ chế thực thi trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe tinh thần vẫn còn nhiều hạn chế.

Thứ nhất, thiếu luật chuyên ngành: Việt Nam hiện chưa có một đạo luật riêng điều chỉnh toàn diện lĩnh vực sức khỏe tâm thần. Các quy định liên quan còn phân tán trong nhiều văn bản như Luật Khám bệnh, chữa bệnh; Luật Bảo hiểm y tế; Luật Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em; Luật Người khuyết tật... Sự chồng chéo này khiến việc quản lý và bảo đảm quyền được tâm thần thiếu nhất quán. Theo Mental Health Atlas 2020 của WHO, Việt Nam mới chỉ có các chính sách và kế hoạch riêng lẻ chứ chưa có luật chuyên biệt, dẫn đến khó khăn trong việc bảo vệ quyền của người bệnh cũng như trong giám sát chất lượng dịch vụ[410].

Thứ hai, thiếu góc nhìn giới: Các chính sách y tế hiện hành vẫn chưa lồng ghép đầy đủ yếu tố giới. Trong khi WHO ước tính 15–20% phụ nữ ở các nước đang phát triển mắc trầm cảm sau sinh, pháp luật Việt Nam chưa có quy định hoặc chính sách riêng cho nhóm này[411]. Các yếu tố đặc thù như bạo lực gia đình, quấy rối tình dục, áp lực công việc và gánh nặng chăm sóc gia đình – vốn tác động trực tiếp đến sức khỏe tinh thần của phụ nữ – mới chỉ được đề cập rời rạc trong các chương trình phòng chống bạo lực gia đình, mà chưa được tích hợp vào chính sách chăm sóc tâm thần quốc gia.

Thứ ba, cơ chế bảo đảm quyền chưa hiệu quả: Hiện chưa có cơ quan độc lập giám sát việc thực hiện quyền được chăm sóc sức khỏe tinh thần. Cơ chế khiếu nại, phản ánh hoặc bảo vệ quyền của người bệnh tâm thần còn rất hạn chế. Trong khi đó, WHO khuyến nghị các quốc gia cần xây dựng cơ chế pháp lý rõ ràng để giám sát quyền con người trong chăm sóc sức khỏe tâm thần, đặc biệt với nhóm yếu thế như phụ nữ, trẻ em và người cao tuổi.

[409] https://www.unicef.org/vietnam/mental-health#:~:text=One,adolescents%20needed%20mental%20health%20support
[410] https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/maternal-mental-health#:~:text=Worldwide%20about%2010,specialist%20health%20providers
[411] https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/maternal-mental-health#:~:text=Worldwide%20about%2010,specialist%20health%20providers

Thứ tư, nguồn lực tài chính và nhân lực hạn chế: Đầu tư cho lĩnh vực sức khỏe tâm thần ở Việt Nam còn rất thấp, ước tính chỉ chiếm dưới 2% tổng chi y tế – thấp hơn nhiều so với mức khuyến nghị 5–10% của WHO[412]. Nguồn nhân lực chuyên ngành cũng thiếu hụt nghiêm trọng, đặc biệt ở tuyến cơ sở. Nhiều địa phương không có bác sĩ chuyên khoa tâm thần hoặc nhà tâm lý lâm sàng trong bệnh viện công, khiến việc tiếp cận dịch vụ trở nên khó khăn, nhất là đối với phụ nữ vùng nông thôn và dân tộc thiểu số.

Thứ năm, truyền thông và nhận thức cộng đồng còn hạn chế: Báo chí và truyền thông đôi khi vẫn phản ánh sai lệch về người bệnh tâm thần, gắn họ với hình ảnh tiêu cực, dẫn đến gia tăng kỳ thị xã hội. Định kiến "chỉ người có vấn đề nặng mới đi khám tâm thần" vẫn phổ biến, trong khi các hoạt động tư vấn, trị liệu, và chăm sóc tinh thần định kỳ chưa được coi trọng. Đây là rào cản lớn khiến phụ nữ không chủ động tiếp cận dịch vụ, làm giảm hiệu quả của các chính sách hiện hành.

3.3. KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ CƠ CHẾ THỰC THI

3.3.1 Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật

Thứ nhất, xây dựng Luật Sức khỏe tinh thần – quy định toàn diện quyền và nghĩa vụ của Nhà nước, cơ sở y tế và cá nhân

Trước hết, việc xây dựng và ban hành Luật Sức khỏe tinh thần là yêu cầu nền tảng nhằm hình thành một cơ sở pháp lý thống nhất và toàn diện cho lĩnh vực này. Hiện nay, các quy định liên quan đến sức khỏe tinh thần đang được quy định rải rác trong nhiều văn bản pháp luật khác nhau như Luật Khám bệnh, chữa bệnh (2023), Luật Bảo hiểm y tế (2008, sửa đổi 2014), Luật Người khuyết tật (2010), hay Luật Trẻ em (2016), khiến quyền được chăm sóc sức khỏe tinh thần chưa được định danh rõ trong hệ thống pháp luật Việt Nam. Một đạo luật chuyên biệt là cần thiết để xác định sức khỏe tinh thần là bộ phận cấu thành không thể tách rời của sức khỏe con người, qua đó bảo đảm quyền được chăm sóc sức khỏe tinh thần là quyền con người cơ bản, được Nhà nước tôn trọng – bảo vệ – bảo đảm thực thi theo nghĩa vụ quốc tế của Việt Nam trong Công ước ICESCR (1966) và CEDAW (1979). Luật Sức khỏe tinh thần cần quy định cụ thể các quyền cơ bản như: quyền được tiếp cận dịch vụ CSSKTT; quyền được đối xử nhân đạo, không bị kỳ thị; quyền được bảo mật thông tin cá nhân; và quyền được khiếu nại, yêu cầu bồi thường khi quyền bị xâm phạm. Bên cạnh đó, luật cũng phải làm rõ trách nhiệm của Nhà nước, cơ sở y tế và người hành nghề trong việc tổ chức, cung cấp dịch vụ và bảo vệ người bệnh. Việc ban hành đạo luật này sẽ khắc phục tình trạng "chính sách hóa" rời rạc, tạo nền tảng pháp lý bền vững để đưa lĩnh vực sức khỏe tinh thần trở thành một ngành pháp luật chuyên biệt tương tự như Luật Sức khỏe tâm thần của Canada (Mental Health Act, 1985) hoặc Anh quốc (Mental Health Act, 1983, sửa đổi 2007)

[412] https://e.vnexpress.net/news/news/15-mln-vietnamese-afflicted-with-mental-illnesses-health-ministry-4522048.html#:~:text=,he%20added

Thứ hai, bổ sung nội dung chăm sóc sức khỏe tinh thần vào Luật Bình đẳng giới, Luật Bảo hiểm y tế và Luật Khám bệnh, chữa bệnh

Song song với việc xây dựng luật chuyên ngành, cần rà soát, sửa đổi và bổ sung một số văn bản pháp luật hiện hành để bảo đảm tính đồng bộ và tương thích trong hệ thống pháp luật như sau:

Một là, Luật Bình đẳng giới (2006) cần lồng ghép nội dung chăm sóc sức khỏe tinh thần phụ nữ vào các chương trình hành động quốc gia về bình đẳng giới, coi đây là tiêu chí đánh giá mức độ thực chất của bình đẳng trong lĩnh vực y tế. Việc bổ sung này sẽ phù hợp với khuyến nghị của Ủy ban CEDAW về "bảo đảm quyền tiếp cận bình đẳng của phụ nữ với dịch vụ sức khỏe thể chất và tinh thần" (General Recommendation No. 24, 1999)

Hai là, Luật Khám bệnh, chữa bệnh (2023) cần được mở rộng phạm vi điều chỉnh đối với hoạt động tư vấn, trị liệu tâm lý và phục hồi chức năng xã hội, quy định rõ tiêu chuẩn hành nghề, cấp phép, nghĩa vụ đạo đức và cơ chế giám sát dịch vụ. Việc này vừa bảo vệ người bệnh, vừa ngăn chặn tình trạng "tư vấn tâm lý tự phát" chưa được kiểm định chất lượng.

Ba là, Luật Bảo hiểm y tế cần mở rộng danh mục chi trả cho các dịch vụ CSSKTT, đặc biệt đối với phụ nữ mang thai, sau sinh hoặc là nạn nhân của bạo lực giới. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy các quốc gia như Nhật Bản và Úc đều có chính sách bảo hiểm bao phủ chi phí trị liệu tâm lý cơ bản cho phụ nữ sau sinh như một phần của chăm sóc sức khỏe sinh sản toàn diện

Như vậy, việc sửa đổi đồng bộ các luật trên sẽ góp phần bảo đảm tính bao quát của pháp luật Việt Nam, đồng thời hiện thực hóa các cam kết quốc tế về quyền con người và bình đẳng giới trong lĩnh vực y tế tinh thần.

Thứ ba, thiết lập cơ chế giám sát độc lập – Ủy ban hoặc Hội đồng quyền người bệnh tâm thần

Một trong những khoảng trống lớn của pháp luật hiện hành là thiếu cơ chế giám sát độc lập đối với việc bảo đảm quyền của người bệnh tâm thần. Hiện nay, hoạt động thanh tra, kiểm tra vẫn do các cơ quan quản lý trực tiếp thực hiện, dẫn đến hạn chế về tính khách quan và minh bạch. Vì vậy, cần thiết lập một cơ chế giám sát độc lập – có thể dưới hình thức Ủy ban quyền người bệnh tâm thần hoặc Hội đồng bảo vệ quyền sức khỏe tinh thần – với chức năng tương tự các mô hình đã thành công ở Anh, Na Uy hoặc Canada

Cơ quan này cần được trao quyền giám sát, đánh giá định kỳ, tiếp nhận khiếu nại và phản ánh, đồng thời có thẩm quyền kiến nghị sửa đổi chính sách, xử lý vi phạm và công bố báo cáo hàng năm về tình hình bảo đảm quyền sức khỏe tinh thần của công dân. Ở Vương quốc Anh, Mental Health Act Commission (nay là Care Quality Commission) có nhiệm vụ giám sát độc lập các cơ sở điều trị tâm thần, bảo vệ quyền lợi bệnh nhân, đặc biệt nhóm yếu thế như phụ nữ và trẻ em

Mô hình này nếu được áp dụng tại Việt Nam sẽ giúp nâng cao trách nhiệm giải trình, tăng tính minh bạch và đảm bảo sự công bằng trong thụ hưởng dịch vụ

y tế tinh thần. Đây cũng là biểu hiện cụ thể của nghĩa vụ "tôn trọng, bảo vệ và thực hiện" quyền con người theo phân loại của Văn phòng Cao ủy Liên hợp quốc về Nhân quyền (OHCHR).

Thứ tư, bảo đảm quyền riêng tư và dữ liệu cá nhân trong chăm sóc tâm lý trực tuyến

Trong bối cảnh chuyển đổi số và phát triển mạnh mẽ của các nền tảng tư vấn tâm lý trực tuyến, vấn đề bảo vệ quyền riêng tư và dữ liệu cá nhân của người sử dụng dịch vụ trở nên đặc biệt cấp thiết. Dữ liệu sức khỏe tinh thần là dạng thông tin nhạy cảm, nếu bị lộ hoặc sử dụng sai mục đích có thể dẫn đến kỳ thị, phân biệt đối xử hoặc xâm phạm danh dự, nhân phẩm của cá nhân – đặc biệt là phụ nữ và trẻ em gái

Vì vậy, cần thiết lập khung pháp lý riêng về bảo mật dữ liệu trong chăm sóc tâm lý trực tuyến, bảo đảm tương thích với Nghị định số 13/2023/NĐ-CP về bảo vệ dữ liệu cá nhân và phù hợp với nguyên tắc "quyền được riêng tư" trong Hiến pháp 2013 (Điều 21) cũng như Công ước ICCPR (1966) mà Việt Nam là thành viên. Các quy định cần làm rõ: (i) nghĩa vụ của cơ sở tư vấn và nền tảng công nghệ trong việc thu thập, lưu trữ, xử lý dữ liệu; (ii) cơ chế xin và rút lại sự đồng ý của người dùng; (iii) cấm chia sẻ hoặc tiết lộ thông tin tâm lý cá nhân nếu không có sự đồng thuận rõ ràng; và (iv) thiết lập chế tài xử lý nghiêm hành vi vi phạm. Nhiều quốc gia như Singapore và Hàn Quốc đã ban hành các quy chuẩn kỹ thuật bắt buộc về mã hóa và chứng nhận an toàn dữ liệu trong lĩnh vực y tế kỹ thuật số (Digital Health Standards) nhằm bảo vệ bệnh nhân khi tham gia trị liệu từ xa. Do đó, việc bảo đảm quyền riêng tư không chỉ là yêu cầu kỹ thuật mà còn là nội dung cốt lõi của quyền con người trong kỷ nguyên số, giúp người dân – đặc biệt là phụ nữ – an tâm tiếp cận dịch vụ chăm sóc tinh thần mà không lo bị kỳ thị hay xâm phạm đời tư.

3.3.2 Đề xuất giải pháp hoàn thiện cơ chế thực thi

Thứ nhất, về nguồn lực: Việc bảo đảm tài chính là điều kiện tiên quyết để các chính sách về sức khỏe tinh thần (SKTT) đi vào thực tiễn. Nhà nước cần tăng tỷ lệ chi ngân sách cho lĩnh vực SKTT lên tối thiểu 5% tổng chi y tế, đồng thời thành lập Quỹ hỗ trợ phụ nữ yếu thế (như phụ nữ nghèo, đơn thân, nạn nhân bạo lực giới) nhằm bảo đảm tiếp cận công bằng với các dịch vụ chăm sóc tâm lý. Đây không chỉ là biện pháp tài chính mà còn là cách thực hiện nghĩa vụ "tiến bộ dần" theo Công ước ICESCR (1966).

Thứ hai, về nhân lực: Phát triển nguồn nhân lực chuyên môn là trọng tâm của cơ chế thực thi. Cần đưa chuyên ngành tâm lý – xã hội học y tế vào danh mục đào tạo trọng điểm, thiết lập tiêu chuẩn hành nghề, cấp chứng chỉ và cơ chế giám sát đạo đức nghề nghiệp. Đồng thời, khuyến khích bác sĩ và nhà tâm lý lâm sàng công tác tại tuyến cơ sở, đặc biệt ở vùng nông thôn, miền núi để bảo đảm "tính sẵn có" và "khả năng tiếp cận" dịch vụ SKTT cho phụ nữ trên phạm vi toàn quốc.

Thứ ba, về tiếp cận bình đẳng: Một hệ thống chăm sóc SKTT chỉ có ý nghĩa khi bảo đảm bình đẳng giới trong thụ hưởng. Nhà nước cần triển khai các trung

tâm hỗ trợ tích hợp "một cửa" (one-stop service center) và đường dây nóng chuyên biệt cho phụ nữ bị tổn thương tinh thần do bạo lực giới hoặc các nguyên nhân xã hội khác. Cách tiếp cận này kết hợp giữa y tế, pháp luật và công tác xã hội, giúp thực hiện hiệu quả nghĩa vụ bảo vệ quyền con người của phụ nữ theo khuyến nghị của CEDAW (1979).

Thứ tư, về chuyển đổi số và dữ liệu quốc gia: Trong kỷ nguyên số, việc phát triển hồ sơ sức khỏe điện tử có tích hợp dữ liệu SKTT là yêu cầu tất yếu để nâng cao hiệu quả quản lý và cung cấp dịch vụ. Tuy nhiên, cần đi đôi với kiểm soát nghiêm ngặt an toàn thông tin và bảo mật dữ liệu cá nhân, phù hợp với Nghị định số 13/2023/NĐ-CP về bảo vệ dữ liệu cá nhân và các nguyên tắc nhân quyền trong Hiến pháp 2013 (Điều 21), nhằm bảo đảm công nghệ trở thành công cụ hỗ trợ chứ không phải nguy cơ xâm phạm quyền riêng tư.

Thứ năm, về truyền thông – giáo dục cộng đồng: Công tác truyền thông và giáo dục có vai trò then chốt trong việc thay đổi nhận thức xã hội về SKTT. Cần lồng ghép giáo dục SKTT vào chương trình học đường và hoạt động cộng đồng, đồng thời đẩy mạnh truyền thông nhằm xóa bỏ kỳ thị đối với người có vấn đề tâm lý, khuyến khích phụ nữ chủ động tìm kiếm hỗ trợ chuyên môn. Điều này góp phần xây dựng môi trường xã hội cởi mở, tôn trọng và nhân văn hơn đối với sức khỏe tinh thần.

Thứ sáu, về hợp tác quốc tế: Trong bối cảnh hội nhập, hợp tác quốc tế là động lực quan trọng để nâng cao năng lực hệ thống y tế tinh thần. Việt Nam cần tăng cường hợp tác với WHO, UN Women, UNICEF và các tổ chức quốc tế khác nhằm tiếp nhận hỗ trợ kỹ thuật, đào tạo chuyên gia, chia sẻ kinh nghiệm lập pháp và triển khai mô hình chăm sóc dựa vào cộng đồng. Đây là hướng đi chiến lược giúp Việt Nam tiệm cận các chuẩn mực quốc tế về quyền sức khỏe tinh thần và bình đẳng giới.

4. KẾT LUẬN

Bảo đảm quyền được chăm sóc sức khỏe tinh thần của phụ nữ là nghĩa vụ pháp lý và đạo đức của Nhà nước Việt Nam trong việc thực hiện các điều ước quốc tế như ICESCR và CEDAW. Quyền này không chỉ bao gồm việc được điều trị mà còn là quyền được tiếp cận, được tôn trọng, được bảo vệ nhân phẩm và được hưởng thụ tiến bộ y học.

Thực trạng cho thấy hệ thống pháp luật Việt Nam còn nhiều khoảng trống: chưa có luật chuyên ngành, cơ chế giám sát yếu, nhận thức xã hội còn định kiến. Vì vậy, cần xây dựng Luật Sức khỏe tinh thần, tăng cường lồng ghép giới trong chính sách y tế, phát triển nhân lực chuyên môn và mở rộng bảo hiểm y tế cho dịch vụ tâm lý.

Khi quyền được CSSKTT của phụ nữ được đảm bảo đầy đủ, đó không chỉ là việc thực hiện nghĩa vụ quốc tế mà còn là biểu hiện sinh động của một Nhà nước pháp quyền nhân văn, nơi con người được đặt ở vị trí trung tâm của phát triển bền vững../.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013.

2. Luật Khám bệnh, chữa bệnh năm 2023.

3. Luật Bảo hiểm y tế năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2014).

4. Luật Bình đẳng giới năm 2006.

5. Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (ICESCR), 1966.

6. Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW), 1979.

7. Ủy ban về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa Liên hợp quốc (CESCR), Bình luận chung số 14: Quyền được hưởng tiêu chuẩn sức khỏe cao nhất có thể (E/C.12/2000/4).

BALANCING FREEDOM OF THE PRESS AND LEGAL ACCOUNTABILITY IN PROTECTING WOMEN AGAINST SECONDARY VICTIMIZATION

CÂN BẰNG QUYỀN TỰ DO BÁO CHÍ VÀ TRÁCH NHIỆM PHÁP LÝ NHẰM BẢO VỆ PHỤ NỮ TRƯỚC HIỆN TƯỢNG NẠN NHÂN HÓA THỨ CẤP

Nguyễn Gia Bảo Linh[413]

Trần Quỳnh Mai[414]

Tóm tắt: *Nạn nhân hóa thứ cấp (secondary victimization) là hiện tượng trong đó nạn nhân, đặc biệt là phụ nữ, sau khi đã trải qua hành vi bạo lực hoặc xâm hại tình dục, tiếp tục đối diện với tổn thương nối tiếp phát sinh từ cách thức đưa tin và phản ứng xã hội, chẳng hạn như việc tiết lộ thông tin cá nhân hoặc sử dụng ngôn từ mang tính đổ lỗi. Thực trạng này đặt ra yêu cầu cân bằng giữa quyền tự do báo chí và bảo vệ quyền nhân thân của người phụ nữ. Hiện nay, pháp luật Việt Nam đã bước đầu bảo vệ phụ nữ nhưng còn thiếu hướng dẫn rõ ràng về tiêu chí hợp pháp, chính đáng, cần thiết và tương xứng, cũng như cách xác định tổn thất tinh thần. Trên cơ sở đó, bài viết nhằm xác định giới hạn hợp pháp của quyền tự do báo chí theo pháp luật Việt Nam, đối chiếu với chuẩn mực quốc tế và đề xuất cơ chế trách nhiệm nhằm hạn chế hiện tượng nạn nhân hoá thứ cấp. Từ đó, bài viết đề xuất nội luật hóa nguyên tắc "không gây hiện tượng nạn nhân hoá thứ cấp", thiết lập kiểm duyệt nội bộ với tin nhạy cảm, hoàn thiện cơ chế bồi thường và ban hành quy tắc ứng xử của cơ quan báo chí phù hợp chuẩn mực quốc tế.*

Từ khoá: *báo chí; nạn nhân hoá thứ cấp; quyền tự do báo chí; phụ nữ; trách nhiệm pháp lý.*

Abstract: *Secondary victimization is a phenomenon in which victims, particularly women, after having experienced acts of violence or sexual assault, continue to suffer further harm resulting from the way information is reported and how society reacts, such as through the disclosure of personal information or the use of victim-blaming language. This reality raises the need to strike a balance between the right to freedom of the press and the protection of women's personal rights. At present, Vietnamese law has taken initial steps to protect women; however, it still lacks clear guidance on the criteria of legality, legitimacy, necessity, and proportionality, as well as on how to determine moral damages. Accordingly, this paper seeks to identify the lawful limits of press freedom under Vietnamese law, compare them with international standards, and propose accountability mechanisms to mitigate secondary victimization. On that basis, the paper proposes to incorporate the principle of "non-secondary victimization" into domestic law, establish internal review mechanisms for sensitive news, improve compensation procedures, and promulgate gender-sensitive journalistic codes of conduct consistent with international standards.*

[413] Học viện Ngoại giao Việt Nam Email: linh.baro2010@gmail.com

[414] Trường Đại học Luật Hà Nội

Keywords: *freedom of the press; journalism; legal responsibility; secondary victimisation; women.*

1. Đặt vấn đề

Trong kỷ nguyên số, báo chí giữ vai trò then chốt trong việc truyền tải thông tin và thúc đẩy quyền tự do ngôn luận. Tại Việt Nam, quyền tự do báo chí đã được ghi nhận trong Hiến pháp năm 2013 và Luật Báo chí năm 2016, song việc thực thi quyền này vẫn phải tuân thủ các quy định pháp luật nhằm bảo đảm sự cân bằng giữa tự do báo chí và bảo vệ quyền con người.

Tuy nhiên, trong quá trình đưa tin về các vụ việc bạo lực trên cơ sở giới hoặc xâm hại tình dục, một số cơ quan báo chí vẫn còn đăng tải thông tin vi phạm quy định pháp luật dẫn đến nguy cơ xâm hại quyền và lợi ích hợp pháp của nạn nhân nữ. Thực trạng này đặt ra thách thức lớn trong việc hài hòa hai lợi ích cơ bản: (i) bảo đảm quyền tự do báo chí, và (ii) bảo vệ quyền nhân thân, danh dự, nhân phẩm và đời tư của phụ nữ.

Trên bình diện quốc tế, nhiều văn bản pháp lý quốc tế như Điều 19 và Điều 17 Công ước quốc tế về quyền dân sự và chính trị (ICCPR) đã quy định rõ quyền tự do ngôn luận nhưng có thể bị giới hạn trong một số trường hợp. Tương tự , Điều 5 Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW) yêu cầu các quốc gia thành viên loại bỏ khuôn mẫu, định kiến giới trong báo chí, còn Chỉ thị 2012/29/EU của Liên minh Châu Âu (EU) đã khẳng định giới hạn hợp pháp của quyền tự do báo chí, đặc biệt khi quyền này xung đột với quyền được bảo vệ đời tư, bí mật, hình ảnh cá nhân.

Trong bối cảnh đó, nghiên cứu này hướng tới việc phân tích khung pháp lý hiện hành của Việt Nam, đối chiếu với EU để chỉ ra những khoảng trống và thách thức trong bảo vệ phụ nữ trước nguy cơ nạn nhân hoá thứ cấp. Trên cơ sở đó, nhóm tác giả đề xuất định hướng xây dựng cơ chế pháp lý cân bằng giữa tự do báo chí và trách nhiệm bảo vệ quyền lợi nạn nhân, vừa đảm bảo hiệu quả bảo vệ quyền con người.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết này sử dụng ba phương pháp chính, được triển khai theo hướng nghiên cứu định tính: *(i) Phương pháp phân tích pháp luật* được sử dụng nhằm phân tích hệ thống pháp luật hiện hành của Việt Nam, bao gồm Bộ luật Dân sự 2015, Luật Báo chí 2016, Luật Bình đẳng giới 2006, Luật Bảo vệ Dữ liệu cá nhân 2025 (có hiệu lực từ ngày 1/1/2026) và các văn bản liên quan, qua đó làm rõ nội dung, phạm vi và giới hạn của quyền tự do báo chí trong mối quan hệ với việc bảo vệ quyền nhân thân của phụ nữ. *(ii) Phương pháp so sánh pháp luật* được sử dụng để đối chiếu các chuẩn mực quốc tế (ICCPR, CEDAW, ECHR, Chỉ thị 2012/29/EU…) với pháp luật Việt Nam, từ đó chỉ ra khoảng trống cần hoàn thiện. *(iii) Phương pháp phân tích nội dung* Thu thập và phân tích các bài báo điện tử Việt Nam giai đoạn 2021- 2025 theo các tiêu chí định sẵn về mức độ tiết lộ thông tin, định kiến giới và ngôn ngữ đưa tin, nhằm phản ánh thực trạng nạn nhân hoá thứ cấp trong hoạt động báo chí.

3. Nội dung nghiên cứu

3.1. Khái quát hiện tượng nạn nhân hóa thứ cấp

3.1.1. Khái niệm

Theo "Sổ tay Công lý cho Nạn nhân" của Liên Hợp Quốc (Handbook on Justice for Victims), nạn nhân hóa thứ cấp (secondary victimization) được hiểu là hiện tượng nạn nhân phải chịu thêm tổn thương không xuất phát trực tiếp từ hành vi phạm tội, mà từ cách phản ứng của xã hội, cá nhân hoặc cơ quan có thẩm quyền đối với họ. Điều này thường thể hiện qua thái độ đổ lỗi cho nạn nhân, sự thờ ơ, định kiến giới hoặc cách thức xử lý thiếu nhạy cảm trong quá trình điều tra và tố tụng (Trung tâm Phòng ngừa Tội phạm Quốc tế (Liên Hợp Quốc), 1999, 1-16).

3.1.2. Tác động của hiện tượng nạn nhân hoá thứ cấp đối với phụ nữ

"Sổ tay Công lý cho Nạn nhân" của Liên Hợp Quốc (Handbook on Justice for Victims) chỉ ra rằng trong hiện tượng nạn nhân hóa thứ cấp, thái độ của các cá nhân khác giữ vai trò đáng kể. Gia đình, bạn bè và đồng nghiệp thường có xu hướng né tránh sự tổn thương của nạn nhân bằng việc quy kết trách nhiệm, cho rằng chính hành vi của nạn nhân đã góp phần dẫn đến sự việc, hoặc cho rằng chính hành vi của nạn nhân là nguyên nhân gây ra việc nạn nhân bị xâm hại (Trung tâm Phòng ngừa Tội phạm Quốc tế (Liên Hợp Quốc), 1999, 1-16) Hơn nữa, thái độ đổ lỗi cho nạn nhân và những hành vi nạn nhân hóa thứ cấp góp phần đáng kể vào sự biến thiên trong mức độ căng thẳng tâm lý mà những phụ nữ là nạn nhân của bạo lực gia đình phải chịu đựng (Pranjali et al., 2025).

Ngoài những tác động về tâm lý, nghiên cứu trên cũng chỉ ra rằng chỉ có 42% số người tham gia báo cáo vụ việc và tìm kiếm sự can thiệp pháp lý, trong khi một tỷ lệ lớn hơn (52%) giữ im lặng, không tiến hành hành động pháp lý. Điều này phản ánh thực trạng rằng phần lớn các vụ án không bị tố cáo và không bị xét xử vì những lỗ hổng trong hệ thống và gánh nặng tâm lý, cảm xúc gắn liền với việc thực hiện các thủ tục pháp lý (Pranjali et al., 2025).

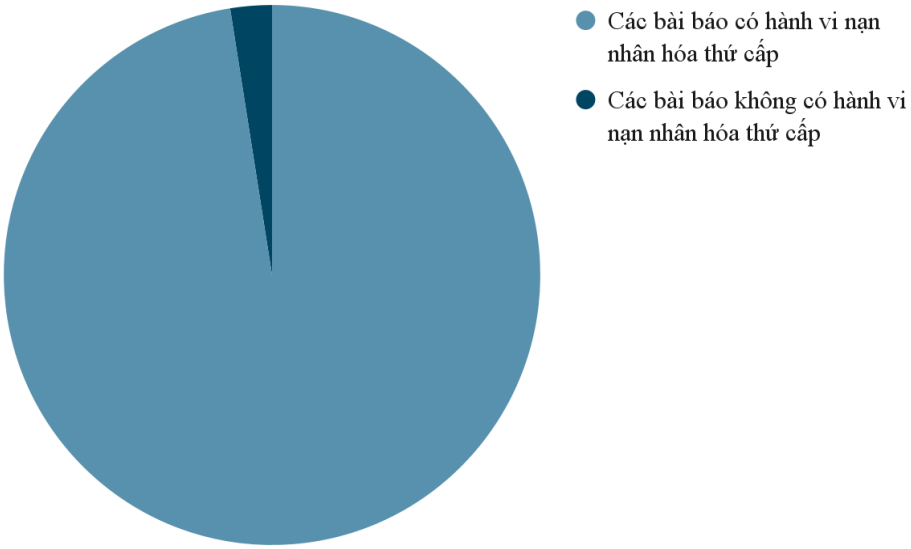
Tóm lại, nạn nhân hóa thứ cấp có thể khiến phụ nữ chịu thêm căng thẳng và chấn thương tâm lý nghiêm trọng cũng như đặt thêm gánh nặng trong việc thực thi thủ tục pháp lý, dễ dẫn đến tình trạng không dám tố cáo, ảnh hưởng đến sự công bằng và quyền lợi nạn nhân.

3.2. Khung pháp lý về kiểm soát quyền tự do báo chí nhằm bảo vệ phụ nữ tại Việt Nam

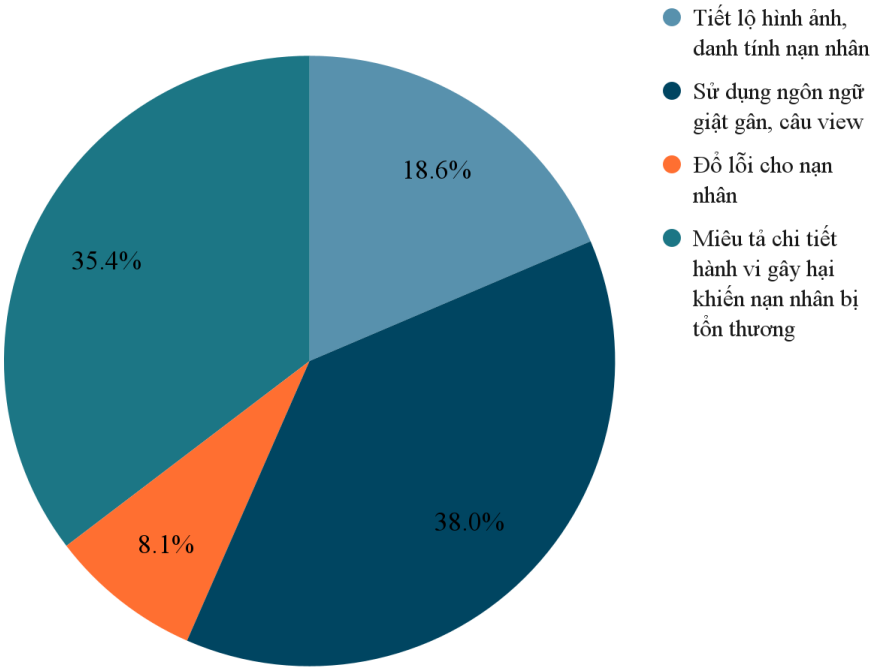
3.2.1. Thực trạng hiện tượng nạn nhân hoá thứ cấp trong báo chí tại Việt Nam

Khảo sát 200 bài báo trên 8 tờ báo điện tử lớn (VnExpress, Tuổi Trẻ, Thanh Niên, Dân Trí, VietnamNet, Zing News, Lao Động, Báo Công an,..) trong giai đoạn 2021–2025 về các vụ việc bạo lực tình dục và bạo hành phụ nữ cho thấy hiện tượng nạn nhân hoá thứ cấp xuất hiện với tần suất đáng kể. Các bảng sau đây minh họa về tỷ lệ các hành vi nạn nhân hoá thứ cấp được ghi nhận và xu hướng tăng, giảm

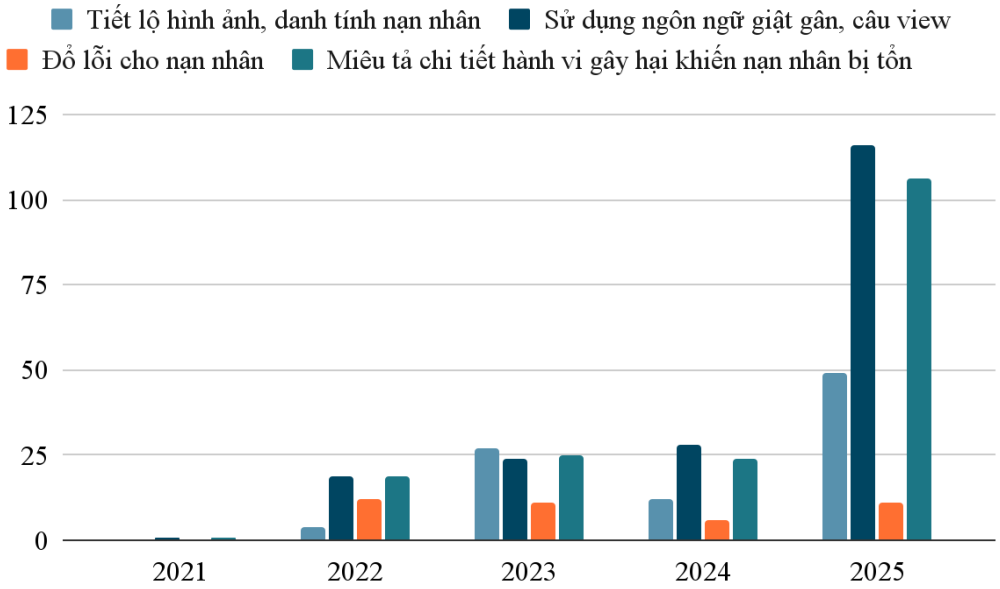
của các hành vi này. (Lưu ý: có một số bài báo có nhiều hơn một hành vi nạn nhân hóa thứ cấp, ví dụ như vừa tiết lộ danh tính vừa sử dụng ngôn ngữ giật gân):



Bảng 1: Tỉ lệ các bài báo có hành vi nạn nhân hóa thứ cấp.



Bảng 2: Tỉ lệ các hành vi nạn nhân hóa thứ cấp trong các bài báo có hành vi nạn nhân hóa thứ cấp.



Bảng 3: Tỉ lệ các hành vi nạn nhân hóa thứ cấp theo từng năm trong các bài báo có hành vi nạn nhân hóa thứ cấp.

Ví dụ, một bài báo của báo Thanh Niên, ngày 14/12/2022 với tiêu đề "Quảng Ngãi: Nữ sinh lớp 6 nghi bị 3 nam sinh lớp 8 xâm hại" đã công khai tên trường học và các chi tiết vụ án khiến độc giả dễ dàng nhận diện danh tính nạn nhân (Phạm & Phong Hải, 2022). Một trường hợp khác trên báo Dân Trí, ngày 27/02/2025, mô tả chi tiết hành vi phạm tội bằng ngôn ngữ mang tính khiêu gợi, hay gây tò mò thay vì tập trung vào hành vi vi phạm pháp luật và quyền con người (Hoàng Huy, 2025).

Những số liệu và ví dụ này cho thấy báo chí Việt Nam có tình trạng đưa tin theo cách vô tình hoặc cố tình làm tổn thương nạn nhân thêm lần nữa bằng cách tập trung vào nhấn mạnh người phụ nữ thay vì hành động người phạm tội xâm phạm đến. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến danh dự và sự riêng tư mà còn gây sang chấn tâm lý cho phụ nữ và những tác hại khác đã nêu trên.

3.2.2. Quyền tự do báo chí trong pháp luật Việt Nam

Quyền tự do báo chí là một trong những quyền cơ bản của công dân, được pháp luật ghi nhận và bảo vệ (Lê, 2017, 16). Quyền cơ bản này đã được hiến định và ghi nhận trong Điều 25 Hiến pháp năm 2013: "*Công dân có quyền tự do ngôn luận, tự do báo chí,...Việc thực hiện các quyền này do pháp luật quy định*" (Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2013). Như vậy, Hiến pháp đã khẳng định tính chất nền tảng của quyền tự do báo chí, đồng thời cũng đặt ra yêu cầu việc thực hiện quyền này phải phù hợp với khuôn khổ pháp luật nhằm đảm bảo hài hòa giữa lợi ích các chủ thể. Vì vậy, Luật Báo chí 2016 đã được ban hành như một văn bản luật chuyên ngành cụ thể hóa các quy định của Hiến pháp.

Luật Báo chí 2016 không có định nghĩa về *"quyền tự do báo chí"*, nhưng tại Điều 10 Luật này đã liệt kê và xác định rõ các quyền cụ thể của công dân trong lĩnh vực báo chí, bao gồm sáng tạo, cung cấp, phản hồi, tiếp cận thông tin cho báo chí, liên kết với cơ quan báo chí thực hiện sản phẩm báo chí, in, phát hành báo in (Quốc

hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2016). Bên cạnh đó, Điều 13 Luật này quy định trách nhiệm của Nhà nước trong việc tạo điều kiện thuận lợi để công dân thực hiện các quyền nêu trên, đồng thời bảo hộ hoạt động báo chí hợp pháp và đảm bảo nguyên tắc báo chí không bị kiểm duyệt trước khi in, phát sóng (Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2016).

Như vậy, quyền tự do báo chí ở Việt Nam đã được hiến định và luật hóa khá rõ ràng, vừa khẳng định tính chất nền tảng của quyền, vừa xác định trách nhiệm của Nhà nước trong việc bảo đảm điều kiện thực thi trên thực tế.

3.2.3. Giới hạn hợp pháp của quyền tự do báo chí trong pháp luật Việt Nam

Mặt khác, "quyền tự do báo chí" không đồng nghĩa "quyền báo chí tự do" (Nguyễn, 2023). Hoạt động báo chí phải được đặt trong khuôn khổ pháp luật của mỗi quốc gia để đảm bảo lợi ích công cộng, an ninh, đạo đức xã hội, cũng như quyền và lợi ích của các chủ thể khác (Nguyễn, 2023). Cụ thể:

Thứ nhất, về tính hợp pháp, Điều 9 Luật Báo chí 2016 đã quy định về các hành vi bị cấm trong hoạt động báo chí, trong đó có: tiết lộ bí mật đời tư, kích động, bạo lực, mô tả chi tiết hành vi dâm ô, đưa thông tin sai sự thật, xúc phạm danh dự, nhân phẩm cá nhân, hay thông tin ảnh hưởng đến sự phát triển bình thường của trẻ em,... trong đó đặc biệt là trẻ em nữ (Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2016). Đây là cơ sở pháp lý trực tiếp xác định ranh giới hợp pháp trong khi hành nghề báo chí.

Thứ hai, về mục tiêu chính đáng, giới hạn quyền tự do báo chí nhằm bảo vệ danh dự, nhân phẩm, uy tín và đời tư cá nhân,.. Những quyền này được bảo hộ tại Điều 20, Điều 21 Hiến pháp 2013 và Điều 38 Bộ luật Dân sự 2015 (Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2013) (Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2015). Đặc biệt các quy định về bình đẳng giới và phòng, chống bạo lực gia đình đặt ra nghĩa vụ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người phụ nữ (Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2006) (Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2022).

Thứ ba, về tính cần thiết và tương xứng, theo Khoản 2 Điều 32 Bộ luật Dân sự 2015, sử dụng hình ảnh cá nhân vì lợi ích quốc gia, dân tộc, hoặc trong các hoạt động công cộng không cần có sự đồng ý nhưng phải đảm bảo không xâm hại danh dự, nhân phẩm của cá nhân đó. Tương tự, Điều 16 và Điều 17 Luật An toàn thông tin mạng 2015 quy định việc thu thập, sử dụng thông tin cá nhân phải có sự đồng ý rõ ràng và chỉ được miễn trừ vì mục đích an ninh, lợi ích công cộng (Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2015).

Như vậy, các giới hạn đối với quyền tự do báo chí phải dựa trên cơ sở pháp luật, có mục tiêu chính đáng và tương xứng với quyền bảo vệ quyền và lợi ích pháp.

3.2.4. Cơ chế kiểm soát hoạt động báo chí theo quy định pháp luật Việt Nam

3.2.4.1. Cơ chế bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư của phụ nữ trong hoạt động báo chí

Pháp luật Việt Nam đã xác định nguyên tắc *"sự đồng ý"* là điều kiện bắt buộc để xử lý dữ liệu cá nhân. Điều 32 và Điều 38 Bộ luật Dân sự 2015 khẳng định đời sống riêng tư, bí mật cá nhân và hình ảnh của cá nhân là bất khả xâm phạm; việc thu thập, lưu giữ, sử dụng hay đăng, phát thông tin phải được sự đồng của người đó (Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2015). Quy định này đặc biệt quan trọng đối với phụ nữ, nhóm dễ bị tổn thương khi thông tin hoặc hình ảnh bị công khai trên các trang báo chí. Bên cạnh đó, Điều 21 Luật Phòng, chống bạo lực gia đình 2022 tiếp tục nhấn mạnh nguyên tắc "sự đồng ý" của nạn nhân hoặc người giám hộ khi sử dụng âm thanh, hình ảnh về hành vi bạo lực (Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2022). Nguyên tắc này được củng cố trong Nghị định 13/2023/NĐ-CP về Bảo vệ dữ liệu cá nhân và Luật Bảo vệ Dữ liệu cá nhân 2025 (Chính phủ nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2023). Theo đó *"sự đồng ý"* của chủ thể dữ liệu cá nhân chỉ có thể dựa trên tự nguyện và hiểu biết đầy đủ, cụ thể, minh bạch, có thể rút lại và không được mặc nhiên suy đoán từ sự im lặng (Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2025).

Cùng với nguyên tắc *" sự đồng ý"*, việc bảo vệ đời tư và ẩn danh nạn nhân khi công bố thông tin là một nghĩa vụ pháp lý và đạo đức không thể bỏ qua. Điều 9 Luật Báo chí 2016 cấm tiết lộ bí mật đời tư, mô tả tỉ mỉ hành vi phạm tội hoặc đăng tải hình ảnh cá nhân khi chưa có sự đồng ý. Dự thảo Luật Báo chí (sửa đổi 2025) bổ sung quy định mới về chống *"biến dạng thông tin"*[415] để ngăn tình trạng báo chí bóp méo, giật gân làm tổn thương nạn nhân thêm lần nữa (Bộ Thông tin và Truyền thông, 2025). Trong bối cảnh liên quan đến nạn nhân nữ, đã có rất nhiều trường hợp báo chí vô tình hoặc cố ý đưa tin về việc phụ nữ bị bạo hành hoặc xâm hại bằng những ngôn từ gây hiểu nhầm, kỳ thị hoặc đổ lỗi, làm gia tăng hiện tượng nạn nhân hóa thứ cấp (Ly Mi, 2021).

Như vậy, kết hợp cơ chế đồng ý và nghĩa vụ bảo vệ đời tư trong khung pháp lý tạo thành hàng rào kép, vừa ngăn ngừa nguy cơ lạm dụng thông tin ngay từ đầu, vừa đảm bảo khi công bố thông tin không làm tổn thương thêm nạn nhân.

3.2.4.2. Cơ chế đảm bảo bình đẳng giới và đạo đức nghề nghiệp trong hoạt động báo chí

Cơ chế kiểm soát này được thể hiện qua việc yêu cầu các cơ quan báo chí và phóng viên tuân thủ những chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp và pháp luật về bình đẳng giới trong quá trình sản xuất, biên tập và đăng tải thông tin. Tại Điều 16 Luật Bình đẳng giới 2006 và Điều 3 Nghị định 48/2009/NĐ-CP yêu cầu loại bỏ định kiến giới trong nội dung thông tin, đồng thời định hướng báo chí phản ánh trung

[415] Theo từ điển Tiếng Việt, "biến dạng" là động từ, được hiểu là sự thay đổi hình dạng hoặc cấu trúc của một nào đó so với hình dạng ban đầu, có thể do tác động của môi trường bên ngoài. Từ cách hiểu này, "biến dạng thông tin" có thể khái quát thành hiện tượng thông tin bị méo mó, sai lệch so với nội dung gốc.

thực khách quan, khuyến khích thực hiện bình đẳng giới (Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2006) (Chính phủ nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2009). Đặc biệt, Điều 4 của Nghị định này nhấn mạnh các nội dung thông tin, truyền thông về bình đẳng giới cần tập trung vào: *(i)* chính sách, pháp luật về bình đẳng giới ; *(ii)* kiến thức, số liệu liên quan đến giới; *(iii)* tác hại của định kiến giới và phân biệt đối xử; *(iv)* các biện pháp, mô hình tốt trong thúc đẩy bình đẳng giới (Chính phủ nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2009). Ý nghĩa của cơ chế này là nhằm định hướng, thúc đẩy bình đẳng giới, các sản phẩm báo chí cần hướng tới thay đổi, xóa bỏ định kiến giới, khuôn mẫu về giới (Thông tấn xã Việt Nam, 2023).

Tuy nhiên, trong thực tiễn, việc đưa tin về các vụ việc xâm hại tình dục hoặc bạo lực gia đình vẫn còn tồn tại ngôn từ và cách giật tít mang định kiến giới, vô tình làm nạn nhân, phần lớn là phụ nữ phải chịu áp lực xã hội và tổn thương tinh thần. Điều này khiến nạn nhân mất niềm tin vào báo chí và nguy cơ xâm phạm quyền con người (Nguyễn, 2021).

3.2.4.3. Cơ chế khắc phục hậu quả và bảo vệ quyền của phụ nữ

Sau khi thông tin được công bố, khi có sai sót hoặc vi phạm, cơ quan báo chí phải cải chính và xin lỗi công khai theo Điều 59 Luật Báo chí 2016 (Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2016). Trường hợp thông tin cá nhân bị công bố trái quy định, chủ thể có thể yêu cầu gỡ hoặc xóa theo pháp luật bảo vệ dữ liệu.

Ngoài ra, ở giai đoạn này, pháp luật cho phép quy định về xoá, huỷ, hạn chế thông tin gắn liền với quyền yêu cầu bảo vệ dữ liệu cá nhân được quy định tại Điều 10 và Điều 14 Luật Bảo vệ Dữ liệu cá nhân 2025 (Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2025). Đây là cơ chế pháp lý bổ sung khắc phục hậu quả của việc công bố thông tin.

3.2.4.4. Cơ chế chế tài và trách nhiệm pháp lý đối với hành vi vi phạm

Về hành chính, Điều 8 Văn bản hợp nhất số 07/VBHN-BTTTT quy định các mức phạt tăng dần từ 5.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng đối với hành vi như tiết lộ bí mật đời tư, đăng tải hình ảnh cá nhân khi chưa có sự đồng ý hoặc mô tả chi tiết hành vi dâm ô, đồi truỵ (Bộ Thông tin và Truyền thông, 2022).

Về dân sự, pháp luật đã thiết lập trách nhiệm dân sự buộc báo chí bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng. Cơ chế này được quy định rõ ràng tại Luật Báo chí 2016 về nghĩa vụ cải chính, xin lỗi và bồi thường (Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2016). Bên cạnh đó, Điều 592 Bộ luật Dân sự 2015, cho phép cá nhân, trong đó có phụ nữ bị xâm phạm các quyền nêu trên có thể yêu cầu cơ quan báo chí bồi thường thiệt hại, tối đa đối với tổn thất tinh thần được ấn định không quá mười lần mức lương cơ sở do Nhà nước quy định nếu các bên không thoả thuận được. Đây là sự cụ thể hóa nguyên tắc toàn bộ và kịp thời khi xảy ra bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng, góp phần tạo điều kiện để phụ nữ vượt qua tác động tâm lý tiêu cực do việc đưa tin sai lệch gây ra (Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2015).

Về hình sự, mặc dù Điều 167 Bộ luật Hình sự 2015 quy định bảo vệ quyền tự do báo chí của công dân, xử lý hình sự các trường hợp cản trở hoặc xâm phạm quyền này. Tuy nhiên, Điều 331 Bộ luật Hình sự 2015 điều chỉnh chung hành vi "lợi dụng quyền tự do dân chủ", trong đó bao gồm quyền tự do báo chí nhằm xâm phạm đến lợi ích hợp pháp của chủ thể khác. Hình phạt dao động từ bị phạt cảnh cáo, phạt cải tạo không giam giữ từ 03 năm, hoặc phạt từ từ 06 tháng đến 03 năm; trong trường hợp gây ảnh hưởng đến trật tự an ninh, trật tự xã hội, mức phạt có thể lên đến 07 năm. Ngoài ra, các tội danh khác liên quan trực tiếp hơn đến hoạt động báo chí như vu khống, làm nhục người khác, hay sử dụng trái phép thông tin mạng được quy định tại các Điều 155 và Điều 288 Bộ luật Hình sự 2015 cũng cần được xem xét trong mối quan hệ với việc bảo vệ phụ nữ trước nạn nhân hoá thứ cấp (Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2017).

3.3. Kinh nghiệm quốc tế

3.3.1. Chuẩn mực quốc tế về bảo vệ người phụ nữ trong báo chí về hiện tượng nạn nhân hóa thứ cấp

3.3.1.1. Quy định và chuẩn mực chung

Theo Điều 17 ICCPR, không ai bị can thiệp một cách tuỳ tiện hoặc bất hợp pháp vào đời sống riêng tư, gia đình, nhà ở, thư tín, danh dự và uy tín. Điều này cho thấy nạn nhân được bảo vệ khỏi các hành vi xâm phạm từ báo chí. Khoản 3 Điều 19 ICCPR cũng quy định rằng quyền tự do ngôn luận và bảo vệ quan điểm kèm theo những nghĩa vụ và trách nhiệm đặc biệt, có thể có một số hạn chế cần thiết để tôn trọng các quyền nhân thân và bảo vệ an ninh quốc gia hoặc trật tự công cộng, sức khoẻ hoặc đạo đức của xã hội (Liên Hợp Quốc, 1966).

Điều 5 của Công ước CEDAW yêu cầu các quốc gia thành viên thực hiện các biện pháp xóa bỏ định kiến và tập quán phân biệt đối xử, bao gồm cả trong báo chí. Báo chí đưa tin không nhạy cảm về giới có thể góp phần vào nạn nhân hóa thứ cấp, ví dụ như miêu tả nạn nhân bạo lực trên cơ sở giới theo cách đổ lỗi hoặc định kiến (Liên Hợp Quốc, 1979). Ngoài ra, Khuyến nghị chung số 35 của Ủy ban CEDAW về bạo lực trên cơ sở giới đối với phụ nữ (cập nhật từ Khuyến nghị chung số 19) cũng quy định trách nhiệm của quốc gia trong việc thúc đẩy truyền thông đưa tin đúng đắn và không tái gây tổn thương cho nạn nhân, cụ thể bao gồm các biện pháp như *(i)* Khuyến khích việc xây dựng hoặc hoàn thiện các cơ chế tự quản lý của các tổ chức báo chí nhằm loại bỏ những khuôn mẫu giới liên quan đến phụ nữ và nam giới, hoặc các nhóm phụ nữ cụ thể, và xử lý bạo lực trên cơ sở giới đối với phụ nữ diễn ra thông qua dịch vụ và nền tảng của họ; *(ii)* Ban hành hướng dẫn về cách thức đưa tin phù hợp của truyền thông đối với các vụ việc bạo lực trên cơ sở giới đối với phụ nữ; *(iii)* Thiết lập hoặc củng cố năng lực của các cơ quan nhân quyền quốc gia để giám sát, xem xét các khiếu nại liên quan đến bất kỳ loại hình nào thể hiện hình ảnh hoặc nội dung mang tính phân biệt giới, hạ thấp phụ nữ,khuyến khích nam tính bạo lực trong hoạt động truyền thông (Ủy ban Xóa bỏ Phân biệt đối xử chống lại Phụ nữ, 2017, 279-306).

Khoản 2 Điều 3 Tuyên ngôn về Quyền Tự do Ngôn luận và Thông tin của UNESCO cũng nhấn mạnh nghĩa vụ đảm bảo tôn trọng quyền của mọi quốc gia,

mọi dân tộc và mọi cá nhân mà không phân biệt chủng tộc, giới tính, ngôn ngữ, tôn giáo hay quốc tịch của các phương tiện truyền thông đại chúng khi đưa tin (UNESCO, 1978).

3.3.3.2. Quy định của EU

Quyền tự do báo chí ở EU được quy định tại Điều 11 của Hiến chương Quyền Cơ bản của EU, rằng mọi người có quyền tự do ngôn luận, tiếp nhận và truyền đạt thông tin; đồng thời, tự do và tính đa nguyên của báo chí phải được tôn trọng (Liên minh Châu Âu, 2000). Tuy phải là tuyệt đối và phải được cân bằng với các quyền khác, chẳng hạn như quyền riêng tư (Điều 8 ECHR) và quyền không bị phân biệt đối xử (Điều 14 ECHR) (Hội đồng Châu Âu, 1950).

Để giảm thiểu tối đa hiện tượng nạn nhân hóa thứ cấp, EU không chỉ ban hành các khuyến nghị chung về quyền phụ nữ, mà còn xây dựng hướng dẫn kỹ thuật dành cho cơ quan quản lý truyền thông, nhằm giám sát và chuẩn hóa cách báo chí đưa tin về các vụ bạo lực trên cơ sở giới. Hướng dẫn của Cơ quan Dịch vụ Truyền thông Âm thanh và Hình ảnh về việc Giám sát Áp dụng các Tiêu chuẩn Báo cáo trong Các Trường hợp Bạo lực Giới trên Truyền thông 2021 do Hội đồng châu Âu và EU phát hành đã nêu rõ: báo chí phải tránh ngôn ngữ định kiến, không được mô tả nạn nhân theo hướng đổ lỗi hay giật gân, đồng thời khuyến khích đưa tin có bối cảnh xã hội, làm rõ trách nhiệm thể chế, và tuyệt đối tránh gây nạn nhân hóa thứ cấp (K., 2021). Ngoài ra, Điều 15 và 18 của Chỉ thị 2012/29/EU về Quyền của Nạn nhân yêu cầu các quốc gia thành viên bảo vệ nạn nhân khỏi hiện tượng nạn nhân hóa thứ cấp, bao gồm thông qua việc kiểm soát cách báo chí đưa tin về các vụ án hình sự. Chỉ thị này nhấn mạnh quyền được bảo vệ danh tính và quyền riêng tư của nạn nhân, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em gái (Liên minh Châu Âu, 2012).

3.3.2. Bài học cho Việt Nam

Các chuẩn mực quốc tế như Điều 17 và 19 ICCPR, Điều 5 CEDAW, và Tuyên ngôn của UNESCO nhấn mạnh cần cân bằng giữa tự do báo chí và bảo vệ quyền riêng tư, danh dự của phụ nữ. Tuy nhiên, Luật Báo chí 2016 của Việt Nam chưa có định nghĩa rõ ràng về quyền tự do báo chí và thiếu quy định cụ thể về ngăn chặn nạn nhân hóa thứ cấp cũng như thiếu sự nội luật hóa các cam kết quốc tế, các điều khoản về quyền của nạn nhân và các hướng dẫn chi tiết cho các đơn vị truyền thông và báo chí.

Thực tiễn EU, như Bộ Hướng dẫn Giám sát 2021 của Hội đồng Châu Âu, cho thấy vai trò của các quy tắc đạo đức trong việc giảm thiểu nạn nhân hóa thứ cấp. Tại Việt Nam, dù Điều 4 *"10 Điều Quy định đạo đức nghề nghiệp người làm báo*" yêu cầu tôn trọng quyền con người, việc áp dụng còn lỏng lẻo, dẫn đến các bài báo sử dụng ngôn ngữ giật gân hoặc định kiến, làm trầm trọng thêm hiện tượng nạn nhân hóa thứ cấp.

Các vấn đề nêu trên đã và đang là một rào cản trong việc cân bằng quyền tự do báo chí và bảo vệ quyền lợi nạn nhân trước hiện tượng nạn nhân hóa thứ cấp đang ngày một trầm trọng.

3.5. Gợi mở xây dựng khung pháp lý ở VN

Từ những phân tích trên có thể thấy, Việt Nam đã bước đầu hình thành hành lang pháp lý nhằm kiểm soát hoạt động báo chí và bảo vệ quyền của người phụ nữ, song vẫn tồn tại khoảng trống trong việc ngăn ngừa và xử lý hiện tượng nạn nhân hoá thứ cấp. Để khắc phục những tồn tại trên, cần định hướng xây dựng khung pháp lý theo hướng cân bằng quyền tự do báo chí và trách nhiệm pháp lý, bảo đảm vừa phát huy vai trò của báo chí, vừa bảo vệ quyền con người.

Thứ nhất, cần nội luật hoá rõ ràng nguyên tắc "không gây hiện tượng nạn nhân hoá thứ cấp" vào hệ thống pháp luật, đặc biệt trong Luật Báo chí sửa đổi và Luật Bình đẳng giới. Quy định này yêu cầu báo chí phải tiếp cận vụ việc với góc nhìn khách quan, tương tự như Chỉ thị cùng văn bản hướng dẫn của EU và khuyến nghị như CEDAW.

Thứ hai, cần thiết lập cơ chế thẩm định nội bộ trong các toà soạn đối với tin, bài có chứa thông tin nhạy cảm. Mặc dù pháp luật Việt Nam khẳng định báo chí không bị kiểm duyệt trước khi in, phát sóng, song có thể quy định cơ chế "tiền kiểm" ở cấp độ nội bộ, tức là yêu cầu sự phê duyệt của ban biên tập đối với những thông tin liên quan đến nạn nhân bạo lực trên cơ sở giới.

Thứ ba, cần thiết lập cơ chế hậu kiểm và trách nhiệm bồi thường thiệt hại. Bên cạnh quy định cải chính, xin lỗi, pháp luật Việt Nam cần xây dựng hướng dẫn chi tiết về xác định tổn thất tinh thần, phương pháp định lượng phù hợp và thủ tục yêu cầu bồi thường minh bạch.

Cuối cùng, cần xây dựng bộ Quy tắc ứng xử báo chí về bình đẳng giới do Bộ Khoa học và Công nghệ, có giá trị pháp lý hoặc ít nhất mang tính bắt buộc trong nội bộ các cơ quan báo chí. Quy tắc này có thể học hỏi từ Bộ Hướng dẫn Giám sát 2021 của Hội đồng châu Âu, kết hợp với điều kiện Việt Nam, nhằm chuẩn hóa ngôn ngữ, cách đưa tin và đảm bảo sự phù hợp trong báo chí.

4. Kết luận

Bài viết đã làm rõ hiện tượng nạn nhân hoá thứ cấp trong báo chí không chỉ làm gia tăng tổn thương tinh thần đối với phụ nữ, mà còn tạo rào cản cho việc tiếp cận công lý và niềm tin vào hệ thống pháp luật. Pháp luật Việt Nam tuy đã có các quy định bảo vệ quyền tự do báo chí và quyền nhân thân, song các quy định này còn rải rác, thiếu tính thống nhất và chưa đủ cụ thể để ngăn ngừa, xử lý hiệu quả hiện tượng nạn nhân hoá thứ cấp.

Việc so sánh với các chuẩn mực quốc tế như ICCPR, CEDAW hay Chỉ thị của EU cho thấy, xu hướng chung là cân bằng quyền tự do báo chí với nghĩa vụ bảo vệ nạn nhân, đặc biệt là phụ nữ - nhóm dễ bị tổn thương trước định kiến dư luận. Theo đó, nghiên cứu khuyến nghị Việt Nam cần: (i) pháp luật cần nội luật hóa rõ ràng nguyên tắc *"không gây hiện tượng nạn nhân hoá thứ cấp"*; (ii) thiết lập cơ chế thẩm định nội bộ với các tin, bài nhạy cảm về bạo lực trên cơ sở giới ; (iii) thiết lập cơ chế hậu kiểm rõ ràng và hướng dẫn chi tiết định lượng bồi thường tổn thất tinh thần để tăng khả thi khi áp dụng; và (iv) ban hành bộ Quy tắc ứng xử báo chí về bình đẳng giới.

Những khuyến nghị này không nhằm hạn chế quyền tự do báo chí, mà để củng cố tính trách nhiệm, nâng cao chất lượng thông tin và hướng đến một nền báo chí nhân văn, góp phần đảm bảo sự công bằng, bình đẳng và an toàn cho phụ nữ trong xã hội.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Thông tin và Truyền thông. (2022, 7 20). *Văn bản hợp nhất số 07/VBHN-BTTTT về Nghị định quy định xử phạt vi phạm hành chính trong hoạt động báo chí, hoạt động xuất bản và hoạt động in sản phẩm không phải là xuất bản phẩm*. Bộ Thông tin và Truyền thông.

2. Bộ Thông tin và Truyền thông. (2025, 2 10). *Dự thảo Luật Báo chí (sửa đổi)*. Bộ Thông tin và Truyền thông.

3. Chính phủ nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2009, 5 19). *Nghị định số 48/2009/NĐ-CP quy định về các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới*. Chính phủ nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

4. Chính phủ nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2023, 4 17). *Nghị định số 13/2023/NĐ-CP về bảo vệ dữ liệu cá nhân*. Chính phủ nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

5. Hoàng Huy. (2025, 2 27). Nhân chứng kể chuyện nạn nhân bị nhốt làm nô lệ tình dục suốt 3 tháng. *Dân trí*. https://dantri.com.vn/doi-song/nhan-chung-ke-chuyen-nan-nhan-bi-nhot-lam-no-le-tinh-duc-suot-3-thang-20250227102500286.htm

6. Hội đồng Châu Âu. (1950, 11 4). *Công ước châu Âu về Nhân quyền (ECHR)*. Hội đồng Châu Âu.

7. K., S. (2021). *Hướng dẫn của Cơ quan Dịch vụ Truyền thông Âm thanh và Hình ảnh về việc Giám sát Áp dụng các Tiêu chuẩn Báo cáo trong Các Trường hợp Bạo lực Giới trên Truyền thông*. Hội đồng Châu Âu và Liên minh Châu Âu.

8. Lê, H. T. K. (2017). *Quyền tự do báo chí của công dân: Lý luận và thực tiễn*. Đại học Luật Hà Nội.

9. Liên Hợp Quốc. (1966, 12 16). *Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR)*. Liên Hợp Quốc.

10. Liên Hợp Quốc. (1979, 12 18). *Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW)*. Liên Hợp Quốc.

11. Liên minh Châu Âu. (2000, 12 7). *Hiến chương về các quyền cơ bản của Liên minh Châu Âu*. Liên minh Châu Âu.

12. Liên minh Châu Âu. (2012, 10 25). *Chỉ thị 2012/29/EU của Nghị viện và Hội đồng Liên minh Châu Âu về việc thiết lập các tiêu chuẩn tối thiểu đối với quyền, hỗ trợ và bảo vệ nạn nhân tội phạm, thay thế Quyết định Khung 2001/220/JHA của Hội đồng Liên minh Châu Âu*. Liên minh Châu Âu.

13. Ly Mi. (2021, 11 25). Đưa tin về xâm hại tình dục, báo chí vẫn nặng tính đổ lỗi cho nạn nhân. *Tuổi Trẻ Online*. https://tuoitre.vn/dua-tin-ve-xam-hai-tinh-duc-bao-chi-van-nang-tinh-do-loi-cho-nan-nhan-20211125104609224.htm

14. Nguyễn, G. T. T. (2023, 6 19). Không mở hố lan rộng giữa tự do ngôn luận — tự do báo chí với ngôn luận tự do báo chí. *Quân đội Nhân dân*. https://www.qdnd.vn/phong-chong-dien-bien-hoa-binh/khong-mo-ho-lan-lon-giua-tu-do-ngon-luan-tu-do-bao-chi-voi-ngon-luan-tu-do-bao-chi-tu-do-731596

15. Nguyễn, H. (2021, 12 14). 62,9% phụ nữ Việt Nam là nạn nhân của bạo lực giới. *Tuổi Trẻ Online*. https://tuoitre.vn/62-9-phu-nu-viet-nam-la-nan-nhan-cua-bao-luc-gi-20211214114126329.htm

16. Phạm, A., & Phong Hải. (2022, 12 14). Quảng Ngãi: Nữ sinh lớp 6 nghi bị 3 nam sinh lớp 8 xâm hại. *Thanh Niên*. https://thanhnien.vn/quang-ngai-nu-sinh-lop-6-nghi-bi-3-nam-sinh-lop-8-xam-hai-1851532013.htm

17. Pranjali, Yadav, J., Singh, A. V., Kazmi, S. S. H., & Singh, A. (2025). Exploring Psychological Impact of Legal Procedure and Victim Blaming on Women Domestic Violence Victims. *Annals of Neurosciences*, *126*(5). 10.1177/09727531251351063

18. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2006, 11 29). *Luật Bình đẳng giới số 73/2006/QH11*. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

19. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2013, 11 28). *Hiến pháp nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam*. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

20. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2015, 11 19). *Luật An toàn thông tin mạng số 86/2015/QH13*. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

21. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2015, 11 24). *Bộ luật Dân sự số 91/2015/QH13*. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

22. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2016, 4 5). *Luật Báo chí số 103/2016/QH13*. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

23. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2017, 6 20). *Bộ luật Hình sự số 100/2015/QH13 được sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 12/2017/QH14*. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

24. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2022, 11 14). *73/2006/QH11 Luật Phòng, chống bạo lực gia đình số 13/2022/QH15*. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

25. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2025, 6 26). *Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân số 91/2025/QH15*. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

26. Thông tấn xã Việt Nam. (2023, 11 13). Thay đổi góc nhìn bình đẳng giới thông qua báo chí. *Báo Tin tức*. https://baotintuc.vn/van-de-quan-tam/thay-doi-goc-nhin-binh-dang-gioi-thong-qua-bao-chi-20231113183011223.htm

27. Trung tâm Phòng ngừa Tội phạm Quốc tế (Liên Hợp Quốc). (1999). *Hướng dẫn về Công lý cho Nạn nhân: Về việc Sử dụng và Áp dụng Tuyên bố Các Nguyên tắc Cơ bản về Công lý cho Nạn nhân của Tội phạm và Lạm dụng Quyền lực*. Văn phòng Liên Hợp Quốc về Kiểm soát Ma túy và Phòng chống Tội phạm.

28. UNESCO. (1978, 11 28). *Tuyên bố về các Nguyên tắc Cơ bản liên quan đến Đóng góp của Truyền thông trong Việc Củng cố Hòa bình và Hiểu biết Quốc tế*. UNESCO.

29. Ủy ban Xóa bỏ Phân biệt đối xử chống lại Phụ nữ. (2017). Khuyến nghị chung số 35 về bạo lực trên cơ sở giới đối với phụ nữ, cập nhật Khuyến nghị chung số 19. *Tạp chí Đánh giá Luật Nhân quyền Quốc tế*, *6*(2), 279-306.

CYBER VIOLENCE AGAINST WOMEN AND GIRLS: CURRENT LEGAL FRAMEWORK AND PROTECTION RECOMMNEDATIONS

BẠO LỰC MẠNG ĐỐI VỚI PHỤ NỮ VÀ TRẺ EM GÁI: KHUNG PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH VÀ KIẾN NGHỊ BẢO VỆ

ThS. Bùi Thị Hường[416]

Tóm tắt:

Bạo lực mạng với phụ nữ và trẻ em gái ngày nay đã trở nên phổ biến ở các quốc gia và gây nhiều ảnh hưởng đến đời sống của họ. Nghiên cứu này nhằm phân tích khuôn khổ pháp lý quốc tế và pháp luật Việt Nam trong việc bảo vệ phụ nữ, trẻ em gái trước các hành vi bạo lực mạng, qua đó xác định những khoảng trống và đề xuất giải pháp hoàn thiện. Phương pháp nghiên cứu được sử dụng gồm: phân tích và so sánh các văn kiện pháp lý quốc tế như Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biết đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW 1979), Công ước Quyền trẻ em (CRE, 1989) và Khuyến nghị chung số 35 của Ủy ban CEDAW[417] với các quy định trong pháp luật Việt Nam như Luật Phòng, chống bạo lực gia đình, Luật Trẻ em, Luật An ninh mạng và Bộ luật Hình sự; đồng thời tổng hợp số liệu và thông tin từ các công trình nghiên cứu và nguồn chính thống.

Kết quả nghiên cứu cho thấy hệ thống pháp luật Việt Nam hiện nay chưa có quy định riêng và định nghĩa cụ thể về bạo lực mạng đối với phụ nữ và trẻ em gái, dẫn tới khó khăn trong việc nhận diện, xử lý và bảo vệ nạn nhân. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất: (i) bổ sung định nghĩa và quy định rõ các hành vi bạo lực mạng, cùng chế tài xử lý đặc thù; (ii) tăng cường năng số lực cho phụ nữ và trẻ em gái và tăng cường nhận thức cộng đồng về bình đẳng giới; (iii) nâng cao hiệu quả hỗ trợ, bảo vệ nạn nhân qua các cơ chế tư pháp và phi tư pháp; (iv) đẩy mạnh hợp tác quốc tế để xử lý hiệu quả các hành vi bạo lực mạng xuyên biên giới.

Từ khóa: *Bạo lực mạng, phụ nữ, trẻ em gái, pháp luật.*

Abstract: *Cyber violence against women and girls has become widespread in countries today and has had a great impact on their lives. This study aims to analyze the international legal framework and Vietnamese law in protecting women and girls from cyber violence, thereby identifying gaps and proposing solutions to improve. The research method used includes: analyzing and comparing international legal documents such as the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW 1979), the Convention on the Rights of the Child (CRE, 1989) and General Recommendation No. 35 of the CEDAW Committee with provisions in Vietnamese law such as the Law on Prevention and Control of Domestic Violence, the Law on Children, the*

[416] Viện Nhà nước và Pháp luật, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam. Email: Huongbui1984@gmail.com

[417] Ủy ban CEDAW, Khuyến nghị chung số 36 về quyền được giáo dục của phụ nữ và trẻ em gái, 2017.

Law on Cyber Security and the Penal Code; at the same time, synthesizing data and information from research works and official sources.

The research results show that the current Vietnamese legal system does not have specific regulations and definitions on cyber violence against women and girls, leading to difficulties in identifying, handling and protecting victims. On that basis, the article proposes: (i) supplementing definitions and clearly regulating acts of cyber violence, along with specific sanctions; (ii) strengthening the capacity of women and girls and increasing public awareness of gender equality; (iii) improving the effectiveness of support and protection of victims through judicial and non-judicial mechanisms; (iv) promoting international cooperation to effectively handle acts of cross-border cyber violence.

Keywords: *Cyber Violence, Women, girls, legal.*

1. Quy định của pháp luật quốc tế về phòng chống bạo lực mạng với phụ nữ và trẻ em gái

Phụ nữ và trẻ em gái là nhóm xã hội yếu thế, thường xuyên phải đối mặt với nhiều hình thức phân biệt đối xử, bạo lực và bất bình đẳng giới. Do đó, việc bảo đảm bình đẳng giới và không phân biệt đối xử với phụ nữ, trẻ em gái là nội dung được ghi nhận sớm trong hệ thống pháp luật quốc tế về quyền con người và được các quốc gia nội luật hóa trong pháp luật quốc gia.

Trong hệ thống văn kiện pháp lý quốc tế về quyền con người, văn kiện bảo đảm quyền phụ nữ gồm: Tuyên ngôn toàn thế giới về quyền con người năm 1948 (Điều 1); Công ước quốc tế về quyền Dân sự, chính trị và Công ước quốc tế về quyền kinh tế, xã hội và văn hóa năm 1966 đều dành Điều 3 quy định về bình đẳng giữa nam và nữ trong việc thực hiện quyền dân sự chính trị, kinh tế, xã hội và văn hóa.

Để phát triển chuẩn mực pháp lý quốc tế mang tính ràng buộc cao hơn, Liên hợp quốc đã thông qua Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) năm 1979[418] và Công ước về quyền trẻ em (CRC) năm 1989[419]. Đây là hai công ước có ý nghĩa đặc biệt trong việc bảo vệ phụ nữ và trẻ em gái trước các hình thức bạo lực giới.

Ủy ban CEDAW ban hành Khuyến nghị chung số 19 (1992) đã mở rộng khái niệm phân biệt đối xử, bao hàm cả "bạo lực trên cơ sở giới", được hiểu là "mọi hành vi bạo lực gây tổn hại hoặc đau khổ thể chất, tinh thần, tình dục cho phụ nữ" (*Khoản 6*).

Cụ thể về bạo lực giới, Tuyên bố của Liên hợp quốc về xóa bỏ bạo lực đối với phụ nữ năm 1993 đã cung cấp định nghĩa toàn diện hơn về bạo lực đối với phụ nữ tại *Điều 1*: "Bạo lực đối với phụ nữ là mọi hành vi bạo lực trên cơ sở giới dẫn đến hoặc có thể dẫn đến tổn hại thể chất, tình dục hoặc tâm lý cho phụ nữ". *Khoản 2* của Tuyên bố xác định phạm vi của các hành vi này bao gồm bạo lực thể chất,

[418] Công ước phòng chống phân biết đối xử chống lại phụ nữ, 1979.
[419] Công ước Quyền trẻ em (CRC, 1989).

tinh thần, tình dục… và không giới hạn ở những hành vi đã liệt kê. Đồng thời, *Mục 4, 5* của Tuyên bố nhấn mạnh nghĩa vụ của các quốc gia trong việc phòng ngừa, truy cứu trách nhiệm và hỗ trợ nạn nhân.

Đối với trẻ em CRC đề cập đến trách nhiệm bảo vệ trẻ em khỏi hành vi bạo lực: *Các Quốc gia thành viên phải thực hiện mọi biện pháp thích hợp ... để bảo vệ trẻ em khỏi mọi hình thức bạo lực về thể chất hoặc tinh thần, bị đánh đập hay lạm dụng, bị bỏ mặc hoặc sao nhãng chăm sóc, bị ngược đãi hoặc bóc lột .... (Điều 19).*

Như vậy, các quy định của các công ước, khuyến nghị, tuyên bố quốc tế đã tạo khuôn khổ pháp lý đã đưa ra các định nghĩa về bạo lực với phụ nữ và trẻ em gái và đưa ra các hành vi bạo lực với phụ nữ và trẻ em gái gồm: hành vi bạo lực thể chất, tinh thần, kinh tế, tình dục.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự phát triển nhanh của công nghệ thông tin, trên thế giới ngoài những hành vi bạo lực truyền thống thì bắt đầu xuất hiện những hành vi bạo lực với phụ nữ và trẻ em gái trên không gian mạng. Các vụ việc điển hình như "Phòng chat thứ N" ở Hàn Quốc (2018–2020) hay "Trò chơi cá voi xanh" ở Nga (2016) cho thấy tính chất xuyên quốc gia và hậu quả nặng nề của bạo lực mạng đối với phụ nữ và trẻ em gái. Những hành vi như "khiêu dâm trả thù[420]", "doxxing" (công khai thông tin cá nhân), "sextortion" (tống tiền tình dục), theo dõi và quấy rối trực tuyến... đã trở thành mối đe dọa nghiêm trọng, đặc biệt gia tăng trong thời kỳ đại dịch COVID-19. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc hình thành khuôn khổ pháp lý quốc tế điều chỉnh vấn đề này.

Nhận thức được thách thức đó, ngày 26 tháng 7 năm 2017 Ủy ban CEDAW đã đưa ra Khuyến nghị chung số 35 cập nhật khuyến nghị chung số 19, trong đó, nhắc đến bạo lực trên cơ sở giới vẫn diễn ra ở nhiều quốc gia bằng nhiều hình thức trong đó có cả thông qua *công nghệ* (mục 6), đồng thời mục 20 khuyến nghị chung số 35 đã nhận định: *Bạo lực trên cơ sở giới đối với phụ nữ xảy ra ở mọi không gian* và lĩnh vực ... bao gồm trong bối cảnh gia đình, cộng đồng, … *thông qua các môi trường công nghệ, chẳng hạn như các hình thức bạo lực đương đại xảy ra trực tuyến và trong các môi trường kỹ thuật số khác*.

Khuyến nghị số 35 yêu cầu các quốc gia thành viên thực hiện đồng bộ các nhóm biện pháp:

Ban hành khuôn khổ pháp lý bảo vệ phụ nữ và trẻ em gái khỏi bạo lực giới (*đoạn 29*);

Phòng ngừa, thông qua các biện pháp lập pháp và xã hội nhằm giải quyết nguyên nhân gốc rễ của bạo lực như định kiến giới và bất bình đẳng (*đoạn 30*);

Bảo vệ, áp dụng biện pháp hỗ trợ và đảm bảo an toàn cho nạn nhân (*đoạn 31*);

[420] https://unric.org/en/cyberviolence-against-women-and-girls-the-growing-threat-of-the-digital-age/.

Truy tố, bảo đảm nạn nhân được tiếp cận công lý và các cơ quan chức năng có phản ứng đầy đủ đối với các vụ việc bạo lực giới (*đoạn 31*);

Bồi thường, đảm bảo bồi thường hiệu quả cho nạn nhân (*đoạn 33*);

Phối hợp, giám sát và thu thập dữ liệu (*đoạn 34*);

Hợp tác quốc tế nhằm thúc đẩy xóa bỏ bạo lực giới (*đoạn 35*).

Đáng chú ý, *đoạn 34(b)* yêu cầu các quốc gia "*Thiết lập một hệ thống để thường xuyên thu thập, phân tích và công bố dữ liệu thống kê số lượng* khiếu nại về tất cả các hình thức bạo lực trên cơ sở giới đối với phụ nữ, *bao gồm bạo lực thông qua công nghệ*". Đồng thời, *đoạn 30(d)* kêu gọi các doanh nghiệp và tập đoàn xuyên quốc gia, thực hiện các biện pháp phù hợp để phòng ngừa bạo lực đối với phụ nữ trên các dịch vụ và *nền tảng số* của họ.

Ngoài ra, Ủy ban CEDAW còn có khuyến nghị chung số 36[421] (2017) về quyền được giáo dục của phụ nữ và trẻ em gái cũng đề cập trực tiếp đến nạn bắt nạt, bạo lực trên mạng và yêu cầu các quốc gia thực hiện một số biện pháp để bảo vệ trẻ em gái trước nạn bắt nạn trên mạng: xây dựng các chương trình tăng cường năng lực nhận diện với các hành vi bạo lực, bắt nạn trên mạng; Ban hành quy định pháp luật xác định rõ các hành vi bắt nạn trên mạng và xử phạt hành vi sử dụng công nghệ, thông tin, truyền thống *quấy rối trực tuyến đối với phụ nữ và trẻ em gái dưới mọi hình thức* (đoạn 70-72).

Tiếp đó, **Báo cáo của Báo cáo viên đặc biệt về bạo lực đối với phụ nữ** tại Hội đồng Nhân quyền Liên hợp quốc (tháng 6/2018) đã khẳng định: *bạo lực trực tuyến và qua công nghệ thông tin (ICT) ngày càng phổ biến, với sự mở rộng của mạng xã hội và các ứng dụng kỹ thuật số*[422]. Trong báo cáo, Báo cáo viên đặc biệt có đề cập đến các thuật ngữ bạo lực thông qua "công nghệ thông tin và truyền thông" (hay ICT), trong khi các báo cáo khác lại sử dụng "bạo lực trực tuyến", "bạo lực kỹ thuật số" hoặc "bạo lực mạng" thuật ngữ trong lĩnh vực này vẫn đang phát triển và chưa thống nhất và trong báo cáo Bà thống nhất dùng thuật ngữ *Bạo lực trực tuyến*. Sự phát triển nhanh chóng của công nghệ và không gian kỹ thuật số, bao gồm cả thông qua trí tuệ nhân tạo (AI), chắc chắn sẽ làm nảy sinh những biểu hiện mới và đa dạng của bạo lực trực tuyến đối với phụ nữ. Do đó, định nghĩa về bạo lực trực tuyến đối với phụ nữ mở rộng đến bất kỳ hành vi bạo lực trên cơ sở giới nào đối với phụ nữ được thực hiện, hỗ trợ hoặc làm trầm trọng thêm một phần hoặc toàn bộ thông qua việc sử dụng Công nghệ thông tin (ICT). Báo cáo viên đặc biệt cũng nhắc đến các hình thức bạo lực trực tuyến:

(1) Đe dọa và kích động bạo lực trên cơ sở giới, bao gồm đe dọa bạo lực thể xác và/hoặc tình dục, hiếp dâm, giết người trực tuyến, … mạo danh nạn nhân trực tuyến và gửi email hoặc thư rác lăng mạ, bài đăng trên blog, tweet hoặc các thông tin liên lạc trực tuyến khác dưới tên nạn nhân…;

[421] Ủy ban CEDAW, Khuyến nghị chung số 36 về bạo lực trên cơ sở giới đối với phụ nữ, 2017.
[422] Ủy ban Công ước Cedaw, A/HRC/38/47 năm 2018 Báo cáo của Báo cáo viên đặc biệt về bạo lực với phụ nữ A năm 2018, trên https://docs.un.org/en/A/HRC/38/47.

(2) Bắt cóc/ buôn bán phụ nữ và trẻ em gái trực tuyến: Các công cụ CNTT cũng được sử dụng để buôn bán phụ nữ và trẻ em gái, hoặc đe dọa ép buộc họ vào các tình huống buôn bán người. Kẻ lạm dụng có thể đe dọa tiết lộ thông tin cá nhân trực tuyến để duy trì quyền lực và kiểm soát nạn nhân, ngăn cản họ rời bỏ mối quan hệ và/hoặc báo cáo hành vi;

(3) Có nhiều hình thức bạo lực mới nổi đối với phụ nữ trực tuyến chẳng hạn như "doxing", "sextortion" và "trolling" bắt nạt trực tuyến, theo dõi trực tuyến và quấy rối trực tuyến. Trong báo cáo của mình, Báo cáo viên đặc biệt đã giải thích rõ về các hình thức bạo lực như đã đề cập ở trên.

Ở phạm vi khu vực, Hội đồng Châu Âu đã ban thông qua Công ước về phòng ngừa và chống bạo lực đối với phụ nữ và bạo lực gia đình năm 2011 (Công ước Istanbul). Công ước này được công nhận là bộ tiêu chuẩn toàn diện làm rõ những hành vi bạo lực thể chất, tinh thần, tình dục, kinh tế với phụ nữ*, có tính ràng buộc pháp lý mạnh mẽ nhất* để phòng ngừa và chống bạo lực đối với phụ nữ ở châu Âu và có giá trị tham khảo với các nước trên toàn thế giới.

Đối với vấn đề bạo lực với phụ nữ và trẻ em gái trên không gian mạng, Cơ quan giám sát Công ước Istanbul – có tên là GREVIO, đã thông qua *Khuyến nghị Chung số 1 về khía cạnh kỹ thuật số của bạo lực đối với phụ nữ (2021)*. Khuyến nghị này nhằm mục đích định vị rõ ràng các biểu hiện bạo lực đối với phụ nữ và trẻ em gái trong lĩnh vực kỹ thuật số như một sự tiếp nối của các hình thức bạo lực giới khác nhau đối với phụ nữ được Công ước Istanbul đề cập.

Khuyến nghị đã xác định: *Bạo lực đối với phụ nữ ở khía cạnh kỹ thuật số, thường được gọi là "bạo lực trực tuyến" hoặc "bạo lực mạng", bao gồm một loạt các hành vi và hành động có hại được thực hiện đối với phụ nữ trong không gian kỹ thuật số, tận dụng nhiều hình thức công nghệ và nền tảng trực tuyến khác nhau chẳng hạn như điện thoại di động và điện thoại thông minh, Internet, các thiết bị kết nối internet khác như đồng hồ thông minh, máy theo dõi sức khỏe và thiết bị nhà thông minh cũng như phần mềm như phần mềm gián điệp hoặc các ứng dụng di động khác có thể tạo điều kiện cho bạo lực*, *các nền tảng truyền thông xã hội hoặc email* (đoạn 22, 23).

Khuyến nghị xác định rõ các hành vi bạo lực mạng với phụ nữ và trẻ em gái gồm:

(1) *Quấy rối và bắt nạt trực tuyến* là: i) chia sẻ hình ảnh hoặc video không có sự đồng ý, ii) chụp, sản xuất hoặc mua bán hình ảnh hoặc video riêng tư không có sự đồng ý, iii) bóc lột, ép buộc và đe dọa, iv) bắt nạt tình dục, và v) phát tán hình ảnh khiêu dâm trên mạng (đoạn 38);

(2) *Theo dõi và giám sát*: Hành vi đe dọa có thể bao gồm việc liên tục bám theo người khác, giao tiếp không mong muốn với người khác hoặc cho người khác biết rằng họ đang bị theo dõi. Điều này bao gồm việc bám theo nạn nhân, xuất hiện tại nơi làm việc, cơ sở thể thao hoặc trường học của nạn nhân, cũng như theo dõi nạn nhân trong thế giới ảo (phòng chat, trang mạng xã hội, v.v.). Giao tiếp không mong muốn bao gồm việc chủ động tiếp xúc với nạn nhân thông qua bất kỳ phương

tiện giao tiếp nào có sẵn, bao gồm các công cụ giao tiếp hiện đại và thiết bị CNTT (đoạn 40);

(3) *Bạo lực tâm lý* - cố ý làm suy yếu và gây tổn hại nghiêm trọng đến sự toàn vẹn tâm lý của một người: Bạo lực tâm lý trực tuyến cũng có thể bao gồm đe dọa gia đình nạn nhân, lăng mạ, làm nhục…kích động tự tử hoặc tự làm hại bản thân... trên mạng (từ đoạn 42 đến 46);

(4) *Bạo lực kinh tế* - Tống tiền, khai thác tài chính qua mạng, kiểm soát các tài khoản ngân hàng và hoạt động tài chính của nạn nhân thông qua ngân hàng trực tuyến (đoạn 47, 48).

Công ước Istabul và Khuyến nghị Grevio đã đề cập đến các cách thức để phòng chống bạo lực mạng với phụ nữ và trẻ em gái bao gồm bốn mục tiêu chính:

Phòng ngừa (Prevention): thay đổi nhận thức xã hội, giáo dục bình đẳng giới, ngăn chặn bạo lực ngay từ gốc (đoạn 50-51).

Bảo vệ (Protection) đảm bảo nạn nhân được bảo vệ và hỗ trợ hiệu quả (đoạn 52-53).

Truy tố (Prosecution): yêu cầu các quốc gia thành viên phải đảm bảo việc điều tra và truy tố hiệu quả các hành vi phạm (đoạn 54-55).

Chính sách phối hợp (Co-ordinated policies): xây dựng chính sách toàn diện, phối hợp đa ngành ở cấp quốc gia (đoạn 56).

Như vậy, trong thời gian qua hệ thống pháp luật quốc tế về bảo vệ phụ nữ và trẻ em gái khỏi hành vi bạo lực mạng đã từng bước hình thành và phát triển theo hướng toàn diện, thể hiện những cách hiểu thống nhất về các hình thức bạo lực mạng với phụ nữ và trẻ em gái cũng như các biện pháp mà các quốc gia cần tiến hành để bảo vệ phụ nữ và trẻ em gái khỏi các hành vi bạo trực trực tuyến.

2. Quy định pháp luật về phòng, chống bạo lực mạng với phụ nữ và trẻ em gái ở Việt Nam

Tại Việt Nam, trước đây khi nói đến bạo lực với phụ nữ và trẻ em gái thì chúng ta đều nghĩ đến bạo lực truyền thống trong gia đình, hoặc một không gian thực tế, chúng ta đã có khuôn khổ pháp lý để phòng chống bạo lực trên cơ sở giới trong Luật phòng, chống bạo lực gia đình và Luật trẻ em. Ngày nay, khi nói đến bạo lực giới Việt Nam cũng không ngoại lệ, họ cũng đối mặt với bạo lực mạng đặc biệt là sau đại dịch covid 19.

Hệ thống pháp luật Việt Nam hiện đã có quy định như nào để bảo vệ, phòng, chống bạo lực với phụ nữ và trẻ em gái trên không gian mạng?

Đối với phụ nữ: Luật bình đẳng giới, Luật phòng chống bạo lực Gia đình 2022 chưa có định nghĩa về các hành vi bạo lực gia đình trên không gian mạng, chỉ có quy định tại Điều 49 về trách nhiệm của Bộ Thông tin và truyền thông có trách nhiệm phát hiện, ngăn chặn thông tin, hình ảnh, dữ liệu trên ***không gian mạng*** liên quan đến bạo lực gia đình.

Đối với trẻ em, Hiến pháp 2013 quy định: "Nghiêm cấm xâm hại, hành hạ, ngược đãi, bỏ mặc, lạm dụng, bóc lột sức lao động và những hành vi khác vi phạm quyền trẻ em".

Luật trẻ em Điều 54 quy định như sau: "1. Cơ quan, tổ chức liên quan có trách nhiệm tuyên truyền, giáo dục và bảo vệ trẻ em khi tham gia *môi trường mạng* dưới mọi hình thức; cha, mẹ, giáo viên và người chăm sóc trẻ em có trách nhiệm giáo dục kiến thức, hướng dẫn kỹ năng để trẻ em biết tự bảo vệ mình khi tham gia *môi trường mạng*.

2. Cơ quan, tổ chức, cá nhân quản lý, cung cấp sản phẩm, dịch vụ thông tin, truyền thông và tổ chức các hoạt động trên môi trường mạng phải thực hiện các biện pháp bảo đảm an toàn và bí mật đời sống riêng tư cho trẻ em theo quy định của pháp luật".

Các quy định này được hướng dẫn cụ thể tại Nghị định số 56/2017/NĐ – CP ngày 09/5/2017 hướng dẫn thi hành Luật trẻ em, Nghị định đã giành hẳn chương 4 quy định về trách nhiệm bảo vệ trẻ em trên không gian mạng: *bảo vệ thông tin bí mật đời sống riêng tư của trẻ em, tuyên truyền, giáo dục nâng cao nặng lực bảo vệ trẻ em trên không gian mạng, các biện pháp, hỗ trợ, can thiệp khi trẻ em bị xâm hại trên môi trường mạng*.

Bên cạnh Luật trẻ, Luật An ninh mạng 2018, quy định trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức về việc bảo vệ trẻ em trên không gian mạng tại Điều 29:

+ Trẻ em có quyền được bảo vệ, tiếp cận thông tin, tham gia hoạt động xã hội, vui chơi, giải trí, giữ bí mật cá nhân, đời sống riêng tư và các quyền khác khi tham gia trên không gian mạng.

+ Chủ quản hệ thống thông tin, … trên *không gian mạng* có trách nhiệm kiểm soát nội dung thông tin trên hệ thống thông tin hoặc trên dịch vụ do doanh nghiệp cung cấp để không gây nguy hại cho trẻ em, xâm phạm đến trẻ em, quyền trẻ em; *ngăn chặn việc chia sẻ và xóa bỏ thông tin có nội dung gây nguy hại cho trẻ em*, ….

+ Cơ quan, tổ chức, cá nhân tham gia hoạt động trên không gian mạng có trách nhiệm phối hợp với cơ quan có thẩm quyền trong bảo đảm quyền của trẻ em trên không gian mạng, ngăn chặn thông tin có nội dung gây nguy hại cho trẻ em theo quy định của Luật ninh mạng năm 2018 và pháp luật về trẻ em (Luật trẻ em năm 2016).

+ Cơ quan, tổ chức, cha mẹ, giáo viên, người chăm sóc trẻ em và cá nhân khác liên quan có trách nhiệm bảo đảm quyền của trẻ em, bảo vệ trẻ em khi tham gia không gian mạng theo quy định của pháp luật về trẻ em.

+ Lực lượng chuyên trách bảo vệ an ninh mạng và các cơ quan chức năng có trách nhiệm áp dụng biện pháp để phòng ngừa, phát hiện, ngăn chặn, xử lý nghiêm hành vi sử dụng không gian mạng gây nguy hại cho trẻ em, xâm phạm đến trẻ em, quyền trẻ em.

Tiếp đó, Luật An toàn thông tin mạng năm 2015 có các quy định về Phòng ngừa, phát hiện, ngăn chặn và xử lý phần mềm độc hại tại Điều 11, các quy định của các chủ thể kinh doanh nền tảng số trong việc bảo vệ thông tin cá nhân của người sử dụng... cũng là các biện pháp để bảo vệ trẻ em trên *không gian mạng*.

Thủ tướng Chính phủ cũng đã ban hành một chương trình về hỗ trợ trẻ trên môi trường mạng (Quyết định số 830/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình bảo vệ và hỗ trợ trẻ em tương tác lành mạnh, sáng tạo trên môi trường mạng giai đoạn 2021-2025 ngày 01 tháng 6 năm 2021). Trong đó có đề cập đến các biện pháp tổng thể để bảo vệ trẻ em trên không gian mạng trước các hành vi xâm hại. Gần đây, Quy tắc ứng xử trên không gian mạng theo Quyết định 847/QĐ-BTTTT, ngày 17 tháng 6 năm 2021 đã ghi nhận một số quy tắc ứng xử của tổ chức, cá nhân, các nền tảng trên không gian mạng.

Cùng với các văn bản pháp lý nói trên năm 2019 Việt Nam đã ký cam kết Tuyên bố về bảo vệ trẻ em khỏi tất cả các hình thức bóc lột và lạm dụng trực tuyến trong ASEAN, tiếp đó năm 2021 đã thông qua Tuyên bố về xóa bỏ bắt nạt trẻ em trong ASEAN trong đó có bắt nạt trẻ em trên môi trường trực tuyến.

Khi có vi phạm trên không gian mạng chúng ta cũng có những văn bản hướng dẫn về xử lý vi phạm như: Nghị định 14/2022/NĐ-CP[423] ngày 07 tháng 10 năm 2020 của Chính phủ sửa đổi Nghị định 15/2020/NĐ-CP và Nghị định 119/2020/NĐ-CP xử phạt VPHC lĩnh vực bưu chính, viễn thông và báo chí, xuất bản theo đó (khoản 3, Điều 8): *Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 70.000.000 Đăng, phát thông tin ảnh hưởng đến sự phát triển bình thường về thể chất và tinh thần của trẻ em; Không thực hiện đúng các yêu cầu bắt buộc khi đăng, phát tin, bài, chương trình liên quan đến trẻ em trên báo chí; h) Không thực hiện hoặc thực hiện không đúng quy định về cảnh báo nội dung không phù hợp với trẻ em trên báo chí*; Đồng thời Nghị định cũng quy định: đối với hành chính, hành vi xúc phạm danh dự, nhân phẩm của người khác trên mạng xã hội như: Cung cấp, chia sẻ thông tin giả mạo, thông tin sai sự thật, xuyên tạc, vu khống sẽ bị phạt tiền từ 10.000.000 đến 20.000.000 đồng tùy vào mức độ nghiêm trọng của vụ việc.

Như vậy, các văn bản pháp lý nói trên đã tạo ra hành lang pháp lý trong việc bảo vệ trẻ em trên không gian mạng ở Việt Nam. Tuy nhiên, nếu so sánh với các văn kiện pháp lý quốc tế về bảo vệ phụ nữ và trẻ em gái trước các hành vi bạo lực trên không gian mạng thì chúng ta có thể thấy các văn bản pháp lý nói trên áp dụng chung với các nhóm đối tượng khác nhau chứ chưa có các quy định riêng để bảo vệ phụ nữ và trẻ em gái trên môi trường mạng.

Đồng thời, các quy định pháp luật chưa bao quát và xác định bạo lực mạng với phụ nữ và trẻ em gái là những dạng nào, chưa có văn bản xác định bạo lực mạng là bạo lực trên những nền tảng nào. Bộ luật Hình sự cũng chưa có các quy định xác định tội danh và chế tài áp dụng với các hành vi bạo lực mạng với phụ nữ và trẻ em gái.

[423] Nghị định 14/2022/NĐ-CP ngày 07 tháng 10 năm 2020 của Chính phủ.

Vậy, khi chưa có công cụ pháp luật riêng biệt để bạo vệ phụ nữ và trẻ em gái trước các hành vi bạo lực trên không gian mạng, vụ việc về bạo lực mạng với phụ nữ và trẻ em gái thì xử lý như thế nào? Nạn nhân tìm đến đâu để được bảo vệ vẫn là câu hỏi nhiều người băn khoăn.

Hiện nay, khi các hành vi bạo lực xảy ra, phụ nữ và trẻ em gái vẫn tìm đến các cơ chế bảo vệ truyền thống, các chủ thể có trách nhiệm Các cơ quan công an, viện kiểm sát và tòa án là những thiết chế chính có trách nhiệm tiếp nhận, điều tra, truy tố và xét xử các vụ việc bạo lực trên môi trường trực tuyến.

Để tăng cường năng lực bảo vệ phụ nữ và trẻ em gái trước hành vi bạo lực các tổ chức xã hội và tổ chức phi chính phủ như UNICEF, Plan International, ChildFund đã triển khai nhiều chương trình nâng cao nhận thức và hỗ trợ phụ nữ và trẻ em gái nhất là nạn nhân bị xâm hại tình dục trực tuyến. Việt Nam cũng đã tiến hành nhiều biện pháp để bảo vệ phụ nữ và trẻ em gái trên môi trường mạng qua kênh hỗ trợ nạn nhân như Tổng đài quốc gia bảo vệ trẻ em 111, 1900969680 đường dây nóng tiếp nhận bạo lực trên cơ sở giới tại Ngôi nhà Bình yên – Trung tâm Phụ nữ và Phát triển (CWD) hoặc đường dây nóng của Bộ Công an đóng vai trò là công cụ tiếp cận ban đầu.

3. Một số đề xuất, kiến nghị phòng chống bạo lực mạng với phụ nữ và trẻ em gái

Mặc dù Việt Nam đã ban hành nhiều khuôn khổ pháp lý và triển khai các biện pháp tăng cường năng lực phòng, chống bạo lực mạng, song thực tiễn cho thấy các hành vi bạo lực mạng đối với phụ nữ và trẻ em gái ngày càng gia tăng với nhiều hình thức tinh vi như lừa đảo, quấy rối, tống tiền, xúc phạm danh dự và thao túng tâm lý qua mạng. Nhiều vụ việc gây bức xúc dư luận, như vụ nữ sinh ở phường Việt Hưng (Hà Nội) bị dụ dỗ quay clip nhạy cảm để tống tiền[424]. Hoặc vụ bé gái 13 tuổi ở Hà Nội mất tích bí ẩn thông qua việc kết nối trực tuyến và những lời dụ dỗ trên không gian mạng và rất nhiều tình huống bạo lực mạng với phụ nữ và trẻ em gái xuất hiện như tin nhắn kích động, xúc phạm danh dự nhân phẩm, tống tiền online… Kết quả khảo sát 462 nữ sinh viên đến từ 6 cơ sở đào tạo đại học tại Hà Nội từ tháng 3 đến tháng 5 năm 2025[425]: hơn một nửa số sinh viên đối mặt với lừa đảo (51,0%); 11,0% bị bắt nạt và 16,2% bị quấy rối; toàn bộ sinh viên (96,4%) bị làm phiền bởi tin nhắn và cuộc gọi rác… Là một trong những hồi chuông đáng báo động về các rủi ro bạo lực mạng với phụ nữ và trẻ em gái tại Việt Nam.

Vậy, trong thời gian tới chúng ta phải tiến hành đồng bộ một số giải pháp để phòng, chống bạo lực với phụ nữ và trẻ em gái trên không gian mạng theo mô hình hướng dẫn của pháp luật quốc tế:

Thứ nhất, Ban hành một khuôn khổ pháp lý hoàn chỉnh để bảo vệ phụ nữ và trẻ em gái khỏi hành vi bạo lực mạng.

[424] https://laodong.vn/phap-luat/giai-cuu-nu-sinh-ha-noi-bi-ep-quay-clip-nhay-cam-de-tong-tien-cha-me-1546442.ldo.

[425] Phạm Thị Huệ "Tính dễ bị tổn thương trên không gian mạng của nữ sinh viên ở Hà Nội trong bối cảnh chuyển đổi số" tại Hội thảo "Phụ nữ và trẻ em gái trong xã hội chuyển đổi số: cơ hội và thách thức" do Viện Con người, gia đình, giới – Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam, 9.2025.

Hiện nay, các quy định pháp luật hiện hành đang nhận diện hành vi bạo lực với phụ nữ và trẻ em gái theo không gian truyền thống, mà chưa có những quy định nội dung nào trong không gian mạng. Do đó, thời gian tới khi chưa có quy định pháp luật riêng cho Bạo lực trên cơ sở giới thì cần sửa các quy định về Luật phòng chống bạo lực gia đình, Luật trẻ em bổ sung quy định về bạo lực trên không gian mạng với phụ nữ và trẻ em gái trong hệ thống văn bản cần *xác định rõ bạo lực trên không gian mạng gồm những hành vi nào, các văn bản hướng dẫn cần xác định rõ phạm vi không gian mạng là phạm vi nào*.

Gần đây, đối với lĩnh vực mạng chúng ta đang có dự án Luật An ninh mạng (sửa đổi toàn diện Luật An ninh mạng và sửa đổi toàn diện Luật An toàn thông tin mạng thành 1 luật) trong bản Dự thảo 2 cập nhật tháng 8.2025 có quy định về Phòng, chống xâm hại trẻ em trên không gian mạng (Điều 26) và phòng chống hành vi sử dụng công nghệ cao để xâm phạm trật tự xã hội (Điều 25) đã có đề cập đến hành vi: môi giới mại dâm; truyền bá văn hóa phẩm đồi trụy; lạm dụng tình dục trẻ em; quấy rối tình dục là hành vi bị cấm. Tuy nhiên, Dự thảo cũng chưa có quy định nào đề cập đến nội dung phòng, chống bạo lực mạng một cách hệ thống cho phụ nữ và trẻ em gái. Do đó, để tạo ra môi trường lành mạnh với phụ nữ và trẻ em gái, Dự thảo Luật An ninh mạng nên xem xét đưa nội dung này vào quy định ở hai điều đã đề cập ở trên.

Đồng thời các văn bản pháp luật cần xác định rõ trách nhiệm của các cơ quan, các tổ chức, các nền tảng trong việc tiến hành các biện pháp phòng, chống bạo lực mạng với phụ nữ và trẻ em gái và với tất cả mọi người nói chung.

Các quy định về xử lý vi phạm hành chính và hình sự cần bổ sung các chế tài rõ ràng với các hành vi bạo lực trên không gian mạng. Trong đó, với các hành vi xâm phạm quyền nhóm dễ bị tổn thương là phụ nữ và trẻ em gái cần có những quy định về trách nhiệm pháp lý cao hơn.

Bổ sung quy định về "quyền được lãng quên trên không gian mạng" với các hành vi bạo lực trên không gian mạng. Theo đó, trong các quy định pháp luật đối với các nền tảng phải gỡ bỏ thông tin bạo lực mạng với phụ nữ và trẻ em gái trong thời hạn nhất định.

Bổ sung quy định trách nhiệm của tổ chức, các nền tảng qua đó hành vi bạo lực với phụ nữ và trẻ em gái xuất hiện thì cần có cơ chế tiếp nhận và giải quyết khiếu nại.

Thứ hai, thực hiện các biện pháp tăng cường năng lực.

Để tăng cường năng lực ứng phó với bạo lực mạng cho phụ nữ và trẻ em gái chúng ta cần thực hiện chương trình giáo dục bình đẳng giới xóa bỏ định kiến về giới để phụ nữ và trẻ em gái khi bị bạo lực sẽ dám lên tiếng, đồng thời thực hiện hiệu quả các chương trình an toàn mạng từ các cấp học phổ thông cho tất cả mọi người, trong đó có những nội dung sâu hơn về các hành vi bạo lực mạng với phụ nữ và trẻ em gái, giúp phụ nữ và trẻ em gái nhận biết nguy cơ, cách bảo vệ bản thân và ứng phó với hành vi xâm hại trên mạng.

Phân bổ nguồn nhân lực và tài chính phù hợp để thực hiện hiệu quả các luật và chính sách nhằm phòng ngừa mọi hình thức bạo lực trên cơ sở giới đối với phụ nữ và trẻ em gái trên không gian mạng.

Thứ ba, Tăng cường hiệu quả các biện pháp hỗ trợ và bảo vệ nạn nhân:

Tăng cường hiệu quả hoạt động của các đường giây tiếp nhận những trường hợp bạo lực với phụ nữ và trẻ em gái. Nên thiết lập hệ thống "đường dây nóng" thống nhất quốc gia về bạo lực trên cơ sở giới. Đồng thời, tăng cường cơ chế hỗ trợ tâm lý và pháp lý cho nạn nhân bạo lực mạng. Đảm bảo các dịch vụ tư vấn miễn phí, giá rẻ để phụ nữ và trẻ em gái có thể tiếp cận được.

Trong các chương trình đạo tạo cần tăng cường năng lực cho các tổ chức, cá nhân, chủ thể có trách nhiệm: thẩm phán, kiểm sát viên và điều tra viên trong việc nhận diện, giải quyết các hành vi bạo lực mạng với phụ nữ và trẻ em gái.

Bảo vệ: Trong trường hợp có vi phạm xảy ra, đảm bảo các vi phạm đều được giải quyết, hệ thống cơ quan xử lý vi phạm dễ tiếp cận, phù hợp với phụ nữ và trẻ em gái.

Thứ tư, Hợp tác quốc tế trong phòng, chống bạo lực mạng với phụ nữ và trẻ em gái.

Bạo lực mạng đối với phụ nữ và trẻ em gái là hiện tượng mang tính **xuyên biên giới,** khi hành vi xâm hại, phát tán thông tin hoặc hình ảnh có thể xuất phát từ nhiều quốc gia khác nhau. Vì vậy, việc bảo vệ nạn nhân đòi hỏi không chỉ các biện pháp trong nước mà còn phải **tăng cường hợp tác quốc tế,** dựa trên các chuẩn mực và cơ chế đa phương.

Ký kết và thực hiện **thỏa thuận tương trợ tư pháp, hiệp định dẫn độ và chia sẻ dữ liệu điện tử** giữa các quốc gia, đặc biệt trong các vụ việc bạo lực với phụ nữ và trẻ em gái trên không gian mạng xảy ra ngoài phạm vi lãnh thổ quốc gia.

KẾT LUẬN

Thời gian qua, khuôn khổ pháp lý quốc tế và các quốc gia đã từng bước tạo ra những quy định và tiến hành các biện pháp để bảo vệ phụ nữ và trẻ em gái trước các hành vi bạo lực mạng, tuy nhiên, bạo lực mạng đối với phụ nữ và trẻ em gái đang gia tăng nhanh chóng, các hình thức bạo lực mạng ngày càng đa dạng và tinh vi hơn, trở thành một vấn đề xã hội đáng lo ngại trên phạm vi toàn cầu. Thực tế này, đặt ra yêu cầu các quốc gia trên thế giới cấp thiết phải hoàn thiện pháp luật đồng bộ, nâng cao nhận thức xã hội và tăng cường hợp tác quốc tế để bảo vệ nhóm yếu thế trong không gian mạng./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Công ước phòng chống phân biết đối xử chống lại phụ nữ, 1979

2. Công ước quốc tế Quyền trẻ em,1989)

3. Phạm Thị Huệ "Tính dễ bị tổn thương trên không gian mạng của nữ sinh viên ở Hà Nội trong bối cảnh chuyển đổi số" tại Hội thảo "Phụ nữ và trẻ em gái

trong xã hội chuyển đổi số: cơ hội và thách thức" do Viện Con người, gia đình, giới – Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam, 9.2025

4. Ủy ban CEDAW, Khuyến nghị chung số 35 về bạo lực trên cơ sở giới đối với phụ nữ, 2017

5. Ủy ban CEDAW, Khuyến nghị chung số 36 về quyền được giáo dục của phụ nữ và trẻ em gái, 2017

6. Ủy ban Công ước Cedaw, A/HRC/38/47 năm 2018 Báo cáo của Báo cáo viên đặc biệt về bạo lực với phụ nữ A năm 2018, trên https://docs.un.org/en/A/HRC/38/47

7. Nghị định 14/2022/NĐ-CP ngày 07 tháng 10 năm 2020 của Chính phủ

8. https://unric.org/en/cyberviolence-against-women-and-girls-the-growing-threat-of-the-digital-age/

9. https://laodong.vn/phap-luat/giai-cuu-nu-sinh-ha-noi-bi-ep-quay-clip-nhay-cam-de-tong-tien-cha-me-1546442.ldo.

PROTECTING FEMALE INFLUENCERS FROM ONLINE HARASSMENT AND CYBER VIOLENCE: INTERNATIONAL EXPERIENCES AND LESSONS FOR VIETNAM

BẢO VỆ NGƯỜI CÓ SỨC ẢNH HƯỞNG LÀ NỮ GIỚI TRƯỚC HÀNH VI QUẤY RỐI VÀ BẠO LỰC MẠNG: KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM

ThS. Hoàng Mai Anh[426*]

ThS. Lê Kiều Trang[427]

Tóm tắt: *Bối cảnh chuyển đổi số và sự bùng nổ của thương mại điện tử đã chứng kiến sự trỗi dậy mạnh mẽ của nhóm người có sức ảnh hưởng là nữ giới. Họ đóng vai trò then chốt trong việc định hình xu hướng tiêu dùng, quảng sản phẩm và thúc đẩy doanh số bán hàng. Tuy nhiên, chính sự nổi bật này cũng khiến bản thân họ trở thành mục tiêu của các hành vi quấy rối và bạo lực mạng. Các hành vi tiêu cực như đe doạ, lạm dụng ngôn từ, tung tin thất thiệt, doxxing, chia sẻ hình ảnh, thông tin nhạy cảm, bôi nhọ danh dự,... đang diễn ra ngày càng phổ biến trên nền tảng số. Điều này gây ra những tổn hại nghiêm trọng về sức khoẻ tinh thần, uy tín, hợp đồng kinh doanh và doanh thu của nhóm đối tượng này. Bài viết này tập trung phân tích bản chất, nhận diện hành vi quấy rối và bạo lực mạng nhắm vào người có sức ảnh hưởng là nữ giới, đồng thời chỉ ra những tổn thất kinh tế và pháp lý mà họ phải đối mặt trong hoạt động thương mại điện tử. Từ đó, nhóm tác giả đánh giá những khoảng trống và bất cập trong khung pháp luật hiện hành và các chính sách của sàn thương mại điện tử. Dựa trên kinh nghiệm quốc tế, bài viết đề xuất các kiến nghị nhằm hoàn thiện cơ chế pháp lý, nâng cao trách nhiệm của các nền tảng và bảo vệ hiệu quả hơn cho nhóm người có sức ảnh hưởng là nữ giới, góp phần xây dựng một môi trường kinh doanh số an toàn, bình đẳng và bền vững.*

Từ khoá: *quấy rối, bạo lực mạng, thương mại điện tử, người có sức ảnh hưởng là nữ giới.*

Abstract: *The context of digital transformation and the rapid growth of e-commerce has witnessed the remarkable rise of female influencers. They play a pivotal role in shaping consumer trends, promoting products, and driving sales. However, their prominence has also made them prime targets of online harassment and cyber violence. Negative behaviors such as threats, verbal abuse, the spread of false information, doxxing, and the non-consensual sharing of sensitive images or personal data, as well as defamation, are becoming increasingly common on digital platforms. These acts cause serious harm to the mental health, reputation, business contracts, and revenues of this group. This paper analyzes the nature and manifestations of online harassment and cyber violence targeting female influencers, while identifying the economic and legal damages they face in e-commerce activities. It further examines the gaps and shortcomings in the current legal framework and e-commerce platform policies. Drawing on international*

[426] Khoa Luật, Học viện Phụ nữ Việt Nam
Emai: anhhm@vwa.edu.vn
[427] Khoa Luật, Học viện Phụ nữ Việt Nam.

experience, the paper proposes recommendations to improve the legal mechanisms, enhance platform accountability, and ensure more effective protection for female influencers, thereby contributing to the creation of a safe, equitable, and sustainable digital business environment.

Keywords: *harassment, cyber violence, e-commerce, female influencers.*

1. Đặt vấn đề

Tính đến năm 2025, dân số toàn cầu là 8,20 tỉ người, trong khi số lượng người dùng internet đã đạt đến con số đáng kinh ngạc là 5,56 tỉ người, chiếm 67,9% so với mức dân số thế giới[428]. Sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ số và mạng xã hội trong thời đại toàn cầu hoá đã và đang tạo ra nhiều cơ hội mới cho các cá nhân, đặc biệt là người có sức ảnh hưởng (influencer). Trong đó, phụ nữ chiếm tỷ lệ đáng kể và đóng vai trò then chốt trong việc định hướng dư luận xã hội, quảng cáo thương hiệu, thúc đẩy tiêu dùng và phát triển thương mại điện tử. Hoạt động sáng tạo nội dung của họ góp phần không nhỏ vào tăng trưởng kinh tế số và mở rộng thị trường trực tuyến. Tuy nhiên, song hành với sự phát triển và mức độ hiện diện rộng rãi trên không gian mạng, nhóm người có sức ảnh hưởng là nữ giới lại trở thành mục tiêu dễ bị tổn thương trước các hành vi quấy rối và bạo lực mạng. Một cuộc khảo sát 14.000 phụ nữ từ 15 đến 25 tuổi tại 31 quốc gia đã đưa ra kết luận hành vi quấy rối và bạo lực trực tuyến đã khiến một số phụ nữ trẻ ngừng hoặc giảm sử dụng mạng xã hội, gần 60% trong số nhóm đối tượng được khảo sát thừa nhận đã từng bị quấy rối, bạo lực mạng[429].

Trên thế giới, nhiều quốc gia đã sớm ban hành các quy định pháp luật và cơ chế bảo vệ phụ nữ nói riêng trước hành vi quấy rối, bạo lực trực tuyến, như Hoa Kỳ, Vương quốc Anh, Liên minh Châu Âu (EU), Hàn Quốc, Trung Quốc, Singapore. Các nước này chú trọng đến khung pháp lý về tội phạm mạng, trách nhiệm của các nền tảng số, và biện pháp hỗ trợ nạn nhân. Trong khi đó, pháp luật Việt Nam dù đã có quy định điều chỉnh về an ninh mạng, bảo vệ dữ liệu cá nhân, bình đẳng giới và quyền con người, song vẫn còn nhiều khoảng trống trong nhận diện, xử lý và phòng ngừa bạo lực mạng đối với phụ nữ, đặc biệt là nhóm đối tượng hoạt động trong lĩnh vực sáng tạo nội dung và thương mại điện tử.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu tại bàn: phương pháp thu thập và nghiên cứu tài liệu thứ cấp. Số liệu thứ cấp được thu thập trên cơ sở kế thừa các báo cáo, công trình công bố của học giả trong và ngoài nước có liên quan. Các tài liệu được viết bằng tiếng nước ngoài, nhóm tác giả áp dụng phương pháp dịch thuật để thu thập thông tin. Sau khi thu thập thông tin thì phương pháp phân tích, tổng hợp được thực hiện để chọn ra các nội dung liên quan tới chủ đề. Cuối cùng, sử dụng phương pháp so sánh trong chiều cạnh các chế định pháp luật của các nước được đề cập trong bài viết để thấy sự tiếp nhận, lan toả, khuếch tán pháp luật nước ngoài hoặc lồng ghép pháp luật giữa các quốc gia để chỉ ra được những bất cập, sự

[428] We Are Social, (2025), *Digital 2025 global overview report*, tr.10.
[429] Plan International, (2020), *Free to be Online?*, tr.2.

tương thích giữa pháp luật các nước nói chung và giữa pháp luật Việt Nam nói riêng, đưa ra những khuyến nghị, đề xuất nhằm hoàn thiện khung pháp luật của nước ta.

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Nhận diện hành vi quấy rối, bạo lực mạng đối với người có sức ảnh hưởng là nữ giới

Người có sức ảnh hưởng là nữ giới là phụ nữ sử dụng các nền tảng mạng xã hội để xây dựng một thương hiệu cá nhân riêng, thu hút một lượng người theo dõi trực tuyến đáng kể, sức ảnh hưởng của họ được tạo ra và duy trì thông qua việc xây dựng mối quan hệ chân thực và gần gũi, để từ đó biến sự chú ý của công chúng thành giá trị thương mại thông qua việc quảng cáo, giới thiệu sản phẩm[430]**.** Tuy nhiên, chính mô hình hoạt động dựa trên sự công khai và gần gũi này lại khiến người có sức ảnh hưởng là nữ giới trở thành mục tiêu đặc biệt dễ bị tổn thương trước các hành vi quấy rối, bạo lực mạng - được hiểu là hành vi có chủ đích, được thực hiện hoặc khuếch đại thông qua công nghệ thông tin và truyền thông nhằm gây tổn hại về thể chất, tinh thần, quyền và lợi ích hợp pháp của cá nhân[431]. Bản chất "nổi tiếng" của họ khiến mọi khía cạnh của thương hiệu cá nhân, từ ngoại hình, phong cách sống, quan điểm cho đến các mối quan hệ riêng tư, đều trở thành đối tượng của sự giám sát và phán xét. Môi trường mạng với đặc tính ẩn danh và khả năng khuếch đại cảm xúc đã tạo điều kiện cho các hành vi xúc phạm, bôi nhọ, lan truyền tin giả, đe dọa,… được thực hiện một cách dễ dàng và hợp thức hoá dưới danh nghĩa "phản ứng của công chúng". Trong nhiều trường hợp, mục tiêu tấn công không chỉ là cá nhân người có sức ảnh hưởng, mà còn là thương hiệu, nhãn hàng họ đại diện, khiến quấy rối mạng trở thành một hành vi bạo lực kép: vừa xâm hại danh dự cá nhân, vừa gây thiệt hại kinh tế cho các bên liên quan.

Dựa trên phương thức thực hiện và mức độ xâm phạm, các hành vi quấy rối và bạo lực mạng nhắm vào người có sức ảnh hưởng là nữ giới có thể được nhận diện theo ba loại cơ bản, bao gồm:

Một là, hành vi xâm phạm quyền riêng tư và thông tin cá nhân: đối tượng thực hiện hành vi này tập trung vào việc xâm nhập, thu thập và công khai thông tin cá nhân, để thông qua đó đe dọa, khống chế người có sức ảnh hưởng là nữ giới. Các hành vi tiêu biểu bao gồm: tiết lộ thông tin cá nhân (doxxing), theo dõi, rình rập (cyber stalking)[432]. Điểm chung của những hành vi này là việc sử dụng dữ liệu cá nhân như công cụ tấn công, khiến nạn nhân rơi vào trạng thái bị kiểm soát, lo sợ hoặc bị cô lập trên không gian mạng nói riêng và cuộc sống xã hội nói chung. Đối với người có sức ảnh hưởng là nữ giới, đặc biệt trong lĩnh vực thương mại điện tử, việc công khai thông tin cá nhân thường là một phần của hoạt động nghề nghiệp. Tuy nhiên, chính sự công khai đó lại trở thành con dao hai lưỡi, bị kẻ xấu lợi dụng

[430] Marina Leban, (2022), Unethical Behaviour of Social Media Influencers: History, Practice and Future Research**,** *The SAGE Handbook of Social Media Marketing*, tr.456-469.
[431] ICFJ, (2022), *The Chilling: A global study of online violence against women journalists*.
[432] https://righttobe.org/guides/understanding-online-harassment/, truy cập ngày 09/10/2025.

để theo dõi, rình rập thu thập thêm thông tin cá nhân của nhóm đối tượng này, khi nguồn thông tin cá nhân đủ lớn, họ sẽ dùng chúng để thao túng, kiểm soát, đe doạ, tiết lộ toàn bộ thông tin cá nhân người có sức ảnh hưởng là nữ giới.

Hai là, hành vi quấy rối tình dục trực tuyến: đây là hành vi mang tính xâm phạm nhân phẩm, tinh thần, thể chất của phụ nữ nói chung và người có sức ảnh hưởng là nữ giới nói riêng. Hành vi này thể hiện qua các hình thức phát tán nội dung nhạy cảm hoặc bị chỉnh sửa mà không có sự đồng thuận (non-consensual sharing of intimate or manipulated material)[433], đăng tải những lời nói, hình ảnh hoặc video có nội dung gạ gẫm xúc phạm, bình phẩm tình dục hoá. Điểm chung của hành vi này là việc sử dụng yếu tố tình dục như công cụ kiểm soát, hạ thấp và làm nhục nạn nhân trong môi trường mạng. Người có sức ảnh hưởng là nữ giới thường trở thành mục tiêu của loại quấy rối, bạo lực này do hình ảnh cá nhân của họ là trung tâm của mọi hoạt động nghề nghiệp, khi hình ảnh đó bị khai thác hoặc bóp méo, không chỉ danh dự và nhân phẩm bị tổn hại mà còn kéo theo thiệt hại kinh tế, uy tín nghề nghiệp và niềm tin của công chúng.

Ba là, hành vi xâm phạm danh dự, uy tín và hình ảnh nghề nghiệp: hành vi này bao gồm các hình thức như vu khống, phỉ báng (defamation), giả mạo danh tính trực tuyến (impersonation)[434]. Điểm chung của hành vi này là sử dụng thông tin giả, sai lệch hoặc bị bóp méo để làm bôi nhọ danh dự, nhân phẩm, giảm uy tín và giá trị xã hội của nạn nhân. Người dùng mạng không nắm rõ sự thật thường chia sẻ lại thông tin mà không kiểm chứng khiến tin đồn lan truyền nhanh chóng. Ngay cả khi nạn nhân đã lên tiếng đính chính và bài viết bị xóa, uy tín và danh dự vẫn khó được khôi phục, đối với người có sức ảnh hưởng là nữ giới - những người dựa vào "vốn biểu tượng" và "tính xác thực" để duy trì ảnh hưởng, việc bị bôi nhọ hay giả mạo không chỉ gây ra tổn thương cá nhân mà còn kéo theo sự tổn hại về kinh tế, bởi hình ảnh cá nhân của họ gắn liền với hợp đồng quảng cáo, thương hiệu và doanh thu.

Ba nhóm hành vi nêu trên có tồn tại riêng lẻ, tách biệt, tuy nhiên, trong nhiều trường hợp, chúng lại đan xen và kết hợp với nhau tạo thành chuỗi quấy rối, bạo lực mạng có tính hệ thống. Việc *tiết lộ thông tin cá nhân* thường đi kèm với *vu khống* hoặc *bôi nhọ danh dự,* hay *giả mạo danh tính trực tuyến* lại được sử dụng để lan truyền thông tin sai lệch, gây kích động, quấy rối mối quan hệ giữa các bên liên quan. Sự pha trộn giữa các hành vi này đã khiến mức độ xâm hại tăng theo cấp số nhân, gây tổn thương toàn diện về tinh thần, danh dự, uy tín và kinh tế cho nạn nhân. Trong bối cảnh đó, người có sức ảnh hưởng là nữ giới trở thành mục tiêu của các hình thức bạo lực mạng đa tầng, nơi các hành vi xâm hại không chỉ cộng hưởng mà còn khuếch đại lẫn nhau, làm trầm trọng thêm hậu quả và kéo dài tác động tiêu cực trong đời sống thực lẫn không gian số.

3.2. Thực trạng quy định pháp luật Việt Nam về quấy rối, bạo lực mạng đối với người có sức ảnh hưởng là nữ giới

[433] Nghị viện và Hội đồng Châu Âu, 2024, *Directive (EU) 2024/1385 of The European parliament and the coucil on combating violence against women and domestic violence*, tr.6.
[434] https://righttobe.org/guides/understanding-online-harassment/, truy cập ngày 09/10/2025.

Tại Việt Nam, hành vi quấy rối, bạo lực nói chung và quấy rối, bạo lực trên không gian mạng nói riêng đã trực tiếp vi phạm "*quyền bất khả xâm phạm về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân và bí mật gia đình"*[435] - một trong những quyền cơ bản nhất của công dân được Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ghi nhận. Theo Hiến pháp, mọi người có quyền *"bảo vệ danh dự, uy tín của mình"* và được pháp luật bảo hộ về *"danh dự và nhân phẩm",* không bị *"bạo lực"*hay bất kỳ hình thức đối xử nào khác nhằm *"xúc phạm danh dự, nhân phẩm"*[436]. Tinh thần này của Hiến pháp 2013 được truyền tải đầy đủ, chính xác trong các văn bản pháp luật chung cũng như văn bản pháp luật có tính chất chuyên ngành.

Với văn bản pháp luật chung, Bộ luật Dân sự 2015 khẳng định: "*danh dự, nhân phẩm, uy tín của cá nhân", "đời sống riêng tư, bí mật cá nhân, bí mật gia đình"* là *"bất khả xâm phạm và được pháp luật bảo vệ"*[437]. Bộ luật Dân sự 2015 cũng đưa ra định hướng xử lý cho hành vi xúc phạm nhân phẩm danh dự uy tín, bí mật riêng tư của người khác đó là xin lỗi, cải chính công khai và bồi thường thiệt hại. Mặt khác, như đã đề cập, tính chất ẩn danh của không gian mạng đã tạo điều kiện cho các đối tượng lợi dụng để thực hiện những hành vi công kích, bôi nhọ, quấy rối và bạo lực đối với người khác một cách dễ dàng. Hành vi này không chỉ vi phạm quy định của Bộ Luật Dân sự 2015 mà còn thuộc nhóm tội phạm "*lợi dụng các quyền tự do dân chủ*", "*quyền tự do ngôn luận"* nhằm "*xâm phạm"* quyền, lợi ích hợp pháp của cá nhân khác và bị xử lý theo quy định của Bộ luật Hình sự 2015[438].

Với văn bản pháp luật chuyên ngành, Luật An ninh mạng năm 2018 cấm sử dụng không gian mạng để *"thông tin sai sự thật"* như bịa đặt, bôi nhọ, vu khống về cá nhân khác nhằm *"xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp"* của họ[439]. Cùng quan điểm, Luật Viễn thông 2023 cũng nghiêm cấm "*lợi dụng hoạt động viễn thông*" để "*xâm phạm*" "*gây thiệt hại"* đến quyền, lợi ích của cá nhân khác[440].

Song song với những quy định pháp lý rõ ràng về nhận diện hành vi quấy rối, bạo lực mạng trong các văn bản pháp luật nêu trên, hệ thống pháp luật Việt Nam hiện nay cũng đưa ra các trách nhiệm pháp lý cụ thể cho hành vi quấy rối, bạo lực mạng, bao gồm các chế tài hành chính, chế tài dân sự và chế tài hình sự.

Đối với trách nhiệm hành chính: Chế tài hành chính áp dụng với các đối tượng quấy rối, bạo lực mạng được quy định như sau: "phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng" theo Điểm a Khoản 3 Điều 7 Nghị định 144/2021/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2021; Hoặc "phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng" Khoản 3 Điều 102 Nghị định 15/2020/NĐ-CP ngày 03 tháng 02 năm 2020.

Đối với trách nhiệm dân sự: Căn cứ Bộ luật Dân sự 2015: Điều 590 - Thiệt hại do sức khỏe bị xâm phạm; Điều 592 - Thiệt hại do danh dự, nhân phẩm, uy tín

[435] Điều 21 Hiến pháp 2013, sửa đổi bổ sung 2025.
[436] Điều 20 Hiến pháp 2013, sửa đổi bổ sung năm 2025.
[437] Điều 34, 38 Bộ luật Dân sự 2015.
[438] Điều 331 Bộ Luật Hình sự 2015.
[439] Điều 8 Luật An ninh mạng 2018.
[440] Điều 9 Luật Viễn thông 2023.

bị xâm phạm; Điều 591 - Thiệt hại do tính mạng bị xâm phạm; người bị thiệt hại do hành vi quấy rối, bạo lực mạng có thể khởi kiện theo quy trình tố tụng dân sự yêu cầu đòi bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng. Chủ thể vi phạm sẽ bị áp dụng các biện pháp dân sự áp dụng bao gồm: Buộc chấm dứt hành vi xâm phạm; Buộc xin lỗi, cải chính công khai; Buộc thực hiện nghĩa vụ dân sự; Buộc bồi thường thiệt hại (căn cứ trên mức thiệt hại thực tế cả thiệt hại về vật chất và thiệt hại về tinh thần).

Đối với trách nhiệm hình sự: chế tài hình sự áp dụng cho các đối tượng thực hiện hành vi quấy rối, bạo lực mạng được quy định như sau: Khoản 2 Điều 155 - Tội làm nhục người khác "phạt tù từ 03 tháng đến 02 năm tù"; Khoản 2 Điều 156 - Tội vu khống "phạt tù từ 01 năm đến 03 năm"; Khoản 1 Điều 331 - Tội lợi dụng các quyền tự do dân chủ xâm phạm lợi ích của Nhà nước, quyền, lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân "bị phạt cảnh cáo, phạt cải tạo không giam giữ đến 03 năm hoặc phạt tù từ 06 tháng đến 03 năm"; Khoản 1 Điều 170 - Tội cưỡng đoạt tài sản bị "phạt tù từ 01 năm đến 05 năm".

Hiện nay, Việt Nam chưa có thống kê cụ thể về người có sức ảnh hưởng là nữ giới bị quấy rối, bạo lực mạng. Trong một số nghiên cứu gần đây, đã thống kê hai nhóm đối tượng là người dùng và sinh viên bị quấy rối, bạo lực mạng. Về người dùng, năm 2023, khảo sát của Chương trình nghiên cứu mạng internet và xã hội (VPIS, thuộc Trường đại học Khoa học xã hội và Nhân văn) cho thấy có 78% người dùng mạng khẳng định bản thân từng là nạn nhân của bạo lực mạng; 67% người dùng mạng từng trở thành nạn nhân hoặc chứng kiến trò bôi nhọ danh dự, phỉ báng, nói xấu; 46,6% người dùng mạng từng bị bịa đặt, vu khống thông tin[441]. Về sinh viên, năm 2024, nghiên cứu của Đại học Y tế Công cộng Hà Nội cho biết có 89,5% sinh viên bị bạo lực mạng và 82,4% đã từng chứng kiến bạo lực mạng, tỷ lệ bị bạo lực mạng ở nữ (92,2%) cao hơn nam (81,4%)[442]. Những số liệu nêu trên đã phản ánh thực trạng người dùng mạng xã hội bị quấy rối bạo lực mạng trở nên rất báo động ở Việt Nam hiện nay. Qua đó, có thể thấy rằng, với nhóm người có sức ảnh hưởng, do đặc thù là đối tượng được theo dõi nhiều trên mạng xã hội nên tình trạng quấy rối, bạo lực mạng ở nhóm đối tượng này diễn ra phức tạp và thường xuyên hơn so với các chủ thể thông thường khác.

Mặt khác, internet bùng nổ mạng mẽ ở Việt Nam trong thời gian qua mang lại nhiều lợi ích tích cực, nhưng không tỷ lệ thuận với sự văn minh và an toàn trên không gian mạng. Theo Báo cáo chỉ số văn minh trên không gian mạng Digital Civility Index (DCI) do Microsoft công bố nhân dịp ngày Internet An toàn quốc tế (Safer Internet Day) năm 2020, Việt Nam nằm trong top 5 quốc gia có chỉ số văn minh trên không gian mạng thấp nhất thế giới[443]. Môi trường mạng thiếu an toàn cũng là một trong những nguyên nhân chính dẫn đến việc gia tăng của hành vi quấy

[441] https://ussh.vnu.edu.vn/vi/news/tin-hoat-dong/hoi-thao-phat-ngon-gay-thu-ghet-bat-hop-phap-va-cac-giai-phap-huong-toi-mot-moi-truong-mang-xa-hoi-an-toan-va-phat-trien-ben-vung-15173.html, truy cập ngày 09/10/2025.

[442] Đặng Thị Vân Anh, (2024), *Báo cáo kết quả nghiên cứu về Bạo lực trên mạng đối với sinh viên*, Đại học Y tế Công cộng Hà Nội, tr.56.

[443] Microsoft. (2020). *Civility, Safety & Interaction Online*, tr.2.

rối và bạo lực mạng. Trong bối cảnh đó, đối tượng dễ bị nhắm đến nhất là người có sức ảnh hưởng là nữ giới - đối tượng thường được chú ý và dễ bị tổn thương. Điển hình một trường hợp mới xảy ra gần đây, vụ việc Phạm Diễm Quỳnh (sinh năm 2004, chủ tài khoản Tiktok "Tên của tớ là Pun" với 1,8 triệu lượt theo dõi) khởi kiện T.Q.N. (sinh năm 1994, kinh doanh online, Thái Nguyên) về hành vi cưỡng đoạt tài sản và xúc phạm danh dự, nhân phẩm. T.Q.N. đã tạo một đường dẫn Google Drive, tổng hợp phốt của Quỳnh phát tán trên mạng xã hội và Quỳnh yêu cầu chuyển 100 triệu đồng để gỡ bài. Sự việc khiến Quỳnh suy sụp, trầm cảm, sụt cân nghiêm trọng, ảnh hưởng lớn sức khỏe và tinh thần; Quỳnh cũng đã đưa tiền cho T.Q.N theo yêu cầu. Sự việc sau đó được gia đình biết và động viên Quỳnh kiện ra tòa. Ngày 29/09/2025 vừa qua phiên tòa xét xử tại Hà Nội khép lại hành trình kiện tụng giữa Quỳnh và T.Q.N và trả lại quyền, lợi ích hợp pháp cho cô[444].

Cơ bản, ở Việt Nam hiện nay, hành lang pháp lý bảo vệ quyền, lợi ích về nhân phẩm, uy tín, đời sống riêng tư của cá nhân có sự thống nhất trong các văn bản quy phạm pháp luật từ trên xuống dưới, từ Hiến pháp đến các văn bản chuyên ngành. Sự chặt chẽ này tạo ra một cơ chế bảo vệ toàn diện và chắc chắn cho mỗi cá nhân khi tham gia vào các mối quan hệ xã hội. Tuy nhiên, cùng với sự phát triển bùng nổ của internet khiến hành vi xâm phạm quyền lợi ích của cá nhân trên mạng xã hội trở nên phức tạp hơn và các quy định hiện hành không tránh khỏi một số tồn tại hạn chế.

3.3. Kinh nghiệm quốc tế và bài học cho Việt Nam

Để giải quyết những khoảng trống pháp lý tại Việt Nam, việc nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế là vô cùng cần thiết. Tại nội dung này, nhóm tác giả tập trung phân tích mô hình lập pháp của một số quốc gia và khu vực tiêu biểu, bao gồm Liên minh Châu Âu (EU), Vương quốc Anh, Trung Quốc, Singapore và Pháp. Các quốc gia này được lựa chọn vì đại diện cho các cách tiếp cận đa dạng và tiên phong trong việc xử lý bạo lực mạng. Cụ thể, EU và Vương quốc Anh đại diện cho các hệ thống pháp luật lâu đời đã thích ứng để bảo vệ nạn nhân, coi bạo lực mạng là một hình thức bạo lực giới hoặc ban hành các luật chuyên biệt từ sớm. Ngược lại, Trung Quốc và Singapore đại diện cho cách tiếp cận của châu Á với các quy định nghiêm ngặt, định lượng hóa hành vi vi phạm và quy trách nhiệm cụ thể cho nền tảng. Việc phân tích đa chiều này sẽ cung cấp những bài học kinh nghiệm giá trị cho Việt Nam.

3.3.1. Kinh nghiệm quốc tế

Trước sự lan rộng và những tác động tiêu cực của quấy rối và bạo lực mạng, nhiều quốc gia và tổ chức quốc tế đã chủ động xây dựng các khung pháp lý để nhận diện, phòng ngừa và xử lý các hành vi này, đặc biệt là khi chúng nhắm vào phụ nữ. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy một cách tiếp cận đa chiều, không chỉ định nghĩa rõ các khái niệm pháp lý cốt lõi mà còn thiết lập các cơ chế chế tài toàn diện từ dân

[444] https://baomoi.com/vu-tong-tien-100-trieu-dong-cua-tiktoker-diem-quynh-c53382349.epi, truy cập ngày 09/10/2025.

sự, hành chính đến hình sự, đồng thời đặt ra nghĩa vụ pháp lý cụ thể đối với các nền tảng số.

***Thứ nhất, về định nghĩa "người có sức ảnh hưởng" trong pháp luật quốc tế*:**

Pháp là một trong những quốc gia đầu tiên đưa ra định nghĩa người có sức ảnh hưởng tại Điều 1 Luật số 2023-451 là các cá nhân hoặc pháp nhân, vì lợi ích có trả công, sử dụng sự nổi tiếng của họ để truyền thông tới công chúng thông qua phương tiện điện tử nhằm quảng hàng hóa, dịch vụ hoặc mục tiêu cụ thể. Tại Trung Quốc không có khái niệm về người có sức ảnh hưởng, nhưng có một khái niệm tương đồng tại Điều 2 Luật Quảng cáo năm 1994, sửa đổi năm 2015 là "người đại diện quảng cáo", theo đó, người đại diện quảng cáo là cá nhân, pháp nhân hoặc tổ chức sử dụng tên tuổi, hình ảnh của mình để giới thiệu hoặc chứng thực sản phẩm, dịch vụ. Việc xác định tư cách pháp lý rõ ràng của người có sức ảnh hưởng của hai quốc gia này đã đặt họ dưới sự giám sát của pháp luật về quảng cáo, tiêu dùng, trách nhiệm hành chính, dân sự và hình sự khi gây tổn hại cho người khác và ngược lại.

Thứ hai, về nhận diện hành vi quấy rối, bạo lực mạng:

Liên minh Châu Âu (EU) với Chỉ thị (EU) 2024/1385 của Nghị viện và Hội đồng Châu Âu về việc chống bạo lực đối với phụ nữ và bạo lực gia đình đánh dấu bước tiến đáng chú ý khi lần đầu tiên xác định bạo lực trực tuyến là một dạng bạo lực giới. Chỉ thị yêu cầu các quốc gia thành viên hình sự hoá các hành vi như phát tán hình ảnh thân mật không có sự đồng thuận, lan truyền nội dung xúc phạm, đe doạ hoặc theo dõi trực tuyến. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng đây mới chỉ là khung định hướng pháp lý ở cấp Liên minh Châu Âu (EU), các quốc gia thành viên vẫn đang trong giai đoạn nội luật hoá để cụ thể hoá quy định này trong hệ thống pháp luật quốc gia. Dù vậy, Chỉ thị này đã tạo cơ sở thống nhất cho việc nhận diện hành vi bạo lực mạng trên toàn châu Âu, hướng tới việc bảo vệ tốt hơn quyền của phụ nữ trong không gian số. Tại Vương quốc Anh, khung pháp luật nhận diện quấy rối và bạo lực mạng được hình thành sớm thông qua các đạo luật chuyên biệt. *Đạo luật Truyền thông độc hại 1988* quy định hành vi gửi hoặc lan truyền thông tin có nội dung khiếm nhã, đe dọa hoặc sai sự thật nhằm gây ra sự lo lắng, bất an cho người khác là hành vi vi phạm pháp luật. Trong khi đó, *Đạo luật Chống quấy rối 1997* mở rộng phạm vi sang cả hành vi quấy rối có tính chất lặp lại, gây lo sợ hoặc tổn hại đến người khác, bao gồm cả hành vi diễn ra trên nền tảng mạng xã hội. Hai đạo luật này giúp xác định rõ ranh giới giữa tự do biểu đạt và hành vi quấy rối, đồng thời đặt nền móng cho pháp luật về quấy rối, bạo lực mạng ở Anh.

Ở Trung Quốc, hành vi đăng tải, lan truyền, công kích, lăng mạ, bịa đặt, vu khống hoặc tiết lộ thông tin cá nhân trên mạng gây tổn hại đến danh dự và nhân phẩm người khác đều bị coi là bạo lực mạng[445]. Điểm nổi bật trong cách tiếp cận của Trung Quốc là nhấn mạnh tính cộng hưởng và lan truyền của hành vi: một phát ngôn có thể trở thành hành vi bạo lực mạng khi được chia sẻ, bình luận hoặc khuếch đại bởi số đông người dùng. Điều này phản ánh nhận thức ngày càng sâu sắc về cơ chế tấn công tập thể trong không gian mạng và tác động xã hội của nó đối với nạn

[445] Khoản 1 Điều 1 关于依法惩治网络暴力违法犯罪的指导意见.

nhân. Singapore trong Đạo luật Bảo vệ khỏi quấy rối 2014 định nghĩa quấy rối là hành vi của cá nhân hoặc tổ chức có chủ đích gây ra sự lo sợ, bức xúc hoặc đau khổ cho người khác, được thực hiện bằng bất kỳ phương tiện nào, thông qua lời nói, hành vi, hình thức liên lạc hoặc việc công bố thông tin nhận dạng của người khác, dẫn đến việc nạn nhân hoặc người có liên quan bị tổn hại về tinh thần và thể chất[446].

Thứ ba, về xử lý hành vi quấy rối, bạo lực mạng:

Trung Quốc là một trong những quốc gia có cách tiếp cận mạnh mẽ và chi tiết nhất trong việc xử lý quấy rối, bạo lực mạng. Thay vì ban hành một đạo luật duy nhất, nước này đã xây dựng một hệ thống các quy định, văn bản giải thích pháp luật để hình sự hóa nhiều hành vi cụ thể. Một điểm đặc biệt trong pháp luật Trung Quốc là việc đưa ra các ngưỡng định lượng cụ thể để xác định tình tiết nghiêm trọng của hành vi. Chẳng hạn, đối với tội vu khống, hành vi bị coi là nghiêm trọng khi thông tin phỉ báng được xem hơn 5.000 lần hoặc được chuyển tiếp hơn 500 lần[447]. Tương tự, hành vi xâm phạm thông tin cá nhân cũng được lượng hóa rõ ràng, ví dụ như cung cấp trái phép từ 50 bản thông tin về hành trình, đi lại hoặc thu lợi bất chính từ 5.000 Nhân dân tệ trở lên sẽ bị coi là tình tiết nghiêm trọng[448]. Cách tiếp cận này giúp cơ quan thực thi pháp luật có cơ sở rõ ràng để truy cứu trách nhiệm hình sự, tránh việc áp dụng pháp luật một cách tùy tiện. Bên cạnh đó, pháp luật Trung Quốc không chỉ nhắm vào người trực tiếp thực hiện hành vi mà còn quy định trách nhiệm của các bên liên quan. Các nhà cung cấp dịch vụ mạng nếu không thực hiện nghĩa vụ quản lý an ninh, để cho thông tin bạo lực mạng lan truyền rộng rãi, có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự. Ngoài ra, những kẻ lợi dụng các sự kiện bạo lực mạng để thu hút truy cập, trục lợi cho mục đích tiếp thị ác ý cũng bị xử lý nghiêm[449]. Ngoài ra, Trung Quốc nhấn mạnh việc trừng trị nghiêm khắc các hành vi bạo lực mạng có tổ chức (sử dụng "thủy quân" tài khoản ảo) hoặc lạm dụng công nghệ AI như "deepfake" để bịa đặt thông tin, xâm phạm nhân phẩm người khác, đặc biệt khi mục tiêu là phụ nữ với các chủ đề liên quan đến tình dục[450].

Khác với Trung Quốc, Vương quốc Anh vận dụng một hệ thống gồm nhiều đạo luật khác nhau đã tồn tại để giải quyết các khía cạnh của quấy rối và bạo lực mạng. Đạo luật Truyền thông Độc hại 1988 tập trung vào hành vi gửi các thông điệp có nội dung khiếm nhã, sai sự thật hoặc mang tính đe dọa với mục đích rõ ràng là gây ra bất an hoặc lo lắng cho người nhận. Thêm vào đó, Đạo luật Chống quấy rối 1997 lại là một công cụ pháp lý quan trọng, cho phép xử lý các hành vi quấy rối lặp đi lặp lại, bao gồm cả quấy rối trực tuyến, gây ra sự sợ hãi, lo lắng hoặc đau khổ cho nạn nhân. Ngoài ra, Đạo luật Tư pháp Hình sự và Trật tự công cộng 1994 đã bổ sung yếu tố tình tiết tăng nặng vào các hành vi quấy rối có chủ đích, cho phép áp dụng hình phạt nghiêm khắc hơn khi hành vi đó có mục đích gây

[446] Điều 3-1 Protection from Harassment Act 2014.

[447] Khoản 1 Điều 2 两高发布关于办理网络诽谤等刑事案件适用法律若干问题的解释.

[448] Khoản 3 và Khoản 7 Điều 5 两高关于办理侵犯公民个人信息刑事案件适用法律若干问题的解释.

[449] Khoản 5 và Khoản 6 Điều 2 关于依法惩治网络暴力违法犯罪的指导意见.

[450] Khoản 8 Điều 2 关于依法惩治网络暴力违法犯罪的指导意见.

ra sự lo sợ hoặc căng thẳng cho người khác. Cách tiếp cận của Anh cho thấy sự linh hoạt trong việc điều chỉnh khung pháp lý sẵn có để ứng phó với các thách thức mới từ không gian mạng

Liên minh Châu Âu (EU) tiếp cận vấn đề bạo lực mạng dưới lăng kính giới, coi đây là một hình thức của bạo lực đối với phụ nữ. Chỉ thị (EU) 2024/1385 về việc chống bạo lực đối với phụ nữ và bạo lực gia đình là một bước tiến quan trọng. Chỉ thị này yêu cầu các quốc gia thành viên phải hình sự hóa một loạt các hành vi bạo lực mạng như: chia sẻ tài liệu thân mật hoặc bị chỉnh sửa mà không có sự đồng thuận, theo dõi trực tuyến, quấy rối trực tuyến, kích động hận thù hoặc bạo lực trực tuyến. Cách tiếp cận này không chỉ bảo vệ nạn nhân mà còn khẳng định rằng bạo lực trên không gian mạng là một vấn đề nghiêm trọng về quyền con người và bình đẳng giới.

Với Đạo luật Bảo vệ khỏi Quấy rối 2014, Singapore đã tạo ra một khung pháp lý chuyên biệt và toàn diện. Đạo luật này cung cấp cả biện pháp dân sự (lệnh cấm, lệnh bảo vệ) và hình sự, cho phép nạn nhân có nhiều lựa chọn để bảo vệ mình một cách nhanh chóng và hiệu quả.

3.3.2. Bài học cho Việt Nam

Từ những kinh nghiệm quốc tế đã được phân tích ở trên, có thể thấy rằng việc xây dựng một hành lang pháp lý toàn diện để bảo vệ người có sức ảnh hưởng là nữ giới khỏi các hành vi quấy rối, bạo lực mạng là một yêu cầu cấp thiết. Đối chiếu với thực trạng pháp luật và thực tiễn tại Việt Nam, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm quan trọng nhằm hoàn thiện khung pháp lý trong nước, nâng cao trách nhiệm của các nền tảng trực tuyến và xây dựng cơ chế bảo vệ phù hợp.

Một là, xác lập rõ tư cách pháp lý và phạm vi trách nhiệm của người có sức ảnh hưởng. Thực tiễn ở Pháp hay Trung Quốc cho thấy việc định nghĩa người có sức ảnh hưởng không chỉ mang ý nghĩa quản lý quảng cáo, tiêu dùng mà còn là cơ sở để xác định quyền, nghĩa vụ pháp lý và trách nhiệm của họ trên không gian mạng. Tại Việt Nam, hiện chưa có văn bản pháp luật nào định nghĩa và điều chỉnh nhóm chủ thể này, điều này đã khiến việc bảo vệ quyền lợi hoặc xử lý hành vi vi phạm liên quan đến họ gặp nhiều khó khăn. Vì vậy, cần thiết xây dựng định nghĩa "người có sức ảnh hưởng" trong pháp luật, đặt họ dưới sự điều chỉnh của các quy định về quảng cáo, truyền thông và trách nhiệm nội dung số, nhằm vừa bảo vệ họ khỏi quấy rối, bạo lực mạng, vừa ngăn chặn hành vi lợi dụng tầm ảnh hưởng để gây hại cho người khác.

Hai là, xây dựng hành lang pháp lý về nhận diện quấy rối, bạo lực mạng. Kinh nghiệm của Liên minh Châu Âu, Anh, Singapore và Trung Quốc cho thấy việc xác định rõ ràng các hành vi cấu thành bạo lực mạng là điều kiện tiên quyết để đảm bảo tính khả thi trong thực thi pháp luật. Việt Nam hiện vẫn thiếu định nghĩa pháp lý về "quấy rối" và "bạo lực mạng", dẫn đến sự lúng túng trong xử lý các vụ việc cụ thể. Do đó, cần sớm luật hoá các khái niệm này theo hướng phản ánh được đặc trưng của hành vi trong môi trường số: tính lan truyền nhanh, khả năng tổn hại tinh thần sâu rộng và tính cộng hưởng của đám đông mạng.

Ba là, quy định rõ trách nhiệm của các nền tảng mạng xã hội theo hướng chủ động và phòng ngừa. Kinh nghiệm từ Trung Quốc và các nước châu Âu cho thấy, bên cạnh cơ chế "thông báo - gỡ bỏ", các nền tảng số cần được đặt trong khuôn khổ nghĩa vụ bảo đảm an toàn cho người dùng. Nghĩa vụ này không chỉ giới hạn ở việc xử lý vi phạm khi đã xảy ra, mà còn bao gồm trách nhiệm dự báo, ngăn ngừa, phát hiện sớm và phối hợp bảo vệ nạn nhân. Trong bối cảnh Việt Nam đang thúc đẩy chuyển đổi số toàn diện, việc xây dựng cơ chế pháp lý yêu cầu các nền tảng - đặc biệt là nền tảng lớn, có lượng người dùng cao, thực hiện nghĩa vụ chủ động giám sát, chặn lọc, cảnh báo và hỗ trợ người bị hại là hết sức cần thiết. Điều này không chỉ giúp bảo vệ quyền nhân thân mà còn góp phần củng cố niềm tin của xã hội vào môi trường số an toàn, văn minh.

Bốn là, tăng cường cơ chế phối hợp giữa khu vực công và tư trong bảo vệ nạn nhân, xử lý vi phạm. Các quốc gia như Singapore và EU đã phát triển cơ chế hợp tác giữa cơ quan quản lý nhà nước, các nền tảng mạng và tổ chức xã hội nhằm phát hiện, can thiệp và hỗ trợ kịp thời cho nạn nhân. Việt Nam có thể học tập mô hình này để xây dựng hệ thống tiếp nhận phản ánh, hỗ trợ tâm lý, tư vấn pháp lý cho người bị hại, đặc biệt là phụ nữ và người có sức ảnh hưởng là nữ giới, giúp họ chủ động hơn trong việc tự bảo vệ. Bên cạnh đó, cơ quan quản lý cần tăng cường năng lực điều tra, giám định, chứng cứ điện tử và quy trình tố tụng phù hợp với tính chất của hành vi bạo lực mạng.

Cuối cùng, giáo dục kỹ năng số và tuyên truyền nâng cao nhận thức giới trong không gian mạng. Pháp luật chỉ có thể phát huy hiệu quả khi được hỗ trợ bởi nhận thức xã hội. Vì vậy, cùng với việc hoàn thiện quy định, Việt Nam cần thúc đẩy các chương trình giáo dục kỹ năng số, ứng xử có trách nhiệm trên mạng, đặc biệt hướng đến nhóm thanh thiếu niên - nhóm vừa là người tiêu thụ, vừa là người sáng tạo nội dung trên không gian mạng. Mặt khác, cần lồng ghép yếu tố bình đẳng giới trong các chiến dịch truyền thông, nhằm thay đổi nhận thức và giảm thiểu định kiến giới - một trong những nguyên nhân sâu xa của bạo lực mạng đối với phụ nữ.

Kết luận

Nghiên cứu khẳng định rằng quấy rối, bạo lực mạng đối với người có sức ảnh hưởng là nữ giới là hiện tượng xã hội - pháp lý phức tạp, phản ánh rõ sự bất bình đẳng giới và những khoảng trống trong cơ chế bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của cá nhân trên không gian mạng. Với cách tiếp cận liên ngành, bài viết đã góp phần làm sáng tỏ cơ sở lý luận và thực tiễn của vấn đề, qua đó đề xuất định hướng hoàn thiện khung pháp lý Việt Nam theo hướng tiếp cận toàn diện, thống nhất và phù hợp với chuẩn mực quốc tế. Kết quả nghiên cứu mang ý nghĩa khoa học khi góp phần bổ sung nhận thức về nhóm chủ thể người có sức ảnh hưởng là nữ giới trong thương mại điện tử, đồng thời chỉ ra mối liên hệ giữa tổn thương tinh thần, tổn hại danh dự và thiệt hại kinh tế mà họ phải chịu khi bị quấy rối, bạo lực mạng. Phạm vi áp dụng của nghiên cứu hướng tới các cơ quan lập pháp, quản lý nhà nước, doanh nghiệp công nghệ và các nền tảng mạng xã hội trong việc xây dựng chính sách và cơ chế bảo vệ người dùng. Tuy nhiên, nghiên cứu vẫn còn hạn chế ở việc thiếu dữ liệu định lượng và khảo sát thực tiễn chuyên sâu tại Việt Nam.

Do đó, các hướng nghiên cứu tiếp theo cần mở rộng điều tra xã hội học, phân tích tác động dài hạn của bạo lực mạng và thử nghiệm mô hình phối hợp công - tư trong hỗ trợ nạn nhân.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. We Are Social, (2025), *Digital 2025 global overview report*, tr.10.

2. Plan International, (2020), *Free to be Online?*, tr.2.

3. Marina Leban, (2022), Unethical Behaviour of Social Media Influencers: History, Practice and Future Research**,** *The SAGE Handbook of Social Media Marketing*, tr.456-469.

4. ICFJ, (2022), *The Chilling: A global study of online violence against women journalists*.

5. https://righttobe.org/guides/understanding-online-harassment/, truy cập ngày 09/10/2025.

6. Quốc hội Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, Hiến pháp 2013, sửa đổi bổ sung 2025.

7. Quốc hội Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. Hiến pháp 2013, sửa đổi bổ sung năm 2025.

8. Quốc hội Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, Bộ luật Dân sự 2015.

9. Quốc hội Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, Bộ Luật Hình sự 2015.

10. Quốc hội Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, Luật An ninh mạng 2018

11. Quốc hội Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, Luật Viễn thông 2023.

12. https://ussh.vnu.edu.vn/vi/news/tin-hoat-dong/hoi-thao-phat-ngon-gay-thu-ghet-bat-hop-phap-va-cac-giai-phap-huong-toi-mot-moi-truong-mang-xa-hoi-an-toan-va-phat-trien-ben-vung-15173.html, truy cập ngày 09/10/2025.

13. Đặng Thị Vân Anh, (2024), *Báo cáo kết quả nghiên cứu về Bạo lực trên mạng đối với sinh viên*, Đại học Y tế Công cộng Hà Nội, tr.56.

14. Microsoft. (2020). *Civility, Safety & Interaction Online*, tr.2.

15. https://baomoi.com/vu-tong-tien-100-trieu-dong-cua-tiktoker-diem-quynh-c53382349.epi, truy cập ngày 09/10/2025.

16. Quốc hội và Thượng viện Cộng hoà Pháp, 2023, *LOI n° 2023-451 du 9 juin 2023 visant à encadrer l'influence commerciale et à lutter contre les dérives des influenceurs sur les réseaux sociaux***.**

17. Quốc hội Cộng hoà Nhân dân Trung Hoa, 2015, *中华人民共和国广告法.*

18. Nghị viện và Hội đồng Châu Âu, 2024, *Directive (EU) 2024/1385 of The European parliament and the coucil on combating violence against women and domestic violence*.

19. Quốc hội Vương quốc Anh, 1988, *Malicious Communications Act 1988*.

20. Quốc hội Vương quốc Anh, 1997, *Protection from Harassment Act 1997*.

21. Quốc hội Vương quốc Anh, 1994, *Criminal Justice and Public Order Act 1994*.

22. Toà án nhân dân tối cao, Viện Kiểm sát nhân dân tối cao và Bộ Công an Cộng hoà Nhân dân Trung Hoa, 2023, *关于依法惩治网络暴力违法犯罪的指导意见*.

23. Quốc hội Cộng hoà Singapore, 2014, *Protection from Harassment Act 2014*.

24. Toà án nhân dân tối cao, Viện Kiểm sát nhân dân tối cao Cộng hoà Nhân dân Trung Hoa năm, 2013, *两高发布关于办理网络诽谤等刑事案件适用法律若干问题的解释*.

25. Toà án nhân dân tối cao, Viện Kiểm sát nhân dân tối cao Cộng hoà Nhân dân Trung Hoa, 2017, *两高关于办理侵犯公民个人信息刑事案件适用法律若干问题的解释*.

PERFECTING THE LEGAL FRAMEWORK FOR PREVENTING AND COMBATING SEXUAL HARASSMENT IN CYBERSPACE AGAINST FEMALE VICTIMS IN VIETNAM – CHALLENGES AND SOLUTIONS

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC TRÊN KHÔNG GIAN MẠNG ĐỐI VỚI NẠN NHÂN LÀ PHỤ NỮ TẠI VIỆT NAM - THÁCH THỨC VÀ GIẢI PHÁP

CN. Trương Thị Thu Hằng[451]

Tóm tắt: *Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 không gian mạng đã trở thành một phần không thể thiếu trong đời sống xã hội tại Việt Nam. Tuy nhiên, sự phát triển này cũng kéo theo các hành vi quấy rối tình dục trên không gian mạng, gây ra những hậu quả nghiêm mà đặc biệt nạn nhân là phụ nữ. Chính vì đó mà việc nghiên cứu đề tài là thực sự cần thiết và cấp bách. Bài viết sử dụng các phương pháp nghiên cứu khoa học pháp lý như phân tích, tổng hợp để làm rõ các vấn đề lý luận và thực tiễn. Bài viết đi sâu vào phân tích, chỉ ra những hạn chế của quy định pháp luật hiện hành. Từ đó, đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật. Các giải pháp tập trung vào việc xây dựng pháp luật phòng, chống toàn diện về quấy rối tình dục trên không gian mạng đối với nạn nhân là phụ nữ góp phần xây dựng một môi trường mạng an toàn và lành mạnh.*

Từ khóa: *Quấy rối tình dục; nạn nhân là phụ nữ; không gian mạng; hoàn thiện pháp luật.*

Abstract: *In the context of the Fourth Industrial Revolution, cyberspace has become an integral part of social life in Vietnam. This rapid development, however, has also given rise to various forms of online sexual harassment, which have caused serious consequences - particularly for women. Therefore, studying this issue is both essential and urgent. This paper employs legal research methods such as analysis and synthesis to clarify theoretical and practical issues related to the topic. It focuses on examining and identifying the limitations of existing legal regulations, thereby proposing solutions to improve the legal framework. The proposed measures emphasize the development of comprehensive legislation on the prevention and control of online sexual harassment against women, contributing to the creation of a safe and healthy digital environment.*

Keywords: *sexual harassment, female victims, cyberspace, legal improvement.*

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ số, không gian mạng trở thành môi trường giao tiếp, học tập và làm việc phổ biến của

[451] Trường Đại học Luật, Đại học Huế;hangttt@hul.edu.vn

tất cả mọi người. Tuy nhiên, song hành đó là sự gia tăng đáng báo động của các hành vi quấy rối tình dục trực tuyến - từ việc phát tán hình ảnh, tin nhắn, đến các hành vi đe dọa, xúc phạm nhân phẩm trên các nền tảng mạng xã hội. Phụ nữ, với vị thế là nhóm dễ bị tổn thương thường là mục tiêu chính của các hành vi này, phải đối mặt với những hệ lụy nghiêm trọng về tinh thần, danh dự và cơ hội xã hội. Trong khi đó, hệ thống pháp luật Việt Nam hiện nay vẫn còn thiếu những quy định cụ thể và cơ chế đủ mạnh để xử lý, ngăn ngừa và bảo vệ nạn nhân của quấy rối tình dục trên không gian mạng. Xuất phát từ thực trạng đó, việc nghiên cứu về phòng, chống quấy rối tình dục trên không gian mạng đối với nạn nhân là phụ nữ tại Việt Nam là đề tài mang tính cấp thiết cao, vừa mang ý nghĩa lý luận, vừa có giá trị thực tiễn sâu sắc. Thông qua việc làm rõ cơ sở pháp lý, nghiên cứu lý luận và thực tiễn, bài viết sẽ nhận diện những khoảng trống, hạn chế trong việc bảo vệ nạn nhân, đặc biệt là phụ nữ trong môi trường số hóa. Từ đó, đề xuất các giải pháp, kiến nghị nhằm hoàn thiện khung pháp luật về phòng, chống quấy rối tình dục trên không gian mạng đối với nạn nhân là phụ nữ.

Để thực hiện bài viết, tác giả sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

Phương pháp phân tích được sử dụng để làm rõ những vấn đề cơ bản về khái niệm quấy rối tình dục trên không gian mạng, đặc điểm, hình thức thể hiện và hậu quả pháp lý đối với nạn nhân là phụ nữ. Đồng thời, phân tích các quy định pháp luật hiện hành của Việt Nam liên quan đến phòng, chống quấy rối tình dục trên không gian mạng, qua đó làm nổi bật những hạn chế còn tồn tại trong hệ thống pháp luật Việt Nam.

Phương pháp tổng hợp nhằm đưa ra góc nhìn toàn diện về hệ thống pháp luật hiện hành liên quan đến bảo vệ phụ nữ trước hành vi quấy rối tình dục trên không gian mạng. Đồng thời, tổng hợp các vấn đề thực tiễn phát sinh trong công tác phòng ngừa, xử lý vi phạm và hỗ trợ nạn nhân, từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số hiện nay.

2.1. Cơ sở lý luận và khung pháp lý liên quan về hành vi quấy rối tình dục trên không gian mạng đối với phụ nữ

Quấy rối tình dục trên không gian mạng được hiểu là hành vi có tính chất tình dục không mong muốn, được thực hiện qua các phương tiện điện tử hoặc kỹ thuật số nhằm làm tổn thương, xúc phạm hoặc đe dọa nạn nhân. Đây là một hình thức bạo lực tình thông qua việc gửi tin nhắn, hình ảnh, video có nội dung nhạy cảm hoặc đe dọa, cưỡng ép tham gia các hành vi tình dục. Đặc điểm nổi bật của các hành vi quấy rối này là tính ẩn danh của thủ phạm, tốc độ lan truyền nhanh chóng và khó kiểm soát. Do tính ẩn danh tương đối và hiệu ứng "vô danh trên mạng", kẻ quấy rối có thể mạnh dạn hơn trong việc gửi các thông điệp quấy rối vì tin rằng khó bị phát hiện hoặc chế tài.[452]

[452]Nicola Henry, Anastasia Powell (2018), *"Technology-facilitated sexual violence: A literature review of empirical research"*, Trauma, Violence & Abuse, 19(2), 195-208.

Pháp luật Việt Nam đã có một số quy định nhằm phòng, chống và xử lý các hành vi quấy rối tình dục nói chung và quấy rối trên không gian mạng nói riêng như sau:

Một là, Hiến pháp năm 2013 khẳng định quyền bất khả xâm phạm về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân và quyền được bảo vệ danh dự, nhân phẩm của công dân[453]. Đây là nền tảng pháp lý quan trọng nhằm bảo đảm an toàn thông tin cá nhân và bảo vệ người dân trước các hành vi xâm phạm, quấy rối hay bôi nhọ trên không gian mạng.

Hai là, Bộ luật Hình sự năm 2015 (sửa đổi bổ sung năm 2017, 2025) có nhiều điều khoản xử lý các hành vi liên quan đến quấy rối và xúc phạm trên mạng. Cụ thể tại Điều 155 về tội *"Làm nhục người khác"* quy định phạt tù hoặc cải tạo tùy theo mức độ vi phạm khi có hành vi để xúc phạm nghiêm trọng danh dự, nhân phẩm người khác, trong đó có thể áp dụng với các hành vi qua mạng. Điều 326 về tội *"Tội truyền bá văn hóa phẩm đồi trụy"* nhằm xử lý hành vi sản xuất, truyền bá các sản phẩm đồi trụy qua các phương tiện bao gồm cả môi trường mạng

Ba là, Luật An ninh mạng năm 2018 đặt ra các quy định nhằm đảm bảo an ninh và an toàn thông tin trên không gian mạng, nghiêm cấm việc lợi dụng mạng để thực hiện các hành vi xâm phạm quyền, lợi ích hợp pháp của cá nhân và tổ chức gồm cả hành vi quấy rối tình dục trên mạng. Tại khoản 7 Điều 2 Luật An ninh mạng năm 2018 giải thích *"Tội phạm mạng là hành vi sử dụng không gian mạng, công nghệ thông tin hoặc phương tiện điện tử để thực hiện tội phạm được quy định tại Bộ luật Hình sự"*[454].

Bốn là, Luật Bình đẳng giới năm 2006 quy định nguyên tắc bảo đảm bình đẳng giới, chống phân biệt đối xử và bảo vệ phụ nữ khỏi các hành vi bạo lực, quấy rối trong đó có cả hình thức bạo lực và quấy rối trên môi trường số. Thêm vào đó, Luật Phòng, chống bạo lực gia đình năm 2022 quy định các biện pháp phòng ngừa và xử lý các hành vi bạo lực trong gia đình và xã hội trong đó có quy định về bạo lực tinh thần và xúc phạm danh dự, nhân phẩm, có thể áp dụng với các hành vi quấy rối tình dục trên mạng gây tổn thương nạn nhân như Điều 3 quy định rõ 9 nhóm hành vi bị xem là bạo lực gia đình, trong đó có:*" Tiết lộ hoặc phát tán thông tin về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân và bí mật gia đình của thành viên gia đình nhằm xúc phạm danh dự, nhân phẩm..."* [455].

Năm là, Nghị định 15/2020/NĐ-CP về quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực bưu chính, viễn thông, tần số vô tuyến điện, công nghệ thông tin, an toàn thông tin mạng và giao dịch điện tử tại Điều 101:*"Cá nhân cung cấp, chia sẻ thông tin giả mạo, sai sự thật, xuyên tạc, vu khống, xúc phạm uy tín, danh dự, nhân phẩm của người khác trên mạng xã hội sẽ bị phạt tiền từ 10 - 20 triệu đồng"*[456]

[453] Điều 21 Hiến pháp 2013.
[454] khoản 7 Điều 2 Luật An ninh mạng năm 2018.
[455] Điều 3 Luật Phòng, chống bạo lực gia đình năm 2022.
[456] Điều 101 Nghị định 15/2020/NĐ-CP về quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực bưu chính, viễn thông, tần số vô tuyến điện, công nghệ thông tin, an toàn thông tin mạng và giao dịch điện tử.

điều này không chỉ thể hiện tính răn đe trước các hành vi xâm phạm quyền cá nhân trên mạng mà còn đề cao trách nhiệm của mỗi cá nhân khi sử dụng mạng xã hội.

Quy định hiện hành đã góp phần bảo vệ người dùng mạng thông qua việc xử phạt hành chính các hành vi xúc phạm danh dự, nhân phẩm, tạo cơ sở pháp lý ban đầu để ngăn chặn hành vi lăng mạ, xúc phạm công khai trên không gian mạng. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành vẫn còn nhiều lỗ hổng khi chưa định nghĩa rõ khái niệm "quấy rối tình dục" đối với nạn nhân là phụ nữ và đặc biệt là trên không gian mạng cũng như chưa có chế tài riêng cho hành vi này. Do đó, các hành vi quấy rối tình dục trực tuyến như gửi tin nhắn, hình ảnh nhạy cảm hoặc gạ gẫm qua mạng thường khó xử lý triệt để, gây khó khăn trong việc truy cứu trách nhiệm pháp lý và khiến người dùng, đặc biệt là phụ nữ sẽ thiếu cảm giác an toàn khi tham gia môi trường mạng.

2.2. Phân loại hành vi quấy rối tình dục trên không gian mạng đối với phụ nữ

Trong báo cáo của Dự án deSHAME, quấy rối tình dục trực tuyến được định nghĩa là hành vi tình dục không mong muốn trên bất kỳ nền tảng kỹ thuật số nào và được coi là một hình thức bạo lực tình dục. Bốn loại quấy rối tình dục trực tuyến:

- Chia sẻ hình ảnh và video riêng tư mà không có sự đồng thuận: Hình ảnh và video khiêu dâm của một người bị chia sẻ mà không có sự đồng ý hoặc được chụp mà không có sự đồng ý của họ. Điều này bao gồm một loạt các hành vi chẳng hạn như: Hình ảnh/video khiêu dâm được quay mà không có sự đồng ý (ảnh chụp lén hoặc quay lén dưới váy); Hình ảnh/video khiêu dâm được chụp theo sự đồng ý nhưng được chia sẻ mà không có sự đồng ý (khiêu dâm trả thù); Các hành vi tình dục không được đồng thuận (ví dụ: hiếp dâm) được ghi lại bằng kỹ thuật số (và có khả năng được chia sẻ).

- Bóc lột, cưỡng ép và đe dọa: Một người bị đe dọa tình dục, bị ép buộc tham gia vào hành vi tình dục trực tuyến hoặc bị tống tiền bằng nội dung khiêu dâm. Điều này bao gồm một loạt các hành vi, chẳng hạn như: Quấy rối hoặc gây áp lực trực tuyến để ai đó chia sẻ hình ảnh khiêu dâm của chính họ hoặc tham gia vào hành vi tình dục trực tuyến (hoặc ngoại tuyến); Sử dụng mối đe dọa đăng tải nội dung khiêu dâm (hình ảnh, video, tin đồn) để đe dọa, ép buộc hoặc tống tiền ai đó (tống tiền tình dục); Các mối đe dọa trực tuyến mang tính chất tình dục (ví dụ: đe dọa hiếp dâm); Kích động người khác trực tuyến thực hiện hành vi bạo lực tình dục; Kích động ai đó tham gia vào hành vi tình dục và sau đó chia sẻ bằng chứng về hành vi đó.

- Bắt nạt tình dục: Một người bị một nhóm hoặc cộng đồng nhắm tới và bị loại trừ một cách có hệ thống bằng cách sử dụng nội dung khiêu dâm làm nhục, khó chịu hoặc phân biệt đối xử với họ. Điều này bao gồm một loạt các hành vi, chẳng hạn như: Tin đồn, lời đồn hoặc lời nói dối về hành vi tình dục được đăng trực tuyến, trực tiếp hoặc gián tiếp ám chỉ đến ai đó; Ngôn ngữ tình dục mang tính xúc phạm hoặc phân biệt đối xử và gọi tên trực tuyến; Mạo danh người khác và làm tổn hại danh tiếng của họ bằng cách chia sẻ nội dung khiêu dâm hoặc quấy rối

tình dục người khác; Thông tin cá nhân được chia sẻ trực tuyến mà không có sự đồng ý nhằm khuyến khích quấy rối tình dục (doxing); Bị bắt nạt vì giới tính thực tế hoặc được cho là khuynh hướng tình dục; Miệt thị ngoại hình; "Tiết lộ" về một người nào đó khi khuynh hướng tình dục hoặc bản dạng giới của họ được công khai trực tuyến mà không có sự đồng ý của họ.

- Tình dục hóa không mong muốn: Người nhận được những yêu cầu, bình luận và nội dung liên quan đến tình dục không mong muốn. Điều này bao gồm một loạt các hành vi, chẳng hạn như: Bình luận mang tính khiêu dâm (ví dụ: trên ảnh); Gửi cho ai đó nội dung khiêu dâm (hình ảnh, biểu tượng cảm xúc, tin nhắn) mà không có sự đồng ý của họ[457].

Hành vi quấy rối tình dục trên không gian mạng có thể biểu hiện dưới nhiều hình thức khác nhau. Người vi phạm thường lợi dụng tính ẩn danh của môi trường mạng để gửi nội dung có tính chất khiêu khích, ám chỉ hoặc mang thông điệp mang tính xúc phạm, khiến nạn nhân cảm thấy bị đe dọa và tổn thương tinh thần. Hình thức này đặc biệt nguy hiểm khi kẻ quấy rối có thể là người quen hoặc đồng nghiệp hoặc là bất kỳ một ai đó có mục đích. Nhiều phụ nữ trở thành nạn nhân khi hình ảnh riêng tư bị lan truyền mà không có sự cho phép, đôi khi do bị mất quyền kiểm soát dữ liệu cá nhân hoặc do người thân quen cố ý phát tán sau mâu thuẫn. Bên cạnh đó, với sự phát triển của công nghệ, tình trạng sử dụng công cụ giả mạo (deepfake) để tạo ra hình ảnh, video khiêu dâm giả mạo ngày càng phổ biến. Đây là hình thức xâm hại tinh vi, kẻ vi phạm có thể dùng ảnh chân dung của nạn nhân để ghép vào nội dung khiêu dâm, rồi phát tán lên mạng xã hội nhằm bôi nhọ danh dự hoặc đe dọa, tống tiền. Mặc dù sản phẩm được tạo ra không có thật nhưng hậu quả thực tế đối với nạn nhân là rất nghiêm trọng, bởi công chúng thường không phân biệt được đâu là thật, đâu là giả. Hành vi này đặt ra thách thức lớn đối với công tác quản lý và xử lý vi phạm trong không gian mạng hiện nay.

2.3. Hậu quả của quấy rối tình dục trên không gian mạng đối với nạn nhân là phụ nữ

Nghiên cứu của Tổ chức Ân xá Quốc tế đã tiết lộ tác động đáng báo động của tình trạng lạm dụng và quấy rối trên mạng xã hội đối với phụ nữ. Tại New Zealand, khoảng 1/3 phụ nữ được khảo sát cho biết họ đã từng bị lạm dụng và quấy rối trên không gian mạng. Trong số những phụ nữ bị lạm dụng, 75% cho biết họ không thể ngủ ngon, 49% lo sợ cho sự an toàn về thể chất của bản thân và 32% lo sợ cho sự an toàn về thể chất của gia đình họ. Đáng báo động, 41% phụ nữ từng bị lạm dụng hoặc quấy rối trên không gian mạng cho biết ít nhất một lần, những trải nghiệm trực tuyến này khiến họ cảm thấy sự an toàn về thể chất bị đe dọa[458].

Theo Báo cáo của Datareport vào quý I năm 2024, Việt Nam có khoảng 72,7 triệu tài khoản người dùng mạng xã hội đang hoạt động chiếm khoảng 73,3% tổng dân số. Tuy nhiên, cùng với những lợi ích đó, các hành vi quấy rối tình dục qua

[457] Project deSHAME, Childnet, "Defining online sexual harassment".
[458] Amnesty International (2025), *"Amnesty reveals alarming impact of online abuse against women. Ipsos MORI poll across 8 countries including New Zealand",* Amnesty International New Zealand website, truy cập ngày 12/10/2025.

mạng cũng đang trở thành nỗi lo ngại ngày càng lớn của xã hội. Trong năm 2020, số liệu từ Cổng Thông tin điện tử Chính phủ cho thấy đã có khoảng 18.000 vụ việc liên quan đến quấy rối tình dục qua mạng được ghi nhận[459].

Chẳng hạn như việc nam giới gửi ảnh khiêu dâm cho phụ nữ mà không được yêu cầu trước, một hành vi thường được gọi là gửi hoặc nhận "ảnh", là một biểu hiện khá phổ biến của bạo lực tình dục trên mạng và đã gia tăng trong thời gian gần đây. Do nghiên cứu về loại hình bạo lực tình dục trên mạng này còn hạn chế, nghiên cứu hiện tại đã phân tích mức độ phổ biến của hiện tượng này trong một mẫu gồm 347 phụ nữ Tây Ban Nha từ 18 đến 30 tuổi, nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến tác động cảm xúc mà phụ nữ báo cáo nếu họ nhận được ảnh "cậu nhỏ" không được yêu cầu (sử dụng một kịch bản giả định) và khám phá các chiến lược đối phó khác nhau mà phụ nữ sẽ sử dụng trong tình huống đó[460].

Các nghiên cứu và số liệu trên cho thấy quấy rối tình dục trên không gian mạng đang trở thành một hình thức bạo lực nguy hiểm và phổ biến toàn cầu, trong đó phụ nữ là nhóm chịu ảnh hưởng nặng nề nhất. Hành vi này diễn ra dưới nhiều hình thức và tác động của nó không chỉ khiến nạn nhân chịu tổn thương và cảm thấy mất an toàn mà còn ảnh hưởng sâu sắc đến danh dự, nhân phẩm và cơ hội nghề nghiệp.

3. Thực tiễn áp dụng pháp luật về phòng, chống quấy rối tình dục trên không gian mạng đối với nạn nhân là phụ nữ ở Việt Nam

Thứ nhất, chế tài xử phạt hành chính chưa đủ mạnh. Việc xử phạt hành chính đối với hành vi quấy rối tình dục trên không gian mạng chủ yếu dựa vào Nghị định 15/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực bưu chính, viễn thông, tần số vô tuyến điện, công nghệ thông tin và giao dịch điện tử và Nghị định 144/2021/NĐ-CP của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực an ninh, trật tự, an toàn xã hội; phòng, chống tệ nạn xã hội; phòng cháy, chữa cháy; cứu nạn, cứu hộ; phòng, chống bạo lực gia đình. Theo đó, mức phạt tiền từ 10 triệu đến 20 triệu đồng đối với hành vi *"cung cấp, lưu trữ, sử dụng thông tin nhằm đe dọa, quấy rối, xúc phạm danh dự, nhân phẩm người khác"*. Tuy nhiên, mức phạt này được đánh giá là chưa tương xứng với mức độ nghiêm trọng của hành vi, đặc biệt khi các hành vi quấy rối có thể gây tổn thương tâm lý lâu dài, ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần và sự nghiệp của nạn nhân là phụ nữ. Ngoài ra, các biện pháp xử lý như buộc xin lỗi công khai thường không được thực hiện triệt để do nạn nhân ngại tố cáo.

Thứ hai, bất cập trong việc chứng minh, tố cáo và cơ chế bảo vệ nạn nhân. Nạn nhân thường gặp khó khăn trong việc thu thập bằng chứng do đặc thù của môi trường mạng: tin nhắn, hình ảnh, video có thể bị xóa nhanh chóng, tài khoản ẩn danh hoặc giả mạo. Bên cạnh đó, tâm lý e ngại, sợ bị kỳ thị khiến nhiều phụ nữ

[459] Phòng Chăm sóc và hỗ trợ người học (2024), *"Quấy rối tình dục qua mạng: Tổn thương thật trên không gian ảo"*, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh, truy cập 12/10/2025.
[460] Mercedes Durán, Carmen Rodríguez-Domínguez (2023), *"Sending of Unwanted Dick Pics as a Modality of Sexual Cyber-Violence: An Exploratory Study of Its Emotional Impact and Reactions in Women"*, Journal of Interpersonal Violence.

không dám lên tiếng. Hệ thống trình báo chưa đồng bộ, thiếu các kênh hỗ trợ chuyên biệt và thân thiện với nạn nhân, dẫn đến tình trạng nhiều vụ việc không được phát hiện hoặc xử lý kịp thời. Việc hỗ trợ và bảo vệ nạn nhân quấy rối tình dục trên không gian mạng chưa có quy trình chính thức trong pháp luật Việt Nam. Nạn nhân gặp khó khăn trong việc tố cáo, điều này dẫn đến tình trạng nhiều vụ việc bị bỏ sót, nạn nhân cảm thấy không được bảo vệ và thiếu niềm tin vào hệ thống pháp luật.

Thứ ba, thiếu cơ chế xử lý hành vi xâm hại xuyên biên giới. Pháp luật về quản lý mạng và xử lý vi phạm trên môi trường xuyên biên giới mới chỉ bắt đầu được hoàn thiện qua Nghị định 147/2024/NĐ-CP của Chính phủ về quản lý, cung cấp, sử dụng dịch vụ internet và thông tin trên mạng có hiệu lực từ cuối năm 2024, với quy trình xử lý nội dung vi phạm trên mạng xã hội xuyên biên giới. Tuy nhiên, cơ chế phối hợp và xử lý đối với các đối tượng nước ngoài cung cấp nội dung vi phạm vẫn còn nhiều thách thức, thiếu đồng bộ và hiệu quả.

Thứ tư, thiếu quy định cụ thể về các hình thức quấy rối mới như phát trực tiếp hành vi xâm hại, tống tình, tống tiền, chia sẻ hình ảnh nhạy cảm không được phép hay quấy rối bằng công nghệ deepfake chưa được pháp luật điều chỉnh một cách cụ thể và đầy đủ.

Thứ năm, thiếu đồng bộ và cập nhật trong hệ thống pháp luật. Các văn bản như Luật An toàn thông tin mạng năm 2018 hay Luật Tiếp cận thông tin năm 2016 có đề cập đến bảo vệ quyền lợi người dùng nhưng chưa có điều khoản chuyên biệt về bảo vệ phụ nữ khỏi quấy rối tình dục trên mạng. Điều này tạo ra khoảng trống pháp lý, khiến nạn nhân khó tìm được cơ sở pháp lý vững chắc để bảo vệ mình.

Thứ sáu, chưa phổ cập kiến thức cho phụ nữ và trẻ em gái. Mặc dù các hành vi quấy rối tình dục trên không gian mạng ngày càng phổ biến, song việc phổ cập kiến thức và kỹ năng tự bảo vệ cho phụ nữ và trẻ em gái còn rất hạn chế. Phần lớn các chương trình tuyên truyền, giáo dục giới tính hoặc an toàn trên không gian mạng hiện nay vẫn mang tính hình thức, chưa được thiết kế phù hợp với đặc thù tâm lý và độ tuổi của nhóm đối tượng dễ bị tổn thương này. Nhiều phụ nữ và trẻ em gái chưa được hướng dẫn nhận diện các hành vi quấy rối tình dục trực tuyến, thiếu kỹ năng ứng phó an toàn hoặc không biết cách thu thập, lưu giữ chứng cứ và trình báo cơ quan chức năng khi bị xâm hại. Hệ quả là họ thường có tâm lý xấu hổ, sợ bị kỳ thị nên không dám lên tiếng, làm giảm hiệu quả của các quy định pháp luật hiện hành về phòng, chống quấy rối tình dục trên không gian mạng.

Công nghệ đã giúp những kẻ lạm dụng dễ dàng nhắm vào nạn nhân mà không phải chịu bất kỳ trách nhiệm nào vì nó cung cấp tính ẩn danh, khả năng tiếp cận rộng rãi và liên hệ ngay lập tức. Trò chơi trực tuyến, mạng xã hội và các thiết bị kỹ thuật số đều đã trở thành thiên đường cho nạn theo dõi, kỳ thị phụ nữ và bắt nạt trực tuyến. Tình trạng lạm dụng này tiếp diễn là do sự thiếu hụt các quy định

và mạng lưới hỗ trợ, gây ảnh hưởng tiêu cực đến an ninh, hạnh phúc và sự tham gia xã hội của phụ nữ[461].

Trong bối cảnh công nghệ số bùng nổ tại Việt Nam, các hành vi quấy rối tình dục trên không gian mạng đặc biệt nhắm đến phụ nữ đang đặt ra thách thức lớn cho hệ thống pháp luật. Sự xuất hiện của các công nghệ giả mạo như deepfake đã tạo nên một dạng xâm hại mới có mức độ nguy hiểm cao khi cho phép tái tạo khuôn mặt, giọng nói và hành vi của nạn nhân trong các nội dung khiêu dâm hoặc bôi nhọ mà họ hoàn toàn không tham gia. Điều này gây tổn thương sâu sắc về tâm lý, nhân phẩm và quyền riêng tư mà còn dẫn tới nguy cơ mất an toàn cá nhân và suy giảm lòng tin vào môi trường số.

Thực tiễn cho thấy, việc sản xuất nội dung giả mạo hiện nay có thể thực hiện với dễ dàng và tràn lan, khiến công tác phòng ngừa và xử lý càng thêm phức tạp. Hành vi này đòi hỏi một khuôn khổ pháp lý mang tính răn đe, kết hợp với các cơ chế bảo vệ nạn nhân một cách hiệu quả. Khi phụ nữ bị quấy rối trên không gian mạng, họ thường phải chịu đựng những ảnh hưởng tâm lý. Tình trạng bị khủng bố liên tục, có thể làm suy yếu sức khỏe tâm thần và ảnh hưởng tiêu cực đến cuộc sống hàng ngày của họ. Sự an toàn và sức khỏe tinh thần của họ trên không gian mạng cũng bị đe dọa nghiêm trọng do luôn bị ám ảnh bởi nguy cơ tái diễn những hành vi quấy rối đó.

Dưới góc thực tiễn tại Việt Nam, việc xác định chủ thể vi phạm gặp nhiều khó khăn do tính ẩn danh và xuyên biên giới của không gian mạng. Chủ thể hành vi vi phạm có thể là các cá nhân hoặc tổ chức ở trong nước hoặc ngoài quốc gia nhưng do đặc điểm không có ranh giới rõ ràng của không gian mạng nên rất khó để xác định chính xác ai là người thực hiện. Điển hình là công việc thu thập chứng cứ điện tử để truy tìm dấu vết, xử lý các hành vi phạm tội vô cùng phức tạp.

4. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật và các giải pháp nâng cao hiệu quả phòng chống quấy rối tình dục trên không gian mạng đối với nạn nhân là phụ nữ

Thứ nhất, cần thiết phải nghiên cứu và bổ sung các quy định pháp luật nhằm xử lý triệt để những hành vi lợi dụng trí tuệ nhân tạo để phạm tội trên không gian mạng. Các hành vi như cố ý lập trình, phát triển hoặc sử dụng phần mềm trí tuệ nhân tạo nhắm mục tiêu thực hiện các hành vi phạm pháp được quy định trong Bộ luật hình sự như quấy rối tình dục hay lừa đảo qua không gian mạng,... Điều này tạo ra cơ sở rõ ràng và công cụ để xác định và có thể kiểm tra các hành vi sử dụng trí tuệ nhân tạo sai trái. Cần xem xét trách nhiệm hình sự đối với người tạo ra, lập trình trí tuệ nhân tạo nếu nó được dùng để thực hiện hành vi phạm tội bởi trí tuệ nhân tạo thực chất được tạo ra và chịu sự kiểm soát bởi con người.

Thêm vào đó, cơ quan chức năng cần ban hành hướng dẫn áp dụng pháp luật đối với quấy rối tình dục trên không gian mạng. Ví dụ Tòa án nhân dân tối cao có thể ban hành án lệ hướng dẫn xác định chứng cứ điện tử trong vụ việc quấy rối

[461] Mrs. D. Geetha, MA., M.Ed., Mphil (2024), *"The Impact of Online Harassment on Women's Societal"*, International Journal of English Literature and Social Sciences, 9.

tình dục, cách đánh giá mức độ nghiêm trọng khi hành vi diễn ra qua mạng (chẳng hạn một tin nhắn quấy rối thô tục có thể được coi là đủ "nghiêm trọng" tạo môi trường thù địch hay chưa)[462].

Thứ hai, cần thiết lập một hệ sinh thái hỗ trợ nạn nhân đa dạng và dễ tiếp cận. Điều này bao gồm việc xây dựng các đường dây nóng, các ứng dụng hoặc cổng thông tin trực tuyến cho phép nạn nhân báo cáo sự việc một cách nhanh chóng, an toàn và bảo mật. Song song đó, cần phát triển các kênh tư vấn tâm lý, hỗ trợ pháp lý miễn phí, kết nối nạn nhân với các chuyên gia, luật sư và tổ chức xã hội để họ nhận được sự giúp đỡ từ việc ổn định tâm lý đến các thủ tục pháp lý để bảo vệ quyền lợi chính đáng của mình.

Thứ ba, không gian mạng không có biên giới do đó các hành vi quấy rối tình dục trực tuyến có thể xuất phát từ bất kỳ quốc gia nào. Để giải quyết hiệu quả các vụ việc này, việc tăng cường hợp tác quốc tế là vô cùng cần thiết. Việt Nam cần chủ động tham gia và ký kết các hiệp định tương trợ tư pháp về hình sự với các quốc gia khác, xây dựng các kênh phối hợp chặt chẽ giữa các nước để trao đổi thông tin, điều tra và xử lý tội phạm mạng một cách hiệu quả, không để tội phạm lợi dụng yếu tố địa lý để lẩn trốn.

Thứ tư, cần bổ sung và làm rõ khái niệm "an ninh không gian mạng" vào BLHS. "An ninh không gian mạng" là sự ổn định, an toàn và khả năng phòng thủ của không gian mạng quốc gia, bảo đảm hoạt động bình thường, liên tục, an toàn của hệ thống thông tin quan trọng quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, quyền và lợi ích hợp pháp của cơ quan, tổ chức, cá nhân trên không gian mạng[463]. Bên cạnh đó, tội "quấy rối tình dục" là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác mà không được sự đồng ý, chấp thuận, gây ảnh hưởng xấu đến nhân phẩm, danh dự của nạn nhân. Hành vi này có thể thể hiện qua nhiều hình thức như lời nói, hành động, hình ảnh và xảy ra ở nhiều nơi như nơi công cộng, nơi làm việc hoặc trên các phương tiện truyền thông xã hội cũng cần đưa vào Bộ luật hình sự.

Ngoài ra, cần bổ sung định nghĩa rõ ràng về "quấy rối tình dục trên không gian mạng" trong các văn bản pháp luật. Đồng thời, yêu cầu phải có trách nhiệm giải quyết các nền tảng xã hội trong việc kiểm soát, gỡ bỏ và báo cáo các nội dung vi phạm liên quan đến quấy rối tình dục. Cùng với đó, nên tăng cường các chế tài hình sự đối với hành vi xúc phạm danh dự, nhân phẩm của cá nhân trên không gian mạng. Quan trọng là xây dựng quy trình tố tụng đặc thù để bảo vệ nạn nhân như quyền ẩn danh, hỗ trợ tư vấn pháp lý và tâm lý giảm thiểu tác động tiêu cực khi tố cáo và tham gia tố tụng.

Có thể thấy rằng, để giải quyết tận gốc vấn đề, cần triển khai các chiến dịch truyền thông sâu rộng và bền bỉ nhằm nâng cao nhận thức của cộng đồng về bình đẳng

[462] Trần Minh Chiến (2025), *"Quấy rối tình dục qua môi trường trực tuyến trong không gian làm việc số"*, Tạp chí Pháp luật & Phát triển, https://phapluatphattrien.vn/quay-roi-tinh-duc-qua-moi-truong-truc-tuyen-trong-khong-gian-lam-viec-so-d4182.html, truy cập ngày 13/10/2025.
[463] Bùi Thị Thùy Dung (5/2025), *"Kiến nghị hoàn thiện pháp luật hình sự về an ninh mạng ở Việt Nam hiện nay"*, Tạp chí Quản lý nhà nước, (352).

giới và tôn trọng phụ nữ trên không gian mạng. Các chương trình giáo dục cần được tích hợp từ sớm trong hệ thống giáo dục quốc dân, nhấn mạnh rằng quấy rối trên không gian mạng không phải là trò đùa vô hại mà là một hình thức bạo lực giới nghiêm trọng, gây tổn thương sâu sắc về tâm lý và danh dự cho nạn nhân

Thứ năm, "Để tăng cường hiệu quả của công tác đấu tranh phòng, chống xâm hại tình dục phụ nữ và trẻ em. Hoàn thiện pháp luật về phòng, chống xâm hại tình dục theo hướng bổ sung quy định về khái niệm xâm hại tình dục; nghiên cứu xây dựng Luật Phòng, chống xâm hại tình dục phụ nữ và trẻ em nhằm bảo đảm sự thống nhất cách hiểu về các hành vi quấy rối tình dục, xâm hại tình dục phụ nữ và trẻ em để xác định các biện pháp phòng, chống xâm hại tình dục phụ nữ và trẻ em một cách toàn diện và hiệu quả, bảo đảm công tác phòng, chống xâm hại tình dục phụ nữ được thực hiện ở mọi nơi, mọi lúc mà không riêng chỉ nơi công sở, nơi làm việc."[464] Để bảo vệ phụ nữ trước nguy cơ bị quấy rối tình dục trên mạng, cần chú trọng trang bị kiến thức về bảo mật cá nhân, nhận diện hành vi xâm hại và xây dựng kỹ năng phản ứng hợp lý khi đối mặt với tình huống quấy rối. Việc chủ động lưu giữ mọi bằng chứng và báo cáo hành vi xâm hại đến cơ quan chức năng hoặc tổ chức bảo vệ quyền lợi sẽ giúp tăng khả năng xử lý hiệu quả. Ngoài ra, việc thiết lập các chế độ bảo mật, hạn chế chia sẻ thông tin cá nhân và tham gia các hoạt động nâng cao nhận thức cộng đồng cũng góp phần tạo môi trường mạng an toàn hơn cho phụ nữ.

Thứ sáu, phổ cập kiến thức về "An toàn số" cho phụ nữ và trẻ em gái như chương trình đào tạo, hội thảo nhằm trang bị cho phụ nữ những kiến thức và kỹ năng cần thiết để tự bảo vệ mình trên không gian mạng. Nội dung giáo dục cần tập trung vào các vấn đề thực tiễn như: cách cài đặt bảo mật tài khoản cá nhân, nhận diện các thủ đoạn lừa đảo và quấy rối, cách thu thập bằng chứng khi bị tấn công và quy trình báo cáo tới các cơ quan chức năng cũng như quản trị viên nền tảng.

Thứ bảy, hành vi quấy rối trên không gian mạng thường để lại dấu vết dưới dạng dữ liệu điện tử. Do đó, việc trang bị và nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ thực thi pháp luật là yếu tố then chốt. Cần tổ chức các khóa đào tạo chuyên sâu về kỹ năng nhận diện, thu thập, bảo quản và phân tích chứng cứ điện tử một cách hợp pháp và khoa học. Điều này đảm bảo rằng các bằng chứng thu được có đủ giá trị pháp lý để truy cứu trách nhiệm của kẻ phạm tội, giúp nạn nhân có cơ sở vững chắc khi tìm kiếm công lý.

Thứ tám, khuyến khích các nhà phát triển nền tảng mạng xã hội và các công ty công nghệ ứng dụng trí tuệ nhân tạo để xây dựng các bộ lọc thông minh. Các công cụ này có khả năng tự động nhận diện và sàng lọc các nội dung có dấu hiệu quấy rối như ngôn từ xúc phạm, hình ảnh nhạy cảm, các bình luận mang tính miệt thị, tấn công giới. Việc chủ động ngăn chặn và gỡ bỏ các nội dung này sẽ giúp giảm thiểu mức độ tổn thương cho nạn nhân và tạo ra một môi trường trực tuyến trong sạch hơn.

[464] Vũ Hồng Anh (2024*), "Pháp luật về phòng, chống xâm hại tình dục phụ nữ và trẻ em ở Việt Nam"*, Văn phòng Luật sư Dương Công, https://luatsucong.vn/phap-luat-ve-phong-chong-xam-hai-tinh-duc-phu-nu-va-tre-em-o-viet-nam/, truy cập ngày 29/10/2025.

6. Kết luận

Quấy rối tình dục trên không gian mạng không chỉ đơn thuần là hành vi xâm phạm đạo đức hay chuẩn mực xã hội mà còn là một hình thức bạo lực trên cơ sở giới, vi phạm nghiêm trọng các quyền con người cơ bản được pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam bảo vệ. Đối với nạn nhân là phụ nữ, tác động của hành vi này đặc biệt nghiêm trọng, gây tổn thương về tinh thần, danh dự, nhân phẩm, thậm chí ảnh hưởng đến cơ hội học tập, việc làm và sự tham gia bình đẳng vào đời sống xã hội.

Việc hoàn thiện pháp luật về phòng, chống quấy rối tình dục trên không gian mạng là yêu cầu cấp thiết nhằm đảm bảo công cụ phòng ngừa, xử lý và bảo vệ nạn nhân được đầy đủ, kịp thời, hiệu quả. Do đó, cần xây dựng một cơ chế pháp lý vừa bảo đảm tính khả thi, minh bạch, đồng thời linh hoạt trước những biến đổi nhanh chóng của công nghệ số. Việc này không chỉ bảo vệ phụ nữ, mà còn góp phần thực hiện các cam kết của Việt Nam về quyền con người, bình đẳng giới và phát triển bền vững.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nicola Henry, Anastasia Powell (2018), *"Technology-facilitated sexual violence: A literature review of empirical research"*, Trauma, Violence, & Abuse, 19(2), 195-208.
2. Điều 21 của "Hiến pháp 2013 do Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 6 thông qua ngày 28 tháng 11 năm 2013".
3. Khoản 7 Điều 2 của "Luật An ninh mạng số 24/2018/QH14 ngày 12 tháng 06 năm 2018 quy định về hoạt động bảo vệ an ninh quốc gia và bảo đảm trật tự, an toàn xã hội trên không gian mạng; trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan.".
4. Điều 3 của "Luật Phòng, chống bạo lực gia đình số 13/2022/QH15 ngày 14 tháng 11 năm 2022 quy định chi tiết về phòng ngừa, ngăn chặn, bảo vệ, hỗ trợ, xử lý vi phạm trong phòng, chống bạo lực gia đình; điều kiện bảo đảm phòng, chống bạo lực gia đình; quản lý nhà nước và trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, gia đình, cá nhân trong phòng, chống bạo lực gia đình".
5. Điều 101 của "Nghị định 15/2020/NĐ-CP về quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực bưu chính, viễn thông, tần số vô tuyến điện, công nghệ thông tin, an toàn thông tin mạng và giao dịch điện tử.".
6. Project deSHAME, Childnet, "Defining online sexual harassment".
7. Amnesty International (2025), *"Amnesty reveals alarming impact of online abuse against women. Ipsos MORI poll across 8 countries including New Zealand"*, Amnesty International New Zealand website, truy cập ngày 12/10/2025.
8. Phòng Chăm sóc và hỗ trợ người học (2024), *"Quấy rối tình dục qua mạng: Tổn thương thật trên không gian ảo"*, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh, https://www.ueh.edu.vn/cuoc-song-ueh/tin-tuc/quay-roi-tinh-duc-qua-mang-ton-thuong-that-tren-khong-gian-ao-72017, truy cập 12/10/2025.
9. Mercedes Durán, Carmen Rodríguez-Domínguez (2023), *"Sending of Unwanted Dick Pics as a Modality of Sexual Cyber-Violence: An Exploratory*

Study of Its Emotional Impact and Reactions in Women", Journal of Interpersonal Violence.

10. Mrs. D. Geetha, MA., M.Ed., Mphil (2024), *"The Impact of Online Harassment on Women's Societal"*, International Journal of English Literature and Social Sciences, 9.

11. Trần Minh Chiến (2025), *"Quấy rối tình dục qua môi trường trực tuyến trong không gian làm việc số"*, Tạp chí Pháp luật & Phát triển, https://phapluatphattrien.vn/quay-roi-tinh-duc-qua-moi-truong-truc-tuyen-trong-khong-gian-lam-viec-so-d4182.html, truy cập ngày 13/10/2025.

12. Bùi Thị Thùy Dung (5/2025), *"Kiến nghị hoàn thiện pháp luật hình sự về an ninh mạng ở Việt Nam hiện nay"*, Tạp chí Quản lý nhà nước, (352).

13. Vũ Hồng Anh (2024), *"Pháp luật về phòng, chống xâm hại tình dục phụ nữ và trẻ em ở Việt Nam"*, Văn phòng Luật sư Dương Công, https://luatsucong.vn/phap-luat-ve-phong-chong-xam-hai-tinh-duc-phu-nu-va-tre-em-o-viet-nam/, truy cập ngày 29/10/2025.

NỘI DUNG 4
PHỤ NỮ TRONG LĨNH VỰC PHÁP LUẬT VÀ CHÍNH SÁCH

BUILDING AND COMPLETING LAWS ON PERSONAL DATA PROTECTION ASSOCIATED WITH WOMEN'S RIGHTS TO PRIVACY IN THE DIGITAL ENVIRONMENT

XÂY DỰNG VÀ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT BẢO VỆ DỮ LIỆU CÁ NHÂN GẮN VỚI QUYỀN RIÊNG TƯ CỦA PHỤ NỮ TRONG MÔI TRƯỜNG SỐ

TS. Phạm Thị Thuý Nga[465]

Tóm tắt

Bài viết phân tích mối quan hệ giữa bảo vệ dữ liệu cá nhân, quyền riêng tư và bình đẳng giới trong bối cảnh chuyển đổi số, nhấn mạnh phụ nữ và trẻ em gái là nhóm vừa được hưởng lợi từ môi trường số, vừa dễ bị tổn thương trước các rủi ro xâm phạm dữ liệu và bạo lực giới trực tuyến. Trên cơ sở tiếp cận quyền con người có lồng ghép giới, kết hợp phương pháp phân tích – so sánh pháp luật và nghiên cứu tài liệu thứ cấp trong nước, quốc tế, bài viết trước hết làm rõ một số vấn đề lý luận về "pháp luật bảo vệ dữ liệu cá nhân gắn với quyền riêng tư của phụ nữ", đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành từ lăng kính bảo vệ phụ nữ, chỉ ra những tiến bộ bước đầu nhưng cũng nêu bật các khoảng trống về nhận diện dữ liệu nhạy cảm, quyền được lãng quên, quyền kiểm soát hình ảnh và cơ chế bảo vệ nạn nhân nữ. Trên nền tảng đó, bài viết đề xuất một số định hướng hoàn thiện pháp luật bảo vệ dữ liệu cá nhân gắn với quyền riêng tư của phụ nữ

Từ khoá: *dữ liệu cá nhân, dữ liệu nhạy cảm, quyền riêng tư, bình đẳng giới, phụ nữ trong môi trường số*

Abstract: *The paper analyses the relationship between personal data protection, privacy and gender equality in the context of digital transformation, highlighting that women and girls are both beneficiaries of the digital environment and a group particularly vulnerable to data breaches and online gender-based violence. Based on a human rights–based, gender-sensitive approach and combining methods of legal analysis and comparison with desk research on domestic and international materials, the paper first clarifies several theoretical issues regarding "the law on personal data protection in relation to women's right to privacy". It then assesses the current Vietnamese legal framework through the lens of protecting women, pointing out initial progress while also underscoring gaps in the recognition of sensitive data, the right to be forgotten, the right to*

[465] Viện Nhà nước và Pháp luật, Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam

control one's image and mechanisms for protecting female victims. On that basis, the paper proposes several orientations for improving the law on personal data protection in connection with women's right to privacy.

Keywords: *personal data, sensitive data, privacy, gender equality, women in the digital environment.*

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh chuyển đổi số và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, dữ liệu đang trở thành một trong những nguồn lực quan trọng nhất của nền kinh tế. Các mô hình kinh doanh số, dịch vụ trực tuyến, nền tảng số và thị trường dữ liệu đều dựa trên việc thu thập, phân tích và khai thác dữ liệu cá nhân ở quy mô lớn. Dữ liệu cá nhân vì thế không chỉ gắn với quyền riêng tư mà còn mang giá trị kinh tế, được coi như "tài sản chiến lược" trong thị trường dữ liệu số. Cùng với sự phát triển của Big Data, trí tuệ nhân tạo và các công nghệ phân tích dữ liệu, việc xử lý dữ liệu cá nhân ngày càng tinh vi hơn. Các tác nhân trên thị trường dữ liệu có thể xây dựng hồ sơ hành vi, dự đoán xu hướng, phân khúc khách hàng, trong đó dữ liệu về giới, sức khỏe, thói quen tiêu dùng, đời sống gia đình… thường xuyên được sử dụng. Điều này mở ra nhiều cơ hội phát triển, song đồng thời đặt ra thách thức lớn đối với việc bảo vệ quyền riêng tư của cá nhân trong môi trường số. Trong bối cảnh đó, phụ nữ là nhóm chủ thể vừa được hưởng lợi, vừa chịu nhiều rủi ro. Chuyển đổi số mở ra thêm cơ hội tiếp cận dịch vụ công trực tuyến, việc làm trên nền tảng số, thương mại điện tử, giáo dục và y tế từ xa. Tuy nhiên, phụ nữ cũng là đối tượng dễ bị tổn thương trước các hành vi xâm phạm dữ liệu, quấy rối, bạo lực giới trên mạng, lạm dụng hình ảnh và thông tin nhạy cảm. Những rủi ro này có thể dẫn đến tổn hại về danh dự, nhân phẩm, sức khỏe tinh thần và cơ hội phát triển của phụ nữ, cả trong không gian trực tuyến lẫn đời sống thực.

Tại Việt Nam, tình trạng lộ, lọt và mua bán trái phép dữ liệu cá nhân đang diễn biến phức tạp. Các nghiên cứu gần đây cho thấy số vụ tấn công mạng và sự cố mất an toàn thông tin tăng nhanh cả về số lượng và mức độ tinh vi. Theo số liệu tổng hợp, năm 2023 ghi nhận khoảng 13.900 vụ tấn công mạng vào các hệ thống tại Việt Nam, tăng 9,5% so với năm 2022; năm 2024 có tới 46,15% cơ quan, doanh nghiệp bị tấn công mạng ít nhất một lần, với hơn 659.000 vụ tấn công được ghi nhận. Ước tính 14,5 triệu tài khoản bị rò rỉ và 66,24% người dùng Internet xác nhận thông tin của họ từng bị sử dụng trái phép[466]. Các con số này cho thấy rủi ro xâm phạm dữ liệu cá nhân là rất lớn và mang tính hệ thống. Khi đánh giá những rủi ro đó lên nhóm phụ nữ và trẻ em gái, có thể thấy nguy cơ xâm phạm quyền riêng tư càng nghiêm trọng hơn. Dữ liệu nhạy cảm liên quan đến sức khỏe sinh sản, đời sống gia đình, lịch sử bị bạo lực hay quấy rối, nếu bị tiết lộ, có thể dẫn tới kỳ thị xã hội, bạo lực tiếp diễn hoặc bị lợi dụng để tống tiền, đe dọa. Trong môi trường số, các hành vi như phát tán trái phép hình ảnh nhạy cảm, bịa đặt thông tin, bôi nhọ danh dự phụ nữ có thể lan truyền rất nhanh, khó kiểm soát và gây hậu quả sâu rộng.

[466] **Đoàn Mạnh Hồng, Trần Thanh Tùng** (2025), *Bảo vệ dữ liệu cá nhân tại Việt Nam – Thực trạng và giải pháp*, Tạp chí Giáo dục & Xã hội, Tháng 5/2025 (kỳ 2), tr. 231–236.

Nhằm ứng phó với các rủi ro nói trên, Việt Nam đã ban hành nhiều văn bản pháp luật liên quan đến bảo vệ dữ liệu cá nhân, trong đó Nghị định số 13/2023/NĐ-CP về bảo vệ dữ liệu cá nhân được xem là văn bản chuyên sâu và toàn diện đầu tiên trong lĩnh vực này. Nghị định đã bước đầu tiệm cận các chuẩn mực quốc tế như Quy định bảo vệ dữ liệu chung của Liên minh châu Âu (GDPR), đồng thời đặt nền móng cho việc xây dựng một khung pháp lý thống nhất về bảo vệ dữ liệu cá nhân. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành chủ yếu tiếp cận theo hướng "trung lập giới", tập trung vào nội dung kỹ thuật và an ninh thông tin, mà chưa thực sự coi phụ nữ và các nhóm dễ bị tổn thương là chủ thể cần được bảo vệ đặc thù trong chính sách dữ liệu. Các quy định về phân loại dữ liệu nhạy cảm, về quyền của chủ thể dữ liệu, về nghĩa vụ của bên xử lý dữ liệu phần lớn chưa phản ánh đầy đủ những rủi ro giới xuất phát từ bối cảnh bạo lực trên mạng, quấy rối tình dục, bóc lột hình ảnh và định kiến giới trong thuật toán. Đây là khoảng trống quan trọng cả trong nghiên cứu lý luận lẫn trong hoạch định chính sách.

2. Khung pháp lý và kinh nghiệm quốc tế về bảo vệ dữ liệu cá nhân gắn với quyền riêng tư của phụ nữ

2.1. Một số vấn đề lý luận về khung pháp lý bảo vệ dữ liệu cá nhân gắn với quyền riêng tư của phụ nữ

2.1.1. Khái niệm và đặc điểm dữ liệu cá nhân, dữ liệu cá nhân nhạy cảm và dữ liệu nhạy cảm về giới

Trong các chuẩn mực quốc tế, dữ liệu cá nhân thường được hiểu rất rộng. GDPR của Liên minh châu Âu định nghĩa dữ liệu cá nhân là "bất kỳ thông tin nào liên quan đến một người có thể nhận dạng được", trực tiếp hoặc gián tiếp thông qua các chỉ số nhận dạng và đặc điểm thuộc về sinh học, kinh tế, xã hội của người đó[467]. Cách hiểu này nhấn mạnh hai yếu tố: tính "liên quan đến" một cá nhân cụ thể và khả năng "nhận dạng được" cá nhân đó. Theo Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025, dữ liệu cá nhân là dữ liệu số hoặc thông tin dưới dạng khác xác định hoặc giúp xác định một con người cụ thể; dữ liệu cá nhân gồm dữ liệu cá nhân cơ bản và dữ liệu cá nhân nhạy cảm (Điều 2 khoản1). Cách tiếp cận này khẳng định hai yếu tố cốt lõi: tính "gắn với" một cá nhân cụ thể và khả năng nhận dạng (trực tiếp hoặc gián tiếp) cá nhân đó. Luật cũng nhấn mạnh rằng dữ liệu cá nhân sau khi được khử nhận dạng thì không còn là dữ liệu cá nhân nữa, qua đó mở ra không gian pháp lý cho việc sử dụng dữ liệu đã ẩn danh trong nghiên cứu và đổi mới sáng tạo mà vẫn tôn trọng quyền riêng tư của cá nhân. Luật 2025 quy định dữ liệu cá nhân cơ bản là các dữ liệu phản ánh nhân thân, lai lịch phổ biến, thường xuyên được sử dụng trong giao dịch và quan hệ xã hội; danh mục cụ thể do Chính phủ ban hành.

Dữ liệu cá nhân nhạy cảm được hiểu là dữ liệu gắn liền với quyền riêng tư, khi bị xâm phạm sẽ gây ảnh hưởng trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp của cá nhân. Nghị định số 13/2023/NĐ-CP trước đó đã liệt kê khá chi tiết các nhóm dữ liệu nhạy cảm như tình trạng sức khỏe và đời tư trong hồ sơ bệnh án, đời sống tình dục, xu hướng tình dục, thông tin khách hàng tổ chức tín dụng, dữ liệu vị trí, dữ

[467] **Bùi Thị Nguyệt Thu** (2024), *Khái quát về bảo vệ dữ liệu cá nhân tại Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Việt Nam Hội nhập, số 345, tháng 9/2024, tr. 53–58.

liệu sinh trắc, dữ liệu về tội phạm… Có thể coi Nghị định số 13/2023/NĐ-CP là bước triển khai sớm về mặt khái niệm, được Luật 2025 nâng lên thành đạo luật, đồng thời giao Chính phủ quyền ban hành danh mục cụ thể trong từng giai đoạn. Trong bối cảnh đó, dữ liệu cá nhân cần được hiểu theo nghĩa mở rộng, không chỉ bao gồm thông tin định danh "truyền thống" (họ tên, số giấy tờ tùy thân, địa chỉ), mà còn cả các định danh số và dấu vết số như tên tài khoản trên mạng xã hội, địa chỉ IP, cookie, dữ liệu lịch sử giao dịch, lịch sử truy cập và tương tác trên nền tảng số[468]. Cách tiếp cận này phù hợp với thực tiễn chuyển đổi số, khi khả năng "kết nối" các mảnh dữ liệu rời rạc để nhận diện cá nhân ngày càng lớn.

Từ góc độ giới, một phần rất quan trọng của dữ liệu cá nhân nhạy cảm chính là dữ liệu nhạy cảm về giới. Đó là các dữ liệu liên quan đến sức khỏe sinh sản, tình trạng mang thai, nạo phá thai, tiền sử bị bạo lực gia đình, bạo lực giới, quấy rối tình dục, hình ảnh nhạy cảm của phụ nữ trên không gian mạng, cũng như những thông tin phản ánh vai trò giới trong gia đình và xã hội. Nếu các dữ liệu này bị thu thập, sử dụng hoặc công bố trái phép, hậu quả đối với danh dự, nhân phẩm, an toàn thân thể và cơ hội phát triển của phụ nữ thường nghiêm trọng hơn nhiều so với nam giới, do sự kết hợp giữa bất bình đẳng giới và định kiến xã hội. Đây là cơ sở để lập luận rằng pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân muốn thực sự hiệu quả phải nhận diện đầy đủ dữ liệu nhạy cảm về giới như một nhóm dữ liệu cần cơ chế bảo vệ đặc biệt.

2.1.2. Khái niệm quyền riêng tư và các lớp quyền riêng tư trong môi trường số

Trong pháp luật quốc tế về quyền con người, quyền riêng tư (right to privacy) được ghi nhận như một quyền cơ bản, gắn với phẩm giá con người và tính tự chủ cá nhân. Điều 12 Tuyên ngôn thế giới về quyền con người (UDHR) và Điều 17 Công ước quốc tế về các quyền dân sự, chính trị (ICCPR) đều khẳng định không ai bị can thiệp một cách tùy tiện hoặc bất hợp pháp vào đời sống riêng tư, gia đình, chỗ ở hay thư tín, và mọi người đều có quyền được pháp luật bảo vệ chống lại những can thiệp hoặc xâm phạm như vậy[469]. Ủy ban Nhân quyền Liên Hợp Quốc trong Bình luận chung số 16 đã nhấn mạnh rằng khái niệm "đời sống riêng tư" phải được hiểu rộng, bao gồm không chỉ không gian vật lý mà còn cả thông tin cá nhân, danh dự, uy tín và các mối quan hệ xã hội thân thiết của cá nhân, đồng thời cấm mọi sự can thiệp "tùy tiện" kể cả khi được nội luật cho phép nhưng không cần thiết, không tương xứng với mục đích chính đáng[470]. Ở cấp độ khu vực, Điều 8 Công ước châu Âu về quyền con người (ECHR) và án lệ của Tòa án Nhân quyền châu Âu đã phát triển rất sâu khái niệm quyền tôn trọng đời sống riêng tư, đời sống gia đình, chỗ ở và thư tín, coi quyền này vừa bảo vệ "vùng tối thiểu" chống can thiệp của nhà nước, vừa đặt ra nghĩa vụ tích cực của nhà nước trong việc bảo đảm khung

[468] Bạch Thị Nhã Nam (2022), *Xây dựng khái niệm dữ liệu cá nhân trong pháp luật Việt Nam tham chiếu kinh nghiệm của Liên minh châu Âu*, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, số 6, tr.22-30

[469] UN General Assembly (1948), *Universal Declaration of Human Rights*, G.A. Res. 217 A (III), adopted 10 December 1948; UN General Assembly (1966), *International Covenant on Civil and Political Rights*, G.A. Res. 2200A (XXI), adopted 16 December 1966, entered into force 23 March 1976.

[470] UN Human Rights Committee (1988), *General Comment No. 16: Article 17 (Right to Privacy), The right to respect of privacy, family, home and correspondence, and protection of honour and reputation*, adopted 8 April 1988.

pháp luật và biện pháp thực thi để bảo vệ cá nhân trước các can thiệp của chủ thể tư nhân[471]. Hội đồng châu Âu với Công ước 108 và Liên minh châu Âu với Hiến chương quyền cơ bản và Quy định chung về bảo vệ dữ liệu (GDPR) tiếp tục cụ thể hóa quyền riêng tư trong kỷ nguyên số, coi quyền được bảo vệ dữ liệu cá nhân là sự "thể hiện hiện đại" của quyền riêng tư trong bối cảnh xử lý dữ liệu tự động và dòng chảy dữ liệu xuyên biên giới, song vẫn đặt trên các nguyên tắc cốt lõi của luật nhân quyền quốc tế: tôn trọng phẩm giá, hạn chế can thiệp, hợp pháp – cần thiết – tương xứng, và bảo đảm cơ chế khiếu nại, bồi thường hữu hiệu cho cá nhân[472]. Ở Việt Nam, quyền riêng tư được Hiến pháp Việt Nam ghi nhận thông qua các quyền về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân, bí mật gia đình và an toàn thông tin cá nhân (Điều 21). Trên nền tảng đó, Nghị định số 13/2023/NĐ-CP và Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 đều xác định bảo vệ dữ liệu cá nhân là một hoạt động nhằm phòng ngừa, phát hiện, ngăn chặn, xử lý các hành vi xâm phạm dữ liệu cá nhân, gắn với việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của cá nhân. Nói cách khác, bảo vệ dữ liệu cá nhân là "lớp bảo vệ pháp lý" quan trọng cho quyền riêng tư trong môi trường số.

Về phương diện lý luận, có thể phân chia quyền riêng tư thành một số "lớp" cơ bản: (1) *Quyền riêng tư về thông tin (informational privacy):* nhằm bảo vệ dữ liệu và thông tin cá nhân khỏi việc thu thập, xử lý, chia sẻ trái phép. Trong môi trường số, đây là lớp quyền riêng tư nổi bật nhất, gắn trực tiếp với các quy định về dữ liệu cá nhân, dữ liệu cá nhân nhạy cảm, sự đồng ý, xóa dữ liệu, hạn chế xử lý, đánh giá tác động xử lý dữ liệu; (2) *Quyền riêng tư về cơ thể (bodily privacy):* liên quan đến sự bất khả xâm phạm thân thể, dữ liệu sinh trắc, hình ảnh cơ thể, đặc biệt là hình ảnh nhạy cảm. Các vụ việc phát tán trái phép hình ảnh phụ nữ, quay lén, deepfake khi sử dụng trí tuệ nhân tạo là ví dụ điển hình cho xâm phạm lớp quyền riêng tư này; (3) *Quyền riêng tư về thông tin liên lạc (communications privacy):* bảo vệ bí mật thư tín, điện thoại, thư điện tử, tài khoản mạng xã hội và nội dung trao đổi trên nền tảng số…[473].

Trong môi trường số, ba lớp quyền riêng tư này không tách rời mà đan xen trong mọi hoạt động xử lý dữ liệu. Một hành vi vi phạm, ví dụ chiếm đoạt trái phép tài khoản mạng xã hội, có thể đồng thời xâm phạm dữ liệu cá nhân, thông tin liên lạc và trong nhiều trường hợp, cả hình ảnh, video nhạy cảm. Đối với phụ nữ, mối liên hệ giữa ba lớp này càng chặt chẽ hơn, bởi dữ liệu, hình ảnh và các tương tác trên mạng thường gắn với định kiến giới, bạo lực giới và nguy cơ bị bôi nhọ, kỳ thị.

Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân 2025 cụ thể hóa quyền riêng tư thông qua việc ghi nhận hệ thống quyền của chủ thể dữ liệu, gồm: quyền được biết, quyền đồng ý

[471] Council of Europe (1950), *Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (European Convention on Human Rights)*, opened for signature 4 November 1950, entered into force 3 September 1953, especially Article 8 on the right to respect for private and family life.

[472] Council of Europe (1981), *Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data* (Convention 108), ETS No. 108, opened for signature 28 January 1981, entered into force 1 October 1985.

[473] **Nguyễn Thị Hường** (2022), *Bảo vệ quyền riêng tư trong thời đại công nghiệp 4.0 ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Nghề Luật, số 3/2022, 43-49; **Phạm Hải Sơn, Phạm Thị Mai (**2024), *Pháp luật về bảo vệ quyền riêng tư của người tiêu dùng trong thương mại điện tử tại Việt Nam*, Hong Bang International University Journal of Science, số 32, 11/2024, tr. 155–166.

hoặc không đồng ý, quyền xem và chỉnh sửa dữ liệu, quyền yêu cầu cung cấp, xóa hoặc hạn chế xử lý dữ liệu, quyền khiếu nại, khởi kiện và yêu cầu bồi thường thiệt hại (Điều 4). Nếu được thiết kế và thực thi tốt, các quyền này cho phép cá nhân – trong đó có phụ nữ – có thêm công cụ kiểm soát thực chất đối với dữ liệu và "vùng riêng tư" của mình trên môi trường số.

2.1.3. Yêu cầu bảo vệ quyền con người của phụ nữ khỏi bạo lực giới, quấy rối và phân biệt đối xử thông qua dữ liệu và thuật toán trong bối cảnh số

Sự phát triển của trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, thương mại điện tử và các nền tảng số đã mở rộng đáng kể không gian thực hiện quyền của phụ nữ. Phụ nữ có cơ hội tiếp cận thông tin, giáo dục, việc làm, dịch vụ y tế và phúc lợi xã hội có thể được tăng cường nhờ các ứng dụng số. Tuy nhiên, đi cùng với đó là các rủi ro mới, trong đó dữ liệu cá nhân của phụ nữ trở thành "nguyên liệu" cho nhiều hình thức bạo lực và phân biệt đối xử dựa trên giới.

Các hành vi bạo lực giới và quấy rối tình dục trên mạng (online gender-based violence) thường dựa trên việc sử dụng hoặc đe dọa sử dụng dữ liệu và hình ảnh của nạn nhân. Việc phát tán ảnh, video nhạy cảm, doạ tung thông tin riêng tư, hoặc sử dụng dữ liệu về tình trạng hôn nhân, sức khỏe sinh sản, lịch sử bị bạo lực… để gây sức ép là những ví dụ cho thấy dữ liệu cá nhân có thể bị biến thành công cụ bạo lực. Trong xã hội còn nhiều định kiến giới, hậu quả đối với phụ nữ thường nặng nề hơn, vì ảnh hưởng tới danh dự, nhân phẩm, cơ hội nghề nghiệp và đời sống gia đình.

Trong các hệ thống quyết định tự động dựa trên dữ liệu (AI, scoring, profiling), phụ nữ có thể phải đối mặt với phân biệt đối xử "ẩn" nếu dữ liệu đào tạo chứa đựng định kiến giới, hoặc thuật toán được thiết kế mà không có đánh giá tác động quyền con người và lồng ghép giới. Các nghiên cứu về bảo hộ dữ liệu trong bối cảnh trí tuệ nhân tạo chỉ ra nguy cơ thuật toán tái sản xuất và khuếch đại bất bình đẳng giới trong các lĩnh vực như tuyển dụng, tín dụng, bảo hiểm, phân phối quảng cáo và cung cấp dịch vụ công[474].

Trong bối cảnh đó, yêu cầu bảo vệ quyền con người của phụ nữ đặt ra một số nội dung pháp lý quan trọng sau: *Một là*, khung pháp luật về dữ liệu cá nhân phải nhận diện phụ nữ như một nhóm dễ bị tổn thương trong môi trường số, từ đó xem xét bổ sung các bảo đảm đặc thù đối với dữ liệu nhạy cảm về giới; *Hai là,* cơ chế đồng ý, quyền rút lại sự đồng ý, quyền xóa và hạn chế xử lý dữ liệu cần được thiết kế thân thiện, dễ thực thi đối với phụ nữ, kể cả những nhóm ít có điều kiện tiếp cận công nghệ; *Ba là,* quy định về đánh giá tác động xử lý dữ liệu và đánh giá tác động chuyển dữ liệu xuyên biên giới trong Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 cần được triển khai theo hướng gắn chặt với đánh giá tác động quyền con người và bình đẳng giới, đặc biệt đối với các ứng dụng AI và nền tảng số có khả năng xử lý dữ liệu quy mô lớn về phụ nữ.

Như vậy, có thể thấy mối quan hệ giữa dữ liệu cá nhân, quyền riêng tư và quyền con người của phụ nữ trong môi trường số là mối quan hệ chặt chẽ, hai chiều. Một mặt, khung pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân là công cụ quan trọng để bảo

[474] Nguyễn Quỳnh Trang (2022), *Pháp luật về bảo hộ dữ liệu cá nhân trong bối cảnh phát triển trí tuệ nhân tạo và các công nghệ số mới nổi khác*, Tạp chí Pháp luật và Thực tiễn, số 50, tr. 137–146.
.

đảm quyền riêng tư và chống phân biệt đối xử. Mặt khác, chính yêu cầu bảo vệ phụ nữ khỏi bạo lực giới và bất bình đẳng trong không gian số đặt ra nhiệm vụ phải lồng ghép bình đẳng giới vào toàn bộ cách tiếp cận đối với dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư.

2.2. Khung pháp lý quốc tế về bảo vệ dữ liệu cá nhân gắn với quyền riêng tư

Trong pháp luật EU, Quy định chung về bảo vệ dữ liệu (GDPR) được xem là chuẩn mực cao về bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư. GDPR thiết lập các nguyên tắc xử lý dữ liệu nghiêm ngặt (hợp pháp, công bằng, minh bạch, giới hạn mục đích, tối thiểu hóa, chính xác, giới hạn thời gian lưu trữ, bảo mật và trách nhiệm giải trình) và thừa nhận hệ thống quyền rộng của chủ thể dữ liệu, trong đó có quyền xóa dữ liệu/"được lãng quên", qua đó tăng cường đáng kể khả năng kiểm soát dữ liệu của cá nhân trong môi trường số[475]. Đối với dữ liệu nhạy cảm, GDPR áp dụng chế độ bảo vệ cao hơn, coi dữ liệu về sức khỏe, đời sống tình dục, khuynh hướng giới tính, quan điểm chính trị, tín ngưỡng, dữ liệu sinh trắc… là đối tượng về nguyên tắc bị cấm xử lý, trừ các ngoại lệ chặt chẽ và phải có sự đồng ý rõ ràng của chủ thể dữ liệu[476]. Cách tiếp cận này đặc biệt quan trọng đối với phụ nữ, khi phần lớn dữ liệu liên quan đến sức khỏe sinh sản, đời sống tình dục, tình trạng là nạn nhân bạo lực gia đình, bạo lực giới đều là dữ liệu nhạy cảm; vì vậy, GDPR được xem là nguồn tham chiếu quan trọng cho Việt Nam trong việc coi dữ liệu nhạy cảm như "vùng lõi" của quyền riêng tư, nơi các nhóm dễ bị tổn thương – trong đó có phụ nữ – cần được bảo vệ bằng cơ chế đồng ý chặt chẽ, đánh giá tác động và quyền xóa/"được lãng quên" [477].

Ngoài EU, nhiều quốc gia đã xây dựng mô hình pháp luật riêng về bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư.

Ở Hoa Kỳ, vẫn chưa có một đạo luật liên bang thống nhất về bảo vệ dữ liệu cá nhân. Cách tiếp cận chủ yếu là phân ngành và phân bang: HIPAA trong lĩnh vực y tế, COPPA với dữ liệu trẻ em, GLBA với dữ liệu tài chính, cùng với các đạo luật cấp bang như CCPA/CPRA của California. Hệ thống này kết hợp quy định nhà nước với cơ chế tự điều chỉnh của doanh nghiệp, nhưng tạo nên bức tranh phân mảnh, tiêu chuẩn bảo vệ không đồng đều. Vai trò thực thi của Ủy ban Thương mại Liên bang (FTC) và nguy cơ kiện tập thể là yếu tố buộc các nền tảng lớn phải coi trọng bảo mật dữ liệu và quyền riêng tư người tiêu dùng[478].

Trong khi đó, Trung Quốc phát triển khung pháp lý muộn hơn, nhưng đang tiến rất nhanh tới mô hình tương đối gần với GDPR. Ba trụ cột chính là Luật An ninh mạng, Luật Bảo mật dữ liệu và Luật Bảo vệ thông tin cá nhân năm 2021. Luật

[475] Đoàn Mạnh Hồng, Trần Thanh Tùng (2025), *Bảo vệ dữ liệu cá nhân tại Việt Nam – Thực trạng và giải pháp*, Tạp chí Giáo dục & Xã hội, Tháng 5/2025 (kỳ 2), tr. 231–236.

[476] Nguyễn Quỳnh Trang (2022), *Pháp luật về bảo hộ dữ liệu cá nhân trong bối cảnh phát triển trí tuệ nhân tạo và các công nghệ số mới nổi khác*, Tạp chí Pháp luật và Thực tiễn, số 50, tr. 137–146.

[477] Đoàn Mạnh Hồng, Trần Thanh Tùng (2025), *Bảo vệ dữ liệu cá nhân tại Việt Nam – Thực trạng và giải pháp*, Tạp chí Giáo dục & Xã hội, Tháng 5/2025 (kỳ 2), tr. 231–236; [477] Nguyễn Quỳnh Trang (2022), *Pháp luật về bảo hộ dữ liệu cá nhân trong bối cảnh phát triển trí tuệ nhân tạo và các công nghệ số mới nổi khác*, Tạp chí Pháp luật và Thực tiễn, số 50, tr. 137–146.

[478] Vũ Công Giao, Lê Trần Như Uyên (2020), *Bảo vệ quyền đối với dữ liệu cá nhân trong pháp luật quốc tế, pháp luật ở một số quốc gia và giá trị tham khảo cho Việt Nam*, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, số 09 (409), 5/2020, tr. 55–64.

Bảo vệ thông tin cá nhân năm 2021 là đạo luật lần đầu thiết lập bộ quy tắc toàn diện về bảo vệ dữ liệu cá nhân trong kinh tế số. Luật này sử dụng nhiều nguyên tắc tương tự GDPR (hợp pháp, cần thiết, giới hạn mục đích, bảo mật, quyền của chủ thể dữ liệu), có chế độ bảo vệ cao hơn đối với thông tin nhạy cảm và yêu cầu đánh giá tác động trong các tình huống rủi ro cao[479]. Tuy nhiên, điểm khác biệt căn bản là Luật Bảo vệ thông tin cá nhân năm 2021 tập trung mạnh vào kiểm soát khu vực tư, trong khi không đối xứng về bảo vệ trước hoạt động xử lý dữ liệu của nhà nước.

Xét về tổng thể, ba mô hình trên minh họa các kiểu tiếp cận khác nhau: mô hình "chuẩn mực cao, thống nhất" kiểu EU; mô hình "phân ngành, dựa nhiều vào thực thi và thị trường" kiểu Hoa Kỳ; và mô hình "nhà nước mạnh, đang tiệm cận chuẩn mực bảo vệ cao" kiểu Trung Quốc. Các công trình nghiên cứu trong nước đều gợi ý rằng kinh nghiệm châu Âu – đặc biệt là cách phân biệt dữ liệu nhạy cảm, cơ chế quyền của chủ thể dữ liệu và đánh giá tác động – có giá trị tham khảo trực tiếp cho Việt Nam; trong khi kinh nghiệm Hoa Kỳ và Trung Quốc giúp nhận diện rõ hơn những rủi ro từ quyền lực dữ liệu của cả doanh nghiệp lẫn nhà nước trong bối cảnh CMCN 4.0[480].

Khi được tiếp cận từ góc độ quyền con người và bình đẳng giới, các mô hình này trở thành cơ sở quan trọng để thiết kế pháp luật bảo vệ dữ liệu cá nhân theo hướng chú ý hơn tới các nhóm dễ bị tổn thương, trong đó có phụ nữ, nạn nhân bạo lực giới và nạn nhân lộ lọt dữ liệu nhạy cảm trong môi trường số.

2.3. Một số cách tiếp cận mới đặt ra trong bối cảnh CMCN 4.0 và chuyển đổi số

Một là, tiếp cận dựa trên quyền riêng tư trong bảo vệ dữ liệu cá nhân trên nền tảng dịch vụ công trực tuyến. Dịch vụ công trực tuyến buộc Nhà nước phải thu thập, xử lý khối lượng lớn dữ liệu, trong đó có dữ liệu nhạy cảm về đời sống cá nhân, gia đình, sức khỏe, an sinh xã hội của công dân. Cách tiếp cận truyền thống thiên về kỹ thuật, an ninh mạng không còn đáp ứng yêu cầu. Cần chuyển sang tiếp cận dựa trên quyền riêng tư, coi việc bảo vệ dữ liệu cá nhân là bảo vệ một quyền con người cơ bản, đòi hỏi thiết kế lại quy trình dịch vụ theo các nguyên tắc: tối thiểu hóa dữ liệu, minh bạch, mục đích rõ ràng, đồng ý thực chất, quyền truy cập và xóa dữ liệu, đánh giá tác động quyền riêng tư trước khi triển khai hệ thống lớn[481]. Đây là hướng tiếp cận mới, đặc biệt quan trọng với phụ nữ và các nhóm dễ bị tổn thương khi sử dụng dịch vụ công số.

Hai là, tiếp cận quản lý rủi ro công nghệ trong pháp luật bảo vệ dữ liệu cá nhân trước AI, dữ liệu lớn và các công nghệ số mới nổi. Trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, nhận diện khuôn mặt, theo dõi hành vi trực tuyến… tạo ra năng lực profiling, scoring, ra quyết định tự động ở quy mô lớn[482]. Điều này mở ra một thách thức

[479] Nguyễn Văn Hậu (2024), *Luật bảo vệ dữ liệu của Đức, Hoa Kỳ và Trung Quốc*, Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử, 04/7/2024.

[480] Vũ Công Giao, Lê Trần Như Uyên (2020), *Bảo vệ quyền đối với dữ liệu cá nhân trong pháp luật quốc tế, pháp luật ở một số quốc gia và giá trị tham khảo cho Việt Nam*, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, số 09 (409), 5/2020, tr. 55–64.

[481] Tạ Thị Bích Ngọc, Nguyễn Kim Tùng (2022), "Tiếp cận dựa trên quyền riêng tư trong chính sách bảo vệ dữ liệu cá nhân trên các nền tảng dịch vụ công trực tuyến ở Việt Nam hiện nay", *VNU Journal of Science: Policy and Management Studies*, Vol. 38, No. 3, tr. 95–105.

[482] Nguyễn Quỳnh Trang (2022), *Pháp luật về bảo hộ dữ liệu cá nhân trong bối cảnh phát triển trí tuệ nhân tạo và các công nghệ số mới nổi khác*, Tạp chí Pháp luật và Thực tiễn, số 50, tr. 137–146.

pháp lý mới: dữ liệu cá nhân không chỉ bị "thu thập – lưu trữ" mà còn được dùng để suy đoán, phân loại, xếp hạng cá nhân, với nguy cơ thiên lệch thuật toán và phân biệt đối xử khó nhận diện, trong đó phụ nữ dễ bị bất lợi hơn. Pháp luật bảo vệ dữ liệu vì thế cần chuyển từ mô hình "đồng ý + bảo mật" sang tiếp cận dựa trên quản lý rủi ro công nghệ, bao gồm: yêu cầu minh bạch và giải thích quyết định tự động; đánh giá tác động đến quyền con người và bình đẳng giới; giới hạn xử lý dữ liệu nhạy cảm cho mục đích suy đoán; tăng trách nhiệm của nhà phát triển và nền tảng khi công nghệ (như deepfake) bị sử dụng để xâm hại phụ nữ.

Thứ ba, ghi nhận quyền được lãng quên và quyền kiểm soát hình ảnh của phụ nữ trong môi trường số. Quyền được lãng quên có thể được hiểu khái quát là quyền yêu cầu các chủ thể xử lý dữ liệu xóa bỏ, ngừng hiển thị hoặc ngừng liên kết đến những thông tin, hình ảnh không còn phù hợp, không cần thiết hoặc gây tổn hại nghiêm trọng đến đời sống riêng tư. Trong môi trường số, dữ liệu và hình ảnh một khi đã phát tán rất khó "biến mất". Kinh nghiệm EU về "quyền được lãng quên" cho thấy nhu cầu mở rộng các quyền cổ điển (truy cập, đính chính, xóa) thành quyền yêu cầu gỡ bỏ, chặn truy cập, xóa liên kết đối với thông tin, hình ảnh gây tổn hại nghiêm trọng cho đời sống riêng tư[483]. Đối với phụ nữ là nạn nhân bạo lực giới, nạn nhân lộ lọt ảnh, video nhạy cảm thì đây là một lớp bảo vệ mới giúp họ thoát khỏi vòng xoáy kỳ thị và bêu riếu kéo dài. Xem quyền được lãng quên và quyền kiểm soát hình ảnh như cơ chế tăng cường bảo vệ dữ liệu nhạy cảm về giới, gắn với thủ tục ưu tiên, nhanh, chế tài mạnh đối với hành vi tái phát tán; đồng thời thiết kế cơ chế cân bằng hợp lý với quyền tiếp cận thông tin và tự do ngôn luận. Pháp luật Việt Nam mới ghi nhận bước đầu quyền yêu cầu xóa dữ liệu, vì vậy việc hoàn thiện theo hướng này là một trong những hướng cải cách quan trọng nhằm bảo vệ phụ nữ trong môi trường số.

3. Đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam về bảo vệ dữ liệu cá nhân gắn với quyền riêng tư của phụ nữ

3.1. Đánh giá tổng thể khung pháp luật hiện hành

Hiến pháp năm 2013 hiến định quyền bất khả xâm phạm về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân, bí mật gia đình và bảo đảm an toàn thư tín, điện thoại, điện tín của mọi người (Điều 21). Bộ luật Dân sự năm 2015 cụ thể hóa qua các quy định về quyền của cá nhân đối với hình ảnh và quyền về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân, bí mật gia đình (Điều 32, Điều 38). Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 cùng với Nghị định số 13/2023/NĐ-CP ngày 17/4/2023 về bảo vệ dữ liệu cá nhân đã đặt nền tảng chuyên biệt cho việc định nghĩa dữ liệu cá nhân, phân loại dữ liệu cá nhân cơ bản và dữ liệu cá nhân nhạy cảm, xác lập nguyên tắc bảo vệ, quyền và nghĩa vụ của chủ thể dữ liệu (Điều 2, Điều 4 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân; khoản 3, khoản 4 Điều 2, Điều 9 Nghị định 13/2023/NĐ-CP). Các đạo luật liên quan như Luật An toàn thông tin mạng năm 2015, Luật An ninh mạng năm 2018, Luật Công nghệ thông tin năm 2006, Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng năm 2023… bổ sung các quy định về bảo mật, an toàn thông tin và trách nhiệm của tổ chức, doanh nghiệp trong thu thập, xử lý, chia sẻ thông tin cá nhân.

[483] Phan Thảo Đan, Đoàn Đức Thắng (2023), "Bảo vệ dữ liệu cá nhân: 'Quyền được lãng quên' theo quy định của Liên minh châu Âu và một số kiến nghị cho Việt Nam", *Tạp chí Khoa học Kiểm sát*, số 06/2023, tr. 61–68.

Vấn đề bình đẳng giới và bảo vệ nhóm dễ bị tổn thương được quy định ở Luật Bình đẳng giới năm 2006, Luật Phòng, chống bạo lực gia đình năm 2022, Luật Trẻ em năm 2016 và các luật về phòng, chống mua bán người, hỗ trợ nạn nhân… đều có quy định về bảo vệ đời sống riêng tư, bí mật cá nhân của phụ nữ và trẻ em (Luật Trẻ em 2016, Điều 21). Những quy định này tạo cơ sở để lồng ghép yêu cầu bảo vệ dữ liệu cá nhân trong các chính sách phòng chống bạo lực giới, bảo vệ nạn nhân.

3.2. Thực trạng nhóm quy định chung về bảo vệ dữ liệu cá nhân có liên quan trực tiếp tới phụ nữ

Nhóm quy định về phạm vi, phân loại dữ liệu và nhận diện dữ liệu nhạy cảm về giới: Điều 2 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 và Điều 4 Nghị định 13/2023/NĐ-CP phân biệt dữ liệu cá nhân cơ bản và dữ liệu cá nhân nhạy cảm, bao gồm dữ liệu về sức khỏe, đời sống tình dục, quan điểm chính trị, dữ liệu sinh trắc học… (Điều 2 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân; khoản 4 Điều 2 Nghị định 13/2023/NĐ-CP). Từ góc độ giới, nhiều loại dữ liệu gắn với phụ nữ như thông tin về sức khỏe sinh sản, tình trạng mang thai, hồ sơ nạn nhân bạo lực gia đình, bạo lực tình dục, dữ liệu nhận diện khuôn mặt… thực chất là dữ liệu nhạy cảm và nếu bị lộ lọt sẽ gây tổn hại nghiêm trọng đến quyền riêng tư, danh dự và an toàn thân thể.

Nhóm quy định về quyền của chủ thể dữ liệu và khả năng vận dụng để bảo vệ phụ nữ: Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 ghi nhận một hệ thống quyền của chủ thể dữ liệu, bao gồm quyền được biết, quyền đồng ý hoặc rút lại sự đồng ý, quyền xem và chỉnh sửa, quyền yêu cầu cung cấp, xóa hoặc hạn chế xử lý dữ liệu, quyền phản đối, khiếu nại, khởi kiện, yêu cầu bồi thường (Điều 4). Những quyền này, nếu được thiết kế và hướng dẫn cụ thể theo hướng nhạy cảm giới, có thể trở thành công cụ quan trọng để phụ nữ yêu cầu gỡ bỏ thông tin, chặn truy cập dữ liệu nhạy cảm, khiếu nại, khởi kiện khi dữ liệu bị sử dụng để quấy rối, bêu riếu, kỳ thị.

Nhóm quy định về nghĩa vụ của bên kiểm soát, xử lý dữ liệu và mức độ lồng ghép giới: Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 và Nghị định 13/2023/NĐ-CP quy định nghĩa vụ bảo đảm an ninh, bảo mật dữ liệu; giới hạn mục đích, phạm vi xử lý; đánh giá tác động khi xử lý dữ liệu có rủi ro cao; xử lý sự cố rò rỉ dữ liệu… cho bên kiểm soát và xử lý dữ liệu. Tuy vậy, hầu hết quy định hiện hành chưa tính đủ đến yếu tố giới, chưa đặt ra nghĩa vụ đặc thù đối với dữ liệu nhạy cảm về giới, cũng như chưa yêu cầu đánh giá tác động giới hoặc thủ tục ưu tiên cho nạn nhân là phụ nữ trong các vụ việc rò rỉ, lạm dụng dữ liệu.

3.3. Thực trạng nhóm quy định về ngành, lĩnh vực "nhạy cảm giới"

Nhóm quy định về thương mại điện tử và bảo vệ quyền riêng tư của người tiêu dùng: Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng năm 2023 và pháp luật về thương mại điện tử yêu cầu tổ chức, cá nhân kinh doanh phải bảo đảm an toàn thông tin người tiêu dùng, chỉ thu thập và sử dụng trên cơ sở thông báo rõ ràng, có sự đồng ý (Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng 2023, Điều 14, Điều 16). Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy dữ liệu tiêu dùng của phụ nữ (thói quen mua sắm, lịch sử giao dịch liên quan tới sức khỏe sinh sản, ngoại hình…) vẫn dễ bị khai thác để nhắm mục tiêu quảng cáo, phân loại khách hàng, thậm chí định hình các chuẩn mực giới bất lợi.

Nhóm quy định về mạng xã hội, nền tảng số, dịch vụ công trực tuyến: Pháp luật về an ninh mạng, an toàn thông tin mạng và cung cấp dịch vụ trên môi trường mạng đặt ra nghĩa vụ bảo mật, ngăn chặn nội dung xâm phạm danh dự, nhân phẩm, đời sống riêng tư. Tuy vậy, các nền tảng mạng xã hội và cổng dịch vụ công trực tuyến vẫn là nơi diễn ra phổ biến hành vi bêu riếu, công khai hình ảnh, thông tin nhạy cảm về phụ nữ, chia sẻ trái phép hồ sơ y tế, thông tin gia đình… mà cơ chế xử lý còn chậm và thiếu nhạy cảm giới.

Nhóm quy định về thị trường dữ liệu và dữ liệu lớn: Các quy định về giao dịch dữ liệu, thông tin tín dụng, xếp hạng tín nhiệm, phân tích dữ liệu lớn mới được manh nha trong Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 và một số văn bản chuyên ngành. Tuy nhiên, dữ liệu của phụ nữ trong các hệ thống chấm điểm tín dụng, bảo hiểm, tuyển dụng… vẫn có nguy cơ bị "hàng hóa hóa", dùng để phân loại rủi ro theo những giả định định kiến về giới mà chưa có cơ chế đủ mạnh để kiểm soát thiên lệch và bảo vệ nhóm yếu thế.

Nhóm quy định về lao động, an sinh xã hội, tố tụng tư pháp: Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024, Luật Khám bệnh, chữa bệnh năm 2023, Bộ luật Tố tụng hình sự năm 2015, Luật Trẻ em năm 2016… đều có quy định bảo vệ bí mật đời sống riêng tư, bí mật sức khỏe, hồ sơ cá nhân trong quan hệ lao động, an sinh, tố tụng, nhất là với phụ nữ, trẻ em, nạn nhân bạo lực. Tuy nhiên, các quy định về giám sát điện tử tại nơi làm việc, lưu trữ hồ sơ y tế, sinh sản, bảo mật hồ sơ nạn nhân trong tố tụng hình sự vẫn phân tán, chưa được thiết kế thống nhất như một "vùng bảo vệ dữ liệu nhạy cảm" dành cho phụ nữ.

3.4. Đánh giá chung từ góc độ bảo vệ phụ nữ

Mặt tích cực

Nhìn tổng thể, Việt Nam đã hình thành được một khung pháp lý nền cho bảo vệ quyền riêng tư và dữ liệu cá nhân với các văn bản như: Hiến pháp năm 2013, Bộ luật Dân sự năm 2015, Luật An ninh mạng năm 2018, Luật An toàn thông tin mạng năm 2015, Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng năm 2023, Nghị định số 13/2023/NĐ-CP về bảo vệ dữ liệu cá nhân và đặc biệt là Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 (có hiệu lực từ 01/01/2026). Các văn bản này bước đầu tiếp cận theo chuẩn mực quốc tế về quyền riêng tư và bảo vệ dữ liệu, tham chiếu khá rõ các nguyên tắc của GDPR, nhất là nhóm nguyên tắc xử lý dữ liệu và các quyền cơ bản của chủ thể dữ liệu. Trong nước, nhiều nghiên cứu đều ghi nhận xu hướng tích cực là pháp luật Việt Nam ngày càng tiếp cận rõ hơn góc nhìn quyền con người và quyền riêng tư trong bối cảnh số, mở ra điều kiện để lồng ghép tốt hơn yêu cầu bảo vệ phụ nữ[484].

Mặt hạn chế

Tuy vậy, khung pháp luật hiện hành của Việt Nam vẫn còn một số hạn chế khi nhìn từ lăng kính bảo vệ phụ nữ. *Thứ nhất,* các quy định về bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư vẫn còn phân tán ở nhiều đạo luật, nghị định, thông tư,

[484] Vũ Công Giao & Lê Trần Như Tuyên (2020), *Bảo vệ quyền đối với dữ liệu cá nhân trong pháp luật quốc tế, pháp luật ở một số quốc gia và giá trị tham khảo cho Việt Nam*, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, số 09 (409), tr. 55–64; Bạch Thị Nhã Nam (2022), *Xây dựng khái niệm dữ liệu cá nhân trong pháp luật Việt Nam tham chiếu kinh nghiệm của Liên minh châu Âu*, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, số 6, tr.22-30; Bùi Thị Nguyệt Thu (2024), *Một số giải pháp góp phần hoàn thiện pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân tại Việt Nam*, Tạp chí khoa học điện tử Việt Nam Hội Nhập, tr. 53–58.

khiến việc áp dụng trong các tình huống cụ thể (như bạo lực giới trên mạng, lộ lọt hình ảnh nhạy cảm của phụ nữ) thiếu sự rõ ràng và nhất quán[485]. *Thứ hai,* nhiều quy định vẫn thiên về mục tiêu an ninh mạng, trật tự, an toàn xã hội và quản lý nhà nước hơn là nhấn mạnh góc độ quyền con người, quyền phụ nữ và các nhóm dễ bị tổn thương. Cách thiết kế quy phạm thường coi mọi chủ thể dữ liệu là tương đồng, chưa phản ánh đầy đủ những rủi ro riêng về giới như bạo lực trên mạng, quấy rối, "trả thù bằng hình ảnh" hay việc khai thác dữ liệu về sức khỏe sinh sản, đời sống tình dục, tình trạng là nạn nhân bạo lực gia đình… của phụ nữ[486]. *Thứ ba,* pháp luật hiện hành chưa có quy định chuyên biệt về dữ liệu nhạy cảm gắn với giới của phụ nữ (ví dụ: dữ liệu về nạn nhân bạo lực giới, dữ liệu y tế – sinh sản, dữ liệu sinh trắc dùng để nhận diện trong không gian riêng tư). Các cơ chế như đánh giá tác động giới, thủ tục ưu tiên xử lý khi phụ nữ là nạn nhân rò rỉ dữ liệu, hay các biện pháp bảo vệ tăng cường đối với dữ liệu nhạy cảm về giới mới chỉ xuất hiện rời rạc trong một số đạo luật, chưa được thiết kế như một trục xuyên suốt của pháp luật bảo vệ dữ liệu cá nhân.

Nguyên nhân

Các hạn chế nêu trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân. Về lập pháp, phần lớn quy định được xây dựng dựa trên tư duy kỹ thuật – công nghệ và bảo đảm an ninh, trật tự, trong khi lồng ghép quyền con người, bình đẳng giới và nhu cầu bảo vệ riêng của phụ nữ mới chỉ ở giai đoạn đầu. Về thực thi, năng lực của cơ quan quản lý, cơ sở cung cấp dịch vụ số và doanh nghiệp trong việc tuân thủ đầy đủ nghĩa vụ bảo vệ dữ liệu cá nhân còn hạn chế; chế tài và cơ chế khiếu nại, bồi thường chưa đủ sức răn đe, nhất là trong các vụ việc xâm phạm dữ liệu, hình ảnh nhạy cảm của phụ nữ. Bên cạnh đó, nhận thức xã hội về quyền riêng tư nói chung và quyền riêng tư của phụ nữ nói riêng vẫn còn thấp; nhiều hành vi phát tán thông tin, hình ảnh nhạy cảm của phụ nữ bị coi là "chuyện riêng" hoặc "đạo đức xã hội", chưa được nhìn nhận đúng như hành vi xâm phạm quyền con người cần được pháp luật bảo vệ và xử lý nghiêm.

4. Định hướng, giải pháp xây dựng và hoàn thiện pháp luật Việt Nam nhằm tăng cường hiệu quả bảo vệ quyền riêng tư gắn với dữ liệu cá nhân của phụ nữ trong thời đại số

4.1. Định hướng chính sách và cách tiếp cận

Hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền riêng tư gắn với dữ liệu cá nhân của phụ nữ cần chuyển từ tiếp cận "an ninh, kỹ thuật" sang tiếp cận quyền con người có lồng ghép giới. Trước hết, cần khẳng định rõ bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư là một bộ phận của bảo vệ quyền con người, không chỉ là yêu cầu về an ninh mạng hay quản lý kỹ thuật. Điều này đòi hỏi các chính sách, pháp luật về dữ

[485] Bạch Thị Nhã Nam (2022), *Xây dựng khái niệm dữ liệu cá nhân trong pháp luật Việt Nam tham chiếu kinh nghiệm của Liên minh châu Âu*, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, số 6, tr.22-30; Nguyễn Thị Thu Trang (2022), *"Bảo vệ dữ liệu cá nhân trong kỷ nguyên trí tuệ nhân tạo – Kinh nghiệm của châu Âu và kiến nghị hoàn thiện pháp luật Việt Nam"*, Tạp chí Luật học, số 10, tr. 63–76.

[486] Tạ Thị Bích Ngọc & Nguyễn Kim Tùng (2022), *Tiếp cận dựa trên quyền riêng tư trong chính sách bảo vệ dữ liệu cá nhân trên các nền tảng dịch vụ công trực tuyến ở Việt Nam hiện nay*, VNU Journal of Science: Policy and Management Studies, Vol. 38, No. 3, tr. 95–105; Bùi Thị Nguyệt Thu (2025), *Hoàn thiện khung pháp lý về bảo vệ dữ liệu cá nhân của trẻ em trong môi trường số ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, số 06/2025, tr. 44–51.

liệu phải xuất phát từ việc tôn trọng nhân phẩm, quyền tự quyết thông tin của từng cá nhân, đồng thời lồng ghép đầy đủ góc độ giới và bất bình đẳng giới. Phụ nữ, trẻ em gái, nạn nhân bạo lực giới cần được xác định là nhóm chủ thể phải được bảo vệ tăng cường trong các chiến lược, chương trình và văn bản pháp luật về dữ liệu, thay vì được coi là đối tượng "trung bình" như mọi chủ thể dữ liệu khác.

Tiếp tục hoàn thiện việc luật hóa, cụ thể hóa các nguyên tắc và cơ chế bảo vệ dữ liệu trong các luật, nghị định chuyên ngành, đồng thời nghiên cứu bổ sung một chương hoặc mục riêng về bảo vệ dữ liệu của phụ nữ, trẻ em gái và các nhóm dễ bị tổn thương. Nội dung này có thể tham chiếu kinh nghiệm GDPR và một số nước châu Á, trong đó tập trung vào việc xác định dữ liệu nhạy cảm về giới; yêu cầu đánh giá tác động giới đối với các dự án, hệ thống xử lý dữ liệu quy mô lớn; cơ chế ưu tiên bảo vệ nạn nhân là phụ nữ khi bị xâm phạm dữ liệu[487].

4.2. Hoàn thiện nhóm quy định cốt lõi về bảo vệ dữ liệu cá nhân gắn với quyền riêng tư phụ nữ

Cần rà soát và làm rõ hơn danh mục dữ liệu cá nhân nhạy cảm, nhấn mạnh các nhóm dữ liệu gắn với phụ nữ. Cần rà soát quy định bảo vệ dữ liệu về sức khỏe sinh sản, tiền sử mang thai và điều trị phụ khoa; dữ liệu về việc là nạn nhân bạo lực gia đình, bạo lực tình dục, quấy rối; dữ liệu sinh trắc, hình ảnh trong các không gian riêng tư. Đối với các loại dữ liệu này, pháp luật cần siết chặt điều kiện xử lý, yêu cầu đánh giá tác động quyền riêng tư và tác động giới trước khi thu thập, chia sẻ, kết nối dữ liệu ở quy mô lớn.

Cần cụ thể hoá quyền của chủ thể dữ liệu là phụ nữ. Các quyền hiện có của chủ thể dữ liệu cần được cụ thể hóa và "làm dày" nội dung đối với trường hợp phụ nữ gồm: (i) Quyền được lãng quên, quyền yêu cầu xóa dữ liệu và hình ảnh nhạy cảm trên môi trường số, trong đó có cơ chế yêu cầu gỡ bỏ, chặn truy cập, xóa liên kết khỏi công cụ tìm kiếm; (ii) Quyền kiểm soát dữ liệu sinh trắc, dữ liệu sức khỏe sinh sản, hồ sơ về hỗ trợ bạo lực gia đình, bảo đảm chỉ được truy cập bởi những chủ thể thật sự cần thiết; (iii) Quyền rút lại sự đồng ý một cách đơn giản, hiệu quả, không bị gây khó khăn về thủ tục, đặc biệt trong các dịch vụ trực tuyến và nền tảng số.

Cần bổ sung nghĩa vụ của cơ quan nhà nước, doanh nghiệp và nhà cung cấp dịch vụ. Pháp luật cần tăng cường nghĩa vụ chủ động của cơ quan nhà nước, doanh nghiệp nền tảng số, nhà cung cấp dịch vụ y tế, giáo dục… trong việc phòng ngừa, phát hiện và xử lý nội dung xâm hại quyền riêng tư phụ nữ. Điều này bao gồm: cơ chế báo cáo nhanh và bắt buộc khi xảy ra rò rỉ dữ liệu nhạy cảm; nghĩa vụ gỡ bỏ sớm nội dung xâm hại; phối hợp với cơ quan bảo vệ pháp luật, tổ chức hỗ trợ nạn nhân; quy định rõ trách nhiệm bồi thường và chế tài khi doanh nghiệp, cơ quan để lộ hoặc sử dụng sai mục đích dữ liệu nhạy cảm về giới.

4.3. Hoàn thiện quy định ngành, lĩnh vực trọng điểm liên quan đến bảo vệ dữ liệu cá nhân gắn với quyền riêng tư phụ nữ

Thứ nhất, hoàn thiện quy định về thương mại điện tử, tài chính số. Trong thương mại điện tử và tài chính số, cần thiết kế cơ chế bảo vệ dữ liệu và quyền

[487] Đoàn Mạnh Hồng & Trần Thanh Tùng (2025), *Bảo vệ dữ liệu cá nhân tại Việt Nam – Thực trạng và giải pháp*, Nghiên cứu – Trao đổi; Bùi Thị Nguyệt Thu (2024), *Một số giải pháp góp phần hoàn thiện pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân tại Việt Nam*, Tạp chí Việt Nam Hội nhập, tr. 53–58.

riêng tư của người tiêu dùng nữ một cách rõ ràng hơn[488], bao gồm: giới hạn phạm vi thu thập dữ liệu; minh bạch việc sử dụng dữ liệu để phân tích hành vi; cấm sử dụng dữ liệu giới tính, tình trạng hôn nhân, sức khỏe sinh sản để profiling, scoring hoặc ra quyết định tự động gây phân biệt đối xử

Thứ hai, hoàn thiện quy định về dịch vụ công trực tuyến, y tế, giáo dục. Đối với dịch vụ công trực tuyến, y tế, giáo dục, cần quy định chuẩn hóa về bảo mật hồ sơ y tế, hồ sơ các dịch vụ hỗ trợ phụ nữ (tư vấn bạo lực gia đình, chăm sóc sức khỏe sinh sản…), từ khâu thu thập, lưu trữ đến chia sẻ dữ liệu. Hệ thống dịch vụ công trực tuyến phải được thiết kế theo hướng "privacy by design", có đánh giá tác động quyền riêng tư trước khi triển khai, đặc biệt với các cơ sở dữ liệu có chứa thông tin phụ nữ và trẻ em gái[489].

Thứ ba, hoàn thiện quy định về lao động, an sinh xã hội. Trong lĩnh vực lao động và an sinh xã hội, cần quy định rõ giới hạn giám sát điện tử tại nơi làm việc; nguyên tắc xử lý dữ liệu liên quan tới thai sản, chăm sóc con nhỏ, sức khỏe của người lao động nữ; trách nhiệm bảo mật của người sử dụng lao động và cơ quan bảo hiểm xã hội. Các quy định này phải bảo đảm rằng việc sử dụng dữ liệu không dẫn đến phân biệt đối xử hoặc xâm phạm quyền riêng tư của lao động nữ[490].

Thứ tư, tăng cường thiết chế thực thi và cơ chế bảo vệ nạn nhân nữ.

Cần củng cố cơ quan đầu mối về bảo vệ dữ liệu cá nhân theo hướng có tính độc lập tương đối, có bộ phận chuyên trách về giới và nhóm dễ bị tổn thương, đủ thẩm quyền ban hành hướng dẫn, thanh tra, xử phạt và phối hợp với các tổ chức bảo vệ quyền phụ nữ trong các vụ việc xâm phạm dữ liệu nhạy cảm.

Nên thiết kế cơ chế khiếu nại, tố cáo, hỗ trợ pháp lý thân thiện với nạn nhân nữ, thủ tục đơn giản, có thể thực hiện trực tuyến, bảo đảm ẩn danh và bảo mật thông tin, đồng thời tăng cường cơ chế bảo vệ nhân chứng, nạn nhân trong các vụ việc liên quan đến dữ liệu nhạy cảm để việc tố cáo, khởi kiện không làm họ bị tổn hại thêm.

Cùng với đó, cần đẩy mạnh các chương trình giáo dục, truyền thông về an toàn số và quyền riêng tư dành cho phụ nữ và trẻ em gái, lồng ghép vào nhà trường, cộng đồng và tổ chức xã hội, qua đó hình thành "văn hoá quyền riêng tư" coi việc tôn trọng dữ liệu và hình ảnh của người khác là chuẩn mực xã hội.

5. Kết luận

Trong bối cảnh chuyển đổi số, bảo vệ dữ liệu cá nhân là lớp bảo vệ thiết yếu của quyền riêng tư và gắn chặt với bảo đảm bình đẳng giới. Dữ liệu nhạy cảm về giới nếu bị lạm dụng sẽ làm gia tăng bạo lực, quấy rối và phân biệt đối xử với phụ nữ trên không gian mạng. Vì vậy, pháp luật về dữ liệu cá nhân cần được thiết kế trên nền tảng quyền con người và bình đẳng giới, coi phụ nữ và trẻ em gái là nhóm

[488] Phạm Hải Sơn (2024), *Pháp luật về bảo vệ quyền riêng tư của người tiêu dùng trong thương mại điện tử*, Tạp chí Công Thương.

[489] Tạ Thị Bích Ngọc & Nguyễn Kim Tùng (2022), *Tiếp cận dựa trên quyền riêng tư trong chính sách bảo vệ dữ liệu cá nhân trên các nền tảng dịch vụ công trực tuyến ở Việt Nam hiện nay*, VNU Journal of Science: Policy and Management Studies, Vol. 38, No. 3.

[490] Võ Thị Hoài (2025), *Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động*, Tạp chí Lao động – Xã hội, số 7/2025 (kỳ 1), 206-210; **Nguyễn Nam Trung, Đặng Vũ Minh Hoàng, Nguyễn Dương Mỹ Tiên & Ngô Hoàng Long** (2025), *"Đảm bảo quyền riêng tư cho người chưa thành niên trong quá trình giám sát điện tử ngoài cộng đồng – kinh nghiệm quốc tế và bài học cho Việt Nam"*, **Tạp chí Giáo dục & Xã hội**, số 326, Tháng 4/2025 (kỳ 1), tr. 326–331.

cần được bảo vệ tăng cường. Bài viết phác hoạ cấu trúc các nhóm quy định tạo nên "pháp luật bảo vệ dữ liệu cá nhân gắn với quyền riêng tư của phụ nữ", từ nhóm quy định chung, nhóm quy định theo lĩnh vực "nhạy cảm giới" đến thiết chế thực thi. Đồng thời, bài viết gợi ý một số định hướng hoàn thiện pháp luật Việt Nam theo hướng lồng ghép giới, tiếp cận quản lý rủi ro công nghệ và tăng cường các cơ chế như quyền được lãng quên, quyền kiểm soát hình ảnh, bảo vệ dữ liệu nhạy cảm về giới.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đoàn Mạnh Hồng, Trần Thanh Tùng (2025), *Bảo vệ dữ liệu cá nhân tại Việt Nam – Thực trạng và giải pháp*, Tạp chí Giáo dục & Xã hội, Tháng 5/2025 (kỳ 2), tr.231–236.
2. Bùi Thị Nguyệt Thu (2024), *Khái quát về bảo vệ dữ liệu cá nhân tại Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Việt Nam Hội nhập, số 345, tháng 9/2024, tr. 53–58.
3. Bạch Thị Nhã Nam (2022), *Xây dựng khái niệm dữ liệu cá nhân trong pháp luật Việt Nam tham chiếu kinh nghiệm của Liên minh châu Âu*, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, số 6, tr.22-30
4. UN General Assembly (1948), *Universal Declaration of Human Rights*, G.A. Res. 217 A (III), adopted 10 December 1948.
5. UN General Assembly (1966), *International Covenant on Civil and Political Rights*, G.A. Res. 2200A (XXI)
6. UN Human Rights Committee (1988), *General Comment No. 16: Article 17 (Right to Privacy). The right to respect of privacy, family, home and correspondence, and protection of honour and reputation*
7. Council of Europe (1950), *Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (European Convention on Human Rights)*
8. Council of Europe (1981), *Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data (Convention 108)*, ETS No. 108
9. Nguyễn Quỳnh Trang (2022), *Pháp luật về bảo hộ dữ liệu cá nhân trong bối cảnh phát triển trí tuệ nhân tạo và các công nghệ số mới nổi khác*, Tạp chí Pháp luật và Thực tiễn, số 50, tr. 137–146.
10. Vũ Công Giao, Lê Trần Như Tuyên (2020), *Bảo vệ quyền đối với dữ liệu cá nhân trong pháp luật quốc tế, pháp luật ở một số quốc gia và giá trị tham khảo cho Việt Nam*, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, số 09 (409), 5/2020, tr. 55–64.
11. Nguyễn Văn Hậu (2024), *Luật bảo vệ dữ liệu của Đức, Hoa Kỳ và Trung Quốc*, Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử, 04/7/2024, https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/07/04/luat-bao-ve-du-lieu-cua-duc-hoa-ky-va-trung-quoc/
12. Tạ Thị Bích Ngọc, Nguyễn Kim Tùng (2022), *Tiếp cận dựa trên quyền riêng tư trong chính sách bảo vệ dữ liệu cá nhân trên các nền tảng dịch vụ công trực tuyến ở Việt Nam hiện nay*, VNU Journal of Science: Policy and Management Studies, Vol. 38, No. 3, tr. 95–105.
13. Phan Thảo Đan, Đoàn Đức Thắng (2023), *Bảo vệ dữ liệu cá nhân: 'Quyền được lãng quên' theo quy định của Liên minh châu Âu và một số kiến nghị cho Việt Nam*, Tạp chí Khoa học Kiểm sát, số 06, tr. 61–68.

14. Bạch Thị Nhã Nam (2022), *Hướng tiếp cận* và *hoàn thiện pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân trước tác động của xu thế lập pháp của thế giới và khu vực*, Tạp chí Luật học, số 08, tr. 67-81
15. Bùi Thị Nguyệt Thu (2024), *Một số giải pháp góp phần hoàn thiện pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân tại Việt Nam*, Tạp chí Việt Nam Hội nhập (bản điện tử), số 345 (9/2024), tr. 53-58
16. Bùi Thị Nguyệt Thu (2025), *Hoàn thiện khung pháp lý về bảo vệ dữ liệu cá nhân của trẻ em trong môi trường số ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, số 06/2025, tr. 44–51.
17. Nguyễn Thị Thu Trang (2022), *"Bảo vệ dữ liệu cá nhân trong kỷ nguyên trí tuệ nhân tạo – Kinh nghiệm của châu Âu và kiến nghị hoàn thiện pháp luật Việt Nam"*, Tạp chí Luật học, số 10, tr. 63–76
18. Phạm Hải Sơn, Phạm Thị Mai (2024), *Pháp luật về bảo vệ quyền riêng tư của người tiêu dùng trong thương mại điện tử*, Tạp chí Khoa học Trường Đại học quốc tế Hồng Bàng, số 32 (11/2024), tr. 155-166
19. Võ Thị Hoài (2025), *Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động*, Tạp chí Lao động – Xã hội, số 7/2025 (kỳ 1), 206-210.
20. Nguyễn Nam Trung, Đặng Vũ Minh Hoàng, Nguyễn Dương Mỹ Tiên & Ngô Hoàng Long (2025), *"Đảm bảo quyền riêng tư cho người chưa thành niên trong quá trình giám sát điện tử ngoài cộng đồng – kinh nghiệm quốc tế và bài học cho Việt Nam"*, Tạp chí Giáo dục & Xã hội, số 326, Tháng 4/2025 (kỳ 1), tr. 326–331.

WOMEN'S PARTICIPATION IN ELECTRONIC CONTRACTS IN DIGITAL COMMERCE: LEGAL CHALLENGES AND PROPOSALS

PHỤ NỮ THAM GIA HỢP ĐỒNG ĐIỆN TỬ TRÊN THƯƠNG MẠI SỐ - THÁCH THỨC PHÁP LÝ VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN

TS. Kiều Thị Thuỳ Linh[491]

Tóm tắt: *Bước vào kỷ nguyên số, dường như mọi lĩnh vực của đời sống có thêm một cuộc sống mới - đó là cuộc sống trên nền tảng mạng và lĩnh vực thương mại cũng không nằm ngoài xu thế này. Trong lĩnh vực thương mại số, sự ra đời và áp dụng phổ biến của hợp đồng điện tử đã giải quyết rất nhiều vấn đề, trong đó là sự tiện lợi, phù hợp và đảm bảo quyền lợi các bên khi tham gia giao dịch trên nền tảng số. Tuy nhiên, cũng nhiều vấn đề được đặt ra, đặc biệt khi nhìn nhận ở góc độ bảo vệ quyền lợi phụ nữ khi tham gia vào hợp đồng điện tử. Thông qua việc nghiên cứu nhiều tài liệu liên quan như Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam (2023) về "Một số vấn đề pháp lý về hợp đồng điện tử trong thương mại điện tử" hay Dr.B.Rajeswari B.COM, B.ED, M.A (SOC), M.A (his), MBA, LL.B,LL.M,Ph.D (law) (2021) có bài viết về "A study on legal issues arising on E-contract", hoặc "Gender – inclusive Governance for e-commerce, Digital Trade, and Trade in services" tại chương 3 có đề cập đến nhạy cảm giới nhằm thu hẹp khoảng cách giữa nam và nữ trong quá trình tham gia thương mại số. Ngoài ra, các phương pháp như so sánh pháp luật, phương pháp phân tích, đánh giá, tổng hợp cũng được tác giả sử dụng để tìm ra những thách thức pháp lý liên quan như việc nữ doanh nhân sử dụng hợp đồng thương mại điện tử hoặc những định kiến giới trong hợp đồng điện tử, những rủi ro về bảo mật, về trách nhiệm bên trung gian… liên quan đến bảo vệ quyền lợi của phụ nữ. Từ đó, bài viết đưa ra những đề xuất để hoàn thiện khung pháp luật hướng đến bảo vệ quyền lợi phụ nữ khi tham gia hợp đồng điện tử trên thương mại số.*

Từ khóa: *Bảo vệ, quyền lợi phụ nữ, hợp đồng điện tử, thương mại số.*

Abstract: *Entering the digital era, virtually every aspect of life appears to acquire a new dimension — that of existence on online platforms — and commerce is no exception to this trend. In the sphere of digital commerce, the emergence and widespread adoption of electronic contracts have addressed numerous issues, notably enhancing convenience, ensuring suitability, and safeguarding the rights of parties engaging in transactions on digital platforms. However, several challenges have also arisen, particularly when viewed from the perspective of protecting the rights of women participating in electronic contracts. Drawing on*

[491] Khoa Luật, Học viện Phụ nữ Việt Nam Email: linhktt@vwa.edu.vn

various relevant sources, such as the Vietnam Lawyers' Electronic Journal (2023) article entitled "Some Legal Issues on Electronic Contracts in E-Commerce," the work of Dr. B. Rajeswari B.COM, B.ED, M.A (Soc), M.A (Hist), MBA, LL.B, LL.M, Ph.D (Law) (2021) entitled "A Study on Legal Issues Arising on E-Contract," and Chapter 3 of Gender-Inclusive Governance for E-Commerce, Digital Trade, and Trade in Services, which addresses gender sensitivity as a means of narrowing the gap between men and women in the process of participating in digital commerce, this paper undertakes an examination of the topic. In addition, comparative legal methods, along with analytical, evaluative, and synthetic approaches, are employed to identify legal challenges such as: the participation of women entrepreneurs in electronic commercial contracts; the persistence of gender stereotypes within such contracts; and risks relating to data security and intermediary liability, all of which are linked to the protection of women's rights. Based on these findings, the paper proposes recommendations for improving the legal framework with a view to better safeguarding women's rights in the context of electronic contracts in digital commerce.

Keywords: *Protection, women's rights, electronic contracts, digital commerce.*

1. Giới thiệu chung

Trong báo cáo được thực hiện bởi IFC (International Finance Corporation) này, tổ chức đã phối hợp với nền tảng mua sắm trực tuyến Lazada Group đã tái hiện lên bức tranh về thương mại điện tử ở Đông Nam Á, trong đó có nhấn mạnh về vai trò, đặc điểm của phụ nữ trong thương mại điện tử cũng như các tình huống như COVID – 19 thì sẽ tác động như thế nào tới phụ nữ trên thương mại số. Trên nền tảng khu vực cho thấy, phụ nữ chiếm tỉ lệ lớn người bán và thậm chí có đóng góp lớn hơn 280 tỷ đô la cho thị trường thương mại điện tử của Đông Nam Á (Corporation, 2021). Trong Sổ tay của tổ chức UN Women cho doanh nghiệp vừa và nhỏ do phụ nữ làm chủ tại Việt Nam ghi nhận thương mại điện tử là phương thức để mở rộng thị trường, linh hoạt thời gian, tạo việc làm rất hữu ích, đặc biệt cho nữ giới (Women, 2024). Phu nữ tham gia thương mại số chủ yếu thông qua phương thức xác lập, thực hiện các hợp đồng điện tử. Có thể nói, sự ra đời, thừa nhận và được triển khai trên thực tiễn hợp đồng điện tử cho thấy, các chủ thể đã có được phương thức nhanh nhất để thực hiện các quyền của mình cũng như thoả mãn các nhu cầu của bản thân trên thương mại số.

2. Tổng quan tài liệu

Liên quan đến chủ đề về phụ nữ tham gia hợp đồng điện tử trên thương mại số có một vài công trình nghiên cứu trực tiếp và những kết quả nghiên cứu đã đặt ra các vấn đề cần suy ngẫm, đặc biệt khi nghiên cứu về chủ đề này tại Việt Nam. Một số công trình nổi bật gồm:

Bài viết của tác giả Sanjana Chandran Kowshik với tiêu đề "*Gender Equality in E-Commerce Business*" (Kowshik, 2024) nhấn mạnh phụ nữ gặp nhiều rào cản liên quan bất bình đẳng giới như trong tiếp cận tài chính, định kiến giới trong cách sản phẩm được thể hiện và kinh doanh trên nền tảng trực tuyến, thiếu cơ hội kết nối và cố vấn, định kiến xã hội và thiên kiến giới.

Nghiên cứu "*Addressing the Gender Dimension of E-commerce – Towards a holistic Analytical and policy framework*" của tác giả Yasmin Ismail và Hiral Hirani (Yasmin Ismail, 2021) đã tập trung nghiên cứu về khoảng cách giới từ cấp độ quốc gia đến quốc tế hướng đến đề xuất xây dựng khung chính sách và phân tích toàn diện nhằm thu hẹp bất bình đẳng giới trong bối cảnh chuyển đổi số và kinh tế số.

Bài viết "*Một số bất cập về pháp luật giao dịch bằng hợp đồng điện tử tại Việt Nam*" của tác giả Lê Hữu Nghĩa (Nghĩa, 2021) đã có những phân tích về lý luận về hợp đồng, sự đối sánh giữa hợp đồng truyền thống, hợp đồng điện tử, chữ ký điện tử…

Các bài nghiên cứu chưa có nhiều tiếp cận trực diện về những vấn đề phát sinh khi phụ nữ tham gia hợp đồng điện tử trên thương mại số và đây vẫn là khoảng trống có thể nghiên cứu sâu sắc hơn nữa, tạo tiền đề cho các ý kiến đề xuất hoàn thiện pháp luật.

3. Phương pháp nghiên cứu

Để đạt được các kết quả nghiên cứu, tác giả sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể sau:

Một, phương pháp nghiên cứu tài liệu thứ cấp. Những thông tin, số liệu của các tài liệu thứ cấp có ý nghĩa rất lớn để tác giả có thể phác hoạ thành công thực tế vấn đề nghiên cứu, từ đó có những phân tích gắn với tổng quan của vấn đề.

Hai, phương pháp phân tích, bình luận. Đây là phương pháp chính yếu được sử dụng để phân tích các số liệu, các quan điểm cũng như phân tích các quy định pháp luật hiện hành, tác giả dựa trên kết quả phân tích còn có những bình luận, đánh giá để thể hiện rõ những quan điểm chủ quan về nội dung nghiên cứu.

Ba, phương pháp tổng hợp, quy nạp. Trên cơ sở các phân tích để thấy rõ các lớp vấn đề nghiên cứu, tác giả sẽ có những kết luận về vấn đề nghiên cứu để từ đó hướng đến đưa ra các quan điểm, đặc biệt là các đề xuất, giải pháp để có thể thực hiện tốt hơn, bảo vệ tốt hơn quyền của phụ nữ khi tham gia hợp đồng điện tử trên thương mại số.

4. Phân tích và kết quả

4.1. Khái quát chung về hợp đồng điện tử và thương mại số

Nhận diện hợp đồng điện tử phải đi từ gốc của hai vấn đề: Hợp đồng và điện tử.

Trước nhất, xét ở góc độ hợp đồng, dù hợp đồng tồn tại dưới hình thức nào thì vẫn phải đi từ bản chất của loại giao dịch dân sự này. Hợp đồng luôn phải đảm bảo hai yếu tố:

Một, hợp đồng phải đi từ sự thoả thuận của các bên. Các bên được hiểu là hai hoặc nhiều chủ thể trực tiếp tham gia hợp đồng. Sự tham gia phải hiểu không đơn thuần là "người hạ bút" ký vào hợp đồng mà phải hiểu, các nội dung trong hợp đồng được xây dựng từ sự thể hiện và thống nhất ý chí của các bên trong hợp đồng.

Hai, hợp đồng phải đạt được kết quả làm cho các bên phát sinh các quyền, nghĩa vụ với nhau. Đây là vấn đề đã được chứng minh qua nhiều bài nghiên cứu. Chính vì thế, khi các bên cam kết vào hợp đồng thì cũng bị ràng buộc bởi các quyền, nghĩa vụ do mình đã thống nhất.

Do đó, hợp đồng ở dạng nào thì vẫn phải đảm bảo là kết quả của sự thoả thuận, thống nhất ý chí và phải làm phát sinh quyền, nghĩa vụ của các bên chủ thể.

Tiếp theo, yếu tố "điện tử" của hợp đồng. Về mặt bản chất, hợp đồng điện tử bản chất là hợp đồng được thể hiện dưới dạng điện tử - gắn với việc nội dung thể hiện dưới dạng thông điệp dữ liệu.

Công ước của Liên hợp Quốc về sử dụng thông điệp điện tử trong hợp đồng quốc tế (UNCITRAL Electronic Communications Convention, 2005) đã định nghĩa như sau: "*Electronic contract" là sự thỏa thuận giữa các bên được hình thành, toàn bộ hoặc một phần, bằng việc trao đổi thông điệp điện tử*" (Điều 9) (quốc), 2013). Liên minh Châu Âu (EU) cũng đưa ra những dấu hiệu nhận diện hợp đồng điện tử khi khẳng định hợp đồng được giao kết thông qua phương tiện điện tử bao gồm internet hoặc các mạng truyền thông khác. Đặc biệt, mọi quy trình như đàm phán, chấp thuận, ký kết được thực hiện bằng công nghệ số (Điều 11) (Council, 2000).

Thương mại số không phải là một khái niệm mới mà thực chất được hiểu là các giao dịch thương mại được thực hiện với sự hỗ trợ của công nghệ số. Thương mại số cũng từng được đưa ra khái niệm là "*việc chuyển dữ liệu, sản phẩm hoặc dịch vụ bằng phương tiện điện tử, phổ biến là Internet*" và nhấn mạnh thương mại số có ba thành tố quan trọng gồm thương mại số đối với các sản phẩm, dịch vụ công nghệ thông tin, thương mại điện tử xuyên biên giới và lưu chuyển dữ liệu xuyên biên giới. Gắn với hợp đồng điện tử thì thực chất, hợp đồng điện tử là công cụ để các chủ thể xác lập và thực hiện với nhau các hành vi thương mại trên môi trường số (Hưng, 2021)

4.2. Khái quát chung về phụ nữ tham gia hợp đồng điện tử trên thương mại số

Khi bàn đến phụ nữ tham gia hợp đồng điện tử trên thương mại số thì thực chất muốn nhấn mạnh đến chủ thể của hợp đồng điện tử chính là phụ nữ. Cá nhân tham gia hợp đồng nói chung thì phải thoả mãn các điều kiện liên quan đến năng

lực chủ thể, sự tự nguyện khi tham gia vào hợp đồng và nội dung, mục đích của hợp đồng không vi phạm điều cấm của pháp luật, trái đạo đức xã hội. Những nội dung này đã được luật hoá và quy định trong Bộ luật Dân sự năm 2015. Tuy nhiên, điểm cần nhấn mạnh mang tính riêng biệt trong bài nghiên cứu chính là xem xét góc độ phụ nữ là chủ thể của hợp đồng điện tử. Như vậy, rõ ràng chủ thể có liên quan đến yếu tố giới tính và sẽ bị chi phối bởi các yếu tố nhạy cảm giới. Phụ nữ khi tham gia hợp đồng điện tử phải đảm bảo các điều kiện:

Thứ nhất, về năng lực chủ thể. Khi pháp luật quy định về điều kiện năng lực chủ thể của các cá nhân thì sẽ không có sự phân biệt giữa giới tính nam hay nữ. Nhà làm luật đưa ra chuẩn chung với quy định có năng lực hành vi phù hợp với loại giao dịch. Ngoại trừ các trường hợp ngoại lệ còn cá nhân khi tham gia vào các giao dịch đều phải có năng lực hành vi đầy đủ (tức là từ đủ 18 tuổi trở lên, có khả năng nhận thức, làm chủ hành vi).

Thứ hai, chủ thể tham gia giao dịch phải có sự tự nguyện. Sự tự nguyện thường được hiểu là sự thống nhất giữa mong muốn bên trong với sự thể hiện ra bên ngoài. Tuy nhiên, mong muốn bên trong là một vấn đề tương đối bởi lẽ rất khó đánh giá thế nên thường phải nhìn từ sự thể hiện bên ngoài để đánh giá mong muốn bên trong của chủ thể. Do vậy, sự tự nguyện thường được hiểu là không có sự áp đặt ý chí của chủ thể khác lên chủ thể tham gia vào hợp đồng.

Thứ ba, nội dung, mục đích của giao dịch không vi phạm điều cấm của pháp luật, không trái đạo đức xã hội. Mục đích là điều các chủ thể hướng đến khi tham gia một giao dịch cụ thể, nội dung là sự cụ thể hoá để có thể đạt được mục đích của các chủ thể. Thế nên, giới hạn nhà làm luật đặt ra đối với nội dung, mục đích giao dịch chính là không vi phạm điều cấm pháp luật, không trái đạo đức xã hội để đảm bảo các mục đích, nội dung mà tuân thủ theo tinh thần chung của pháp luật thì đều được bảo hộ.

Bên cạnh các yếu tố chung trên, cần luận bàn một khía cạnh đối với người chuyển giới. Một số quốc gia trên thế giới tương đối cởi mở với vấn đề chuyển đổi giới tính, đã thừa nhận hôn nhân đồng giới, cho phép các cặp đồng giới nam được nhờ mang thai hộ… Với Việt Nam, việc chuyển đổi giới tính đã bước đầu ghi nhận (tại Điều 36 Bộ luật Dân sự năm 2015). Bộ luật Dân sự năm 2015 ghi nhận việc quyền, nghĩa vụ sẽ được xác định theo giới tính mới nhưng hiện nay, các quy định cụ thể về quy trình, điều kiện để chuyển đổi giới tính cũng như thừa nhận giới tính mới còn đang bỏ ngỏ. Thế nên, để xác định phụ nữ tham gia vào hợp đồng điện tử tại thời điểm hiện nay sẽ được xác định theo giới tính được nhà nước công nhận, ghi nhận trên cơ sở dữ liệu quốc gia. Các trường hợp sử dụng hooc – môn hoặc thực hiện các can thiệp y khoa theo tỉ lệ nhất định cũng chưa thể là căn cứ để xác định giới tính cho cá nhân đó.

4.3. Quy định pháp luật hiện hành về phụ nữ tham gia hợp đồng điện tử trên thương mại số và đánh giá quy định này

Phụ nữ cũng giống như các chủ thể khác, khi tham gia hợp đồng điện tử trên thương mại số đều phải tuân thủ các quy định chung về vấn đề này. Khung pháp lý hiện nay về hợp đồng điện tử trên thương mại số được điều chỉnh như sau:

Thứ nhất, các quy định chung dành cho mọi giao dịch dân sự và hợp đồng được quy định trong Bộ luật Dân sự năm 2015. Trong Bộ luật Dân sự năm 2015, giao dịch dân sự được quy định từ Điều 116 với khái niệm "*là hợp đồng hoặc hành vi pháp lý đơn phương làm phát sinh, thay đổi hoặc chấm dứt quyền, nghĩa vụ dân sự*", điều kiện có hiệu lực của giao dịch dân sự tại Điều 117. Các nguyên tắc khác liên quan đến giao dịch được quy định từ Điều 118 đến Điều 133 Bộ luật Dân sự năm 2015. Giao dịch dân sự thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu thì được quy định tại Khoản 1 Điều 119 Bộ luật Dân sự năm 2019. Trong đó, có quy định rõ ràng về việc các giao dịch dưới hình thức này phải tuân thủ theo pháp luật về giao dịch điện tử và có giá trị tương đương như hình thức văn bản.

Thứ hai, trong Luật Giao dịch điện tử năm 2023, các quy định liên quan đến hợp đồng số, thương mại điện tử như sự ghi nhận các thuật ngữ liên quan: giao dịch điện tử, phương tiện điện tử, môi trường điện tử… tại Điều 3 của Luật. Khái niệm "hợp đồng điện tử" được xác định là "*hợp đồng được thiết lập dưới dạng thông điệp dữ liệu*" tại khoản 16 của Điều luật này. Ngoài ra, các nội dung liên quan như chính sách phát triển giao dịch điện tử, bảo đảm an toàn thông tin mạng và an ninh mạng trong giao dịch điện tử, các hành vi bị nghiêm cấm trong giao dịch điện tử cho đến các quy định về thông điệp dữ liệu, chữ ký điện tử và dịch vụ tin cậy, giao kết và thực hiện hợp đồng điện tử, giao dịch điện tử của cơ quan nhà nước, hệ thống thông tin phục vụ giao dịch điện tử, quản lý nhà nước về giao dịch điện tử đã được ghi nhận. Như vậy, hợp đồng điện tử sẽ mang bản chất của hợp đồng nhưng hình thức được thể hiện dưới dạng thông điệp điện tử - một dạng phương tiện điện tử và đương nhiên sẽ có giá trị như hợp đồng bằng văn bản.

Thứ ba, trong Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng năm 2023 đã bổ sung nhiều điều khoản bảo vệ người tiêu dùng khi xác lập các giao dịch như ghi nhận "giao dịch từ xa" tại khoản 5 Điều 3. Ngoài ra, Luật này cũng có quy định riêng bảo vệ các đối tượng dễ bị tổn thương (Điều 8). Ở góc độ bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng, nhà làm luật chú trọng bảo vệ quyền lợi của người tiêu dùng khi họ thực hiện các giao dịch trong đó có trên không gian mạng với các giao dịch điện tử của mình.

Thứ tư, Luật An ninh mạng 2018 không có quy định riêng biệt dành riêng cho giao kết, thực hiện hợp đồng điện tử trên thương mại số nhưng lại cung cấp các nguyên tắc cũng như cho thấy sự bảo vệ nhà nước với các hoạt động diễn ra

trên không gian mạng, trong đó bao gồm cả thương mại số nói chung và các hoạt động xác lập, thực hiện hợp đồng điện tử nói riêng.

Thứ năm, Luật bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 nhấn mạnh việc bảo vệ dữ liệu cá nhân, trong đó thực tế các dữ liệu này sẽ được lưu giữ trên dữ liệu số là chính yếu. Khi tham gia vào xác lập, thực hiện các hợp đồng số sẽ có nhiều dữ liệu cá nhân được sử dụng. Thế nên, việc bảo vệ các dữ liệu cá nhân cũng là một vấn đề nằm trong sự điều chỉnh của Luật này.

Thứ sáu, ở góc độ các văn bản dưới luật, Nghị định 52/2013/NĐ-CP về thương mại điện tử ban hành ngày 16/5/2013, Nghị định số 85/2021/NĐ-CP Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 52/2013/NĐ-CP về thương mại điện tử, Nghị định 130/2018/NĐ-CP Quy định chi tiết thi hành Luật Giao dịch điện tử về chữ ký số và dịch vụ chứng thực chữ ký số. Một số nội dung rất quan trọng được điều chỉnh tại Nghị định 52/2013/NĐ-CP và Nghị định số 85/2021/NĐ-CP như các định nghĩa nhận diện thương mại điện tử, sàn giao dịch thương mại điện tử…

Pháp luật hiện hành ngày càng hoàn thiện để điều chỉnh thương mại số, giao kết, thực hiện hợp đồng điện tử và cho thấy nhiều khía cạnh pháp luật đã có sự ghi nhận, giải quyết được: Một, pháp luật ghi nhận rõ ràng hình thức thể hiện của hợp đồng điện tử đó là dưới dạng dữ liệu điện tử có thể sử dụng chữ ký điện tử, chữ ký số để xác nhận ý chí; Hai, quá trình giao kết hợp đồng diễn ra hoàn toàn trên môi trường mạng, không cần sự tiếp xúc và thực hiện các hành vi vật lý. Hoạt động giao kết hợp đồng được thực hiện theo các thao tác lệnh được cài đặt trên không gian mạng; Ba, về chủ thể giao kết hợp đồng điện tử trên thương mại số thì sẽ có cá nhân, pháp nhân và các chủ thể này có thể tự mình thực hiện, uỷ quyền cho người khác thực hiện hoặc có thể dùng các công cụ kỹ thuật số hỗ trợ thực hiện; Bốn, dữ liệu điện tử của hợp đồng điện tử trên thương mại số cũng như các dữ liệu điện tử nói chung có giá trị chứng cứ như các hợp đồng bằng văn bản.

Tuy nhiên, pháp luật hiện hành không có quy định riêng biệt để điều chỉnh phụ nữ khi tham gia vào hợp đồng điện tử. Điều đó cũng cho thấy, dưới lăng kính của nhà làm luật, các cá nhân dù là giới tính nào cũng bình đẳng như nhau trong quá trình tham gia hợp đồng điện tử trên thương mại số.

4.4. Thực trạng và đánh giá thực trạng phụ nữ tham gia hợp đồng điện tử trên thương mại số

4.4.1. Thực trạng phụ nữ tham gia hợp đồng điện tử trên thương mại số

Theo các bài nghiên cứu của UN Women cho thấy thương mại số thực sự đã mở ra những giá trị mới cho các doanh nghiệp dành cho phụ nữ hoặc do phụ nữ đứng đầu để đạt được các thị trường mới cũng như tăng lợi nhuận cho mình (Women, DigitALL: Innovation and technology for gender equality in Vietnam, 2023). Đồng thời trong các tổng kết của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam cũng cho

thấy sự phát triển vượt bậc của các doanh nghiệp vừa và nhỏ, các doanh nghiệp phụ nữ làm chủ khi tham gia vào nền kinh tế số (Hương, 2024).

Một số rào cản được liệt kê đối với việc phụ nữ tham gia thương mại điện tử nói chung và hợp đồng điện tử nói riêng như hạn chế về cung cấp thông tin, hạn chế về nguồn lực, hạn chế kỹ năng quản lý, tiếp thị và quản trị kinh doanh, hạn chế về tiếp cận công nghệ.

4.4.2. Đánh giá thực trạng phụ nữ tham gia hợp đồng điện tử trên thương mại số

Những điểm tích cực. Phụ nữ tham gia vào hợp đồng điện tử trên thương mại số cho thấy có nhiều điểm tích cực và chắc chắn những điểm này sẽ tiếp tục được phát huy, góp phần vào sự phát triển của hợp đồng điện tử trên thương mại số nói riêng và nền kinh tế nói chung.

Thứ nhất, phụ nữ tham gia hợp đồng điện tử trên thương mại số đã làm tăng khả năng kinh doanh và tiếp cận thị trường ngày càng rộng hơn. Rất nhiều phụ nữ đã lựa chọn tham gia vào thương mại số thông qua các hợp đồng điện tử để khởi nghiệp, mở rộng kinh doanh. Điều này cũng dễ hiểu bởi không có sự giới hạn về mặt địa lý, rào cản về thời gian hành chính hay bỏ ra nhiều chi phí cố định (Sowmya B, 2025).

Thứ hai, phụ nữ tham gia vào hợp đồng điện tử trên thương mại số giúp cho việc giảm rào sản truyền thống về địa lý, về khoảng cách thời gian cũng như các trách nhiệm gia đình. Lý do đơn giản nhất chính là tính linh hoạt của thương mại số khi phụ nữ hoàn toàn có thể linh hoạt sắp xếp, bố trí thời gian. Thậm chí, nhiều phụ nữ lựa chọn thamg ia vào hợp đồng điện tử trên thương mại số ngoài khoảng thời gian làm hành chính hoặc làm các công việc trong gia đình. (Khan, 2025)

Thứ ba, phụ nữ cũng có thể tăng thêm sự chủ động không chỉ trong tham gia hoạt động kinh tế mà còn về mặt tài chính, cho phép nâng cao quyền năng kinh tế cho chính mình. Khi phụ nữ có thể tạo ra thu nhập cho mình một cách linh hoạt thì đó là con đường ngắn nhất để tăng thêm vị thế, quyền năng cho bản thân. (Mayur Vyas, 2025).

Thứ tư, phụ nữ có nhiều cơ hội trong việc tiếp cận các dịch vụ tài chính với việc giảm các chi phí trong giao dịch, giảm thời gian, chi phí cho việc di chuyển đến các điểm giao dịch vật lý cũng như thông tin minh bạch, dễ truy soát hơn. Đây cũng là một điểm tích cực rất lớn trong bối cảnh thương mại số phát triển mạnh mẽ.

Thứ năm, phụ nữ tham gia hợp đồng điện tử trên thương mại số cũng góp phần thúc đẩy chuyển đổi số và nâng cao các kỹ năng số cho chính mình. Khi phụ nữ tham gia vào thương mại số, tham gia vào các hợp đồng điện tử buộc họ phải học hỏi để có hiểu biết hơn, nâng cao các kỹ năng số cho bản thân mình và từ đó tham gia nhiều hơn, sâu sắc hơn vào thương mại số.

Những thách thức đặt ra. Tuy vậy, nhìn trên bức tranh tổng thể phụ nữ khi tham gia hợp đồng điện tử trên thương mại số vẫn thấy, xét ở góc độ giới cũng mang những rủi ro, thách thức nhất định:

Thứ nhất, khoảng cách số và khả năng tiếp cận công nghệ có sự hạn chế nhất định. Phụ nữ ở khu vực nông thông hoặc phụ nữ nằm trong nhóm yếu thế (phụ nữ mang thai, phụ nữ nuôi con nhỏ) thì rõ ràng cơ hội tiếp cận với hạ tầng số, các công nghệ, kỹ năng sử dụng công nghệ, nắm bắt thông tin pháp lý liên quan đến đến các vấn đề công nghệ số sẽ bị hạn chế. Từ đó kéo theo là sự hiểu biết về quy trình ký kết, thực hiện cũng như lưu trữ các hợp đồng điện tử chưa đầy đủ và sẽ dẫn đến câu chuyện thiệt thòi trong giao dịch trực tuyến.

Thứ hai, kỹ năng nhận diện các rủi ro cũng như gian lận trực tuyến của phụ nữ cũng có nhiều điểm chưa đầy đủ. Không thể phủ nhận việc phụ nữ là một trong những đối tượng "tiềm năng" của các hình thức lừa đảo trên thương mại điện tử như tham gia xác lập, ký kết các hợp đồng giả mạo, tham gia các sàn ảo không an toàn hoặc không nắm bắt được các điều khoản ẩn trong hợp đồng điện tử. Đồng thời, việc cung cấp các thông tin cá nhân, thông tin tài chính thiếu an toàn cũng hoàn toàn có thể xảy ra với phụ nữ. Bởi lẽ, phụ nữ cũng được đánh giá "hay tin người" và thường khó lường trước các rủi ro trong việc bảo vệ thông tin cá nhân, thông tin tài chính cảu mình.

Thứ ba, môi trường số cũng có những phân biệt đối xử, định kiến giới nhất định (còn được gọi là gender bias (Juliana Castaneda, 2022)). Không thể phủ nhận, các thuật toán, mô hình trí tuệ nhân tạo (AI) thường được xây dựng, phát triển dựa trên các dữ liệu lớn (big data) mà khi các dữ liệu này chứa sẵn các khuôn mẫu giới hoặc phân biệt giới thì mô hình cũng sẽ "tái sản xuất" những bất bình đẳng đó. Do đó, hệ quả tất yếu nhiều trường hợp khi hệ thống đề xuất, sắp xếp, hoặc phân phối sẽ làm ưu tiên đối tượng nhất định. Đối với tham gia vào hợp đồng điện tử trên thương mại số, trường hợp các ứng dụng fintech, hệ thống cho vay số, nếu sử dụng các dữ liệu mang tính đã loại trừ phụ nữ hoặc ít được tiếp cận (đơn cử như hệ thống điểm tín dụng) thì sẽ rất thiệt thòi (Smith).

Bên cạnh đó, trong hệ thống thương mại số hoặc khi ký kết các hợp đồng điện tử, nhiều thuật toán giúp phân loại khách hàng, đánh giá rủi ro mà dựa trên chỉ số hành vi giới tính thì có thể phụ nữ cũng bị đặt vào thế bất lợi, đơn cử như phải xác minh nhiều bước hơn, định giá chi phí cao hơn và thậm chí có thể bị từ chối giao dịch. Đặc biệt, nếu đánh giá rủi ro mà coi việc phải nghỉ sinh, hoặc chăm sóc gia đình thì phụ nữ sẽ mang những bất lợi nhất định.

5. Thảo luận

5.1. Liệu có tồn tại những rào cản pháp lý bảo vệ quyền phụ nữ khi tham gia hợp đồng thương mại điện tử trên thương mại số?

Thứ nhất, sau khi phân tích thực trạng pháp luật thì thấy rõ ràng, khung pháp lý của Việt Nam điều chỉnh tham gia hợp đồng trên thương mại số còn thiếu tính nhạy cảm giới. Rõ ràng các quy định về thương mại điện tử, giao dịch điện tử vẫn chưa có những quy định mang tính riêng biệt dựa trên sự khác biệt về giới tính trong thực tế xã hội, tích cực thúc đẩy bình đẳng giới. Nhà làm luật phải dự liệu để có thể bảo vệ riêng cho phụ nữ khi gặp các vấn đề rủi ro như lừa đảo trực tuyến, tống tiền, quấy rối tình dục trực tuyến… Bên cạnh đó, pháp luật phải có quy định để việc kiểm tra, giám sát, đánh giá bình đẳng giới trong hợp đồng điện tử (đặc biệt liên quan đến tiếp cận thông tin, điều khoản hợp đồng…)

Thứ hai, Việt Nam cũng thiếu vắng các chính sách để khuyến khích nâng cao năng lực số cho phụ nữ - đây là nền tảng để giúp phụ nữ tham gia vào thương mại số, tham gia vào hợp đồng điện tử. Việt Nam là một trong số ít các quốc gia mà theo đánh giá của UNICEF là đạt được bình đẳng giới trong kỹ năng số cơ bản (basic digital skills) giữa nam và nữ ở độ tuổi từ 7 đến 14 tuổi, nhưng sang độ tuổi từ 15 đến 25 thì tỉ lệ này chỉ còn 36% thanh niên có được kỹ năng số cơ bản nên điều đó cho thấy còn chưa thực sự có sự đồng đều, kết nối (Hoàng, 2023). Trong báo cáo của UN Women cũng cho thấy, Việt Nam có 91,1% các trẻ em gái dùng điện thoại di động nhưng kỹ năng số và khả năng tiếp cận công nghệ số tiên tiến lại rất hạn chế, có sự khác biệt giữa nam và nữ (Women, DigitALL: Innovation and technology for gender equality in Vietnam, 2023).

Thứ ba, Việt Nam thiếu vắng khung pháp lý trong bảo vệ chúng cứ, các quyền riêng tư cũng như các vấn đề về an ninh mạng. Thực tế, phụ nữ do hiểu biết về kỹ thuật chưa tốt nên việc bảo vệ chứng cứ, xác thực khi tranh chấp hợp đồng điện tử cũng gặp khó khăn. Ngoài ra, khi tham gia hợp đồng điện tử có thể bị rò rỉ dữ liệu cá nhân nên có thể dẫn đến bị tội phạm mạng quấy rối, lừa đảo, mạo danh giao kết… Nên không thể phủ nhận việc phụ nữ sẽ thấy kém an toàn khi tham gia vào các hợp đồng điện tử trên thương mại số so với nam giới.

Thứ tư, cơ chế pháp lý với việc giám sát, thực thi và giải quyết các khiếu nại liên quan tranh chấp thực hiện hợp đồng điện tử trên thương mại số còn chưa đầy đủ, đặc biệt những tranh chấp mà do yếu tố giới dẫn đến. Một số vấn đề phát sinh như: mỗi sàn thương mại điện tử có quy chế riêng của mình nên nhiều khi giữa các sàn thương mại cũng có sự xung đột về chính sách, lợi ích. Nếu xảy ra hiện tượng này thì thường khó khăn trong việc thắc mắc, khiếu nại. Ngoài ra, nếu có khiếu nại về hợp đồng điện tử lại phải gửi qua đường thư điện tử hoặc đường bưu điện, ngay tại mỗi hợp đồng điện tử không có kết nối để có thể gửi khiếu nại đến hành chính công. Bên cạnh đó, khi khiếu nại cũng khó khăn trong việc chứng minh giao dịch, đặc biệt là phụ nữ và nhóm yếu thế bởi khó khăn trong chứng minh giao dịch, không biết cách xác minh IP hoặc metadata… Hơn nữa, với những tranh chấp

xuyên biên giới thì rõ ràng chưa có công cụ pháp lý để người tiêu dùng, đặc biệt là phụ nữ ở nông thôn, những tiểu thương nhỏ có thể biết cách khiếu nại, bồi thường.

5.2. Những giải pháp hoàn thiện pháp luật để bảo vệ quyền phụ nữ khi tham gia hợp đồng điện tử trên thương mại số

Để bảo vệ tốt hơn quyền của phụ nữ khi tham gia hợp đồng điện tử trên thương mại số, một số vấn vấn đề pháp lý cần được hoàn thiện cụ thể như sau:

Thứ nhất, phỉa bổ sung nguyên tắc nhạy cảm giới trong các Luật Giao dịch điện tử hoặc Luật thương mại. Nguyên tắc này phải nhấn mạnh và khẳng định bình đẳng giới cũng như tạo điều kiện cho các nhóm yếu thế tham gia các giao dịch điện tử một cách an toàn, bình đẳng.

Thứ hai, trong các quy định pháp luật về bình đẳng giới (trong đó đạo luật quan trọng nhất là Luật Bình đẳng giới) phải ghi nhận cụ thể về chính sách, khung pháp lý để đào tạo về kỹ năng số cho phụ nữ. Trên cơ sở nguyên tắc này thì mới có thể triển khai các khoá đào tạo, tập huấn kỹ năng số cũng như sử dụng các phương tiện điện tử. Từ đó nâng cao năng lực số của phụ nữ, mở đường cho tham gia các hoạt động trên không gian mạng, trong đó có hợp đồng điện tử trên thương mại số.

Thứ ba, phải thiết lập và xây dựng cơ chế giải quyết tranh chấp trực tuyến mang tính thân thiện giới. Quy chế này phải đảm bảo các tiêu chí như đơn giản, dễ tiếp cận, thân thiện, dễ dàng nộp các minh chứng, chứng cứ điện tử, phải bảo đảm sự an toàn, bí mật với các thông tin cá nhân. Quy định này có thể nằm trong văn bản dưới luật như Nghị định hoặc thông tư để mang tính nhanh chóng, kịp thời.

Thứ tư, bổ sung quy định về bảo vệ dữ liệu cá nhân có tính nhạy cảm giới. Quyền được lãng quên (right to be forgotten) cần được ghi nhận để các dữ liệu liên quan đến phụ nữ bị quấy rối, bị lừa đảo được phép xoá nhanh theo yêu cầu của chính họ hoặc theo tiến trình chung mà pháp luật quy định. Nhiều quốc gia trên thế giới đã ghi nhận quyền này trong pháp luật của họ.

6. Kết luận

Bảo vệ quyền của phụ nữ khi tham gia hợp đồng điện tử trên thương mại số là một trong những yêu cầu bắt buộc trong giai đoạn hiện nay – khi thương mại số bùng nổ thực sự và trở thành một phần không thể thiếu của nền kinh tế thế giới. Do đó, với thực trạng pháp luật Việt Nam còn nhiều quy định chưa đủ sức bảo vệ quyền phụ nữ, chưa đáp ứng các nhu cầu liên quan đến nhạy cảm giới thì việc tiếp tục hoàn thiện là một yêu cầu quan trọng, bắt buộc.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Corporation, I. F. (2021). *Women and E-commerce in Southeast Asia.* Washington: International Finance Corporation.

2. Council, t. E. (2000). *eur-lex.europa.eu.* Retrieved from Directive 2000/31/EC of the European Parliament and of the Council of 8 June 2000 on certain legal aspects of information society services, in particular electronic commerce, in the Internal Market ('Directive on electronic commerce'): https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0031

3. Hương, T. T. (2024). *Phụ nữ tham gia phát triển kinh tế số: rào cản và giải pháp.* Retrieved from Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam: https://hoilhpn.org.vn/CmsView-EcoIT-portlet/html/print_cms.jsp?articleId=115101

4. Hưng, Đ. Q. (2021). Thương mại số: Kiến nghị chính sách đối với Việt Nam. *Nghiên cứu công nghiệp và thương mại số 61 (7/2021)*, 22-23.

5. Hoàng, G. (2023). Vietnam bridging gender digital divide. *VnEconomy*.

6. Juliana Castaneda, A. J. (2022). Dealing with Gender Bias Issues in Data-Algorithmic Processes: A Social-Statistical Perspective. *www.mdpi.com*.

7. Khan, D. M. (2025). *The Role of E-Commerce in Promoting Women's Entrepreneurship.* Retrieved from https://www.ijrti.org/: https://www.ijrti.org/papers/IJRTI2502070.pdf?utm_source=chatgpt.com

8. Kowshik, S. C. (2024). Gender Equality in E-Commerce Business. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 1-11.

9. Mayur Vyas, D. P. (2025). *The Emotional and Economic Journey of Women Using E-commerce.* Retrieved from SEEJPH Volume XXVI,: file:///Users/macos/Downloads/1.pdf

10. Nghĩa, L. H. (2021, 8 7). *Một số bất cập về pháp luật giao dịch bằng hợp đồng điện tử tại Việt Nam.* Retrieved from Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh : https://www.researchgate.net/publication/354635801_Mot_so_bat_cap_ve_phap_luat_giao_dich_bang_hop_dong_dien_tu_tai_Viet_Nam

11. quốc), U. (. (2013). *Công ước Liên Hợp quốc về sử dụng giao dịch điện tử trong hợp đồng quốc tế.* UN.

12. Smith, G. (n.d.). *Mindsets and Management: AI and Gender (In)Equitable Access to Finance.* Retrieved from arxiv.org: https://arxiv.org/pdf/2504.07312

13. Sowmya B, R. P. (2025, February 10). *Digital Inclusion of Women Entrepreneurs in The Unorganized Sector – A Systematic Review.* Retrieved from Advances in Consumer Research: https://acr-journal.com/article/digital-inclusion-

of-women-entrepreneurs-in-the-unorganized-sector-a-systematic-review-879/?utm_source=chatgpt.com

14. Women, U. (2023). *DigitALL: Innovation and technology for gender equality in Vietnam.* United Nations Vietnam.

15. Women, U. (2024). *Cẩm nang hướng dẫn doanh nghiệp vừa và nhỏ do phụ nữ làm chủ tham gia thị trường trong nước và quốc tế thông qua thương mại điện tử.* Hà Nội.

Yasmin Ismail, H. H. (2021). *Addressing the Gender Dimension of E-commerce: Towards a Holistic Analytical and Policy Framework.* Geneva: CUT international.

GENDER EQUALITY LAW IN THE DIGITAL ERA: OPPORTUNITIES AND CHALLENGHES FOR WOMEN IN THE FAMILY AND SOCIETY

PHÁP LUẬT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG KỶ NGUYÊN SỐ: CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC ĐỐI VỚI PHỤ NỮ TRONG GIA ĐÌNH VÀ XÃ HỘI

ThS. Lê Thị Minh Hạnh[492]

Tóm tắt: *Cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư đã khởi đầu một kỷ nguyên mới – kỷ nguyên số – với những chuyển biến sâu sắc mọi khía cạnh của đời sống kinh tế, văn hóa, xã hội và các mối quan hệ liên nhân vị. Trong bối cảnh đó, vấn đề bình đẳng giới cần được nhìn nhận dưới một lăng kính mới, đa chiều và phức hợp hơn gắn với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ và pháp luật. Một mặt chuyển đổi số mở ra nhiều cơ hội mới giúp phụ nữ tham gia bình đẳng hơn vào thị trường lao động, nâng cao năng lực quản trị gia đình, tiếp cận tri thức và dịch vụ công trực tuyến. Mặt khác, các rào cản pháp lý, định kiến giới và khoảng cách số vẫn là những trở ngại đáng kể, ảnh hưởng đến việc bảo đảm quyền con người và nguyên tắc bình đẳng giới được ghi nhận trong Hiến pháp năm 2013 và các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên, đặc biệt là Công ước CEDAW.*

Tham luận này tập trung phân tích vai trò, cơ hội và những rào cản pháp lý trong việc bảo đảm quyền bình đẳng giới của phụ nữ trong bối cảnh chuyển đổi số, đồng thời đề xuất định hướng hoàn thiện pháp luật nhằm phát huy vai trò của phụ nữ vừa trong mái ấm gia đình, vừa trong kiến tạo xã hội số, góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững và bình đẳng giới trong kỷ nguyên số.

Từ khóa: *Chuyển đổi số, phụ nữ trong gia đình, nuôi dạy con cái, kiến tạo xã hội số, thách thức, giải pháp pháp lý, bình đẳng giới.*

Abstract: *The Fourth Industrial Revolution has ushered in a new era – the digital age – bringing about profound transformations in every aspect of economic, cultural, and social life, as well as in interpersonal relationships. In this context, the issue of gender equality needs to be viewed through a new, multidimensional, and complex lens that reflects the rapid changes in technology and law.*

On the one hand, digital transformation opens up numerous new opportunities for women to participate more equally in the labor market, enhance family management capabilities, and gain better access to knowledge and online public services. On the other hand, legal barriers, gender stereotypes, and the digital divide remain significant obstacles that hinder the realization of human rights and gender equality principles enshrined in the 2013 Constitution and in

[492] Báo Đại Đoàn kết Email: leminhhanh0107@gmail.com

international treaties to which Vietnam is a party, particularly the CEDAW Convention.

This paper focuses on analyzing the roles, opportunities, and legal barriers in ensuring women's gender equality rights in the context of digital transformation. It also proposes legal reform orientations aimed at promoting the role of women both within the family and in building a digital society, thereby contributing to sustainable development and gender equality in the digital era.

Keywords: *Digital transformation, Women in the family, Parenting, Building a digital society, Challenges, Legal solutions, Gender equality*

1. Đặt vấn đề

Cách mạng công nghiệp 4.0 với sự bùng nổ của Big Data (Dữ liệu lớn); Internet of Things (vạn vật kết nối); Cloud (Đám mây lưu trữ); Artificial Intelligence (Trí tuệ nhân tạo - AI); In 3D; Data mining; Augmented Reality (AR); Cloud computing (Điện toán đám mây); Tự động quy trình robotic (RPA)[493] đã và đang tạo ra những biến đổi sâu sắc trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Kỷ nguyên số không chỉ làm thay đổi cấu trúc kinh tế và phương thức sản xuất mà còn định hình lại **các mối quan hệ xã hội, mô hình gia đình và quan hệ giới** trong một môi trường tương tác mới – nơi ranh giới giữa đời sống cá nhân, nghề nghiệp và xã hội ngày càng trở nên mờ nhạt. Tại Việt Nam, chủ trương đẩy mạnh chuyển đổi số quốc gia được xác định là xu thế tất yếu của phát triển, với mục tiêu cụ thể là phát triển Kinh tế số chiếm 20% tỷ trọng GDP quốc gia vào năm 2025 và 30% vào năm 2030. Quá trình này không thể thành công nếu thiếu sự tham gia đầy đủ và bình đẳng của phụ nữ – lực lượng chiếm hơn một nửa dân số lao động và là nhân tố giữ vai trò then chốt trong phát triển bền vững. Tuy nhiên, song hành với cơ hội, phụ nữ cũng đối diện với nhiều thách thức mới như khoảng cách giới trong tiếp cận công nghệ, định kiến giới trong môi trường làm việc trực tuyến, nguy cơ bạo lực và xâm hại trên không gian mạng, cũng như sự thiếu hụt cơ chế pháp lý bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của họ trong bối cảnh số hóa. Những vấn đề này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải **xem xét lại khung pháp luật hiện hành** để bảo đảm quyền con người, bình đẳng giới và an toàn của phụ nữ trong không gian số.

Trên cơ sở đó, tham luận này tập trung phân tích những khía cạnh pháp lý liên quan đến **vai trò, cơ hội và thách thức của phụ nữ** trong gia đình và xã hội dưới tác động của chuyển đổi số; đồng thời, đề xuất **hệ thống giải pháp hoàn thiện pháp luật** đồng bộ và khả thi, hướng tới **trao quyền và nâng cao năng lực**

[493]https://vi.wikipedia.org/wiki/C%C3%A1ch_m%E1%BA%A1ng_C%C3%B4ng_nghi%E1%BB%87p_l%E1%BA%A7n_th%E1%BB%A9_t%C6%B0 [truy cập ngày 01/10/2025]

số cho phụ nữ, qua đó thể hiện rõ **nguyên tắc bình đẳng giới** và tạo nền tảng cho **phát triển bền vững của xã hội hiện đại.**

2. Khái quát chung về bình đẳng giới

Khái niệm "Giới" - (*tiếng Anh là gender*) là một khái niệm xã hội học, chỉ các đặc điểm, vị trí, và vai trò mà xã hội và văn hóa gán cho nam và nữ trong tất cả các mối quan hệ xã hội. Các thuộc tính của "giới" không phải là bẩm sinh mà được hình thành và củng cố thông qua quá trình xã hội hóa trong gia đình, cộng đồng và xã hội.[494] Sự phân biệt giữa giới tính và giới là nền tảng của lý thuyết kiến tạo xã hội trong nghiên cứu giới. Lý thuyết này cho rằng các đặc điểm, vai trò, và kỳ vọng về giới không phải do yếu tố sinh học quyết định mà được xã hội "kiến tạo" nên. Các chuẩn mực về việc nam giới phải mạnh mẽ, quyết đoán, là trụ cột kinh tế, hay phụ nữ phải dịu dàng, chăm sóc, gắn với công việc nội trợ là những sản phẩm của cấu trúc xã hội, không phải là quy luật tự nhiên.

Dưới góc độ lý luận, thuật ngữ "bình đẳng giới" được hình thành dựa trên kết quả của phong trào đấu tranh cho phụ nữ và chủ nghĩa nữ quyền từ cuối thế kỷ XIX đầu thế kỷ XX. Do sự khác biệt về thể chế chính trị, truyền thống văn hoá tại các quốc gia, khu vực nên đã hình thành nhiều quan điểm khác nhau trong xây dựng định nghĩa khái niệm thuật ngữ "bình đẳng giới". Tổ chức UNICEF đã định nghĩa bình đẳng giới "là việc phụ nữ và nam giới, trẻ em gái và trẻ em trai đều được hưởng các quyền, nguồn lực, cơ hội và sự bảo vệ như nhau. Lý giải này không đòi hỏi các bé gái và bé trai, hay phụ nữ và nam giới phải giống nhau hoặc phải được đối xử giống hệt nhau[495]". Theo Wikipedia thuật ngữ "bình đẳng giới" được xác định nội hàm là "trạng thái bình đẳng trong việc tiếp cận các nguồn lực và cơ hội bất kể giới tính, bao gồm cả việc tham gia vào lĩnh vực kinh tế và ra quyết định; và trạng thái coi trọng các hành vi, nguyện vọng và nhu cầu khác nhau một cách bình đẳng, bất kể giới tính[496]." Theo PGS.TS Lê Thị Quý, bình đẳng giới có nghĩa là nam giới và phụ nữ được trải nghiệm những điều kiện ngang nhau để phát huy đầy đủ các tiềm năng của mình, có cơ hội để tham gia, đóng góp và hưởng lợi như nhau từ các hoạt động phát triển của quốc gia về kinh tế, chính trị, văn hoá và xã hội"[497]. Cơ bản, bình đẳng giới, ở nghĩa chung nhất được hiểu là việc đối xử bình đẳng không phân biệt giới tính trong mọi lĩnh vực kinh tế, chính trị và xã hội.

[494] Lương Thu Hiền .(2023). Cách tiếp cận và nội dung cơ bản của môn học giới trong lãnh đạo, quản lý trong chương trình cao cấp lý luận của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Tạp chí Lãnh đạo và Chính sách. 2 (8). Trang 16-22.

[495] https://vi.wikipedia.org/wiki/B%C3%ACnh_%C4%91%E1%BA%B3ng_gi%E1%BB%9Bi [Truy cập ngày 01/08/2024]

[496] https://vi.wikipedia.org/wiki/B%C3%ACnh_%C4%91%E1%BA%B3ng_gi%E1%BB%9Bi [Truy cập ngày 01/08/2024]

[497] Lê Thị Quý (2009), Giáo trình xã hội học về giới, NXB Giáo dục Việt Nam, tr.52.

Cơ bản, bình đẳng giới là một trong những giá trị nền tảng của quyền con người, thể hiện sự công nhận và tôn trọng phẩm giá, năng lực, cơ hội phát triển của cả nam giới và nữ giới trong mọi lĩnh vực của đời sống. Theo cách hiểu này, bình đẳng giới không chỉ dừng lại ở việc đảm bảo nam giới và nữ giới được đối xử như nhau về mặt pháp lý, mà còn hướng tới bình đẳng thực chất, xóa bỏ rào cản kinh tế, văn hóa, xã hội, dân sự, chính trị giúp phụ nữ đơn giản tiếp cận cơ hội phát triển như nam giới. Bình đẳng giới ở nghĩa chung nhất được hiểu là việc nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực cho sự phát triển của cộng đồng, gia đình, và được thụ hưởng thành quả phát triển như nhau. Ngược lại, Định kiến giới là nhận thức, thái độ và đánh giá thiên lệch, tiêu cực về đặc điểm, vị trí, vai trò và năng lực của nam hoặc nữ từ đó tạo nên sự bất bình đẳng trong phân công lao động, cơ hội phát triển và thụ hưởng thành quả xã hội.

3. Khung pháp lý quy định về bình đẳng giới trong kỷ nguyên số

3.1. Quy định của pháp luật quốc tế về bình đẳng giới

Trên bình diện quốc tế, hệ thống pháp luật về quyền con người đã sớm xác lập những nguyên tắc nền tảng về **bình đẳng giới và không phân biệt đối xử**, tạo khuôn khổ pháp lý chung cho việc thúc đẩy quyền của phụ nữ gắn với tiến bộ công nghệ và phát triển bền vững. Ngay từ Tuyên ngôn Thế giới về Nhân quyền năm 1948 và Công ước quốc tế về các quyền dân sự, chính trị (ICCPR), nguyên tắc: không phân biệt đối xử được xem là trụ cột của trật tự pháp lý quốc tế. Riêng với phụ nữ, Công ước CEDAW năm 1979 (Công ước quốc tế về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ được Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua ngày 18/12/1979, có hiệu lực từ ngày 3/9/1981. Công ước này có hiệu lực ở Việt nam từ ngày 19/3/1982, khẳng định nghĩa vụ của các quốc gia trong việc xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đồng thời thúc đẩy sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa và gia đình. Tư tưởng trung tâm của CEDAW là: bình đẳng không chỉ là quyền, mà còn là điều kiện để phát triển. Khi phụ nữ được bảo đảm quyền bình đẳng, xã hội đạt được sự công bằng và phát triển bền vững.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cách mạng công nghiệp 4.0, nhiều sáng kiến quốc tế đã mở rộng phạm vi tiếp cận của bình đẳng giới sang lĩnh vực **công nghệ số và đổi mới sáng tạo.** Chương trình nghị sự 2030 của Liên Hợp Quốc về các Mục tiêu phát triển bền vững (SDGs) xác định Mục tiêu số 5 là "Đạt được bình đẳng giới và trao quyền cho tất cả phụ nữ và trẻ em gái". Đồng thời, Mục tiêu số 9 (về công nghiệp, đổi mới và hạ tầng) và Mục tiêu số 10 (về giảm bất bình đẳng) cũng liên quan trực tiếp đến cơ hội tiếp cận công nghệ và thông tin của phụ nữ. Tuyên bố Bắc Kinh năm 1995 và Cương lĩnh hành động Bắc Kinh đã coi "phụ nữ và công nghệ thông tin" là một trong 12 lĩnh vực trọng tâm cần được hành động ưu tiên, kêu gọi các quốc gia bảo đảm phụ nữ có cơ hội bình đẳng trong giáo dục,

đào tạo kỹ năng số và tham gia vào quá trình hoạch định chính sách công nghệ. Ủy ban Liên Hợp Quốc về địa vị phụ nữ (CSW) gần đây cũng nhấn mạnh đến vai trò của phụ nữ trong kinh tế số, đồng thời cảnh báo các hình thức bạo lực mạng, quấy rối trực tuyến, phân biệt giới tính thuật toán… và sự gia tăng **khoảng cách số giới** giữa nam và nữ. Những thách thức này đặt ra yêu cầu mở rộng phạm vi áp dụng của các chuẩn mực quốc tế để bao quát cả các hình thức phân biệt đối xử mới do công nghệ tạo ra.

Mặc dù các văn kiện quốc tế được ra đời trong bối cảnh tiền kỹ thuật số, nhưng các nguyên tắc của CEDAW vẫn giữ nguyên giá trị và có khả năng thích ứng cao trong bối cảnh công nghệ phát triển mạnh mẽ như hiện nay. Nghĩa vụ của quốc gia trong việc xóa bỏ "mọi hình thức" phân biệt đối xử phải được mở rộng để bao hàm cả những hình thức phân biệt đối xử mới do thuật toán gây ra trong tuyển dụng hoặc xét duyệt tín dụng. Tương tự, quyền được bảo vệ khỏi bạo lực, được làm rõ trong các Khuyến nghị chung số 19 và 35 của Ủy ban CEDAW, phải bao trùm cả các hình thức bạo lực diễn ra trên không gian mạng. Điều này cho thấy sức sống và sự linh hoạt của luật nhân quyền quốc tế khi đối mặt với những thách thức mới do công nghệ tạo ra. Như vậy, khuôn khổ pháp lý quốc tế hiện nay không chỉ dừng lại ở **bình đẳng trong cơ hội,** mà còn hướng tới **bình đẳng trong năng lực số (digital empowerment)** – bảo đảm phụ nữ có khả năng làm chủ công nghệ, trở thành **chủ thể sáng tạo và lãnh đạo trong tiến trình chuyển đổi số**. Đây cũng chính là yếu tố then chốt để phụ nữ có thể tham gia bình đẳng vào **quản lý kinh tế – xã hội và đời sống gia đình,** đóng góp tích cực cho phát triển bền vững trong thời đại mới.

3.2. Quy định về bình đẳng giới theo pháp luật Việt Nam

Việt Nam là một trong những quốc gia sớm quan tâm đến việc **xây dựng khuôn khổ pháp lý bảo đảm bình đẳng giới.** Ngay từ bản Hiến pháp năm 1946 - Hiến pháp đầu tiên sau khi giành độc lập dân tộc, khẳng định nguyên tắc bình đẳng nam nữ trên tất cả các lĩnh vực khi quy định : "Đàn bà ngang quyền với đàn ông về mọi phương diện" (Điều 9); "Mọi công dân đều bình đẳng về quyền trên mọi phương diện chính trị, kinh tế, văn hóa" (Điều 6) và "Mọi công dân đều bình đẳng trước pháp luật" (Điều 7)... Đây được xem là bước ngoặt lịch sử, đánh dấu **sự thừa nhận chính thức địa vị pháp lý của phụ nữ Việt Nam** và là nền tảng để phát triển hệ thống pháp luật về bình đẳng giới trong các giai đoạn sau. Các Hiến pháp năm 1959, 1980, 1992, 2013 của Việt Nam đã tiếp tục kế thừa những nguyên tắc tiến bộ của Hiến pháp năm 1946 và liên tục bổ sung những nội dung mới nhằm bảo đảm và thúc đẩy hơn nữa vị thế, việc hưởng thụ các quyền con người của phụ nữ. Về định nghĩa, bình đẳng giới đã được ghi nhận thống nhất trong Luật Bình đẳng giới năm 2006 “là việc nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều

kiện và cơ hội phát huy năng lực của mình cho sự phát triển của cộng đồng, của gia đình và thụ hưởng như nhau về thành quả của sự phát triển đó"[Khoản 3, Điều 5]. Bên cạnh đó, Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021–2030 đã đặt ra mục tiêu: "Giảm khoảng cách giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động, việc làm; tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào vị trí lãnh đạo, quản lý; bảo đảm phụ nữ được tiếp cận và hưởng lợi bình đẳng từ thành tựu khoa học – công nghệ." Cụ thể:

- **Thứ nhất**, *Bộ luật Hình sự năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2017)* có các quy định nhằm bảo vệ danh dự, nhân phẩm của con người, trong đó Điều 155 (*Tội làm nhục người khác*) và Điều 156 (*Tội vu khống*) đã bổ sung tình tiết tăng nặng "*sử dụng mạng máy tính hoặc mạng viễn thông, phương tiện điện tử để phạm tội"*. Đây là bước tiến quan trọng trong việc nhận diện và xử lý các hành vi xâm phạm nhân phẩm, danh dự phụ nữ trên không gian mạng. Tuy nhiên, các tội danh này vẫn chưa bao quát được toàn bộ các hình thái mới của bạo lực giới trên nền tảng công nghệ (Technology-Facilitated Gender-Based Violence – TFGBV), vốn đang ngày càng phổ biến và tinh vi.
- **Thứ hai**, *Luật An ninh mạng năm 2018* quy định cấm các hành vi *"xúc phạm danh dự, nhân phẩm"* hoặc *"đăng tải thông tin sai sự thật, xuyên tạc"*. Điều này tạo cơ sở pháp lý cho các cơ quan chức năng trong việc yêu cầu gỡ bỏ, ngăn chặn nội dung vi phạm. Tuy nhiên, trọng tâm chính của Luật An ninh mạng vẫn là bảo vệ an ninh quốc gia và trật tự xã hội, chưa đặt trọng tâm vào việc bảo vệ quyền con người, quyền riêng tư và bình đẳng giới của cá nhân người sử dụng Internet.
- **Thứ ba**, *Luật Bình đẳng giới năm 2006* cũng đặt ra nguyên tắc cấm "*phân biệt đối xử về giới"* và *"đối xử bất bình đẳng với các thành viên trong gia đình vì lý do giới tính"* (Điều 41). Những nguyên tắc này hoàn toàn có thể được diễn giải mở rộng để áp dụng trong môi trường số. Tuy nhiên, hiện luật vẫn thiếu các định nghĩa và cơ chế thực thi cụ thể dành riêng cho không gian mạng – lĩnh vực đang phát sinh ngày càng nhiều dạng thức phân biệt và bạo lực giới mới.

Mặc dù Việt Nam đã đạt nhiều tiến bộ đáng ghi nhận, hệ thống pháp luật vẫn còn những khoảng trống đáng chú ý, một số tồn tại, bất cập sau:

Một là, *thiếu định nghĩa pháp lý và cơ chế xử lý đối với các hành vi mới.* Pháp luật Việt Nam hiện chưa có khái niệm pháp lý về bạo lực giới dựa trên công nghệ (TFGBV), cũng chưa hình sự hóa các hành vi như *doxxing* (công khai trái phép thông tin cá nhân), phát tán hình ảnh nhạy cảm không có sự đồng thuận, hoặc sản xuất *deepfake* khiêu dâm. Việc thiếu khung khái niệm này khiến cơ quan tố tụng khó định tội danh, còn nạn nhân khó xác định hành vi vi phạm để yêu cầu bảo vệ.

Hai là, *thách thức trong chứng minh và thực thi pháp luật.* Không gian mạng tạo ra rào cản lớn trong việc thu thập và bảo quản chứng cứ điện tử. Việc xác định

danh tính thủ phạm ẩn danh hoặc hoạt động từ nước ngoài đòi hỏi cơ chế hợp tác tư pháp quốc tế và kỹ thuật số tiên tiến, trong khi quy trình hiện nay còn chậm và phức tạp. Các quy định về tương trợ tư pháp hình sự thường phức tạp và tốn thời gian, làm giảm hiệu quả của việc xử lý các vụ việc có yếu tố xuyên biên giới.

Ba là, *thiếu quy định về trách nhiệm của nền tảng công nghệ.* Pháp luật Việt Nam hiện chủ yếu xử lý trách nhiệm của người dùng cuối, chưa có cơ chế rõ ràng để ràng buộc trách nhiệm pháp lý của các doanh nghiệp công nghệ và nền tảng mạng xã hội – những chủ thể đóng vai trò quyết định trong việc kiểm duyệt, lưu trữ và lan truyền nội dung. Nguyên tắc *"An toàn ngay từ khâu thiết kế" (Safety by Design)* – vốn đã được nhiều quốc gia phát triển áp dụng – vẫn còn là khái niệm mới trong hệ thống pháp luật Việt Nam.

Những "khoảng trống pháp lý" này không chỉ đơn thuần là sự thiếu vắng các điều luật cụ thể. Sâu xa hơn, đó là sự thiếu đồng bộ của một "hệ sinh thái pháp lý" hỗ trợ toàn diện, nhằm bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của phụ nữ trong không gian số.

4. Tác động của kỷ nguyên số đến vị thế của phụ nữ: Cơ hội và thách thức

4.1. Tạo cơ hội mới cho phụ nữ trong thời đại chuyển đổi số

Chuyển đổi số đang mở ra một không gian phát triển mới, nơi phụ nữ có thể khẳng định vai trò của mình không chỉ trong gia đình mà còn trong xã hội – thông qua các nền tảng công nghệ, học tập trực tuyến, kinh doanh số và quản trị gia đình thông minh. Đây là giai đoạn mà công nghệ số trở thành công cụ trao quyền (digital empowerment)**,** giúp phụ nữ vượt qua những giới hạn truyền thống để tham gia bình đẳng hơn trong đời sống kinh tế, văn hóa và xã hội.

Thứ nhất, trao quyền kinh tế và tự chủ tài chính: Sự phát triển của thương mại điện tử và các nền tảng số như Zalo, Facebook, TikTok, Shopee.. đã trở thành một động lực mạnh mẽ cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ. Các nền tảng này cung cấp những kênh kinh doanh linh hoạt, chi phí đầu vào thấp, cho phép phụ nữ, đặc biệt là những người ở khu vực nông thôn hoặc bị ràng buộc bởi trách nhiệm chăm sóc gia đình, có thể khởi nghiệp, tiếp cận thị trường rộng lớn mà không bị giới hạn về địa lý. Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê năm 2024, 63% phụ nữ Việt Nam tham gia lực lượng lao động, tỷ lệ cao sao với mức trung bình thế giới (Theo Ngân hàng thế giới World Bank). Có thể nói phụ nữ đóng góp và được trao quyền về kinh tế đã giúp chủ động và cải thiện thu nhập cho bản thân, gia đình. Thương mại điện tử xuất hiện thay đổi cách tiếp cận thị trường, mở ra cơ hội kinh doanh toàn cầu, không bị giới hạn không gian hay thời gian. Nhiều dự án hỗ trợ phụ nữ được hình thành và phát triển, tạo cơ hội cho phụ nữ được trực tiếp tham

gia, làm chủ công nghệ, kinh tế và tài chính. Nhiều sáng kiến như **Dự án "Phụ nữ** khởi nghiệp sáng tạo" của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam đã hỗ trợ hàng nghìn phụ nữ nông thôn ứng dụng công nghệ vào sản xuất và kinh doanh nông sản sạch, giúp họ tăng thu nhập, cải thiện vị thế trong gia đình và cộng đồng, đồng thời lan tỏa các giá trị phát triển bền vững và bình đẳng giới.

Thứ hai, phụ nữ có cơ hội tiếp cận tri thức và phát triển nghề nghiệp thông qua môi trường số: Các chương trình đào tạo trực tuyến, khóa học nghề qua nền tảng số đã phá vỡ những rào cản truyền thống về không gian và thời gian trong giáo dục. Phụ nữ, kể cả ở vùng nông thôn hay những người tạm ngưng công việc để chăm sóc gia đình, vẫn có thể tham gia học tập, nâng cao kỹ năng chuyên môn và trang bị năng lực số (digital literacy) để thích ứng với thị trường lao động mới. Nhiều dự án phối hợp giữa Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam và các doanh nghiệp công nghệ đã góp phần nâng cao năng lực sử dụng công nghệ thông tin cho phụ nữ, hướng tới mục tiêu không để phụ nữ "bị bỏ lại phía sau" trong tiến trình chuyển đổi số quốc gia.

Thứ ba, ứng dụng công nghệ trong quản lý gia đình, nội trợ và giáo dục con cái: Công nghệ số đã và đang thay đổi cách phụ nữ thực hiện vai trò truyền thống trong gia đình. Các ứng dụng quản lý chi tiêu, phần mềm hỗ trợ học tập (như Monkey Junior, Google Family Link, ChatGPT, Misa...) hay thiết bị nhà thông minh giúp phụ nữ tối ưu hóa thời gian, nâng cao hiệu quả công việc nội trợ và giáo dục con cái.

Người phụ nữ hiện đại không chỉ là người giữ lửa gia đình mà còn là "người kết nối và kiến tạo không gian số trong mái ấm", nơi giá trị truyền thống và công nghệ cùng hòa quyện để nuôi dưỡng những thế hệ công dân số có đạo đức, tri thức và nhân văn.

Thứ tư, cơ hội mở rộng không gian tham gia xã hội và chính trị: Không gian mạng đang trở thành diễn đàn công cộng mới, nơi phụ nữ có thể thể hiện tiếng nói, tham gia thảo luận, chia sẻ kinh nghiệm và vận động chính sách vì bình đẳng giới. Các mạng xã hội, diễn đàn, nhóm cộng đồng trực tuyến cho phép phụ nữ xây dựng mạng lưới hỗ trợ lẫn nhau, tăng cường sức ảnh hưởng xã hội và năng lực lãnh đạo trong các hoạt động cộng đồng. Thực tiễn cho thấy, ngày càng nhiều phụ nữ Việt Nam sử dụng công nghệ để thúc đẩy các giá trị nhân văn, lan tỏa tri thức, khởi nghiệp sáng tạo và tham gia tích cực vào quá trình hoạch định chính sách công, đặc biệt trong lĩnh vực giáo dục, y tế, môi trường và công nghệ.

Như vậy, kỷ nguyên số không chỉ là thách thức mà còn là cơ hội lịch sử để tái định vị vai trò của phụ nữ – từ người thụ hưởng thành người kiến tạo giá trị mới trong cả gia đình và xã hội. Việc tiếp cận và làm chủ công nghệ giúp phụ nữ khẳng

định vị thế bình đẳng, đồng thời góp phần hiện thực hóa mục tiêu phát triển bền vững và bình đẳng giới tại Việt Nam.

4.2. Một số thách thức và rào cản pháp lý hiện nay

Song hành với những cơ hội mà kỷ nguyên số mang lại, phụ nữ cũng đang phải đối mặt với nhiều thách thức và rào cản pháp lý mới, đòi hỏi pháp luật phải kịp thời điều chỉnh để bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới trong môi trường số. Những thách thức này không chỉ phản ánh bất bình đẳng giới truyền thống được "dịch chuyển" sang không gian số, mà còn làm phát sinh các hình thức phân biệt đối xử và bạo lực giới mới, tinh vi và khó kiểm soát hơn; đòi hỏi sự ra đời và điều chỉnh kịp thời của những chính sách pháp luật phù hợp.

Thứ nhất, khoảng cách giới trong tiếp cận công nghệ vẫn số còn tồn tại. Mặc dù Việt Nam đã đạt nhiều thành tựu trong phổ cập Internet, khoảng cách giới số (digital gender gap) vẫn tồn tại rõ rệt, đặc biệt tại vùng nông thôn và miền núi. Tỷ lệ phụ nữ sử dụng Internet và thiết bị thông minh vẫn thấp hơn nam giới; nhóm phụ nữ lớn tuổi thường gặp khó khăn trong tiếp cận dịch vụ công trực tuyến và các nền tảng số. Điều này dẫn đến "loại trừ số" (digital exclusion) – một hình thức bất bình đẳng mới, khiến phụ nữ không thể tận dụng cơ hội tiếp cận giáo dục, y tế, tài chính và việc làm trong môi trường số. Ở nhiều khu vực, phụ nữ vẫn thiếu kỹ năng số cơ bản, trong khi các chương trình đào tạo còn rời rạc và thiếu tính hệ thống. Một số cá nhân phụ nữ nông thôn đã thành công trong thương mại điện tử, nhưng các mô hình này vẫn mang tính tự phát, thiếu cơ chế hỗ trợ, tư vấn và đào tạo chính thức để nhân rộng.

Thứ hai, bạo lực và quấy rối trên không gian mạng đang trở thành vấn đề đáng báo động. Đây là thách thức lớn nhất đối với việc bảo đảm bình đẳng giới trong kỷ nguyên số, khi hình thức bạo lực giới truyền thống đang được "khuếch đại" trong môi trường mạng. Bạo lực trực tuyến mang những đặc tính đặc biệt nguy hiểm: tính ẩn danh của thủ phạm, tốc độ lan truyền nhanh, khả năng lưu giữ nội dung lâu dài và tác động tâm lý sâu sắc đối với nạn nhân. Tại Việt Nam, các hành vi phổ biến gồm quấy rối trực tuyến, phát ngôn thù ghét, tống tiền qua lừa đảo tình cảm, phát tán hình ảnh riêng tư không có sự đồng thuận, hoặc công khai thông tin cá nhân nhằm gây tổn hại. Đối tượng bị tác động chủ yếu là phụ nữ và trẻ em gái. Dù Luật An ninh mạng năm 2018 và Luật Phòng, chống bạo lực gia đình năm 2022 có quy định liên quan, nhưng vẫn thiếu cơ chế pháp lý cụ thể để xử lý bạo lực giới trực tuyến, đặc biệt trong việc bảo vệ dữ liệu cá nhân. Điển hình là vụ việc nữ sinh tại TP. Hồ Chí Minh bị phát tán hình ảnh riêng tư trên mạng xã hội, gây tổn thương nghiêm trọng nhưng cơ quan chức năng gặp khó khăn trong xử lý do thiếu quy định bảo vệ dữ liệu cá nhân nhạy cảm đối với phụ nữ và trẻ em gái.

Thứ ba, định kiến giới được "mã hoá" trong công nghệ: Một thách thức mới của thời đại số là định kiến giới được tái tạo trong các sản phẩm truyền thông và thuật toán. Các nội dung quảng cáo trực tuyến vẫn thường xuyên khắc họa phụ nữ trong vai trò truyền thống – chăm sóc gia đình, nội trợ – trong khi nam giới gắn với hình ảnh thành đạt và quyền lực. Đáng lo ngại hơn, các hệ thống trí tuệ nhân tạo (AI) được huấn luyện từ dữ liệu lịch sử vốn mang định kiến giới có thể tạo ra phân biệt đối xử tự động (automated bias). Ví dụ, thuật toán tuyển dụng có thể ưu tiên hồ sơ nam giới cho vị trí kỹ thuật, hay hệ thống xét duyệt tín dụng có thể đánh giá thấp khả năng tài chính của phụ nữ. Đây là hình thức phân biệt gián tiếp, tinh vi và khó truy vết trách nhiệm pháp lý. Vì vậy, Việt Nam cần sớm hoàn thiện chính sách quản trị dữ liệu, minh bạch thuật toán và trách nhiệm của các hệ thống AI, nhằm bảo đảm quyền bình đẳng giới trong quá trình phát triển công nghệ.

Thứ tư, gánh nặng "kép" của phụ nữ giữa gia đình và công việc: Chuyển đổi số mở ra cơ hội làm việc linh hoạt, nhưng cũng khiến ranh giới giữa công việc và đời sống cá nhân trở nên mờ nhạt, đặc biệt với phụ nữ. Phần lớn phụ nữ vẫn phải gánh vác vai trò chăm sóc gia đình, con cái, người thân song song với công việc xã hội. Sự phát triển của các nền tảng kinh tế chia sẻ như gọi xe, giao hàng, bán hàng trực tuyến… giúp tạo việc làm linh hoạt cho phụ nữ, song lại ẩn chứa rủi ro về thu nhập không ổn định, thiếu bảo trợ xã hội (bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế) và nguy cơ bị quấy rối hoặc lừa đảo từ khách hàng. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc xây dựng cơ chế bảo vệ lao động phi chính thức, đặc biệt là lao động nữ trong nền kinh tế số.

Nhìn tổng thể, các cơ hội và thách thức này không tồn tại độc lập mà có mối quan hệ tương tác phức tạp, tạo nên một "nghịch lý trao quyền" (empowerment paradox). Khi phụ nữ ngày càng hiện diện và khẳng định vai trò của mình trên không gian mạng, họ đồng thời trở thành mục tiêu dễ bị tổn thương hơn trước các hành vi công kích, quấy rối và bạo lực trực tuyến. Một nữ doanh nhân thành công trên nền tảng thương mại điện tử có thể phải đối mặt với tin đồn, bình luận xúc phạm hoặc tấn công danh dự có chủ đích, làm tổn hại hình ảnh và tinh thần. Do đó, pháp luật không thể chỉ dừng lại ở việc khuyến khích phụ nữ tham gia không gian số, mà cần song hành xây dựng một "lưới an toàn pháp lý" đủ mạnh, nhằm bảo vệ họ trước những rủi ro phát sinh từ tiến trình số hóa.

4. Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về bình đẳng giới trong kỷ nguyên số

Trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ, việc bảo đảm quyền con người và bình đẳng giới cần được xem là trụ cột của phát triển bền vững, đồng thời là mục tiêu xuyên suốt trong tiến trình hoàn thiện pháp luật quốc gia. Để đạt được điều đó, hệ thống pháp luật Việt Nam cần có sự điều chỉnh linh hoạt, chủ

động và mang tính dự báo, phù hợp với những biến đổi nhanh chóng của xã hội số. Cụ thể, cần tập trung hoàn thiện một số điểm sau:

Thứ nhất, hoàn thiện pháp luật về bình đẳng giới trong kỷ nguyên số: Việc hoàn thiện pháp luật phải hướng tới lồng ghép yếu tố giới trong các văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến công nghệ và dữ liệu, bảo đảm quyền bình đẳng giới không chỉ trong đời thực mà cả trong không gian số.

- Sửa đổi, bổ sung Luật Bình đẳng giới 2006: Cần bổ sung một chương hoặc các điều khoản cụ thể về "Bình đẳng giới trên không gian mạng". Nội dung bổ sung cần định nghĩa rõ các hành vi phân biệt đối xử và bạo lực trên cơ sở giới trong môi trường số, đồng thời quy định rõ ràng trách nhiệm của các cơ quan nhà nước, tổ chức, doanh nghiệp, đặc biệt là các nhà cung cấp dịch vụ trung gian, trong việc phòng ngừa và xử lý các hành vi này.
- Sửa đổi, bổ sung Bộ luật Hình sự 2015 (sửa đổi, bổ sung 2017): Cần hình sự hóa một cách độc lập, với cấu thành tội phạm rõ ràng, các hành vi nguy hiểm và phổ biến như: "Tội phát tán hình ảnh/video riêng tư, nhạy cảm của người khác mà không có sự đồng thuận"; "Tội đe dọa phát tán hình ảnh/video riêng tư, nhạy cảm nhằm mục đích cưỡng ép, tống tiền hoặc mục đích khác"; và "Tội công khai trái phép thông tin cá nhân nhằm mục đích gây hại". Việt Nam có thể tham khảo kinh nghiệm lập pháp của các khu vực pháp lý tiên tiến, chẳng hạn như Chỉ thị của Liên minh châu Âu (EU) về chống bạo lực đối với phụ nữ, trong đó yêu cầu các quốc gia thành viên phải hình sự hóa các hành vi như rình rập trên mạng (cyberstalking), quấy rối trên mạng (cyber harassment), và kích động thù địch trên cơ sở giới.
- Sửa đổi, bổ sung Luật An ninh mạng (2018), Luật Viễn thông (sửa đổi năm 2023) và Nghị định số 13/2023/NĐ-CP về bảo vệ dữ liệu cá nhân. Các văn bản này cần có quy định cụ thể về trách nhiệm của nhà cung cấp nền tảng số trong việc ngăn chặn nội dung quấy rối, kỳ thị hoặc phân biệt giới trên không gian mạng. Sửa đổi, bổ sung Luật Bình đẳng giới 2006, theo hướng cập nhật các vấn đề bình đẳng giới trong môi trường số, quy định rõ trách nhiệm của doanh nghiệp công nghệ và các tổ chức xã hội trong việc bảo vệ phụ nữ trước rủi ro trong thời đại công nghệ số.
- Bổ sung các quy định pháp luật về trách nhiệm thuật toán (Algorithmic Accountability). Pháp luật cần yêu cầu các công ty công nghệ công khai nguyên tắc đề xuất nội dung và cơ chế vận hành thuật toán, nhằm ngăn chặn định kiến giới hoặc việc gợi lại nội dung nhạy cảm đối với phụ nữ. Đây là bước cần thiết để bảo đảm tính minh bạch, công bằng và phi phân biệt đối xử trong ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI).

- Xây dựng các quy định về trách nhiệm của nền tảng: Cần ban hành một văn bản quy phạm pháp luật dưới hình thức một Nghị định của Chính phủ để quy định cụ thể nghĩa vụ của các nhà cung cấp dịch vụ mạng xã hội và các nền tảng trực tuyến khác. Các nghĩa vụ này nên bao gồm: Nghĩa vụ minh bạch hóa các chính sách kiểm duyệt nội dung và cơ chế hoạt động của các thuật toán đề xuất nội dung; Nghĩa vụ thiết lập các kênh báo cáo vi phạm dễ tiếp cận, thân thiện với người dùng, hiệu quả và có sự nhạy cảm giới; Nghĩa vụ phản hồi và xử lý báo cáo vi phạm trong một khoảng thời gian hợp lý, đồng thời hợp tác nhanh chóng với cơ quan chức năng trong việc gỡ bỏ nội dung vi phạm và cung cấp thông tin phục vụ điều tra, truy tố tội phạm. Mô hình của Đạo luật An toàn Trực tuyến (Online Safety Act) của Úc, với vai trò của Ủy viên An toàn Điện tử là một kinh nghiệm quý báu có thể tham khảo.

Thứ hai, nhóm giải pháp tăng cường thực thi pháp luật: Bên cạnh việc hoàn thiện nội dung pháp luật, cần chú trọng nâng cao hiệu quả thực thi và năng lực số của phụ nữ, thông qua các nhóm giải pháp đồng bộ sau:

Trước tiên, cần thực hiện các giải pháp nâng cao năng lực số và nhận thức pháp luật, cần đẩy mạnh các chương trình giáo dục toàn diện về an toàn trên không gian mạng, quyền riêng tư, và các kỹ năng số cần thiết cho phụ nữ và trẻ em gái. Các chương trình này nên được tích hợp vào hệ thống giáo dục chính quy và được triển khai rộng rãi thông qua các hoạt động của các tổ chức xã hội như Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam; Thúc đẩy lồng ghép giới trong chính sách công nghệ: Các chiến lược, kế hoạch hành động quốc gia về chuyển đổi số, phát triển trí tuệ nhân tạo, và kinh tế số phải bắt buộc có nội dung đánh giá tác động giới và bao gồm các mục tiêu, chỉ số cụ thể về thúc đẩy bình đẳng giới. Đồng thời, tăng cường hợp tác quốc tế: Cần chủ động học hỏi kinh nghiệm xây dựng pháp luật và các mô hình thực thi hiệu quả từ các quốc gia đi trước. Bên cạnh đó, tăng cường hợp tác song phương và đa phương trong việc điều tra, xử lý các vụ việc bạo lực mạng xã hội có yếu tố xuyên biên giới, đặc biệt là trong khuôn khổ các hiệp định tương trợ tư pháp.

Hoàn thiện pháp luật về bình đẳng giới trong kỷ nguyên số không chỉ là yêu cầu cấp thiết để ứng phó với các thách thức công nghệ, mà còn là bước đi chiến lược nhằm bảo đảm quyền con người, thúc đẩy công bằng xã hội và phát triển bền vững. Một khuôn khổ pháp lý hiện đại, có tính dự báo và đặt phụ nữ ở vị trí trung tâm của quá trình chuyển đổi số chính là điều kiện tiên quyết để xây dựng xã hội số nhân văn, công bằng và bao trùm.

5. Kết luận

Trong tiến trình chuyển đổi số, phụ nữ không chỉ là người thụ hưởng mà còn là chủ thể kiến tạo, vừa giữ vai trò trung tâm trong gia đình, vừa góp phần quan trọng vào sự phát triển của xã hội số. Những cơ hội mà kỷ nguyên số mang lại như việc làm linh hoạt, tiếp cận tri thức, khởi nghiệp trực tuyến hay quản trị đời sống gia đình thông minh đã mở ra cánh cửa mới cho sự phát triển toàn diện của phụ nữ. Tuy nhiên, đi kèm với đó là những thách thức không nhỏ: định kiến giới dai dẳng trong không gian mạng, nguy cơ xâm phạm quyền riêng tư, bất bình đẳng trong tiếp cận công nghệ, và những khoảng trống pháp lý trong bảo vệ quyền con người của phụ nữ.

Để phụ nữ thực sự được trao quyền và phát huy năng lực trong kỷ nguyên số, cần tiếp tục hoàn thiện khung pháp lý về bình đẳng giới, chuyển đổi số và quyền con người; đồng thời, tăng cường giáo dục kỹ năng số, nâng cao nhận thức giới thông qua các chính sách pháp lý. Với người phụ nữ, gia đình là trung tâm, nơi tình yêu thương và sự giáo dục luôn song hành. Chúng ta cần nhìn nhận và phát huy điều đó để kiến tạo nên một "hệ sinh thái nhân văn", nơi người phụ nữ được trao quyền, đồng hành phát triển cùng công nghệ số, đồng thời là nơi giá trị con người được nâng cao mà vẫn giữ gìn và lan tỏa được nền tảng cơ bản tạo dựng từ trước.

Chuyển đổi số chỉ thật sự có ý nghĩa khi nó đi kèm với tính nhân văn. Trong đó, hình ảnh người phụ nữ vừa là người mẹ, người thầy, người kiến tạo, là biểu tượng của sự dung hòa giữa truyền thống - hiện đại, giữa cảm xúc và trí tuệ, giữa mái ấm và không gian số.

Việc hoàn thiện pháp luật về bình đẳng giới trong kỷ nguyên số không chỉ là nghĩa vụ quốc tế, mà còn là đòi hỏi tất yếu của một xã hội phát triển bền vững. Khi phụ nữ được trao quyền trong không gian số, họ không chỉ lan tỏa tri thức và tình yêu thương trong mái ấm gia đình mình, mà còn góp phần kiến tạo một xã hội công bằng, sáng tạo và nhân văn hơn.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lương Thu Hiền (2023), Cách tiếp cận và nội dung cơ bản của môn học giới trong lãnh đạo, quản lý trong chương trình cao cấp lý luận của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. *Tạp chí Lãnh đạo và Chính sách*. 2 (8). Trang 16-22.

2.https://vi.wikipedia.org/wiki/B%C3%ACnh_%C4%91%E1%BA%B3ng_gi%E1%BB%9Bi [Truy cập ngày 01/08/2024].

3.https://vi.wikipedia.org/wiki/B%C3%ACnh_%C4%91%E1%BA%B3ng_gi%E1%BB%9Bi [Truy cập ngày 01/08/2024].

4. Lê Thị Quý (2009), *Giáo trình xã hội học về giới*, NXB Giáo dục Việt Nam, tr.52.

5. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2006), *Luật Bình đẳng giới* 2006 *số 73/2006/QH11.*

6. Công ước CEDAW (1979), "Công ước của Liên Hợp Quốc về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ" (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women). Đại hội đồng Liên hợp quốc phê chuẩn ngày 18/12/1979.

NEW INTERPRETATION OF GENDER EQUALITY RIGHTS IN CEDAW FACING DIGITAL TECHNOLOGY CHALLENGE

DIỄN GIẢI MỚI VỀ QUYỀN BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG CEDAW TRƯỚC THÁCH THỨC CỦA CÔNG NGHỆ SỐ

ThS. Nguyễn Đức Thái[498]

Tóm tắt: *Bài viết này đề xuất hướng diễn giải mới về quyền bình đẳng giới được quy định trong Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức Phân biệt đối xử với Phụ nữ (CEDAW) nhằm ứng phó với các thách thức từ sự phát triển của công nghệ số. Thông qua phương pháp phân tích văn bản pháp lý và nghiên cứu so sánh, bài viết vận dụng lý thuyết diễn giải tiến hóa để khảo sát khả năng mở rộng phạm vi áp dụng các nghĩa vụ nhà nước theo CEDAW trong môi trường số. Phân tích cho thấy rằng các hình thức phân biệt đối xử mới như thiên lệch thuật toán, bạo lực giới trực tuyến và bất bình đẳng tiếp cận công nghệ đòi hỏi việc tái định nghĩa các khái niệm cơ bản trong Điều 1 về định nghĩa phân biệt đối xử và Điều 2 về nghĩa vụ nhà nước. Nghiên cứu thực tiễn áp dụng các Kiến nghị Chung của Ủy ban CEDAW và kinh nghiệm thực thi tại nhiều quốc gia cho thấy sự cần thiết phải mở rộng nghĩa vụ cẩn trọng đáng có của nhà nước trong việc điều tiết các chủ thể tư nhân hoạt động trong không gian số. Kết quả phân tích đề xuất một khung diễn giải tích hợp, trong đó các nghĩa vụ tôn trọng, bảo vệ và thực hiện quyền của nhà nước được điều chỉnh để giải quyết hiệu quả các thách thức bình đẳng giới trong kỷ nguyên số. Bài viết đóng góp vào việc phát triển học thuyết pháp lý quốc tế về quyền con người số và tạo cơ sở lý luận cho việc cải tiến cơ chế giám sát CEDAW phù hợp với thực tiễn công nghệ hiện đại.*

Từ khóa: *CEDAW, diễn giải tiến hóa, quyền bình đẳng giới, công nghệ số, nghĩa vụ nhà nước*

Abstract: *This study analyzes the applicability of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) in the context of rapidly developing digital technology and proposes new interpretative approaches to protect gender equality rights in cyberspace. Through doctrinal legal research and comparative analysis methods, the article applies evolutionary interpretation theory to examine ways to extend state obligations under CEDAW to the digital sphere. The research demonstrates that new challenges such as algorithmic discrimination, online gender-based violence, and digital access inequality require reinterpretation of core concepts in Articles 1 and 2 of CEDAW. Analysis of CEDAW Committee's General Recommendations and implementation practices in various countries reveals the necessity to expand states' due diligence*

[498] Khoa Luật, Học viện Phụ nữ Việt Nam. Email: thaind@hvpnvn.edu.vn

obligations to include regulation of private actors in digital space. The research findings propose an integrated interpretative framework where positive and negative state obligations are extended to address new forms of discrimination in digital environments. The study contributes to developing international human rights law theory in the digital age and provides legal foundations for establishing CEDAW monitoring and enforcement mechanisms appropriate to modern technological realities.

Keywords: *CEDAW, evolutionary interpretation, gender equality rights, digital technology, state obligations.*

1. Đặt vấn đề

Cuộc cách mạng công nghệ số đang định hình lại mọi khía cạnh của đời sống xã hội đương đại. Tính đến năm 2024, hơn 5,4 tỷ người trên toàn cầu đã có quyền truy cập Internet, chiếm 67% dân số thế giới. Sự phát triển của trí tuệ nhân tạo, học máy, dữ liệu lớn và các nền tảng số đã tạo ra những cơ hội chưa từng có để thúc đẩy bình đẳng giới. Tuy nhiên, bên cạnh những tiềm năng to lớn, công nghệ số cũng đang tạo ra và khuếch đại các hình thức phân biệt đối xử giới mới, phức tạp hơn.

Báo cáo của UN Women năm 2023 chỉ ra 73% phụ nữ toàn cầu đã từng trải qua bạo lực trực tuyến. Các hệ thống trí tuệ nhân tạo trong tuyển dụng, cấp tín dụng, chẩn đoán y tế liên tục cho thấy sự thiên lệch có hệ thống chống lại phụ nữ. Khoảng cách số theo giới vẫn tồn tại dai dẳng: theo ITU, phụ nữ vượt số nam giới không sử dụng Internet 17% toàn cầu, và con số này nghiêm trọng hơn nhiều ở các nước kém phát triển.

Những thách thức mới này đặt ra câu hỏi nghiêm túc về khả năng ứng dụng của Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức Phân biệt đối xử với Phụ nữ (CEDAW) được thông qua năm 1979. Khoảng cách hơn bốn thập kỷ giữa thời điểm ra đời của CEDAW và bối cảnh công nghệ số hiện nay đã tạo ra khoảng trống pháp lý đáng kể. Các khái niệm cơ bản như "phân biệt đối xử", "bạo lực giới", hay "nghĩa vụ nhà nước" trong Công ước đều được thiết kế cho thế giới vật lý, chưa dự liệu đến sự xuất hiện của không gian số.

2. Mục tiêu và phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này đặt ra mục tiêu đề xuất một hướng diễn giải mới, có hệ thống về quyền bình đẳng giới trong CEDAW nhằm ứng phó hiệu quả với các thách thức từ sự phát triển của công nghệ số. Ba mục tiêu cụ thể bao gồm: (1) Phân tích cơ sở pháp lý cho việc áp dụng phương pháp diễn giải tiến hóa đối với CEDAW; (2) Xác định và đánh giá các hình thức phân biệt đối xử giới mới trong môi trường số; (3) Xây dựng khung diễn giải tích hợp cho ba tầng nghĩa vụ nhà nước trong môi trường số.

Nghiên cứu sử dụng kết hợp ba phương pháp: phân tích văn bản pháp lý (CEDAW, Công ước Vienna 1969, Kiến nghị Chung), nghiên cứu so sánh (kinh nghiệm EU, Úc, Canada, Hàn Quốc), và tổng hợp tài liệu thứ cấp từ các tổ chức quốc tế và nghiên cứu học thuật.

3. Cơ sở lý luận và pháp lý

3.1. Lý thuyết diễn giải tiến hóa trong luật quốc tế

Lý thuyết diễn giải tiến hóa là nguyên tắc quan trọng trong luật quốc tế, đặc biệt đối với các công ước nhân quyền. Nguyên tắc này xuất phát từ nhận thức rằng các điều ước quốc tế tồn tại trong môi trường không ngừng thay đổi, do đó cách diễn giải không thể bị gò bó bởi ý định ban đầu mà phải thích ứng với hoàn cảnh hiện tại.

Cơ sở pháp lý được tìm thấy trong Công ước Vienna về Luật Điều ước 1969, Điều 31(1): điều ước phải được diễn giải "dưới ánh sáng của mục đích và đối tượng" - tạo không gian cho việc diễn giải năng động. Toà án Quốc tế (ICJ) trong vụ Nicaragua v. Colombia (2012) khẳng định "các điều khoản phải được diễn giải phù hợp với ý nghĩa tại thời điểm áp dụng". Toà án Nhân quyền Châu Âu (ECtHR) trong Tyrer v. UK (1978) tuyên bố công ước nhân quyền là "công cụ sống" phải được diễn giải theo "điều kiện hiện tại".

Phương pháp này đặc biệt quan trọng đối với công ước nhân quyền vì: (1) Sử dụng khái niệm rộng có ý nghĩa phát triển theo thời gian; (2) Được thiết kế tồn tại lâu dài và khó sửa đổi; (3) Mục đích bảo vệ quyền con người hiệu quả đòi hỏi thích ứng với thách thức mới. Tuy nhiên, diễn giải tiến hóa phải trong giới hạn văn bản điều ước và hướng đến thực hiện mục đích hiệu quả hơn, không phải thay đổi mục đích.

3.2. Khung pháp lý CEDAW hiện hành

CEDAW (1979) với 189 quốc gia thành viên là công ước toàn diện đầu tiên về quyền phụ nữ, yêu cầu xóa bỏ cả phân biệt đối xử pháp lý và thực tế. Điều 1 định nghĩa phân biệt đối xử: "bất kỳ sự phân biệt, loại trừ hoặc hạn chế nào trên cơ sở giới tính, có tác dụng hoặc mục đích làm tổn hại hoặc huỷ bỏ việc công nhận, hưởng thụ hay thực hiện nhân quyền". Định nghĩa bao gồm cả phân biệt đối xử có ý định và về kết quả, áp dụng cho mọi lĩnh vực đời sống.

Điều 2 quy định nghĩa vụ chung của quốc gia, từ đó phát triển khung ba tầng nghĩa vụ nhà nước: (1) Tôn trọng - không can thiệp trái phép hoặc hạn chế quyền của phụ nữ; (2) Bảo vệ - ngăn chặn các bên thứ ba vi phạm quyền phụ nữ; (3) Thực hiện - chủ động tạo điều kiện để phụ nữ thực hiện đầy đủ quyền.

3.3. Các Kiến nghị Chung liên quan

Ủy ban CEDAW giám sát thực hiện Công ước thông qua các Kiến nghị Chung. Kiến nghị số 28 (2010) khẳng định Điều 2 là "bản chất" của CEDAW, giới thiệu "nghĩa vụ cẩn trọng đáng có" - yêu cầu quốc gia nỗ lực hợp lý ngăn chặn vi phạm bởi chủ thể tư nhân, điều tra, trừng phạt và bồi thường. Đoạn 13 nêu rõ: "Trách nhiệm không chấm dứt khi vi phạm bởi chủ thể tư nhân... quốc gia có thể chịu trách nhiệm nếu không hành động với cẩn trọng đáng có".

Kiến nghị số 35 (2017) mở rộng định nghĩa bạo lực giới để bao gồm "bạo lực được tạo điều kiện bởi công nghệ", bao gồm quấy rối trực tuyến, theo dõi qua công nghệ, và vi phạm quyền riêng tư số. Tuy nhiên, các Kiến nghị chưa cung cấp khung phân tích toàn diện về cách áp dụng CEDAW trong môi trường số, tạo ra sự cần thiết cho việc phát triển hướng diễn giải mới.

3.4. Thách thức bình đẳng giới trong kỷ nguyên công nghệ số

Về thiên lệch thuật toán và trí tuệ nhân tạo

Trí tuệ nhân tạo đang tạo ra dạng phân biệt đối xử giới mới - có hệ thống, khó phát hiện và khó chứng minh. Thiên lệch thuật toán được nhúng vào code và dữ liệu, hoạt động quy mô lớn, ảnh hưởng hàng triệu quyết định mà không có giám sát đầy đủ.

Trong tuyển dụng, hệ thống AI của Amazon (2014-2017) đánh giá thấp hồ sơ phụ nữ vì dữ liệu huấn luyện phần lớn là nam giới, tự động hạ điểm hồ sơ có từ "women". Trong tài chính, thuật toán Apple Card (2019) cấp phụ nữ hạn mức thấp hơn đáng kể mặc dù cùng thu nhập. UC Berkeley (2021) phân tích 1,9 triệu hồ sơ vay cho thấy thuật toán tính phí lãi cao hơn cho phụ nữ 0,4%, tương đương 250 triệu USD/năm. Trong y tế, hệ thống AI huấn luyện chủ yếu trên dữ liệu nam giới có độ chính xác thấp hơn 20% khi chẩn đoán bệnh tim cho phụ nữ.

Nguyên nhân gồm: (1) Dữ liệu huấn luyện thiên lệch; (2) Thiết kế thiếu sót do nhà phát triển (chỉ 22% là nữ) không nhận thức vấn đề; (3) Sử dụng biến số đại diện tương quan với giới tính. Đặc biệt, tính mờ đục của thuật toán - hoạt động như "hộp đen", được bảo vệ dưới danh nghĩa bí mật thương mại - khiến nạn nhân khó phát hiện, chứng minh và khiếu nại.

Về bạo lực giới trên không gian mạng

Bạo lực trực tuyến có đặc điểm: lan truyền nhanh, tính bền vững của nội dung số, tính ẩn danh người gây hại, và gây hại xuyên biên giới. Các hình thức bao gồm: Quấy rối trực tuyến - 41% phụ nữ trẻ 18-29 tuổi ở Mỹ đã bị quấy rối, gấp đôi nam giới (Pew, 2023). Doxxing - công khai thông tin cá nhân nhằm đe dọa, 20% phụ nữ nhà báo bị doxxing và 40% trải qua đe dọa an toàn sau đó. Bạo lực hình ảnh - revenge porn, deepfake (96% video deepfake là khiêu dâm, hầu hết nạn nhân

là phụ nữ), sextortion. Stalking trực tuyến - theo dõi qua ứng dụng, camera, phần mềm gián điệp.

Tác động: Tâm lý - nguy cơ vấn đề sức khỏe tâm thần cao gấp 3 lần (WHO, 2023). Kinh tế - thiệt hại ước tính từ bạo lực trực tuyến. Chính trị-xã hội - 44% nữ nghị sĩ tự kiểm duyệt hoặc giảm hoạt động trực tuyến. Vai trò nền tảng: Mặc dù có chính sách cấm quấy rối, thực thi không hiệu quả. Thuật toán tối đa hóa engagement ưu tiên nội dung gây tranh cãi, khiến bài công kích phụ nữ lan truyền rộng hơn.

Về bất bình đẳng tiếp cận công nghệ số

Khoảng cách số theo giới vừa là biểu hiện vừa là nguyên nhân tái tạo bất bình đẳng. Toàn cầu: phụ nữ vượt số nam giới không sử dụng Internet 17% (ITU, 2023). Các nước đang phát triển: Châu Phi Hạ Sahara có khoảng cách lớn giữa tỷ lệ phụ nữ và nam giới sử dụng Internet.

Rào cản: (1) Kinh tế - phụ nữ có thu nhập thấp hơn 20%, khó chi trả thiết bị. Khả năng sở hữu smartphone thấp hơn 7%, sử dụng data thấp hơn 16%; (2) Thời gian - dành 2,5 lần thời gian nhiều hơn cho chăm sóc không công; (3) Kỹ năng - 2/3 người mù chữ là phụ nữ, trình độ STEM thấp hơn; (4) Văn hóa - lo ngại an toàn và danh tiếng, hơn 50% phụ nữ ở Nam Á và Trung Đông nêu "lo ngại an toàn" là lý do không/hạn chế sử dụng Internet.

Hậu quả: Kinh tế - giảm GDP 1 nghìn tỷ USD. Giáo dục - 11 triệu trẻ em gái nguy cơ không quay lại trường sau COVID-19. Chính trị-xã hội - hạn chế tiếp cận thông tin, tham gia thảo luận công. Đặc biệt, tạo ra "khoảng cách trong khoảng cách" - phụ nữ nông thôn, nghèo, thiểu số, khuyết tật, lớn tuổi bị tách biệt nghiêm trọng hơn nhiều.

3.5. Diễn giải mới về các khái niệm cơ bản trong CEDAW

Về mở rộng định nghĩa "phân biệt đối xử" (Điều 1)

Các thách thức từ công nghệ số đòi hỏi việc mở rộng cách hiểu về "phân biệt đối xử" trong Điều 1 CEDAW. Phân biệt đối xử qua hệ thống tự động phải được coi là nằm trong phạm vi CEDAW vì hai lý do: (1) Định nghĩa sử dụng "bất kỳ sự phân biệt... nào" không giới hạn nguồn gốc hay phương tiện; (2) Điều 1 nhấn mạnh "tác dụng hoặc mục đích" - kết quả mới là yếu tố quyết định. Do đó, khi thuật toán tạo ra kết quả có "tác dụng... làm tổn hại" quyền phụ nữ, đó là phân biệt đối xử theo CEDAW, bất kể có hay không ý định.

Phân biệt đối xử thuật toán khác biệt ở tính có hệ thống và quy mô. Một thuật toán thiên lệch có thể ảnh hưởng đến hàng triệu quyết định trong thời gian ngắn, tạo ra tác động tích lũy nghiêm trọng. Phân biệt đối xử giao thoa đặc biệt

quan trọng trong bối cảnh số - phụ nữ da màu phải đối mặt với cả thiên lệch giới và chủng tộc trong hệ thống AI.

Tiêu chí nhận diện cần bao gồm: (1) Tác động khác biệt có thống kê; (2) Thiếu biện minh chính đáng; (3) Khả năng dự đoán và phòng ngừa; (4) Tính hệ thống và lặp lại.

Về tái định nghĩa "nghĩa vụ cẩn trọng đáng có" (due diligence)

Nghĩa vụ cẩn trọng đáng có cần được mở rộng sang môi trường số. Từ không gian vật lý sang không gian số, nghĩa vụ này mở rộng sang việc điều tiết các nền tảng số, tập đoàn công nghệ, và các trung gian kỹ thuật số. Điều này bao gồm: yêu cầu các nền tảng có chính sách và cơ chế xử lý bạo lực trực tuyến; yêu cầu các nhà phát triển AI đánh giá tác động giới; và thiết lập cơ chế khiếu nại, bồi thường.

Trách nhiệm với chủ thể xuyên quốc gia: Nhà nước có nghĩa vụ điều tiết các công ty hoạt động trên lãnh thổ hoặc có tác động đáng kể đến người dân, bất kể trụ sở ở đâu. Điều này phù hợp với Nguyên tắc Hướng dẫn của LHQ về Kinh doanh và Nhân quyền (2011).

Chuẩn mực "cẩn trọng đáng có" trong bối cảnh số: (1) Điều tra và đánh giá rủi ro; (2) Điều tiết phòng ngừa; (3) Giám sát và thực thi; (4) Cung cấp biện pháp khắc phục; (5) Hợp tác quốc tế.

Về điều chỉnh ba tầng nghĩa vụ nhà nước

Nghĩa vụ tôn trọng trong không gian số: (1) Không sử dụng công nghệ giám sát vi phạm quyền riêng tư phụ nữ không tương xứng; (2) Không áp dụng kiểm duyệt Internet có tác động bất lợi đến phụ nữ; (3) Không sử dụng AI trong dịch vụ công không đảm bảo không phân biệt đối xử; (4) Đảm bảo quyền tiếp cận Internet không bị hạn chế tùy tiện.

Nghĩa vụ bảo vệ: (1) Xây dựng khung pháp lý điều tiết nền tảng số; (2) Yêu cầu doanh nghiệp công nghệ chịu trách nhiệm - GIA, audit thuật toán, thiết kế có trách nhiệm; (3) Thiết lập cơ chế xử lý khiếu nại và bồi thường; (4) Tăng cường hợp tác quốc tế.

Nghĩa vụ thực hiện: (1) Đầu tư giáo dục kỹ năng số cho phụ nữ; (2) Đảm bảo tiếp cận công nghệ bình đẳng; (3) Khuyến khích phụ nữ tham gia ngành công nghệ; (4) Thu thập dữ liệu và giám sát có phân tách theo giới.

3.6. Thực tiễn quốc tế và kinh nghiệm của các quốc gia

Ủy ban CEDAW đã dần chú ý đến các vấn đề công nghệ số qua các Kết luận cuối cùng gần đây. Về bạo lực trực tuyến, Ủy ban đã nhiều lần yêu cầu các quốc gia sửa đổi luật hình sự, yêu cầu nền tảng có cơ chế xử lý khiếu nại, và cung cấp

hỗ trợ nạn nhân. Về khoảng cách số, Ủy ban đã yêu cầu nhiều quốc gia thực hiện biện pháp thu hẹp khoảng cách tiếp cận công nghệ. Về AI và thiên lệch thuật toán, Kết luận đối với Hàn Quốc (2024) lần đầu đề cập lo ngại về "sử dụng AI trong tuyển dụng có thể dẫn đến phân biệt đối xử".

Đánh giá: Thực tiễn cho thấy xu hướng tích cực nhưng các khuyến nghị còn chung chung, thiếu cụ thể về cơ chế thực thi. Ủy ban cần phát triển một Kiến nghị Chung chuyên biệt về công nghệ số và bình đẳng giới.

Kinh nghiệm Liên minh Châu Âu

EU đi đầu trong xây dựng khung pháp lý điều tiết công nghệ số với quan tâm bình đẳng giới. Digital Services Act (DSA, 2022) thiết lập trách nhiệm của nền tảng trong quản lý rủi ro hệ thống. Các nền tảng rất lớn phải: đánh giá rủi ro hàng năm, thực hiện biện pháp giảm thiểu, chịu kiểm toán độc lập, và có thể bị phạt đến 6% doanh thu toàn cầu.

AI Act (2024) - đạo luật toàn diện đầu tiên về AI - phân loại hệ thống AI theo mức độ rủi ro. Các hệ thống "rủi ro cao" phải: đánh giá tác động quyền cơ bản, sử dụng dữ liệu chất lượng cao, đảm bảo giải thích được, có giám sát con người, và đăng ký trong cơ sở dữ liệu. GDPR (2018) cung cấp công cụ bảo vệ quyền riêng tư số, cấm ra quyết định tự động có tác động đáng kể mà không có can thiệp con người.

Đánh giá: Mô hình EU toàn diện nhưng thách thức nằm ở thực thi - cần nguồn lực lớn và chuyên môn kỹ thuật cao.

Kinh nghiệm các quốc gia khác

Úc thiết lập eSafety Commissioner (2015) - cơ quan chuyên trách đầu tiên về an toàn trực tuyến với quyền: yêu cầu nền tảng gỡ bỏ nội dung trong 24 giờ, điều tra và áp dụng chế tài, phát triển tiêu chuẩn bắt buộc, và cung cấp tài nguyên giáo dục. Năm 2023, eSafety xử lý hơn 35,000 khiếu nại với tỷ lệ tuân thủ tự nguyện 90%.

Canada đang xây dựng Online Harms Act yêu cầu nền tảng gỡ bỏ nội dung có hại trong 24 giờ, thiết lập Digital Safety Commissioner, và áp dụng phạt đến 25 triệu CAD hoặc 5% doanh thu. Hàn Quốc đối mặt với vấn đề molka (camera quay lén), đã sửa đổi Luật Hình sự tăng hình phạt lên 7 năm tù, thành lập đơn vị cảnh sát chuyên trách, và cung cấp dịch vụ hỗ trợ toàn diện cho nạn nhân.

Bài học cho Việt Nam

Việt Nam đang chuyển đổi số mạnh mẽ nhưng khung pháp lý về bình đẳng giới trong môi trường số còn nhiều khoảng trống. Bài học rút ra: (1) Cần cơ quan chuyên trách với thẩm quyền rõ ràng và nguồn lực đầy đủ; (2) Kết hợp điều tiết

ex-ante và ex-post; (3) Hợp tác công-tư; (4) Ưu tiên giáo dục và nâng cao nhận thức; (5) Hợp tác khu vực và quốc tế; (6) Phát triển năng lực chuyên môn.

4.Kết luận và khuyến nghị/kiến nghị

Việt Nam đang trong giai đoạn chuyển đổi số mạnh mẽ nhưng khung pháp lý về bình đẳng giới trong môi trường số còn nhiều khoảng trống. Luật Bình đẳng giới 2006 (sửa đổi 2024) và Luật Phòng, chống bạo lực gia đình 2022 có đề cập đến bạo lực trực tuyến nhưng còn chung chung, thiếu cơ chế thực thi cụ thể. Luật An ninh mạng 2018 tập trung vào an ninh quốc gia hơn là bảo vệ quyền cá nhân. Bài học rút ra từ kinh nghiệm quốc tế: (1) Cần cơ quan chuyên trách: Mô hình eSafety Commissioner của Úc cho thấy hiệu quả của việc có cơ quan chuyên biệt với thẩm quyền rõ ràng, nguồn lực đầy đủ, và chuyên môn cao. Việt Nam có thể xem xét thành lập cơ quan tương tự thuộc hoặc phối hợp chặt chẽ với Bộ Thông tin và Truyền thông và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2) Kết hợp điều tiết ex-ante và ex-post: EU cho thấy cần thiết phải kết hợp quy định phòng ngừa (ex-ante) như yêu cầu đánh giá tác động, tiêu chuẩn thiết kế, với xử lý vi phạm (ex-post) như chế tài, bồi thường. Chỉ dựa vào một trong hai sẽ không đủ hiệu quả. (3) Hợp tác công-tư: Kinh nghiệm của tất cả các quốc gia đều cho thấy cần có sự hợp tác giữa chính phủ, các nền tảng công nghệ, xã hội dân sự, và học giới. Tiếp cận đối đầu thường không hiệu quả bằng tiếp cận hợp tác có trách nhiệm. (4) Ưu tiên giáo dục và nâng cao nhận thức: Bên cạnh pháp luật, cần đầu tư mạnh vào giáo dục kỹ năng số, nâng cao nhận thức về bạo lực trực tuyến, và thay đổi văn hóa trực tuyến. Úc và Canada đều đặt giáo dục là ưu tiên hàng đầu. (5) Cần hợp tác khu vực và quốc tế: Do tính xuyên biên giới của công nghệ số, không có quốc gia nào có thể giải quyết vấn đề một mình. Việt Nam cần tích cực tham gia các diễn đàn khu vực ASEAN và quốc tế để học hỏi, chia sẻ kinh nghiệm, và phối hợp thực thi. (6) Phát triển năng lực chuyên môn: Thực thi pháp luật về công nghệ số đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật cao. Việt Nam cần đầu tư vào đào tạo cán bộ, phát triển công cụ kỹ thuật, và xây dựng hệ thống giám sát hiệu quả

4.1. Nguyên tắc diễn giải, tiêu chí cụ thể và cơ chế thực thi

Về nguyên tắc diễn giải, dựa trên phân tích lý thuyết và thực tiễn, nghiên cứu đề xuất bốn nguyên tắc cốt lõi để diễn giải CEDAW trong bối cảnh công nghệ số, bao gồm: (i) Nguyên tắc thích ứng với tiến bộ công nghệ: CEDAW phải được diễn giải như một "công cụ sống" có khả năng thích ứng với sự phát triển công nghệ. Các khái niệm "phân biệt đối xử", "bạo lực", "không gian công cộng" phải bao gồm cả biểu hiện số hóa. Nghĩa vụ nhà nước mở rộng sang không gian số. Các hình thức phân biệt đối xử mới được tạo ra bởi công nghệ nằm trong phạm vi điều chỉnh của Công ước nếu có "tác dụng hoặc mục đích" làm tổn hại quyền phụ nữ; (ii) Nguyên tắc bình đẳng thực chất: Hướng tới kết quả bình đẳng trong thực tế, không chỉ bình đẳng hình thức. Đánh giá

các chính sách và công nghệ dựa trên tác động thực tế, không chỉ ý định. Các thuật toán "trung lập về giới" nhưng sử dụng dữ liệu phản ánh bất bình đẳng hiện tại có thể tạo ra kết quả phân biệt đối xử và phải được can thiệp tích cực; (iii) Nguyên tắc cẩn trọng đáng có mở rộng: Trách nhiệm nhà nước mở rộng sang điều tiết các chủ thể tư nhân, đặc biệt tập đoàn công nghệ. Bao gồm: điều tra và đánh giá rủi ro; phòng ngừa thông qua khung pháp lý; can thiệp khi phát hiện vi phạm; trừng phạt hiệu quả; và đảm bảo bồi thường, phục hồi quyền lợi. Chuẩn mực "đáng có" phụ thuộc bối cảnh nhưng vẫn đòi hỏi nỗ lực hợp lý từ tất cả quốc gia; va (iv) Nguyên tắc trách nhiệm đa bên: Đòi hỏi sự tham gia và trách nhiệm của nhiều bên: nhà nước (thiết lập khung pháp lý, giám sát), doanh nghiệp (tuân thủ chuẩn mực, thiết kế có trách nhiệm), xã hội dân sự (giám sát, vận động, hỗ trợ nạn nhân), học giới (nghiên cứu), và người dùng (sử dụng có đạo đức).

Về các tiêu chí cụ thể, tiêu chí nhận diện phân biệt đối xử thuật toán bao gồm bốn yếu tố chính. Thứ nhất là tác động khác biệt có ý nghĩa thống kê, thể hiện qua việc tỷ lệ chọn phụ nữ thấp hơn 80% tỷ lệ chọn nam giới. Thứ hai, sự khác biệt này thiếu biện minh chính đáng, tức là không có lý do hợp pháp, cần thiết và tương xứng để giải thích. Thứ ba, rủi ro phân biệt đối xử phải có khả năng dự báo và phòng ngừa - người có trách nhiệm có thể hoặc nên biết về những rủi ro này. Cuối cùng, phân biệt đối xử phải thể hiện tính hệ thống và lặp lại, là mô hình nhất quán chứ không phải sai sót ngẫu nhiên.

Tiêu chí xác định trách nhiệm nền tảng số được xây dựng dựa trên bốn yếu tố. Mức độ kiểm soát nội dung cho thấy nền tảng đóng vai trò chủ động hay thụ động trong việc quản lý thông tin. Quy mô và tác động được đánh giá qua số lượng người dùng, phạm vi địa lý hoạt động, và mức độ ảnh hưởng đến các quyền cơ bản của người dùng. Khả năng can thiệp xem xét việc nền tảng có đủ công nghệ và nguồn lực để phát hiện cũng như xử lý các vi phạm hay không. Yếu tố cuối cùng là xem xét liệu nền tảng có hưởng lợi kinh tế từ nội dung vi phạm hay không.

Tiêu chí đánh giá tác động giới (Gender Impact Assessment) cần được thực hiện qua năm bước phân tích. Phân tích người dùng xác định ai sẽ sử dụng công nghệ và liệu khả năng tiếp cận có bình đẳng giữa các nhóm hay không. Phân tích thiết kế kiểm tra xem có sự tham gia của phụ nữ trong quá trình phát triển và liệu có tính năng nào có thể bị lạm dụng để gây hại. Phân tích dữ liệu đánh giá tính đại diện của dữ liệu, khả năng tồn tại thiên lệch, và cách thức bảo vệ dữ liệu cá nhân. Phân tích tác động xem xét ảnh hưởng của công nghệ đến các lĩnh vực quan trọng như việc làm, giáo dục, y tế và an toàn. Cuối cùng, cần có sự tham vấn với các tổ chức phụ nữ và thiết lập cơ chế giám sát định kỳ.

Tiêu chí đo lường hiệu quả thực thi được phân thành bốn cấp độ. Ở cấp độ đầu vào, cần theo dõi ngân sách được phân bổ, số lượng cán bộ được đào tạo, và số lượng luật cũng như chính sách được ban hành. Cấp độ quá trình tập trung vào

số lượng doanh nghiệp thực hiện đánh giá tác động giới, số lượng khiếu nại được xử lý, và tỷ lệ tuân thủ của các bên liên quan. Cấp độ đầu ra đo lường các kết quả cụ thể như lượng nội dung bạo lực được gỡ bỏ, số thuật toán được kiểm tra, và số lượng phụ nữ được đào tạo kỹ năng số. Cuối cùng, cấp độ kết quả đánh giá những thay đổi thực chất như mức độ thu hẹp khoảng cách số, sự biến đổi trong tỷ lệ bạo lực trực tuyến, và mức độ tin tưởng của phụ nữ vào không gian số.

Về cơ chế thực thi, đối với vai trò cơ quan quốc gia về nhân quyền, cần thẩm quyền và nguồn lực để tiếp nhận và điều tra khiếu nại về phân biệt đối xử số; yêu cầu doanh nghiệp cung cấp thông tin về thuật toán; tiến hành điều tra chủ động; đưa ra khuyến nghị và quyết định ràng buộc; hỗ trợ nạn nhân. Cơ quan này cần chuyên môn kỹ thuật về công nghệ số, không chỉ pháp lý. Cơ chế giám sát và báo cáo định kỳ cần thu thập và công bố dữ liệu phân tách theo giới; yêu cầu nền tảng và doanh nghiệp báo cáo về biện pháp đảm bảo bình đẳng giới; đánh giá định kỳ hiệu quả chính sách; báo cáo cho Ủy ban CEDAW về tình hình bình đẳng giới trong môi trường số. Việc phối hợp liên ngành cần cơ chế điều phối giữa Bộ Tư pháp (pháp luật), Bộ Thông tin và Truyền thông (quản lý công nghệ), Bộ Lao động và Xã hội (bình đẳng giới), Bộ Giáo dục (kỹ năng số), Bộ Công an (tội phạm mạng). Có thể thành lập Ban chỉ đạo liên ngành. Việc tham vấn xã hội dân sự và khu vực tư nhân, tổ chức phụ nữ (góc nhìn người bị ảnh hưởng), tổ chức nhân quyền (giám sát tuân thủ), hiệp hội doanh nghiệp công nghệ (chuyên môn kỹ thuật), học giới (nghiên cứu đánh giá). Tham vấn phải có ảnh hưởng thực chất đến chính sách.

4.2. Đề xuất cải tiến cơ chế CEDAW

Về kiến nghị Chung mới về công nghệ số và bình đẳng giới, Ủy ban CEDAW nên phát triển Kiến nghị Chung chuyên biệt (có thể là số 40) về "Quyền phụ nữ trong môi trường số" để làm rõ cách các điều khoản CEDAW áp dụng cho không gian số; cung cấp hướng dẫn cụ thể về nghĩa vụ nhà nước; thiết lập tiêu chí và chỉ số đánh giá tuân thủ; chia sẻ thực tiễn tốt. Vê hướng dẫn thực thi cho các quốc gia, việc phát triển toolkit bao gồm mẫu luật và chính sách; phương pháp luận thực hiện GIA; danh sách kiểm tra đánh giá tuân thủ; nghiên cứu tình huống từ các quốc gia khác nhau. Về tăng cường năng lực của Ủy ban CEDAW, cần đào tạo thành viên Ủy ban về công nghệ số và AI; thuê chuyên gia tư vấn công nghệ hỗ trợ xem xét báo cáo; phát triển quan hệ đối tác với tổ chức chuyên về công nghệ và nhân quyền. Về hợp tác với các cơ chế nhân quyền khác, cần phối hợp với Hội đồng Nhân quyền LHQ và các Báo cáo viên Đặc biệt; các ủy ban điều ước khác (ICCPR, ICESCR, CRC); UNESCO và ITU về khía cạnh kỹ thuật và giáo dục; ILO về lao động trong nền kinh tế số. Tránh trùng lặp, tạo sức mạnh tổng hợp, đảm bảo tính nhất quán trong hệ thống nhân quyền quốc tế.

Như vậy, nghiên cứu này đã chứng minh rằng việc áp dụng phương pháp diễn giải tiến hóa đối với CEDAW trong bối cảnh công nghệ số không chỉ khả thi mà còn cần thiết và hợp pháp. Thông qua phân tích văn bản pháp lý, nghiên cứu so sánh và tổng hợp tài liệu thực nghiệm, bài viết đã thiết lập một khung diễn giải tích hợp cho phép CEDAW tiếp tục bảo vệ quyền phụ nữ trong kỷ nguyên số. Về cơ sở pháp lý, Công ước Vienna về Luật Điều ước 1969 và tiền lệ của các cơ quan quốc tế cung cấp nền tảng vững chắc cho việc diễn giải CEDAW theo "mục đích và đối tượng" trong điều kiện hiện tại. Định nghĩa "phân biệt đối xử" trong Điều 1 với nhấn mạnh vào "tác dụng hoặc mục đích" đủ rộng để bao gồm phân biệt đối xử thuật toán, bạo lực trực tuyến, và bất bình đẳng tiếp cận công nghệ. Về nghĩa vụ nhà nước, ba tầng nghĩa vụ - tôn trọng, bảo vệ, thực hiện - cần được điều chỉnh cho không gian số. Đặc biệt quan trọng là mở rộng nghĩa vụ "cẩn trọng đáng có", yêu cầu nhà nước tích cực điều tiết các tập đoàn công nghệ và nền tảng số thông qua khung pháp lý, yêu cầu đánh giá tác động giới, kiểm tra thuật toán, và đảm bảo cơ chế khiếu nại hiệu quả. Về khung diễn giải tích hợp, nghiên cứu đề xuất bốn nguyên tắc cốt lõi: thích ứng với tiến bộ công nghệ, bình đẳng thực chất, cẩn trọng đáng có mở rộng, và trách nhiệm đa bên. Các nguyên tắc này được cụ thể hóa thông qua các tiêu chí đo lường về nhận diện phân biệt đối xử thuật toán, xác định trách nhiệm nền tảng, đánh giá tác động giới, và đo lường hiệu quả thực thi.

Đóng góp của nghiên cứu bao gồm: (1) Phát triển khái niệm "nghĩa vụ cẩn trọng đáng có mở rộng" - đóng góp quan trọng cho học thuyết về trách nhiệm nhà nước trong bối cảnh toàn cầu hóa và số hóa; (2) Cung cấp cơ sở lý luận cho cải cách pháp luật quốc gia, đặc biệt là Việt Nam trong việc sửa đổi Luật Bình đẳng giới và xây dựng luật chuyên biệt về an toàn trực tuyến; (3) Định hướng cho doanh nghiệp công nghệ phát triển công nghệ có trách nhiệm giới; (4) Hướng dẫn cho tổ chức xã hội dân sự trong giám sát và vận động. Kinh nghiệm từ EU (DSA, AI Act, GDPR), Úc (eSafety Commissioner), Canada và Hàn Quốc cho thấy xu hướng chung trong xây dựng khung pháp lý điều tiết công nghệ số với quan tâm đến bình đẳng giới. Các bài học về cơ quan chuyên trách, kết hợp điều tiết phòng ngừa và xử lý vi phạm, hợp tác công-tư, ưu tiên giáo dục và hợp tác quốc tế có giá trị tham khảo quan trọng.

Công nghệ số đang định hình lại thế giới với tốc độ chưa từng có. Đảm bảo sự chuyển đổi số không làm tăng mà góp phần giảm bất bình đẳng giới là thách thức lớn của thời đại. CEDAW, với tư cách công cụ pháp lý quốc tế toàn diện nhất về quyền phụ nữ, có thể và phải đóng vai trò trung tâm. Nghiên cứu này hy vọng đã đóng góp bằng cách đề xuất khung diễn giải tích hợp có cơ sở pháp lý vững chắc, tính thực tiễn cao, và có thể triển khai trong điều kiện khác nhau. Với sự hợp tác giữa các quốc gia, tổ chức quốc tế, khu vực tư nhân, xã hội dân sự và học giới,

chúng ta có thể xây dựng một không gian số an toàn, công bằng và bình đẳng cho tất cả phụ nữ và trẻ em gái trên thế giới.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Liên hợp quốc (1979), *Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ* (CEDAW), Đại hội đồng Liên hợp quốc.

2. UN CEDAW Committee (2013), *General Recommendation No. 30 on Women in Conflict Prevention*, Conflict and Post-Conflict Situations.

3. UN CEDAW Committee (2017), *General Recommendation No. 35 on Gender-based Violence Against Women*, Updating General Recommendation No. 19.

4. UN Women (2020), *Gender Equality and Women's Rights in the Digital Age*, Policy Brief.

5. UNESCO (2019), *I'd Blush if I Could: Closing Gender Divides in Digital Skills through Education.*

6. Aftab, Asha (2021), *Digital Rights are Women's Rights: A Feminist Framework for Internet Rights,* Association for Progressive Communications.

7. Barker, Kim & Jurasz, Olga (2019), *Online Violence Against Women: The Legal Response, Routledge.*

8. Citron, Danielle Keats (2014), *Hate Crimes in Cyberspace, Harvard University Press.*

9. Noble, Safiya Umoja (2018), *Algorithms of Oppression: How Search Engines Reinforce Racism,* NYU Press.

10. Phạm Thị Lý (2020), *Bình đẳng giới trong thời đại số: Cơ hội và thách thức*, NXB Khoa học Xã hội.

11. Nguyễn Thị Thu Hà (2021), *Pháp luật về bình đẳng giới ở Việt Nam: Lý luận và thực tiễn,* NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.

12. Elson, Diane (2002), *"Gender Justice, Human Rights and Neo-liberal Economic Policies"*, Gender Justice, Development and Rights, Oxford University Press, tr. 78-114.

13. Hilbert, Martin (2011), *"Digital Gender Divide or Technologically Empowered Women in Developing Countries? A Typical Case of Lies, Damned Lies, and Statistics", Women's Studies International Forum*, 34(6), tr. 479-489.

14. Lê Thị Quý (2019), *"Quyền bình đẳng giới trong bối cảnh chuyển đổi số tại Việt Nam"*, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, số 15(391), tr. 23-31.

15. Nguyễn Văn Cường (2020), *"Thực thi CEDAW ở Việt Nam: Thành tựu và thách thức"*, Tạp chí Khoa học Pháp lý, số 4, tr. 45-56.

16. Suzor, Nicolas P. et al. (2019), *"What Do We Mean When We Talk About Transparency? Toward Meaningful Transparency in Commercial Content Moderation"*, International Journal of Communication, 13, tr. 1526-1543.

17. Trần Thị Mai Oanh (2022), "*Bạo lực trên không gian mạng đối với phụ nữ: Thực trạng và giải pháp",* Tạp chí Nghiên cứu Con người, số 2(112), tr. 67-78.

18. West, Sarah Myers, Whittaker, Meredith & Crawford, Kate (2019), *"Discriminating Systems: Gender, Race and Power in AI",* AI Now Institute, New York University.

19. GSMA (2020), *The Mobile Gender Gap Report 2020*, GSM Association.

20. International Telecommunication Union (ITU) (2021), *Measuring Digital Development: Facts and Figures 2021*.

21. OECD (2018), *Bridging the Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate,* OECD Publishing, Paris.

22. UN Broadband Commission (2015), *Cyber Violence Against Women and Girls: A World-Wide Wake-Up Call,* Report by the UN Broadband Commission.

23. Viện Khoa học Pháp lý - Bộ Tư pháp (2021), *Báo cáo đánh giá thực trạng bình đẳng giới ở Việt Nam giai đoạn 2016-2020*.

24. World Bank (2016), *World Development Report 2016: Digital Dividends, World Bank Group,* Washington DC.

25. World Wide Web Foundation (2020), *Women's Rights Online: Translating Access into Empowerment,* Research Report.

26. Association for Progressive Communications (2015), *APC Submission to CEDAW Committee on Technology and Women's Rights*, truy cập ngày 15/10/2024, tại: https://www.apc.org/en/pubs/cedaw-submission

UN Women (2021), *Online and ICT-facilitated Violence Against Women and Girls During COVID-19,* truy cập ngày 20/10/2024, tại: 31 https://www.unwomen.org

HUMAN RIGHTS IN INTERNATIONAL LEGAL INSTRUMENTS SUGGESTIONS FOR LEGAL REGULATIONS ON WOMEN'S RIGHTS IN CYBERSPACE IN VIETNAM

QUYỀN CON NGƯỜI TRONG CÁC VĂN BẢN PHÁP LÝ QUỐC TẾ - KHUYẾN NGHỊ QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN PHỤ NỮ TRÊN KHÔNG GIAN MẠNG TẠI VIỆT NAM

Nguyễn Hà Minh Thu[499]

ThS. Hà Thị Thanh Vân[500]

Tóm tắt:

Quyền con người là quyền cơ bản, tự nhiên của mỗi cá nhân, là giá trị phổ quát toàn nhân loại được ghi nhận trong Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền năm 1948. Các văn kiện pháp lý quốc tế tiếp tục được xây dựng, hoàn thiện để ghi nhận và bảo đảm quyền con người phù hợp với từng giai đoạn phát triển. Riêng đối với phụ nữ, ngoài Công ước về quyền dân sự, chính trị, xã hội, và văn hoá (năm 1966) còn có Công ước về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (năm 1979) đã thiết lập tiêu chuẩn quốc tế về bình đẳng và bảo đảm quyền con người cụ thể trong các lĩnh vực.

Trong bối cảnh công nghệ số ngày càng phát triển và mở rộng, nhiều hoạt động sinh hoạt, trao đổi truyền thống của con người được diễn ra trên không gian mạng, có tính chất mở, vừa mang lại lợi ích trong việc giao lưu, chia sẻ, nhưng đồng thời cũng tiềm ẩn nhiều nguy cơ bất lợi đối với con người dưới góc độ bảo đảm và thực hiện quyền, cơ hội bình đẳng nếu không được quan tâm xem xét dưới góc độ pháp lý đầy đủ, toàn diện, đặc biệt đối với phụ nữ là nhóm đối tượng dễ bị tổn thương trên không gian mạng.

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính với các kỹ thuật phân tích, tổng hợp, hệ thống các văn bản pháp lý quốc tế và các kết quả nghiên cứu đã có về quyền con người, quyền phụ nữ. Trên cơ sở đó gợi ý một số giải pháp quy định pháp luật về quyền phụ nữ trên không gian mạng tại Việt Nam.

Từ khóa: *Quyền con người, quyền phụ nữ, không gian mạng, luật nhân quyền quốc tế*

Abstract:

Human rights are fundamental and inherent rights of every individual, constituting a universal value affirmed in the Universal Declaration of Human

[499] Khoa Luật Quốc tế, Học viện Ngoại giao
[500] Học viện Phụ nữ Việt Nam

Rights of 1948. International legal instruments have since been developed and progressively refined to recognize and safeguard human rights in line with different stages of global development Specifically for women, in addition to the 1966 International Covenants on Civil, Political, Economic, Social and Cultural Rights, the 1979 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, which stands out for establishing international standards for gender equality and protection of human rights in specific areas.

In the context of rapid digital expansion, many traditional human activities and interactions are now taking place in cyberspace. On the one hand, this transformation provides considerable advantages on a daily basis, and contributes to enhancing people's quality of life. On the other hand, it also entails substantial risks to human rights if not adequately addressed from a legal perspective, particularly for women - one of the most vulnerable groups in cyberspace.

This paper employs a qualitative research approach, utilizing techniques of analysis, synthesis, systematization of international legal instruments as well as existing studies on human rights and women's rights. On that basis, it proposes legal suggestions for legal regulations on women's rights in cyberspace in Vietnam today.

Keywords: *human rights, women's rights, cyberspace, international human rights law*

1. Đặt vấn đề

Ở nước ta, quyền con người và quyền công dân được công nhận trong Hiến pháp và được cụ thể hóa trong các văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh các lĩnh vực quản lý nhà nước và đời sống xã hội. Đại đa số các quy định pháp luật về quyền con người, quyền công dân đều quy định chung, ngoài ra cũng có các quy định riêng cho phụ nữ với tư cách là công dân có đặc thù riêng về giới tính gắn với thiên chức người mẹ.

Việt Nam là thành viên Liên Hợp Quốc đã tham gia, phê chuẩn thực hiện các Công ước về nhân quyền, trong đó có Công ước về Xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW). Trong những năm qua, Nhà nước ta luôn bảo đảm quyền và cơ hội thực hiện quyền con người, quyền công dân cho nam, nữ phù hợp với chuẩn quốc tế và điều kiện thực tế của quốc gia.

Thời đại công nghệ 4.0 phát triển với tốc độ cao, số lượng công việc diễn ra trên không gian mạng ngày càng nhiều, đã mang lại nhiều tiện ích và giá trị cho con người, nhưng cũng tiềm ẩn nguy cơ và hậu quả bất lợi, làm cho quyền và cơ hội thực hiện quyền con người, quyền công dân của họ bị tác động, ảnh hưởng, nhất là đối với phụ nữ. Trong bối cảnh này, Liên Hợp Quốc tuy không ban hành một văn bản pháp lý quốc tế riêng về bảo vệ quyền con người, quyền của phụ nữ

trên không gian mạng, nhưng cũng đã có những văn bản riêng lẻ quan tâm đến vấn đề này. Việt Nam được xác định là một trong những nước có tỉ lệ dân số sử dụng internet cao trong khu vực và trên thế giới cũng tận dụng được những cơ hội tốt trên không gian mạng, nhưng cũng đối mặt với nhiều thách thức trong việc bảo đảm quyền con người, quyền phụ nữ trên không gian mạng. Mặc dù nước ta đã ban hành và thực hiện Luật an toàn thông tin mạng nhưng mới chỉ tập trung chính vào quyền và nghĩa vụ của các chủ thể trong việc bảo đảm an toàn thông tin, chưa thể hiện nhiều ở khía cạnh bảo đảm, bảo vệ quyền con người, quyền phụ nữ trên không gian mạng.

Do vậy, bài viết mong muốn thông qua các thông tin tổng quan về quyền con người, quyền phụ nữ trong các văn bản pháp lý quốc tế gợi ý một số giải pháp quy định pháp luật về quyền phụ nữ trên không gian mạng tại Việt Nam.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính với các kỹ thuật rà soát, hệ thống hóa, tổng hợp và phân tích các văn bản pháp lý quốc tế, Việt Nam và các kết quả nghiên cứu về quyền con người, quyền phụ nữ nói chung và trên không gian mạng nói riêng, làm rõ cơ sở lý luận, thực tế và những vấn đề đặt ra từ góc độ quốc tế, gợi ý quy định pháp luật về quyền phụ nữ trên không gian mạng.

3. Kết quả - thảo luận

3.1 Lược sử quyền con người trong các văn bản quốc tế

Quyền con người là khái niệm đa diện, liên ngành có nguồn gốc lâu đời và lịch sử phát triển lâu dài song hành với sự tiến bộ của nền văn minh nhân loại. Trong các ngành khoa học nghiên cứu về quyền con người, luật học với số lượng nghiên cứu đồ sộ đã chứng minh mối quan hệ biện chứng giữa luật pháp và việc bảo đảm, phát huy quyền con người. Quyền con người là những *đảm bảo pháp lý phổ quát bảo vệ cá nhân và nhóm người trước những hành động và sự bỏ mặc ảnh hưởng đến những quyền tự do cơ bản, sự được cho phép và phẩm giá con người* [501] và là những đòi hỏi đạo đức vốn có, không thể tách rời của con người trở thành quyền pháp lý[502].

Mặc dù có những tiến bộ trong sự phát triển học thuyết về nhân quyền, nhưng trong phần lớn lịch sử phát triển, những tiêu chuẩn về quyền con người chỉ nằm trong khuôn khổ quốc gia và có sự phát triển không đồng đều giữa các khu vực và ngay tại quốc gia đó. Ở thế kỷ XVII - XVIII, sự bành trướng của chủ nghĩa đế quốc thực dân đã dẫn đến bóc lột và xâm phạm nhân quyền nghiêm trọng cả

[501] Văn phòng Cao ủy Liên Hợp Quốc về nhân quyền, OHCHR, (2006), Frequently Asked Questions on a Human Rights-Based Approach to Development Cooperation, United Nations, New York và Geneva, tr. 1.
[502] Leah Levin, (2009), Human Rights: Questions and Answers, UNESCO Publishing, Paris, tr.21.

nhân dân nước thuộc địa và chính giai cấp nhân dân lao động bản xứ[503]. Theo đó, sự bảo vệ và thúc đẩy quyền con người dường như chỉ tồn tại về mặt pháp lý *(de jure)*, thiếu sự thi hành trên thực tiễn *(de facto)*, hoặc chỉ dừng lại ở quyền hiến định và luôn có nguy cơ bị đe doạ trước những biến động trong nước và quốc tế.

Giai đoạn chiến tranh thế giới lần thứ hai, quyền con người ở nhiều nước bị xâm phạm nghiêm trọng đòi hỏi phải được quan tâm hợp lý. Do đó, năm 1945 khi Liên Hợp Quốc được thành lập, trong bản Hiến chương đã thiết lập những tiêu chuẩn nhân quyền phổ quát toàn cầu về *"các quyền của con người và các tự do cơ bản cho tất cả con người không phân biệt chủng tộc, nam nữ, ngôn ngữ hay tôn giáo"*[504], trên cơ sở đó quyền con người được ghi nhận, khuyến khích, thúc đẩy sự tôn trọng ở các quốc gia. Tuy nhiên, Hiến chương cũng mới chỉ dừng lại ở việc xác định mục tiêu khuyến khích, thúc đẩy *(promote)*, chưa quan tâm đầy đủ đến việc bảo vệ *(protect)* quyền con người để đảm bảo quyền con người được thực thi hiệu quả trên thực tế.

Năm 1948 Tuyên ngôn nhân quyền quốc tế (UDHR) được ban hành, tuy không phải một Điều ước quốc tế nhưng văn kiện này đóng vai trò lý luận và là cột sống của luật nhân quyền quốc tế[505]. Những quy định trong Tuyên ngôn không mang tính ràng buộc pháp lý nhưng lại có tính quy phạm tập quán quốc tế cao, được các quốc gia tự nguyện tuân thủ. Bản thân những nội dung trong UDHR cũng được công nhận như luật mềm *(soft law)* định hướng các quốc gia xây dựng cơ chế đảm bảo và thực hiện quyền con người dựa trên những tiêu chuẩn chung toàn cầu. Quyền con người theo đó được xác định tính chất phổ quát, tính không thể bị thay thế, không thể bị chia tách và tính liên hệ và phụ thuộc lẫn nhau[506], những đặc điểm này không trói chặt không gian địa lý, thời gian thực hiện các quyền khiến nội hàm của UDHR 1948 còn giữ nguyên vẹn giá trị đến hôm nay.

Dựa trên nền tảng các nhóm quyền con người đã quy định trong Tuyên ngôn nhân quyền 1948, năm 1966, Công ước về quyền dân sự, chính trị (ICCPR) và quyền văn hóa, kinh tế xã hội (ICESCR) đã được Liên Hợp Quốc ban hành, cùng với nhiều văn kiện pháp lý khác đã xác lập các tiêu chuẩn nhân quyền toàn cầu được đảm bảo dựa trên luật pháp quốc tế và sự chung tay giám sát việc thực thi. Xuất phát từ độ mở trong văn bản pháp lý quốc tế và tính chất phức tạp về cách tiếp cận vấn đề nhân quyền tại các quốc gia đã dẫn đến sự tham gia không đầy đủ của các thành viên Liên Hợp Quốc vào các Công ước này[507]. Thực tế cho thấy, cộng đồng quốc tế mặc dù có sự nhất trí cao trong chia sẻ nhận thức về quyền con người và các nguyên tắc bảo đảm, bảo vệ quyền con người nhưng lại giữ thái độ

[503] Đại học quốc gia Hà Nội, Trung tâm nghiên cứu quyền con người - quyền công dân (2011), Tư tưởng về quyền con người: Tuyển tập tư liệu thế giới và Việt Nam, Nhà xuất bản Lao động.
[504] Liên Hợp Quốc, (1945), Hiến chương Liên Hợp Quốc, Điều 1 khoản 3.
[505] OHCHR, Fact Sheet No. 2 (Rev.1): The International Bill of Human Rights, https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FactSheet2Rev.1en.pdf, truy cập ngày 15/09/2025.
[506] United Nations, (2000), Human Rights Training: A Manual on Human Rights Training Methodology, New York và Geneva.
[507] OHCHR, Human Rights Indicators, https://indicators.ohchr.org/, truy cập ngày 15/09/2025.

thận trọng trong quy trình lập hiến, lập pháp, một mặt cho thấy còn tồn tại sự phân mảnh trong việc bảo đảm và thực hiện quyền con người giữa các quốc gia, mặt khác chứng minh khả năng phát triển nhận thức về quyền con người trong thời kỳ phát triển mới của nhân loại theo hướng mở vừa chung, vừa riêng để hài hòa

Các văn bản pháp lý quốc tế xác định cơ sở bảo đảm và bảo vệ quyền con người nói chung, sau một thời gian dài thực thi, dựa trên các báo cáo quốc gia và khuyến nghị của các Ủy ban Công ước, năm 1975, Đại Hội đồng Liên Hợp Quốc nhận thấy có sự khác biệt về quyền và cơ hội của phụ nữ và nam giới trong bảo đảm, bảo vệ và thực hiện quyền con người, xuất phát từ những điểm khác biệt trên tương đồng và khác biệt hoàn toàn về chức năng sinh sản của phụ nữ. Do vậy, đã quyết định soạn thảo Công ước về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (CEDAW). CEDAW không phải là Công ước về quyền phụ nữ mà là Công ước xác định cách thức, nội dung cơ bản xóa bỏ sự phân biệt đối xử với phụ nữ dưới mọi hình thức để bảo đảm cho các quyền của phụ nữ trong các Công ước khác được thực hiện hiệu quả. CEDAW xác lập 03 nguyên tắc cơ bản gồm bình đẳng, không phân biệt đối xử và trách nhiệm quốc gia.

3.2 Quyền con người trên không gian mạng trong văn bản quốc tế

Sự phát triển của công nghệ và mạng internet nói riêng một mặt tạo điều kiện và cơ hội phát huy các quyền con người, bao gồm và không giới hạn quyền tự do ngôn luận, quyền tiếp cận thông tin, các quyền kinh tế, văn hoá, xã hội…, nhưng đồng thời cũng làm cho việc quản lý của nhà nước trên không gian mạng trở nên khó khăn hơn vì tính ẩn danh và những khoảng trống kỹ thuật về công nghệ. Bên cạnh đó, nguy cơ mã độc tấn công vào hạ tầng cơ sở, kỹ thuật công nghệ và thiếu năng lực bảo đảm an toàn thông tin dẫn đến việc bảo vệ các quyền riêng tư, quyền bảo mật dữ liệu cá nhân…trên không gian mạng trở thành vấn đề kinh điển trong các nghiên cứu rủi ro trên không gian số.

Trong môi trường mạng, con người tương tác với nhau có độ mở hơn, vượt qua khỏi không gian thực tế họ có, các nhu cầu muốn được người khác quan tâm trở nên đa dạng, phong phú hơn thông qua các thao tác thể hiện quan điểm, bình luận, chia sẻ…, kéo theo các hành vi thiếu chuẩn mực trên không gian số cũng xuất hiện từ việc chê bai, định kiến, nói xấu, khiêu khích…đến trộm cắp tài khoản, lừa đảo, bắt cóc trực tuyến ngày càng tinh vi với nhiều hình thức, thủ đoạn mới. Ngoài ra, vấn đề bảo đảm bình đẳng giới và quyền phụ nữ trên không gian mạng cũng là một khía cạnh đòi hỏi phải có sự quan tâm thấu đáo. Thực tế đang cho thấy định kiến giới xuất hiện không ít trên môi trường mạng, trực tiếp tác động và ảnh hưởng đến quyền bình đẳng của nam, nữ nói chung ở mức độ thấp và riêng đối với phụ nữ và trẻ em ở mức độ cao.

Trước nhiều vấn đề đặt ra trong không gian mạng nêu trên, đòi hỏi các quốc gia phải nỗ lực để bảo đảm, bảo vệ và thực hiện quyền con người hiệu quả. Thực tế trách nhiệm pháp lý của quốc gia trong bảo đảm, bảo vệ và thúc đẩy quyền con

người xuất phát từ chủ quyền của quốc gia. Trong bối cảnh công nghệ số phát triển, khái niệm chủ quyền số xuất hiện nhưng chưa được chuẩn hoá trong bất kỳ văn kiện pháp lý quốc tế mang tính toàn cầu nào với lý do chính là sự khác biệt của các quốc gia trong cách tiếp cận đối với vấn đề này. Ví dụ Mỹ cho rằng không gian mạng là không gian mở, có tính không biên giới, có sự tham gia của nhiều bên liên quan và toàn diện vì quốc gia này có ưu thế lớn trong kiểm soát không gian mạng với sự hiện diện của các tập đoàn công nghệ lớn, trong khi Trung Quốc[508] hay phần lớn các quốc gia Châu Âu ủng hộ chủ quyền số[509]. Mặc dù không được công nhận về phương diện pháp lý quốc tế, thực tiễn quốc tế cho thấy luật quốc gia và luật quốc tế có thể tham gia điều chỉnh các quan hệ xã hội trên không gian mạng dựa trên học thuyết "chủ quyền số" của các quốc gia.

Công ước Liên Hợp Quốc về phòng chống tội phạm mạng được mở ký tại Hà Nội năm 2025 (gọi tắt là Công ước Hà Nội) là văn kiện pháp lý có quy mô toàn cầu ghi nhận tại Điều 5 và 6 về chủ quyền các quốc gia trên không gian mạng và đề cao tôn trọng quyền con người trên nền tảng số, là cơ hội để các quyền con người được bảo đảm và thực hiện trên không gian mạng hiệu quả.

Trên bình diện toàn cầu, đến nay chưa có văn bản pháp lý quốc tế nào được thiết lập cho riêng cho vấn đề bảo đảm, bảo vệ quyền con người, quyền phụ nữ trên không gian mạng tương tự như CEDAW, nhưng thực tế cho thấy Luật nhân quyền quốc tế với hệ thống nhiều Công ước ra đời từ nửa cuối thế kỷ XX đã để mở dự đoán về các hình thức phân biệt đối xử và xâm phạm quyền con người mới có thể diễn ra[510]. Hay nói cách khác, nội hàm của nhân quyền và việc đảm bảo, thực hiện và phát huy quyền con người không thay đổi bởi không gian, thời gian, hoàn cảnh, trên cả không gian mạng[511], bất kể ở môi trường nào cũng phải thực hiện nghiêm túc, trách nhiệm và văn hóa. Các Công ước mặc dù đã ban hành ở thế kỷ trước, nhưng tinh thần và giá trị pháp lý vẫn ràng buộc các quốc gia trong việc bảo vệ và thúc đẩy nhân quyền trên không gian mạng. Từ năm 2009, khi công nghệ thông tin và mạng internet ngày càng phát triển ở mức độ cao, Diễn đàn quản trị Internet của Liên Hợp Quốc đã cam kết mục tiêu thực thi và đảm bảo quyền con người trên không gian số[512]. Tuy nhiên, phần lớn việc thực hiện quyền con người vẫn tập trung vào những Công ước đã ban hành, trong khi tính chất đặc thù của môi trường số và các hành vi được thực hiện trên không gian mạng cũng đòi hỏi cần có những chuẩn mực pháp lý quốc tế chặt chẽ để bảo vệ và thúc đẩy nhân quyền trong phạm vi này.

[508] Wolfgang Kleinwächter, (2007), "The History of Internet Governance", in Christian Möller and Arnaud Amouroux (eds.), Governing the Internet: Freedom and Regulation in the OSCE, OSCE, tr.41.
[509] Julia Pohle, Thorsten Thiel, (2020), "Digital sovereignty", Internet Policy Review, Tập 9(4), DOI: https://doi.org/10.14763/2020.4.1532
[510] Liên Hợp Quốc, (1948), Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền (UDHR), Điều 19.
[511] Kaitlyn Mendes, Jessica Ringrose và Jessalynn Keller, (2019), Digital Feminist Activism: Girls and Women Fight Back Against Rape Culture, Oxford University Press, Oxford, tr.85.
[512] United Nations, (2010), IGF 2009: Internet Governance - Creating Opportunities for All, https://digitallibrary.un.org/record/3907192?v=%5B%27pdf%27%5D&ln=en, truy cập ngày 20/09/2025.

Ngoài ra, vấn đề tiếp cận internet phải hay không phải là một quyền con người mới cũng là câu hỏi được quan tâm rộng rãi.[513] Trong trường hợp tiếp cận internet được xác định là quyền con người mới thay vì chỉ là quyền tiếp cận thông tin như các quốc gia đã và đang có, thì mức độ bảo đảm, bảo vệ và thực hiện quyền tiếp cận internet phải được quan tâm ở mức độ cấp thiết tương tự quyền được tiếp cận và bảo đảm nguồn nước, lương thực. Theo đó, mỗi quốc gia và toàn cầu phải quan tâm đến việc bảo đảm thực thi trên cơ sở bảo đảm quyền bình đẳng, không có sự chênh lệch về phát triển hạ tầng công nghệ số giữa các vùng miền, giữa các quốc gia cũng trở thành mối quan tâm lớn.

3.3 Quyền con người của phụ nữ

Con người là chủ thể của quyền con người với tư cách là cá nhân, đồng thời dựa vào các đặc điểm thực tế, trong tiến trình phát triển của luật nhân quyền quốc tế đã quan tâm đến quyền của các nhóm bao gồm nhiều con người trong một cộng đồng cụ thể. Xét từ khía cạnh dân tộc, Liên Hợp Quốc bảo vệ quyền của các dân tộc bằng Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt chủng tộc (CERD). Xét theo giai đoạn phát triển của đời người, nhóm trẻ em được bảo vệ bằng Công ước về Quyền Trẻ em (CRC). Xét theo giới tính, nhóm phụ nữ được bảo vệ bằng CEDAW… Mặc dù còn tồn tại nhiều bàn luận trái chiều về các quyền của nhóm, tuy nhiên việc đặt ra các chuẩn mực quốc tế cho họ xuất phát từ những đặc thù riêng khác nhằm đảm bảo bình đẳng thực chất.

Cùng với sự ra đời của Liên Hợp Quốc, những chuẩn mực quốc tế đầu tiên về quyền con người của phụ nữ cũng đã được ghi nhận, khuyến khích phát triển quyền con người không phân biệt giới tính[514]. Tuyên bố Viên và chương trình hành động được thông qua tại Hội nghị thế giới về quyền con người lần thứ hai (năm 1993) đã đề cao và xác định quyền con người của các nhóm xã hội dễ bị tổn thương, trong đó có phụ nữ[515]. CEDAW nhấn mạnh nghĩa vụ pháp lý của quốc gia thành viên phải lên án mọi hình thức phân biệt giới và phải thực hiện các biện pháp để đảm bảo bình đẳng thực chất về pháp lý và thực tiễn, nhưng lại là Công ước có số lượng quốc gia thành viên nhiều thứ hai (sau CRC) so với các Công ước khác đã chứng minh mối quan tâm lớn của các quốc gia trong việc bảo vệ và phát huy quyền phụ nữ[516]. Trong phạm vi hạn chế, Liên minh Châu Âu đã sớm có các văn kiện pháp lý về phòng chống tội phạm mạng và bạo lực mạng đa diện[517].

Phụ nữ trên thế giới và trong từng quốc gia luôn chiếm trên nửa dân số, có vai trò đóng góp kép do có đặc thù riêng về giới tính gắn với thiên chức người mẹ,

[513] Tham khảo: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232563 https://digitallibrary.un.org/record/845728?v=pdf

[514] Hiến chương Liên Hợp Quốc, Lời mở đầu, Điều 1, Điều 13, Điều 55, Điều 76.

[515] Liên Hợp Quốc, (1993), Tuyên bố Viên và Chương trình hành động (Vienna Declaration and Programme of Action), Điều 18.

[516] CEDAW Điều 2.

[517] Hội đồng Châu Âu, Công ước về Tội phạm mạng (Công ước Budapest), Hội đồng Châu Âu, Công ước về Phòng ngừa và Chống bạo lực đối với phụ nữ và bạo lực gia đình (Công ước Istanbul), Hội đồng Châu Âu, Công ước về Bảo vệ trẻ em chống bóc lột và lạm dụng tình dục (Công ước Lanzarote).

nhưng chưa được quan tâm đúng mức, tình trạng đối xử cào bằng cho cả nam và nữ tương đối phổ biến, tạo ra nhiều bất lợi khiến phụ nữ luôn phải đấu tranh vì quyền con người và quyền bình đẳng giới của mình trong suốt tiến trình phát triển của lịch sử loài người theo các cách tiếp cận khác nhau. Từ thế kỷ XVIII đến nay, phong trào đấu tranh bảo đảm bình đẳng và trao quyền cho phụ nữ tại một số quốc gia đã đạt được những thành tựu nhất định gắn với bảo đảm bình đẳng giới, phụ nữ được công nhận, bảo đảm và bảo vệ các quyền con người như nam giới, đồng thời cũng có các biện pháp đặc biệt tạm thời hỗ trợ để thực hiện quyền làm mẹ.

Thực tế, ngay cả khi thực hiện các quyền tương tự nam giới, phụ nữ vẫn có thể gặp phải các hành vi tiềm ẩn nguy cơ phân biệt đối xử cả trong văn bản và hoạt động. Theo đó, CEDAW đã yêu cầu các quốc gia phải đưa nguyên tắc bình đẳng nam nữ vào Hiến pháp và các văn bản pháp luật, áp dụng pháp luật và mọi biện pháp thích hợp để bảo đảm sự phát triển và tiến bộ đầy đủ của phụ nữ trên tất cả các lĩnh vực; có thể áp dụng những biện pháp đặc biệt tạm thời, các biện pháp khác để thay đổi cách suy nghĩ, thay đổi hành vi và phong tục tập quán, cũng như các biện pháp ngăn ngừa bạo lực đối với phụ nữ và trẻ em gái… Đặc biệt, CEDAW khẳng định phân biệt đối xử với phụ nữ là vi phạm quyền con người, tạo nên bất bình đẳng giới và ảnh hưởng sâu sắc đến trẻ em, theo đó đã chú trọng giải thích rõ về hành vi phân biệt đối xử có thể làm tổn hại đến các quyền của phụ nữ, gồm 03 nhóm hành vi biểu lộ ra bên ngoài một cách rõ ràng; hành vi ở dạng tiềm ẩn, khó phát hiện có tính chất nhằm loại trừ hay hạn chế các quyền của phụ nữ trên cơ sở giới tính; hành vi có tác động rõ ràng và tiềm ẩn mục đích làm tổn hại hoặc vô hiệu hoá quyền của phụ nữ. Cả 03 nhóm này đều dẫn đến hậu quả ngăn cản phụ nữ được hưởng thụ và thực hiện các quyền và tự do cơ bản như nam giới trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình

Phong trào bình đẳng giới và tiến bộ của phụ nữ thế kỷ XXI đối mặt với những thách thức mới nảy sinh trên không gian số và những thách thức truyền thống cũng trở nên trầm trọng hơn trong quá trình chuyển đổi số[518].

Chỉ tiêu 5.2, mục tiêu 5 Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững của Liên Hợp Quốc năm 2015 đã khẳng định sự cần thiết phải loại bỏ tất cả các hình thức bạo lực với phụ nữ, đảm bảo không gian an toàn cho phụ nữ. Tuy nhiên, bạo lực mạng thông qua các thiết bị công nghệ, chủ yếu là điện thoại di động, máy tính và các nền tảng trực tuyến[519] vẫn diễn ra ngày càng phức tạp và tinh vi với nhiều hình thức gồm tấn công tình dục, bắt cóc online, thể hiện thái độ và hành vi gây thù ghét, đánh giá, nhận xét theo quan điểm định kiến làm tổn hại đến nạn nhân. Ngoài ra, sự nguy hiểm của bạo lực mạng nằm ở tốc độ lan truyền thông tin nhanh chóng đã đẩy nạn nhân vào tình trạng khủng hoảng kép, cùng với sự thiếu kiểm

[518] Anna Maria Rada Leenders, (2022), "How Can UN Digital Policy Enable the Rights of Women?", RUDN Journal of Political Science, Vol.24, No.1, tr.54.

[519] UN Women, (2023), Phụ nữ, hòa bình & an ninh (mạng) ở khu vực Châu Á - Thái Bình Dương, https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/2022-06/vn-action-brief-wps-cybersecurity-VTE.pdf, truy cập ngày 25/09/2025.

duyệt của các nền tảng mạng xã hội đặt ra sự cấp thiết phải có hành lang pháp lý phù hợp.

Nghiên cứu năm 2018 cho thấy số lượng phụ nữ và trẻ em gái đối diện với bạo lực mạng gấp 27 lần nam giới[520]. Năm 2020, thời kỳ đỉnh điểm đại dịch Covid - 19, giãn cãnh xã hội và nhu cầu sử dụng mạng internet tăng cao đồng thời làm tăng nguy cơ xâm hại quyền phụ nữ và trẻ em gái. Báo cáo của cơ quan UN Women chỉ ra sự tăng nhanh những hành vi bạo lực giới, bắt nạt, bạo lực tình dục trên không gian mạng trong giai đoạn giãn cách xã hội[521], các kênh thông tin truyền thông trực tuyến còn tình trạng lan truyền các hình ảnh, video quảng bá có chứa nội dung phân biệt giới. Tình trạng giãn cách xã hội đóng vai trò làm trầm trọng thêm các hình thức xâm phạm quyền và bình đẳng giới trên không gian mạng nhưng về bản chất bạo lực giới trên không gian mạng là biểu hiện của sự phân biệt giới tính, tình dục hoá và duy trì bạo lực đối với phụ nữ và trẻ em gái[522]. Sự chênh lệch giới tính trong việc tiếp cận đến không gian mạng và các thiết bị truy cập internet ở nhiều quốc gia cũng một phần làm tăng thêm những bất công xã hội của phụ nữ và trẻ em gái khi không được thụ hưởng những lợi ích không gian số đem lại[523] như tăng quyền năng kinh tế hay quyền được giáo dục[524].

Sự phát triển của trí tuệ nhân tạo một mặt là tiện ích hỗ trợ hữu ích, mặt khác mang đến những thách thức đối với công cuộc xoá bỏ bất bình đẳng giới trên không gian mạng. Công nghệ làm giả hình ảnh, video siêu chân thực (deepfake) và sự lan truyền các hình ảnh, video sai sự thật do trí tuệ nhân tạo hiện sinh tạo nên (generated) làm trầm trọng thêm tình trạng xâm hại các quyền con người của phụ nữ, trở thành công cụ của các đối tượng xâm hại đến danh dự, nhân phẩm, và sức khoẻ tinh thần của phụ nữ[525]. Diễn biến phức tạp của các nhóm đối tượng lừa đảo, bắt cóc sử dụng các tiện ích trên không gian mạng để nhắm vào người yếu thế như phụ nữ, trẻ em gái gia tăng trong khu vực và quốc tế hiện nay đã và đang để lại những hậu quả khôn lường không phân biệt ranh giới thực ảo.

[520] Sandler, J., & Goetz, A.M. (2020). Can the United Nations deliver a feminist future? Gender & Development, 28(2), 239–263. https://doi.org/10.1080/13552074.2020.1753432

[521] UN Women, (2023), tlđd.

[522] UN Women, (2023), tlđd. Tham khảo Soheila Pashang, Nazilla Khanlou, (2022), "The Changing Face of Gender-Based Cyber Violence during the COVID-19 Pandemic: Unmasking Virtual Identities", The Journal of Concurrent Disorders.

[523] CEDAW, Điều 3

[524] CEDAW, Điều 5. Tham khảo UNHRC, 'Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights: Report of the Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises' (23/05/2019) UN Doc A/HRC/41/4.

[525] Regional Alliance for Free Expression and Information and UN Women, Online Gender-Based Violence against Women with a Public Voice: Impact on Freedom of Expression (UN Women and Regional Alliance for Free Expression and Information 2022), https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2023-12/report_onlineviolence_21dec23.pdf, truy cập ngày 26/09/2025. Tham khảo Aapti Institute, Understanding Generative Artificial Intelligence's Implications on Gender Using a Value Chain Approach and a UNGP Lens (United Nations Development Programme (UNDP) and European Union 2023) https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-08/report_understanding_the_implications_of_genai_on_gender_undp_aapti_.pdf, truy cập ngày 27/09/2025.

Các hình thức phân biệt đối xử trên không gian mạng không nằm ngoài các quy định của CEDAW[526] và các văn kiện pháp lý quốc tế và khu vực khác về quyền con người như Công ước ASEAN về phòng chống buôn bán người, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em (ACTIP), sự thay đổi không gian diễn ra hành vi phân biệt đối xử, xâm hại quyền con người dựa trên giới tính không làm thay đổi tính chất nghiêm trọng của hành vi nhưng đòi hỏi cần có sự điều chỉnh trong cách thức xử lý vì các lý do kỹ thuật và tính chất tác động, ảnh hưởng thực tế đối với phụ nữ.

3.4 Việt Nam bảo vệ quyền con người của phụ nữ trên không gian mạng

Tính đến năm 2025, Việt Nam có gần 80 triệu người dùng internet, chiếm gần 80% dân số[527]. Sự phát triển nhanh chóng của cơ sở hạ tầng kỹ thuật số là nền tảng quan trọng cho sự chuyển dịch những hoạt động giao tiếp, mua bán, sinh hoạt truyền thống lên không gian số, đồng thời kéo theo những thách thức không nhỏ đối với việc bảo đảm và bảo vệ quyền con người trên không gian mạng, trong đó có quyền của người phụ nữ và trẻ em. Đồng thời cũng đặt ra yêu cầu cấp thiết cần có hành lang pháp lý điều chỉnh các quan hệ xã hội trên không gian mạng.

Là quốc gia tham gia hầu hết các Công ước Liên Hợp Quốc về quyền con người[528] và nhiều lần trúng cử Ủy ban nhân quyền Liên Hợp Quốc[529], đồng thời cũng là quốc gia tin cậy, nhiệt tình trong thúc đẩy và bảo vệ nhân quyền và đi đầu trong tốc độ tăng trưởng internet, Việt Nam đã xây dựng khung pháp lý điều chỉnh quan hệ trên không gian mạng với những điều khoản cụ thể nhằm bảo vệ và thúc đẩy nhân quyền trong Luật An ninh mạng năm 2018, trong đó quy định không gian mạng quốc gia thuộc sự xác lập, quản lý và kiểm soát của Chính phủ[530], đã xác lập chủ quyền quốc gia trên không gian mạng với cấu trúc ba lớp và xác định phân biệt đối xử về giới là một hành vi bị nghiêm cấm[531].

Rà soát các văn bản pháp luật tại Việt Nam, từ Hiến pháp cho đến các luật điều chỉnh hành vi xã hội trên không gian mạng đều ghi nhận nguyên tắc bình đẳng giới và chống hành vi phân biệt đối xử và bạo lực giới, tuy nhiên còn thiếu đồng bộ giữa các luật hình sự, xử phạt vi phạm hành chính, dân sự, quảng cáo…, giữa đánh giá quan hệ nhân quả của hành vi trên không gian mạng và hệ quả đối với nạn nhân trong thực tiễn xét xử. Đồng thời, hành lang pháp lý vẫn còn nhiều bất cập, hạn chế để theo kịp sự phát triển nhanh chóng của công nghệ và sự xuất hiện của nhiều loại hình dịch vụ, mạng xã hội khác nhau, đặc biệt là quản lý thông tin

[526] Ví dụ CEDAW, Điều 5, Điều 10.
[527] DataReportal, Digital 2025: Vietnam (Kepios 2025) https://datareportal.com/reports/digital-2025-vietnam, truy cập ngày 27/09/2025.
[528] Bộ Tư pháp, "Kết quả ký kết, gia nhập các điều ước quốc tế về nhân quyền và vấn đề nội luật hoá vào pháp luật Việt Nam" (10 tháng 3 năm 2009) https://www.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/thong-tin-khac.aspx?ItemID=1092, truy cập ngày 30/09/2025.
[529] Báo Chính Phủ, "Việt Nam trúng cử vào Hội đồng Nhân quyền Liên Hợp Quốc, nhiệm kỳ 2023-2025" (12 tháng 10 2022) https://baochinhphu.vn/viet-nam-trung-cu-vao-hoi-dong-nhan-quyen-lien-hop-quoc-nhiem-ky-2023-2025-102221012005934699.htm, truy cập ngày 30/09/2025.
[530] Luật An ninh mạng số 24/2018/QH14, Điều 2 khoản 4.
[531] Luật An ninh mạng số 24/2018/QH14, Điều 8 khoản 1 điểm c.

trên các trang mạng xã hội được vận hành bởi các công ty nước ngoài hoặc có máy chủ nước ngoài[532].

Rất khó tìm thấy nghiên cứu về bảo đảm và bảo vệ quyền con người của phụ nữ trên không gian mạng ở Việt Nam, chỉ có một số nghiên cứu trong và ngoài nước về khía cạnh an toàn cho phụ nữ trên không gian mạng - một phần rất nhỏ trong các quyền thực tế của phụ nữ. Theo Học viện Phụ nữ Việt Nam (2021), phụ nữ có hạn chế trong sử dụng internet và bảo mật cá nhân, dễ bị lừa đảo, dẫn dụ nên cần giúp họ làm chủ trong công nghệ số và không gian mạng nhưng phải bảo đảm an toàn và bản thân phụ nữ cũng phải là người bảo đảm an toàn cho người khác trên không gian mạng.

3.5 Một số khuyến nghị cho Việt Nam

Thực tế đã chứng minh trên không gian mạng, các quyền nhân thân của con người nói chung, phụ nữ và trẻ em nói riêng có thể bị thu thập, phát tán trái phép, dẫn đến bị đe dọa, tống tiền hoặc lừa đảo; phụ nữ và trẻ em có thể trở thành nạn nhân của bạo lực mạng, quấy rối tình dục trực tuyến, đe dọa, lăng mạ, làm nhục và bêu riếu; danh dự, nhân phẩm có thể bị xâm phạm thông qua việc lan truyền thông tin sai sự thật, bôi nhọ, xúc phạm hoặc bị hạn chế quyền tự do ngôn luận do sợ bị trả thù. Đồng thời, không gian mạng cũng có thể bị lợi dụng cho các hành vi vi phạm nhân phẩm của con người nói chung và phụ nữ nói riêng như mại dâm, mua bán người…đã được Liên Hợp Quốc và các quốc gia thành viên, trong đó có Việt Nam quan tâm bằng quy định pháp luật và các hành động thực tế. Tuy nhiên, cùng với sự phát triển ngày càng sâu sắc của mạng xã hội và trí tuệ nhân tạo, đòi hỏi ở tầm quốc tế và quốc gia cần tiếp tục quan tâm thấu đáo và đầy đủ, toàn diện hơn để phòng, chống các tác động, ảnh hưởng trái chiều hiệu quả và gia tăng cơ hội thực hiện và bảo đảm quyền con người của phụ nữ, trẻ em.

Từ những phân tích trên, tác giả khuyến nghị các cơ quan chức năng của Việt Nam trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình cần rà soát, xác định các quy định pháp luật hiện hành đã và đang xem xét các khía cạnh về bảo đảm và bảo vệ quyền phụ nữ và trẻ em trên không gian mạng để có hướng dẫn thực hiện hiệu quả. Đồng thời, tiếp tục nghiên cứu thêm từ kinh nghiệm quốc tế để hoàn thiện quy định pháp luật về khía cạnh này như sau:

Một là, nghiên cứu, đề xuất giải pháp tham mưu cho Chính phủ trình Quốc hội hoặc Ủy ban Thường vụ Quốc hội ban hành biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới dành cho phụ nữ và trẻ em được bảo đảm và bảo vệ các quyền nhân thân; chống bạo lực và quấy rối, danh dự, nhân phẩm và tự do ngôn luận; bảo vệ khỏi các tệ nạn xã hội trên không gian mạng.

[532] Nguyễn Quang Tuấn, Nguyễn Tuấn Minh, (2020), "Kinh nghiệm quốc tế trong quản lý thông tin trên mạng xã hội: Một số gợi mở cho Việt Nam", Thông tin Khoa học Xã hội, (12), tr. 45–52.

Hai là, xác định rõ nguyên tắc, cách thể hiện các quy định liên quan về bình đẳng giới và bảo vệ quyền con người của phụ nữ trên không gian mạng trong quá trình xây dựng, sửa đổi, bổ sung các văn bản quy phạm pháp luật khi nội luật hóa Công ước Hà Nội năm 2025.

Ba là, nghiên cứu ban hành quy định về vai trò, trách nhiệm của cá nhân, tập thể thiết kế sản phẩm AI tạo sinh trong việc xóa bỏ định kiến và sáng tạo các chức năng công nghệ phù hợp có khả năng phát hiện và chống lại các hình thức bạo lực đối với phụ nữ và trẻ em.

Bốn là, nghiên cứu ban hành văn bản hướng dẫn thực hiện quy định cấm phân biệt đối xử đối về giới trên không gian mạng dưới mọi hình thức đã quy định tại Điều 8 Luật An ninh mạng, gắn với việc bảo đảm quyền và cơ hội tiếp cận internet, sử dụng và tiếp cận thông tin trên các nền tảng mạng xã hội,

Năm là, nghiên cứu bổ sung quy định về phòng chống bạo lực trên không gian mạng đối với phụ nữ và trẻ em.

Sáu là, sửa đổi các quy định về vai trò, trách nhiệm của cha mẹ đối với trẻ em theo pháp luật về quyền trẻ em gắn với việc bảo vệ quyền con người của trẻ em trên không gian mạng và các giải pháp phòng ngừa dành cho trẻ em gái vì mỗi trẻ em gái lớn lên đều trở thành phụ nữ, tất cả các tổn thương các em chịu tác động, ảnh hưởng từ nhỏ sẽ tiếp tục tổn thương khi lớn lên.

4. Kết luận

Bài viết mang tính tổng quan nên có ý nghĩa tham khảo không chỉ đối với lĩnh vực pháp luật nói chung, pháp luật quốc tế nói riêng mà còn đối với tất cả các cá nhân và tập thể có nhu cầu tìm hiểu. Đồng thời, là cơ sở để tiếp tục nghiên cứu theo hướng chuyên sâu về bảo đảm và bảo vệ quyền con người của phụ nữ trong thời đại công nghệ số, gắn với xu hướng phát triển và sử dụng AI tạo sinh.

Hạn chế của nghiên cứu cũng chính là hạn chế trong thay đổi quy định pháp luật quốc tế từ môi trường thông thường sang môi trường số nên một số phạm vi phân tích chưa thể sâu và có gợi mở rõ ràng, cụ thể hơn cho Việt Nam.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Sách, báo, tạp chí

1. OHCHR, *Frequently Asked Questions on a Human Rights-Based Approach to Development Cooperation* (United Nations 2006)

2. Leah Levin, *Human Rights: Questions and Answers* (UNESCO Publishing 2009)

3. Đại học Quốc gia Hà Nội, Trung tâm nghiên cứu quyền con người - quyền công dân, *Tư tưởng về quyền con người: Tuyển tập tư liệu thế giới và Việt Nam* (Nhà xuất bản Lao động 2011)

4. United Nations, *Human Rights Training: A Manual on Human Rights Training Methodology* (2000)

5. Wolfgang Kleinwächter, 'The History of Internet Governance' in Christian Möller and Arnaud Amouroux (eds), *Governing the Internet: Freedom and Regulation in the OSCE* (OSCE 2007)

6. Julia Pohle and Thorsten Thiel, 'Digital sovereignty' (2020) 9(4) *Internet Policy Review* https://doi.org/10.14763/2020.4.1532

7. Kaitlyn Mendes, Jessica Ringrose and Jessalynn Keller, *Digital Feminist Activism: Girls and Women Fight Back Against Rape Culture* (Oxford University Press 2019)

8. Anna Maria Rada Leenders, 'How Can UN Digital Policy Enable the Rights of Women?' (2022) 24(1) *RUDN Journal of Political Science*

9. Sandler J and Goetz AM, 'Can the United Nations deliver a feminist future?' (2020) 28(2) *Gender & Development* https://doi.org/10.1080/13552074.2020.1753432

10. Nguyễn Quang Tuấn and Nguyễn Tuấn Minh, 'Kinh nghiệm quốc tế trong quản lý thông tin trên mạng xã hội: Một số gợi mở cho Việt Nam' (2020) (12) *Thông tin Khoa học Xã hội*

Văn bản pháp luật

11. Liên Hợp Quốc, *Hiến chương Liên Hợp Quốc* (1945)
12. Liên Hợp Quốc, *Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền* (UDHR 1948)

13. Liên Hợp Quốc, *Công ước về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ* (CEDAW 1979)

14. Liên Hợp Quốc, *Tuyên bố Viên và Chương trình hành động* (Vienna Declaration and Programme of Action 1993)
15. Hội đồng Châu Âu, *Công ước về Tội phạm mạng* (Công ước Budapest); *Công ước về Phòng ngừa và Chống bạo lực đối với phụ nữ và bạo lực gia đình* (Công ước Istanbul); *Công ước về Bảo vệ trẻ em chống bóc lột và lạm dụng tình dục* (Công ước Lanzarote)
16. Luật An ninh mạng số 24/2018/QH14

Báo cáo và tài liệu trực tuyến

17. OHCHR, *Fact Sheet No. 2 (Rev.1): The International Bill of Human Rights* https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FactSheet2Rev.1en.pdf
18. OHCHR, *Human Rights Indicators* https://indicators.ohchr.org/
19. United Nations, *IGF 2009: Internet Governance - Creating Opportunities for All* (2010) https://digitallibrary.un.org/record/3907192?v=%5B%27pdf%27%5D&ln=en
20. UN Women, *Phụ nữ, hòa bình & an ninh (mạng) ở khu vực Châu Á - Thái Bình Dương* (2023) https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/2022-06/vn-action-brief-wps-cybersecurity-VTE.pdf
21. Regional Alliance for Free Expression and Information and UN Women, *Online Gender-Based Violence against Women with a Public Voice: Impact on Freedom of Expression* (2022) https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2023-12/report_onlineviolence_21dec23.pdf
22. Aapti Institute, *Understanding Generative Artificial Intelligence's Implications on Gender Using a Value Chain Approach and a UNGP Lens* (UNDP and European Union 2023) https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-08/report_understanding_the_implications_of_genai_on_gender_undp_aapti_.pdf
23. DataReportal, *Digital 2025: Vietnam* (Kepios 2025) https://datareportal.com/reports/digital-2025-vietnam
24. Bộ Tư pháp, "Kết quả ký kết, gia nhập các điều ước quốc tế về nhân quyền và vấn đề nội luật hoá vào pháp luật Việt Nam" (10 March 2009) https://www.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/thong-tin-khac.aspx?ItemID=1092
25. Báo Chính Phủ, "Việt Nam trúng cử vào Hội đồng Nhân quyền Liên Hợp Quốc, nhiệm kỳ 2023-2025" (12 October 2022) https://baochinhphu.vn/viet-nam-trung-cu-vao-hoi-dong-nhan-quyen-lien-hop-quoc-nhiem-ky-2023-2025-102221012005934699.htm
26. Học viện Phụ nữ Việt Nam (2021), Báo cáo tổng hợp nghiên cứu an toàn cho phụ nữ trên không gian mạng: đề xuất giải pháp thực hành an toàn.

GENDER EQUALITY RIGHTS IN DIGITAL SPACE: A LEGAL STUDY ON ALGORITHMIC DISCRIMINATION AGAINST WOMEN CONSUMERS IN E-COMMERCE

QUYỀN BÌNH ĐẲNG CỦA PHỤ NỮ TRONG KHÔNG GIAN SỐ: NGHIÊN CỨU PHÁP LÝ VỀ PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ THUẬT TOÁN TRONG THƯƠNG MẠI ĐIỆN TỬ

TS. Nguyễn Ngọc Quyên[533]

Tóm tắt:

Nghiên cứu này phân tích thực trạng phân biệt đối xử thuật toán đối với phụ nữ tiêu dùng trong thương mại điện tử và đánh giá tính hiệu quả của các khung pháp lý hiện hành trong việc bảo vệ quyền bình đẳng giới. Thông qua phương pháp nghiên cứu pháp lý so sánh và phân tích chính sách, bài viết khảo sát các mô hình quản lý nhà nước tại Liên minh châu Âu, Hoa Kỳ và Việt Nam để xác định những khoảng trống pháp lý trong việc giải quyết thiên lệch thuật toán. Nghiên cứu chỉ ra rằng các thuật toán trong thương mại điện tử thường tái tạo và khuếch đại các định kiến giới tính thông qua phân biệt giá cả, thiên lệch gợi ý sản phẩm và thiên lệch quảng cáo, gây thiệt hại đáng kể cho quyền lợi kinh tế và cơ hội phát triển của phụ nữ. Kết quả phân tích cho thấy pháp luật Việt Nam hiện tại thiếu các quy định cụ thể về trách nhiệm giải trình thuật toán và cơ chế khắc phục hiệu quả cho các nạn nhân của phân biệt đối xử số. Dựa trên kinh nghiệm quốc tế và đặc điểm của hệ thống pháp luật Việt Nam, nghiên cứu đề xuất một khung pháp lý toàn diện bao gồm việc sửa đổi quy định pháp luật về bình đẳng giới và bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng, thiết lập cơ quan chuyên trách về quản trị trí tuệ nhân tạo, và xây dựng các tiêu chuẩn bắt buộc về kiểm toán thuật toán. Nghiên cứu đóng góp vào việc hoàn thiện lý thuyết pháp lý về trách nhiệm giải trình thuật toán và cung cấp lộ trình thực hiện chính sách cụ thể để đảm bảo quyền bình đẳng của phụ nữ trong không gian số.

Từ khóa: *phân biệt đối xử thuật toán, quyền phụ nữ tiêu dùng, thương mại điện tử*

Abstract:

This study analyzes the current state of algorithmic discrimination against women consumers in e-commerce and evaluates the effectiveness of existing legal frameworks in protecting gender equality rights. Through comparative legal research and policy analysis methods, the article examines regulatory models in the European Union, United States, and Vietnam to identify legal gaps in addressing algorithmic bias. The research demonstrates that e-commerce algorithms often reproduce and amplify gender stereotypes through price discrimination, recommendation bias, and advertising bias, causing significant

[533] Trường Đại học Luật Hà Nội

harm to women's economic interests and development opportunities. The analysis reveals that current Vietnamese law lacks specific provisions on algorithmic accountability and effective remedial mechanisms for victims of digital discrimination. Based on international experience and characteristics of the Vietnamese legal system, the study proposes a comprehensive legal framework including amendments to the Gender Equality Law and Consumer Protection Law, establishment of a specialized AI governance agency, and development of mandatory algorithmic audit standards. The research contributes to improving legal theory on algorithmic accountability and provides a specific policy implementation roadmap to ensure women's equality rights in digital space.

Keywords: *algorithmic discrimination, women consumer rights, e-commerce*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

1.1. Bối cảnh và tính cấp thiết

Thương mại điện tử đang phát triển vượt bậc trong bối cảnh chuyển đổi số và Cách mạng công nghiệp 4.0. Tại Việt Nam, thị trường vượt 25 tỷ USD năm 2024, tăng 20% so với năm trước, đứng thứ ba Đông Nam Á[534]. Với tỷ lệ phổ cập internet 77% và smartphone trên 88%, Việt Nam có nền tảng vững chắc cho kinh tế số[535]. Phụ nữ chiếm vai trò quan trọng với tỷ lệ tham gia lực lượng lao động nữ 70%, thuộc nhóm cao nhất thế giới[536].

Tuy nhiên, nghiên cứu quốc tế cảnh báo về phân biệt đối xử thuật toán đối với phụ nữ. Hiện tượng "thuế hồng" số cho thấy phụ nữ phải trả giá cao hơn 5-7% cho sản phẩm tương tự. Thiên lệch trong gợi ý sản phẩm hạn chế hiển thị công nghệ, tài chính cho phụ nữ[537]. Quảng cáo số phân biệt đối xử làm giảm cơ hội tiếp cận thông tin việc làm lương cao. Tác động là đa chiều: thiệt hại tài chính trực tiếp, vi phạm quyền bình đẳng giới, tái sản xuất định kiến xã hội[538].

Pháp luật Việt Nam hiện có khoảng trống đáng kể. Luật Bình đẳng giới 2006 chưa có quy định về không gian số. Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng 2023 chưa đề cập cụ thể công bằng thuật toán. Thiếu cơ chế kiểm toán, tiêu chuẩn minh bạch AI, và thủ tục khiếu nại hiệu quả cho nạn nhân phân biệt đối xử thuật toán là những hạn chế nghiêm trọng cần được khắc phục.

[534] Vietnam Investment Review, (2025), "Vietnam's e-commerce market surpasses $25 billion in 2024", https://vir.com.vn/vietnams-e-commerce-market-surpasses-25-billion-in-2024-120262.html, truy cập ngày 13/10/2025.
[535] Verified Market Research, (2024), "Vietnam Ecommerce Market Size, Scope, And Forecast", https://www.verifiedmarketresearch.com/product/vietnam-ecommerce-market/, truy cập ngày 13/10/2025.
[536] United Nations Sustainable Development Group, "Voices from Viet Nam: Invest in women, accelerate progress", https://unsdg.un.org/latest/stories/voices-viet-nam-invest-women-accelerate-progress, truy cập ngày 13/10/2025.
[537] Bessendorf, Anna (2015), "From Cradle to Cane: The Cost of Being A Female Consumer" (PDF). *NYC DCA*., https://www.nyc.gov/assets/dca/downloads/pdf/partners/Study-of-Gender-Pricing-in-NYC.pdf, truy cập ngày 13/10/2025.
[538] Anamika Kundu, (2024), "The AI Act's gender gap: When algorithms get it wrong, who rights the wrongs?", Internet Policy Review, https://policyreview.info/articles/news/ai-acts-gender-gap-when-algorithms-get-it-wrong/1743, truy cập ngày 13/10/2025.

1.2. Mục tiêu và câu hỏi nghiên cứu

Nghiên cứu đánh giá thực trạng pháp lý về bảo vệ quyền bình đẳng phụ nữ trước phân biệt đối xử thuật toán, từ đó đề xuất khung pháp lý toàn diện. Mục tiêu cụ thể: (1) Phân tích hình thức và cơ chế phân biệt đối xử thuật toán; (2) So sánh khung pháp lý EU, Hoa Kỳ và Việt Nam; (3) Xác định khoảng trống pháp lý; (4) Đề xuất giải pháp toàn diện.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu áp dụng phương pháp đa chiều kết hợp nghiên cứu pháp lý, chính sách và tài liệu. Phương pháp phân tích văn bản pháp luật xem xét Luật Bình đẳng giới 2006, Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng 2023, và các văn bản liên quan. Phương pháp so sánh pháp luật phân tích ba mô hình: EU với AI Act 2024 và GDPR 2018; Hoa Kỳ với hướng dẫn FTC; và Việt Nam với pháp luật hiện hành. Phương pháp nghiên cứu tài liệu tổng hợp từ văn bản pháp luật, báo cáo quốc tế, và công trình học thuật về AI ethics và công bằng thuật toán.

3. KẾT QUẢ - THẢO LUẬN

3.1. Cơ sở lý thuyết về phân biệt đối xử thuật toán

3.1.1. Khái niệm phân biệt đối xử thuật toán

Phân biệt đối xử thuật toán (algorithmic discrimination) là hiện tượng các hệ thống tự động hóa góp phần gây ra sự đối xử không công bằng hoặc tác động bất lợi đối với cá nhân dựa trên các đặc điểm được bảo vệ theo pháp luật như chủng tộc, giới tính, dân tộc, tôn giáo, tuổi tác, khuyết tật hoặc các yếu tố phân loại khác[539]. Khác với phân biệt đối xử truyền thống do con người trực tiếp thực hiện, phân biệt đối xử thuật toán diễn ra thông qua các hệ thống tự động sử dụng phần mềm và quy trình thuật toán, bao gồm cả trí tuệ nhân tạo, để tự động hóa quy trình làm việc và hỗ trợ hoặc đưa ra các quyết định ảnh hưởng đến quyền và cơ hội của cá nhân.

Nghiên cứu đã chỉ ra rằng phân biệt đối xử thuật toán có thể xuất phát từ ba nguồn chính. Thứ nhất là thiên lệch dữ liệu (data bias), khi dữ liệu huấn luyện phản ánh các định kiến và bất bình đẳng có sẵn trong xã hội. Ví dụ, nếu dữ liệu lịch sử tuyển dụng cho thấy phần lớn nhân viên trong một ngành là nam giới, thuật toán được huấn luyện trên dữ liệu này có thể học được rằng nam giới là ứng viên phù hợp hơn. Thứ hai là thiên lệch thiết kế (design bias), khi các giả định không chính xác của nhà phát triển về người dùng hoặc ngữ cảnh sử dụng được nhúng vào hệ thống. Thứ ba là thiên lệch triển khai (deployment bias), khi hệ thống được sử dụng trong bối cảnh không phù hợp hoặc không được giám sát đầy đủ.

Điểm đặc trưng của phân biệt đối xử thuật toán là tính che khuất và khó phát hiện. Các thuật toán thường hoạt động như "hộp đen" (black box), trong đó quá trình ra quyết định không minh bạch và khó hiểu ngay cả đối với những người phát triển chúng[540]. Hơn nữa, phân biệt đối xử thuật toán có thể tự củng cố và khuếch

[539] The White House, "Blueprint for an AI Bill of Rights: Algorithmic Discrimination Protections", https://www.whitehouse.gov/ostp/ai-bill-of-rights/, truy cập ngày 13/10/2025.
[540] Noble, S.U., (2018), Algorithms of Oppression: How Search Engines Reinforce Racism, New York University Press, New York.

đại theo thời gian thông qua vòng lặp phản hồi (feedback loop), khi các quyết định thiên lệch của thuật toán tạo ra dữ liệu mới có chứa thiên lệch, sau đó được sử dụng để huấn luyện lại hệ thống[541].

3.1.2. Quyền bình đẳng giới trong không gian số

Quyền bình đẳng giới trong không gian số là sự mở rộng của quyền bình đẳng giới truyền thống vào môi trường kỹ thuật số, đảm bảo rằng phụ nữ và nam giới có quyền, cơ hội và khả năng tiếp cận bình đẳng đối với các công nghệ số, dịch vụ trực tuyến và lợi ích từ nền kinh tế số[542]. Trong bối cảnh thương mại điện tử, quyền này bao gồm quyền được đối xử công bằng trong định giá sản phẩm, quyền tiếp cận thông tin và gợi ý sản phẩm không thiên lệch, quyền được bảo vệ khỏi quảng cáo phân biệt đối xử, và quyền riêng tư trong việc xử lý dữ liệu cá nhân.

Quyền bình đẳng giới trong không gian số có mối liên hệ chặt chẽ với quyền người tiêu dùng. Khi phụ nữ tiêu dùng bị phân biệt đối xử thông qua thuật toán, đồng thời vi phạm cả quyền bình đẳng giới và quyền được bảo vệ lợi ích hợp pháp của người tiêu dùng. Trách nhiệm đảm bảo quyền này thuộc về cả nhà nước và doanh nghiệp. Nhà nước có trách nhiệm xây dựng khung pháp lý, giám sát thực thi và xử lý vi phạm. Doanh nghiệp công nghệ có trách nhiệm thiết kế, triển khai và vận hành các thuật toán một cách có trách nhiệm, minh bạch và công bằng, cũng như chủ động phòng ngừa và khắc phục các thiên lệch giới.

3.2. Thực trạng phân biệt đối xử thuật toán đối với phụ nữ trong thương mại điện tử

3.2.1. Phân biệt giá cả (price discrimination)

Phân biệt giá cả là một trong những biểu hiện rõ nét nhất của phân biệt đối xử thuật toán đối với phụ nữ trong thương mại điện tử. Hiện tượng "thuế hồng" số xuất hiện khi các nền tảng sử dụng thuật toán định giá động để tính giá cao hơn cho sản phẩm hoặc dịch vụ khi xác định người mua là phụ nữ. Nghiên cứu của Đại học Bamberg, Đức năm 2020 về hệ thống gợi ý sản phẩm thời trang trực tuyến đã phát hiện ra sự khác biệt đáng kể về giá gợi ý tùy thuộc vào giới tính được nhắm đến, với mức chênh lệch trung bình 5% cao hơn cho các sản phẩm được gợi ý cho phụ nữ[543].

Cơ chế hoạt động của phân biệt giá cả dựa trên thu thập và phân tích dữ liệu người dùng quy mô lớn. Các nền tảng thương mại điện tử sử dụng cookie, lịch sử duyệt web, hành vi mua sắm, dữ liệu mạng xã hội và các thông tin khác để xây dựng hồ sơ chi tiết về người dùng, bao gồm cả giới tính có thể suy luận. Thuật toán sau đó dự đoán khả năng chi trả của từng nhóm người dùng dựa trên các đặc điểm nhân khẩu học, trong đó giới tính là một yếu tố quan trọng. Nghiên cứu cho thấy thuật toán thường giả định rằng phụ nữ ít nhạy cảm với giá hơn nam giới hoặc sẵn

[541] Barocas, S. và Selbst, A.D., (2016), "Big Data's Disparate Impact", California Law Review, 104(3), tr. 671-732.
[542] UN Women, (2023), "Policy Brief: DigitALL - Innovation and technology for Gender Equality in Viet Nam", https://vietnam.un.org/en/221387-policy-brief-digitall-innovation-and-technology-gender-equality-viet-nam, truy cập ngày 13/10/2025.
[543] Brand, Alexander; Gross, Tom, tlđd.

sàng trả giá cao hơn cho các sản phẩm được tiếp thị với đặc điểm nữ tính. Trên cơ sở dự đoán này, hệ thống tự động điều chỉnh giá theo từng nhóm đối tượng.

Tác động của phân biệt giá cả đối với phụ nữ là đa chiều. Về mặt kinh tế, hiện tượng này làm tăng chi phí tiêu dùng không công bằng, làm giảm sức mua và hạn chế khả năng tiếp cận hàng hóa và dịch vụ. Về mặt quyền, đây là sự vi phạm rõ ràng quyền bình đẳng và quyền được bảo vệ khỏi phân biệt đối xử dựa trên giới tính.

3.2.2. Thiên lệch trong gợi ý sản phẩm

Thiên lệch trong hệ thống gợi ý sản phẩm thể hiện qua việc định kiến giới trong phân loại và hiển thị sản phẩm. Các thuật toán gợi ý thường dựa trên giả định về sở thích và nhu cầu theo giới tính, dẫn đến việc hạn chế hiển thị một số loại sản phẩm - đặc biệt là sản phẩm công nghệ, tài chính, hoặc liên quan đến nghề nghiệp - cho người dùng nữ. Thuật toán có xu hướng ưu tiên hiển thị sản phẩm làm đẹp, thời trang, đồ gia dụng cho phụ nữ, trong khi hạn chế gợi ý về điện tử, công cụ kỹ thuật, hoặc sản phẩm đầu tư tài chính.

Cơ chế hoạt động của hệ thống gợi ý dựa trên hai phương pháp chính: lọc cộng tác (collaborative filtering) và lọc dựa trên nội dung (content-based filtering). Cả hai phương pháp đều có thể tạo ra thiên lệch giới khi học máy từ dữ liệu lịch sử có chứa định kiến xã hội. Ví dụ, nếu trong quá khứ ít phụ nữ mua sản phẩm công nghệ trên nền tảng, thuật toán sẽ học rằng phụ nữ không quan tâm đến công nghệ và giảm hiển thị các sản phẩm này cho người dùng nữ. Điều này tạo ra vòng lặp tự củng cố (feedback loop), trong đó quyết định thiên lệch của thuật toán dẫn đến hành vi người dùng tiếp tục củng cố thiên lệch đó.

Tác động của thiên lệch gợi ý sản phẩm là nghiêm trọng. Nó hạn chế quyền tự do lựa chọn của phụ nữ tiêu dùng, tái sản xuất và củng cố các định kiến giới trong xã hội, đồng thời giảm cơ hội tiếp cận thông tin và sản phẩm đa dạng. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến trải nghiệm mua sắm mà còn có thể hạn chế cơ hội phát triển nghề nghiệp và kinh tế của phụ nữ khi họ không được tiếp cận thông tin về các công cụ, khóa học hoặc dịch vụ liên quan.

3.2.3. Thiên lệch trong quảng cáo số

Thiên lệch trong quảng cáo số là một vấn đề đặc biệt nghiêm trọng vì nó không chỉ ảnh hưởng đến quyết định mua sắm mà còn ảnh hưởng đến cơ hội kinh tế và sự nghiệp của phụ nữ. Nghiên cứu đã chỉ ra rằng các nền tảng quảng cáo số sử dụng thuật toán để phân loại và nhắm mục tiêu quảng cáo theo giới tính, dẫn đến việc quảng cáo việc làm lương cao, cơ hội tài chính, hoặc các chương trình đào tạo nghề nghiệp hiển thị nhiều hơn cho nam giới so với phụ nữ[544]. Ngược lại, phụ nữ nhận được nhiều quảng cáo về sản phẩm làm đẹp, giảm cân, và các vai trò gia đình truyền thống.

[544] Lambrecht, A. và Tucker, C., (2019), "Algorithmic Bias? An Empirical Study of Apparent Gender-Based Discrimination in the Display of STEM Career Ads", Management Science, 65(7), tr. 2966-2981.

Cơ chế hoạt động của thuật toán quảng cáo trên các nền tảng lớn như Google và Facebook dựa trên tối ưu hóa để đạt được mục tiêu của nhà quảng cáo với chi phí thấp nhất. Thuật toán tự động phân tích dữ liệu hàng tỷ người dùng để xác định đối tượng có khả năng tương tác cao nhất với quảng cáo. Quá trình này thường dựa vào chiến lược tiếp thị sử dụng dữ liệu cá nhân chi tiết bao gồm giới tính, tuổi tác, sở thích, hành vi trực tuyến và nhiều yếu tố khác. Vấn đề phát sinh khi thuật toán tự động phân loại đối tượng mục tiêu dựa trên các khuôn mẫu giới có trong dữ liệu lịch sử, từ đó tái tạo và khuếch đại phân biệt đối xử.

Tác động của thiên lệch quảng cáo là sâu rộng. Nó hạn chế cơ hội phát triển nghề nghiệp và kinh tế của phụ nữ bằng cách giảm khả năng tiếp cận thông tin về việc làm lương cao, cơ hội đầu tư, hoặc chương trình đào tạo. Đây là vi phạm quyền tiếp cận thông tin bình đẳng và góp phần củng cố bất bình đẳng giới trong xã hội. Hơn nữa, việc liên tục tiếp xúc với quảng cáo định kiến có thể ảnh hưởng đến nhận thức bản thân và khát vọng nghề nghiệp của phụ nữ, tạo ra một vòng xoáy tiêu cực củng cố bất bình đẳng giới.

3.3. Phân tích pháp lý so sánh

3.3.1. Mô hình Liên minh châu Âu

Liên minh châu Âu đã tiên phong xây dựng khung pháp lý toàn diện về quản trị trí tuệ nhân tạo thông qua Đạo luật Trí tuệ nhân tạo (EU AI Act), được thông qua chính thức vào tháng 6 năm 2024 và có hiệu lực từ tháng 8 năm 2024. Đây là văn bản pháp luật đầu tiên trên thế giới thiết lập khuôn khổ pháp lý toàn diện cho AI. Đạo luật áp dụng cách tiếp cận dựa trên rủi ro, phân loại các hệ thống AI thành bốn cấp độ: rủi ro không thể chấp nhận (bị cấm hoàn toàn), rủi ro cao (có yêu cầu nghiêm ngặt), rủi ro hạn chế (có nghĩa vụ minh bạch), và rủi ro tối thiểu (không có quy định đặc biệt).

Một yếu tố quan trọng trong khung pháp lý EU là Quy định Bảo vệ Dữ liệu Chung (GDPR) có hiệu lực từ năm 2018. Điều 22 của GDPR quy định quyền của người dùng không bị phục tùng các quyết định dựa hoàn toàn vào xử lý tự động, bao gồm cả lập hồ sơ, mà có tác động pháp lý hoặc ảnh hưởng đáng kể đến họ[545]. Quy định này đặc biệt quan trọng trong việc bảo vệ người tiêu dùng khỏi phân biệt đối xử thuật toán, vì nó đảm bảo quyền can thiệp của con người, quyền bày tỏ quan điểm và quyền phản đối quyết định tự động. GDPR cũng yêu cầu các tổ chức thực hiện Đánh giá Tác động Bảo vệ Dữ liệu (Data Protection Impact Assessment - DPIA) đối với các hoạt động xử lý có rủi ro cao, bao gồm ra quyết định tự động.

EU AI Act đặc biệt chú trọng đến vấn đề phân biệt đối xử và thiên lệch. Đạo luật yêu cầu các hệ thống AI rủi ro cao phải tuân thủ các yêu cầu về minh bạch, chất lượng dữ liệu, giám sát của con người, và kiểm soát rủi ro. Đối với các hệ thống được sử dụng trong thương mại điện tử có khả năng ảnh hưởng đến quyền cơ bản, nhà cung cấp phải thực hiện đánh giá tác động về quyền cơ bản

[545] GDPR Article 22, "Automated individual decision-making, including profiling", https://gdpr-info.eu/art-22-gdpr/, truy cập ngày 13/10/2025.

(fundamental rights impact assessment) và kiểm toán thiên lệch (bias audit)[546]. Cơ chế giám sát được thiết lập ở nhiều cấp với Văn phòng AI EU (EU AI Office) đóng vai trò điều phối, cùng với các cơ quan quản lý quốc gia.

Điểm mạnh của mô hình EU là tính toàn diện và cách tiếp cận dựa trên rủi ro. Khung pháp lý đặt trách nhiệm rõ ràng cho nhà cung cấp và người triển khai AI, yêu cầu minh bạch và trách nhiệm giải trình, đồng thời có cơ chế khắc phục hiệu quả cho nạn nhân thông qua quyền khiếu nại và bồi thường. Chế tài xử phạt cũng rất nghiêm khắc, có thể lên đến 7% doanh thu toàn cầu đối với các vi phạm nghiêm trọng. Tuy nhiên, mô hình này cũng có những hạn chế. Việc thực thi phức tạp và đòi hỏi năng lực kỹ thuật cao từ cơ quan quản lý. Chi phí tuân thủ có thể lớn đối với doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ. Hơn nữa, vì đây là văn bản pháp luật mới, chưa có nhiều tiền lệ thực thi để đánh giá hiệu quả thực tế.

3.3.2. Mô hình Hoa Kỳ

Khác với cách tiếp cận của EU, Hoa Kỳ không có luật liên bang chuyên biệt về trí tuệ nhân tạo mà dựa vào việc áp dụng các luật hiện hành kết hợp với hướng dẫn của cơ quan quản lý. Ủy ban Thương mại Liên bang (Federal Trade Commission - FTC) đóng vai trò trung tâm trong việc quản lý AI thông qua Đạo luật FTC (FTC Act) cấm các hành vi thương mại không công bằng hoặc lừa dối. FTC đã ban hành nhiều hướng dẫn về sử dụng AI và thuật toán, nhấn mạnh rằng việc sử dụng các công cụ AI phải minh bạch, có thể giải thích được, công bằng và có cơ sở thực nghiệm[547].

Các luật hiện hành được FTC áp dụng để quản lý AI bao gồm Đạo luật Báo cáo Tín dụng Công bằng (Fair Credit Reporting Act - FCRA) ban hành năm 1970, áp dụng cho thuật toán được sử dụng để từ chối việc làm, nhà ở, tín dụng, bảo hiểm hoặc các lợi ích khác. Đạo luật Cơ hội Tín dụng Bình đẳng (Equal Credit Opportunity Act - ECOA) ban hành năm 1974 cấm phân biệt đối xử trong tín dụng dựa trên chủng tộc, màu da, tôn giáo, nguồn gốc quốc gia, giới tính, tình trạng hôn nhân, tuổi tác hoặc vì nhận trợ cấp công. FTC yêu cầu các tổ chức phải xác thực thuật toán của họ để đảm bảo không có thiên lệch và phải công khai các yếu tố chính mà thuật toán sử dụng để đánh giá rủi ro đối với người tiêu dùng.

Năm 2023, FTC cùng với Bộ Tư pháp, Cục Bảo vệ Tài chính Người tiêu dùng và Ủy ban Cơ hội Việc làm Bình đẳng đã ban hành Tuyên bố chung về Nỗ lực Thực thi chống Phân biệt đối xử và Thiên lệch trong Hệ thống Tự động, khẳng định cam kết sử dụng các công cụ pháp lý hiện có để chống lại phân biệt đối xử thuật toán[548]. Ngoài cấp liên bang, một số tiểu bang đã ban hành luật riêng. California đi đầu với Đạo luật Quyền riêng tư California (California Consumer

[546] Karagianni, A. và Calvi, A., (2024), "The AI Act, gender equality and non-discrimination: what role for the AI office?", ERA Forum, https://link.springer.com/article/10.1007/s12027-024-00785-w, truy cập ngày 13/10/2025.
[547] Federal Trade Commission, (2020), "Using Artificial Intelligence and Algorithms", https://www.ftc.gov/business-guidance/blog/2020/04/using-artificial-intelligence-algorithms, truy cập ngày 13/10/2025.
[548] Federal Trade Commission, (2023), tlđd.

Privacy Act - CCPA) và các quy định về AI. New York cũng đang phát triển các quy định về sử dụng AI trong tuyển dụng[549].

Cơ chế giám sát và thực thi tại Hoa Kỳ mang tính linh hoạt với FTC chủ động điều tra và xử phạt các vi phạm. FTC đã tiến hành nhiều vụ kiện chống lại các công ty sử dụng AI có thiên lệch hoặc không minh bạch[550]. Phương thức khởi kiện vụ án dân sự cũng đóng vai trò quan trọng, cho phép cá nhân và nhóm người tiêu dùng khởi kiện các công ty vi phạm. Ngoài ra, ngành công nghiệp được khuyến khích tự nguyện tuân thủ các tiêu chuẩn đạo đức và thực hành tốt nhất.

Điểm mạnh của mô hình Hoa Kỳ là tính linh hoạt và khả năng thích ứng. Cách tiếp cận dựa trên nguyên tắc chung thay vì quy định chi tiết cho phép pháp luật phát triển qua tiền lệ và thực tiễn, không bị lạc hậu nhanh chóng trước công nghệ thay đổi. Mô hình này cũng khuyến khích tự quản và đổi mới có trách nhiệm từ doanh nghiệp. Tuy nhiên, mô hình cũng có những hạn chế đáng kể. Thiếu quy định liên bang toàn diện tạo ra sự không đồng nhất giữa các tiểu bang, gây khó khăn cho doanh nghiệp hoạt động đa bang. Gánh nặng chứng minh phân biệt đối xử thuật toán thường thuộc về nạn nhân, điều này rất khó khăn khi thuật toán hoạt động như "hộp đen"[551]. Hơn nữa, chế tài chủ yếu là xử phạt sau vi phạm chứ không phải phòng ngừa trước, có thể không đủ răn đe với các công ty lớn.

3.3.3. Thực trạng pháp luật Việt Nam

Việt Nam hiện có khung pháp lý cơ bản về bình đẳng giới và bảo vệ người tiêu dùng, nhưng chưa có quy định chuyên biệt về quản trị trí tuệ nhân tạo và phòng chống phân biệt đối xử thuật toán. Luật Bình đẳng giới 2006 thiết lập nguyên tắc chung về bình đẳng giữa nam và nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống chính trị, kinh tế, văn hóa và xã hội. Tuy nhiên, luật này được ban hành trước khi thương mại điện tử và AI phát triển mạnh mẽ, do đó chưa có quy định cụ thể về bình đẳng giới trong không gian số hay trách nhiệm của doanh nghiệp công nghệ trong việc đảm bảo thuật toán không phân biệt đối xử.

Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng được sửa đổi năm 2023 (số 19/2023/QH15) có hiệu lực từ ngày 1 tháng 7 năm 2024 đã có một số tiến bộ quan trọng. Luật bổ sung các quy định mới về bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng trên không gian mạng và quy định nhiều hành vi bị nghiêm cấm đối với tổ chức, cá nhân kinh doanh thiết lập, vận hành, cung cấp dịch vụ nền tảng số. Luật cũng tăng cường trách nhiệm của các bộ, cơ quan trong việc công khai thông tin về các tổ chức, cá nhân kinh doanh trên không gian mạng có hành vi vi phạm quyền lợi người tiêu dùng. Tuy nhiên, luật vẫn chưa đề cập cụ thể đến vấn đề phân biệt đối xử thuật toán hay yêu cầu về công bằng, minh bạch của các hệ thống tự động.

[549] Holland & Knight, (2023), "The FTC Is Regulating AI: A Comprehensive Analysis", https://www.hklaw.com/en/insights/publications/2023/07/the-ftc-is-regulating-ai-a-comprehensive-analysis, truy cập ngày 13/10/2025.
[550] Federal Trade Commission, "Artificial Intelligence", https://www.ftc.gov/industry/technology/artificial-intelligence, truy cập ngày 13/10/2025.
[551] TechTarget, (2021), "FTC pursues AI regulation, bans biased algorithms", https://www.techtarget.com/searchenterpriseai/feature/FTC-pursues-AI-regulation-bans-biased-algorithms, truy cập ngày 13/10/2025.

Các văn bản pháp luật khác có liên quan bao gồm Nghị định 52/2013/NĐ-CP và Nghị định 85/2021/NĐ-CP, Luật An ninh mạng 2018, và Nghị định 13/2023/NĐ-CP về bảo vệ dữ liệu cá nhân. Về chính sách, Việt Nam đã ban hành Nghị quyết số 57-NQ/TW về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia, Chiến lược Quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030, thể hiện cam kết chính trị mạnh mẽ về chuyển đổi số và bình đẳng giới.

Đánh giá những điểm tích cực, Việt Nam đã có khung pháp lý cơ bản về bình đẳng giới và bảo vệ người tiêu dùng, có cam kết chính trị mạnh mẽ ở cấp cao nhất về chuyển đổi số và bình đẳng giới, cơ quan quản lý nhà nước được xác định rõ với Bộ Công Thương chịu trách nhiệm quản lý thương mại điện tử và Bộ Nội vụ chịu trách nhiệm về bình đẳng giới. Tuy nhiên, hệ thống pháp luật hiện hành vẫn tồn tại những khoảng trống pháp lý nghiêm trọng.

Thứ nhất, thiếu quy định cụ thể về trách nhiệm giải trình thuật toán. Pháp luật Việt Nam hiện chưa có định nghĩa pháp lý về phân biệt đối xử thuật toán, chưa quy định nghĩa vụ của doanh nghiệp trong việc giải thích cách thức hoạt động của thuật toán ảnh hưởng đến người tiêu dùng, và thiếu tiêu chuẩn về tính minh bạch, công bằng của các hệ thống AI.

Thứ hai, cơ chế bảo vệ quyền lợi chưa phù hợp với đặc thù của phân biệt đối xử thuật toán. Người tiêu dùng gặp khó khăn lớn trong việc xác định vi phạm và thu thập chứng cứ khi thuật toán hoạt động như "hộp đen". Thiếu thủ tục khiếu nại và giải quyết tranh chấp chuyên biệt, hiệu quả cho các trường hợp phân biệt đối xử thuật toán. Chế tài xử phạt trong Nghị định 24/2025/NĐ-CP sửa đổi Nghị định 98/2020/NĐ-CP về xử phạt vi phạm hành chính trong hoạt động thương mại và bảo vệ người tiêu dùng chưa đủ mạnh để răn đe các hành vi vi phạm mang tính hệ thống.

Thứ ba, thiếu cơ quan chuyên trách và năng lực chuyên môn. Việt Nam chưa có cơ quan chuyên về quản trị AI và đạo đức số tương tự như EU AI Office. Thẩm quyền quản lý phân tán giữa nhiều cơ quan (Bộ Công Thương, Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ Nội vụ) dẫn đến thiếu sự phối hợp đồng bộ. Cơ quan quản lý còn thiếu năng lực chuyên môn về đạo đức AI, kiểm toán thuật toán và đánh giá tác động giới của AI.

Thứ tư, chưa có tiêu chuẩn kỹ thuật và hướng dẫn thực thi. Việt Nam chưa ban hành tiêu chuẩn về kiểm toán thuật toán, thiếu hướng dẫn cụ thể về thiết kế AI công bằng , chưa có quy trình bắt buộc về đánh giá tác động giới của các hệ thống AI trước khi triển khai, và thiếu ngân hàng dữ liệu huấn luyện đa dạng, cân bằng giới để phát triển AI không thiên lệch.

3.4. Bài học kinh nghiệm và định hướng cho Việt Nam

3.4.1. Bài học từ kinh nghiệm quốc tế

Từ mô hình EU, Việt Nam có thể học tập cách tiếp cận toàn diện với luật chuyên biệt về AI áp dụng phương pháp dựa trên rủi ro. Việc phân loại các hệ thống AI theo mức độ rủi ro và áp dụng yêu cầu tương ứng là hợp lý và khả thi. Yêu cầu bắt buộc về đánh giá tác động và minh bạch đối với các hệ thống rủi ro

cao là cần thiết để phòng ngừa phân biệt đối xử. Cơ chế giám sát đa cấp với sự phối hợp giữa các cơ quan trung ương và địa phương cũng đáng tham khảo.

Từ mô hình Hoa Kỳ, Việt Nam có thể học cách tận dụng quy định hiện có và bổ sung hướng dẫn cụ thể thay vì phải xây dựng hoàn toàn mới. Vai trò tích cực của cơ quan quản lý trong việc ban hành hướng dẫn và thực thi pháp luật như FTC là điểm đáng chú ý. Việc khuyến khích doanh nghiệp tự nguyện tuân thủ các chuẩn mực đạo đức và công bố báo cáo minh bạch có thể tạo động lực tích cực mà không gây gánh nặng tuân thủ quá lớn.

Bài học chung từ cả hai mô hình là cần có sự phối hợp đa ngành giữa chuyên gia công nghệ, pháp lý và giới để xây dựng chính sách hiệu quả. Cần cân bằng giữa mục tiêu bảo vệ quyền và khuyến khích đổi mới công nghệ để không kìm hãm phát triển kinh tế số. Đầu tư vào xây dựng năng lực cho cơ quan quản lý và nâng cao nhận thức cho cộng đồng là yếu tố then chốt để thực thi pháp luật hiệu quả.

3.4.2. Đề xuất khung pháp lý toàn diện cho Việt Nam

- **Hoàn thiện pháp luật thực định**

Trước hết, cần sửa đổi, bổ sung Luật Bình đẳng giới 2006 để bổ sung chương riêng về bình đẳng giới trong không gian số. Chương này cần định nghĩa rõ phân biệt đối xử thuật toán theo giới tính là "việc sử dụng các hệ thống tự động, bao gồm thuật toán và trí tuệ nhân tạo, dẫn đến kết quả đối xử không công bằng hoặc tác động bất lợi đối với cá nhân dựa trên giới tính hoặc các đặc điểm liên quan đến giới". Luật cần quy định rõ trách nhiệm của doanh nghiệp công nghệ trong việc đảm bảo thuật toán được thiết kế, huấn luyện và triển khai không phân biệt đối xử theo giới tính, và thiết lập nguyên tắc "công bằng thuật toán" (algorithmic fairness) là yêu cầu bắt buộc.

Song song đó, cần sửa đổi, bổ sung Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng 2023 để bổ sung quyền cụ thể của người tiêu dùng được bảo vệ khỏi phân biệt đối xử thuật toán, quyền được biết thông tin về cách thuật toán ảnh hưởng đến quyết định tiêu dùng của họ (quyền giải thích), quyền phản đối các quyết định tự động có tác động bất lợi và yêu cầu can thiệp của con người, và quyền yêu cầu xem xét lại quyết định. Luật cũng cần quy định rõ nghĩa vụ của sàn thương mại điện tử và doanh nghiệp công nghệ về công bằng thuật toán, bao gồm nghĩa vụ đánh giá tác động giới trước khi triển khai thuật toán có rủi ro cao, nghĩa vụ kiểm toán định kỳ để phát hiện và khắc phục thiên lệch, nghĩa vụ minh bạch về các yếu tố chính thuật toán sử dụng trong ra quyết định, và nghĩa vụ thiết lập cơ chế khiếu nại nội bộ hiệu quả.

Ngoài ra, cần ban hành văn bản pháp luật chuyên biệt gồm Nghị định về quản lý và sử dụng trí tuệ nhân tạo có trách nhiệm, quy định về phân loại rủi ro AI, yêu cầu đối với các hệ thống rủi ro cao, cơ chế giám sát và xử lý vi phạm. Thông tư hướng dẫn tiêu chuẩn công bằng, minh bạch cho thuật toán trong thương mại điện tử, chi tiết hóa các yêu cầu kỹ thuật về phòng ngừa thiên lệch giới. Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về đánh giá và kiểm toán thuật toán, thiết lập phương pháp chuẩn để đo lường và kiểm soát thiên lệch.

- **Thiết lập cơ chế thể chế**

Việt Nam cần thành lập cơ quan chuyên trách về quản lý trí tuệ nhân tạo và đạo đức số, có thể đặt trực thuộc Bộ Khoa học và Công nghệ. Cơ quan này có chức năng xây dựng chính sách và quy định về AI, giám sát việc tuân thủ các tiêu chuẩn công bằng thuật toán, hướng dẫn doanh nghiệp thiết kế và triển khai AI có trách nhiệm, tiếp nhận và xử lý khiếu nại về phân biệt đối xử thuật toán, và phối hợp với các bộ, ngành liên quan. Thành phần của cơ quan nên bao gồm chuyên gia công nghệ AI, chuyên gia pháp lý, chuyên gia về giới, và đại diện tổ chức bảo vệ người tiêu dùng để đảm bảo cách tiếp cận đa chiều.

- **Xây dựng cơ chế kiểm soát và thực thi**

Đối với doanh nghiệp, cần thiết lập các yêu cầu bắt buộc bao gồm: Đánh giá tác động giới (Gender Impact Assessment) trước khi triển khai bất kỳ thuật toán nào có khả năng ảnh hưởng đến quyền hoặc cơ hội của người tiêu dùng. Kiểm toán thuật toán định kỳ bởi bên thứ ba độc lập có chuyên môn về đạo đức AI và bình đẳng giới. Báo cáo công khai hàng năm về các biện pháp phòng ngừa thiên lệch giới và kết quả kiểm toán. Thiết lập cơ chế khiếu nại, giải quyết tranh chấp nội bộ với quy trình rõ ràng, đơn giản và thời hạn xử lý nhanh chóng.

Về thủ tục khiếu nại và giải quyết cho người tiêu dùng, cần thiết lập quy trình khiếu nại đơn giản thông qua nhiều kênh (trực tuyến, điện thoại, trực tiếp). Áp dụng chuyển đổi gánh nặng chứng minh: khi người tiêu dùng có cơ sở hợp lý nghi ngờ phân biệt đối xử, doanh nghiệp phải chứng minh thuật toán không có thiên lệch. Thành lập Trung tâm Hòa giải, Trọng tài chuyên ngành về tranh chấp liên quan đến AI và thương mại điện tử. Cho phép khởi kiện tập thể trong các trường hợp phân biệt đối xử thuật toán ảnh hưởng đến nhiều người.

Chế tài xử phạt cần đủ mạnh để răn đe, bao gồm: Phạt vi phạm hành chính với mức phạt cao, tính theo tỷ lệ phần trăm doanh thu hoặc một khoản tiền cố định lớn tùy theo mức độ vi phạm và quy mô doanh nghiệp. Biện pháp khắc phục bao gồm buộc sửa đổi hoặc ngừng sử dụng thuật toán có thiên lệch, công khai vi phạm trên website doanh nghiệp và các kênh truyền thông, và bồi thường thiệt hại cho người tiêu dùng bị ảnh hưởng. Trong trường hợp vi phạm nghiêm trọng hoặc tái diễn, có thể thu hồi giấy phép kinh doanh thương mại điện tử.

- **Xây dựng tiêu chuẩn kỹ thuật và hướng dẫn**

Cần xây dựng bộ hướng dẫn thiết kế thuật toán công bằng (fairness by design) hướng dẫn các nguyên tắc cơ bản trong thiết kế AI không thiên lệch, phương pháp thu thập và xử lý dữ liệu cân bằng giới, kỹ thuật kiểm tra và giảm thiểu thiên lệch trong quá trình phát triển. Thiết lập tiêu chuẩn đánh giá thiên lệch giới trong AI với các chỉ số đo lường cụ thể và ngưỡng chấp nhận được. Phát triển bộ công cụ kiểm toán thuật toán (algorithmic audit toolkit) với phần mềm, quy trình chuẩn để kiểm tra thiên lệch, và danh sách kiểm tra (checklist) cho doanh nghiệp tự đánh giá. Xây dựng ngân hàng dữ liệu huấn luyện đa dạng, cân bằng giới do nhà nước hoặc các tổ chức công cộng quản lý, cung cấp cho doanh nghiệp sử dụng để phát triển AI công bằng.

- **Nâng cao năng lực và nhận thức**

Về đào tạo, cần tích hợp nội dung về đạo đức AI và công bằng thuật toán vào chương trình đào tạo kỹ sư AI, khoa học dữ liệu tại các trường đại học. Tổ chức các khóa tập huấn cho cán bộ quản lý nhà nước về AI, giới và bảo vệ người tiêu dùng. Đào tạo luật sư, thẩm phán về pháp luật AI và phương pháp xử lý tranh chấp liên quan đến thuật toán.

Về nâng cao nhận thức, cần triển khai chiến dịch truyền thông rộng rãi về quyền của phụ nữ trong không gian số và cách nhận biết phân biệt đối xử thuật toán. Xuất bản hướng dẫn cho người tiêu dùng về cách phát hiện, ghi nhận bằng chứng và khiếu nại khi bị phân biệt đối xử. Khuyến khích và ghi nhận các doanh nghiệp tự nguyện cam kết và công bố báo cáo minh bạch về nỗ lực đảm bảo công bằng thuật toán.

4. KẾT LUẬN

Nghiên cứu đã chỉ ra sự tồn tại và mức độ nghiêm trọng của phân biệt đối xử thuật toán đối với phụ nữ trong thương mại điện tử. Ba hình thức chính gồm phân biệt giá cả ("thuế hồng" số 5-7%), thiên lệch gợi ý sản phẩm hạn chế tiếp cận thông tin, và thiên lệch quảng cáo giảm cơ hội kinh tế. Pháp luật Việt Nam hiện có khoảng trống nghiêm trọng: Luật Bình đẳng giới 2006 chưa quy định không gian số, Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng 2023 chưa đề cập công bằng thuật toán. Thiếu định nghĩa pháp lý, yêu cầu trách nhiệm giải trình, tiêu chuẩn kiểm toán, cơ quan chuyên trách, và cơ chế bảo vệ hiệu quả.

Từ kinh nghiệm EU và Hoa Kỳ, nghiên cứu đề xuất khung pháp lý toàn diện: sửa đổi luật, thiết lập cơ quan chuyên trách, xây dựng tiêu chuẩn kỹ thuật và nâng cao năng lực. Bài học chung là cần phối hợp đa ngành, cân bằng bảo vệ quyền và khuyến khích đổi mới, đầu tư năng lực và nâng cao nhận thức.

Về ý nghĩa khoa học, nghiên cứu đóng góp vào lý thuyết pháp lý về trách nhiệm giải trình thuật toán và bổ sung góc nhìn giới vào AI ethics. Về thực tiễn, cung cấp cơ sở cho hoàn thiện chính sách, hướng dẫn doanh nghiệp xây dựng thuật toán có trách nhiệm, và trao quyền cho phụ nữ tiêu dùng.

Hạn chế: chủ yếu dựa nghiên cứu tài liệu, chưa có khảo sát thực nghiệm quy mô lớn tại Việt Nam; tập trung pháp lý-thể chế, chưa đi sâu giải pháp kỹ thuật; đề xuất cần kiểm chứng tính khả thi.

Kiến nghị: Quốc hội và Chính phủ ưu tiên xây dựng quy định AI có trách nhiệm; các viện nghiên cứu tổ chức khảo sát quy mô lớn; doanh nghiệp chủ động đảm bảo thuật toán công bằng. Hướng nghiên cứu tiếp theo: nghiên cứu thực nghiệm tại Việt Nam, so sánh với ASEAN, và phát triển giải pháp kỹ thuật phù hợp.

Việc xây dựng khung pháp lý toàn diện bảo vệ quyền bình đẳng phụ nữ trước phân biệt đối xử thuật toán không chỉ là yêu cầu công bằng xã hội mà còn là điều kiện cần thiết cho phát triển bền vững, hòa nhập và nhân văn của nền kinh tế số.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. Văn bản pháp luật Việt Nam

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

2. Quốc hội, (2023), Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng số 19/2023/QH15 ngày 20 tháng 6 năm 2023.

3. Quốc hội, (2023), Luật Giao dịch điện tử số 20/2023/QH15 ngày 22 tháng 6 năm 2023.

4. Quốc hội, (2018), Luật An ninh mạng số 24/2018/QH14 ngày 12 tháng 6 năm 2018.

5. Chính phủ, (2013), Nghị định 52/2013/NĐ-CP ngày 16 tháng 5 năm 2013 về Thương mại điện tử.

6. Chính phủ, (2021), Nghị định 85/2021/NĐ-CP ngày 25 tháng 9 năm 2021 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 52/2013/NĐ-CP.

7. Chính phủ, (2020), Nghị định 98/2020/NĐ-CP ngày 26 tháng 8 năm 2020 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong hoạt động thương mại, sản xuất, buôn bán hàng giả, hàng cấm và bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng.

8. Chính phủ, (2023), Nghị định 13/2023/NĐ-CP ngày 17 tháng 4 năm 2023 về bảo vệ dữ liệu cá nhân.

9. Bộ Chính trị, (2024), Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22 tháng 12 năm 2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.

10. Thủ tướng Chính phủ, (2021), Quyết định số 248/QĐ-TTg ngày 16 tháng 02 năm 2021 phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030.

11. Thủ tướng Chính phủ, (2020), Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03 tháng 6 năm 2020 phê duyệt Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

II. Văn bản pháp luật quốc tế

12. European Parliament and Council of the European Union, (2024), Regulation (EU) 2024/1689 on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act), Official Journal of the European Union.

13. European Parliament and Council of the European Union, (2016), Regulation (EU) 2016/679 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data (General Data Protection Regulation - GDPR).

14. Federal Trade Commission Act, Section 5, United States Code, Title 15, Chapter 2, Subchapter I.

15. Fair Credit Reporting Act (FCRA), United States Code, Title 15, Chapter 41, Subchapter III, 1970.

16. Equal Credit Opportunity Act (ECOA), United States Code, Title 15, Chapter 41, Subchapter IV, 1974.

17. State of California, (2018), California Consumer Privacy Act (CCPA).

18. Liên hợp quốc, (1979), Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW).

III. DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

19. Buolamwini, J. và Gebru, T., (2018), "Gender Shades: Intersectional Accuracy Disparities in Commercial Gender Classification", Proceedings of Machine Learning Research, 81, tr. 1-15.

20. Barocas, S. và Selbst, A.D., (2016), "Big Data's Disparate Impact", California Law Review, 104(3), tr. 671-732.

21. Stoyanovich, J. và Howe, B., (2019), "Follow the Data! Algorithmic Transparency Starts With Data Transparency", Communications of the ACM, 62(6), tr. 54-55.

22. Lambrecht, A. và Tucker, C., (2019), "Algorithmic Bias? An Empirical Study of Apparent Gender-Based Discrimination in the Display of STEM Career Ads", Management Science, 65(7), tr. 2966-2981.

23. Moshary, S., Tuchman, A. và Vajravelu, N., (2023), "Gender-Based Pricing in Consumer Packaged Goods: A Pink Tax?", Marketing Science, https://pubsonline.informs.org/doi/10.1287/mksc.2023.1452.

24. Karagianni, A. và Calvi, A., (2024), "The AI Act, gender equality and non-discrimination: what role for the AI office?", ERA Forum, https://link.springer.com/article/10.1007/s12027-024-00785-w.

25. Karagianni, A., (2025), "Gender in a stereo-(gender)typical EU AI law: A feminist reading of the AI act", Cambridge Forum on AI: Law and Governance, Vol. 1.

26. Mehrabi, N., Morstatter, F., Saxena, N., Lerman, K. và Galstyan, A., (2021), "A Survey on Bias and Fairness in Machine Learning", ACM Computing Surveys, 54(6), tr. 1-35.

27. Zuiderveen Borgesius, F.J., (2015), "Discrimination, artificial intelligence, and algorithmic decision-making", Council of Europe, Directorate General of Democracy.

INTERNATIONAL EXPERIENCES ON LEGISLATION PROTECTING THE RIGHTS OF WOMEN DOING CARE WORK IN THE DIGITAL AGE

KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ PHÁP LUẬT BẢO VỆ QUYỀN CỦA PHỤ NỮ LÀM CÔNG VIỆC CHĂM SÓC TRONG KỶ NGUYÊN SỐ

TS. Hà Thị Út[552]

Nguyễn Bích Diệp[553]

Nguyễn Thị Minh Huệ[554]

Đặng Mai Chi[555]

Tóm tắt: *Bài viết nghiên cứu sự tác động trong bối cảnh phát triển của trí tuệ nhân tạo đối với bình đẳng giới, đặc biệt là lao động nữ làm công việc chăm sóc. Nghiên cứu những thách thức, rào cản trong quy định pháp luật của Việt Nam và những điểm tiến bộ của pháp luật một số quốc gia trên thế giới trong vấn đề đảm các quyền của phụ nữ làm công việc chăm sóc trước những tác động của trí tuệ nhân tạo, từ đó đề xuất những giải pháp để hoàn thiện pháp luật Việt Nam. Bài viết sử dụng phương pháp so sánh luật để tìm ra những điểm tiến bộ của các quốc gia khác so với Việt Nam, kết hợp với tìm hiểu thực tiễn để đưa ra các kiến nghị, giải pháp phù hợp nhất với bối cảnh nước ta về bảo vệ quyền đối với phụ nữ làm công việc chăm sóc.*

Từ khóa: *Bình đẳng giới, phụ nữ, trí tuệ nhân tạo, công việc chăm sóc.*

Abstract: *The paper studies the impact of artificial intelligence in the context of development on gender equality, especially for female workers in care work. It studies the challenges and barriers in Vietnam's legal regulations and the progressive points of the laws of some countries in the world in the issue of ensuring the rights of women in care work in the face of the impacts of artificial intelligence, thereby proposing solutions to improve Vietnamese law. The article uses the comparative law method to find new legal solutions of other countries compared to Vietnam, combined with practical research to propose recommendations and solutions most suitable to the context of VN for women in care work.*

Keywords: *gender equality, women, artificial intelligence, care work.*

[552] Viện Luật so sánh, Trường Đại học Luật Hà Nội. Email: hathiut@hlu.edu.vn
[553] Sinh viên Trường Đại học Luật Hà Nội
[554] Sinh viên Trường Đại học Luật Hà Nội
[555] Sinh viên Trường Đại học Luật Hà Nội

1. Một số vấn đề lý luận về bảo vệ quyền của phụ nữ làm công việc chăm sóc trong kỷ nguyên số

1.1. Định nghĩa về công việc chăm sóc

Theo báo cáo của ILO (2018),[556] công việc chăm sóc (*Care work)* được chia ra làm: *công việc chăm sóc có trả lương (paid care work)* và *công việc chăm sóc không lương (unpaid care work)*. Trong đó:

Công việc chăm sóc có trả lương: là công việc chăm sóc được thực hiện để nhận được thu nhập hoặc lợi nhuận, trong nhiều bối cảnh khác nhau, như các hộ gia đình tư nhân (ví dụ: người giúp việc gia đình), các bệnh viện công hoặc tư, phòng khám, viện dưỡng lão, trường học và các cơ sở chăm sóc khác. Người lao động chăm sóc có thể làm việc theo quan hệ lao động, trong đó người sử dụng lao động có thể là cá nhân, hộ gia đình, cơ quan nhà nước, doanh nghiệp tư nhân vì lợi nhuận hoặc tổ chức phi lợi nhuận tư nhân; hoặc họ cũng có thể làm việc tự do.

Công việc chăm sóc không trả lương: là việc chăm sóc cho người khác hoặc làm công việc nhà mà không có bất kỳ khoản thù lao tài chính nào. Phần lớn công việc chăm sóc không trả lương ở hầu hết các xã hội diễn ra trong phạm vi hộ gia đình, và thường do phụ nữ và trẻ em gái đảm nhận. Tuy nhiên, những người chăm sóc không lương cũng chăm sóc cho những người ngoài gia đình, chẳng hạn như bạn bè, hàng xóm và các thành viên cộng đồng, cũng như trong nhiều loại hình tổ chức khác nhau (công, thị trường, phi lợi nhuận), trên cơ sở tự nguyện.

Hiện nay, số lượng lao động nữ làm công việc chăm sóc chiếm phần lớn trong xã hội. Tổng cộng lực lượng lao động chăm sóc toàn cầu là 381 triệu người lao động (249 triệu phụ nữ và 132 triệu nam giới). Khoảng hai phần ba lực lượng chăm sóc toàn cầu là phụ nữ và tỷ lệ này tăng lên hơn ba phần tư ở Châu Mỹ, Châu Âu và Trung Á. Đáng chú ý, báo cáo này cũng cho biết, phụ nữ đảm nhận ba phần tư công việc chăm sóc không lương, tương đương 76,2 % tổng số giờ làm việc. Không có quốc gia nào trên thế giới mà nam giới và phụ nữ đảm nhiệm công việc chăm sóc không lương ngang nhau. Trung bình, phụ nữ dành thời gian cho công việc chăm sóc không lương nhiều hơn nam giới gấp 3,2 lần: 4 giờ 25 phút mỗi ngày so với 1 giờ 23 phút của nam giới. Những con số trên cho thấy, phụ nữ vẫn đang gánh vác phần lớn trách nhiệm trong công việc chăm sóc, cả trong phạm vi gia đình lẫn cộng đồng. Điều này đã phản ánh bất bình đẳng giới sâu sắc trong phân công lao động.[557] Chuyển đổi số tạo cơ hội cải thiện điều kiện lao động của

[556] ILO (2018), *Care work and care jobs for the future of decent work,* https://www.ilo.org/publications/major-publications/care-work-and-care-jobs-future-decent-work, truy cập ngày 10/10/2025.
[557] International Labour Organization (ILO), (2018), "Care work and Care jobs for the future decent worvk", International Labour Organization, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_633135, International Labour Organization (ILO), (2018), tr. 53-54, truy cập ngày 26/8/2015

công việc chăm sóc nhưng cũng làm trầm trọng bất bình đẳng giới nếu thiếu chính sách bảo vệ đối với phụ nữ.

2.2.2. Những tác động của kỷ nguyên số đối với phụ nữ làm công việc chăm sóc

Trong kỷ nguyên số, trí tuệ nhân tạo (AI) và các công nghệ liên quan đang ngày càng trở nên phổ biến, được ứng dụng rộng rãi trong nhiều lĩnh vực của đời sống, đặc biệt là trong chăm sóc sức khỏe và dịch vụ xã hội. Việc triển khai AI trong các hoạt động này đã góp phần giảm bớt gánh nặng lao động cho phụ nữ, đồng thời nâng cao năng suất và hiệu quả của công việc thông qua các công cụ hỗ trợ thông minh và hệ thống quản lý dữ liệu hiện đại. Tuy nhiên, song song với những lợi ích đó, sự phát triển AI cũng tiềm ẩn nguy cơ gia tăng bất bình đẳng giới đối với lao động nữ trong công việc chăm sóc.

Thứ nhất, sự phát triển của trí tuệ nhân tạo (AI) có thể làm gia tăng bất bình đẳng giới trong công việc chăm sóc. Theo báo cáo Women (Still) Hold Up Half the Sky của Goldman Sachs, có đến 70% công việc chịu tác động của trí tuệ nhân tạo do phụ nữ đảm nhận.[558] Hiện nay, phụ nữ vẫn chiếm tỷ lệ lớn trong lực lượng lao động chăm sóc, một lĩnh vực vốn đặc trưng bởi các công việc mang tính lặp lại và có khả năng tự động hóa cao. Sự xuất hiện và phát triển mạnh mẽ của các công cụ AI và robot chăm sóc có nguy cơ thay thế những công việc này, khiến nhiều lao động nữ đối diện với tình trạng mất việc. Khi mất đi nguồn thu nhập ổn định, phụ nữ dễ rơi vào tình trạng phụ thuộc kinh tế vào nam giới trong gia đình, từ đó làm suy giảm quyền tự chủ và vị thế xã hội. Hệ quả là khoảng cách bất bình đẳng giới không những không được thu hẹp mà thậm chí còn có thể bị khoét sâu, đặc biệt tại các quốc gia mà sự chênh lệch về cơ hội nghề nghiệp và quyền lực giới vốn đã tồn tại rõ rệt.

Thứ hai, sự định kiến giới trong thuật toán của AI cũng có thể góp phần làm gia tăng sự bất bình đẳng giới trong công việc chăm sóc. Các hệ thống AI và thuật toán học từ dữ liệu xã hội vốn chứa sẵn định kiến giới, khiến AI vô tình củng cố vai trò truyền thống của phụ nữ là người chăm sóc. Báo cáo của UN Women (2025) chỉ ra rằng giọng nói nữ tính của của các trợ lý cá nhân ảo như Alex và Sin có thể củng cố định kiến rằng phụ nữ sinh ra để chăm sóc, hỗ trợ và lo liệu việc nhà cũng như đáp ứng nhu cầu của mọi người trong gia đình.[559] Điều này không chỉ củng cố những khuôn mẫu giới truyền thống, mà còn khiến công việc chăm sóc tiếp tục bị

[558] Ngọc Khánh, *Gia tăng cơ hội việc làm cho lao động nữ trong thời đại công nghệ số*, https://nhandan.vn/gia-tang-co-hoi-viec-lam-cho-lao-dong-nu-trong-thoi-dai-cong-nghe-so-post816608.html, truy cập ngày 25/8/2025.

[559] United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), (2022), "The Effects of AI on the Working Lives of Women", United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380861, 2022, tr.26, truy cập ngày 1/10/2025.

xem là trách nhiệm tự nhiên của phụ nữ thay vì là một nghề nghiệp cần kỹ năng, trình độ và được đãi ngộ xứng đáng.

Thứ ba, khoảng cách giới trong tiếp cận và sử dụng AI có thể làm gia tăng sự bất bình đẳng giới trong công việc chăm sóc. Hiện nay, phụ nữ chiếm tỷ lệ lớn trong các công việc xã hội như chăm sóc, y tế và giáo dục, trong khi nam giới thường đảm nhận nhiều công việc có khả năng tiếp cận và sử dụng công nghệ hơn. Theo nghiên cứu của Phó Giáo sư Rembrand Koning, Harvard Business School (2024), phụ nữ sử dụng các công cụ AI với tỷ lệ trung bình thấp hơn 25% so với nam giới, mặc dù lợi ích của AI có thể áp dụng đồng đều cho cả hai giới.[560] Điều này đồng nghĩa với việc phụ nữ bỏ lỡ nhiều cơ hội học hỏi, nâng cao kỹ năng và thăng tiến nghề nghiệp trong lĩnh vực chăm sóc khi AI ngày càng phổ biến. Trong bối cảnh phát triển không ngừng của công nghệ, các công việc chăm sóc trong tương lai sẽ đòi hỏi nhiều kiến thức và kỹ năng số. Nếu phụ nữ không được tiếp cận các khóa đào tạo về AI và kỹ năng công nghệ, họ có nguy cơ tụt lại phía sau, khó đảm nhận các vị trí chuyên môn cao hơn. Hệ quả là khoảng cách về tiền lương, cơ hội thăng tiến và quyền lực nghề nghiệp giữa nam và nữ trong ngành chăm sóc sẽ ngày càng gia tăng.

2.2.3. Pháp luật của các quốc gia nhằm đảm bảo quyền của phụ nữ làm công việc chăm sóc

Nhằm giảm thiểu nguy cơ gia tăng bất bình đẳng giới trong lĩnh vực chăm sóc do tác động của công nghệ và tự động hóa, nhiều quốc gia đã ban hành các chính sách nhằm bảo đảm quyền lợi, cải thiện điều kiện làm việc và nâng cao năng lực cho lao động nữ giúp họ duy trì và phát triển bền vững hơn trong nghề chăm sóc.

Khu vực Liên minh Châu Âu, Ủy ban Châu Âu đã ban hành Chiến lược chăm sóc Châu Âu nhằm đảm bảo các dịch vụ chăm sóc chất lượng, giá cả phải chăng và dễ tiếp cận trên khắp Liên minh Châu Âu và cải thiện tình hình cho cả người nhận chăm sóc và những người chăm sóc họ, cả về mặt chuyên môn lẫn không chính thức. Trong đó:

Đối với lĩnh vực giáo dục và chăm sóc trẻ nhỏ, Ủy ban đề xuất các quốc gia thành viên sửa đổi các mục tiêu về giáo dục và chăm sóc trẻ nhỏ để tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào thị trường lao động, còn gọi là "Mục tiêu Barcelona".

Đối với vấn đề chăm sóc dài hạn, Ủy ban khuyến nghị các quốc gia thành viên lập kế hoạch hành động quốc gia để giúp dịch vụ chăm sóc sức khỏe tại EU

[560] Rembrand M. Koning, (2025), *Women Are Avoiding AI. Will Their Careers Suffer?* https://www.library.hbs.edu/working-knowledge/women-are-avoiding-using-artificial-intelligence-can-that-hurt-their-careers, truy cập ngày 26/8/2025.

trở nên sẵn có, dễ tiếp cận hơn và có chất lượng tốt hơn, trong đó có hỗ trợ những người chăm sóc không chính thức, thường là phụ nữ và người thân của người nhận chăm sóc, thông qua đào tạo, tư vấn, hỗ trợ tâm lý và tài chính.

Đối với vấn đề điều kiện làm việc công bằng và đào tạo cho nhân viên chăm sóc. Ủy ban châu Âu đề ra mục tiêu cải thiện điều kiện làm việc và thu hút nhiều người hơn đặc biệt là nam giới vào ngành chăm sóc. Để đảm bảo điều này, Ủy ban châu Âu khuyến nghị các quốc gia thành viên thiết kế chương trình đào tạo và giáo dục liên tục cho nhân viên chăm sóc, giải quyết các định kiến giới xung quanh việc chăm sóc và phát động các chiến dịch truyền thông, phê chuẩn và thực hiện Công ước 189 của ILO về người lao động giúp việc gia đình.[561]

Tại Hoa Kỳ, các chính sách hướng tới bình đẳng giới trong lĩnh vực chăm sóc được xây dựng trên cơ sở thúc đẩy chia sẻ trách nhiệm chăm sóc, mở rộng cơ hội kinh tế cho phụ nữ, và loại bỏ định kiến giới trong lao động chăm sóc. Trên phương diện pháp lý, các đạo luật chống phân biệt đối xử như Title VII của Civil Rights Act (1964) và Pregnancy Discrimination Act (1978) cấm phân biệt đối xử đối với phụ nữ mang thai và những người thực hiện trách nhiệm chăm sóc gia đình, qua đó hỗ trợ bảo đảm quyền tiếp cận việc làm bình đẳng cho phụ nữ trong các ngành nghề chăm sóc cũng như trong thị trường lao động nói chung (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 2023). Đồng thời, Equal Pay Act (1963) được thực thi nhằm thu hẹp chênh lệch thu nhập giới – một vấn đề nổi bật đối với phụ nữ làm công việc chăm sóc có mức lương thấp và tính chất phi chính thức.[562] Bên cạnh đó, chính phủ liên bang đưa ra chương trình Women's Bureau thuộc Bộ Lao động Hoa Kỳ để nghiên cứu, thúc đẩy chính sách hỗ trợ phụ nữ trong thị trường lao động, bao gồm các sáng kiến nhằm tăng cường đào tạo nghề chăm sóc, mở rộng tiếp cận phúc lợi và tạo điều kiện để phụ nữ tham gia lực lượng lao động trong bối cảnh trách nhiệm chăm sóc gia đình gia tăng[563]. Ngoài ra, chính quyền Hoa Kỳ gần đây thúc đẩy đầu tư vào các dịch vụ chăm sóc trẻ em và chăm sóc dài hạn như một chiến lược kinh tế hướng tới bình đẳng giới, với mục tiêu giảm gánh nặng chăm sóc không trả công vốn chủ yếu do phụ nữ đảm nhận, đồng thời khuyến khích nam giới chia sẻ trách nhiệm chăm sóc[564]. Các chính sách này cho thấy Hoa Kỳ đang hướng tới mô hình bình đẳng giới thực chất trong công việc chăm sóc thông qua kết hợp bảo vệ pháp lý, hỗ trợ xã hội và tái định hình chuẩn mực giới trong gia đình và thị trường lao động.

[561] *A European Care Strategy for caregivers and care receivers,* https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/european-care-strategy-caregivers-and-care-receivers-2022-09-07_en, truy cập ngày 27/8/2025

[562] U.S. Department of Labor. (2022). *Equal Pay Act overview*. https://www.dol.gov
[563] Women's Bureau. (2023). *Mission and programs*. U.S. Department of Labor.
[564] The White House. (2021). *Fact sheet: The American Families Plan*. https://www.whitehouse.gov

Trong bối cảnh kinh tế số, các nền tảng kỹ thuật số kết nối lao động chăm sóc với người nhận chăm sóc gọi chung là "digital care platforms" đang phát triển nhanh ở Hoa Kỳ. Những nền tảng này mở ra cơ hội mới cho lao động chăm sóc, đặc biệt là phụ nữ, nhưng cũng đặt ra nhiều thách thức lớn về bảo vệ quyền lợi và điều kiện lao động. Các nền tảng trực tuyến tại Mỹ cho thấy người lao động được đăng ký nhanh, ít được quy định kiểm soát như lao động truyền thống, dẫn tới nguy cơ việc làm không ổn định và thiếu bảo vệ pháp lý. Do đó, chính sách và khung pháp lý Hoa Kỳ đang từng bước thích ứng với chuyển đổi số trong lĩnh vực chăm sóc nhằm đảm bảo công việc chăm sóc – dù được thực hiện thông qua nền tảng kỹ thuật số hay người sử dụng lao động truyền thống – vẫn phải tuân theo luật lao động đảm bảo mức lương công bằng, bảo hiểm và điều kiện làm việc an toàn. Thượng nghị sĩ Tammy Baldwin (D-WI) giới thiệu Dự luật hỗ trợ lực lượng chăm sóc dài hạn (Long-Term Care Workforce Support Act) nhằm giảm bớt tình trạng thiếu lực lượng lao động chăm sóc dài hạn bằng cách hỗ trợ những người lao động thực hiện công việc quan trọng này.[565] Đạo luật này hướng tới việc cải thiện điều kiện làm việc, tăng lương, và nâng cao vị thế nghề nghiệp cho người lao động trong lĩnh vực chăm sóc dài hạn, bao gồm chăm sóc người già, người khuyết tật và chăm sóc tại nhà. Những chính sách này, nếu được thông qua và triển khai hiệu quả, sẽ giúp công việc này được công nhận đúng với giá trị kinh tế và xã hội của nó.

Để hạn chế định kiến giới trong AI và bảo vệ quyền lợi của phụ nữ trong quá trình ứng dụng công nghệ số, nhiều quốc gia đã xây dựng cơ chế giám sát và đánh giá việc phát triển, triển khai AI một cách minh bạch và có trách nhiệm.

Trung Quốc ban hành quy định về Các biện pháp tạm thời để quản lý các dịch vụ trí tuệ nhân tạo tạo ra, có hiệu lực từ ngày 15/8/2023. Tại Khoản 2 Điều 4 quy định: Việc cung cấp và sử dụng dịch vụ AI tạo ra phải tuân thủ pháp luật, quy định hành chính, tôn trọng đạo đức xã hội và tuân thủ các quy định, trong đó có quy định "Trong quá trình thiết kế thuật toán, lựa chọn dữ liệu đào tạo, tạo và tối ưu hóa mô hình và cung cấp dịch vụ, phải thực hiện các biện pháp hiệu quả để ngăn ngừa sự phân biệt đối xử dựa trên dân tộc, tôn giáo, quốc tịch, khu vực, giới tính, độ tuổi, nghề nghiệp hoặc sức khỏe". Đồng thời tại quy định này cũng chỉ ra các biện pháp để đảm bảo kiểm soát các nội dung mà AI tạo ra đồng thời quy định các cơ quan, người có thẩm quyền kiểm tra giám sát và xử lý vi phạm từ đó có thể nhanh chóng phát hiện ra các nội dung vi phạm và tiến hành xử lý kịp thời.[566]

[565] Long-Term Care Workforce Support Act, *Caring Across Generations*, https://caingacross.org/wp-content/uploads/2024/04/Long-Term-Care-Workforce-Support-Act-2024-One-Pager.pdf, truy cập ngày 1/10/2025.

[566] Lệnh số 15 ngày 10 tháng 7 năm 2023 do **Cục Quản lý không gian mạng Trung Quốc, Ủy ban Cải cách và Phát triển Quốc gia, Bộ Giáo dục, Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ Công nghiệp và Công nghệ thông tin, Bộ Công an và Cục Quản lý Phát thanh và Truyền hình Nhà nước ban hành** quy định Các biện pháp tạm thời để quản lý các dịch vụ trí tuệ nhân tạo tạo ra.

Nhật Bản đã ban hành các chính sách về lấy con người làm trung tâm và hướng dẫn quản trị AI, trong đó nhấn mạnh các nhà hoạch định chính sách phải bảo đảm bình đẳng, nhân quyền và an ninh mạng khi xây dựng hệ sinh thái AI.[567] Trên cơ sở đó, đến năm 2024, Bộ Kinh tế, Thương mại và Công nghiệp (METI) cùng Bộ Nội vụ và Truyền thông (MIC) đã ban hành "AI Guidelines for Business Ver.1.0", một khung quản trị thực hành hướng tới doanh nghiệp sử dụng AI.[568] Hướng dẫn này yêu cầu các nhà cung cấp dịch vụ AI phải tiến hành đánh giá rủi ro xuyên suốt vòng đời hệ thống, thiết lập cơ chế giám sát của con người, bảo đảm tính minh bạch và trách nhiệm giải trình, đồng thời tuyệt đối không vi phạm các quyền con người cơ bản và phải tôn trọng các nguyên tắc về nhân phẩm, đa dạng và bao gồm. Những quy định này có ý nghĩa trực tiếp đối lao động nữ trong công việc chăm sóc bởi lẽ các công cụ AI được sử dụng đều tiềm ẩn nguy cơ thiên lệch giới nếu thiếu giám sát. Nhờ các yêu cầu về cơ chế giám sát con người và tính giải thích minh bạch, lao động nữ trong ngành chăm sóc có thể được bảo vệ tốt hơn trước nguy cơ phân biệt đối xử vô hình, qua đó tạo dựng một môi trường làm việc công bằng, nâng cao chất lượng dịch vụ và thúc đẩy sự tham gia bền vững của phụ nữ trong thị trường lao động.

Nhằm thu hẹp khoảng cách giới và tạo điều kiện để phụ nữ có thêm thời gian học tập, nghiên cứu về AI cũng như phát triển bản thân, nhiều quốc gia đã ban hành chính sách mở rộng chế độ nghỉ thai sản cho cả cha và mẹ, khuyến khích nam giới tham gia vào công việc chăm sóc gia đình.

Trong những năm gần đây, Luật Nghỉ phép Chăm sóc Trẻ em và Gia đình của Nhật Bản đã được sửa đổi nhiều lần để thúc đẩy sự tham gia của nam giới vào việc chăm sóc con cái và giảm gánh nặng cho phụ nữ. Theo đó, từ tháng 4/2022, doanh nghiệp bắt buộc phải thông báo và giải thích rõ cho nhân viên về quyền nghỉ phép chăm con, đồng thời hỏi trực tiếp mong muốn sử dụng chế độ này, qua đó tạo môi trường khuyến khích người lao động, đặc biệt là nam giới, tham gia nhiều hơn vào công việc gia đình. Đáng chú ý, từ tháng 10/2022, chế độ "Papa Quota" chính thức có hiệu lực, cho phép người cha nghỉ tối đa 4 tuần trong 8 tuần đầu sau sinh, có thể chia thành hai lần, với thủ tục báo trước chỉ 2 tuần thay vì một tháng như trước. Bên cạnh đó, yêu cầu thâm niên một năm đối với lao động hợp đồng để được hưởng nghỉ phép đã được bãi bỏ, giúp nhóm lao động này tiếp cận bình đẳng hơn với quyền lợi. Đến tháng 4/2023, các doanh nghiệp có trên 1.000 lao động phải

https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202307/content_6891752.htm, truy cập ngày 6/9/2025.

[567] Social Principles of Human-Centric AI, https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/jinkouchinou/pdf/humancentricai.pdf, truy cập ngày 28/8/2025.

[568] AI Guidelines for Business Ver1.1, https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/ai_shakai_jisso/pdf/20240419_14.pdf, truy cập ngày 28/8/2025.

công khai tỷ lệ nam giới sử dụng nghỉ chăm con, tạo áp lực xã hội thúc đẩy văn hóa bình đẳng giới.[569] Nhờ đó, theo khảo sát cơ bản về việc làm do Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi thực hiện hàng năm, 30,1% ông bố đi làm ở Nhật Bản đã nghỉ chăm sóc con cái trong năm tài chính 2023. Đây là mức tăng 13,0 điểm chưa từng có so với năm trước và là mức tăng thứ 11 liên tiếp so với cùng kỳ năm trước.[570] Bắt đầu từ năm 2025, phạm vi và hình thức nghỉ sẽ tiếp tục mở rộng: phụ huynh có thể nghỉ ngắn hạn khi con học tiểu học, làm việc từ xa thay cho giảm giờ làm, và doanh nghiệp buộc phải triển khai các biện pháp hỗ trợ cụ thể cho cả người nuôi con nhỏ và người chăm sóc thân nhân.[571] Những cải cách này cho thấy nỗ lực rõ rệt của Nhật Bản trong việc xây dựng xã hội bình đẳng hơn, nơi cả nam và nữ đều có thể cân bằng sự nghiệp và trách nhiệm gia đình. Điều này góp phần tạo nền tảng để phụ nữ nâng cao năng lực nghề nghiệp, tăng tính độc lập kinh tế và thu hẹp khoảng cách giới trong bối cảnh trí tuệ nhân tạo ngày càng phát triển, tránh nguy cơ bị tụt hậu hoặc bị thay thế bởi công nghệ.

Singapore ban hành quy định về chế độ nghỉ phép cho cha mẹ chăm sóc trẻ sơ sinh, theo đó, đối với lao động nam có con mới sinh từ 01/4/2025 trở đi đủ điều kiện sẽ được hưởng 04 tuần nghỉ phép chăm con do chính phủ trả lương thay vì 02 tuần như trước đó.[572] Nếu họ chọn nghỉ trọn kỳ một lần 04 tuần thì phải nghỉ trong 16 tuần kể từ ngày sinh của con, trường hợp nghỉ chia nhỏ thì sẽ nghỉ trong vòng 12 tháng kể từ ngày sinh của con. Chính sách là bước tiến trong việc khuyến khích nam giới chia sẻ trách nhiệm chăm sóc con với phụ nữ. Điều này sẽ giảm gánh nặng chăm cho phụ nữ đặc biệt là trong thời kỳ AI phát triển nhanh chóng như hiện tại, từ đó họ có nhiều thời gian hơn cho việc học hỏi, nâng cao kiến thức kỹ năng để đáp ứng các yêu cầu mà kỷ nguyên số đặt ra.

3. Một số khuyến nghị đối với Việt Nam nhằm đảm bảo quyền đối với phụ nữ làm công việc chăm sóc trong kỷ nguyên số

Thứ nhất, thừa nhận chính thức công việc chăm sóc trong hệ thống chính sách và pháp luật. Đây là tiền đề quan trọng để bảo đảm quyền của phụ nữ trong bối cảnh chuyển đổi số và già hóa dân số ở Việt Nam. Hiện nay, phần lớn công

[569] Wataru Kamoto, Jacky Scanlan-Dyas, Yasuyuki Shirabe, and Jordan Bird, (2023), *Japan: Employment law update - Amendment of the Childcare and Family Care Leave Act,* https://www.hoganlovells.com/en/publications/japan-employment-law-update-amendment-of-the-childcare-and-family-care-leave-act, truy cập ngày 4/9/2025.

[570] (2024), "More Men Taking Childcare Leave in Japan", *Nippon,* https://www.nippon.com/en/japan-data/h02079/more-men-taking-childcare-leave-in-japan.html, truy cập ngày 4/9/2025.

[571] Sam Thompson, (2025), *Japan: Changes to Childcare and Caregiver Leave Laws*, thttps://igloballaw.com/news-and-events/workplace-culture/japan-changes-to-childcare-and-caregiver-leave-laws, truy cập ngày 4/9/2025.

[572] Child Development Co-Savings (Amandant) Act 2024

https://www.parliament.gov.sg/docs/default-source/bills-introduced/child-development-co-saving, truy cập ngày 06/9/2025.

việc chăm sóc trong gia đình – bao gồm chăm sóc trẻ em, người cao tuổi, người bệnh và quản lý sinh hoạt hộ gia đình – vẫn chưa được định lượng đầy đủ trong các tài khoản quốc gia, dẫn đến việc đóng góp của phụ nữ trong lĩnh vực này bị "vô hình hóa" và ít được xem xét trong hoạch định chính sách lao động – xã hội. Tiếp cận của nhiều quốc gia cho thấy việc đo lường, thống kê và chuẩn hóa công việc chăm sóc là nền tảng để xây dựng các cơ chế hỗ trợ phù hợp, từ đó thúc đẩy bình đẳng giới và nâng cao chất lượng lực lượng lao động. Do đó, Việt Nam cần xây dựng khung pháp lý ghi nhận lao động chăm sóc có trả công và không trả công, bổ sung chỉ tiêu thống kê về thời gian và giá trị kinh tế của hoạt động chăm sóc vào điều tra lực lượng lao động và hệ thống tài khoản quốc gia, làm cơ sở cho thiết kế các chính sách an sinh, đào tạo kỹ năng, và phát triển dịch vụ chăm sóc chuyên nghiệp.

Thứ hai, xây dựng khung pháp lý cho công việc chăm sóc. Xây dựng khung pháp lý về công việc chăm sóc là yêu cầu cấp thiết nhằm bảo đảm quyền lợi của những người tham gia hoạt động chăm sóc, đồng thời thúc đẩy bình đẳng giới và phát triển hệ thống an sinh xã hội bền vững. Hiện nay, pháp luật Việt Nam mới ghi nhận rải rác các quy định liên quan đến chăm sóc trong các lĩnh vực như lao động, bảo hiểm xã hội, bình đẳng giới và gia đình, nhưng chưa có một đạo luật hoặc chính sách tổng thể định nghĩa, phân loại và điều chỉnh đầy đủ cả lao động chăm sóc có trả công và không trả công. Do đó, cần xây dựng khung pháp lý thống nhất, xác định rõ phạm vi công việc chăm sóc, tiêu chuẩn nghề nghiệp, điều kiện lao động, chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn sức khỏe nghề nghiệp, cũng như các cơ chế đào tạo, cấp chứng nhận và bảo vệ người lao động trong lĩnh vực này. Đồng thời, pháp luật cần ghi nhận và lượng hóa lao động chăm sóc không trả công trong hộ gia đình, tạo cơ sở cho các chính sách hỗ trợ như trợ cấp, nghỉ chăm sóc, dịch vụ công và tín dụng ưu đãi.

Thứ ba, xây dựng Chương trình đào tạo kỹ năng số và nghề cho lao động chăm sóc. Phát triển chương trình đào tạo kỹ năng số và nghề cho lao động chăm sóc là một trụ cột quan trọng nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ chăm sóc và bảo đảm quyền nghề nghiệp của phụ nữ trong kỷ nguyên số. Trong bối cảnh công nghệ số, tự động hóa và các nền tảng cung ứng dịch vụ chăm sóc trực tuyến ngày càng phổ biến, lao động chăm sóc cần được trang bị năng lực sử dụng thiết bị hỗ trợ chăm sóc thông minh, hệ thống hồ sơ điện tử, nền tảng điều phối công việc, cũng như kiến thức về an toàn dữ liệu và đạo đức nghề nghiệp. Bên cạnh kỹ năng số, chương trình đào tạo cũng cần chuẩn hóa kỹ năng nghề theo tiêu chuẩn quốc gia, bao gồm chăm sóc người cao tuổi, chăm sóc trẻ em, sơ cứu y tế, giao tiếp và quản lý căng thẳng nghề nghiệp. Nhà nước có thể triển khai mô hình đào tạo đa cấp, kết hợp giữa trường nghề, tổ chức xã hội, doanh nghiệp công nghệ và cơ sở y tế; đồng thời hỗ trợ tài

chính và cấp chứng chỉ nghề để tạo điều kiện cho lao động chăm sóc, đặc biệt là phụ nữ thu nhập thấp và lao động khu vực phi chính thức, tham gia đào tạo.

Thứ tư, khuyến khích chia sẻ trách nhiệm chăm sóc, đặc biệt là nam giới trong gia đình. Thúc đẩy nam giới chia sẻ trách nhiệm chăm sóc là một định hướng chính sách quan trọng nhằm giảm gánh nặng không tương xứng mà phụ nữ đang gánh chịu trong gia đình và thị trường lao động, đồng thời góp phần thực hiện bình đẳng giới một cách thực chất. Nhiều nghiên cứu cho thấy chuẩn mực giới truyền thống gắn việc chăm sóc với nữ giới là nguyên nhân cản trở sự tham gia của phụ nữ vào hoạt động kinh tế và vị trí lãnh đạo, trong khi cũng hạn chế vai trò chăm sóc của nam giới. Vì vậy, chính sách cần thiết kế cơ chế tạo động lực và thay đổi hành vi, bao gồm: (i) mở rộng và bảo đảm quyền nghỉ thai sản và nghỉ chăm sóc có trả lương cho người cha với thời gian đủ dài và không thể chuyển nhượng cho người mẹ; (ii) khuyến khích mô hình làm việc linh hoạt cho cả nam và nữ, giúp nam giới có điều kiện tham gia chăm sóc gia đình; (iii) triển khai chiến dịch truyền thông xã hội, giáo dục cộng đồng nhằm thay đổi định kiến giới và tôn vinh vai trò chăm sóc của nam giới; và (iv) lồng ghép nội dung bình đẳng trong chăm sóc vào chương trình giáo dục từ sớm. Việc thúc đẩy chia sẻ trách nhiệm chăm sóc dựa trên chính sách và thay đổi nhận thức không chỉ nâng cao chất lượng phúc lợi gia đình, mà còn góp phần hình thành nền kinh tế chăm sóc công bằng, bền vững và phù hợp với xu hướng quốc tế trong bối cảnh chuyển đổi số và biến đổi cấu trúc nhân khẩu học.

Từ kinh nghiệm của nhiều quốc gia, có thể thấy rằng bảo đảm quyền của phụ nữ làm công việc chăm sóc đòi hỏi cách tiếp cận toàn diện, kết hợp giữa công nhận giá trị kinh tế – xã hội của lao động chăm sóc, hoàn thiện pháp luật, phát triển hệ thống an sinh và đổi mới mô hình cung ứng dịch vụ. Các chính sách, quy định pháp luật của Liên minh châu Âu, Hoa Kỳ, Nhật Bản, Trung Quốc và Singapore cho thấy những điểm chung quan trọng, gồm: (i) chính thức hóa và định giá công việc chăm sóc trong thống kê và chính sách; (ii) nâng cao kỹ năng nghề và năng lực số cho lao động chăm sóc; (iv) bảo vệ lao động chăm sóc nền tảng trong bối cảnh số hóa dịch vụ; và (v) thúc đẩy nam giới chia sẻ trách nhiệm chăm sóc thông qua chính sách nghỉ chăm con, việc làm linh hoạt và thay đổi chuẩn mực xã hội. Những kinh nghiệm này cho thấy rằng chăm sóc không chỉ là vấn đề của gia đình mà là cấu phần thiết yếu của nền kinh tế và hệ thống phúc lợi, đòi hỏi sự đầu tư chiến lược từ Nhà nước, doanh nghiệp và cộng đồng. Việt Nam có thể học hỏi và điều chỉnh phù hợp những bài học này để xây dựng nền kinh tế chăm sóc nhân văn, hiện đại và bình đẳng, trong đó phụ nữ được bảo vệ, ghi nhận và trao quyền đầy đủ trong kỷ nguyên số.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ngọc Khánh, *Gia tăng cơ hội việc làm cho lao động nữ trong thời đại công nghệ số*, https://nhandan.vn/gia-tang-co-hoi-viec-lam-cho-lao-dong-nu-trong-thoi-dai-cong-nghe-so-post816608.html, truy cập ngày 25/8/2025.

2. International Labour Organization (ILO), (2018), "Care work and Care jobs for the future decent work", International Labour Organization, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_633135, International Labour Organization (ILO), (2018), tr. 53-54, truy cập ngày 26/8/2015

3. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), (2022), "The Effects of AI on the Working Lives of Women", United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380861, 2022, tr.26, truy cập ngày 1/10/2025.

4. Rembrand M. Koning, (2025), *Women Are Avoiding AI. Will Their Careers Suffer?* https://www.library.hbs.edu/working-knowledge/women-are-avoiding-using-artificial-intelligence-can-that-hurt-their-careers, truy cập ngày 26/8/2025.

5. *A European Care Strategy for caregivers and care receivers,* https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/european-care-strategy-caregivers-and-care-receivers-2022-09-07_en, truy cập ngày 27/8/2025

6. U.S. Department of Labor. (2022). *Equal Pay Act overview*. https://www.dol.gov

7. Women's Bureau. (2023). *Mission and programs*. U.S. Department of Labor.

8. The White House. (2021). *Fact sheet: The American Families Plan*. https://www.whitehouse.gov

9. Long-Term Care Workforce Support Act, *Caring Across Generations*, https://caingacross.org/wp-content/uploads/2024/04/Long-Term-Care-Workforce-Support-Act-2024-One-Pager.pdf, truy cập ngày 1/10/2025.

10. Wataru Kamoto, Jacky Scanlan-Dyas, Yasuyuki Shirabe, and Jordan Bird, (2023), *Japan: Employment law update - Amendment of the Childcare and Family Care Leave Act,* https://www.hoganlovells.com/en/publications/japan-employment-law-update-amendment-of-the-childcare-and-family-care-leave-act, truy cập ngày 4/9/2025.

11. Nippon (2024), "More Men Taking Childcare Leave in Japan", *Nippon,* https://www.nippon.com/en/japan-data/h02079/more-men-taking-childcare-leave-in-japan.html, truy cập ngày 4/9/2025.

Sam Thompson, (2025), *Japan: Changes to Childcare and Caregiver Leave Laws*, https://igloballaw.com/news-and-events/workplace-culture/japan-changes-to-childcare-and-caregiver-leave-laws, truy cập ngày 4/9/2025.

GENDER BIAS IN AI: LEGAL AND POLICY FRAMEWORKS FOR PROTECTING WOMEN'S RIGHTS

PHÂN BIỆT GIỚI TRONG AI: KHUNG PHÁP LÝ VÀ CHÍNH SÁCH BẢO VỆ QUYỀN CỦA PHỤ NỮ

NCS. Nguyễn Anh Kiên[573]

Tóm tắt: *Sự phát triển nhanh chóng của trí tuệ nhân tạo (AI) đã và đang tạo ra những cơ hội mới trong phát triển kinh tế – xã hội, song cũng đặt ra những thách thức nghiêm trọng về bình đẳng giới và quyền con người của phụ nữ. Thuật toán thiên vị giới, hình thành từ dữ liệu huấn luyện chứa định kiến xã hội hoặc thiết kế thiếu đa dạng giới, đang tác động trực tiếp đến cơ hội việc làm, thăng tiến, tiếp cận dịch vụ và an toàn cá nhân của phụ nữ. Bài viết này phân tích cơ chế và tác động của thiên kiến giới trong AI từ góc nhìn pháp lý và nhân quyền, đồng thời so sánh khung pháp lý và các chuẩn mực quốc tế. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện khung pháp lý và chính sách bảo đảm quyền của phụ nữ trong quản trị trí tuệ nhân tạo.*

Từ khóa: *Phân biệt giới, AI, khung pháp lý, chính sách, quyền của phụ nữ*

Abstract: *The rapid advancement of artificial intelligence (AI) has created new opportunities for socio-economic development while simultaneously posing significant challenges to gender equality and women's human rights. Gender bias in algorithms—often stemming from training data embedded with societal stereotypes or from systems designed without gender diversity—has directly affected women's employment opportunities, career advancement, access to essential services, and personal safety. This paper examines the mechanisms and impacts of gender bias in AI from legal and human rights perspectives, while also comparing the legal frameworks and international standards. Building on these insights, the paper proposes several recommendations to improve the legal and policy framework for protecting women's rights in AI governance.*

Keywords: *Gender bias, AI, legal frameworks, policies, women's rights*

Đặt vấn đề

Sự phát triển mạnh mẽ của trí tuệ nhân tạo (AI) đang mở ra những cơ hội to lớn cho đổi mới và phát triển, đồng thời đặt ra nhiều thách thức mới về quyền con người và công bằng xã hội. Nguy cơ phân biệt giới trong các hệ thống AI – khi các thuật toán được huấn luyện từ dữ liệu chứa định kiến xã hội, hoặc được thiết kế trong môi trường thiếu đa dạng giới là những vấn đề cần được quan tâm. Điều này

[573] Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Hà Nội, Email: kien2972002@gmail.com

khiến AI không chỉ phản ánh mà còn có thể khuếch đại bất bình đẳng giới vốn tồn tại trong đời sống con người.

Thực tế cho thấy, những sai lệch giới trong AI đang tác động đến nhiều lĩnh vực như tuyển dụng, chăm sóc sức khỏe, tín dụng và an ninh cá nhân, từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến việc thụ hưởng các quyền con người cơ bản và cơ hội phát triển của phụ nữ. Dưới góc độ pháp lý và nhân quyền, đây không còn là vấn đề kỹ thuật đơn thuần, mà là biểu hiện mới của sự bất bình đẳng trong kỷ nguyên số – nơi các quyết định quan trọng ngày càng được giao phó cho hệ thống tự động.

Trong bối cảnh đó, câu hỏi đặt ra là: Các khung pháp lý và chính sách hiện hành liệu đã đủ để nhận diện, ngăn ngừa và xử lý những hình thức phân biệt giới do AI gây ra hay chưa? Việc đảm bảo rằng tiến bộ công nghệ đi đôi với bình đẳng giới và tôn trọng phẩm giá con người đang trở thành yêu cầu cấp thiết trong quản trị AI hiện nay.

1. Cơ chế và tác động của phân biệt giới trong AI từ góc nhìn pháp lý và nhân quyền

1.1 Cơ chế phân biệt giới trong AI

Thiên kiến giới trong AI bắt nguồn từ nhiều khía cạnh liên quan đến nguồn dữ liệu và quá trình thiết kế thuật toán.

Thứ nhất, dữ liệu huấn luyện có sẵn định kiến giới. Thuật toán để phát triển các hệ thống AI hoạt động dựa trên dữ liệu thu thập từ quá khứ, vốn đã phản ánh sự bất cân xứng và định kiến trong xã hội. Nhiều robot khi lập trình được gán các đặc điểm nữ tính (giọng nói dịu dàng, ngoại hình mềm mại) và được lập trình để thực hiện các nhiệm vụ theo khuôn mẫu giới tính, chẳng hạn như lau dọn, chăm sóc hoặc phục vụ. Những thiết kế này, dù vô tình, đã tái sản xuất các định kiến xã hội truyền thống rằng phụ nữ gắn liền với các vai trò phục tùng và chăm sóc[574]. Một nghiên cứu của UNESCO đã chỉ ra những xu hướng đáng lo ngại trong các mô hình Ngôn ngữ lớn (LLM) về việc tạo ra định kiến giới, cũng như kỳ thị đồng tính và định kiến chủng tộc. Phụ nữ được mô tả là làm việc nhà thường xuyên hơn nam giới rất nhiều: gấp bốn lần theo một mô hình, và thường được liên kết với các từ như *"nhà"*, *"gia đình"* và *"con cái"*, trong khi tên nam giới lại liên quan đến *"doanh nghiệp"*, *"điều hành"*, *"lương"* và *"sự nghiệp"* [575].

Kết quả là AI học được các thông tin gây bất lợi cho nhóm nữ giới. Những thiên kiến này dù xuất phát từ yếu tố xã hội hay kỹ thuật đều dễ dàng xâm nhập vào kết quả của AI.

Một nguyên nhân quan trọng khác dẫn đến thiên kiến giới trong trí tuệ nhân tạo (AI) là thiên kiến vô thức nảy sinh trong quá trình thiết kế và lập trình thuật

[574] UNESCO. (2020). Artificial intelligence and gender equality: key findings of UNESCO's Global Dialogue. p. 24.
[575] UNESCO. (2024). Generative AI: UNESCO study reveals alarming evidence of regressive gender stereotypes.

toán, vốn thường bị ảnh hưởng bởi sự thiếu đa dạng trong đội ngũ phát triển. Thực tế cho thấy, phụ nữ chỉ chiếm khoảng 32% lực lượng lao động trong lĩnh vực AI và vẫn phải đối mặt với chênh lệch thu nhập so với nam giới. Việc thiếu đại diện giới này khiến cho quan điểm và kinh nghiệm giới tính không được phản ánh đầy đủ trong thiết kế công nghệ, từ đó làm suy giảm tính công bằng và bao trùm của các hệ thống AI. Bên cạnh đó, dữ liệu huấn luyện mà AI sử dụng thường mang trong mình các định kiến xã hội, văn hóa và ngôn ngữ, vì nó được thu thập từ hoạt động của con người trong đời sống thực[576]. Do vậy, AI có thể tái tạo và khuếch đại những khuôn mẫu giới tồn tại sẵn, dẫn đến việc tạo ra các kết quả hoặc hành vi phân biệt đối xử, ảnh hưởng đến cách con người nhìn nhận và tương tác với các giới tính khác nhau[577].

1.2 Các trường hợp phân biệt giới trong AI

Thiên kiến giới trong AI không chỉ dừng lại ở mức độ kỹ thuật mà đã và đang gây ra những hệ quả tiêu cực thực sự đối với cá nhân và xã hội, nhất là trong bối cảnh AI trở thành công cụ được sử dụng rộng rãi trong mọi lĩnh vực của đời sống, tác giả tiếp cận sự phân biệt giới trong một số trường hợp dưới đây:

Phân biệt đối xử trong cơ hội việc làm: Đã có trường hợp sử dụng AI trong tuyển dụng nhân sự. Thuật toán sàng lọc hồ sơ ứng viên loại bỏ có hệ thống các ứng viên nữ, vì học theo dữ liệu tuyển dụng cũ vốn ưu ái nam giới.[578] Ví dụ điển hình là hệ thống tuyển dụng của Amazon: Tổ chức này đã phát triển một công nghệ do AI điều khiển để sàng lọc sơ bộ hồ sơ của ứng viên và cung cấp dữ liệu huấn luyện để AI hiểu rằng phụ nữ không phù hợp để làm việc tại công ty vì giới tính của họ. Khi đó, nó bắt đầu áp dụng cùng một kết quả cho tất cả các hồ sơ.[579] Trường hợp trên cho thấy AI có thể tái tạo và khuếch đại thiên kiến giới trong nguồn dữ liệu, biến định kiến ngầm thành hành vi phân biệt rõ rệt. Không chỉ Amazon, thuật toán lọc CV nói chung là mối nguy rõ ràng cho bình đẳng giới, vì chúng có thể âm thầm loại hồ sơ của phụ nữ ngay trước khi đến tay nhà tuyển dụng, tước đi cơ hội việc làm một cách khó phát hiện. Vào năm 2025, ChatGPT được phát hiện là có thiên kiến giới trong đánh giá hồ sơ: khi phân tích hơn 40.000 lý lịch công việc, ChatGPT cho rằng ứng viên nữ trẻ tuổi sẽ ít kinh nghiệm hơn so với nam giới và do đó chấm điểm thấp hơn, trong khi ưu tiên đánh giá cao hơn cho nam giới. [580]

[576] Kaplan DM, et al. (2024). What's in a Name? experimental evidence of gender bias in recommendation letters generated by ChatGPT. J Med Internet Res.;26:e51837.
[577] Voutyrakou, D. A., & Skordoulis, C. (2025). Algorithmic governance: Gender bias in AI-generated policymaking? *Human-Centric Intelligent Systems*, 5(3), 385–417.
[578] Munarini, M. (2022). New perspectives on the mitigation of gender bias in AI by EU regulations. *Peace Human Rights Governance*. 6(2), p. 119.
[579] Dastin, J. (2022). Amazon Scrubs Secret AI Recruiting Tool that Showed Bias against Women. *In: Ethics of Data and Analytics* (1st ed., pp. 4). Auerbach Publications. https://doi.org/10.1201/9781003278290-44
[580] Guilbeault, D., Delecourt, S. & Desikan, B.S. (2025). Age and gender distortion in online media and large language models. *Nature*. https://doi.org/10.1038/s41586-025-09581-z.

Phân biệt trong dịch vụ y tế và sức khỏe: Trong những lĩnh vực then chốt như chăm sóc sức khỏe, các hệ thống AI thường có xu hướng ưu tiên dữ liệu và triệu chứng bệnh của nam giới, dẫn đến nguy cơ chẩn đoán sai hoặc điều trị thiếu chính xác đối với phụ nữ. Bên cạnh đó, trợ lý ảo với giọng mặc định là nữ góp phần duy trì định kiến xã hội rằng phụ nữ phù hợp với các vai trò phục vụ hoặc hỗ trợ.[581] Tương tự, các mô hình ngôn ngữ lớn như GPT hay BERT vẫn thể hiện thiên kiến giới rõ rệt, khi có xu hướng liên hệ những nghề như y tá với phụ nữ và nhà khoa học với nam giới, qua đó củng cố các khuôn mẫu giới truyền thống trong nhận thức và công nghệ.

Trong lĩnh vực tài chính và tín dụng: Năm 2019, nhiều khiếu nại xuất hiện cho rằng thẻ tín dụng mới của Apple cung cấp cho phụ nữ hạn mức tín dụng thấp hơn đáng kể so với nam giới có hồ sơ tài chính tương tự. Một doanh nhân công nghệ cho biết anh nhận được hạn mức tín dụng cao hơn vợ mình gấp 20 lần, mặc dù cô ấy có điểm tín dụng tốt hơn. Các cặp đôi khác cũng báo cáo sự chênh lệch tương tự[582]. Lời giải thích duy nhất mà Apple có thể đưa ra cho khách hàng là: *"Đó chỉ là thuật toán thôi"* [583]. Những trường hợp như vậy nhấn mạnh một lần nữa các vấn đề nhân quyền, trong trường hợp này là quyền tiếp cận bình đẳng với các dịch vụ tài chính. Một thuật toán tạo ra hạn mức tín dụng thiên vị như vậy là vi phạm bình đẳng trong tiếp cận các cơ hội tài chính và tín dụng. Sự cố Apple Card cho thấy khó khăn trong việc giải trình - nếu cả các tổ chức đều đổ lỗi cho thuật toán, thì ai có thể chịu trách nhiệm về hành vi phân biệt đối xử? Nguyên tắc nhân quyền về biện pháp khắc phục hiệu quả đang bị đe dọa khi quyết định của thuật toán không thể được giải trình hoặc khiếu nại.

Dưới góc độ nhân quyền quốc tế, mọi hình thức phân biệt đối xử – dù xuất phát từ con người hay từ thuật toán – đều là hành vi vi phạm quyền cơ bản của con người. Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền (Điều 7) khẳng định rằng *"Mọi người đều bình đẳng trước pháp luật và có quyền được pháp luật bảo vệ bình đẳng mà không có bất kỳ sự phân biệt đối xử nào"*. Tương tự, Công ước Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) ràng buộc các quốc gia thành viên phải đảm bảo bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực đời sống, bao gồm giáo dục, việc làm, tiếp cận công nghệ và cơ hội phát triển. Từ góc nhìn này, nếu một hệ thống AI có hành vi gây bất lợi một cách có hệ thống cho phụ nữ, nó đã xâm phạm quyền không bị phân biệt đối xử – một quyền tuyệt đối, không phụ thuộc vào yếu tố *"ý định"* của người thiết kế hay vận hành. Thiên kiến giới do AI tạo ra, dù là trực tiếp hay

[581] UN Women. (2025). How AI reinforces gender bias—and what we can do about it. (Interview with Zinnya del Villar).
[582] Mills, K. G. (2019). Gender bias complaints against Apple Card signal a dark side to fintech. *Harvard Business School Working Knowledge.*
[583] Council of Europe Parliamentary Assembly. (2020). Preventing discrimination caused by the use of artificial intelligence, from: https://assembly.coe.int/LifeRay/EGA/Pdf/TextesProvisoires/2020/20200915-PreventingDiscriminationAI-EN.pdf

gián tiếp, vẫn được xem là phân biệt đối xử nếu nó dẫn đến sự đối xử không công bằng giữa các nhóm giới. Việc để những hệ thống như vậy tồn tại và tiếp tục hoạt động mà không có biện pháp khắc phục sẽ duy trì và khuếch đại bất bình đẳng giới trong xã hội.

Nói cách khác, lập luận rằng *"thuật toán đã làm điều đó, không phải tôi"* trong vụ việc của Apple không thể được xem là lời biện hộ hợp pháp. Theo các nguyên tắc về nhân quyền, trách nhiệm pháp lý vẫn thuộc về con người và tổ chức triển khai hệ thống AI, bởi họ có nghĩa vụ đảm bảo rằng các công nghệ được phát triển và áp dụng không gây tổn hại đến quyền con người. Chính vì vậy, trong bối cảnh quản trị AI hiện nay, chính sách phát triển và sử dụng AI có trách nhiệm không chỉ đặt ra các giới hạn, mà còn là nền tảng đạo đức và pháp lý để đảm bảo rằng tiến bộ công nghệ phải đi đôi với công bằng và phẩm giá con người.

2.Tác động của phân biệt giới trong AI tới quyền của người phụ nữ

Thiên kiến giới trong trí tuệ nhân tạo không đơn thuần là sự cố kỹ thuật, mà là sự bất bình đẳng đang được số hóa. Khi con người chuyển giao quyền ra quyết định cho các hệ thống AI, những định kiến xã hội vốn tồn tại lâu trong lịch sử được mã hóa trong môi trường dữ liệu. Ở cấp độ nhân quyền, đây không còn là vấn đề của lập trình hay dữ liệu, mà là vấn đề của phẩm giá, công bằng và sự nhìn nhận phụ nữ như chủ thể của quyền trong thế giới được điều khiển bởi thuật toán.

2.1. AI như tấm gương phản chiếu bất bình đẳng giới

Các hệ thống AI không tạo ra thiên kiến giới — chúng phản chiếu thế giới mà chúng đã được học qua dữ liệu. Tuy nhiên, sự phản chiếu này không trung lập: nó phóng đại và hợp thức hóa những định kiến đang tồn tại. Khi một mô hình ngôn ngữ gán phụ nữ với *"gia đình"* và *"chăm sóc"* còn nam giới với *"lãnh đạo"* và *"thành công"*, AI đang biến thành công cụ củng cố cấu trúc cho xã hội phụ quyền[584]. Nó khiến các vai trò giới trở nên tự nhiên, khách quan — như thể những khác biệt ấy là sản phẩm của logic dữ liệu chứ không phải của sự bất bình đẳng.

Từ góc độ nhân quyền, điều này cực kỳ nguy hiểm. Khi những định kiến giới được cài vào công nghệ, chúng không còn hiện lên rõ ràng như các hình thức truyền thống, chính vì vậy, người bị ảnh hưởng khó nhận ra mình đang bị phân biệt đối xử, khó lên tiếng phản đối hay thay đổi hệ thống. Thiên kiến trong AI vì thế trở thành một dạng quyền lực ẩn giấu, âm thầm làm mờ đi tiếng nói và vị thế của phụ nữ, ngay cả trong những không gian tưởng như công bằng và hiện đại nhất.

2.2. Quyền được nhìn nhận như con người, không phải dữ liệu

Một trong những nguyên tắc trung tâm của nhân quyền là mọi người đều có giá trị như nhau, không phân biệt đối xử, chứ không phải như đối tượng của các

[584] Chế độ phụ quyền (tiếng Anh : Patriarchy, tiếng Trung: 父權) là hệ thống xã hội trong đó nam giới nắm giữ vị trí quyền lực trung tâm trong các thiết chế xã hội, đồng thời người cha thường có vai trò chi phối đối với phụ nữ, trẻ em và tài sản trong gia đình.

thuật toán. Khi các hệ thống AI phân loại, dự đoán hay chấm điểm con người dựa trên dữ liệu, chúng thực chất đang thay thế sự công nhận nhân tính bằng một cấu trúc xác suất.

Trong trường hợp các mô hình AI đánh giá hồ sơ ứng viên nữ thấp hơn nam giới, điều đó không chỉ tước đi cơ hội việc làm – mà còn phủ nhận quyền được định danh như một cá nhân độc lập. Con người bị nhìn nhận thông qua dấu vết số chứ không phải qua năng lực, khát vọng hay phẩm chất riêng. Nhìn ở góc độ nhân quyền, đây là một sự hạ thấp nhân phẩm: khi phẩm giá con người bị thu gọn thành dữ liệu, khả năng được nhìn nhận, được lựa chọn và được tôn trọng cũng bị thu hẹp.

2.3 Thiên kiến công nghệ và quyền được tự chủ

AI không chỉ phản chiếu thiên kiến, mà còn định hướng hành vi xã hội, vì nó tham gia vào các quyết định then chốt, từ việc ai được tuyển dụng, ai được xét duyệt tín dụng, đến ai được chữa trị trước trong hệ thống y tế. Điều này chạm đến quyền được tự chủ và kiểm soát cuộc sống của chính mình, một trụ cột của nhân quyền. Khi các quyết định quan trọng bị chi phối bởi thuật toán mà người bị ảnh hưởng không thể hiểu hoặc phản đối, con người đánh mất năng lực tự quyết.

Đối với phụ nữ, việc mất quyền tự quyết còn nghiêm trọng hơn vì họ vốn đã chịu thiệt thòi trong các cấu trúc quyền lực không bình đẳng. Khi một hệ thống AI nhận định rằng phụ nữ có rủi ro nghề nghiệp cao hơn, kém tin cậy hơn hoặc không phù hợp với vị trí lãnh đạo, điều đó làm họ mất đi cơ hội lựa chọn và thể hiện năng lực của mình.

3. Khung pháp lý về phân biệt giới trong AI

3.1 Pháp luật quốc tế

Trên bình diện toàn cầu, nhiều tổ chức quốc tế đã ghi nhận rủi ro phân biệt giới trong AI và đề xuất khung pháp lý để ngăn chặn.

Hội đồng châu Âu (Council of Europe) mới đây thông qua Công ước Trí tuệ nhân tạo và Nhân quyền, Dân chủ và Pháp quyền, yêu cầu các bên đảm bảo hệ thống AI tôn trọng nguyên tắc bình đẳng, bao gồm bình đẳng giới, và nghiêm cấm mọi hình thức phân biệt đối xử[585]. Cụ thể tại Điều 10, công ước quy định rằng phải đảm bảo bình đẳng và ngăn ngừa phân biệt đối xử trong toàn bộ vòng đời của hệ thống trí tuệ nhân tạo (AI), từ thiết kế, phát triển, triển khai đến sử dụng phải phù hợp với pháp luật quốc tế và quốc gia hiện hành. Ngoài ra, cũng cần chủ động khắc phục các bất bình đẳng hiện có để đạt được kết quả công bằng và bình đẳng thực chất, dựa trên các nghĩa vụ nhân quyền quốc tế và trong nước[586].

[585] Council of Europe. (2024). Council of Europe adopts first international treaty on artificial intelligence, accessed on October 13, 2025, from: https://www.coe.int/en/web/portal/-/council-of-europe-adopts-first-international-treaty-on-artificial-intelligence

[586] Article 10, Council of Europe Framework Convention on Artificial Intelligence and Human Rights, Democracy and the Rule of Law

Đạo luật Trí tuệ nhân tạo của EU (AI Act) – khung pháp lý toàn diện đầu tiên trên thế giới về AI – đề cập nhiều lần đến vấn đề chống phân biệt và bình đẳng. Trong đạo luật của EU, phân biệt giới được xem là một rủi ro cần được nhận diện và loại bỏ ngay từ giai đoạn thiết kế, đồng thời bình đẳng giới được coi là nguyên tắc nền tảng để bảo đảm AI đáng tin cậy và công bằng cho tất cả mọi người, cụ thể:

- Các hệ thống AI phải được phát triển và sử dụng theo hướng bao trùm, tôn trọng sự đa dạng và bình đẳng giới.

- AI cần tránh mọi hình thức thiên kiến hoặc phân biệt đối xử (bao gồm giới tính, chủng tộc, văn hóa,...)

- Việc thiết kế và vận hành AI phải thúc đẩy quyền tiếp cận bình đẳng và bình đẳng giới, bảo đảm rằng phụ nữ và các nhóm yếu thế không bị loại trừ hoặc bất lợi do các thuật toán thiên lệch.[587]

UNESCO (2021) đã công bố khuyến nghị về Đạo đức AI (Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence), khuyến nghị này được tất cả 193 quốc gia thành viên của Tổ chức thông qua tại Hội nghị chung lần thứ 41 vào năm 2021.. Tuyên bố về đạo đức AI này gồm hẳn một chương chính sách dành cho giới. Trong đó, UNESCO kêu gọi các quốc gia cần đảm bảo rằng các định kiến và khuôn mẫu giới không được chuyển hóa vào hệ thống AI. Các khuyến nghị này tập trung vào 3 yếu tố chính:

(i) Lồng ghép bình đẳng giới vào các chính sách số quốc gia.

(ii) Đầu tư vào giáo dục và nghề nghiệp cho phụ nữ trong các lĩnh vực STEM và ICT, nhằm thu hẹp khoảng cách giới trong công nghệ.

(iii) Ngăn chặn định kiến giới đi vào hệ thống AI thông qua việc phát triển các bộ dữ liệu chuẩn, đa dạng, cởi mở và đáng tin cậy.[588]

Tại kỳ họp của Ủy ban địa vị Phụ nữ (CSW67) năm 2023, UNESCO thành lập nền tảng Women4Ethical AI để thực thi Khuyến nghị đạo đức AI với lăng kính giới. Khuyến nghị này có cả chương hành động dành cho các vấn đề liên quan đến giới trong AI, bao gồm: Đảm bảo chính sách số quốc gia có kế hoạch hành động giới; khuyến khích phụ nữ tham gia và lãnh đạo ở mọi giai đoạn của chu trình AI; đầu tư vào chương trình tăng cơ hội STEM cho bé gái và phụ nữ; xóa bỏ định kiến giới và đảm bảo rằng các định kiến phân biệt không được chuyển vào hệ thống AI.[589]

Từ các chính sách và khuyến nghị quốc tế, có thể thấy vấn đề thiên kiến, phân biệt giới trong AI không còn được xem là một hệ quả phụ ngẫu nhiên của công nghệ, mà đã trở thành một chủ đề trung tâm trong quản trị toàn cầu về trí tuệ nhân tạo. Các tổ chức quốc tế như Hội đồng châu Âu, Liên minh châu Âu, và

[587] Recital 27, Artificial Intelligence Act (Regulation (EU) 2024/1689), Official Journal version of 13 June 2024.
[588] UNESCO. (2021). The UNESCO Recommendation on The Ethics of AI: Shaping the Future of Our Societies.
[589] UNESCO. (2023). UNESCO launches Women 4 Ethical AI Platform.

UNESCO đều thống nhất rằng việc đảm bảo bình đẳng giới phải được tích hợp xuyên suốt vòng đời của hệ thống AI — từ giai đoạn thiết kế, phát triển, huấn luyện mô hình đến triển khai và đánh giá.

Điểm nổi bật trong sự phát triển của các khung pháp lý này là sự dịch chuyển từ nguyên tắc đạo đức, chủ yếu không mang tính bắt buộc (soft law) sang nghĩa vụ pháp lý cứng (hard law). Nếu như trước đây UNESCO chủ yếu đưa ra các hướng dẫn và khuyến nghị lồng ghép giới vào chính sách số, thì hiện tại Công ước AI của Hội đồng châu Âu và Đạo luật AI của EU đã đưa ra nghĩa vụ pháp lý bắt buộc, yêu cầu các quốc gia và tổ chức phát triển AI phải chủ động phát hiện, ngăn ngừa và khắc phục thiên kiến giới. Điều này cho thấy nhận thức quốc tế đang tiến tới coi bình đẳng giới là một điều kiện cấu thành bắt buộc của các hệ thống AI đáng tin cậy và có trách nhiệm.

Các khung pháp lý quốc tế đã hình thành một trụ cột mới trong quản trị AI toàn cầu về bình đẳng giới, với ba hướng hành động chính:

(1) Thể chế hóa bình đẳng giới trong pháp luật về AI

(2) Lồng ghép giới vào chính sách và dữ liệu công nghệ

(3) Thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ trong hệ sinh thái AI

Các chuẩn mực quốc tế về phân biệt giới trong AI đang dần được định hình theo hướng kết hợp giữa tiếp cận nhân quyền và quản trị công nghệ, hướng tới mục tiêu bảo đảm rằng các hệ thống AI được phát triển an toàn và minh bạch, công bằng và bao trùm về giới.

3.2 Pháp luật Việt Nam

Mặc dù Việt Nam đã bắt đầu xây dựng khung pháp lý và định hướng chính sách cho trí tuệ nhân tạo (AI), song nhìn chung, các quy định hiện hành vẫn chưa đầy đủ và chưa chuyên sâu, đặc biệt là về vấn đề phân biệt giới trong AI.

Sự ra đời của Luật Công nghiệp công nghệ số 2025 – có hiệu lực từ ngày 01/01/2026 – đánh dấu bước tiến quan trọng đầu tiên trong việc xây dựng chính sách về AI tại Việt Nam. Luật đã quy định khái niệm về hệ thống trí tuệ nhân tạo, các nguyên tắc phát triển, quản lý và sử dụng AI, nhấn mạnh các giá trị như *"lấy con người làm trung tâm"*, "*không phân biệt đối xử*", "*bảo đảm minh bạch, an toàn và trách nhiệm giải trình*". Tuy nhiên, các quy định này vẫn ở mức định hướng chung, chưa có các tiêu chí cụ thể hoặc cơ chế kiểm soát thực tiễn nhằm phát hiện, phòng ngừa và xử lý thiên kiến giới hoặc phân biệt đối xử trong dữ liệu, thuật toán và ứng dụng AI.[590]

Bên cạnh đó, Bộ Khoa học và Công nghệ cũng đã ban hành Bộ hướng dẫn về các nguyên tắc trong nghiên cứu và phát triển hệ thống AI có trách nhiệm, gồm 9 nguyên tắc cốt lõi như: minh bạch, an toàn, bảo mật, quyền riêng tư, tôn trọng

[590] Luật công nghiệp công nghệ số năm 2025

phẩm giá con người, trách nhiệm giải trình, hỗ trợ người dùng… Đáng chú ý, trong nhóm nguyên tắc này có nhấn mạnh yêu cầu "*không gây ra phân biệt đối xử, không công bằng và tôn trọng các giá trị đạo đức xã hội của Việt Nam*".[591]

Dự thảo Luật Trí tuệ nhân tạo (AI) đang được xây dựng tiếp tục thể hiện nỗ lực hoàn thiện khung pháp lý quốc gia về phát triển và quản lý AI tại Việt Nam. So với Luật Công nghiệp công nghệ số 2025, dự thảo luật này có phạm vi điều chỉnh sâu và cụ thể hơn, bao gồm: xác định nguyên tắc quản lý AI, quy định về tiêu chuẩn kỹ thuật, cơ chế thử nghiệm, trách nhiệm của tổ chức và cá nhân phát triển, cung cấp, triển khai hệ thống AI, cũng như các quy định về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của con người trong môi trường số.[592]

Tuy nhiên, cũng như các văn bản trước đó, dự thảo Luật AI hiện vẫn chưa có quy định riêng về bình đẳng giới hoặc cơ chế kiểm soát thiên kiến giới trong AI. Các điều khoản chủ yếu tập trung vào quản lý rủi ro, an toàn thông tin, bảo mật dữ liệu, và khả năng giải trình, trong khi yếu tố xã hội – đặc biệt là thiên kiến giới và phân biệt đối xử trong dữ liệu và thuật toán – mới chỉ được nhắc đến gián tiếp thông qua yêu cầu "*không gây ra phân biệt đối xử*" và "*tôn trọng phẩm giá con người*".

Việc chưa lồng ghép rõ ràng yếu tố giới trong các quy định cho thấy khung pháp lý Việt Nam về AI vẫn đang trong giai đoạn định hướng, chưa đạt mức chuyên biệt và toàn diện như khuyến nghị của các tổ chức quốc tế - những văn kiện quốc tế coi bình đẳng giới là nguyên tắc cốt lõi trong quản trị AI có trách nhiệm.

Việc Việt Nam từng bước xây dựng và hoàn thiện pháp luật về quản trị AI bằng việc ban hành nhiều văn bản pháp lý quan trọng như: Luật Công nghiệp công nghệ số 2025, Bộ hướng dẫn nguyên tắc AI có trách nhiệm của Bộ Khoa học và Công nghệ, và dự thảo Luật Trí tuệ nhân tạo cho thấy Việt Nam đang từng bước xây dựng hệ thống pháp lý nền tảng cho AI, nhưng vẫn cần một khung quy định chuyên biệt hơn để bảo đảm AI phát triển theo hướng nhân văn, công bằng và không thiên vị giới.

4. Đề xuất hoàn thiện khung pháp lý và chính sách bảo đảm quyền của phụ nữ trong quản trị trí tuệ nhân tạo

Từ các phân tích về cơ chế, tác động và hiện trạng khung pháp lý liên quan đến phân biệt giới trong AI có thể nhận thấy rằng: dù Việt Nam đã có những bước tiến ban đầu trong xây dựng nền tảng pháp lý cho AI, nhưng yếu tố bình đẳng giới và quyền của phụ nữ vẫn chưa được thể chế hóa rõ ràng trong các quy định hiện hành. Để đảm bảo rằng sự phát triển của trí tuệ nhân tạo đi đôi với công bằng, nhân

[591] Quyết định số 1290/QĐ-BKHCN ngày 11/06/2024 về việc hướng dẫn một số nguyên tắc về nghiên cứu, phát triển các hệ thống trí tuệ nhân tạo (AI) có trách nhiệm.
[592] Dự thảo Luật Trí tuệ nhân tạo.

văn và tôn trọng nhân quyền, cần có một hệ thống pháp luật và chính sách cụ thể hơn trong quản trị AI.

4.1. Thể chế hóa nguyên tắc bình đẳng giới trong toàn bộ vòng đời của hệ thống AI

Cần đưa bình đẳng giới trở thành nguyên tắc pháp lý cốt lõi trong mọi văn bản liên quan đến phát triển, triển khai và quản lý AI. Tương tự như các khuyến nghị và chuẩn mực quốc tế:

Quy định nghĩa vụ pháp lý của các tổ chức, doanh nghiệp phát triển AI trong việc ngăn ngừa, phát hiện và khắc phục thiên kiến giới trong dữ liệu, thuật toán và thiết kế.

Bổ sung yêu cầu đánh giá tác động giới bắt buộc đối với các hệ thống AI có nguy cơ ảnh hưởng đến quyền con người, đặc biệt trong lĩnh vực việc làm, tài chính, y tế và dịch vụ công.

Xây dựng bộ tiêu chí quốc gia về AI có trách nhiệm và bình đẳng giới, làm cơ sở cho việc đánh giá, chứng nhận và cấp phép các hệ thống AI trước khi được đưa vào sử dụng.

4.2. Lồng ghép yếu tố giới trong chính sách và dữ liệu công nghệ

Bảo đảm các bộ dữ liệu huấn luyện được sử dụng trong phát triển AI phải đa dạng, cân bằng giới và đại diện xã hội, tránh việc phản ánh sai lệch thực tế hoặc củng cố khuôn mẫu giới.

Khuyến khích và hỗ trợ các cơ quan, viện nghiên cứu, doanh nghiệp công nghệ xây dựng bộ dữ liệu chuẩn về giới, được kiểm định bởi các cơ quan chuyên môn độc lập.

Ban hành hướng dẫn kỹ thuật về AI không thiên vị giới để định hướng thiết kế, ngôn ngữ, hình ảnh, giọng nói và hành vi của hệ thống AI, tránh tái tạo định kiến xã hội về vai trò của phụ nữ.

4.3. Tăng cường sự tham gia và đại diện của phụ nữ trong hệ sinh thái AI

Một trong những nguyên nhân gốc rễ của thiên kiến giới là sự thiếu vắng tiếng nói của phụ nữ trong lĩnh vực công nghệ. Vì vậy, cần có cơ chế bảo đảm sự tham gia của phụ nữ trong toàn bộ chuỗi phát triển và quản trị AI:

Xây dựng chính sách thúc đẩy phụ nữ tham gia vào lĩnh vực STEM và AI, bao gồm học bổng, chương trình đào tạo, và cân bằng việc tuyển dụng nữ giới trong các dự án về AI

Thiết lập chỉ tiêu tối thiểu về giới trong các nhóm nghiên cứu, hội đồng đạo đức, và cơ quan tư vấn chính sách liên quan đến AI.

Khuyến khích doanh nghiệp công nghệ thực hiện báo cáo định kỳ về bình đẳng giới, trong đó công khai tỷ lệ nữ giới trong các vị trí lãnh đạo, nghiên cứu, kỹ thuật và phát triển sản phẩm AI.

4.4 Giáo dục hành vi sử dụng AI có trách nhiệm cho người dùng

Bên cạnh việc kiểm soát ở cấp độ kỹ thuật và thể chế, cần chú trọng đến yếu tố con người trong việc sử dụng và tương tác với hệ thống AI. Dù AI có thể tạo ra thiên kiến giới trong kết quả hay gợi ý, nhưng chính người dùng mới là chủ thể ra quyết định cuối cùng về việc tiếp nhận, chia sẻ hoặc áp dụng thông tin đó. Do đó, cần xây dựng cơ chế và chính sách thúc đẩy hành vi sử dụng AI có trách nhiệm:

- Tích hợp giáo dục về sử dụng AI có trách nhiệm và bình đẳng giới vào chương trình đào tạo ở các cấp học, đặc biệt trong lĩnh vực công nghệ, truyền thông.
- Phát triển các hướng dẫn thực hành đạo đức cho người dùng AI, giúp nhận diện và xử lý các nội dung hoặc gợi ý có dấu hiệu phân biệt giới
- Khuyến khích truyền thông và mạng xã hội đẩy mạnh chiến dịch nâng cao nhận thức cộng đồng về rủi ro thiên kiến giới trong AI, hướng đến xây dựng văn hóa số công bằng và tôn trọng phụ nữ.

Kết luận

Sự phát triển của trí tuệ nhân tạo mở ra nhiều cơ hội nhưng cũng tiềm ẩn nhiều nguy cơ bất bình đẳng giới. Khi dữ liệu và thuật toán phản ánh định kiến xã hội, AI có thể củng cố những khuôn mẫu giới đang tồn tại và làm sâu sắc thêm sự chênh lệch quyền lực giữa nam và nữ. Một nền công nghệ vị nhân sinh cần đặt con người làm trung tâm, đảm bảo rằng đổi mới không chỉ hiệu quả mà còn công bằng và nhân văn. Bình đẳng giới phải trở thành nguyên tắc xuyên suốt trong thiết kế, vận hành và quản trị AI. Việt Nam cần hoàn thiện và xây dựng một mô hình quản trị AI dựa trên nhân quyền, công bằng và bao trùm, nơi phụ nữ được tham gia tích cực trong phát triển, giám sát và ra quyết định về công nghệ. Chỉ khi đó, AI mới thực sự trở thành công cụ phục vụ con người và thúc đẩy tiến bộ xã hội.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. UNESCO (2020). *Artificial intelligence and gender equality: key findings of UNESCO's Global Dialogue*, p.24.

2. UNESCO (2024). *Generative AI: UNESCO study reveals alarming evidence of regressive gender stereotypes.*

3. Kaplan, D.M. et al. (2024). "What's in a Name? Experimental evidence of gender bias in recommendation letters generated by ChatGPT." *Journal of Medical Internet Research*, 26:e51837.

4. Voutyrakou, D.A. & Skordoulis, C. (2025). "Algorithmic governance: Gender bias in AI-generated policymaking?" *Human-Centric Intelligent Systems*, 5(3), 385–417.

5. Munarini, M. (2022). "New perspectives on the mitigation of gender bias in AI by EU regulations." *Peace Human Rights Governance*, 6(2), p.119.

6. Dastin, J. (2022). "Amazon Scrubs Secret AI Recruiting Tool that Showed Bias against Women." In: *Ethics of Data and Analytics* (1st ed., p.4). Auerbach Publications. Available at: https://doi.org/10.1201/9781003278290-44 (Truy cập: 13/10/2025).

7. Guilbeault, D., Delecourt, S. & Desikan, B.S. (2025). "Age and gender distortion in online media and large language models." *Nature.* Available at: https://doi.org/10.1038/s41586-025-09581-z (Truy cập: 13/10/2025).

8. UN Women (2025). *How AI reinforces gender bias—and what we can do about it* (Interview with Zinnya del Villar).

9. Mills, K.G. (2019). "Gender bias complaints against Apple Card signal a dark side to fintech." *Harvard Business School Working Knowledge.*

10. Council of Europe Parliamentary Assembly (2020). *Preventing discrimination caused by the use of artificial intelligence.* Available at: https://assembly.coe.int/LifeRay/EGA/Pdf/TextesProvisoires/2020/20200915-PreventingDiscriminationAI-EN.pdf (Truy cập: 13/10/2025).

11. Council of Europe (2024). *Council of Europe adopts first international treaty on artificial intelligence.* Available at: https://www.coe.int/en/web/portal/-/council-of-europe-adopts-first-international-treaty-on-artificial-intelligence (Truy cập: 13/10/2025).

12. Article 10, *Council of Europe Framework Convention on Artificial Intelligence and Human Rights, Democracy and the Rule of Law.*

13. Recital 27, *Artificial Intelligence Act (Regulation (EU) 2024/1689), Official Journal version of 13 June 2024.*

14. UNESCO (2021). *The UNESCO Recommendation on the Ethics of AI: Shaping the Future of Our Societies.*

15. UNESCO (2023). *UNESCO launches Women 4 Ethical AI Platform.*

16. *Luật Công nghiệp công nghệ số* (2025).

17. *Quyết định số 1290/QĐ-BKHCN* ngày 11/06/2024 về việc hướng dẫn một số nguyên tắc về nghiên cứu, phát triển các hệ thống trí tuệ nhân tạo (AI) có trách nhiệm.

18. Dự thảo Luật Trí tuệ nhân tạo.

IMPROVING LABOUR LAW AND LAW ON SOCIAL INSURANCE FOR WOMEN WORKERS IN THE GIG ECONOMY: A CASE STUDY OF RIDE-HAILING SERVICES IN VIETNAM

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VÀ BẢO HIỂM XÃ HỘI ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ TRONG GIG ECONOMY: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP DỊCH VỤ KẾT NỐI VẬN TẢI BẰNG XE HAI BÁNH TẠI VIỆT NAM

Đỗ Quang Khải[593]
Dương Quang Huy [594]
Hoàng Đức Thiện[595]

Tóm tắt:

Việc làm nền tảng (platform work), bao gồm dịch vụ vận chuyển hành khách bằng xe mô tô hai bánh qua ứng dụng, đang phát triển nhanh tại Việt Nam với sự tham gia ngày càng lớn của phụ nữ. Hình thức việc làm linh hoạt này chủ yếu được tổ chức dưới dạng "Đối Tác độc lập", khiến lao động nữ chưa được bảo đảm đầy đủ quyền lợi theo pháp luật lao động và an sinh xã hội. Nghiên cứu phân tích khung pháp lý hiện hành về lao động và bảo hiểm xã hội (BHXH) đối với lao động nữ lái xe mô tô công nghệ trong nền kinh tế gig (gig economy), chỉ ra khoảng trống khi nhóm này chưa được công nhận là người lao động (NLĐ). Từ đó, đề xuất sửa đổi Bộ luật Lao động 2019 (BLLĐ) theo hướng công nhận platform work và xây dựng cơ chế BHXH linh hoạt cho lao động nữ, tham chiếu kinh nghiệm EU và bang California (Mỹ). Kết quả nghiên cứu góp phần hoàn thiện pháp luật, bảo đảm bình đẳng giới và an sinh trong bối cảnh chuyển đổi số.

Từ khóa: *Lao động nữ, bảo hiểm xã hội, bình đẳng giới, gig economy, platform work.*

Abstract: *Platform work, including motorcycle-based ride-hailing services facilitated by mobile applications, has rapidly expanded in Vietnam with rising female participation. This flexible employment model is largely structured as "independent partners," leaving female workers insufficiently protected under existing labour and social insurance frameworks. This study analyses current Vietnamese labour and social insurance law with respect to female motorbike drivers in the gig economy, identifies legal gaps stemming from their non-recognition as employees, and proposes amendments to the 2019 Labour Code to*

[593] Học viện Ngoại giao Việt Nam Email: quangkhaido0911.work@gmail.com
[594] Học viện Tòa án
[595] Trường Đại học Luật Hà Nội

recognise platform work and to design a flexible social insurance mechanism for women. Comparative references include selected EU practices and California (USA). The study contributes to legal reform proposals that aim to promote gender equality and social protection in the context of digital labour platforms.

Keywords: *Women workers, social insurance, gender equality, gig economy, platform work.*

1. Đặt vấn đề

Sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế gig (gig economy) tại Việt Nam, đặc biệt trong lĩnh vực vận chuyển hành khách bằng xe mô tô hai bánh qua ứng dụng, đã tạo cơ hội việc làm cho nhiều lao động nữ. Tuy nhiên, do chưa được công nhận là NLĐ theo quy định của BLLĐ, nhóm này chưa được bảo đảm đầy đủ các quyền lợi cơ bản như tiền lương, thời giờ làm việc và bảo hiểm xã hội (BHXH). Đề tài hướng tới việc làm rõ cơ sở pháp lý và thực tiễn áp dụng pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ trong gig economy, qua đó đánh giá mức độ phù hợp của các quy định hiện hành của BLLĐ với các khuyến nghị của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Trên cơ sở đó, tham luận đề xuất định hướng hoàn thiện pháp luật nhằm bảo đảm quyền lợi lao động và an sinh xã hội cho nhóm lao động nữ tham gia các nền tảng số, đặc biệt trong lĩnh vực vận tải hành khách và giao hàng bằng xe hai bánh.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp tổng hợp tài liệu thứ cấp nhằm phân tích và hệ thống hóa các công trình, báo cáo khoa học, bài viết chuyên ngành trong và ngoài nước, cùng với các văn bản pháp luật về lao động và an sinh xã hội trong gig economy. Trên cơ sở đó, nghiên cứu cơ sở lý luận về việc làm trong gig economy; phân tích, đánh giá thực trạng hệ thống pháp luật hiện hành Việt Nam đối với lao động nữ trong gig economy, thực tiễn lao động nữ trong lĩnh vực vận chuyển hành khách bằng xe mô tô hai bánh qua ứng dụng; và tham khảo kinh nghiệm của Liên minh châu Âu (EU) trong việc bảo đảm điều kiện làm việc cho lao động nền tảng, qua đó đưa ra kiến nghị hoàn thiện khung pháp lí cho Việt Nam.

3. Kết quả – Thảo luận

3.1. Cơ sở lý luận và bối cảnh nghiên cứu đối với lao động nữ trong nền kinh tế gig (gig economy)

Theo định nghĩa của trung tâm thuộc Viện Tin học ứng dụng của Đại học Xây dựng Hà Nội, gig economy là nền kinh tế mà trong đó NLĐ tham gia vào các công việc tạm thời, ngắn hạn hoặc theo hợp đồng thay vì làm việc cố định trong

các công ty truyền thống.[596] Điều đặc biệt của gig economy là NLĐ có thể làm việc linh hoạt, chủ động lựa chọn công việc và thời gian làm việc mà không bị ràng buộc bởi các quy định truyền thống.[597]

Hiện nay, tại Việt Nam chưa có văn bản quy phạm pháp luật nào quy định cụ thể về việc làm truyền thống; Theo quy định tại khoản 1 Điều 9 BLLĐ 2019 "*Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà pháp luật không cấm*", khái niệm này bao trùm cả việc làm chính thức và việc làm phi chính thức. Theo ILO, việc làm chính thức được định nghĩa là những hoạt động của con người để sản xuất hàng hóa hoặc cung cấp dịch vụ để trả lương hoặc lợi nhuận liên quan đến quan hệ việc làm chính thức, trong đó các hoạt động này được điều chỉnh và bảo đảm bởi các cơ chế, quy định chính thức như các văn bản quy phạm pháp luật.[598] Tuy nhiên khái niệm này vẫn khá mơ hồ, khó phân biệt với các hình thức việc làm khác.

Hội đồng Liên minh Châu Âu quy định: "*platform work là một hình thức tuyển dụng trong đó các tổ chức hoặc cá nhân sử dụng nền tảng trực tuyến để tiếp cận các tổ chức và cá nhân khác nhằm giải quyết những vấn đề cụ thể, hoặc cung cấp các dịch vụ chuyên biệt để đổi lấy khoản thanh toán*."[599] Theo khái niệm này, những công việc như vận chuyển hành khách bằng xe mô tô hai bánh trên ứng dụng chính là platform work. Tuy nhiên, khái niệm platform work ở Việt Nam hiện nay chưa có một định nghĩa thống nhất hay quy định cụ thể.

Dưới góc độ pháp lý, platform work thể hiện nhiều đặc thù khác biệt so với việc làm truyền thống. Trong quan hệ lao động truyền thống, NLĐ được xác lập thông qua hợp đồng lao động, được pháp luật bảo đảm đầy đủ các quyền về tiền lương tối thiểu, thời giờ làm việc, an toàn vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội và công đoàn. Ngược lại, platform work được hình thành trên cơ sở hợp đồng dịch vụ, nên người làm việc không được công nhận là "NLĐ",[600] do đó không thuộc phạm vi áp dụng của các quy định về lương tối thiểu, thời giờ làm việc. Đồng thời, không thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, dẫn đến việc thiếu hụt các cơ chế bảo vệ pháp lý so với lao động truyền thống.

[596] Có thể hiểu là nền kinh tế nền tảng.

[597] https://rdsic.edu.vn/blog/blog-4/the-ginger-man-vi-cb.html, truy cập ngày 14/9/2025.

[598] International Labour Organization. (2018). *Resolution concerning statistics on the informal economy*. Adopted by the 20th International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 10–19 October 2018). Geneva: ILO. Đoạn 64.

[599] https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/#:~:text=Platform%20work%20is%20a%20form%20of%20employment%20in,payment.%20The%20digital%20platform%20economy%20is%20growing%20quickly, truy cập ngày 16/9/2025.

[600] Khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động 2019.

3.2. Thực trạng pháp luật và tình hình lao động nữ trong lĩnh vực dịch vụ vận chuyển hành khách bằng xe mô tô hai bánh qua ứng dụng nền tảng số

3.2.1. Thực tiễn lao động nữ trong lĩnh vực dịch vụ vận chuyển hành khách bằng xe mô tô hai bánh qua ứng dụng

Nữ tài xế hoạt động qua dịch vụ kết nối vận tải bằng xe hai bánh tại Việt Nam cho thấy sự đa dạng về nhóm lao động này, không chỉ ở độ tuổi mà còn ở hoàn cảnh gia đình, trình độ học vấn và động cơ tham gia vào thị trường platform work. Trước hết, một bộ phận là phụ nữ đã có gia đình hoặc mẹ đơn thân phải đồng thời gánh vác trách nhiệm về kinh tế và chăm lo con cái nên họ lựa chọn công việc này để tối ưu công việc và thời gian. Bên cạnh đó còn một bộ phận trung niên, hoặc những người từng tham gia các công việc giản đơn hay lao động thời vụ chuyển sang làm tài xế nhằm tìm kiếm thêm nguồn thu nhập. Ngoài ra nhóm lao động trẻ bao gồm sinh viên hoặc nhóm lao động phổ thông mới tham gia thị trường, cũng coi đây là một "công việc bán thời gian" để trang trải chi phí sinh hoạt hoặc hỗ trợ gia đình.[601]

Một trong những đặc trưng quan trọng của lao động nữ trong lĩnh vực dịch vụ vận chuyển hành khách bằng xe mô tô hai bánh tại Việt Nam là tính linh hoạt về thời gian, địa điểm và khối lượng công việc. Khác với quan hệ lao động truyền thông,[602] platform work số cho phép nữ tài xế khi nào bật ứng dụng để bắt đầu hay tắt ứng dụng để kết thúc công việc, chủ động lựa chọn địa điểm di chuyển đồng thời điều chỉnh số lượng chuyến xe trong ngày tùy thuộc vào sức khỏe, điều kiện gia đình và kỳ vọng thu nhập. Đặc điểm này tạo điều kiện để nhiều lao động nữ, nhất là những người phải gánh vác trách nhiệm kép giữa việc kiếm sống và chăm sóc con cái, có thể dung hòa giữa nhu cầu kinh tế và nghĩa vụ gia đình, hoặc tham gia bán thời gian nhằm bổ sung nguồn thu nhập.[603]

Trong hoạt động công việc, nữ tài xế không chỉ phải đối mặt với những rủi ro phổ biến như tai nạn giao thông, thu nhập bấp bênh và chi phí phát sinh cao, mà còn chịu thêm những nguy cơ đặc thù về an toàn cá nhân, điển hình là tình trạng quấy rối hoặc bị cướp bóc khi làm việc vào ban đêm hoặc tại khu vực vắng người.[604] Bên cạnh đó, họ thường gánh vác song song trách nhiệm gia đình, dẫn đến áp lực tâm lý và sức khỏe lớn hơn so với nam giới. Tuy nhiên, do quan hệ lao động được

[601] https://tuoitre.vn/nu-xe-om-cong-nghe-nghe-da-ren-giua-toi-20211023155121253.htm truy cập ngày 18/9/2025.

[602] Vốn được xác bởi hợp đồng lao động với khung giờ cố định, địa điểm làm việc cụ thể và nghĩa vụ lao động liên tục.

[603] https://vnexpress.net/ganh-nang-kep-cua-phu-nu-4600696.html truy cập ngày 18/9/2025.

[604] https://nld.com.vn/tai-xe-cong-nghe-shipper-can-dong-bhxh-196240523221849206.htm truy cập ngày 25/9/2025.

xây dựng dựa trên hình thức "đối tác" thay vì "hợp đồng lao động", nữ tài xế chưa được hưởng đầy đủ các cơ chế bảo đảm về an sinh, bảo hộ lao động và quyền tiếp cận công lý khi xảy ra tranh chấp.

3.2.2. Xác định quan hệ lao động trong gig economy

Xác định quan hệ lao động trong gig economy là một trong những vấn đề trọng tâm của khoa học pháp lý lao động hiện nay. Theo BLLĐ quy định tại khoản 6 Điều 3 về "*Người làm việc không có quan hệ lao động là người làm việc không trên cơ sở thuê mướn bằng hợp đồng*" và khoản 1 Điều 13 quy định rằng "*hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa NLĐ và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, có sự quản lý, điều hành và giám sát của người sử dụng lao động*", hay "*trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động*". Đồng thời, Điều 3 khoản 1 Bộ luật này cũng định nghĩa NLĐ là cá nhân làm việc trên cơ sở hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý của người sử dụng lao động. Như vậy, tiêu chí cốt lõi để xác định quan hệ lao động theo pháp luật Việt Nam là có sự trả công và có sự phụ thuộc tổ chức, thể hiện qua việc chịu sự quản lý, điều hành, giám sát.

Tuy nhiên, trên thực tế quan hệ giữa các "đối tác" và các nền tảng không dễ kết luận ngay rằng đó là quan hệ lao động do BLLĐ điều chỉnh hay là quan hệ dân sự do Bộ Luật Dân sự điều chỉnh. Trong trường hợp các bên có xảy ra tranh chấp, các bên phải tự chứng minh quan hệ của họ có dấu hiệu của quan hệ lao động hay không. Nếu không chứng minh được sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên và có sự phục tùng của bên kia trong quá trình làm việc thì quyền và nghĩa vụ của mỗi bên sẽ được giải quyết theo quy định của Bộ luật Dân sự. Nói cách khác, nếu các dấu hiệu của quan hệ lao động không rõ ràng, luật dân sự sẽ được áp dụng để điều chỉnh quan hệ đó.[605]

Mặc dù platform work thuộc phạm vi điều chỉnh của BLLĐ và các văn bản pháp luật liên quan, người làm việc không theo hình thức hợp đồng vẫn chỉ được đảm bảo một số quyền lợi cơ bản và chưa được bảo vệ đầy đủ.[606] Đối với nhóm tài xế mô tô công nghệ trong lĩnh vực vận chuyển hành khách, hình thức lao động này mang tính chất lai giữa việc làm chính thức và phi chính thức: họ không có hợp đồng lao động, thời gian làm việc linh hoạt, nhưng lại chịu sự quản lý và giám sát của nền tảng thông qua các cơ chế thuật toán và quy chế nội bộ. Do đó, nhóm lao

[605] Trường Đại học Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, (2023), Giáo trình Luật Lao động Việt Nam, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, tr. 21.

[606] Khoản 1 điều 4 Bộ luật Lao động 2019

động này không hoàn toàn thuộc khu vực chính thức, cũng không hoàn toàn thuộc khu vực phi chính thức.

Platform work tại Việt Nam mang tính lai giữa việc làm chính thức và phi chính thức:[607] NLĐ thường không có hợp đồng lao động xác lập, có thời gian làm việc linh hoạt, và chịu rủi ro thu nhập; đồng thời họ bị quản lý và giám sát thông qua cơ chế thuật toán và quy chế nội bộ của nền tảng. Do vậy nhóm này không hoàn toàn rơi vào khu vực chính thức cũng không hoàn toàn là lao động phi chính thức, là cơ sở lý luận để đề xuất cơ chế pháp lý đặc thù, như "nguyên tắc suy đoán pháp lý" nhằm bảo đảm quyền lợi cho NLĐ nền tảng.

Trong bối cảnh Chính phủ đang thúc đẩy quá trình chính thức hóa khu vực phi chính thức nhằm mở rộng diện bao phủ an sinh xã hội và nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực,[608] việc chính thức hóa quan hệ lao động của nhóm tài xế nền tảng là cần thiết để bảo đảm quyền lợi lao động và phù hợp với xu hướng phát triển của thị trường lao động hiện đại.

Trong khi đó, theo Khuyến nghị Quan hệ việc làm số 198 năm 2006 của ILO, việc xác định quan hệ lao động phải dựa trên bản chất và thực chất của quan hệ, chứ không phụ thuộc vào hình thức pháp lý hay cách thức đặt tên hợp đồng. ILO nhấn mạnh yếu tố "phụ thuộc" cả về kinh tế và tổ chức là căn cứ quan trọng để phân biệt quan hệ lao động với các quan hệ pháp lý khác. Điều này đặc biệt có ý nghĩa trong bối cảnh gig economy, nơi mà NLĐ thường được định danh dưới các thuật ngữ như "Đối Tác"[609] nhằm né tránh trách nhiệm pháp lý đối với quan hệ lao động thực sự này từ phía người sử dụng lao động qua nền tảng.

Trong vụ *Uber BV kiện Aslam* (2021) UKSC 5 của Tòa án Tối cao Vương quốc Anh, Tòa đã xác định bản chất pháp lý của mối quan hệ giữa Uber và các tài xế. Cơ quan xét xử bác bỏ lập luận cho rằng Uber chỉ là nền tảng trung gian kết nối dịch vụ vận tải, mà khẳng định đây là một doanh nghiệp vận tải thực thụ duy trì quyền kiểm soát đáng kể đối với hoạt động của tài xế, bao gồm giá cước, điều kiện làm việc, cách thức cung ứng dịch vụ và khả năng tiếp cận khách hàng.[610] Việc Uber ấn định giá, giám sát hiệu suất thông qua hệ thống đánh giá và có thể đơn phương chấm dứt quyền truy cập ứng dụng thể hiện rõ mức độ phụ thuộc kinh tế và tổ chức của tài xế đối với nền tảng. Từ đó, Tòa kết luận rằng quan hệ giữa

[607] Malek, A. (2024). Gig economy: Is it a trap or stepping stone for the informal sector? Applied Research in Management and Business Review, 16(3), 28–38. https://ideas.repec.org/a/rnd/arimbr/v16y2024i3p28-38.html.

[608] https://nhandan.vn/chinh-thuc-hoa-cho-khu-vuc-phi-chinh-thuc-giai-phap-cho-trung-va-dai-han-post887623.html truy cập 29/10/2025.

[609] https://www.actionaid.org.uk/womens-economic-justice/womens-rights-gig-economy, truy cập ngày 15/9/2025.

[610] Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. SSRN Electronic Journal, 10(27). https://doi.org/10.2139/ssrn.2686227.

Uber và tài xế mang bản chất của quan hệ lao động, không thể được coi là hợp đồng dịch vụ giữa hai chủ thể độc lập.[611]

Tương tự, tại Hoa Kỳ, các Tòa án quận trong những vụ việc liên quan đến Uber và Lyft cũng bác bỏ luận điểm rằng họ chỉ là "các công ty công nghệ" cung cấp nền tảng trung gian để kết nối cung và cầu đối với dịch vụ vận chuyển.[612] Tòa án và Ủy viên có thể xác định rằng các tài xế thực chất đang cung cấp dịch vụ cho chính các công ty này, chứ không chỉ cho khách hàng. Do đó, loại giao dịch này thuộc phạm vi áp dụng của nguyên tắc suy đoán pháp lý theo luật California rằng "*một người cung cấp dịch vụ được mặc nhiên coi là NLĐ, trừ khi bên thuê dịch vụ chứng minh được điều ngược lại*". Trong tình huống này, gánh nặng chứng minh rằng cá nhân thực hiện dịch vụ mang tính cá nhân cho một bên khác là với tư cách NLĐ độc lập sẽ thuộc về bên được xem là người sử dụng lao động tiềm năng.[613] [614]

Cách tiếp cận "thực chất hơn hình thức" này có ý nghĩa nền tảng trong việc định hình tiêu chí pháp lý để nhận diện quan hệ lao động trong gig economy, đồng thời đặt ra yêu cầu xem xét lại khung pháp lý hiện hành nhằm bảo đảm quyền lợi lao động cơ bản cho nhóm lao động phụ thuộc vào nền tảng số.

Hiện nay, Grab sử dụng "Điều khoản và điều kiện chung về dịch vụ" để xác lập và điều chỉnh quyền, nghĩa vụ giữa doanh nghiệp và "Đối tác tài xế".[615] Theo Điều 4.3 của văn bản này, Grab có quyền điều phối hoạt động của Đối tác thông qua việc phân bổ chuyến xe bằng hệ thống nền tảng. Đồng thời, Điều 4.7 quy định việc áp dụng các biện pháp xử lý theo Bộ Quy tắc ứng xử đối với các Đối tác có hành vi vi phạm, nhằm bảo đảm chất lượng dịch vụ. Từ hai điều khoản trên có thể thấy, Grab thực hiện quyền quản lý, giám sát và điều hành đối với Đối tác tài xế thông qua các cơ chế kiểm soát mang tính tổ chức và kỹ thuật. Mặc dù mối quan hệ giữa hai bên được thể hiện dưới hình thức "hợp đồng dịch vụ" theo Bộ luật Dân sự, song bản chất lại mang đầy đủ đặc trưng của quan hệ lao động. Vì vậy, mối quan hệ giữa Grab và Đối tác tài xế cần được xem xét trong phạm vi điều chỉnh của khoản 1 Điều 13 BLLĐ, với các dấu hiệu pháp lý về sự trả công, quản lý và phụ thuộc tổ chức đã được thể hiện rõ ràng.

3.2.3. Hệ quả pháp lý của việc không được công nhận là người lao động

[611] Uber BV v. Aslam, 2021, đoạn 93.

[612] De Stefano, V. (2016), "The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork, and labour protection in the gig economy, ILO Working Paper, tr. 15.

[613] Yellow Cab Coop. Inc. v. Worker's Comp. Appeals Bd., 1991.

[614] Narayan v. EGL, Inc., 2010.

[615] https://www.grab.com/vn/terms-policies/driver-partners-terms-and-conditions/, truy cập ngày 26/9/2025.

Chính việc duy trì hình thức hợp đồng dịch vụ dân sự trong khi bản chất lại mang tính chất của hợp đồng lao động đã tạo ra khoảng trống pháp lý nghiêm trọng, đặc biệt ảnh hưởng đến nữ tài xế. Khoảng trống này khiến họ không được tiếp cận các quyền lợi và lợi ích hợp pháp mà BLLĐ bảo vệ cho NLĐ, trong đó có các chế độ đặc thù dành cho lao động nữ cụ thể:

Thứ nhất, không được hưởng chế độ nghỉ ngơi theo quy định về sức khỏe sinh sản. BLLĐ đã có những quy định lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ 30 phút mỗi ngày trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ 60 phút mỗi ngày trong thời gian làm việc.[616] Đặc biệt, khi sinh con, lao động nữ được nghỉ thai sản 6 tháng và có thể nghỉ trước sinh tối đa 2 tháng.[617] Trong những khoảng thời gian nghỉ này, NLĐ vẫn được hưởng đầy đủ tiền lương hoặc chế độ thai sản theo quy định. Đây là những cơ chế nhằm bảo vệ sức khỏe sinh sản và duy trì bình đẳng giới trong lao động, vừa duy trì ổn định kinh tế trong giai đoạn thai sản, đồng thời hạn chế tình trạng phân biệt đối xử đối với phụ nữ.

Song các quy định này chỉ khả thi khi xác định được thời giờ làm việc và nghĩa vụ trả lương của người sử dụng lao động. Đối với tài xế nữ trong dịch vụ vận chuyển hành khách bằng xe mô tô hai bánh qua ứng dụng, họ không có giờ làm việc cố định, không có tiền lương và không được hưởng chế độ nghỉ có lương. Thoạt nhìn có vẻ linh hoạt về thời gian, nhưng trên thực tế sự linh hoạt này lại gây nhiều áp lực, khi thu nhập phụ thuộc hoàn toàn vào số chuyến xe hoàn thành. Đặc biệt, phụ nữ mang thai hoặc sau sinh không được bảo đảm an sinh xã hội, nên việc tạm nghỉ đồng nghĩa với mất thu nhập mà không có bất kỳ khoản bù đắp nào từ doanh nghiệp nền tảng hay bảo hiểm xã hội, ảnh hưởng nghiêm trọng đến đời sống của họ.

Thứ hai, không được hưởng trợ cấp chăm sóc con nhỏ và thực hiện các biện pháp tránh thai. Theo Điều 141 BLLĐ quy định NLĐ nữ được hưởng trợ cấp trong thời gian chăm sóc con ốm đau dưới 7 tuổi, trong thời gian nghỉ thai sản và khi thực hiện các biện pháp tránh thai. Đây là chế định quan trọng, trong việc hỗ trợ phụ nữ duy trì khả năng lao động và cân bằng giữa công việc với thiên chức làm mẹ.

Dù vậy đối với nữ tài xế, các quyền lợi trên không được áp dụng do họ không thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc.[618] Do đó khi con ốm đau cần chăm sóc, họ buộc phải nghỉ làm, và điều đó đồng nghĩa với việc mất đi toàn bộ thu nhập, khi thực hiện các biện pháp chăm sóc sức khỏe sinh sản hay tránh thai, họ không được

[616] Khoản 4 Điều 137 Bộ luật Lao động 2019.
[617] Điều 139 Bộ luật Lao động 2019.
[618] Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội 2024.

nhận bất kỳ khoản hỗ trợ nào thậm chí, ngay cả trong thời gian thai sản, họ cũng không có nguồn thu nhập tối thiểu để bảo đảm cuộc sống.

Thứ ba, không được bảo vệ đầy đủ bởi pháp luật lao động khỏi quấy rối tình dục trong quá trình hành nghề. Đây là một vấn đề đặc biệt đáng lo ngại đối với nữ tài xế, BLLĐ cũng đã đưa ra khái niệm về quấy rối tình dục tại nơi làm việc.[619] Và quy định rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, cũng như xây dựng cơ chế phòng, chống quấy rối.[620] Đặc biệt, Điều 118 BLLĐ quy định nội quy lao động của doanh nghiệp bắt buộc phải có nội dung phòng, chống quấy rối tình dục và quy trình xử lý vụ việc, qua đó buộc người sử dụng lao động phải chủ động xây dựng cơ chế bảo vệ chứ không chỉ xử lý hậu quả.

Công việc của nữ tài xế công nghệ thường đòi hỏi tiếp xúc trực tiếp, riêng lẻ với khách hàng trong không gian hạn chế, khiến họ đối mặt nguy cơ bị quấy rối cao. Nhiều người phản ánh bị buông lời khiếm nhã, tiếp xúc thân thể không mong muốn hoặc gợi ý mang tính gợi dục. Do quan hệ bất cân xứng, khi khách hàng là bên "sử dụng dịch vụ" có quyền hủy chuyến hoặc đánh giá xấu, nhiều nữ tài xế chọn im lặng để tránh mất thu nhập. Một số nền tảng như Grab đã ban hành chính sách nội bộ chống quấy rối,[621] song đây không phải nội quy lao động có hiệu lực pháp lý, nên chưa bảo vệ được người lao động một cách hiệu quả. Pháp luật lao động hiện hành cũng chưa bao quát được các rủi ro giới trong việc làm nền tảng số.

Những điều này không chỉ gây bất bình đẳng về quyền và lợi ích, mà còn đặt nữ tài xế những người vốn chịu nhiều áp lực từ công việc lẫn trách nhiệm gia đình vào tình thế dễ bị tổn thương nhất.

3.2.4. Lao động trong gig economy không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc

Theo quy định tại Điều 4 Luật BHXH số 41/2024/QH15, NLĐ tham gia BHXH bắt buộc được hưởng các chế độ ốm đau, thai sản, hưu trí, tử tuất và bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Trong đó, chế độ thai sản là cơ chế bảo đảm mang tính đặc thù, nhằm bù đắp thu nhập và bảo vệ sức khỏe sinh sản của lao động nữ trong quá trình mang thai, sinh con và chăm sóc con nhỏ. Tuy nhiên, phạm vi bao phủ của BHXH bắt buộc hiện vẫn chưa mở rộng tới nhóm tài xế trong lĩnh vực dịch vụ vận chuyển hành khách bằng xe mô tô hai bánh qua ứng dụng, mặc dù trên thực tế có tồn tại quan hệ lao động.

[619] Khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động 2019.

[620] Điểm d khoản 2 Điều 6 Bộ luật Lao động 2019.

[621] https://www.grab.com/vn/chinh-sach-chong-quay-roi-cua-grab/. truy cập ngày 22/9/2025.

Khoản 1 Điều 2 Luật BHXH 2024 xác định 13 nhóm đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Việc không công nhận nữ tài xế trên các nền tảng dịch vụ vận chuyển hành khách bằng xe mô tô hai bánh là NLĐ theo BLLĐ dẫn đến hệ quả họ không thể tiếp cận BHXH bắt buộc mà chỉ có thể tham gia BHXH tự nguyện.

So sánh giữa chế độ thai sản trong BHXH bắt buộc và BHXH tự nguyện cho thấy sự khác biệt đáng kể. Với BHXH bắt buộc, lao động nữ được hưởng 100% mức bình quân tiền lương đóng trong 6 tháng trước khi nghỉ sinh, cùng thời gian nghỉ thai sản theo Điều 59 Luật này. Trong khi đó, BHXH tự nguyện chỉ quy định khoản trợ cấp cố định 2.000.000 đồng cho mỗi con mới sinh (Điều 94 Luật này), do ngân sách nhà nước chi trả, và không kèm theo thời gian nghỉ hưởng chế độ. Từ đó, dẫn tới sự bất bình đẳng trong bảo vệ quyền lợi thai sản của lao động nữ trong gig economy khi họ không được hưởng những quyền lợi của BHXH bắt buộc.

Ngoài ra, các khảo sát thực tiễn cho thấy lao động nền tảng thường xuyên đối diện rủi ro nghề nghiệp như hủy đơn hàng, tai nạn giao thông, xâm phạm thân thể hoặc tinh thần. Đặc biệt với nữ giới, những rủi ro này cộng hưởng với gánh nặng thai sản và chăm sóc gia đình, khiến nhu cầu bảo đảm an sinh xã hội trở nên bức thiết hơn.[622] Tuy nhiên, khuôn khổ pháp luật hiện hành chưa tạo điều kiện để họ tiếp cận cơ chế bảo hiểm tương xứng, qua đó làm suy giảm hiệu lực thực thi nguyên tắc bình đẳng giới trong lao động cũng như cam kết của Việt Nam đối với các tiêu chuẩn lao động quốc tế.[623]

Từ góc độ pháp lý, có thể nhận định rằng sự hạn chế trong việc xác định đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đã dẫn tới khoảng trống trong chính sách an sinh, đặc biệt đối với nữ lao động trong gig economy. Từ đó, quyền và lợi ích hợp pháp của nhóm lao động này, đặc biệt là quyền được hưởng các chế độ BHXH về chế độ thai sản và tai nạn lao động, chưa được bảo đảm đầy đủ. Việc thiếu bao phủ của hệ thống BHXH bắt buộc không chỉ khiến họ đối mặt với rủi ro an sinh cao hơn, mà còn làm gia tăng tình trạng bất bình đẳng giới trong tiếp cận các chính sách bảo vệ NLĐ.

3.3. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật và bảo đảm an sinh cho lao động nữ trong gig economy

3.3.1. Kiến nghị sửa đổi, bổ sung pháp luật về quan hệ lao động

Để bảo đảm quyền lợi cho lao động nữ trong gig economy, đặc biệt là nhóm tài xế nữ tham gia vào lĩnh vực dịch vụ vận chuyển hành khách bằng xe

[622] Viện Hanns Seidel Viện Khoa học Lao động và Xã hội, (2021), *Một số vấn đề về việc làm trong nền kinh tế việc làm tự do (nền kinh tế gig) tại việt nam: nghiên cứu trường hợp lái xe/giao hàng công nghệ và giúp việc gia đình*, Hà Nội, tr. 68.

[623] Công ước ILO số 183 về bảo vệ thai sản năm 2000.

mô tô hai bánh qua ứng dụng, pháp luật Việt Nam cần sửa đổi theo hướng công nhận quan hệ lao động trong bối cảnh nền tảng số. Do nhóm lao động này vẫn có những đặc điểm của quan hệ lao động quy định, NLĐ phải tự mình thực hiện công việc, chịu sự quản lí, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động và có sự tham gia của đại diện lao động trong quá trình xác lập, duy trì, chấm dứt quan hệ pháp luật lao động.[624]

Để khắc phục tình trạng doanh nghiệp né tránh nghĩa vụ bằng cách định danh quan hệ lao động thực chất đó là "Đối Tác", cần thiết lập cơ chế "suy đoán pháp lý" trong BLLĐ, theo đó mặc nhiên suy đoán có quan hệ lao động khi xuất hiện các dấu hiệu phụ thuộc điển hình trong platform work, trừ khi nền tảng chứng minh được ngược lại. Cơ chế này không chỉ phù hợp với xu thế pháp lý quốc tế (Điều 5, Chỉ thị Directive - EU - 2024/2831) mà còn góp phần tạo ra khuôn khổ pháp lý minh bạch, bảo vệ hiệu quả hơn cho lao động nữ trong bối cảnh chuyển đổi số. Đặc biệt, gánh nặng chứng minh quan hệ đó không phải là NLĐ thuộc về nền tảng, tức là mặc định NLĐ được coi là thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật lao động, trừ khi nền tảng chứng minh ngược lại.

Đối chiếu các cơ sở pháp lý nêu trên cho thấy, Việt Nam hiện vẫn đặt gánh nặng chứng minh vào phía NLĐ và chưa có cơ chế pháp lý chuyên biệt cho platform work. Ngoài ra, các tổ chức, cá nhân có thẩm quyền trong lĩnh vực thanh tra lao động, cần chủ động hơn trong việc thực hiện công vụ của mình để phát hiện bản chất của QHLĐ trong trường hợp của bài nghiên cứu này, qua đó bảo vệ quyền lợi cho những người yếu thế kịp thời và toàn diện. Nâng cao nhận thức cho NLĐ về quyền lợi và nghĩa vụ, đặc biệt là đẩy mạnh phổ biến về pháp luật lao động để bảo vệ bản thân và nâng cao năng suất lao động.

3.3.2. Cải cách cơ chế bảo hiểm xã hội và tăng cường bảo đảm quyền bình đẳng giới cho lao động nữ trong gig economy.

Một trong những thách thức lớn đối với lao động nữ trong gig economy là việc thiếu bao phủ bởi hệ thống BHXH bắt buộc. Để khắc phục, pháp luật cần được sửa đổi theo hướng mở rộng phạm vi bao phủ của BHXH cho nhóm lao động nền tảng, với chế độ đóng BHXH linh hoạt dựa trên thời gian làm việc hoặc thu nhập thực tế thay vì áp dụng cứng nhắc theo hợp đồng lao động truyền thống.

Bên cạnh đó, cần bổ sung một số chế độ bảo hiểm đặc thù đáp ứng nhu cầu giới, như bảo hiểm thai sản, bảo hiểm hưu trí hoặc bảo hiểm chăm sóc con nhỏ, nhằm bảo đảm quyền bình đẳng thực chất cho lao động nữ. Trong trường hợp NLĐ tham gia BHXH tự nguyện, Nhà nước đã có các cơ chế hỗ trợ và chính sách ưu đãi,

[624] Trường Đại học Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, (2023), *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, tr. 71.

chẳng hạn như trợ cấp một phần mức đóng, miễn giảm trong giai đoạn mang thai hoặc nuôi con nhỏ, để khuyến khích lao động nữ tham gia bền vững vào hệ thống an sinh. Tuy nhiên, chính sách hỗ trợ một phần mức đóng BHXH còn rất ít so với số tiền mà NLĐ phải đóng định kỳ. Hiện nay, mức hưởng đối với NLĐ mới chỉ ở mức 20% trên mức đóng BHXH tự nguyện hằng tháng theo mức chuẩn hộ nghèo của khu vực nông thôn quy định tại Điều 5 Nghị định 159/2025/NĐ-CP, mức Nhà nước hỗ trợ đóng chỉ là 66.000 đồng/tháng, kể cả khi NLĐ chọn mức đóng BHXH tự nguyện cao hơn thì họ cũng chỉ được hỗ trợ như vậy. Do vậy, Nhà nước cần có ưu đãi hỗ trợ tốt hơn đối với NLĐ nữ để họ an tâm lao động và chăm lo cuộc sống, chẳng hạn như, nâng mức phần trăm hỗ trợ mà NLĐ nữ được hưởng khi đóng BHXH tự nguyện và kéo dài thời gian hỗ trợ đóng. Cách tiếp cận này không chỉ phù hợp với tinh thần của Khuyến nghị số 202 (2012) của ILO về sàn an sinh xã hội[625] mà còn góp phần thu hẹp khoảng trống pháp lý, bảo đảm an toàn thu nhập và phúc lợi lâu dài cho nữ giới trong bối cảnh chuyển đổi số.

Trong trường hợp không công nhận nữ tài xế trong lĩnh vực dịch vụ vận chuyển hành khách bằng xe mô tô hai bánh qua ứng dụng là NLĐ, có thể tham khảo trường hợp tại Hoa Kỳ, chính quyền bang California đã áp dụng cách tiếp cận trung gian đối với lao động trong gig economy. Theo đó, Dự luật AB5[626] mở rộng định nghĩa NLĐ bao gồm cả những người làm việc trong gig economy. Tuy nhiên, sau đó, Đề xuất 22 (Proposition 22)[627] do các doanh nghiệp nền tảng khởi xướng để điều chỉnh quy định này, tạo ra mô hình "việc làm lai" (hybrid employment). Theo mô hình này, các tài xế của ứng dụng như Uber, Lyft không được coi là nhân viên chính thức, song vẫn được hưởng một số quyền lợi nhất định thông qua cơ chế Quỹ phúc lợi linh hoạt (portable benefits),[628] cho phép họ sử dụng quỹ phúc lợi để mua bảo hiểm y tế, chi trả thời gian nghỉ ốm hoặc tiết kiệm hưu trí NLĐ có thể sử dụng quỹ này để mua bảo hiểm sức khỏe trên thị trường, chi trả cho thời gian nghỉ ốm hoặc tiết kiệm cho hưu trí.[629] [630] Từ kinh nghiệm này, Việt Nam có thể nghiên cứu xây dựng cơ chế BHXH linh hoạt dành riêng cho lao động nền tảng, trong đó có Quỹ phúc lợi linh hoạt được thiết kế để phù hợp với tính chất phi truyền thống của quan hệ lao động trên nền tảng số. Đặc biệt, cần chú trọng chính sách hỗ

[625] Khoản 5 Khuyến nghị R.202 – Sàn An sinh Xã hội, 2012 (Số 202).

[626] Dự luật Hạ viện California số 5 năm 2019 tình trạng người lao động: người lao động và đối tác độc lập.

[627] Đề xuất số 22 của bang California năm 2020, sáng kiến về việc công nhận tài xế ứng dụng là đối tác độc lập và chính sách lao động liên quan.

[628] Phúc lợi linh hoạt là một loại quỹ mà các nền tảng đóng vào dựa trên số giờ làm việc của người lao động.

[629] The Oxford Political Review, (2021), *Proposition 22 and the future of gig workers' rights in California,* University of Oxford, The Oxford Political Review, Vương quốc Anh.

[630] Caden Rosenbaum (2022), *Proposition 22 and the future of gig workers' rights in California,* The Oxford Political Review, Viện Libertas, Utah, Hoa Kỳ.

trợ lao động nữ, nhóm thường có gián đoạn nghề nghiệp do sinh con, chăm sóc gia đình, và đối mặt với nguy cơ mất an toàn khi hành nghề. Nhà nước có thể xem xét mức hỗ trợ đóng BHXH cao hơn cho lao động nữ, nhằm thu hẹp khoảng cách giới và bảo đảm an sinh xã hội trong gig economy.

Cuối cùng, pháp luật cũng cần yêu cầu minh bạch thuật toán trong cơ chế phân bổ chuyến xe và đánh giá hiệu suất, để tránh tình trạng thiên vị hoặc phân biệt đối xử giới. Việc công khai tiêu chí hoạt động của thuật toán là cơ sở để NLĐ có thể giám sát tính công bằng,[631] [632] tiếp tục tham gia và nội luật hóa các chuẩn mực quốc tế về an sinh xã hội và bình đẳng giới của ILO (như Công ước số 183, 190 và Khuyến nghị số 202), qua đó xây dựng một khuôn khổ pháp lý hài hòa, bảo đảm tính công bằng, an toàn và thân thiện giới cho lao động nữ trong gig economy.

4. Kết luận

Nghiên cứu khẳng định cần mở rộng phạm vi điều chỉnh của pháp luật lao động và BHXH nhằm bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp của lao động nữ trong nền kinh tế gig, đặc biệt trong lĩnh vực vận chuyển hành khách qua ứng dụng. Về mặt khoa học, đề tài bổ sung luận cứ cho việc xác định tư cách pháp lý và bảo đảm an sinh xã hội của lao động phi truyền thống; về kinh tế – xã hội, đề xuất giải pháp hướng tới thị trường lao động công bằng, giảm bất bình đẳng giới và tăng cường an sinh cho phụ nữ, có thể áp dụng cho các mô hình platform work khác. Tuy nhiên, việc triển khai còn gặp khó khăn do thiếu cơ chế xác định tiền lương, thời giờ làm việc trên các nền tảng và hạn chế trong cam kết của cơ quan quản lý. Cần tiếp tục nghiên cứu về cơ chế đóng BHXH linh hoạt và hệ thống quản lý dữ liệu trong gig economy.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Rosenbaum, C. (2022). *Proposition 22 and the future of gig workers' rights in California*. The Oxford Political Review. Viện Libertas, Utah, Hoa Kỳ.

2. De Stefano, V. (2016). *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork, and labour protection in the gig economy.* ILO Working Paper. Geneva: International Labour Organization.

3. Trường Đại học Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội. (2023). *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*. Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.

4. The Oxford Political Review. (2021). *Proposition 22 and the future of gig workers' rights in California*. University of Oxford, Vương quốc Anh.

[631] Điểm b, c khoản 1 Điều 1 Chỉ thị Directive - EU - 2024/2831.

[632] Điều 9 Chỉ thị Directive - EU - 2024/2831.

5. Viện Hanns Seidel & Viện Khoa học Lao động và Xã hội. (2021). *Một số vấn đề về việc làm trong nền kinh tế việc làm tự do (nền kinh tế gig) tại Việt Nam: Nghiên cứu trường hợp lái xe/giao hàng công nghệ và giúp việc gia đình*. Hà Nội: Viện Khoa học Lao động và Xã hội.

6. Malek, N. A. (2024). *Gig economy: Is it a trap or stepping stone for the informal sector? Applied Research in Management and Business Review*, 16(3), 28–38. https://ideas.repec.org/a/rnd/arimbr/v16y2024i3p28-38.html.

7. Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). *Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. International Journal of Communication*, 10, 27. https://doi.org/10.2139/ssrn.2686227.

8. https://www.actionaid.org.uk/womens-economic-justice/womens-rights-gig-economy, truy cập ngày 15/9/2025.

9. https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/#:~:text=Platform%20work%20is%20a%20form%20of%20employment%20in,payment.%20The%20digital%20platform%20economy%20is%20growing%20quickly, truy cập ngày 16/9/2025.

10. https://www.grab.com/vn/chinh-sach-chong-quay-roi-cua-grab/, truy cập ngày 22/9/2025.

11. https://www.grab.com/vn/terms-policies/driver-partners-terms-and-conditions/, truy cập ngày 26/9/2025.

12. https://nhandan.vn/chinh-thuc-hoa-cho-khu-vuc-phi-chinh-thuc-giai-phap-cho-trung-va-dai-han-post887623.html, truy cập 29/10/2025.

13. https://nld.com.vn/tai-xe-cong-nghe-shipper-can-dong-bhxh-196240523221849206.htm, truy cập ngày 25/9/2025.

14. https://rdsic.edu.vn/blog/blog-4/the-ginger-man-vi-cb.html, truy cập ngày 14/9/2025.

15. https://tuoitre.vn/nu-xe-om-cong-nghe-nghe-da-ren-giua-toi-20211023155121253.htm, truy cập ngày 18/9/2025.

16. https://vnexpress.net/ganh-nang-kep-cua-phu-nu-4600696.html, truy cập ngày 18/9/2025.

17. Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019.

18. Chỉ thị (EU) 2024/2831 của Nghị viện Châu Âu và Hội đồng ngày 23 tháng 10 năm 2024 về việc cải thiện điều kiện làm việc trong công việc nền tảng.

19. Công ước số 183 – Công ước về Bảo vệ Thai sản, năm 2000 (Số 183).

20. Công ước số 190 – Công ước về Chấm dứt Bạo lực và Quấy rối, năm 2019 (Số 190).

21. Dự luật Hạ viện California số 5 năm 2019 tình trạng người lao động: người lao động và đối tác độc lập.

22. Đề xuất số 22 của bang California năm 2020, sáng kiến về việc công nhận tài xế ứng dụng là đối tác độc lập và chính sách lao động liên quan.

23. Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15 ngày 29 tháng 6 năm 2024.

24. Nghị định số 159/2025/NĐ-CP của Chính phủ: Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội tự nguyện.

25. *Narayan v. EGL*, Inc., 616 F.3d 895 (9th Cir. 2010). Tòa Phúc thẩm Liên bang Hoa Kỳ khu vực số 9.

26. *Uber BV v. Aslam and others* (2021) UKSC 5. Tòa án Tối cao Vương quốc Anh.

27. *Yellow Cab Coop. Inc. v. Worker's Comp. Appeals Bd.*, 226 Cal. App. 3d 1288, 1294 (1991). Tòa Phúc thẩm bang California, Hoa Kỳ.

FEMALE VICTIMS IN VIETNAM'S CRIMINAL PROCEDURE: PROCEDURAL MODELS AND REFORM IMPERATIVES

PHỤ NỮ LÀ NGƯỜI BỊ HẠI TRONG TỐ TỤNG HÌNH SỰ VIỆT NAM: MÔ HÌNH TỐ TỤNG VÀ YÊU CẦU CẢI CÁCH

TS. Trịnh Thị Yến[633]

Tóm tắt: *Bài viết phân tích mô hình tố tụng hình sự Việt Nam hiện hành dưới góc nhìn bảo vệ quyền của phụ nữ là người bị hại, đặc biệt trong các vụ án liên quan đến bạo lực giới. Mô hình tố tụng pha trộn nhưng thiên về thẩm vấn được cho là chưa thực sự lấy nạn nhân làm trung tâm, dẫn đến nguy cơ xâm phạm quyền cá nhân và thiếu các cơ chế bảo vệ đặc thù. Tác giả chỉ ra rằng phụ nữ bị hại thường gặp rào cản pháp lý và xã hội như tâm lý e ngại, thiếu hỗ trợ tâm lý, định kiến giới trong cán bộ tố tụng, và sự thiếu vắng các quy định về xét xử kín, cán bộ nữ lấy lời khai, sử dụng lời khai ghi âm hoặc ghi hình. Trên cơ sở phân tích lý luận và thực tiễn, bài viết đề xuất cải cách mô hình tố tụng theo hướng nhạy cảm giới, bao gồm sửa đổi pháp luật, đào tạo cán bộ, thiết lập cơ chế phối hợp liên ngành và tiếp thu kinh nghiệm quốc tế. Những cải cách này nhằm bảo đảm quyền tiếp cận công lý bình đẳng, an toàn và hiệu quả cho phụ nữ là người bị hại trong tố tụng hình sự.*

Từ khóa: *Tố tụng hình sự Việt Nam; Quyền của phụ nữ trong tố tụng; Cải cách tư pháp và bình đẳng giới.*

Abstract*: This article analyzes the current criminal procedural model in Vietnam from the perspective of protecting the rights of women as victims, particularly in cases involving gender-based violence. The hybrid model, which leans toward inquisitorial procedures, is considered insufficiently victim-centered, leading to risks of personal rights violations and a lack of specialized protective mechanisms. The author highlights that female victims often face legal and social barriers such as psychological distress, limited access to support services, gender bias among procedural officers, and the absence of provisions for closed trials, female officers during interviews, and the use of recorded testimony. Based on theoretical and practical analysis, the article proposes reforms to the criminal procedure system with a gender-sensitive approach, including legal amendments, capacity-building for justice officials, inter-agency coordination mechanisms, and the adoption of international best practices. These reforms aim to ensure equal, safe, and effective access to justice for women as victims in Vietnam's criminal proceedings.*

[633] Khoa Luật, Học viện Phụ nữ Việt Nam Email: Yentt@hvpnvn.edu.vn

Key word: *Criminal Procedure in Vietnam; Women's Rights in Criminal Justice; Legal Reform and Gender Equality*

1. Đặt vấn đề

Phụ nữ là nhóm xã hội dễ bị tổn thương trong các vụ án hình sự, đặc biệt là các tội phạm liên quan đến bạo lực giới như hiếp dâm, cưỡng dâm, mua bán người, bạo lực gia đình. Không chỉ chịu thiệt hại về thể chất và tinh thần, phụ nữ là người bị hại còn phải đối mặt với nhiều rào cản trong quá trình tố tụng hình sự, từ việc tiếp cận cơ quan tiến hành tố tụng, khai báo, giám định, đến tham gia phiên tòa. Những rào cản này không chỉ xuất phát từ định kiến xã hội mà còn từ chính những khoảng trống trong quy định pháp luật tố tụng hình sự hiện hành, vốn chưa thực sự thể hiện được sự ưu tiên cần thiết đối với nhóm bị hại đặc thù này.

Trong bối cảnh Việt Nam đang đẩy mạnh cải cách tư pháp theo tinh thần Nghị quyết số 49-NQ/TW của Bộ Chính trị, việc bảo vệ quyền của phụ nữ là bị hại trong tố tụng hình sự cần được đặt ra như một yêu cầu cấp bách. Đây không chỉ là vấn đề pháp lý mà còn là vấn đề nhân quyền, thể hiện cam kết của Nhà nước trong việc thực hiện các điều ước quốc tế như Công ước CEDAW về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ.

Mặc dù Bộ luật Tố tụng hình sự năm 2015 đã ghi nhận một số quy định mang tính bảo vệ như việc giám định thân thể phải do người cùng giới thực hiện, hay quy định về xét xử kín trong trường hợp cần giữ bí mật đời tư, nhưng thực tiễn cho thấy các quy định này chưa đủ cụ thể và chưa được áp dụng hiệu quả. Ví dụ, chưa có quy định cho phép phụ nữ bị hại được yêu cầu làm việc với cán bộ nữ khi trình báo tội phạm, hoặc được hỗ trợ tâm lý khi lấy lời khai trong các vụ án xâm hại tình dục. Từ những bất cập nêu trên, bài viết này hướng đến ba mục tiêu chính: *Phân tích mô hình tố tụng hình sự hiện hành* tại Việt Nam dưới góc nhìn bảo vệ người bị hại là phụ nữ; *Đánh giá thực trạng bảo vệ quyền của phụ nữ là bị hại*, từ giai đoạn tiếp nhận tố giác đến điều tra, xét xử; Đề xuất các cải cách phù hợp, bao gồm sửa đổi pháp luật và cải thiện cơ sở vật chất, nhân sự để tăng cường hiệu quả bảo vệ quyền của phụ nữ trong quá trình tố tụng hình sự.

2. Cơ sở lý luận và pháp lý về quyền của phụ nữ là người bị hại trong tố tụng hình sự

** Cơ sở lý luận về quyền của phụ nữ là người bị hại*

Khái niệm "người dễ bị tổn thương" (vulnerable persons) xuất hiện phổ biến trong các văn kiện quốc tế về quyền con người, đặc biệt trong lĩnh vực tư pháp hình sự. Theo TS. Lê Thị Diễm Hằng, đây là nhóm người có đặc điểm cá nhân hoặc hoàn cảnh xã hội khiến họ dễ bị xâm phạm quyền hoặc hạn chế khả năng tự

bảo vệ quyền lợi của mình. Nhóm này bao gồm phụ nữ, trẻ em, người khuyết tật, người cao tuổi, người dân tộc thiểu số, người sống ở vùng sâu vùng xa, người không quốc tịch, người di cư, v.v…[634]. Từ góc độ xã hội học, nhóm dễ bị tổn thương là nhóm ở vào địa vị bất lợi trong cơ cấu xã hội, có nguy cơ cao bị tổn thương về thể chất, tinh thần, danh dự, nhân phẩm và tài sản. Họ thường thiếu nguồn lực để đối phó với các mối đe dọa, thiếu khả năng phục hồi và dễ bị loại trừ khỏi các cơ chế bảo vệ pháp lý.

Phụ nữ là người bị hại trong các vụ án hình sự, đặc biệt là các tội phạm liên quan đến bạo lực giới như hiếp dâm, cưỡng dâm, mua bán người, bạo lực gia đình, thường phải đối mặt với **tổn thương kép**: Vừa là nạn nhân của hành vi phạm tội, vừa là đối tượng dễ bị tổn thương trong quá trình tố tụng. Theo Báo cáo của UN Women (2017), phụ nữ bị xâm hại thường gặp khó khăn trong việc trình báo, khai báo và tham gia tố tụng do sợ bị kỳ thị, xấu hổ, hoặc bị tổn thương thêm bởi quy trình tố tụng thiếu nhạy cảm giới. Nhiều nạn nhân không dám tố cáo vì sợ bị bêu riếu, bị chất vấn thiếu tôn trọng, hoặc không được hỗ trợ tâm lý đầy đủ[635]. Thực tiễn cho thấy, phụ nữ bị hại thường không được tiếp cận với các dịch vụ hỗ trợ pháp lý, y tế, tâm lý một cách đầy đủ và kịp thời. Họ cũng thường bị đặt vào vị trí bị động trong quá trình điều tra và xét xử, không được tham gia đầy đủ vào việc bảo vệ quyền lợi của mình.

Việc bảo vệ nhóm dễ bị tổn thương, đặc biệt là phụ nữ là bị hại, không chỉ là nghĩa vụ pháp lý mà còn là trách nhiệm nhân đạo của hệ thống tư pháp hình sự. Theo TS. Diễm Hằng[636], pháp luật hình sự và tố tụng hình sự cần được thiết kế theo hướng lấy nạn nhân làm trung tâm, đảm bảo các nguyên tắc: **Tiếp cận công lý bình đẳng**: phụ nữ phải được tiếp cận với quy trình tố tụng một cách công bằng, không bị phân biệt đối xử; **Bảo vệ an toàn và danh dự**: quy trình tố tụng cần bảo đảm quyền riêng tư, xét xử kín khi cần thiết, tránh gây tổn thương thêm cho nạn nhân; **Hỗ trợ tâm lý và pháp lý**: cần có cơ chế hỗ trợ chuyên biệt cho phụ nữ bị hại, bao gồm tư vấn tâm lý, trợ giúp pháp lý, và cán bộ nữ tham gia lấy lời khai; **Đào tạo cán bộ tố tụng**: nâng cao nhận thức giới và kỹ năng xử lý vụ án có yếu tố nhạy cảm cho điều tra viên, kiểm sát viên, thẩm phán.

[634] Lê Thị Diễm Hằng (2021), *Nhóm dễ bị tổn thương trong tố tụng hình sự – tiếp cận từ góc độ quyền con người*, Tạp chí Luật học, số 3/2021.
[635] *UN Women (2017), Báo cáo nghiên cứu: Tiếp cận tư pháp hình sự của Phụ nữ bị bạo lực ở Việt*
Nam - nghiên cứu nhận thức của Phụ nữ về công lý.
[636] Lê Thị Diễm Hằng (2021), *Nhóm dễ bị tổn thương trong tố tụng hình sự – tiếp cận từ góc độ quyền con người*, Tạp chí Luật học, số 3/2021

** Khung pháp lý quốc tế về bảo vệ phụ nữ là người bị hại trong tố tụng hình sự*

Trong tiến trình xây dựng một hệ thống tư pháp hình sự công bằng và nhân đạo, việc bảo vệ phụ nữ là người bị hại không chỉ là yêu cầu nội tại của pháp luật quốc gia mà còn là nghĩa vụ quốc tế mà Việt Nam đã cam kết thực hiện. Các văn kiện quốc tế như Công ước CEDAW, Quy tắc Bangkok và các khuyến nghị của Liên Hợp Quốc đã thiết lập một khung pháp lý toàn diện nhằm bảo đảm quyền của phụ nữ trong quá trình tố tụng hình sự, đặc biệt khi họ là nạn nhân của các tội phạm liên quan đến bạo lực giới.

Công ước CEDAW (1979)[637], được coi là "Hiến pháp quốc tế về quyền của phụ nữ", không chỉ khẳng định nguyên tắc bình đẳng giới mà còn yêu cầu các quốc gia thành viên thực hiện các biện pháp lập pháp, hành pháp và tư pháp để xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ. Điều 2 của Công ước yêu cầu các quốc gia phải đảm bảo rằng phụ nữ được bảo vệ hiệu quả trước pháp luật, trong khi Điều 15 nhấn mạnh quyền bình đẳng trong tiếp cận công lý. Đáng chú ý, Khuyến nghị số 33 của Ủy ban CEDAW về tiếp cận tư pháp đã chỉ rõ rằng phụ nữ là nạn nhân của bạo lực giới thường gặp rào cản trong việc trình báo, khai báo và tham gia tố tụng, do đó cần có các cơ chế tố tụng nhạy cảm giới, bao gồm hỗ trợ tâm lý, xét xử kín, và đào tạo cán bộ tư pháp về bình đẳng giới.

Bên cạnh đó, Quy tắc Bangkok (2010)[638] – mặc dù chủ yếu tập trung vào phụ nữ là người bị kết án – cũng đưa ra những nguyên tắc quan trọng về đối xử với phụ nữ trong hệ thống tư pháp hình sự. Quy tắc này khẳng định rằng phụ nữ có những đặc điểm sinh học, tâm lý và xã hội đặc thù, do đó cần được đối xử theo cách không đồng nhất với nam giới. Trong bối cảnh phụ nữ là người bị hại, Quy tắc Bangkok khuyến nghị các quốc gia cần thiết lập quy trình tố tụng thân thiện, bảo đảm quyền riêng tư, có cán bộ nữ tham gia lấy lời khai, và cung cấp dịch vụ hỗ trợ pháp lý và tâm lý phù hợp.

Ngoài hai văn kiện nêu trên, các chuẩn mực quốc tế khác như Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR, 1966), Công ước chống tra tấn (CAT, 1984), và Tuyên ngôn về quyền của nạn nhân của tội phạm (1985) đều góp phần củng cố nghĩa vụ của quốc gia trong việc bảo vệ nạn nhân, đặc biệt là phụ nữ, khỏi các hành vi xâm hại trong quá trình tố tụng. Những văn kiện này không chỉ yêu cầu bảo đảm quyền được xét xử công bằng mà còn nghiêm cấm mọi hình thức tra tấn, đối xử vô nhân đạo, và phân biệt đối xử trong hoạt động tố tụng hình sự.

[637] CEDAW Committee (2015), *General Recommendation No. 33 on women's access to justice*
[638] United Nations (2010), *United Nations Rules for the Treatment of Women Prisoners and Non custodial Measures for Women Offenders (Bangkok Rules)*.

Việt Nam, với tư cách là quốc gia thành viên của các công ước nêu trên, đã nội luật hóa một phần các quy định quốc tế thông qua Luật Bình đẳng giới (2006), Luật Phòng chống bạo lực gia đình (2007), và Bộ luật Tố tụng hình sự (2015). Tuy nhiên, như nhiều nghiên cứu đã chỉ ra, việc thực thi các quy định này vẫn còn hạn chế, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của các chuẩn mực quốc tế về bảo vệ phụ nữ là người bị hại trong tố tụng hình sự. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc rà soát, sửa đổi và bổ sung pháp luật tố tụng hình sự theo hướng nhạy cảm giới, lấy nạn nhân làm trung tâm, và phù hợp với các cam kết quốc tế mà Việt Nam đã tham gia.

** Cơ sở pháp lý trong hệ thống pháp luật Việt Nam về bảo vệ phụ nữ là người bị hại trong tố tụng hình sự*

Việc bảo vệ phụ nữ là người bị hại trong tố tụng hình sự không chỉ là yêu cầu đạo lý mà còn là nghĩa vụ pháp lý được xác lập trong hệ thống pháp luật Việt Nam. Từ các nguyên tắc hiến định đến các quy định chuyên ngành, pháp luật Việt Nam đã từng bước xây dựng nền tảng pháp lý nhằm bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của phụ nữ trong quá trình tố tụng. Tuy nhiên, mức độ cụ thể hóa và khả năng thực thi của các quy định này vẫn còn là vấn đề cần tiếp tục hoàn thiện.

Trước hết, Hiến pháp năm 2013 – văn bản pháp lý có giá trị cao nhất – đã khẳng định nguyên tắc bình đẳng giới tại Điều 26, theo đó "Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt; Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới; nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới". Quy định này không chỉ mang tính nguyên tắc mà còn là cơ sở để xây dựng các đạo luật chuyên ngành nhằm bảo vệ phụ nữ trong các lĩnh vực khác nhau, bao gồm cả tư pháp hình sự.

Trên cơ sở đó, Luật Bình đẳng giới năm 2006 đã cụ thể hóa các nguyên tắc hiến định bằng việc xác định rõ các hành vi bị nghiêm cấm như phân biệt đối xử về giới, bạo lực trên cơ sở giới, cản trở nam nữ thực hiện quyền bình đẳng. Đáng chú ý, luật này cho phép áp dụng các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới, bao gồm việc ưu tiên nữ trong trường hợp có đủ điều kiện như nam giới. Tuy nhiên, các quy định này vẫn mang tính khái quát, chưa đi sâu vào lĩnh vực tố tụng hình sự – nơi phụ nữ thường phải đối mặt với tổn thương kép khi là nạn nhân của tội phạm.

Trong lĩnh vực tố tụng hình sự, Bộ luật Tố tụng hình sự năm 2015 đã ghi nhận quyền của người bị hại tại Điều 62, bao gồm quyền trình bày ý kiến, yêu cầu giám định, tham gia phiên tòa, đề nghị hình phạt và yêu cầu bảo vệ danh dự, nhân phẩm... Mặc dù đây là bước tiến đáng ghi nhận, nhưng các quyền này vẫn được thiết kế theo hướng trung tính, chưa phản ánh đầy đủ đặc thù giới tính của người bị hại là phụ nữ. Ví dụ, pháp luật chưa quy định rõ ràng về việc phụ nữ bị hại có quyền yêu cầu làm việc với cán bộ nữ, được hỗ trợ tâm lý khi khai báo, hoặc được

xét xử kín trong các vụ án xâm hại tình dục – những yếu tố có ý nghĩa quyết định đến khả năng tiếp cận công lý của họ.

Bên cạnh đó, một số đạo luật chuyên ngành như Luật Phòng, chống bạo lực gia đình (2022), Luật Phòng, chống mua bán người (2024), Luật Trợ giúp pháp lý (2017) và Bộ luật Hình sự (2015, sửa đổi 2017) cũng góp phần củng cố cơ sở pháp lý bảo vệ phụ nữ là bị hại. Các luật này không chỉ xác định rõ hành vi phạm tội có yếu tố giới mà còn thiết lập các cơ chế hỗ trợ nạn nhân như tư vấn tâm lý, bảo vệ khẩn cấp, miễn phí trợ giúp pháp lý, và không áp dụng hình phạt tử hình đối với phụ nữ mang thai. Tuy nhiên, sự phân tán và thiếu liên kết giữa các quy định này khiến cho việc áp dụng trong thực tiễn còn gặp nhiều khó khăn.

Một điểm đáng lưu ý là pháp luật Việt Nam hiện chưa có quy định cụ thể về việc sử dụng lời khai ghi âm, ghi hình thay cho việc triệu tập bị hại đến phiên tòa trong các vụ án có yếu tố nhạy cảm. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến quyền riêng tư và an toàn của phụ nữ mà còn làm giảm hiệu quả của quá trình xét xử. Việc thiếu các quy định mang tính bảo vệ đặc thù cho phụ nữ là bị hại cho thấy pháp luật tố tụng hình sự Việt Nam vẫn đang vận hành theo mô hình trung tính giới, chưa thực sự tiếp cận theo hướng nhạy cảm giới như các chuẩn mực quốc tế yêu cầu. Mặc dù hệ thống pháp luật Việt Nam đã có những quy định quan trọng nhằm bảo vệ phụ nữ là người bị hại trong tố tụng hình sự, nhưng mức độ cụ thể hóa và khả năng thực thi vẫn còn hạn chế. Việc hoàn thiện cơ sở pháp lý theo hướng nhạy cảm giới, lấy nạn nhân làm trung tâm, và phù hợp với các cam kết quốc tế là yêu cầu cấp thiết trong tiến trình cải cách tư pháp hiện nay.

3. Mô hình tố tụng hình sự Việt Nam và vị trí của phụ nữ là bị hại

Mô hình tố tụng hình sự là một cấu trúc pháp lý phản ánh cách thức tổ chức và vận hành các hoạt động tố tụng hình sự trong một quốc gia. Trên thế giới hiện nay, ba mô hình tố tụng hình sự phổ biến gồm: mô hình thẩm vấn (inquisitorial), mô hình tranh tụng (adversarial), và mô hình pha trộn (mixed model). Mỗi mô hình thể hiện một triết lý pháp lý khác nhau về cách tiếp cận sự thật, vai trò của các chủ thể tố tụng và mức độ bảo đảm quyền con người trong quá trình giải quyết vụ án hình sự, cụ thể[639]:

Tại Việt Nam, mô hình tố tụng hình sự đã trải qua quá trình chuyển hóa từ mô hình thẩm vấn truyền thống sang mô hình pha trộn, thiên về thẩm vấn nhưng có xu hướng tiếp thu các yếu tố của tranh tụng. Trước năm 2003, tố tụng hình sự Việt Nam mang đậm dấu ấn của mô hình thẩm vấn, trong đó cơ quan tiến hành tố tụng giữ vai trò chủ động tuyệt đối trong việc thu thập chứng cứ và xác định sự

[639] LSVN (2024), *Một số đánh giá về mô hình tố tụng hình sự tại Việt Nam*, https://lsvn.vn/mot-so-danh-gia-ve-mo-hinh-to-tung-hinh-su-tai-viet-nam-1711986487-a142371.html.

thật vụ án. Người bị buộc tội và người bào chữa thường ở vị trí thụ động, ít có cơ hội tranh luận bình đẳng trước tòa.

Từ sau khi Nghị quyết số 49-NQ/TW của Bộ Chính trị về chiến lược cải cách tư pháp được ban hành năm 2005, mô hình tố tụng hình sự Việt Nam bắt đầu có sự điều chỉnh theo hướng tăng cường yếu tố tranh tụng. Bộ luật Tố tụng hình sự năm 2015 đã ghi nhận nguyên tắc tranh tụng trong xét xử là một trong những nguyên tắc cơ bản (Điều 26), đồng thời mở rộng quyền của người bào chữa, người bị hại và các bên tham gia tố tụng. Tuy nhiên, yếu tố tranh tụng mới chỉ được thể hiện rõ nét ở giai đoạn xét xử, trong khi các giai đoạn điều tra và truy tố vẫn mang tính chất thẩm vấn, với sự chi phối mạnh mẽ của cơ quan tiến hành tố tụng. Mô hình tố tụng hình sự hiện hành có một số ưu điểm đáng ghi nhận. *Thứ nhất*, tạo điều kiện cho các cơ quan tiến hành tố tụng chủ động trong việc điều tra, truy tố, xét xử, hướng đến mục tiêu tìm kiếm sự thật khách quan của vụ án. *Thứ hai*, mô hình này thể hiện sự phân công, phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan tố tụng – Viện kiểm sát, Cơ quan điều tra và Tòa án – với chức năng, nhiệm vụ riêng biệt nhưng cùng hướng đến mục tiêu chung là giải quyết vụ án đúng pháp luật. *Thứ ba*, Bộ luật Tố tụng hình sự năm 2015 đã bổ sung một số quy định nhằm bảo đảm tốt hơn quyền con người, nhất là quyền của người bị buộc tội, như quy định chặt chẽ hơn về thủ tục tạm giam, quyền bào chữa, quyền được bồi thường và phục hồi danh dự[640]. Tuy nhiên, mô hình tố tụng hình sự Việt Nam vẫn tồn tại nhiều hạn chế. Một trong những vấn đề nổi bật là sự thiên lệch về quyền lực giữa các chủ thể tố tụng. Các cơ quan tiến hành tố tụng vẫn giữ vai trò quá lớn trong việc kiểm soát quá trình tố tụng, dẫn đến nguy cơ lạm quyền và hạn chế khả năng tranh tụng thực chất. Việc sử dụng hồ sơ vụ án làm căn cứ xét xử khiến cho quá trình tranh luận tại phiên tòa trở nên hình thức, thẩm phán dễ bị lệ thuộc vào kết quả điều tra ban đầu, làm suy giảm tính khách quan của hoạt động xét xử. Đáng chú ý, mô hình hiện hành chưa phân định rõ ràng chức năng buộc tội, gỡ tội và xét xử. Tòa án – với vai trò là cơ quan xét xử – vẫn được trao một số thẩm quyền mang tính chất buộc tội như khởi tố vụ án (Hội đồng xét xử được quyền khởi tố), trả hồ sơ điều tra bổ sung, xét xử vượt quá giới hạn truy tố. Điều này không chỉ làm suy yếu vai trò trung lập của Tòa án mà còn ảnh hưởng đến nguyên tắc tranh tụng và quyền của các bên tham gia tố tụng, đặc biệt là người bị hại và người bào chữa.

Từ góc độ bảo vệ quyền của người bị hại, mô hình tố tụng hình sự Việt Nam chưa thực sự lấy nạn nhân làm trung tâm. Phụ nữ là người bị hại trong các vụ án hình sự, đặc biệt là các tội phạm liên quan đến bạo lực giới, thường không được bảo vệ đầy

[640] LSVN (2024), *Một số đánh giá về mô hình tố tụng hình sự tại Việt Nam*, https://lsvn.vn/mot-so-danh-gia-ve-mo-hinh-to-tung-hinh-su-tai-viet-nam-1711986487-a142371.html.

đủ trong quá trình tố tụng. Việc thiếu các quy định cụ thể về xét xử kín, hỗ trợ tâm lý, và quyền yêu cầu làm việc với cán bộ nữ cho thấy mô hình tố tụng hiện hành vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu bảo vệ nhóm dễ bị tổn thương theo chuẩn mực quốc tế.

Mô hình tố tụng hình sự Việt Nam hiện nay là mô hình pha trộn, thiên về thẩm vấn, đang trong quá trình chuyển hóa theo hướng tăng cường tranh tụng. Mặc dù đã có những cải cách đáng ghi nhận, nhưng để bảo đảm quyền con người, đặc biệt là quyền của người bị hại, mô hình này cần tiếp tục được hoàn thiện theo hướng dân chủ, công khai, minh bạch và nhạy cảm giới.

** Vị trí pháp lý của người bị hại trong Bộ luật Tố tụng hình sự năm 2015*

Trong tiến trình cải cách tư pháp tại Việt Nam, việc xác lập vị trí pháp lý rõ ràng cho người bị hại trong tố tụng hình sự được xem là một bước tiến quan trọng nhằm bảo đảm quyền con người và tăng cường tính dân chủ trong hoạt động tố tụng. Bộ luật Tố tụng hình sự năm 2015 (BLTTHS) đã có những điều chỉnh đáng kể so với các phiên bản trước, đặc biệt là việc quy định cụ thể quyền và nghĩa vụ của người bị hại tại Điều 62. Theo đó, người bị hại không còn là một chủ thể "phụ trợ" trong quá trình tố tụng, mà đã được công nhận là một bên tham gia tố tụng với tư cách pháp lý độc lập và có quyền chủ động nhất định trong việc bảo vệ lợi ích của mình.

Cụ thể, BLTTHS 2015 (Điều 62) trao cho người bị hại các quyền quan trọng như: trình bày ý kiến, cung cấp tài liệu, chứng cứ; yêu cầu khởi tố vụ án hình sự; yêu cầu bồi thường thiệt hại; có người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp; tham gia vào các hoạt động tố tụng như hỏi cung, đối chất, giám định, và tham dự phiên tòa... Những quyền này thể hiện sự thay đổi trong tư duy lập pháp, từ việc coi người bị hại là đối tượng cần được điều tra đến việc công nhận họ là chủ thể có quyền tham gia và tác động đến quá trình tố tụng hình sự.

Tuy nhiên, như nhiều nghiên cứu đã chỉ ra, các quyền được ghi nhận trong BLTTHS vẫn mang tính hình thức nếu không được hỗ trợ bởi các cơ chế thực thi hiệu quả. Đặc biệt đối với phụ nữ là người bị hại – nhóm dễ bị tổn thương về thể chất, tinh thần và xã hội – việc thực thi các quyền này gặp nhiều rào cản. Trong các vụ án liên quan đến bạo lực giới, phụ nữ thường không dám trình báo hoặc không thể khai báo đầy đủ do sợ bị kỳ thị, xấu hổ, hoặc thiếu sự hỗ trợ tâm lý và pháp lý cần thiết. Việc thiếu quy định về xét xử kín, cán bộ nữ tham gia lấy lời khai, hoặc sử dụng lời khai ghi âm thay cho việc triệu tập trực tiếp tại tòa là những minh chứng cho sự thiếu hụt về cơ chế bảo vệ thực chất.

Thực tiễn cho thấy, mặc dù người bị hại có quyền yêu cầu khởi tố vụ án, nhưng việc thực hiện quyền này phụ thuộc hoàn toàn vào cơ quan tiến hành tố tụng, và không có cơ chế giám sát độc lập. Tương tự, quyền yêu cầu bồi thường thiệt hại

thường bị gắn với quá trình giải quyết dân sự sau khi kết thúc vụ án hình sự, khiến cho người bị hại – đặc biệt là phụ nữ – phải trải qua nhiều thủ tục phức tạp và kéo dài để được bồi thường.Một điểm hạn chế đáng chú ý l à người bị hại không có quyền trực tiếp hỏi bị cáo tại phiên tòa, mà phải thông qua đề nghị với chủ tọa hoặc thông qua người bảo vệ quyền lợi hợp pháp. Điều này làm giảm tính chủ động và bình đẳng của người bị hại trong quá trình tranh tụng – vốn được xác định là nguyên tắc cơ bản trong tố tụng hình sự tại Điều 26 BLTTHS.

Từ góc độ lý luận, việc ghi nhận quyền của người bị hại là cần thiết nhưng chưa đủ. Để bảo đảm quyền này được thực thi một cách thực chất, pháp luật tố tụng hình sự cần được thiết kế theo hướng nhạy cảm giới, lấy nạn nhân làm trung tâm, và có các cơ chế hỗ trợ cụ thể. Điều này không chỉ phù hợp với các chuẩn mực quốc tế như Công ước CEDAW và Quy tắc Bangkok, mà còn là yêu cầu nội tại của một nền tư pháp hiện đại, nhân đạo và công bằng.

*** Phụ nữ là người bị hại trong thực tiễn tố tụng hình sự Việt Nam**

Phụ nữ là người bị hại trong các vụ án hình sự, đặc biệt là các tội phạm liên quan đến bạo lực giới như xâm hại tình dục, bạo lực gia đình, buôn bán người, thường phải đối mặt với nhiều rào cản khi tham gia tố tụng. Mặc dù pháp luật Việt Nam đã có những quy định tiến bộ nhằm bảo vệ người bị hại, nhưng thực tiễn cho thấy các quy định này chưa được cụ thể hóa thành các cơ chế đặc thù dành riêng cho phụ nữ – nhóm dễ bị tổn thương cả về thể chất, tinh thần và xã hội, cụ thể:

Trước hết, tâm lý e ngại, xấu hổ là một trong những nguyên nhân khiến nhiều phụ nữ không muốn tố giác tội phạm hoặc tham gia điều tra. Theo TS. Trần Thị Liên[641], phụ nữ bị xâm hại thường không thể trình bày bằng miệng với cán bộ tiếp nhận tố giác, đặc biệt là cán bộ nam, do cảm giác xấu hổ và tổn thương tâm lý. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành chưa có quy định cho phép người tố giác là phụ nữ được yêu cầu làm việc với cán bộ nữ, cũng như chưa có cơ chế bảo đảm bí mật riêng tư cho họ trong suốt quá trình tố tụng.

Thứ hai, sự thiếu hụt về hỗ trợ pháp lý và tâm lý chuyên biệt, đặc biệt ở cấp xã, khiến cho phụ nữ là bị hại không được tiếp cận đầy đủ với các dịch vụ cần thiết. Theo đánh giá của UN Women, ở Việt Nam hiện chưa có cơ quan công an chuyên trách điều tra về bạo lực đối với phụ nữ hoặc bạo lực gia đình. Số lượng nữ điều tra viên còn hạn chế, trong khi nạn nhân thường mong muốn được làm việc với cán bộ nữ để cảm thấy an toàn và dễ chia sẻ hơn[642].

[641] Trần Thị Liên (2022), *Bảo vệ phụ nữ là bị hại trong pháp luật tố tụng hình sự*, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, số 5/2022

[642] *UN Women (2017), Báo cáo nghiên cứu: Tiếp cận tư pháp hình sự của Phụ nữ bị bạo lực ở Việt Nam - nghiên cứu nhận thức của Phụ nữ về công lý.*

Thứ ba, định kiến giới trong nhận thức của một số cán bộ tố tụng có thể ảnh hưởng đến việc đánh giá chứng cứ và xử lý vụ án. Trong nhiều trường hợp, bị hại là phụ nữ bị coi như một "nguồn chứng cứ" hơn là một "chủ thể mang quyền", dẫn đến việc họ không được thông báo kết quả điều tra, không được ghi nhận đầy đủ các yêu cầu, và không được tham gia tranh luận tại phiên tòa như một bên tố tụng bình đẳng.

Thứ tư, nguy cơ bị trả thù hoặc bị tổn thương kép trong quá trình điều tra và xét xử là một vấn đề nghiêm trọng. Việc triệu tập bị hại là phụ nữ đến phiên tòa để đối diện với bị cáo và trình bày công khai về sự việc có thể gây tổn thương tâm lý sâu sắc. Tuy nhiên, BLTTHS 2015 chưa có quy định cụ thể cho phép sử dụng lời khai ghi âm hoặc ghi hình thay cho việc triệu tập trực tiếp, cũng như chưa có hướng dẫn rõ ràng về điều kiện xét xử kín theo yêu cầu chính đáng của bị hại.

Ngoài ra, pháp luật hiện hành cũng chưa quy định về việc phải có phòng hỏi cung thân thiện, tư vấn tâm lý bắt buộc, hoặc quy trình tố tụng rút gọn để giảm thiểu tổn thương cho phụ nữ là bị hại. Trong khi đó, các chuẩn mực quốc tế như Công ước CEDAW và Quy tắc Bangkok đều nhấn mạnh yêu cầu xây dựng hệ thống tư pháp hình sự nhạy cảm giới, có khả năng bảo vệ hiệu quả nhóm dễ bị tổn thương.

Từ những phân tích trên, có thể thấy rằng vị trí của phụ nữ là người bị hại trong thực tiễn tố tụng hình sự Việt Nam vẫn chưa được bảo đảm một cách đầy đủ và thực chất. Việc hoàn thiện pháp luật theo hướng nhạy cảm giới, thiết lập các cơ chế bảo vệ đặc thù, và nâng cao năng lực của cán bộ tố tụng là những yêu cầu cấp thiết để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của phụ nữ trong quá trình tố tụng hình sự.

4. Yêu cầu cải cách mô hình tố tụng để bảo vệ phụ nữ là người bị hại

Trong bối cảnh Việt Nam đang đẩy mạnh cải cách tư pháp theo tinh thần Nghị quyết số 49-NQ/TW và Nghị quyết số 27-NQ/TW của Đảng, việc bảo vệ quyền của phụ nữ là người bị hại trong tố tụng hình sự cần được đặt ra như một yêu cầu cấp thiết. Mô hình tố tụng hình sự hiện hành – vốn mang tính pha trộn nhưng thiên về thẩm vấn – chưa thực sự tạo điều kiện thuận lợi cho phụ nữ là bị hại tham gia tố tụng một cách an toàn, bình đẳng và hiệu quả. Do đó, cải cách mô hình tố tụng cần được thực hiện đồng bộ trên cả phương diện pháp lý, tổ chức và nhận thức xã hội.

Trước hết, cần sửa đổi và bổ sung pháp luật tố tụng hình sự theo hướng thiết lập các quyền đặc thù cho phụ nữ là bị hại. Những quyền này bao gồm: quyền yêu cầu làm việc với cán bộ nữ; quyền được hỗ trợ tâm lý bắt buộc trong các vụ án xâm hại tình dục; quyền yêu cầu xét xử kín; quyền sử dụng lời khai ghi âm hoặc ghi hình thay cho việc trực tiếp tham gia phiên tòa. Việc bổ sung các quy định này không chỉ phù hợp với chuẩn mực quốc tế như Công ước CEDAW và Quy tắc

Bangkok, mà còn đáp ứng nhu cầu thực tiễn của nạn nhân nữ trong các vụ án có yếu tố giới.

Thứ hai, cần tăng cường đào tạo cán bộ tiến hành tố tụng về giới và quyền con người. Theo Hội thảo khoa học do Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh tổ chức năm 2024, giáo dục quyền con người đã được xác định là một nội dung quan trọng trong hệ thống giáo dục quốc dân, nhưng việc triển khai trong lĩnh vực tư pháp hình sự vẫn còn hạn chế. Việc đào tạo chuyên sâu cho điều tra viên, kiểm sát viên, thẩm phán về kỹ năng xử lý vụ án có yếu tố giới, nhận diện tổn thương tâm lý, và giao tiếp với nạn nhân nữ là điều kiện tiên quyết để bảo đảm quyền của phụ nữ trong tố tụng.

Thứ ba, cần thiết lập cơ chế phối hợp liên ngành giữa các cơ quan tiến hành tố tụng (công an, viện kiểm sát, tòa án) và các tổ chức xã hội như Hội Liên hiệp Phụ nữ, Trung tâm trợ giúp pháp lý, tổ chức phi chính phủ. Việc phối hợp này không chỉ giúp chia sẻ thông tin, hỗ trợ nạn nhân kịp thời, mà còn tạo ra mạng lưới bảo vệ phụ nữ xuyên suốt quá trình tố tụng. Theo TS. Trần Thị Liên (2022), mô hình tố tụng hiện hành chưa có cơ chế tích hợp các tổ chức xã hội vào quy trình tố tụng, dẫn đến sự thiếu hụt về hỗ trợ pháp lý và tâm lý cho phụ nữ là bị hại.

Cuối cùng, Việt Nam có thể học hỏi kinh nghiệm quốc tế về mô hình tố tụng thân thiện với nạn nhân. Tại Pháp, mô hình "phòng phỏng vấn thân thiện" đã được triển khai tại các cơ sở công an để lấy lời khai của nạn nhân trẻ em và phụ nữ bị xâm hại tình dục. Tại Hoa Kỳ, các trung tâm hỗ trợ nạn nhân được tích hợp vào hệ thống tư pháp, cung cấp dịch vụ tư vấn, pháp lý và bảo vệ an toàn. Những mô hình này không chỉ giúp giảm thiểu tổn thương cho nạn nhân mà còn nâng cao chất lượng điều tra và xét xử.

Cải cách mô hình tố tụng hình sự để bảo vệ phụ nữ là bị hại không chỉ là yêu cầu pháp lý mà còn là cam kết nhân đạo của Nhà nước trong việc bảo vệ nhóm yếu thế. Việc sửa đổi pháp luật, nâng cao năng lực cán bộ, thiết lập cơ chế phối hợp và tiếp thu kinh nghiệm quốc tế là những giải pháp cần thiết để hiện thực hóa mục tiêu này trong tiến trình cải cách tư pháp tại Việt Nam.

5. Kết luận và kiến nghị

Phụ nữ là người bị hại trong các vụ án hình sự, đặc biệt là các tội phạm liên quan đến bạo lực giới, đang phải đối mặt với nhiều rào cản trong quá trình tiếp cận công lý. Mặc dù pháp luật tố tụng hình sự Việt Nam đã có những bước tiến nhất định trong việc ghi nhận quyền của người bị hại, nhưng các quy định hiện hành vẫn mang tính hình thức, chưa được cụ thể hóa thành các cơ chế bảo vệ đặc thù phù hợp với đặc điểm giới và mức độ tổn thương của phụ nữ.

Mô hình tố tụng hình sự Việt Nam hiện nay – với đặc điểm pha trộn giữa tố tụng thẩm vấn và tố tụng tranh tụng – chưa thực sự tạo điều kiện cho người bị hại, đặc biệt là phụ nữ, tham gia tố tụng một cách bình đẳng, an toàn và hiệu quả. Việc thiếu các quy định về xét xử kín, hỗ trợ tâm lý bắt buộc, cán bộ nữ tham gia lấy lời khai, cũng như cơ chế phối hợp liên ngành đã làm giảm hiệu quả bảo vệ quyền của phụ nữ là bị hại trong thực tiễn.

Từ những phân tích trên, bài nghiên cứu đề xuất một số kiến nghị nhằm cải cách mô hình tố tụng hình sự theo hướng nhạy cảm giới và lấy nạn nhân làm trung tâm:

Một là, sửa đổi, bổ sung pháp luật tố tụng hình sự theo hướng thiết lập các quyền đặc thù cho phụ nữ là bị hại, bao gồm quyền yêu cầu làm việc với cán bộ nữ, quyền được hỗ trợ tâm lý bắt buộc, quyền xét xử kín, và quyền sử dụng lời khai ghi âm hoặc ghi hình thay cho việc trực tiếp tham gia phiên tòa.

Hai là, tăng cường đào tạo cán bộ tiến hành tố tụng về giới và quyền con người, đặc biệt là kỹ năng nhận diện tổn thương tâm lý, giao tiếp với nạn nhân nữ, và xử lý vụ án có yếu tố nhạy cảm.

Ba là, thiết lập cơ chế phối hợp liên ngành giữa các cơ quan tiến hành tố tụng (công an, viện kiểm sát, tòa án) và các tổ chức xã hội như Hội Liên hiệp Phụ nữ, Trung tâm trợ giúp pháp lý, tổ chức phi chính phủ, nhằm tạo ra mạng lưới bảo vệ phụ nữ xuyên suốt quá trình tố tụng.

Bốn là, tiếp thu kinh nghiệm quốc tế về mô hình tố tụng thân thiện với nạn nhân, như mô hình phòng phỏng vấn thân thiện tại Pháp, trung tâm hỗ trợ nạn nhân tích hợp tại Hoa Kỳ, và các quy trình tố tụng rút gọn nhằm giảm thiểu tổn thương cho phụ nữ.

Những cải cách này không chỉ góp phần hoàn thiện hệ thống pháp luật tố tụng hình sự Việt Nam mà còn thể hiện cam kết của Nhà nước trong việc thực hiện các điều ước quốc tế về quyền con người và bình đẳng giới, hướng đến một nền tư pháp công bằng, nhân đạo và lấy con người làm trung tâm.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. CEDAW Committee. (2015). *General Recommendation No. 33 on women's access to justice*.

2. Lê Thị Diễm Hằng. (2021). Nhóm dễ bị tổn thương trong tố tụng hình sự – tiếp cận từ góc độ quyền con người. *Tạp chí Luật học*, (3), 45–52.

3. Trần Thị Liên. (2022). Bảo vệ phụ nữ là bị hại trong pháp luật tố tụng hình sự. *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, (5), 33–40.

4. United Nations. (2010). *United Nations Rules for the Treatment of Women Prisoners and Non-custodial Measures for Women Offenders (Bangkok Rules)*.

5. UN Women. (2017). *Tiếp cận tư pháp hình sự của phụ nữ bị bạo lực ở Việt Nam – Nghiên cứu nhận thức của phụ nữ về công lý*.

LSVN. (2024). Một số đánh giá về mô hình tố tụng hình sự tại Việt Nam. *Luật Sư Việt Nam Online*. Retrieved from https://lsvn.vn/mot-so-danh-gia-ve-mo-hinh-to-tung-hinh-su-tai-viet-nam-1711986487-a142371.html.

BARRIERS AND OPPORTUNITIES FOR WOMEN IN THE LEGAL FIELD

THÁCH THỨC VÀ CƠ HỘI CỦA PHỤ NỮ TRONG NGHỀ LUẬT

Ths. Dương Minh Truyền[643]

Tóm tắt: *Kỷ nguyên số tạo điều kiện để phụ nữ khẳng định bản thân và vị thế xã hội, nhưng đồng thời gây áp lực cho họ phải chịu áp lực và vượt qua rào cản khi cân bằng giữa đời sống gia đình và vai trò xã hội.*

Thách thức và cơ hội của phụ nữ trong nghề luật sẽ được phân tích trong bài viết nhằm làm rõ các rào cản, áp lực mà phụ nữ có chuyên môn nghề luật đang đối mặt trong thời đại công nghệ số.

Bài viết kết hợp nhiều phương pháp nghiên cứu khoa học: thu thập số liệu, so sánh, điều tra khảo sát thực tiễn nhằm phản ánh đa chiều trải nghiệm nghề nghiệp của phụ nữ trong các nghề như luật sư, thẩm phán, giảng viên; phân tích cơ hội nghề nghiệp của phụ nữ trong các nghề này tại Việt Nam và một số quốc gia; cũng như cơ hội mở rộng hội nhập quốc tế, ứng dụng công nghệ trong xu thế chung của xã hội về dịch vụ pháp luật chuyên sâu. Qua đó, mỗi một cá nhân phụ nữ tự xây dựng chương trình hành động, phát triển kỹ năng nghề nghiệp, tích cực tham gia các tổ chức hành nghề luật.

Phụ nữ trong các nghề luật sư, thẩm phán, giảng viên tìm kiếm cơ hội và vượt qua thách thức bằng mọi nỗ lực, chủ động thích ứng với xu thế mới; đồng thời mạnh dạn đề xuất hoàn thiện khung pháp lý bảo vệ quyền lợi nghề nghiệp, nâng cao nhận thức xã hội về vai trò của phụ nữ.

Từ khóa: *Pháp luật, Cơ hội, Thách thức, Công nghệ số.*

Abstract: *The digital age creates conditions for women to assert themselves and their social status, but at the same time put them in a position to endure pressure and overcome barriers when balancing family life and social roles.*

The challenges and opportunities for women in the legal profession will be analyzed in the article to clarify the barriers and pressures that women with legal expertise are facing in the digital age.

The article combines many scientific research methods: data collection, comparison, practical investigation and survey to reflect the multi-dimensional career experiences of women in professions such as lawyers, judges, lecturers;

[643] Khoa Luật – Trường Đại học Ngoại ngữ - Tin học TP. Hồ Chí Minh
Email: truyendm@huflit.edu.vn

analyze career opportunities for women in these professions in Vietnam and some countries; as well as opportunities to expand international integration, apply technology in the general trend of society in specialized legal services. Thereby, each individual woman builds her own action program, develops professional skills, and actively participates in law practice organizations.

Women in the professions of lawyers, judges, and lecturers seek opportunities and overcome challenges with all their efforts, proactively adapting to new trends; at the same time, boldly proposing to perfect the legal framework to protect professional rights, raising social awareness of the role of women.

Keywords: *Law, Opportunities, Challenges, Digital.*

1. Đặt vấn đề:

Trong bối cảnh hội nhập và xây dựng đất nước 'kỷ nguyên vươn mình', Việt Nam đã và đang cải cách hệ thống hành chính, tư pháp; định hướng các chính sách, chiến lược nhằm xây dựng hệ thống pháp luật thúc đẩy bình đẳng giới, tạo cơ hội đảm bảo quyền của phụ nữ khi tham gia các vị trí và công việc trong xã hội. Điều này tạo cơ hội cho phụ nữ Việt Nam khẳng định vị thế và vai trò trong các lĩnh vực nói chung và pháp luật nói riêng.

Đối với nghề luật, thực tiễn đã minh chứng ngày càng nhiều phụ nữ tham gia các công việc như luật sư, luật gia, công chứng, thẩm phán, giảng viên, … hoặc tại các cơ sở đào tạo đại học đã hình thành các bộ môn luật, khoa luật nhằm tạo điều kiện cho sinh viên, đặc biệt sinh viên nữ có nhiều cơ hội tham gia học tập, nghiên cứu các chuyên ngành luật,. Tuy nhiên, tỉ lệ phụ nữ tham gia trong lĩnh vực pháp luật ngày càng tăng nhưng số lượng vẫn còn có khoảng cách so với nam giới do nhiều nguyên nhân.

Sự phát triển mạnh mẽ của khoa học, đặc biệt là công nghệ số, đòi hỏi tính liên kết và đồng bộ giữa các ngành khoa học.

Lĩnh vực pháp luật cũng yêu cầu sự cải tiến trong công việc, đưa khoa học số vào hoạt động pháp lý: từ quản lý hồ sơ, cập nhật và phân tích dữ liệu, thu thập chứng cứ, …. đến nghiên cứu và ứng dụng công nghệ số trong tố tụng, hoặc ứng dụng công nghệ trong giảng dạy đòi hỏi mỗi một cá nhân dù là nam giới hay phụ nữ không ngừng nỗ lực để hoàn thiện bản thân, đáp ứng nhu cầu phát triển của xã hội. Công nghệ số là cơ hội thúc đẩy năng suất cao hơn, công cụ thực hiện công việc linh hoạt, dịch vụ pháp lý mới hơn; nhưng công nghệ số cũng chính là thách thức cho mỗi người trong việc học tập nâng cao chuyên môn và kỹ năng công nghệ. Chính những yêu cầu này đã tạo ra những áp lực không nhỏ đối với phụ nữ khi tham gia công tác trong nghề luật.

Ngoài ra, định kiến xã hội về giới tính cũng là rào cản phụ nữ; dù xã hội ngày nay bớt khắt khe hơn, có cách hành xử thoáng với người phụ nữ trong gia đình. Họ phải biết cách tạo sự cân bằng giữa gia đình và công việc; vẫn còn những quan điểm cho rằng: tranh luận, lập luận trong lĩnh vực pháp lý là những vấn đề đòi hỏi về lý trí, phụ nữ không thể đảm đương những việc này.

Xuất phát từ những vấn đề nêu trên và thực trạng đối với phụ nữ khi tham gia các công việc trong nghề luật được rất nhiều nhà nghiên cứu trong nước và các nước quan tâm. Bài viết sẽ tiếp tục làm rõ những thách thức và cơ hội, cũng như đề xuất các giải pháp và định hướng trong nghề luật đối với phụ nữ trong vai trò luật sư, thẩm phán, giảng viên.

2. Thực trạng của phụ nữ khi tham gia vào các công tác pháp lý:

2.1. Cơ sở lý luận

Pháp luật Việt Nam thừa nhận nguyên tắc bình đẳng giữa nam giới và phụ nữ, bình đăng giới có nghĩa là nam, nữ có vai trò ngang bằng nhau, được tạo điều kiện và cơ hội để phát huy năng lực phục vụ sự phát triển của gia đình và cộng đồng; đồng thời được hưởng công bằng các thành quả từ sự phát triển đó.[644] Đây là tiền đề để khẳng định vị thế của phụ nữ trong mọi lĩnh vực, đặc biệt ở các vai trò thẩm phán, luật sư, giảng viên luật.

Các văn bản quy phạm pháp luật chuyên ngành quy định tiêu chuẩn, điều kiện hành nghề đối với luật sư, thẩm phán, công chứng viên, thừa phát lại, …mà không phân biệt giới tính, đảm bảo cơ hội pháp lý bình đẳng, cụ thể như sau:

Theo quy định tại Điều 2 Luật luật sư 2006: Luật sư là người có đủ tiêu chuẩn, điều kiện hành nghề theo quy định của Luật luật sư, thực hiện dịch vụ pháp lý theo yêu cầu của cá nhân, cơ quan, tổ chức.[645]

Điều 88, Luật tổ chức tòa án nhân dân 2024 quy định: Thẩm phán là người có đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định của Luật này được Chủ tịch nước bổ nhiệm để thực hiện nhiệm vụ xét xử và các nhiệm vụ, quyền hạn khác theo quy định của Luật này và quy định khác của pháp luật có liên quan.[646]

Khoản 2 Điều 2 Luật công chứng 2024: Công chứng viên là người có đủ tiêu chuẩn theo quy định của Luật này, được Bộ trưởng Bộ Tư pháp bổ nhiệm để hành nghề công chứng và thực hiện một số việc chứng thực theo quy định của pháp luật về chứng thực.[647]

Điều 2, Điều 3, Điều 4 Nghị định 08/2020/NĐ-CP ngày 08/01/2020: Thừa phát lại là người có đủ tiêu chuẩn được Nhà nước bổ nhiệm để thực hiện tống đạt,

[644] Luật số 73/2006/QH11, Luật bình đẳng giới
[645] Luật số 65/2006/QH11, Luật luật sư
[646] Luật số 34/2024/QH15, Luật tổ chức toà án nhân dân
[647] Luật số 46/2024/QH15, Luật công chứng

lập vi bằng, xác minh điều kiện thi hành án dân sự, tổ chức thi hành án dân sự theo quy định pháp luật.[648]

Như vậy, pháp luật chỉ quy định tư cách hành nghề, vị trí pháp lý của mỗi cá nhân khi thực hiện công việc trong nghề luật mà không phân biệt giới tính trong tiêu chuẩn hành nghề, đảm bảo cơ hội bình đẳng cho cả nam và nữ.

2.2. Thực tiễn:

Những quy định của pháp luật đã tạo cơ hội để phụ nữ tham gia hầu hết các vị trí trong ngành luật; đóng góp tích cực cho nền kinh tế và xã hội. Theo Liên đoàn luật sư Việt Nam, lực lượng nữ luật sư chiếm tỉ trọng 42% trong tổng số luật sư Việt Nam và tham gia hoạt động trong nhiều lĩnh vực pháp lý. Số lượng nữ luật sư nắm giữ các chức vụ điều hành, quản lý tại các công ty và văn phòng luật ngày càng tăng; họ tích cực tham gia các hoạt động nghề nghiệp như tư vấn pháp luật cho tổ chức và doanh nghiệp, tham gia tố tụng trong các vụ án chỉ định và trợ giúp pháp lý, đóng góp ý kiến cho các dự thảo luật, giảng dạy ở đại học và học viện, thành viên ban pháp chế của các hiệp hội doanh nghiệp, đồng thời tham gia và trình bày tham luận tại nhiều hội thảo, hội nghị trong nước và khu vực quốc tế.[649]

Điều này đã minh chứng rằng phụ nữ tham gia trong nhiều công việc và cũng giữ nhiều vị trí trong vai trò quản lý điều hành trong lĩnh vực pháp lý. Tuy nhiên, thực tiễn tỷ lệ luật sư nói chung và nữ luật sư nói riêng tham gia hoạt động nghề cũng gặp nhiều khó khăn trước sự biến chuyển của thị trường; tính chất phức tạp của các giao dịch, quy mô của các vụ án,…Đặc biệt trong bối cảnh hội nhập và công nghệ số đang đòi hỏi dịch vụ pháp lý phải vừa có tính chuyên môn hóa, vừa có quy mô tập trung hơn.

Phụ nữ hoạt động trong lĩnh vực tư pháp như tòa án và viện kiểm sát thì phải đối mặt với các thách thức: về khối lượng công việc, về kiến thức chuyên môn, về bệnh nghề nghiệp hoặc rào cản trong tuyển chọn và bổ nhiệm, …

Theo Hội nghị triển khai công tác vì sự tiến bộ của phụ nữ Tòa án nhân dân năm 2019: Hiện nay, tỷ lệ nữ thẩm phán ở Việt Nam tương đối cao so với nhiều quốc gia, cụ thể chiếm 23,5% ở Tòa án nhân dân tối cao, 16,7% ở Tòa án nhân dân cấp cao, 34,7% ở Tòa án nhân dân cấp tỉnh và 44,9% ở Tòa án nhân dân cấp huyện.[650] Điều này đã minh chứng thách thức đối với nữ thẩm phán ở tòa án càng cao thì cơ hội bổ nhiệm sẽ thấp hơn.

Lĩnh vực giáo dục ghi nhận vai trò quan trọng và đóng góp lớn của phụ nữ. Đặc biệt, trong đội ngũ giáo viên – lực lượng nòng cốt của ngành, phụ nữ chiếm tỷ

[648] Nghị định số 08/2020/NĐ-CP ngày 08/01/2020, Nghị định về tổ chức và hoạt động của thừa phát lại
[649] https://liendoanluatsu.org.vn/doan-cong-tac-lien-doan-luat-su-viet-nam-tham-lam-viec-voi-lien-doan-luat-su-nhat-ban/, truy cập ngày 10/9/2025
[650] https://www.toaan.gov.vn/webcenter/portal/tatc/chi-tiet-tin?dDocName=TAND058874, truy cập ngày 10/9/2025

lệ khá cao, khoảng 50% trong đội ngũ giảng viên đại học, cao đẳng.[651] Ngày nay giáo dục đại học đang dần thay đổi những quan niệm truyền thống, khuyến khích phụ nữ tham gia vào các lĩnh vực khoa học, công nghệ, pháp lý mà vốn dĩ trước đây là thế mạnh của nam giới. Số lượng nữ giảng viên trong các cơ sở đào tạo luật chiếm tỷ lệ ngày càng cao. Họ tham gia công tác hoạt động nghiên cứu, xuất bản, giảng dạy, đào tạo và phát triển khung pháp lý.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy phụ nữ ở vai trò nào trong công việc nghề luật vẫn đối diện những thách thức về khối lượng công việc cao, yêu cầu chuyên môn ngày càng phức tạp trong bối cảnh hội nhập và công nghệ số, định kiến xã hội về giới, rào cản tuyển chọn, bổ nhiệm, áp lực trong vấn đề cân bằng giữa gia đình và công việc.

2.3. Thách thức:

Ngày nay, xã hội Việt Nam vẫn còn nặng nề định kiến về vai trò trụ cột của nam giới trong mọi lĩnh vực. Phụ nữ khi tham gia trong vai trò thẩm phán tại các tòa án thường gặp phải những ánh nhìn, câu nói từ các đối tượng khác; cho rằng nữ thẩm phán không đủ mạnh mẽ để quyết đoán vấn đề hay phụ nữ chỉ giải quyết vấn đề theo cảm tính. Nữ luật gia, nữ luật sư thỉnh thoảng vẫn gặp khó khăn khi xử lý công việc mang tính phức tạp. Giảng viên nữ thì đôi lúc cũng bị ràng buộc trong việc bố trí công tác xa nhà, dài ngày, … Phụ nữ thường phải chứng minh năng lực thể hiện gấp nhiều lần so với nam giới, tạo áp lực cho phụ nữ khi tham gia xử lý các vấn đề 'hóc búa'. Bên cạnh đó, áp lực chăm lo cho gia đình, vai trò người mẹ, người vợ trong gia đình có thể cũng ảnh hưởng đến chất lượng công việc; đặc biệt những phụ nữ là mẹ đơn thân. Chính những vấn đề khó khăn này, đôi lúc ảnh hưởng thu nhập của phụ nữ; vẫn còn hiện trạng chi trả thu nhập có sự phân biệt giữa phụ nữ và nam giới khi cùng tính chất, nội dung công việc. Phụ nữ làm việc trong lĩnh vực pháp lý phải nỗ lực để chứng minh bản thân rất nhiều. Họ không ngừng phấn đấu cả trong chất lượng công việc mà họ còn phải tự vận động trong học tập nâng cao kiến thức trong thời đại công nghệ số. Từ những thao tác đơn giản gõ văn bản đến tìm hiểu thông tin trên hệ thống mạng. Các nữ luật sư, thẩm phán, giảng viên thường bị áp lực về quỹ thời gian trong công việc, vừa phải đảm bảo chăm lo cho gia đình một cách chu đáo nhất.

Theo tác giả Melissa Upreti; Luật sư nhân quyền, Thành viên nhóm Công tác Liên hợp quốc về phân biệt đối xử phụ nữ và trẻ em gái; đã nghiên cứu và đưa ra quan điểm phân tích : Trên toàn thế giới, số lượng phụ nữ tham gia học ngành luật chiếm tỷ lệ khá cao, nhưng lực lượng phụ nữ tham gia vào các vai trò then chốt và vị trí quan trọng vẫn còn ở mức độ hạn chế. Nữ luật sư chiếm 51% nghề

[651] https://giaoduc.net.vn/phu-nu-trong-giao-duc-chia-se-tu-nu-pho-hieu-truong-truong-dh-su-pham-da-nang-post249681.gd, truy cập ngày 11/9/2025

nhưng chỉ chiếm 32% vai trò cấp cao. Trong ngành tư pháp, phụ nữ chiếm 43% tổng số thẩm phán và nắm giữ 26% tổng số vị trí cấp cao.[652]

Tại hầu hết các nước Đông Nam Á, nam giới thường chiếm tỷ lệ cao trong việc ban hành các quyết định quan trọng và tư pháp lại là một trong số những vấn đề đó nên cơ hội để phụ nữ tham gia trong lĩnh vực pháp lý còn mang tính 'khốc liệt' hơn. Công trình nghiên cứu 'Women as justice makers: perspectives from Southeast Asia'[653] đã phác thảo số liệu so sánh về hoạt động của nữ giới trong nghề luật của một số quốc gia khu vực Đông Nam Á cụ thể như sau:

QUỐC GIA	**NĂM**	**GIỚI TÍNH (%)**		**NGHỀ NGHIỆP**	**GHI CHÚ**
		NAM	***NỮ***		
Cambodia	2014	13%	87%	Thẩm phán	
	2017	19,4%	80,6%	Luật sư/Luật gia	
Indonesia	2015	25%	75%	Thẩm phán	
	2016	5-10%		Luật sư/Luật gia	
	2016	46,7%	53,3%	Giảng dạy	
Lao	2017	19,8%	80,2%	Thẩm phán	
	2015	20,5%	79,5%	Luật sư/Luật gia	
Malaysia	2017	18,75	81,25%	Thẩm phán	Tòa án liên bang
	2016	51,9%	48,1%	Luật sư/Luật gia	
Myanmar	2012	50,5%	49,5%	Thẩm phán	
	2010	34%	66%	Luật sư/Luật gia	

[652] https://sdg-action.org/womens-participation-in-law/, truy cập ngày 12/9/2025
[653] https://www.tijthailand.org/en/publication/detail/50, truy cập ngày 12/9/2025

Philippines	2015	42,4%	57,6%	Thẩm phán	
	2010	53%	47%	Luật sư/Luật gia	
	2016	35%	65%	Giảng dạy	
Singapore	2014	22,7%	77,3%	Thẩm phán	Tòa án tối cao
	2015	42,8%	57,2%	Luật sư/Luật gia	
	2015	47%	23%	Giảng dạy	
Thailand	2015	28,4%	71,6%	Thẩm phán	
	2010	42%	58%	Luật sư/Luật gia	
Vietnam	2012	27%	73%	Thẩm phán	Tòa án tối cao
	2011	30%	70%	Luật sư/Luật gia	

(Nguồn: Women as justice makers: perspectives from Southeast Asia)

Dữ liệu thống kê phản ảnh ở các nước Đông Nam Á tỷ lệ phụ nữ trong các nghề thẩm phán, luật sư, giảng dạy cao hơn so với nam giới. Tuy nhiên, thực tiễn quyền quyết định ở cấp cao nhất và vị trí giữ quyền lực quan trọng vẫn có thể do nam giới chi phối. Đây chính là nghịch lý cơ hội và quyền lực, tiếp cận nghề nghiệp không đồng nghĩa với quyền lực. Tỷ lệ này cho thấy, phụ nữ tiếp cận nghề luật nhiều nhưng chưa hẳn họ chiếm tỷ lệ tương xứng trong các vị trí lãnh đạo.

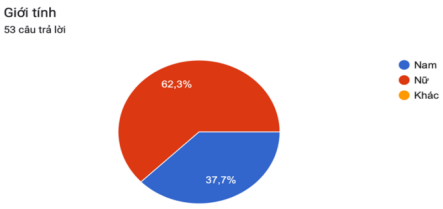
2.4. Cơ hội:

Điểm nổi trội của phụ nữ khi tham gia các vị trí pháp lý là kỹ năng xử lý công việc dựa trên đặc trưng về giới tính như kỹ thuật giao tiếp, tính cẩn trọng, linh hoạt, uyển chuyển để giải quyết vấn đề. Qua đó xây dựng các mối quan hệ tốt, sự tin tưởng với đối tác, khách hàng, đồng nghiệp, cán bộ công chức của cơ quan thẩm quyền nhà nước. Tính cẩn thận của phụ nữ là yếu tố cần thiết cho công việc nghề luật, chú ý đến từng chi tiết, cân nhắc để xừ lý hồ sơ, điều chỉnh câu chữ trong hợp đồng, văn bản…. hoặc sự tinh tế, nhẹ nhàng của phụ nữ cũng giúp họ dễ dàng thành

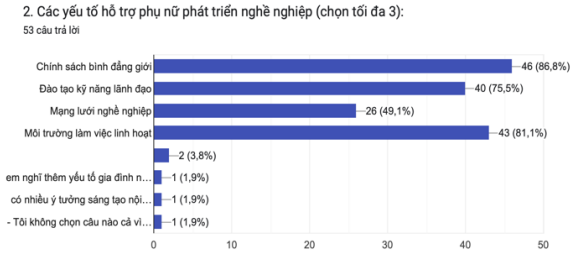
công trong các vụ việc liên quan lĩnh vực pháp lý về hôn nhân gia đình, trẻ em, lao động, bình đẳng giới.

Nhà nước đã quan tâm lực lượng lao động nữ, tạo cơ hội cho phụ nữ trong nghề luật tham gia các khoá học, khoá bồi dưỡng để nâng cao kỹ năng hành nghề, phù hợp với xu thế của thời đại. Thông qua các hoạt động hội thảo, 'webinar, forum' trong các tổ chức nghề nghiệp như luật sư, thẩm phán, giáo dục … tạo điều kiện cho phụ nữ trong các chuyên ngành trình bày những sáng kiến, những quan điểm góp phần thúc đẩy cơ hội nghề nghiệp. Các tổ chức hiệp hội nghề nghiệp này đã tạo sân chơi phong phú và bệ phóng cho phụ nữ phát triển trong nghề nghiệp, chuyên môn của mình. Đồng thời mở ra cho họ cơ hội tiếp xúc với các tổ chức nghề nghiệp trên thế giới làm bước đệm cho họ vươn tầm cao hơn trong nghề nghiệp của mình cũng như tạo được mạng lưới hoạt động của nữ luật sư, thẩm phán, trọng tài trên toàn cầu.

Tác giả cũng đã thực hiện cuộc khảo sát điều tra trên năm mươi đối tượng đang học tập, công tác trong lĩnh vực pháp lý; kết quả được biểu thị qua các biểu đồ sau: [654]

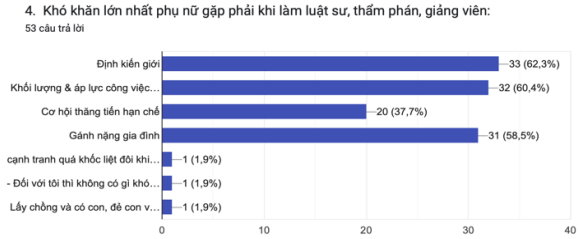




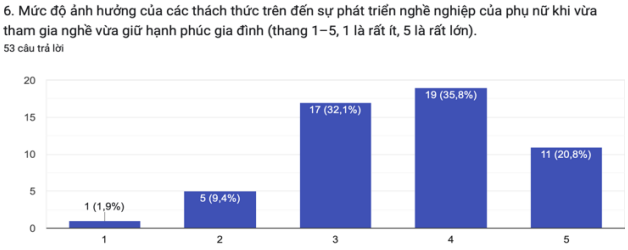


[654] https://docs.google.com/forms/d/1BKhhT1tWGTw27PgUoQ0DoVItMIuPdamjDLrTl_AAido/edit?pli=1#responses; link khảo sát, truy cập 14/09/2025









Đa phần các đối tượng được khảo sát cho rằng (i) Giải pháp quan trọng nhất để nâng cao vị thế nữ luật sư, nữ thẩm phán, giảng viên nữ là nâng cao năng lực chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp thực hiện các chính sách, có biện pháp đồng bộ nhằm xóa bỏ định kiến giới, tạo cơ hội thăng tiến công bằng, đảm bảo môi trường làm việc tôn trọng và hỗ trợ sự phát triển của họ bao gồm việc tăng cường sự đại diện của phụ nữ ở các vị trí lãnh đạo, cải thiện chế độ chính sách để hỗ trợ cân bằng công việc và cuộc sống, cũng như thúc đẩy nhận thức về bình đẳng giới trong toàn xã hội, trọng dụng những nữ luật sự, thẩm phán, giảng viên có tài có đức; (ii) mong muốn trong năm đến mười năm tới, cơ cấu giới trong ngành luật sẽ thay đổi theo chiều hướng tăng tỷ lệ nữ giới ở vị trí lãnh đạo và quyết định đảm bảo cơ hội trong việc thăng tiến, tuyển dụng bình đẳng hơn, minh bạch hơn.

3. Kết luận và đề xuất:

Quyền được học tập là điều tất yếu của mỗi con người, việc phấn đấu đạt học vị tiến sĩ, thạc sĩ hay học hàm giáo sư, phó giáo sư là kết quả của nỗ lực cá

nhân, dựa trên năng lực trí tuệ và khả năng tài chính của chính từng phụ nữ. Tuy nhiên, thực tiễn để có vị trí trong nghề nghiệp thì nữ luật sư, nữ thẩm phán, nữ giảng viên vẫn phải đối mặt với nhiều thử thách; cơ hội thăng tiến và công nhận chưa thực sự dễ tiếp cận. Thậm chí trong việc xét duyệt các chương trình bồi dưỡng chuyên môn và đào tạo về công nghệ số, tỷ lệ tiếp cận của họ vẫn chưa tương xứng, chi thấy còn nhiều rài cản cần được thảo gỡ.

Bên cạnh đó, tốc độ phát triển của công nghệ thông tin đã tạo ra những thách thức cho nữ giới trong các nghề luật sư, thẩm phán hay giảng viên. Đó chính là các phần mềm với khả năng tự động xử lý những vấn đề pháp lý đơn giản thay thế con người đòi hỏi các nữ thẩm phán, luật sư hay giảng viên phải cập nhập kiến thức về công nghệ, biết sử dụng các công cụ 'ChatGPT', 'AI' trong công việc; thậm chí là phải sử dụng thành thạo. Tuy nhiên, khi sử dụng các công cụ này cũng gây khó khăn cho nữ giới, đó là việc bảo mật thông tin hay bảo đảm quyền sở hữu trí tuệ trong công nghệ.

Ở Việt Nam, phụ nữ đã và đang tham gia nhiều vai trò quan trọng trong các vị trí như luật sư, thẩm phán, giảng viên. Tuy nhiên, việc phát triển nghề nghiệp của họ vẫn còn nhiều khó khăn về định kiến xã hội, cân bằng giữa gia đình và công việc, thách thức chuyển đổi số và hội nhập, cơ hội thăng tiến, tiếp cận đào tạo chuyên sâu hoặc vị trí lãnh đạo.

Qua những nội dung trao đổi về thách thức và cơ hội của phụ nữ trong một số công việc của nghề luật đã cho thấy cần quan tâm đến những vấn đề như sau:

Thứ nhất, cần hoàn thiện khung pháp lý để áp dụng chế độ nghỉ phép đặc thù, linh hoạt trong luật lao động cho việc nghỉ chăm sóc con nhỏ có hưởng lương; đồng thời ban hành văn bản hướng dẫn chuyên ngành quy định thời gian làm việc phù hợp cho các đối tương như thẩm phán, giảng viên. Cần xây dưng cơ chế tuyển dụng, bổ nhiệm minh bạch kèm theo chỉ tiêu cụ thể nhằm tăng tỷ lệ phụ nữ vào vị trí lãnh đạo trong cơ quan và tổ chức hành nghề pháp luật; thiết lập các chỉ tiêu tăng dần để nâng cao tỷ lệ nữ lãnh đạo tại tổ chức luật sư, viện kiểm sát, tòa án và các trường đại học.

Thứ hai, cần khuyến khích và thiết lập cơ chế tài chính tài trợ học bổng, hỗ trợ chi phí đào tạo giúp phụ nữ dễ tiếp cận các khóa đào tạo về công nghệ số và an toàn thông tin, bởi đây là thách thức lớn khi ứng dụng 'AI', 'ChatGPT" và xử lý dữ liệu pháp lý. Tạo điều kiện để phụ nữ trong nghề luật tham gia các hội thảo quốc tế và các mạng lưới pháp lý toàn cầu thông qua chính sách ưu đãi như cộng điểm thưởng hoặc khen thưởng cho nữ giảng viên trong hoat động nghiên cứu khoa học. Triển khai chương trình đào tạo về an toàn mạng và đánh giá hiệu quả, mức độ rủi ro khi sử dụng 'AI' dành cho thẩm phán và luật sư. Đồng thời ban hành quy chuẩn

về xử lý và chia sẻ tài liệu pháp lý để đảm bảo an toàn và minh bạch trong môi trường số.

Thứ ba, thay đổi nhận thức xã hội bằng cách tăng cường vai trò của các hiệp hội nghề nghiệp và các tổ chức xã hội trong việc tôn vinh và truyền thông hình ảnh phụ nữ thành công trong nghề luật. Xây dựng cơ chế khuyến khích để các hiệp hội áp dụng chính sách khen thưởng cho những đóng góp khoa học và năng lực lãnh đạo của phụ nữ. Tích hợp nội dung bình đẳng giới và định hướng nghề nghiệp vào chương trình giáo dục phổ thông và đại học; triển khai các chương trình sinh hoạt cộng đồng, hoạt động ngoại khóa và diễn đàn nghề luật dành cho học sinh và sinh viên.

Thứ tư, nhà nước cần bổ sung nguồn lực tài chính từ ngân sách nhà nước, quỹ tài trợ từ các hiệp hội nghề nghiệp cho các chương trình đào tạo, thực tập về công nghệ. Tăng cường hợp tác quốc tế về các chương trình trao đổi, học bổng, chuyển giao kỹ năng và nghiên cứu khoa học cho phụ nữ trong nghề luật.

Kết hợp điều chỉnh pháp luật, đầu tư công nghệ, hỗ trợ nghề nghiệp và thay đổi nhận thức xã hội sẽ biến thách thức thành cơ hội thực tiễn cho phụ nữ trong nghề luật; từ đó phát huy tối đa năng lực cạnh tranh, nâng cao đóng góp cho hệ thống pháp luật Việt Nam hiện đại và công bằng.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

A.Tạp chí, Sách:

1. Hồng Kiều (2020), *Bình đẳng giới trong chính trị: Chỉ tiêu về lãnh đạo nữ phải toàn diện*, Vietnam+, Retrieved from https://www.vietnamplus.vn/binh-dang-gioi-trong-chinh-tri-chi-tieu-ve-lanh-dao-nu-phai-toan-dien-post665279.vnp

2. Melissa Upreti (2023), *Women's participation in law,* SDGs, Retrieved from https://sdg-action.org/womens-participation-in-law/.

3. Nguyễn Thị Mai Hiên, *Luận văn thạc sĩ Luật học - Quyền của phụ nữ theo pháp luật Việt Nam*, Retrieved from https://www.slideshare.net/slideshow/lun-vn-thc-s-lut-hc-quyn-ca-ph-n-theo-php-lut-vit-namdoc/259498363

4. Ricardo Hausmann, Martina Viarengo, Ina Ganguli (2020), *Around the world in the legal profession: Women get in, but not up*, CEPR Offices, Retrieved from https://cepr.org/voxeu/columns/around-world-legal-profession-women-get-not

5. Thailand Institute of Justice (2019), *Report of the First ASEAN Conferenceon Crime Prevention and Criminal Justice,* Retrieved from [trang web] https://www.tijthailand.org/en/publication/detail/5.

6. Thùy Linh (2025), *Phụ nữ trong giáo dục: Chia sẻ từ nữ Phó Hiệu trưởng Trường ĐH Sư phạm Đà Nẵng*, Giáo dục 24H, Retrieved from https://giaoduc.net.vn/phu-nu-trong-giao-duc-chia-se-tu-nu-pho-hieu-truong-truong-dh-su-pham-da-nang-post249681.gdgi/#:~:text=Tr%C3%A1ch%20nhi%E1%BB%87m%20x%C3%A.

7. Văn Đức (2025), *Đoàn công tác Liên đoàn Luật sư Việt Nam thăm, làm việc với Liên đoàn Luật sư Nhật Bản,* Liên đoàn luật sư Việt Nam, Retrieved from https://liendoanluatsu.org.vn/doan-cong-tac-lien-doan-luat-su-viet-nam-tham-lam-viec-voi-lien-doan-luat-su-nhat-ban/.

8. https://docs.google.com/forms/d/1BKhhT1tWGTw27PgUoQ0DoVItMIuPdamjDLrTl_AAido/edit?pli=1#responses; link khảo sát **.**

B.Văn bản quy phạm pháp luật

1. Luật số 73/2006/QH11 ngày 29 tháng 11 năm 2006, luật bình đẳng giới

2. Luật số 65/2006/QH14 ngày 29 tháng 06 năm 2006, luật luật sư

3. Luật số 34/2024/QH15 ngày 24 tháng 06 năm 2024, luật tổ chức toà án nhân dân

4. Luật số 46/2024/QH15 ngày 26 tháng 11 năm 2024, luật công chứng

5. Nghị định số 08/2020/NĐ-CP ngày 08/01/2020, Nghị định về tổ chức và hoạt động của thừa phát lại.

THE RIGHTS OF WOMEN AS FAMILY LABORERS UNDER VIETNAMESE MARRIAGE AND FAMILY LAW IN THE DIGITAL TRANSFORMATION ERA

QUYỀN CỦA PHỤ NỮ LÀ LAO ĐỘNG TRONG GIA ĐÌNH DƯỚI GÓC NHÌN LUẬT HÔN NHÂN VÀ GIA ĐÌNH VIỆT NAM TRONG THỜI ĐẠI CHUYỂN ĐỔI SỐ

ThS. Vũ Thị Ngọc[655]

Tóm tắt: *Trong đời sống hôn nhân và gia đình, phụ nữ thường là chủ thể đảm nhận phần lớn công việc gia đình và chăm sóc con cái. Đây là một dạng lao động đặc thù, không tạo ra thu nhập trực tiếp nhưng có vai trò quan trọng trong việc duy trì, phát triển đời sống gia đình cũng như góp phần vào việc hình thành, bảo tồn và gia tăng giá trị khối tài sản chung. Hệ thống pháp luật Việt Nam, đặc biệt là Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014 và Thông tư liên tịch số 01/2016/TTLT-TANDTC-VKSNDTC-BTP, đã bước đầu ghi nhận quyền của phụ nữ là lao động trong gia đình, coi đây là một dạng "lao động có thu nhập". Tuy nhiên, việc xác định và lượng hóa "công việc gia đình" trên thực tế lại gặp nhiều khó khăn, đặc biệt trong thời kỳ chuyển đổi số, khi các công việc chăm sóc, quản lý và kết nối gia đình được hỗ trợ bởi công nghệ số, nhưng giá trị pháp lý của các hình thức lao động này vẫn chưa được thừa nhận tương xứng. Điều này dẫn đến việc quyền và lợi ích hợp pháp của nhóm chủ thể này chưa được bảo đảm một cách triệt để. Nghiên cứu tập trung phân tích cơ sở lý luận và thực trạng của các quy định pháp luật về quyền của phụ nữ là lao động trong gia đình trong quan các quan hệ pháp luật có liên quan, đặc biệt là quan hệ pháp luật hôn nhân và gia đình. Từ đó đề xuất các phương hướng hoàn thiện pháp luật nhằm bảo đảm bình đẳng thực chất và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nhóm chủ thể này trong bối cảnh chuyển đổi số và cách mạng công nghiệp 4.0.*

Từ khóa*: lao động trong gia đình thời kỳ 4.0; nội trợ; phụ nữ lao động trong gia đình; quyền của phụ nữ là lao động trong gia đình.*

Abstract: *In marital and family life, women are often the primary subjects responsible for the majority of household tasks and childcare. This is a specific form of labor that does not generate direct income but plays a crucial role in maintaining and developing family life, as well as contributing to the formation, preservation, and enhancement of the value of common property. The Vietnamese legal system—particularly the Law on Marriage and Family 2014 and Joint Circular No. 01/2016/TTLT-TANDTC-VKSNDTC-BTP—has taken initial steps to recognize the rights of women as household laborers, acknowledging this as a form*

[655] Khoa Luật – Học viện Phụ nữ Việt Nam, Email: NgocVT@hvpnvn.edu.vn

of "income-generating labor." However, in practice, defining and quantifying "household work" remains a significant challenge. This is especially evident in the context of digital transformation, where caregiving, management, and family connection activities are increasingly supported by digital technologies, yet their legal and economic value has not been adequately recognized. As a result, the legal rights and interests of women engaged in domestic work have not been fully protected. This study focuses on analyzing the theoretical foundations and the current legal framework regarding the rights of women as household laborers within relevant legal relations, particularly in the field of marriage and family law. It further proposes legal reform directions to ensure substantive gender equality and to better protect the legitimate rights and interests of this group in the context of digital transformation and the Fourth Industrial Revolution.

Keywords: *family labor in the 4.0 era; housework; women as family laborers; women's rights in family labor.*

1. Đặt vấn đề

Lao động trong gia đình bao gồm các hoạt động nội trợ, chăm sóc, giáo dục con cái và duy trì đời sống vật chất, tinh thần của các thành viên trong gia đình. Đây là dạng lao động không tạo ra thu nhập trực tiếp nhưng đóng vai trò quan trọng đối với ổn định xã hội và phát triển kinh tế. Theo UN Women và ActionAid Việt Nam, phụ nữ dành nhiều thời gian cho công việc này hơn nam giới từ hai đến ba lần, trong đó nhiều phụ nữ làm nội trợ toàn thời gian, không tham gia lao động có trả công.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, vai trò của phụ nữ nội trợ có nhiều thay đổi. Công nghệ và các thiết bị thông minh giúp tiết kiệm thời gian, mở rộng khả năng tiếp cận thông tin, tạo cơ hội tham gia lao động linh hoạt. Tuy nhiên, giá trị của loại hình lao động này vẫn chưa được nhìn nhận tương xứng trong xã hội và hệ thống pháp luật, dẫn đến hạn chế trong việc bảo vệ quyền lợi của phụ nữ là lao động trong gia đình. Từ thực tiễn đó, việc nghiên cứu đề tài ***"Quyền của phụ nữ là lao động trong gia đình dưới góc nhìn Luật Hôn nhân và Gia đình Việt Nam trong thời đại chuyển đổi số"*** là cần thiết, nhằm làm rõ giá trị pháp lý của lao động trong gia đình, phân tích tác động của chuyển đổi số đối với việc thực thi quyền của phụ nữ là lao động trong gia đình, đồng thời đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và chính sách bảo đảm bình đẳng giới trong bối cảnh xã hội số hiện nay.

2. Nội dung

2.1. Khái quát chung về lao động trong gia đình trong thời đại chuyển đổi số

a. Khái niệm lao động trong gia đình

Dưới góc độ xã hội học, lao động trong gia đình thường gọi là công việc nội trợ được xếp vào nhóm "lao động tái sản xuất xã hội" (social reproductive labor), tức là loại lao động góp phần duy trì sự tồn tại và phát triển của nguồn nhân lực thông qua chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục và tái tạo sức lao động. Phần lớn công việc này do phụ nữ đảm nhiệm, dẫn đến hiện tượng "nữ giới hóa lao động không trả công" (feminization of unpaid work). Khác với lao động nội trợ, lao động giúp việc gia đình là quan hệ lao động có trả công, được điều chỉnh bởi quan hệ pháp luật lao động. Quan hệ này có hợp đồng, tiền lương, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi và bảo hiểm xã hội, còn lao động nội trợ phát sinh từ quan hệ gia đình, nghĩa vụ và tình cảm, không có lương nhưng lại được xem là đóng góp hợp pháp vào khối tài sản chung. Nếu lao động giúp việc gia đình hướng tới mục tiêu kinh tế, thì lao động trong gia đình lại hướng tới mục tiêu xã hội – nhân văn, đảm bảo nền tảng đời sống gia đình.[656]

Dưới góc độ pháp lý, lao động trong gia đình là một dạng lao động đặc thù, gắn liền với quan hệ hôn nhân, huyết thống hoặc nuôi dưỡng, hình thành trong phạm vi hộ gia đình. Pháp luật Việt Nam đã ghi nhận khái niệm này một cách gián tiếp trong Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014, tại Khoản 1 Điều 29*: "Vợ, chồng bình đẳng… không phân biệt giữa lao động trong gia đình và lao động có thu nhập."* Thông tư liên tịch số 01/2016 (Điểm b khoản 4 Điều 7)[657] cũng đã làm rõ hơn trong việc ghi nhận công việc nội trợ được tính là có thu nhập tương đương với người đi làm. Đây là cơ sở quan trọng để bảo đảm quyền lợi của người nội trợ khi giải quyết tranh chấp tài sản vợ chồng.

Trong bối cảnh kinh tế hiện nay, dưới sự phát triển của chuyển đổi số đã làm thay đổi cách thức tổ chức và thực hiện lao động gia đình, giúp giảm tải công việc, mở rộng cơ hội tiếp cận thông tin và phát triển bản thân cho phụ nữ. Tuy nhiên, trong bối cảnh này, quyền của phụ nữ là lao động trong gia đình không chỉ dừng lại ở việc công nhận công sức đóng góp mà còn bao gồm quyền tiếp cận và hưởng lợi từ chuyển đổi số, tham gia bình đẳng vào xã hội và được pháp luật bảo vệ. Đây là bước chuyển từ việc coi nội trợ là "lao động vô hình" sang xác lập vị thế pháp lý rõ ràng.

Từ đó, có thể khái quát*: "Lao động trong gia đình là những hoạt động không mang tính thương mại, được thực hiện bởi các thành viên nhằm duy trì và phát triển đời sống chung; tuy không được trả công nhưng có giá trị tương đương lao động có thu nhập và được pháp luật công nhận là một hình thức đóng góp hợp pháp, bình đẳng trong quan hệ hôn nhân."*

[656] UN Women. (2023). *Women's unpaid care work in digital era*. UN Women.

[657] Tòa án nhân dân tối cao, Viện kiểm sát nhân dân tối cao & Bộ Tư pháp. (2016). *Thông tư liên tịch số 01/2016/TTLT-TANDTC-VKSNDTC-BTP hướng dẫn thi hành một số quy định của Luật Hôn nhân và Gia đình*.

b. Đặc điểm về quyền của phụ nữ là lao động trong gia đình trong bối cảnh chuyển đổi số dưới góc nhìn luật Hôn nhân và gia đình

Thứ nhất, quyền của phụ nữ là lao động trong gia đình trước hết là một quyền công dân được Nhà nước ghi nhận và bảo hộ theo Hiến pháp năm 2013. Hiến pháp khẳng định các quyền con người, quyền công dân được công nhận, tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm theo quy định của pháp luật; trong đó có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, quyền được đối xử bình đẳng và quyền phát triển toàn diện. Phụ nữ làm nội trợ, dù không tham gia vào thị trường lao động có trả công, vẫn thực hiện một dạng lao động thường xuyên, liên tục và có giá trị xã hội, do đó cần được thừa nhận là chủ thể có quyền lợi tương ứng.

Thứ hai, quyền của phụ nữ là lao động trong gia đình phát sinh trong quan hệ hôn nhân và gia đình. Người phụ nữ khi thực hiện các công việc lao động trong gia đình chính là việc thực hiện các công việc cụ thể như nấu ăn, dọn dẹp, quản lý công việc chung,... các công việc này được thực hiện nhằm mục đích chăm sóc các thành viên trong gia đình. Mặt khác, các thành viên trong gia đình là các chủ thể có quan hệ hôn nhân; huyết thống hoặc nuôi dưỡng nhóm quan hệ này là cơ sở của quan hệ hôn nhân và gia đình nói chung.

2.2. Thực trạng thực hiện các quy định pháp luật về quyền của phụ nữ là lao động trong gia đình

Sự phát triển của pháp luật về quyền của phụ nữ là lao động trong gia đình phản ánh quá trình chuyển biến từ việc không ghi nhận giá trị lao động trong gia đình hay công việc nội trợ sang việc thừa nhận và bảo vệ quyền này bằng các quy định pháp luật cụ thể. Trong một thời gian dài, công việc nội trợ bị xem như nghĩa vụ tự nhiên của phụ nữ, không có giá trị pháp lý. Tuy nhiên, qua các giai đoạn lập pháp, nhận thức xã hội và pháp luật đã dần thay đổi.

Giai đoạn đầu, Luật Hôn nhân và gia đình năm 1959 đặt nền tảng bình đẳng vợ chồng, tạo tiền đề cho việc ghi nhận quyền của người phụ nữ làm nội trợ sau này. Đến Luật năm 1986, trong bối cảnh đổi mới, pháp luật mở rộng quyền và nghĩa vụ vợ, chồng trong chăm sóc con cái, quản lý tài sản chung, bước đầu thể chế hóa đóng góp lao động trong gia đình. Bước ngoặt quan trọng diễn ra khi pháp luật lần đầu tiên thừa nhận vai trò của phụ nữ là lao động trong gia đình như một yếu tố được tính đến trong việc chia tài sản khi ly hôn trong Luật Hôn nhân và gia đình năm 2000 (Điều 95). Mặc dù chưa định lượng cụ thể nhưng đây được xem là hành lang pháp lý quan trọng để bảo vệ quyền lợi của người phụ nữ.

Đến Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014, pháp luật khẳng định công việc trong gia đình được coi là lao động có thu nhập (Khoản 2 Điều 16, Khoản 1 Điều 29), bảo đảm quyền bình đẳng trong đóng góp và phân chia tài sản của vợ, chồng.

Thông tư liên tịch số 01/2016 tiếp tục cụ thể hóa quyền này trong quy định: "*người ở nhà chăm sóc con, gia đình được tính là có thu nhập tương đương với người đi làm.*"[658]

Mặc dù pháp luật hôn nhân và gia đình Việt Nam đã có những quy định ghi nhận giá trị của lao động trong gia đình, đặc biệt đối với phụ nữ, song việc thực thi trong thực tế còn nhiều hạn chế. Từ khi Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014 có hiệu lực, cùng với Thông tư liên tịch số 01/2016/TTLT-TANDTC-VKSNDTC-BTP, pháp luật đã chính thức công nhận công việc nội trợ là một dạng lao động có giá trị đóng góp vào khối tài sản chung của vợ chồng. Cụ thể, điểm b khoản 4 Điều 7 của Thông tư này xác định rõ: *"Công sức đóng góp của vợ, chồng vào việc tạo lập, duy trì và phát triển khối tài sản chung là sự đóng góp về tài sản riêng, thu nhập, công việc gia đình và lao động của vợ, chồng… Người vợ hoặc chồng ở nhà chăm sóc con, gia đình mà không đi làm được tính là lao động có thu nhập tương đương với thu nhập của chồng hoặc vợ đi làm."* Quy định này là bước tiến quan trọng, thể hiện sự thay đổi trong nhận thức lập pháp: từ việc coi nội trợ là "nghĩa vụ tự nhiên" của phụ nữ sang ghi nhận đây là một dạng lao động có giá trị kinh tế – xã hội thực chất. Tuy nhiên, trong thực tế xét xử và áp dụng pháp luật, các quy định vẫn còn một số bất cập sau:

Thứ nhất, thiếu cơ chế lượng hóa giá trị của lao động trong gia đình.

Một trong những bất cập lớn hiện nay là mặc dù pháp luật Việt Nam đã ghi nhận lao động trong gia đình là một dạng lao động có giá trị, song lại chưa có cơ chế định lượng cụ thể để xác định giá trị kinh tế của công việc này, dẫn đến việc người phụ nữ là lao động trong gia đình hay nói cách khác là làm nội trợ vẫn bị thiệt thòi khi phân chia tài sản sau ly hôn hoặc khi xác lập các quyền về tài sản trong hôn nhân. Khoản 2 Điều 59 Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014 đã khẳng định: *"Lao động của vợ, chồng trong gia đình được coi như lao động có thu nhập."* Tuy nhiên, quy định này chỉ mang tính nguyên tắc, không có phương thức cụ thể để tính giá trị đóng góp, dẫn tới việc áp dụng trong thực tế còn rất hạn chế.

Ngoài ra, theo Điều 59 cũng khẳng định khi tài sản chung của vợ chồng được chia đôi thì sẽ "có tính đến công sức đóng góp của mỗi bên vào việc tạo lập, duy trì và phát triển khối tài sản chung", tuy nhiên, khái niệm "công sức đóng góp" chỉ dừng lại ở tính chất định tính, chưa có hướng dẫn chi tiết về cách xác định giá trị tương ứng. Trong thực tiễn xét xử, nhiều bản án ly hôn vẫn chia tài sản theo tỷ lệ 50/50, mặc dù một bên (thường là người vợ) đảm nhiệm vai trò nội trợ toàn thời gian, không có thu nhập trực tiếp nhưng có đóng góp lớn vào việc chăm sóc con

[658] Tòa án nhân dân tối cao, Viện kiểm sát nhân dân tối cao & Bộ Tư pháp. (2016). *Thông tư liên tịch số 01/2016/TTLT-TANDTC-VKSNDTC-BTP hướng dẫn thi hành một số quy định của Luật Hôn nhân và Gia đình*.

cái, quản lý chi tiêu và duy trì đời sống gia đình. Điều này dẫn đến sự bất bình đẳng khi quyền và lợi ích của người nội trợ không được bảo đảm tương xứng với thực tế đóng góp. Trong khi đó, theo Điều 33 Luật Hôn nhân và gia đình, tài sản hình thành trong thời kỳ hôn nhân là tài sản chung của vợ chồng, bất kể do ai đứng tên. Tuy nhiên, nếu không có cơ chế định lượng cụ thể, việc "có tính đến công sức đóng góp" rất dễ bị xem nhẹ trong thực tế.

Điều này còn ảnh hưởng đến việc xác định người trực tiếp nuôi con khi vợ, chồng ly hôn. Trường hợp người phụ nữ làm nội trợ hoàn toàn, không có tài sản riêng hay thu nhập hàng tháng sẽ rất khó giành quyền nuôi con dù thực tế, có thể việc nuôi dưỡng, chăm sóc con cái chủ yếu là của người vợ khi đang trong thời kỳ hôn nhân. Khi ly hôn, việc xác định người trực tiếp nuôi con do hai vợ chồng thỏa thuận, trường hợp vợ, chồng không thể tự thỏa thuận được sẽ yêu cầu tòa án giải quyết. Khi đó, tòa án sẽ xác định người trực tiếp nuôi con dựa trên các yêu tố như: việc đảm bảo đời sống tinh thần, đời sống vật chất và khả năng chăm sóc, giáo dục con... Vậy khi người phụ nữ giành đa số thời gian để làm nội trợ, không có công việc tạo thu nhập ổn định hàng tháng sẽ rất khó khăn trong việc giành quyền nuôi con khi ly hôn.

Thứ hai, thiếu cơ sở pháp lý bảo vệ quyền lợi của phụ nữ là lao động trong gia đình.

Hiện nay, phần lớn phụ nữ đảm nhận vai trò nội trợ không có bất kỳ cơ sở pháp lý nào để bảo vệ quyền lợi của mình trong thời kỳ hôn nhân cũng như sau khi hôn nhân chấm dứt. Họ không có hợp đồng lao động, không được đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, cũng không thuộc nhóm đối tượng được hưởng chế độ an sinh xã hội theo Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014. Trong khi đó, theo Điều 16 Luật Bình đẳng giới năm 2006, Nhà nước có trách nhiệm bảo đảm bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, bao gồm cả việc tạo điều kiện để phụ nữ tham gia lao động có thu nhập và tiếp cận các chế độ phúc lợi. Tuy nhiên, vì lao động trong gia đình chưa được thừa nhận là một loại hình lao động, nên các quy định này trên thực tế không áp dụng được cho nhóm phụ nữ là lao động trong gia đình (ActionAid Việt Nam. (2016). *Báo cáo về lao động nội trợ không lương của phụ nữ Việt Nam*).[659]

Khi hôn nhân chấm dứt, người phụ nữ nội trợ thường không có tài sản riêng, không có tích lũy tài chính, do đó dễ rơi vào tình trạng yếu thế về kinh tế. Pháp luật hiện hành chưa có cơ chế bù đắp hay hỗ trợ riêng cho nhóm này. Trong khi đó, theo Điều 37 Bộ luật Dân sự năm 2015, mỗi cá nhân đều có quyền được bảo đảm

[659] ActionAid Việt Nam. (2016). *Báo cáo về lao động nội trợ không lương của phụ nữ Việt Nam*. ActionAid Việt Nam. https://vietnam.actionaid.org/

an sinh xã hội tối thiểu. Việc phụ nữ nội trợ bị "bỏ trống" trong chính sách an sinh cho thấy sự thiếu bao quát trong thiết kế pháp luật hiện nay.

Thứ ba, thách thức từ chuyển đổi số dẫn đến tình trạng khoảng cách đối với phụ nữ là lao động trong gia đình.

Chuyển đổi số mang đến nhiều cơ hội cho phụ nữ nội trợ như tiếp cận công nghệ gia dụng thông minh, học tập và làm việc trực tuyến, hoặc tham gia các mô hình kinh tế gia đình linh hoạt. Tuy nhiên, những cơ hội này chưa được chuyển hóa thành các quyền lợi pháp lý cụ thể. Việt Nam hiện chưa có quy định nào trong Luật Hôn nhân và gia đình, Luật Lao động hay các văn bản liên quan công nhận quyền lợi phát sinh từ việc ứng dụng công nghệ trong lao động nội trợ.

Bên cạnh đó, khoảng cách số giữa các nhóm phụ nữ thành thị – nông thôn – miền núi là rất lớn. Theo Báo cáo của UN Women (2023), nhiều phụ nữ ở khu vực nông thôn hay miền núi không có điều kiện tiếp cận công nghệ số, thiếu kỹ năng sử dụng thiết bị, dẫn đến bị bỏ lại phía sau trong tiến trình số hóa. Điều này đồng nghĩa với việc các chính sách phát triển kinh tế số có nguy cơ làm gia tăng bất bình đẳng giới nếu không được thiết kế bao trùm.

Mặc dù Chiến lược chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến 2030 đã đề cập đến việc thu hẹp khoảng cách số, nhưng chưa có chính sách cụ thể hỗ trợ phụ nữ làm nội trợ. Ngoài ra, Điều 13 Luật Bình đẳng giới năm 2006 quy định: *"Nhà nước có chính sách bảo đảm bình đẳng giới trong tiếp cận và thụ hưởng các thành quả khoa học, công nghệ.*" Điều này có nghĩa, về mặt nguyên tắc, phụ nữ là lao động trong gia đình cũng phải được tiếp cận bình đẳng các thành tựu chuyển đổi số. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, việc cụ thể hóa nguyên tắc thành thực tiễn thực hiện còn gặp nhiều khó khăn từ cơ sở vật chất và đời sống, văn hóa, xã hội giữa vùng miền (UN Women. (2023). *Women's unpaid care work in digital era).*[660]

Thứ tư, định kiến xã hội về giá trị lao động trong gia đình khiến phụ nữ phải chịu sự bất bình đẳng trong hôn nhân.

Một trong những rào cản lớn nhất hiện nay không chỉ nằm ở pháp luật mà còn ở nhận thức xã hội về giá trị của lao động trong gia đình hay lao động nội trợ. Tư tưởng truyền thống cho rằng công việc chăm sóc gia đình là "thiên chức" của phụ nữ khiến công việc này không được nhìn nhận như một hình thức lao động có giá trị kinh tế. Chính định kiến này dẫn đến việc phụ nữ nội trợ ít được tham gia các hoạt động kinh tế – xã hội, thiếu sự công nhận pháp lý và bị thiệt thòi trong các tranh chấp tài sản sau ly hôn.

[660] ActionAid Việt Nam. (2016). *Báo cáo về lao động nội trợ không lương của phụ nữ Việt Nam*. ActionAid Việt Nam. https://vietnam.actionaid.org/

Theo Điều 16 Luật Hiến pháp năm 2013 và Điều 5 Luật Bình đẳng giới năm 2006, nam và nữ có quyền bình đẳng trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình. Tuy nhiên, định kiến giới ăn sâu vào nhận thức cộng đồng khiến việc thực thi quyền bình đẳng này gặp nhiều rào cản. Khi giải quyết tranh chấp tài sản, các Tòa án thường gặp khó khăn trong việc chứng minh công sức đóng góp của người nội trợ vì phần lớn là đóng góp phi vật chất, không được ghi nhận bằng giấy tờ, hợp đồng hay thu nhập cụ thể.

2.3. Phương hướng hoàn thiện pháp luật về quyền của phụ nữ là lao động trong gia đình trong bối cảnh kinh tế số hiện nay

Thứ nhất, xây dựng cơ chế định giá dựa trên giá trị thị trường của lao động giúp việc gia đình.

Nhà nước có thể căn cứ mức lương tối thiểu vùng và mức tiền công trung bình của lao động giúp việc do Tổng cục Thống kê hoặc UBND các tỉnh, thành phố công bố hàng năm. Ví dụ, nếu mức tiền công trung bình của người giúp việc toàn thời gian khoảng 7 triệu đồng/tháng thì người nội trợ có thể được định giá tương đương mỗi tháng đóng góp cho gia đình. Bên cạnh đó, cần xây dựng bảng định giá cụ thể theo từng nhóm công việc nội trợ như: chăm sóc con nhỏ, nấu ăn, dọn dẹp, chăm sóc người già, quản lý chi tiêu… để phản ánh đầy đủ công sức thực tế. Chẳng hạn: chăm sóc con nhỏ 40 giờ/tuần khoảng 3 triệu đồng/tháng, dọn dẹp và nấu ăn 30 giờ/tuần khoảng 2,5 triệu đồng/tháng, chăm sóc người già 20 giờ/tuần khoảng 2 triệu đồng/tháng, quản lý chi tiêu gia đình khoảng 1 triệu đồng/tháng. Tổng giá trị có thể đạt khoảng 8 đến 9 triệu đồng/tháng, tương đương thu nhập của một lao động toàn thời gian.

Cơ chế này có thể được quy định dưới dạng văn bản hướng dẫn của Chính phủ hoặc Tòa án nhân dân tối cao để bảo đảm tính thống nhất khi áp dụng trong xét xử. Việc định lượng nên được cập nhật định kỳ hằng năm, phù hợp với biến động kinh tế và chênh lệch vùng miền. Khi ly hôn hoặc phân chia tài sản, tòa án có thể căn cứ tổng thời gian người nội trợ thực hiện và nhân với thời gian hôn nhân để xác định phần tài sản tương ứng mà họ được hưởng. Cách tiếp cận này không chỉ giúp bảo vệ quyền tài sản của người nội trợ mà còn nâng cao nhận thức xã hội về giá trị thực của lao động trong gia đình. Quan trọng hơn, việc luật hóa cơ chế định lượng sẽ làm giảm sự phụ thuộc vào cảm tính của thẩm phán, góp phần thực thi hiệu quả các cam kết quốc tế của Việt Nam theo Công ước CEDAW 1979 về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ. Như vậy, việc cụ thể hóa giá trị pháp lý và kinh tế của lao động nội trợ không chỉ là hoàn thiện pháp luật, mà còn là bước đi thiết thực nhằm thúc đẩy bình đẳng giới trong đời sống hôn nhân và gia đình.

Thứ hai, xây dựng cơ chế an sinh xã hội đặc thù cho người nội trợ toàn thời gian.

Phụ nữ làm nội trợ toàn thời gian là nhóm có mức độ tổn thương cao về kinh tế do không có thu nhập, không tích lũy tài chính và không được hưởng các quyền lợi về bảo hiểm xã hội. Do đó, cần có một cơ chế an sinh đặc thù nhằm bảo đảm quyền lợi dài hạn của nhóm này. Một trong những giải pháp khả thi là mở rộng diện bao phủ của bảo hiểm xã hội tự nguyện theo Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, đồng thời áp dụng chính sách hỗ trợ tài chính từ ngân sách nhà nước (ví dụ: hỗ trợ một phần mức đóng).

Ngoài ra, có thể nghiên cứu xây dựng quỹ tích lũy hưu trí dành riêng cho người nội trợ với cơ chế linh hoạt, khuyến khích người chồng cùng đóng góp như một hình thức chia sẻ trách nhiệm gia đình. Điều này sẽ giúp phụ nữ nội trợ có một nền tảng tài chính tối thiểu khi về già hoặc khi hôn nhân tan vỡ.

Việc thiết lập cơ chế an sinh đặc thù cũng phù hợp với Điều 37 Bộ luật Dân sự năm 2015 về quyền được bảo đảm an sinh xã hội và Điều 16 Luật Bình đẳng giới năm 2006 về bảo đảm bình đẳng trong lĩnh vực lao động. Đây là bước đi thực chất để giảm bất bình đẳng giới về kinh tế và tăng cường khả năng tự chủ tài chính cho phụ nữ là lao động trong gia đình.

Thứ ba, lồng ghép yếu tố chuyển đổi số vào chính sách giới và các nguyên tắc bình đẳng giữa vợ và chồng trong quy định pháp luật hôn nhân và gia đình.

Trong bối cảnh chuyển đổi số mạnh mẽ, phụ nữ nội trợ hoàn toàn có thể trở thành một lực lượng lao động linh hoạt nếu có chính sách hỗ trợ phù hợp. Tuy nhiên, để điều này thành hiện thực, pháp luật cần chủ động lồng ghép yếu tố chuyển đổi số vào chính sách giới. Cụ thể, cần xây dựng các chương trình đào tạo kỹ năng số cơ bản cho phụ nữ nội trợ, hỗ trợ tiếp cận thiết bị công nghệ và internet, đặc biệt ở khu vực nông thôn, miền núi.

Bên cạnh đó, các văn bản hướng dẫn thi hành Luật Bình đẳng giới, Chiến lược chuyển đổi số quốc gia, Luật Việc làm… có thể quy định các hình thức lao động tại nhà linh hoạt như freelance, kinh doanh online, chăm sóc từ xa… như một dạng việc làm được pháp luật công nhận và có thể tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện.

Điều này sẽ giúp phụ nữ là lao động trong gia đình chuyển từ vị thế phụ thuộc sang vị thế chủ động, vừa có thu nhập, vừa có cơ sở pháp lý để được bảo vệ quyền lợi lao động. Chính phủ cũng có thể phối hợp với các tổ chức quốc tế (như UN Women) triển khai các chương trình thí điểm hỗ trợ kỹ năng số cho nhóm phụ nữ yếu thế. Đây là hướng đi phù hợp với Điều 13 Luật Bình đẳng giới năm 2006 về bình đẳng trong tiếp cận thành tựu khoa học – công nghệ.

Thứ tư, nâng cao nhận thức xã hội về giá trị lao động trong gia đình.

Pháp luật dù có hoàn thiện đến đâu cũng khó phát huy hiệu quả nếu xã hội vẫn duy trì định kiến giới về vai trò nội trợ của phụ nữ. Do đó, một trong những kiến nghị quan trọng là nâng cao nhận thức xã hội thông qua tuyên truyền, giáo dục cộng đồng và truyền thông đại chúng.

Cần lồng ghép nội dung về giá trị lao động nội trợ vào các chương trình giáo dục phổ thông, đào tạo pháp luật, truyền thông về bình đẳng giới và phát triển kinh tế hộ gia đình. Nhà nước có thể khuyến khích các cơ quan truyền thông, tổ chức xã hội và các hội phụ nữ tham gia tuyên truyền về quyền và nghĩa vụ bình đẳng trong gia đình.

Bên cạnh đó, việc công khai số liệu thống kê về giá trị kinh tế của lao động nội trợ, như một số quốc gia đã làm (tính giá trị này vào GDP), sẽ góp phần thay đổi cách nhìn nhận xã hội, từ "bổn phận" thành "đóng góp kinh tế". Điều này hoàn toàn phù hợp với nguyên tắc bình đẳng giới được ghi nhận trong Hiến pháp 2013, Luật Bình đẳng giới năm 2006 và Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014

3. Kết luận

Quyền của phụ nữ là lao động trong gia đình có ý nghĩa quan trọng trong việc khẳng định vai trò của phụ nữ trong đời sống hôn nhân – gia đình và xã hội. Qua các giai đoạn phát triển pháp luật, đặc biệt là trong bối cảnh chuyển đổi số, quyền này ngày càng được ghi nhận rõ ràng, gắn với nguyên tắc bình đẳng giới và bảo vệ lợi ích chính đáng của người lao động nội trợ. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy vẫn còn nhiều bất cập như nhận thức xã hội chưa đầy đủ, cơ chế bảo đảm quyền lợi còn hạn chế và thiếu chính sách hỗ trợ cụ thể. Do đó, việc hoàn thiện pháp luật, tăng cường truyền thông, nâng cao nhận thức và có giải pháp phù hợp trong bối cảnh số là cần thiết. Đây không chỉ là vấn đề pháp lý mà còn là yêu cầu thực tiễn để bảo đảm công bằng, phát triển bền vững và nâng cao vị thế của phụ nữ.

DANH MỤC DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội. (2013). *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013*.

2. CEDAW. (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*. United Nations.

3. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2014). *Luật Hôn nhân và Gia đình năm 2014*.

4. Tòa án nhân dân tối cao, Viện kiểm sát nhân dân tối cao & Bộ Tư pháp. (2016). *Thông tư liên tịch số 01/2016/TTLT-TANDTC-VKSNDTC-BTP hướng dẫn thi hành một số quy định của Luật Hôn nhân và Gia đình*.

5. Thủ tướng Chính phủ. (2020). *Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 phê duyệt Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*. https://vietnam.gov.vn/

6. UN Women. (2023). *Women's unpaid care work in digital era*. UN Women.

7. ActionAid Việt Nam. (2016). *Báo cáo về lao động nội trợ không lương của phụ nữ Việt Nam*. ActionAid Việt Nam. https://vietnam.actionaid.org/

Nguyễn, T. H. (2021). Bình đẳng giới trong pháp luật hôn nhân và gia đình Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Pháp lý Việt Nam, 38*(2), 45–56.

ENSURING WOMEN'S REPRODUCTIVE RIGHTS IN THE AGE OF DIGITAL TRANSFORMATION: A PERSPECTIVE FROM VIETNAMESE LAW ON ASSISTED REPRODUCTION AND SURROGACY FOR HUMANITARIAN PURPOSES

BẢO ĐẢM QUYỀN SINH SẢN CỦA PHỤ NỮ TRONG THỜI ĐẠI CHUYỂN ĐỔI SỐ: GÓC NHÌN TỪ PHÁP LUẬT VỀ SINH CON BẰNG KỸ THUẬT HỖ TRỢ SINH SẢN VÀ MANG THAI HỘ VÌ MỤC ĐÍCH NHÂN ĐẠO CỦA VIỆT NAM

ThS. LS. Phạm Giang Phượng Thư[661]

LS. Hoắc Phú Cường[662]

Tóm tắt: *Bài tham luận tập trung phân tích quyền sinh sản của phụ nữ trong bối cảnh chuyển đổi số và tiến bộ của khoa học kỹ thuật y học, đặc biệt là việc sinh con bằng kỹ thuật hỗ trợ sinh sản và mang thai hộ vì mục đích nhân đạo theo pháp luật Việt Nam. Từ việc tiếp cận khái niệm quyền sinh sản theo các chuẩn mực quốc tế, nghiên cứu chỉ ra rằng pháp luật Việt Nam đã có bước tiến đáng kể trong việc mở rộng cơ hội tiếp cận các kỹ thuật hỗ trợ sinh sản và điều chỉnh hoạt động mang thai hộ vì mục đích nhân đạo thông qua Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014, Nghị định số 207/2025/NĐ-CP và Thông tư số 38/2025/TT-BYT. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế về phạm vi điều chỉnh, cơ chế bảo vệ quyền lợi và quản lý dữ liệu y sinh học. Trên cơ sở tham khảo kinh nghiệm quốc tế từ một số quốc gia như Vương quốc Anh, Canada, Israel, Tây Ban Nha, Đan Mạch, Úc, bài tham luận đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật và cơ chế quản lý, từ đó góp phần hoàn thiện hành lang pháp lý về hỗ trợ sinh sản tại Việt Nam, bảo đảm nguyên tắc nhân đạo, bình đẳng giới và quyền được làm mẹ của phụ nữ trong thời đại chuyển đổi số.*

Từ khóa: *quyền sinh sản; mang thai hộ vì mục đích nhân đạo; sinh con bằng kỹ thuật hỗ trợ sinh sản; chuyển đổi số.*

Abstract: *This paper focuses on analyzing women's reproductive rights in the context of digital transformation and advancements in medical science and technology, particularly concerning assisted reproduction and surrogacy for humanitarian purposes under Vietnamese law. By approaching the concept of reproductive rights according to international standards, the study indicates that Vietnamese law has made significant strides in broadening access to assisted*

[661] Công ty TNHH Takashimaya Việt Nam.
Tác giả liên hệ: phamgiangphuongthu@gmail.com
[662] Công ty TNHH Takashimaya Việt Nam

reproductive techniques and regulating surrogacy for humanitarian purposes through the 2014 Law on Marriage and Family, Decree no. 207/2025/NĐ-CP, and Circular no. 38/2025/TT-BYT. However, numerous limitations still exist regarding the scope of regulation, the mechanism for protecting rights and interests, and the management of biomedical data. Based on international experiences from countries such as the United Kingdom, Canada, Israel, Spain, Denmark and Australia, the paper proposes several solutions for improving legislation and management mechanisms. These proposals aim to enhance the legal framework for assisted reproduction in Vietnam, ensuring the principles of humanitarianism, gender equality, and women's right to motherhood in the digital age.

Keywords: *reproductive rights; surrogacy for humanitarian purposes; assisted reproduction; digital transformation.*

1. Đặt vấn đề

Quyền sinh sản của phụ nữ là một bộ phận quan trọng trong hệ thống quyền con người, được thừa nhận trong nhiều văn kiện quốc tế như Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ năm 1979 (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women)[663] và Chương trình hành động Cairo về dân số và phát triển (ICPD, 1994)[664]. Quyền sinh sản, theo nhóm tác giả, bao gồm quyền được tự do, có trách nhiệm trong việc thực hiện chức năng sinh sản, quyết định số con, khoảng cách sinh con, và quyền tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe sinh sản an toàn, hiệu quả và phù hợp với phẩm giá con người. Nói cách khác, đây là quyền của phụ nữ được làm mẹ một cách tự nguyện, an toàn và bình đẳng, trên cơ sở được tiếp cận bình đẳng với tiến bộ khoa học và kỹ thuật y học hiện đại.

Trong thời đại chuyển đổi số và biến đổi xã hội hiện nay, việc thực hiện quyền sinh sản của phụ nữ đang đối mặt với nhiều thách thức mới. Phụ nữ ngày càng có xu hướng kết hôn muộn hơn do ưu tiên học tập, phát triển sự nghiệp, áp lực kinh tế[665] cùng với lối sống đô thị hiện đại khiến thời gian dành cho việc mang thai và nuôi con bị thu hẹp. Bên cạnh đó, tỷ lệ hiếm muộn và vô sinh đang gia tăng nhanh chóng do ảnh hưởng của môi trường, áp lực công việc, thói quen sinh hoạt và yếu tố di truyền. Những yếu tố này khiến nhu cầu tiếp cận các kỹ thuật hỗ trợ sinh sản (thụ tinh trong ống nghiệm, thụ tinh nhân tạo, mang thai hộ vì mục đích

[663] Điểm f, Khoản 1, Điều 11: "f) Quyền được bảo vệ sức khỏe và an toàn lao động, kể cả bảo vệ chức năng sinh đẻ".
[664] "Delegates from all regions and cultures agreed that reproductive health is a basic human right" (Các đại biểu từ tất cả các khu vực và nền văn hóa đã đồng ý rằng sức khỏe sinh sản là một quyền cơ bản của con người).
[665] https://e.vnexpress.net/news/news/vietnamese-women-are-delaying-motherhood-further-4881867.html, truy cập ngày 15/10/2025.

nhân đạo, hiến noãn, hiến phôi) ngày càng tăng. Theo số liệu của Bộ Y tế, ước tính mỗi năm có hơn một triệu cặp vợ chồng vô sinh, hiếm muộn, tỉ lệ khoảng 7,7%. Trong số này, khoảng 50% là cặp vợ chồng ở độ tuổi dưới 30. Đặc biệt, tỉ lệ vô sinh thứ phát (vô sinh sau một lần có thai) đang gia tăng đến 15-20% sau mỗi năm và chiếm hơn 50% các cặp vợ chồng vô sinh[666]. Cùng với đó, các cơ sở y tế lớn như bệnh viện Từ Dũ, bệnh viện Trung ương Huế ghi nhận số lượng ca thụ tinh trong ống nghiệm tăng đều hằng năm[667], phản ánh xu thế phụ nữ tìm đến khoa học và kỹ thuật để thực hiện quyền được làm mẹ.

Như vậy, trong bối cảnh xã hội hiện đại và quá trình chuyển đổi số, việc bảo đảm quyền sinh sản của phụ nữ không chỉ là vấn đề y tế - xã hội mà còn là vấn đề pháp lý và nhân quyền, đòi hỏi pháp luật Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện khung quy định về sinh con bằng kỹ thuật hỗ trợ sinh sản và mang thai hộ vì mục đích nhân đạo, nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng lớn của phụ nữ và các cặp vợ chồng vô sinh, đồng thời bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới và nhân văn trong tiếp cận quyền sinh sản.

Sinh con bằng kỹ thuật hỗ trợ sinh sản được Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014 định nghĩa là việc sinh con bằng kỹ thuật thụ tinh nhân tạo hoặc thụ tinh trong ống nghiệm[668]. Thụ tinh trong ống nghiệm là sự kết hợp giữa noãn và tinh trùng trong ống nghiệm để tạo thành phôi[669]. Dưới góc độ kỹ thuật y học, thụ tinh trong ống nghiệm là một phương pháp hỗ trợ sinh sản nhân tạo, trong đó quá trình thụ tinh không diễn ra trong cơ thể người phụ nữ mà được thực hiện trong môi trường nhân tạo, dưới sự giám sát nghiêm ngặt về y học, sinh học và đạo đức y học. Bên cạnh đó, thụ tinh nhân tạo là phương pháp đưa tinh trùng sau khi đã được lọc rửa vào buồng tử cung của người phụ nữ để tạo điều kiện thuận lợi cho sự thụ tinh[670]. Đây là phương pháp hỗ trợ sinh sản đơn giản và ít xâm lấn hơn so với thụ tinh trong ống nghiệm, thường được áp dụng cho các trường hợp vô sinh không rõ nguyên nhân, rối loạn phóng noãn nhẹ hoặc vô sinh do yếu tố nam giới ở mức độ nhẹ.

Điều kiện của người nhận tinh trùng, nhận noãn, nhận phôi để sinh con bằng kỹ thuật hỗ trợ sinh sản được quy định tại Điều 5 Nghị định số 207/2025/NĐ-CP ngày 15/07/2025 của Chính phủ quy định về sinh con bằng kỹ thuật hỗ trợ sinh sản và điều kiện mang thai hộ vì mục đích nhân đạo. Nhìn chung, có hai nhóm chủ thể

[666] https://tuoitre.vn/7-7-dan-so-viet-nam-bi-vo-sinh-hiem-muon-20231117174515999.htm, truy cập ngày 15/10/2025.
[667] https://plo.vn/hon-16000-em-be-ong-nghiem-duoc-ra-doi-tai-benh-vien-tu-du-post730722.html, https://suckhoe.vtv.vn/suc-khoe/bv-trung-uong-hue-800-em-be-ra-doi-nho-thu-tinh-ong-nghiem-20150821170059405.htm, truy cập ngày 15/10/2025.
[668] Khoản 21 Điều 3 Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014.
[669] Khoản 1 Điều 2 Nghị định số 207/2025/NĐ-CP.
[670] Khoản 2 Điều 2 Nghị định số 207/2025/NĐ-CP.

được phép thực hiện: (i) cặp vợ chồng mà có ít nhất một trong hai người đang điều trị vô sinh, và (ii) phụ nữ độc thân có nhu cầu sinh con. Trước đây, Nghị định số 10/2015/NĐ-CP chỉ cho phép phụ nữ độc thân có quyền sinh con bằng kỹ thuật thụ tinh trong ống nghiệm theo chỉ định của bác sĩ chuyên khoa[671]. Theo quy định hiện hành, chỉ cần phụ nữ độc thân có nguyện vọng sẽ được thực hiện kỹ thuật hỗ trợ sinh sản khi đáp ứng các điều kiện luật định, không cần có chỉ định của bác sĩ chuyên khoa. Mặt khác, Nghị định số 207/2025/NĐ-CP định nghĩa vô sinh là tình trạng vợ chồng sau một năm chung sống có quan hệ tình dục, không sử dụng biện pháp tránh thai mà người phụ nữ vẫn không có thai; hoặc phụ nữ, nam giới có khuyết tật hoặc tình trạng bệnh lý dẫn đến suy giảm khả năng sinh con[672]. So với quy định trước đây, Nghị định số 207/2025/NĐ-CP đã bổ sung trường hợp "phụ nữ, nam giới có khuyết tật hoặc tình trạng bệnh lý dẫn đến suy giảm khả năng sinh con", điều này cho phép những người đã được chẩn đoán mắc bệnh lý ảnh hưởng đến khả năng sinh sản được tiếp cận kỹ thuật hỗ trợ sinh sản sớm hơn, không cần phải chờ đợi đủ một năm chung sống không áp dụng biện pháp tránh thai. Có thể nói, quy định hiện tại đã mở rộng quyền sinh sản của phụ nữ, phù hợp với xu hướng xã hội hiện đại, đặc biệt là trong thời đại chuyển đổi số.

Mang thai hộ là ứng dụng của thụ tinh trong ống nghiệm, trong đó phôi được cấy vào tử cung người phụ nữ khác với người có noãn. Người mang thai hộ đóng vai trò môi trường sinh học tạm thời, không phải chủ thể di truyền của đứa trẻ. Do đó, mối quan hệ huyết thống thuộc về vợ chồng nhờ mang thai hộ. Để bảo đảm an toàn y học, người mang thai hộ phải đáp ứng các tiêu chuẩn nghiêm ngặt về sức khỏe sinh sản, tâm lý ổn định và ý chí tự nguyện, được xác nhận bởi cơ sở y tế có thẩm quyền theo quy định tại Điều 14 Nghị định số 207/2025/NĐ-CP. Mang thai hộ theo Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014 bao gồm: (i) mang thai hộ vì mục đích nhân đạo và (ii) mang thai hộ vì mục đích thương mại. *Mang thai hộ vì mục đích nhân đạo* là việc một người phụ nữ tự nguyện, không vì mục đích thương mại giúp mang thai cho cặp vợ chồng mà người vợ không thể mang thai và sinh con ngay cả khi áp dụng kỹ thuật hỗ trợ sinh sản, bằng việc lấy noãn của người vợ và tinh trùng của người chồng để thụ tinh trong ống nghiệm, sau đó cấy vào tử cung của người phụ nữ tự nguyện mang thai để người này mang thai và sinh con[673]. *Mang thai hộ vì mục đích thương mại* là việc một người phụ nữ mang thai cho người khác bằng việc áp dụng kỹ thuật hỗ trợ sinh sản để được hưởng lợi về kinh tế hoặc lợi ích khác[674]. Pháp luật Việt Nam chỉ cho phép mang thai hộ vì mục đích nhân đạo, tức là vì mong muốn giúp đỡ cặp vợ chồng vô sinh chứ không vì lợi ích

[671] Khoản 1 Điều 3 Nghị định số 10/2015/NĐ-CP.
[672] Khoản 3 Điều 2 Nghị định số 207/2025/NĐ-CP.
[673] Khoản 22 Điều 3 Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014.
[674] Khoản 23 Điều 3 Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014.

vật chất. Dưới góc độ pháp lý, đây là một giao dịch dân sự đặc thù trong lĩnh vực nhân thân và gia đình, phát sinh từ sự thỏa thuận hợp pháp giữa các bên, được Nhà nước công nhận và bảo vệ khi thỏa mãn điều kiện về mục đích nhân đạo và quan hệ thân thích hợp pháp.

Hành vi mang thai hộ vì mục đích thương mại bị pháp luật Việt Nam nghiêm cấm và xử lý nghiêm khắc theo cả pháp luật hành chính và hình sự. Theo Điều 60 Nghị định số 82/2020/NĐ-CP, cá nhân hoặc tổ chức thực hiện hành vi này có thể bị phạt tiền từ 5.000.000 đến 10.000.000 đồng và buộc nộp lại toàn bộ lợi ích bất hợp pháp. Nghiêm trọng hơn, nếu có yếu tố "tổ chức" mang thai hộ vì mục đích thương mại, người vi phạm có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo Điều 187 Bộ luật Hình sự năm 2015 sửa đổi, bổ sung 2025, với mức phạt tù lên đến 05 năm và phạt tiền đến 200.000.000 đồng. Điều này thể hiện rõ thái độ nghiêm khắc của Nhà nước trong việc bảo vệ giá trị nhân văn của hoạt động sinh sản, phòng ngừa việc thương mại hóa cơ thể phụ nữ và giữ gìn trật tự công trong quan hệ hôn nhân gia đình.

Từ những phân tích trên có thể thấy, pháp luật Việt Nam đã từng bước hình thành và hoàn thiện khuôn khổ pháp lý điều chỉnh các vấn đề liên quan đến quyền sinh sản của phụ nữ, đặc biệt là các quy định về sinh con bằng kỹ thuật hỗ trợ sinh sản và mang thai hộ vì mục đích nhân đạo. Hệ thống quy định hiện hành thể hiện rõ quan điểm của Nhà nước trong việc bảo đảm quyền làm mẹ chính đáng, đồng thời đặt ra giới hạn chặt chẽ nhằm ngăn ngừa sự thương mại hóa hoạt động sinh sản, bảo vệ phẩm giá và quyền nhân thân của phụ nữ. Tuy nhiên, trên thực tế, việc áp dụng các quy định này vẫn còn tồn tại nhiều khó khăn, vướng mắc. Bên cạnh đó, những thay đổi về xã hội, công nghệ y sinh và nhu cầu ngày càng cao về sinh sản nhân đạo cũng đặt ra yêu cầu cấp thiết phải rà soát, đánh giá tính phù hợp và hiệu quả của khung pháp lý hiện hành.

2. Thực trạng quy định pháp luật Việt Nam về sinh con bằng kỹ thuật hỗ trợ sinh sản, mang thai hộ vì mục đích nhân đạo và một số đề xuất hoàn thiện

Pháp luật Việt Nam về sinh con bằng kỹ thuật hỗ trợ sinh sản ngày càng ghi nhận nhiều sự tiến bộ, với sự ra đời của Nghị định số 207/2025/NĐ-CP mở rộng quyền sinh sản của phụ nữ, cho phép phụ nữ độc thân có nguyện vọng được thực hiện kỹ thuật hỗ trợ sinh sản khi đáp ứng các điều kiện luật định, không cần có chỉ định của bác sĩ chuyên khoa. Điều này hoàn toàn phù hợp với xu thế quốc tế nhằm bảo đảm quyền tự chủ sinh sản và đáp ứng nhu cầu làm mẹ đơn thân trong xã hội hiện đại. Nhiều quốc gia phát triển đã mở rộng quyền tiếp cận các kỹ thuật hỗ trợ sinh sản cho phụ nữ độc thân, loại bỏ các rào cản về tình trạng hôn nhân và yêu

cầu y tế nghiêm ngặt. Luật về kỹ thuật hỗ trợ sinh sản năm 2006 của Tây Ban Nha (Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida) cho phép phụ nữ trên 18 tuổi có đầy đủ năng lực hành vi có thể sử dụng các kỹ thuật hỗ trợ sinh sản bất kể tình trạng hôn nhân hoặc khuynh hướng tình dục của mình[675]. Đạo luật về hỗ trợ sinh sản của Đan Mạch (Bekendtgørelse af lov om assisteret reproduktion i forbindelse med behandling, diagnostik og forskning m.v.) hợp pháp hóa việc cung cấp kỹ thuật hỗ trợ sinh sản cho phụ nữ độc thân và các cặp đồng giới nữ dựa trên nhu cầu và mong muốn của họ[676].

Bên cạnh đó, các quy định hiện hành về mang thai hộ vì mục đích nhân đạo vẫn còn nhiều bất cập:

Thứ nhất, việc mang thai hộ phải được sử dụng trứng và tinh trùng của chính vợ chồng nhờ mang thai hộ, không được sử dụng trứng, hoặc tinh trùng của người mang thai hộ hoặc người khác. Quy định này được quy định minh thị tại Nghị định số 10/2015/NĐ-CP và vẫn được giữ nguyên tại Nghị định số 207/2025/NĐ-CP thông qua việc loại trừ mang thai hộ vì mục đích nhân đạo khỏi các trường hợp được nhận phôi để sinh con[677]. Điều này dẫn đến việc loại trừ nhiều trường hợp vô sinh phức tạp khi một trong hai người (vợ hoặc chồng) không còn khả năng sinh sản hoặc vật chất di truyền bị tổn thương nghiêm trọng, chẳng hạn như trường hợp người vợ bị suy buồng trứng hoàn toàn, không thể có noãn, trong khi người chồng vẫn có tinh trùng; hoặc trường hợp người chồng vô sinh tuyệt đối nhưng người vợ vẫn có noãn khỏe mạnh. Mặt khác, điều này tạo ra sự bất cân xứng trong chính sách sinh sản khi một phụ nữ độc thân có thể sinh con bằng phôi hiến nhưng một cặp vợ chồng vô sinh hoàn toàn lại không thể có con nhờ mang thai hộ bằng phôi hiến.

Đạo luật Thụ tinh và Phôi người năm 2008 (Human Fertilisation and Embryology Act 2008) của Vương quốc Anh cho phép mang thai hộ nhân đạo kể cả khi sử dụng trứng hoặc tinh trùng hiến, miễn là không có yếu tố thương mại và việc chuyển quyền cha mẹ được phê chuẩn bởi Tòa án gia đình trong vòng 6 tháng kể từ ngày đứa trẻ ra đời[678].

Do đó, để tháo gỡ rào cản y tế và đảm bảo nguyên tắc công bằng trong quyền sinh sản, nhóm tác giả cho rằng cần cho phép sử dụng trứng hoặc tinh trùng hiến

[675] Luật về kỹ thuật hỗ trợ sinh sản năm 2006 của Tây Ban Nha (Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida), https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-9292, truy cập ngày 15/10/2025.
[676] Đạo luật về hỗ trợ sinh sản của Đan Mạch (Bekendtgørelse af lov om assisteret reproduktion i forbindelse med behandling, diagnostik og forskning m.v.), https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/902, truy cập ngày 15/10/2025.
[677] Khoản 3 Điều 5 Nghị định số 207/2025/NĐ-CP.
[678] Đạo luật Thụ tinh và Phôi người năm 2008 của Vương quốc Anh (Human Fertilisation and Embryology Act 2008), https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2008/22/contents, truy cập ngày 15/10/2025.

hợp pháp để thực hiện mang thai hộ vì mục đích nhân đạo với điều kiện tuân thủ chặt chẽ nguyên tắc phi thương mại và tự nguyện của các bên.

Thứ hai, bất cập về điều kiện mà người được nhờ mang thai hộ phải đáp ứng. Khoản 3 Điều 95 Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014 quy định người được nhờ mang thai hộ phải đáp ứng các điều kiện bao gồm: (i) là người thân thích cùng hàng của bên vợ hoặc bên chồng nhờ mang thai hộ; (ii) đã từng sinh con và chỉ được mang thai hộ một lần; (iii) ở độ tuổi phù hợp và có xác nhận của tổ chức y tế có thẩm quyền về khả năng mang thai hộ; (iv) trường hợp người phụ nữ mang thai hộ có chồng thì phải có sự đồng ý bằng văn bản của người chồng; và (v) đã được tư vấn về y tế, pháp lý, tâm lý. Việc giới hạn người mang thai hộ trong phạm vi người thân thích cùng hàng của bên vợ hoặc bên chồng nhờ mang thai hộ tuy nhằm phòng ngừa nguy cơ thương mại hóa hoạt động sinh sản, song lại vô tình thu hẹp đáng kể phạm vi tiếp cận quyền sinh sản hợp pháp của các cặp vợ chồng vô sinh. Các chính sách kế hoạch hóa gia đình trước đây đã dẫn đến việc nhiều cặp vợ chồng thiếu hoặc không có người thân thích cùng hàng phù hợp (như anh, chị, em gái ruột). Thậm chí, ngay cả khi có, họ có thể không đủ điều kiện sức khỏe sinh sản, không ở trong độ tuổi phù hợp hoặc mặc dù tự nguyện nhưng người chồng của họ lại phản đối. Bên cạnh đó, điều kiện "ở độ tuổi phù hợp" mang tính định tính và mơ hồ, gây khó khăn cho việc áp dụng thống nhất, có thể dẫn đến sự tùy tiện trong quá trình xét duyệt.

Israel, tại Luật Thỏa thuận Mang thai Phôi – Phê duyệt Thỏa thuận và Tình trạng Trẻ sơ sinh năm 1996 (Embryo Carrying Agreements (Agreement Approval and Status of the Newborn) Law) cho phép người không có quan hệ huyết thống được mang thai hộ với điều kiện được Hội đồng quốc gia về mang thai hộ đánh giá độc lập về sức khỏe, tâm lý và động cơ nhân đạo của các bên trước khi cấp phép[679]. Tương tự, Đạo luật về thỏa thuận mang thai hộ năm 1985 của Vương quốc Anh (Surrogacy Arrangements Act 1985) và Đạo luật Điều trị Sinh sản Hỗ trợ năm 2008 của bang Victoria, Úc (Assisted Reproductive Treatment Act 2008) cũng không yêu cầu quan hệ thân thích mà chỉ nhấn mạnh yếu tố phi thương mại và tự nguyện tuyệt đối, được phê duyệt bởi tòa án hoặc cơ quan quản lý y tế[680].

Do đó, các nhà làm luật cần cân nhắc cần mở rộng phạm vi chủ thể được phép mang thai hộ nhân đạo theo hướng cho phép người không có quan hệ huyết

[679] Luật Thỏa thuận Mang thai Phôi – Phê duyệt Thỏa thuận và Tình trạng Trẻ sơ sinh năm 1996 của Israel (Embryo Carrying Agreements (Agreement Approval and Status of the Newborn) Law), https://www.gov.il/he/pages/poriut05, truy cập ngày 15/10/2025.

[680] Đạo luật về thỏa thuận mang thai hộ năm 1985 của Vương quốc Anh (Surrogacy Arrangements Act 1985), https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1985/49, truy cập ngày 15/10/2025.
Đạo luật Điều trị Sinh sản Hỗ trợ năm 2008 của bang Victoria, Úc (Assisted Reproductive Treatment Act 2008), https://www.legislation.vic.gov.au/in-force/acts/assisted-reproductive-treatment-act-2008/024, truy cập ngày 15/10/2025.

thống nếu đáp ứng điều kiện y tế, tâm lý, đạo đức và được cơ quan có thẩm quyền thẩm định. Bên cạnh đó, có thể xem xét học hỏi mô hình của các quốc gia khác trong việc thành lập Hội đồng thẩm định đạo đức và pháp lý về mang thai hộ nhân đạo trực thuộc Bộ Y tế, có chức năng xem xét từng trường hợp cụ thể để đảm bảo tuân thủ các quy định về điều kiện mang thai hộ vì mục đích nhân đạo.

Thứ ba, mặc dù pháp luật Việt Nam nghiêm cấm tuyệt đối hành vi mang thai hộ vì mục đích thương mại và yêu cầu các bên cam kết tự nguyện, phi lợi nhuận trong thỏa thuận mang thai hộ, việc kiểm chứng động cơ thực tế của các bên trong quan hệ mang thai hộ là rất khó khăn vì chưa có quy định về tiêu chí xác định hành vi thương mại trá hình trong việc mang thai hộ. Trong thực tiễn, đã xuất hiện các "giao dịch trá hình" dưới dạng hỗ trợ tài chính, chi trả chi phí sinh hoạt hoặc "bồi dưỡng" vượt mức cần thiết, thậm chí thông qua trung gian môi giới sinh sản hoạt động ngầm trên mạng xã hội. Chẳng hạn như vụ việc vào năm 2023 của Trần Thị Bích Thuận (sinh năm 1976) và Trần Thị Bích Vân (sinh năm 1983) bị Cơ quan Cảnh sát điều tra, Công an quận Đống Đa khởi tố về hành vi tổ chức mang thai hộ vì mục đích thương mại, cụ thể là kết nối các cặp vợ chồng muốn tìm người mang thai hộ chi phí trọn gói là 800.000.000 đồng, có trường hợp đã liên hệ với Vân để tìm người mang thai hộ với giá 1 tỷ đồng thai đơn và 1,5 tỷ đồng với thai đôi[681]. Hay như vụ việc khác cùng năm của Trương Thị Thùy Trinh (sinh năm 1993), Trần Việt Thành (sinh năm 1996) đã tiếp cận các gia đình hiếm muộn có nhu cầu sinh con và tổ chức mang thai hộ cho nhiều cá nhân trên địa bàn toàn quốc, mỗi ca mang thai hộ có giá khoảng 450 đến 600 triệu đồng[682]. Điểm chung của các vụ việc này là giữa gia đình hiếm muộn có nhu cầu sinh con và người mang thai hộ không có quan hệ thân thích, số tiền thù lao cao và có yếu tố trung gian. Còn đối với các vụ việc phức tạp hơn khi giữa các bên thật sự có quan hệ thân thích thì sẽ khó xác định có hay không có "mục đích thương mại".

Đạo luật Hỗ trợ sinh sản con người năm 2004 của Canada (Assisted Human Reproduction Act 2004) cấm trả thù lao, lợi ích hoặc quảng cáo trả thù lao, lợi ích cho một phụ nữ để làm mẹ mang thai hộ, ngoại trừ các chi phí thực tế phát sinh liên quan đến việc mang thai hộ với điều kiện được kê khai và có hóa đơn, biên lai chứng minh. Luật này cũng ghi nhận việc thanh toán khoản thu nhập liên quan đến công việc bị mất trong thời gian mang thai cho người mang thai hộ trong trường hợp được bác sĩ có trình độ chuyên môn chứng nhận bằng văn bản rằng việc tiếp

[681] http://baotintuc.vn/phap-luat/ha-noi-triet-pha-duong-day-to-chuc-mang-thai-ho-vi-muc-dich-thuong-mai-20231113181747281.htm, truy cập ngày 15/10/2025.
[682] https://hanoimoi.vn/khoi-to-vu-an-mang-thai-ho-va-mua-ban-than-tai-thua-thien-hue-647556.html, truy cập ngày 15/10/2025.

tục làm việc có thể gây nguy hiểm cho sức khỏe cho người mang thai hộ[683]. Một cách tương tự, Israel, tại Luật Thỏa thuận Mang thai Phôi – Phê duyệt Thỏa thuận và Tình trạng Trẻ sơ sinh năm 1996 (Embryo Carrying Agreements (Agreement Approval and Status of the Newborn) Law) cũng không cho phép mang thai hộ thương mại theo kiểu trả lương, lợi ích vượt mức chi phí và thiệt hại, các bên trong thỏa thuận mang thai hộ có thể thỏa thuận chi trả cho người mang thai hộ những khoản tiền bồi hoàn hợp lý để trang trải chi phí thực tế hoặc tổn thất phát sinh do việc mang thai hộ, bao gồm chi phí tư vấn pháp lý, phí bảo hiểm, bồi thường cho thời gian bị gián đoạn, đau đớn, mất thu nhập hoặc mất tạm thời khả năng lao động[684].

Nhóm tác giả cho rằng cần quy định rõ tiêu chí xác định hành vi thương mại trá hình trong việc mang thai hộ, chẳng hạn như mức chi trả vượt ngưỡng chi phí y tế hợp lý được Bộ Y tế công bố hoặc có yếu tố môi giới trung gian. Đồng thời, cần tăng cường trách nhiệm kiểm tra, xác minh độc lập của cơ quan y tế và cơ quan điều tra nhằm phát hiện dấu hiệu vụ lợi trong quá trình thỏa thuận mang thai hộ vì mục đích nhân đạo. Bên cạnh đó, cần quy định nghĩa vụ kê khai tài chính minh bạch giữa các bên, có xác nhận của cơ sở y tế thực hiện kỹ thuật, tương tự như mô hình quản lý hóa đơn, chứng từ chi phí y tế mà Canada đang áp dụng.

Thứ tư, mặc dù Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014 đã quy định quyền và nghĩa vụ của các bên trong mang thai hộ vì mục đích nhân đạo tại Điều 97 và 98, các quy định này vẫn chưa thực sự bảo đảm đầy đủ quyền lợi của người mang thai hộ và đứa trẻ. Đối với người mang thai hộ, họ phải đối mặt với nhiều rủi ro sản khoa nghiêm trọng như sảy thai, băng huyết, đa thai, mổ lấy thai hoặc biến chứng hậu sản. Tuy nhiên, chưa có cơ chế pháp lý ràng buộc nghĩa vụ chi trả, hỗ trợ chi phí y tế và bảo hiểm của bên nhờ mang thai hộ. Pháp luật hiện hành chỉ quy định chung chung "chi trả các chi phí thực tế để bảo đảm việc chăm sóc sức khỏe sinh sản". Nhóm tác giả cho rằng cần làm rõ các hạng mục được coi là "chi phí thực tế để đảm bảo việc chăm sóc sức khỏe sinh sản" để đảm bảo quyền lợi của người mang thai hộ. Canada tại Đạo luật Hỗ trợ sinh sản con người năm 2004 (Assisted Human Reproduction Act 2004) ghi nhận một trong các chi phí thực tế phát sinh liên quan đến việc mang thai hộ là khoản thu nhập liên quan đến công việc bị mất trong thời gian mang thai cho người mang thai hộ trong trường hợp được bác sĩ có trình độ chuyên môn chứng nhận bằng văn bản rằng việc tiếp tục làm việc có thể

[683] Đạo luật Hỗ trợ sinh sản con người năm 2004 của Canada (Assisted Human Reproduction Act 2004), https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/a-13.4/, truy cập ngày 15/10/2025.
[684] Luật Thỏa thuận Mang thai Phôi – Phê duyệt Thỏa thuận và Tình trạng Trẻ sơ sinh năm 1996 của Israel (Embryo Carrying Agreements (Agreement Approval and Status of the Newborn) Law), https://www.gov.il/he/pages/poriut05, truy cập ngày 15/10/2025.

gây nguy hiểm cho sức khỏe cho người mang thai hộ[685]. Hay như Israel, tại Luật Thỏa thuận Mang thai Phôi – Phê duyệt Thỏa thuận và Tình trạng Trẻ sơ sinh năm 1996 (Embryo Carrying Agreements (Agreement Approval and Status of the Newborn) Law) đề cập các chi phí thực tế liên quan đến việc mang thai hộ bao gồm chi phí tư vấn pháp lý, phí bảo hiểm, bồi thường cho thời gian bị gián đoạn, đau đớn, mất thu nhập hoặc mất tạm thời khả năng lao động[686].

Mặt khác, đối với đứa trẻ được sinh ra từ việc mang thai hộ, trường hợp bên nhờ mang thai hộ từ chối nhận con (vì lý do sức khỏe, dị tật thai nhi hoặc thay đổi ý chí), pháp luật cho phép người mang thai hộ yêu cầu Tòa án buộc họ phải nhận con[687]. Tuy nhiên, cơ chế giải quyết tranh chấp này chưa có thủ tục tố tụng riêng, dẫn đến thiếu cơ chế bảo vệ khẩn cấp cho đứa trẻ trong giai đoạn sơ sinh. Ngoài ra, việc xác định nghĩa vụ cấp dưỡng, bồi thường chi phí sinh nở hoặc chi phí y tế phát sinh vẫn chưa được hướng dẫn cụ thể trong văn bản dưới luật. Nhóm tác giả cho rằng cần bổ sung thủ tục tố tụng rút gọn khi có tranh chấp nhận con trong trường hợp mang thai hộ nhằm bảo vệ đứa trẻ ngay từ giai đoạn sơ sinh, tránh tình trạng chậm trễ trong việc xác định cha mẹ hợp pháp, đồng thời có hướng dẫn cụ thể đối với các tranh chấp liên quan đến xác định nghĩa vụ cấp dưỡng và bồi thường chi phí mang thai hộ.

Thứ năm, chưa có cơ sở dữ liệu dùng chung về hỗ trợ sinh sản. Các văn bản hiện hành, đặc biệt là Nghị định số 207/2025/NĐ-CP và Thông tư số 38/2025/TT-BYT, đã nhận thức được tầm quan trọng của bảo mật dữ liệu và quy định nguyên tắc mã hóa, vô danh hóa thông tin trong cơ sở dữ liệu quốc gia về hỗ trợ sinh sản. Quy định hiện hành yêu cầu tất cả thông tin nhạy cảm về người hiến, người nhận tinh trùng, noãn, phôi và các bên tham gia mang thai hộ phải được mã hóa, bảo mật và kết nối, chia sẻ với một cơ sở dữ liệu dùng chung về hỗ trợ sinh sản[688]. Quy định này hoàn toàn phù hợp với các yêu cầu bảo vệ dữ liệu cá nhân và nguyên tắc y học về vô danh trong hiến tặng tinh trùng, noãn, phôi, đồng thời cho thấy nỗ lực của Nhà nước trong việc áp dụng chuyển đổi số vào quản lý y tế. Tuy nhiên, bất cập lớn nhất hiện nay là hệ thống dữ liệu dùng chung này vẫn chưa được triển khai trên thực tế, khiến thông tin bị phân tán tại các cơ sở y tế độc lập. Sự thiếu vắng này tạo ra lỗ hổng trong kiểm soát, không thể ngăn chặn hiệu quả các hành vi mang thai hộ trái phép. Do đó, nhóm tác giả nhận định cần nhanh chóng thực hiện trách nhiệm được giao tại Khoản 3 Điều 6 Thông tư số 38/2025/TT-BYT, đặc biệt là việc Trung

[685] Đạo luật Hỗ trợ sinh sản con người năm 2004 của Canada (Assisted Human Reproduction Act 2004), https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/a-13.4/, truy cập ngày 15/10/2025.
[686] Luật Thỏa thuận Mang thai Phôi – Phê duyệt Thỏa thuận và Tình trạng Trẻ sơ sinh năm 1996 của Israel (Embryo Carrying Agreements (Agreement Approval and Status of the Newborn) Law), https://www.gov.il/he/pages/poriut05, truy cập ngày 15/10/2025.
[687] Điều 97 Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014.
[688] Điều 6 Thông tư số 38/2025/TT-BYT.

tâm Thông tin y tế Quốc gia chủ trì xây dựng hạ tầng, để đảm bảo an toàn thông tin và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của tất cả các bên.

3. Kết luận

Những tiến bộ vượt bậc của kỹ thuật hỗ trợ sinh sản (như thụ tinh trong ống nghiệm, thụ tinh nhân tạo, hiến noãn, hiến phôi, mang thai hộ) không chỉ mở ra cơ hội làm cha, làm mẹ cho hàng triệu cặp vợ chồng vô sinh, mà còn thể hiện sự nhân văn sâu sắc trong việc bảo đảm quyền được sinh con, quyền được tiếp cận thành tựu khoa học và y học tiên tiến. Việt Nam, với việc ban hành Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014 và các nghị định hướng dẫn như Nghị định số 10/2015/NĐ-CP, Nghị định số 207/2025/NĐ-CP, Thông tư số 38/2025/TT-BYT đã bước đầu xây dựng một hành lang pháp lý tiến bộ cho lĩnh vực này, khẳng định cam kết của Nhà nước trong việc tôn trọng, bảo vệ và thúc đẩy quyền sinh sản hợp pháp của công dân.

Tuy nhiên, thực tiễn áp dụng cho thấy còn tồn tại nhiều hạn chế và bất cập như phạm vi cho phép mang thai hộ còn hẹp, cơ chế giám sát hành vi thương mại trá hình chưa hiệu quả, chưa có cơ chế đầy đủ bảo vệ quyền lợi của người mang thai hộ và đứa trẻ, đồng thời chưa có cơ sở dữ liệu dùng chung về hỗ trợ sinh sản. Để khắc phục những hạn chế đó, Việt Nam cần hoàn thiện khung pháp lý về hỗ trợ sinh sản và mang thai hộ vì mục đích nhân đạo theo hướng toàn diện và nhân văn hơn. Các giải pháp mà nhóm tác giả đề xuất bao gồm mở rộng việc cho phép sử dụng một phần vật chất di truyền từ ba hoặc mẹ (quyền được nhận phôi hiến, noãn hiến, tinh trùng hiến) ở các trường hợp mang thai hộ; mở rộng phạm vi chủ thể được phép mang thai hộ trên cơ sở tự nguyện, phi thương mại và có sự giám sát chặt chẽ của cơ quan tư pháp hoặc y tế; bổ sung cơ chế bảo đảm quyền lợi của người mang thai hộ, bao gồm chăm sóc y tế, tư vấn tâm lý và hỗ trợ tài chính hợp lý; và xây dựng cơ sở dữ liệu dùng chung về hỗ trợ sinh sản.

Bảo đảm quyền sinh sản của phụ nữ trong thời đại chuyển đổi số không chỉ là vấn đề y học hay xã hội, mà còn là một vấn đề pháp lý và nhân quyền mang tính chiến lược, phản ánh mức độ văn minh và nhân đạo của hệ thống pháp luật quốc gia. Một khuôn khổ pháp lý linh hoạt, hiện đại và nhân văn sẽ giúp Việt Nam vừa phát huy các thành tựu khoa học, công nghệ trong lĩnh vực sinh sản, vừa bảo đảm công bằng, bình đẳng giới và phẩm giá con người, hướng tới một xã hội phát triển bền vững và tôn trọng quyền con người trong mọi lĩnh vực của đời sống.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014.
2. Nghị định số 207/2025/NĐ-CP ngày 15/07/2025 của Chính phủ quy định về sinh con bằng kỹ thuật hỗ trợ sinh sản và điều kiện mang thai hộ vì mục đích nhân đạo.
3. Nghị định số 10/2015/NĐ-CP ngày 28/01/2015 của Chính phủ quy định về sinh con bằng kỹ thuật thụ tinh trong ống nghiệm và điều kiện mang thai hộ vì mục đích nhân đạo.
4. Thông tư số 38/2025/TT-BYT ngày 13/08/2025 của Bộ Y tế quy định chi tiết một số điều của Nghị định số 207/2025/NĐ-CP ngày 15 tháng 7 năm 2025 của Chính phủ quy định về sinh con bằng kỹ thuật hỗ trợ sinh sản và điều kiện mang thai hộ vì mục đích nhân đạo.
5. Đạo luật Điều trị Sinh sản Hỗ trợ năm 2008 của bang Victoria, Úc (Assisted Reproductive Treatment Act 2008), https://www.legislation.vic.gov.au/in-force/acts/assisted-reproductive-treatment-act-2008/024, truy cập ngày 15/10/2025.
6. Đạo luật Hỗ trợ sinh sản con người năm 2004 của Canada (Assisted Human Reproduction Act 2004), https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/a-13.4/, truy cập ngày 15/10/2025.
7. Đạo luật Thụ tinh và Phôi người năm 2008 của Vương quốc Anh (Human Fertilisation and Embryology Act 2008), https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2008/22/contents, truy cập ngày 15/10/2025.
8. Đạo luật về hỗ trợ sinh sản của Đan Mạch (Bekendtgørelse af lov om assisteret reproduktion i forbindelse med behandling, diagnostik og forskning m.v.), https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/902, truy cập ngày 15/10/2025.
9. Đạo luật về thỏa thuận mang thai hộ năm 1985 của Vương quốc Anh (Surrogacy Arrangements Act 1985), https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1985/49, truy cập ngày 15/10/2025.
10. Luật Thỏa thuận Mang thai Phôi – Phê duyệt Thỏa thuận và Tình trạng Trẻ sơ sinh năm 1996 của Israel (Embryo Carrying Agreements (Agreement Approval and Status of the Newborn) Law), https://www.gov.il/he/pages/poriut05, truy cập ngày 15/10/2025.
11. Luật về kỹ thuật hỗ trợ sinh sản năm 2006 của Tây Ban Nha (Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida), https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-9292, truy cập ngày 15/10/2025.

12. http://baotintuc.vn/phap-luat/ha-noi-triet-pha-duong-day-to-chuc-mang-thai-ho-vi-muc-dich-thuong-mai-20231113181747281.htm, truy cập ngày 15/10/2025.

13. https://hanoimoi.vn/khoi-to-vu-an-mang-thai-ho-va-mua-ban-than-tai-thua-thien-hue-647556.html, truy cập ngày 15/10/2025.

14. https://e.vnexpress.net/news/news/vietnamese-women-are-delaying-motherhood-further-4881867.html, truy cập ngày 15/10/2025.

15. https://tuoitre.vn/7-7-dan-so-viet-nam-bi-vo-sinh-hiem-muon-20231117174515999.htm, truy cập ngày 15/10/2025.https://plo.vn/hon-16000-em-be-ong-nghiem-duoc-ra-doi-tai-benh-vien-tu-du-post730722.html, https://suckhoe.vtv.vn/suc-khoe/bv-trung-uong-hue-800-em-be-ra-doi-nho-thu-tinh-ong-nghiem-20150821170059405.htm, truy cập ngày 15/10/2025.

LEGAL PROTECTION OF WOMEN'S TRADITIONAL KNOWLEDGE IN BIODIVERSITY CONSERVATION AND CLIMATE CHANGE ADAPTATION IN VIETNAM UNDER THE IMPACT OF 4TH INDUSTRIAL REVOLUTION

PHÁP LUẬT VỀ BẢO HỘ TRI THỨC TRUYỀN THỐNG CỦA PHỤ NỮ TRONG BẢO TỒN ĐA DẠNG SINH HỌC VÀ THÍCH ỨNG BIẾN ĐỔI KHÍ HẬU TẠI VIỆT NAM TRƯỚC TÁC ĐỘNG CỦA CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

ThS. Đỗ Thị Kiều Trang[689]

Tóm tắt: *Tại Việt Nam, phụ nữ – đặc biệt trong các cộng đồng dân tộc thiểu số là lực lượng nắm giữ và trao truyền kho tàng tri thức truyền thống (TTTT) gắn với bảo tồn đa dạng sinh học và thích ứng biến đổi khí hậu. Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0, số hóa mở ra cơ hội lưu trữ và phổ biến TTTT, nhưng cũng làm gia tăng rủi ro chiếm đoạt và mất quyền kiểm soát của cộng đồng. Bằng phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp, nghiên cứu nhận diện khoảng trống pháp lý trong Luật Sở hữu trí tuệ (SHTT) và Luật Đa dạng sinh học (ĐDSH), đồng thời đề xuất khung pháp lý đặc thù (sui generis) kết hợp cơ chế đồng thuận, chia sẻ lợi ích và quản trị dữ liệu có trách nhiệm. Cách tiếp cận này vừa bảo vệ TTTT như một tài sản tập thể, vừa trao quyền cho phụ nữ – những người giữ vai trò trung tâm trong bảo tồn và phát triển tri thức bản địa.*

Từ khoá: *tri thức truyền thống, phụ nữ, chuyển đổi số, bảo hộ pháp lý, đa dạng sinh học.*

Abstract: *In Vietnam, women—particularly those from ethnic minority communities—are the primary custodians and transmitters of traditional knowledge (TK) essential for biodiversity conservation and climate change adaptation. The Fourth Industrial Revolution creates opportunities to digitize and disseminate TK, yet also introduces legal risks of misappropriation and loss of community control. Using secondary-source analysis, this study identifies systemic gaps in Vietnam's legal framework, notably in intellectual property and biodiversity laws, and proposes a sui generis approach integrating prior informed consent, benefit-sharing agreements, and responsible data governance. This framework aims to safeguard TK as a collective asset while empowering women as central actors in preserving and revitalizing indigenous knowledge.*

Keywords: *traditional knowledge, women, digital transformation, legal protection, biodiversity.*

1. Đặt vấn đề

Việt Nam đang đối mặt với thách thức kép về suy giảm ĐDSH và tác động ngày càng khốc liệt của biến đổi khí hậu. Trong bối cảnh đó, TTTT nổi lên như một nguồn lực chiến lược, đặc biệt là kho tàng tri thức do phụ nữ ở các cộng đồng

[689] Học viện Phụ nữ Việt Nam Email: trangdtk@hvpnvn.edu.vn

địa phương nắm giữ. Từ kỹ thuật canh tác nông nghiệp bền vững, lựa chọn giống cây trồng bản địa có khả năng chống chịu, đến các bài thuốc dân gian, đây là những giải pháp đã được thực tiễn chứng minh, giúp cộng đồng đảm bảo an ninh lương thực và tăng cường khả năng chống chịu với các cú sốc môi trường.

Tuy nhiên, nguồn lực vô giá này đang bị đe dọa bởi một "khoảng trống" pháp lý nghiêm trọng. Hệ thống pháp luật hiện hành, đặc biệt là Luật SHTT, được thiết kế cho các sáng tạo cá nhân và có thời hạn, do đó không tương thích với bản chất tập thể, liên thế hệ của TTTT[690]. Sự thiếu vắng một cơ chế bảo hộ hiệu quả không chỉ là một bất công xã hội, mà còn tạo ra một rủi ro môi trường trực tiếp. Việc để mất mát hay chiếm đoạt nguồn tri thức này đồng nghĩa với việc quốc gia đang tự đánh mất đi chính những giải pháp tại chỗ để thực hiện các cam kết quốc tế về bảo tồn ĐDSH và thích ứng biến đổi khí hậu.

Thách thức này càng trở nên phức tạp hơn trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0. Chuyển đổi số tuy mở ra cơ hội lưu trữ, hệ thống hóa tri thức nhưng cũng tạo ra những con đường mới cho hành vi chiếm đoạt sinh học số (digital biopiracy). Trên không gian mạng, TTTT dễ dàng bị tách rời khỏi bối cảnh sinh thái-văn hóa, bị khai thác thương mại mà không có sự đồng thuận hay cơ chế chia sẻ lợi ích công bằng cho các cộng đồng đã nuôi dưỡng nó. Phụ nữ, với những hạn chế về kỹ năng số và khả năng tiếp cận pháp lý, là đối tượng dễ bị tổn thương nhất trước nguy cơ này.

Từ thực tiễn đó, bài viết này phân tích khoảng trống pháp lý hiện nay như một rào cản đối với việc thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững quốc gia. Mục tiêu của bài viết là đề xuất các định hướng xây dựng một khung pháp lý đặc thù (sui generis), trong đó xem việc bảo hộ TTTT do phụ nữ nắm giữ như một công cụ chiến lược, một giải pháp nền tảng để bảo tồn di sản thiên nhiên và xây dựng một tương lai kiên cường trước biến đổi khí hậu tại Việt Nam.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp, bao gồm văn bản pháp luật, điều ước quốc tế, báo cáo chính sách và công trình học thuật trong giai đoạn 2015–2025. Cách tiếp cận đa ngành được áp dụng, kết hợp các lý thuyết về quyền con người, tài sản chung, tri thức cộng đồng và quản trị dữ liệu. Trên cơ sở đó, tác giả xây dựng khung phân tích đa tầng nhằm nhận diện hệ thống các rào cản pháp lý và đề xuất định hướng chính sách phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số.

3. Kết quả, thảo luận

3.1. Đặc thù vai trò của phụ nữ và những rủi ro pháp lý đi kèm

Phụ nữ không chỉ là người lưu giữ TTTT một cách thụ động, mà còn là chủ thể sáng tạo, duy trì và phát triển kho tàng tri thức này thông qua lao động, thực hành và truyền dạy thường nhật. Trong cấu trúc văn hóa nông nghiệp của Việt Nam, phụ nữ đảm nhiệm phần lớn công việc liên quan trực tiếp đến nông

[690] Quốc hội (2005), Luật Sở hữu trí tuệ số 50/2005/QH11, được sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 36/2009/QH12, Luật số 42/2019/QH14 và Luật số 07/2022/QH15.

nghiệp, y dược dân gian, chăm sóc sức khỏe, dệt may và ẩm thực – những lĩnh vực chứa đựng khối lượng lớn TTTT. Các nghiên cứu của UNDP (2019) cho thấy hơn 60% tri thức bản địa về cây thuốc và phương pháp canh tác bền vững tại các cộng đồng dân tộc thiểu số ở khu vực châu Á – Thái Bình Dương do phụ nữ nắm giữ và truyền lại. Tại Việt Nam, thống kê của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (2025) cũng khẳng định phụ nữ đóng vai trò trung tâm trong các mô hình sinh kế dựa vào tri thức bản địa, đặc biệt trong lĩnh vực trồng dược liệu, dệt thổ cẩm và bảo tồn giống cây trồng bản địa. Tri thức này được truyền từ mẹ sang con gái, qua nhiều thế hệ, gắn với không gian sống, ngôn ngữ và nghi lễ văn hóa; phụ nữ là người trực tiếp chăm lo sản xuất, sinh hoạt, chăm sóc gia đình và sức khỏe cộng đồng, từ đó hình thành và lưu giữ hệ thống tri thức phong phú về môi trường, giống loài, khí hậu và tài nguyên thiên nhiên. Do đó, dù TTTT là tài sản chung của cộng đồng, phụ nữ vẫn là nhóm chủ thể nắm giữ và thực hành chủ đạo, có vai trò quyết định đối với sự bảo tồn và phát triển của kho tàng tri thức bản địa.

Tuy nhiên, chính đặc điểm này lại khiến phụ nữ dễ bị tổn thương trước các rào cản pháp lý.

Thứ nhất, tri thức của phụ nữ thường bị xem nhẹ hoặc vô hình hóa trong các khuôn khổ pháp lý hiện hành. Do gắn liền với các hoạt động thường nhật và không gian gia đình, tri thức này thường được mặc định là "việc của phụ nữ" hay "việc nội trợ", thay vì được công nhận là một dạng "sáng chế" hay "tài sản trí tuệ" có giá trị kinh tế và khoa học. Sự phi chính thức hóa này khiến nó nằm ngoài phạm vi bảo hộ của các cơ chế pháp luật truyền thống.

Thứ hai, phụ nữ thường đối mặt với rào cản trong việc tham gia vào các quá trình ra quyết định của cộng đồng liên quan đến TTTT. Ngay cả khi có các cơ chế chia sẻ lợi ích, các cuộc họp cộng đồng hay các quyết định về việc cho phép bên thứ ba tiếp cận tài nguyên thường do nam giới chủ trì. Điều này tạo ra nguy cơ lợi ích thu được không được phân phối công bằng đến những người phụ nữ, vốn là người nắm giữ tri thức cốt lõi.

Thứ ba, những hạn chế về trình độ học vấn, khả năng tiếp cận thông tin, rào cản ngôn ngữ và nguồn lực tài chính khiến phụ nữ, đặc biệt là phụ nữ dân tộc thiểu số, gặp bất lợi lớn trong việc tự bảo vệ quyền lợi của mình. Việc tìm hiểu và tuân thủ các thủ tục pháp lý phức tạp để đăng ký hay thực thi quyền là một thách thức gần như không thể vượt qua nếu không có sự hỗ trợ chuyên biệt.

Chính những rào cản mang tính hệ thống và giới này cho thấy rằng, bất kỳ một cơ chế pháp lý hiệu quả nào cũng phải được thiết kế đặc thù để chủ động tiếp cận và trao quyền cho phụ nữ, thay vì áp đặt một mô hình "trung tính về giới" vốn không phản ánh đúng thực tế.

3.2. Những khoảng trống trong khung pháp luật hiện hành

Mặc dù hệ thống pháp luật Việt Nam đã có nhiều quy định liên quan gián tiếp, việc bảo hộ TTTT vẫn đối mặt với những khoảng trống mang tính hệ thống,

xuất phát từ sự thiếu vắng một cơ chế chuyên biệt và sự không tương thích của các công cụ pháp lý hiện có.

Thứ nhất, Luật SHTT hiện nay được xây dựng trên các tiêu chí "tính mới", "trình độ sáng tạo" và "khả năng áp dụng công nghiệp", đồng thời yêu cầu xác định rõ chủ thể sáng tạo là cá nhân hoặc tổ chức. Những tiêu chí này hoàn toàn không tương thích với TTTT, vốn hình thành và phát triển trong cộng đồng qua nhiều thế hệ, không có người sáng tạo xác định và luôn biến đổi theo thời gian. Do đó, việc áp dụng các chế độ bảo hộ sáng chế hoặc quyền tác giả chỉ có thể bảo vệ được sản phẩm thương mại hóa cuối cùng hoặc sự biểu đạt nhất định, chứ không bảo vệ được tri thức nền tảng của cộng đồng. Khoảng trống này càng trầm trọng hơn khi Luật SHTT vẫn chưa nội luật hóa đầy đủ nghĩa vụ công khai nguồn gốc đối với các sáng chế có sử dụng tài nguyên di truyền và TTTT liên quan, vốn là một nguyên tắc cơ bản trong Công ước ĐDSH và Hiệp ước WIPO 2024, tạo ra lỗ hổng pháp lý cho hành vi chiếm đoạt sinh học (biopiracy).

Thứ hai, Bộ luật Dân sự[691] hiện hành chưa có cơ chế rõ ràng để xác định TTTT như một loại tài sản vô hình mang tính cộng đồng[692]. Tính chất "tài sản chung của cộng đồng dân cư" khiến việc xác lập quyền sở hữu, định danh chủ thể hay định giá tri thức gặp nhiều vướng mắc[693]. Trong thực tế, phụ nữ thường chỉ được xem là "người thực hành tri thức" chứ không phải là "chủ thể quyền", nên khó có tư cách pháp lý để tham gia vào các giao dịch, đàm phán hoặc khiếu nại liên quan đến tri thức mà họ nắm giữ. Do vậy, cần bổ sung các quy định pháp luật thừa nhận quyền đại diện tập thể có tính giới, trong đó phụ nữ giữ vai trò nòng cốt trong việc thực thi và bảo vệ quyền cộng đồng đối với TTTT.

Thứ ba, sự tách rời giữa tài nguyên và tri thức trong pháp luật về môi trường. Các văn bản pháp luật như Luật ĐDSH[694] hay Luật Lâm nghiệp[695] đã có những quy định tương đối tiến bộ về quản lý, bảo vệ nguồn gen và tài nguyên di truyền. Tuy nhiên, các luật này chủ yếu tập trung vào bảo vệ yếu tố vật chất (cây thuốc, giống cây trồng) mà chưa có cơ chế rõ ràng để bảo vệ khối tri thức đi kèm – tức là cách thức sử dụng, canh tác, chế biến các tài nguyên đó một cách bền vững. Sự tách rời này làm suy yếu nỗ lực bảo tồn, bởi lẽ giá trị của tài nguyên sinh học chỉ được phát huy tối đa khi đi liền với hệ thống tri thức đã được kiểm chứng qua nhiều thế hệ về cách khai thác và sử dụng chúng. Điều này cũng bỏ qua mối liên kết hữu cơ, không thể tách rời giữa văn hóa và sinh thái, vốn là nền tảng của các giải pháp thích ứng biến đổi khí hậu dựa vào cộng đồng.

Từ những bất cập trên có thể thấy, khoảng trống pháp lý về bảo hộ TTTT không chỉ là vấn đề kỹ thuật lập pháp, mà còn phản ánh sự thiếu vắng một tư duy quản trị tri thức cộng đồng mang tính giới và bản địa hóa. Để khắc phục điều này, cần hướng tới việc thiết kế lại khung pháp luật theo hướng lồng ghép giới và tôn

[691] Quốc hội (2015), Bộ luật Dân sự số 91/2015/QH13.
[692] Ostrom, E. (1990), Governing the commons: The evolution of institutions for collective action, Cambridge University Press. (UNCITED
[693] Hardin, G. (1968), "The tragedy of the commons", Science, 162(3859), pp. 1243–1248. (UNCITED)
[694] Quốc hội (2008), Luật Đa dạng sinh học số 20/2008/QH12.
[695] Quốc hội (2017), Luật Lâm nghiệp số 16/2017/QH14.

trọng tri thức bản địa, bảo đảm TTTT được công nhận như một dạng tài sản tập thể có chủ thể đại diện rõ ràng và cơ chế thực thi hiệu quả trong kỷ nguyên số.

3.3. Thách thức và cơ hội mới trong bối cảnh chuyển đổi số

3.3.1. Phụ nữ với vai trò tác nhân kinh tế trong phát triển TTTT

Sự tham gia của phụ nữ vào việc phát triển và thương mại hóa TTTT không còn là tiềm năng mà đã trở thành một xu thế kinh tế rõ nét, được minh chứng qua các số liệu cụ thể[696]. Các chương trình và chính sách của Nhà nước trong thời gian qua đã cho thấy sự ghi nhận ngày càng rõ rệt vai trò của phụ nữ trong lĩnh vực này. Tiêu biểu là Dự án 8 thuộc Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế – xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021–2025, trong đó phụ nữ giữ vai trò trung tâm trong các hoạt động truyền thông và nâng cao năng lực cộng đồng[697]. Tính đến năm 2025, dự án đã thành lập 10.393 Tổ truyền thông cộng đồng, xây dựng 2.312 "Địa chỉ tin cậy", duy trì 2.026 câu lạc bộ "Thủ lĩnh của sự thay đổi" và đào tạo 4.164 cán bộ nữ dân tộc thiểu số, vượt xa các chỉ tiêu ban đầu. Những con số này phản ánh năng lực huy động và tổ chức của phụ nữ, đồng thời chứng minh rằng họ chính là nhân tố then chốt trong việc duy trì và lan tỏa TTTT gắn với phát triển cộng đồng.[698]

Đề án 939 "Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp giai đoạn 2017–2025" đã thúc đẩy mạnh mẽ sự tham gia của phụ nữ vào lĩnh vực kinh tế số dựa trên tri thức bản địa[699]. Đến nay, hơn 118.000 phụ nữ đã được hỗ trợ khởi nghiệp, với nhiều doanh nghiệp do nữ làm chủ phát triển các sản phẩm dựa trên tri thức dân gian như dược liệu, thổ cẩm, hay ẩm thực bản địa, biến TTTT thành hàng hóa có giá trị và tạo ra sinh kế bền vững.[700]

Thị trường OCOP (Chương trình "Mỗi xã một sản phẩm") cũng là minh chứng sống động. Tính đến tháng 7 năm 2025, phụ nữ sở hữu khoảng 39% trong tổng số hơn 17.000 sản phẩm OCOP và quản lý 20% các hợp tác xã tham gia chương trình[701]. Những con số này cho thấy phụ nữ đang là động lực chính trong việc đưa TTTT từ phạm vi gia đình, cộng đồng ra thị trường hiện đại, đáp ứng nhu cầu của người tiêu dùng trong và ngoài nước. Nền tảng cho sự tham gia này còn được củng cố bởi tỷ lệ tiếp cận kỹ thuật số ngày càng tăng, với 51% người dùng mạng xã hội tại Việt Nam là nữ và quốc gia đã đạt được trạng thái cân bằng giới trong việc sử dụng Internet.

3.3.2. Những rủi ro mới trong môi trường số

[696] Báo Nhân dân (2025), "Những người phụ nữ 'đầu sóng ngọn gió'", Báo Nhân dân, truy cập ngày 12/10/2025, từ https://nhandan.vn/nhung-nguoi-phu-nu-dau-song-ngon-gio-post914745.html. (UNCITED).
[697] Chính phủ (2021), Quyết định số 1719/QĐ-TTg ngày 14 tháng 10 năm 2021 phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế – xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021–2030, giai đoạn I: từ năm 2021 đến năm 2025.
[698] https://laichau.gov.vn/tin-tuc-su-kien/chuyen-de/tin-trong-nuoc/tong-ket-du-an-8-thuc-hien-binh-dang-gioi-va-giai-quyet-nhung-van-de-cap-thiet-doi-voi-phu-nu-va-tre-em-.html, truy cập ngày 20/5/2025.
[699] Chính phủ (2017), Quyết định số 939/QĐ-TTg ngày 30 tháng 6 năm 2017 phê duyệt Đề án "Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp giai đoạn 2017–2025".
[700] https://nhandan.vn/nhung-nguoi-phu-nu-dau-song-ngon-gio-post914745.html, truy cập 20/7/2025
[701] https://vneconomy.vn/chung-tay-dua-san-pham-ocop-viet-nam-vuon-ra-the-gioi, truy cập ngày 24/7/2025.

Tuy nhiên, chính sự năng động trong việc số hóa và thương mại hóa TTTT lại đang phơi bày kho tàng tri thức này trước những rủi ro pháp lý chưa từng có, trong khi khung pháp luật bảo vệ chưa theo kịp.

Thứ nhất, nguy cơ chiếm đoạt sinh học số và phi bối cảnh hóa tri thức đang ngày càng rõ nét. Các hoạt động ghi âm bài thuốc dân gian, quay video quy trình dệt thổ cẩm, hay xây dựng cơ sở dữ liệu về giống cây trồng bản địa, dù được thực hiện với mục tiêu bảo tồn, lại vô tình tạo ra những "bản sao số" hoàn hảo của TTTT. Một khi dữ liệu này được tải lên không gian mạng mà không có cơ chế quản trị quyền, nó có thể dễ dàng bị sao chép, phân tích và khai thác thương mại bởi bên thứ ba mà không có sự đồng thuận hoặc chia sẻ lợi ích với cộng đồng nắm giữ tri thức.

Trong lĩnh vực nông nghiệp, giống cây trồng và vật liệu nhân giống là những đối tượng đã được pháp luật sở hữu trí tuệ bảo hộ theo Luật Sở hữu trí tuệ Việt Nam (Chương XIII) và Công ước UPOV 1991 mà Việt Nam là thành viên. Tuy nhiên, phạm vi bảo hộ này chỉ áp dụng đối với giống mới, có tính khác biệt, đồng nhất và ổn định, do cá nhân hoặc tổ chức tạo ra và đăng ký. Phần lớn các giống cây bản địa, giống truyền thống hoặc vật liệu nhân giống được cộng đồng bảo tồn qua nhiều thế hệ – vốn là kết tinh của TTTT – không đáp ứng được các tiêu chí này và do đó nằm ngoài cơ chế bảo hộ SHTT hiện hành.

Hệ quả là, khi các dữ liệu số hóa về giống bản địa được công bố công khai, chúng có thể bị bên khác đăng ký bảo hộ dưới dạng "giống mới" hoặc sáng chế sinh học, khiến cộng đồng mất quyền kiểm soát đối với nguồn gen và tri thức đi kèm. Đây chính là khoảng trống bảo hộ kép – vừa không được bảo vệ theo chế độ TTTT, vừa không đủ điều kiện để đăng ký theo pháp luật giống cây trồng – làm gia tăng rủi ro bị chiếm đoạt. Trong bối cảnh đó, việc xây dựng cơ chế đăng ký phòng thủ và cơ sở dữ liệu TTTT gắn với giống cây trồng và vật liệu nhân giống trở thành yêu cầu cấp bách, nhằm ngăn chặn hành vi khai thác sai mục đích và bảo đảm quyền lợi hợp pháp của cộng đồng, đặc biệt là phụ nữ – những người trực tiếp lưu giữ và phát triển nguồn giống này.

Thứ hai, sự trỗi dậy của Trí tuệ nhân tạo (AI) như một công cụ chiếm đoạt tinh vi[702]. Các hệ thống AI tiên tiến có khả năng phân tích hàng triệu điểm dữ liệu từ hình ảnh, văn bản, video để "học" và tạo ra các sản phẩm mới. Ví dụ, AI có thể phân tích hoa văn trên vải dệt của các dân tộc khác nhau để tạo ra một thiết kế "mới" cho ngành thời trang nhanh, hoặc sàng lọc hàng ngàn công thức thảo dược để đề xuất một hợp chất "mới" cho ngành dược phẩm. Quá trình này khiến việc truy vết nguồn gốc tri thức ban đầu trở nên cực kỳ khó khăn, tạo ra một hình thức chiếm đoạt tinh vi mà các công cụ pháp lý hiện hành chưa thể xử lý.

Thứ ba, nghịch lý "minh bạch hóa quá mức" làm gia tăng tính dễ tổn thương. Đối với phụ nữ, những người trực tiếp lưu giữ và truyền dạy tri thức, các rủi ro trên còn cao hơn do hạn chế về kỹ năng số, rào cản ngôn ngữ và bất bình đẳng trong tiếp cận nguồn lực pháp lý. Việc công khai tri thức trên mạng với mục đích "bảo tồn" có thể dẫn đến tình trạng "minh bạch hóa quá mức", khi tri thức được phổ biến

[702] Nguyen, T. H. (2024), "Indigenous Knowledge in the Age of Generative AI: Preserving Vietnam's 53 Ethnic Minorities' Heritage", Technology in Regulation, 1(1). (UNCITED).

rộng rãi nhưng quyền lợi của người nắm giữ tri thức lại hoàn toàn không được bảo vệ, khiến họ mất đi lợi thế và quyền kiểm soát đối với chính di sản của mình.

3.4. Kinh nghiệm quốc tế và gợi mở chính sách cho Việt Nam

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy không có một mô hình duy nhất để bảo hộ TTTT, mà các quốc gia thường lựa chọn giữa hai cách tiếp cận chính: bảo vệ chủ động thông qua việc tạo ra các quyền đặc thù và bảo vệ phòng thủ nhằm ngăn chặn sự chiếm đoạt trong hệ thống sở hữu trí tuệ hiện hành[703]. Việc phân tích sâu hai cách tiếp cận này mang lại những bài học giá trị cho Việt Nam trong quá trình xây dựng khung pháp lý của riêng mình.

3.4.1. Cách tiếp cận bảo vệ chủ động: Trao quyền thực chất cho cộng đồng

Cách tiếp cận bảo vệ chủ động tập trung vào việc kiến tạo một hệ thống quyền lợi mới, đặc thù và có khả năng thực thi, công nhận cộng đồng bản địa là chủ thể của quyền đối với TTTT. Philippines và Peru là hai quốc gia điển hình đã thành công trong việc xây dựng các đạo luật sui generis theo hướng này.

Tại Philippines, Đạo luật về Quyền của Người bản địa (IPRA) năm 1997 là một văn bản pháp lý toàn diện, không chỉ công nhận quyền của cộng đồng đối với đất đai cha ông mà còn khẳng định quyền của họ đối với di sản văn hóa và trí tuệ. Theo quy định, mọi hoạt động khai thác tài nguyên hoặc tri thức thuộc cộng đồng bản địa, bao gồm tài nguyên sinh học, bài thuốc dân gian, phương thức canh tác và kỹ thuật thủ công, đều phải được sự chấp thuận bằng văn bản của cộng đồng sở hữu TTTT sau khi đã được cung cấp đầy đủ thông tin về mục đích, phạm vi và tác động của dự án. FPIC không chỉ là điều kiện bắt buộc để được cấp phép, mà còn là cơ chế đảm bảo quyền tự quyết của cộng đồng. Mọi hợp đồng khai thác hoặc sử dụng TTTT được ký kết mà không có FPIC đều bị coi là vô hiệu. Luật đồng thời yêu cầu các bên sử dụng tri thức phải ký Thỏa thuận Chia sẻ lợi ích theo mẫu do NCIP ban hành, trong đó xác định tỷ lệ lợi ích tài chính và phi tài chính mà cộng đồng được hưởng. Nhờ cơ chế này, nhiều dự án dược liệu và du lịch sinh thái tại Philippines đã phải hoàn trả lợi ích kinh tế cho cộng đồng bản địa, đồng thời công nhận quyền đồng sở hữu đối với sản phẩm phát triển từ tri thức của họ.[704]

Một ví dụ tiêu biểu cho cách tiếp cận bảo vệ chủ động là Peru[705], quốc gia đầu tiên ban hành Luật số 27811 năm 2002 về *Cơ chế bảo hộ tri thức tập thể của các dân tộc bản địa liên quan đến đa dạng sinh học*. Đây là mô hình pháp luật sui generis đầu tiên trên thế giới, tạo khuôn khổ riêng để bảo vệ TTTT gắn với tài nguyên sinh học. Theo Luật, TTTT là tri thức tập thể được cộng đồng bản địa phát triển và chuyển giao qua nhiều thế hệ, gắn với việc sử dụng và quản lý tài nguyên tự nhiên. Cộng đồng là người nắm giữ và quản lý tri thức, có quyền bảo tồn, sử dụng và chia sẻ theo tập quán, nhưng không sở hữu tuyệt đối như trong cơ chế sở

[703] Kothari, A., & Natural Justice (2012), Protecting Community Rights over Traditional Knowledge: Implications of Customary Laws and Practices, International Institute for Environment and Development (IIED). (UNCITED).
[704] https://phapluatphattrien.vn/bao-ho-quyen-so-huu-tri-tue-doi-voi-tri-thuc-truyen-thong-tai-mot-so-quoc-gia-tren-the-gioi-mot-cach-tiep-can-moi-cho-viet-nam-d3312.html, truy cập ngày 07/1/2025.
[705] Peru (2002), Law No. 27811 introducing a Protection Regime for the Collective Knowledge of Indigenous Peoples derived from Biological Resources.
https://scholar.dlu.edu.vn/thuvienso/bitstream/DLU123456789/182592/1/CVv213S172022059.pdf.

hữu trí tuệ thông thường. Luật 27811 thiết lập hai công cụ bảo hộ chính. *Thứ nhất* là hệ thống đăng ký TTTT gồm ba cấp độ: (i) đăng ký công khai tại cơ quan quốc gia về cạnh tranh và sở hữu trí tuệ (INDECOPI); (ii) đăng ký bảo mật, chỉ lưu trữ nội bộ tại INDECOPI; và (iii) đăng ký tại địa phương, do cộng đồng quản lý theo phong tục. Cách thiết kế linh hoạt này giúp vừa bảo vệ quyền tiếp cận, vừa tôn trọng quyền bí mật của cộng đồng. *Thứ hai* là cơ chế cấp phép (li-xăng) cho việc tiếp cận và sử dụng TTTT. Mọi hoạt động khai thác vì mục đích thương mại hoặc nghiên cứu đều phải có sự chấp thuận trước của cộng đồng bản địa (Điều 6) và được thể hiện bằng hợp đồng chia sẻ lợi ích (Điều 7). Hợp đồng phải được đăng ký tại INDECOPI, bao gồm các điều khoản về mục đích, phạm vi sử dụng, và quyền lợi của cộng đồng. Mức chia sẻ lợi ích được ấn định ở hai cấp độ: tối thiểu 5% doanh thu thuần trả trực tiếp cho cộng đồng và tối thiểu 10% doanh thu ròng nộp vào Quỹ Phát triển cộng đồng bản địa, sử dụng cho bảo tồn sinh kế và phục hồi tri thức.

Luật cũng trao quyền cho INDECOPI từ chối đăng ký hợp đồng nếu việc sử dụng tri thức có thể gây hại đến môi trường hoặc văn hóa bản địa, đồng thời cho phép cộng đồng khiếu nại và yêu cầu bồi thường khi có hành vi xâm phạm. Cách tiếp cận này giúp TTTT được bảo vệ như một dạng tài sản tập thể có giá trị văn hóa – sinh thái, chứ không chỉ là đối tượng SHTT thuần túy.

3.4.2. Cách tiếp cận bảo vệ phòng thủ: Ngăn chặn chiếm đoạt từ gốc

Ngược lại, cách tiếp cận bảo vệ phòng thủ sử dụng công cụ kỹ thuật và cơ sở dữ liệu để ngăn chặn việc đăng ký quyền sở hữu trí tuệ sai lệch đối với TTTT.

Ấn Độ là quốc gia tiêu biểu với Thư viện Kỹ thuật số về TTTT (TKDL) – cơ sở dữ liệu số hóa hơn 250.000 công thức y học cổ truyền từ các hệ thống Ayurveda, Unani, Siddha và Yoga. Dữ liệu được dịch ra nhiều ngôn ngữ, phân loại theo Hệ thống Phân loại Sáng chế Quốc tế (IPC) và chia sẻ với 13 cơ quan sáng chế lớn trên thế giới. Nhờ đó, hàng trăm đơn sáng chế về nghệ, neem hay basmati đã bị từ chối vì trùng lặp với tri thức có sẵn, giúp ngăn chặn chiếm đoạt sinh học ngay từ khâu thẩm định.

Ấn Độ còn mở rộng bảo vệ sang lĩnh vực giống cây trồng và vật liệu nhân giống thông qua Luật Bảo hộ giống cây trồng và quyền của nông dân (2001), công nhận quyền tập thể trong việc bảo tồn, trao đổi và sử dụng giống bản địa. Sự kết hợp giữa TKDL và hệ thống bảo hộ giống đã tạo nên mạng lưới bảo vệ kép – vừa kỹ thuật, vừa pháp lý – bảo đảm tri thức bản địa được thừa nhận và truy vết hiệu quả.

Đối với Việt Nam, mô hình này là gợi ý thực tiễn, đặc biệt trong bối cảnh quốc gia đang thúc đẩy chuyển đổi số và tham gia các cơ chế quốc tế về minh bạch nguồn gốc tài nguyên di truyền và TTTT.

3.4.3. Động lực cải cách từ Hiệp ước WIPO 2024

Tháng 5/2024, sau gần 25 năm đàm phán, các quốc gia thành viên WIPO đã thông qua Hiệp ước về Sở hữu trí tuệ, Tài nguyên di truyền và Tri thức truyền thống liên quan – văn kiện quốc tế đầu tiên ràng buộc mối liên hệ giữa hệ thống

SHTT với tài nguyên di truyền (GR) và TTTT liên quan, đồng thời lần đầu tiên ghi nhận vai trò của các dân tộc bản địa và cộng đồng địa phương trong một điều ước của WIPO[706]. Trọng tâm của Hiệp ước là nghĩa vụ bắt buộc về công khai nguồn gốc trong đơn sáng chế: nếu một sáng chế dựa trên GR hoặc TTTT liên quan, người nộp đơn phải khai báo quốc gia xuất xứ của GR và/hoặc cộng đồng cung cấp TTTT. Đây là bước ngoặt chính sách, đưa yêu cầu bảo vệ TTTT từ "thực tiễn tốt" thành tiêu chuẩn pháp lý toàn cầu, nhằm nâng cao truy xuất nguồn gốc và ngăn ngừa chiếm dụng sinh học[707].

Ý nghĩa trực tiếp đối với bảo tồn ĐDSH là cơ chế công khai nguồn gốc giúp liên thông giữa thẩm định sáng chế với khung tiếp cận nguồn gen và chia sẻ lợi ích (ABS) theo Công ước ĐDSH và Nghị định thư Nagoya: khi dòng lợi ích được phân bổ minh bạch cho cộng đồng nắm giữ TTTT, động lực bảo tồn tại chỗ và sử dụng bền vững tài nguyên được củng cố, qua đó hỗ trợ các mục tiêu Khung ĐDSH Kunming–Montreal 2030. Với thích ứng BĐKH, việc bảo đảm lợi ích công bằng từ các sáng chế sử dụng GR/TTTT (ví dụ tri thức về giống cây chịu hạn, y dược dân gian, quản trị nước truyền thống) giúp duy trì và tái đầu tư vào những thực hành thích ứng dựa vào hệ sinh thái và tri thức bản địa – những trụ cột quan trọng của khả năng chống chịu khí hậu ở cấp cộng đồng[708].

Đối với Việt Nam, Hiệp ước WIPO 2024 là cơ hội chính sách quan trọng để nội luật hóa nghĩa vụ công khai nguồn gốc, xây dựng Cơ sở dữ liệu quốc gia về TTTT và tài nguyên di truyền, và công nhận tư cách pháp lý của cộng đồng, đặc biệt là phụ nữ, trong các thỏa thuận chia sẻ lợi ích. Việc đồng bộ hóa giữa Luật SHTT, Luật ĐDSH và Luật Di sản văn hóa[709] theo tinh thần của Hiệp ước sẽ giúp Việt Nam hội nhập sâu hơn với chuẩn mực quốc tế và củng cố động lực bảo tồn tri thức bản địa gắn với phát triển bền vững.

3.5. Giải pháp và kiến nghị chính sách cho Việt Nam

TTTT là tài sản cộng đồng kết tinh từ kinh nghiệm lao động, ứng xử với tự nhiên và văn hóa bản địa. Ở Việt Nam, phụ nữ không chỉ là người lưu giữ mà còn là chủ thể sáng tạo và truyền dạy tri thức ấy qua nhiều thế hệ[710]. Với đặc trưng đó, việc bảo hộ TTTT không nên được đặt trong khuôn khổ của một đạo luật riêng biệt, mà cần một cách tiếp cận lồng ghép, liên ngành và dựa vào cộng đồng. Đây là hướng đi thực tiễn, phù hợp với bối cảnh một quốc gia đa dân tộc, đa bản sắc như Việt Nam, nơi 54 dân tộc anh em cùng góp phần tạo dựng hệ tri thức bản địa phong phú.

Trọng tâm của giải pháp không nằm ở việc hình thành thêm một luật mới, mà ở việc đồng bộ hóa và bổ trợ lẫn nhau giữa các luật hiện hành – đặc biệt là Luật

[706] South Centre (2024), Understanding the New WIPO Treaty on Intellectual Property, Genetic Resources and Associated Traditional Knowledge, Policy Brief No. 131. (UNCITED).
[707] https://www.wipo.int/en/web/treaties/ip/gratk/index.
[708] https://www.cbd.int/abs/default.shtml.
[709] Quốc hội (2001), Luật Di sản văn hóa số 28/2001/QH10, được sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 33/2009/QH12.
[710] Phạm, N. H. & Nguyễn, T. L. (2024), "Bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ đối với TTTT tại một số quốc gia trên thế giới: Một cách tiếp cận mới cho Việt Nam", Tạp chí Pháp luật và Phát triển, truy cập ngày 16/10/2025, từ https://phapluatphattrien.vn/bao-ho-quyen-so-huu-tri-tue-doi-voi-tri-thuc-truyen-thong-tai-mot-so-quoc-gia-tren-the-gioi-mot-cach-tiep-can-moi-cho-viet-nam-d3312.html. (UNCITED).

SHTT, Luật ĐDSH và Luật Di sản văn hóa. Mỗi đạo luật sẽ đảm nhận một chức năng trong chuỗi bảo hộ thống nhất: Luật SHTT đóng vai trò "cửa ngõ" để TTTT bước vào hệ thống pháp lý; Luật ĐDSH là hành lang để tri thức gắn với tài nguyên được chia sẻ công bằng; còn Luật Di sản văn hóa đảm bảo tri thức ấy được gìn giữ trong đúng bối cảnh sinh thái – văn hóa của nó.

Theo đó, cần sửa đổi Luật SHTT để bổ sung một mục riêng về bảo hộ TTTT và biểu đạt văn hóa dân gian, công nhận tính chất sui generis của đối tượng này, đồng thời nội luật hóa nghĩa vụ công khai nguồn gốc theo Hiệp ước WIPO 2024. Việc xây dựng Cơ sở dữ liệu quốc gia về TTTT, liên thông với hệ thống thẩm định sáng chế, sẽ giúp ngăn chặn chiếm đoạt và tạo nền tảng cho chia sẻ lợi ích trong tương lai. Cơ sở dữ liệu này nên được quản lý theo cơ chế đồng thuận – tức cộng đồng quyết định nội dung được công bố, phần nào được bảo mật – qua đó vừa khuyến khích bảo tồn, vừa bảo đảm quyền tự chủ của người nắm giữ tri thức.

Cùng với đó, Luật ĐDSH cần mở rộng cơ chế tiếp cận và chia sẻ lợi ích (ABS) để bao quát cả tri thức liên quan đến tài nguyên di truyền, kể cả khi tri thức đã được số hóa. Cần công nhận hội đồng đại diện cộng đồng có tư cách ký kết các thỏa thuận chia sẻ lợi ích, trong đó phụ nữ giữ vai trò bắt buộc trong quá trình ra quyết định. Một phần lợi ích thu được từ các thỏa thuận này nên được chuyển vào Quỹ Phát triển Cộng đồng, nhằm tái đầu tư cho các hoạt động bảo tồn tại chỗ, phục hồi sinh kế và thích ứng biến đổi khí hậu dựa trên tri thức bản địa. Đây không chỉ là cơ chế tài chính mà còn là phương thức để bảo đảm dòng lợi ích quay trở lại nơi khởi nguồn tri thức.

Song song, Luật Di sản văn hóa cần bổ sung cơ chế kiểm kê và số hóa TTTT như một dạng di sản phi vật thể đặc biệt, được thực hiện trên cơ sở đồng thuận có thông tin đầy đủ của cộng đồng. Quá trình số hóa phải tôn trọng bối cảnh văn hóa – sinh thái, tránh thương mại hóa hoặc "phi bối cảnh hóa" tri thức. Các chính sách hỗ trợ nên tập trung vào trao quyền cho phụ nữ – nhóm chủ thể trực tiếp nắm giữ tri thức – thông qua chương trình trợ giúp pháp lý, đào tạo kỹ năng số, đàm phán hợp đồng và thương mại hóa sản phẩm dựa trên TTTT.

Khi ba đạo luật này được vận hành đồng bộ, Việt Nam sẽ hình thành một hệ sinh thái pháp lý mềm dẻo và tương hỗ, trong đó TTTT được bảo vệ không chỉ như tài sản trí tuệ mà còn như một nguồn lực phát triển bền vững. Bằng cách lồng ghép giới, văn hóa và công nghệ vào cùng một cấu trúc chính sách, hệ thống pháp luật Việt Nam có thể vừa bảo đảm công bằng cho cộng đồng, vừa khuyến khích sáng tạo và gìn giữ những giá trị tri thức mà phụ nữ và các dân tộc bản địa đã dày công vun đắp qua nhiều thế hệ.

Cuối cùng, cần tăng cường cơ chế phối hợp liên ngành giữa các cơ quan về sở hữu trí tuệ, ĐDSH, văn hóa và bình đẳng giới, bảo đảm việc thực thi thống nhất, tránh chồng chéo, đồng thời triển khai thí điểm tại các địa bàn giàu TTTT để đánh giá hiệu quả trước khi nhân rộng.

4. Kết luận

Bảo hộ TTTT của phụ nữ không phải là một bài toán pháp lý đơn lẻ, mà là một quá trình liên ngành, đòi hỏi sự cộng hưởng của toàn bộ hệ thống pháp luật và chính sách. Thay vì hình thành một đạo luật riêng biệt còn nhiều tranh luận, hướng tiếp cận lồng ghép và đồng bộ hóa các luật chuyên ngành hiện hành nổi lên như giải pháp thực tiễn và khả thi nhất trong bối cảnh Việt Nam.

Trong cơ chế liên kết này, Luật SHTT trở thành "hàng rào phòng thủ" ngăn chặn chiếm đoạt từ bên ngoài; Luật ĐDSH kiến tạo hành lang pháp lý cho việc chia sẻ lợi ích công bằng và bảo đảm sự đồng thuận của cộng đồng; trong khi Luật Di sản văn hóa giữ gìn tri thức trong đúng bối cảnh văn hóa – xã hội của nó. Khi ba đạo luật này được vận hành đồng bộ, cùng với các chính sách hỗ trợ phụ nữ tham gia quản trị và hưởng lợi, hệ thống pháp luật Việt Nam sẽ hình thành một mạng lưới bảo hộ mềm dẻo nhưng hiệu quả, vừa phát huy nguồn lực pháp lý hiện có, vừa tôn trọng sâu sắc giá trị bản địa của 54 dân tộc anh em.

Cách tiếp cận này không chỉ là một giải pháp kỹ thuật lập pháp, mà còn là một định hướng chiến lược mang ý nghĩa phát triển bền vững. Bằng việc trao quyền cho phụ nữ – những người gìn giữ tri thức của đất đai và rừng núi, Việt Nam không chỉ bảo vệ ký ức quá khứ, mà còn đầu tư cho tương lai, nơi phát triển kinh tế, bảo tồn văn hóa và an ninh sinh thái có thể cùng tồn tại hài hòa, góp phần thực hiện mục tiêu "không để ai bị bỏ lại phía sau".

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội (2001), Luật Di sản văn hóa số 28/2001/QH10, được sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 33/2009/QH12.
2. Quốc hội (2005), Luật Sở hữu trí tuệ số 50/2005/QH11, được sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 36/2009/QH12, Luật số 42/2019/QH14 và Luật số 07/2022/QH15.
3. Quốc hội (2008), Luật Đa dạng sinh học số 20/2008/QH12.
4. Quốc hội (2015), Bộ luật Dân sự số 91/2015/QH13.
5. Quốc hội (2017), Luật Lâm nghiệp số 16/2017/QH14.
6. Chính phủ (2017), Quyết định số 939/QĐ-TTg ngày 30 tháng 6 năm 2017 phê duyệt Đề án "Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp giai đoạn 2017–2025".
7. Chính phủ (2021), Quyết định số 1719/QĐ-TTg ngày 14 tháng 10 năm 2021 phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế – xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021–2030, giai đoạn I: từ năm 2021 đến năm 2025.
8. Peru (2002), *Law No. 27811 introducing a Protection Regime for the Collective Knowledge of Indigenous Peoples derived from Biological Resources*.
9. Philippines (1997), *Republic Act No. 8371, The Indigenous Peoples Rights Act of 1997*.
10. United Nations (1992), *Convention on Biological Diversity*.

11. United Nations (2010), *Nagoya Protocol on Access to Genetic Resources and the Fair and Equitable Sharing of Benefits Arising from their Utilization*.

12. World Intellectual Property Organization (2024), *WIPO Treaty on Intellectual Property, Genetic Resources and Associated Traditional Knowledge*.

13. Hardin, G. (1968), "The tragedy of the commons", ***Science***, 162(3859), pp. 1243–1248. **(UNCITED)**

14. Kothari, A., & Natural Justice (2012), ***Protecting Community Rights over Traditional Knowledge: Implications of Customary Laws and Practices***, International Institute for Environment and Development (IIED). **(UNCITED)**

15. Nguyen, T. H. (2024), "Indigenous Knowledge in the Age of Generative AI: Preserving Vietnam's 53 Ethnic Minorities' Heritage", ***Technology in Regulation***, 1(1). **(UNCITED)**

16. Ostrom, E. (1990), ***Governing the commons: The evolution of institutions for collective action***, Cambridge University Press. **(UNCITED)**

17. Phạm, N. H. & Nguyễn, T. L. (2024), "Bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ đối với TTTT tại một số quốc gia trên thế giới: Một cách tiếp cận mới cho Việt Nam", ***Tạp chí Pháp luật và Phát triển***, truy cập ngày 16/10/2025, từ https://phapluatphattrien.vn/bao-ho-quyen-so-huu-tri-tue-doi-voi-tri-thuc-truyen-thong-tai-mot-so-quoc-gia-tren-the-gioi-mot-cach-tiep-can-moi-cho-viet-nam-d3312.html. **(UNCITED)**

18. South Centre (2024), *Understanding the New WIPO Treaty on Intellectual Property, Genetic Resources and Associated Traditional Knowledge*, Policy Brief No. 131. **(UNCITED)**

19. United Nations Development Programme (2019), *Gender and biodiversity: An analysis of women and biodiversity policy in Asia-Pacific*, UNDP.

20. Báo Nhân dân (2025), "Những người phụ nữ 'đầu sóng ngọn gió'", ***Báo Nhân dân***, truy cập ngày 12/10/2025, từ https://nhandan.vn/nhung-nguoi-phu-nu-dau-song-ngon-gio-post914745.html. **(UNCITED)**

21. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (2025), "Tổng kết Dự án 8", ***Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam***, truy cập ngày 20/5/2025, từ https://laichau.gov.vn/tin-tuc-su-kien/chuyen-de/tin-trong-nuoc/tong-ket-du-an-8-thuc-hien-binh-dang-gioi-va-giai-quyet-nhung-van-de-cap-thiet-doi-voi-phu-nu-va-tre-em-.html.

VnEconomy (2025), "Chung tay đưa sản phẩm OCOP Việt Nam vươn ra thế giới", ***VnEconomy***, truy cập ngày 24/7/2025, từ https://vneconomy.vn/chung-tay-dua-san-pham-ocop-viet-nam-vuon-ra-the-gioi.htm.

GENDER EQUALITY IN THE RIGHT TO ACCESS AND MANAGE DIGITAL ASSETS: FROM PRINCIPLES TO LEGAL PRACTICE

BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG QUYỀN TIẾP CẬN VÀ QUẢN LÝ TÀI SẢN SỐ: TỪ NGUYÊN TẮC ĐẾN THỰC TIỄN QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT

NCS. ThS. Lê Phương Anh[711]

ThS. Hoàng Thị Lê Vân[712]

Tóm tắt: *Trong bối cảnh chuyển đổi số và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, quyền tiếp cận tài sản số (bao gồm tiền mã hóa, NFT, dữ liệu cá nhân, ví điện tử, tài khoản trực tuyến, v.v.) đang trở thành một khía cạnh mới của quyền sở hữu tài sản và quyền bình đẳng giữa các giới. Bài viết tập trung phân tích nguyên tắc bình đẳng giới trong quyền tiếp cận tài sản số trên cơ sở các cam kết quốc tế như Công ước Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW, 1979), Mục tiêu phát triển bền vững số 5 (SDG 5), cùng các quy định của Luật Bình đẳng giới Việt Nam năm 2006 (sửa đổi, bổ sung năm 2024). Từ cách tiếp cận lý luận đến thực tiễn pháp lý, nghiên cứu chỉ ra rằng: (i) pháp luật Việt Nam hiện chưa có quy định đầy đủ về quyền sở hữu và tiếp cận tài sản số, dẫn đến khoảng trống pháp lý trong bảo đảm bình đẳng giới; (ii) phụ nữ chịu tác động bất lợi hơn do hạn chế về kỹ năng số, khả năng tham gia kinh tế số và tiếp cận thông tin pháp luật; (iii) so sánh với kinh nghiệm quốc tế cho thấy Việt Nam còn thiếu cơ chế cụ thể để bảo đảm quyền bình đẳng giới trong quản lý và sử dụng tài sản số. Bài viết khẳng định: Việc cụ thể hóa nguyên tắc bình đẳng giới trong quyền tiếp cận tài sản số là yêu cầu cấp thiết, góp phần hoàn thiện khung pháp lý về tài sản số, thúc đẩy công bằng xã hội, và thực hiện đầy đủ các cam kết quốc tế của Việt Nam về bình đẳng giới trong kỷ nguyên số.*

Từ khoá*: Bình đẳng giới, tài sản số, quản lý, Luật bình đẳng giới.*

Abstract:

In the context of digital transformation and the Fourth Industrial Revolution, the right to access digital assets—including cryptocurrencies, NFTs, personal data, e-wallets, and online accounts—has become a new dimension of property rights and gender equality. This paper analyzes the principle of gender equality in access to digital assets based on international commitments such as the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW, 1979), Sustainable Development Goal 5 (SDG 5), and the Law on Gender Equality of Vietnam (2006, amended 2024).From both theoretical and legal perspectives, the study finds that: (i) Vietnamese law has not yet fully recognized ownership and access rights to digital assets, creating a legal gap in ensuring gender equality;

[711] CY Cergy Paris University Email: leanh150402@gmail.com
[712] Khoa Luật, Học viện Phụ nữ Việt Nam

(ii) women face greater disadvantages due to limited digital skills, restricted participation in the digital economy, and inadequate access to legal information; and (iii) compared with international experience, Vietnam lacks specific mechanisms to guarantee gender equality in the management and use of digital assets.The paper concludes that concretizing the principle of gender equality in the right to access digital assets is an urgent requirement that will contribute to improving the legal framework on digital property, promoting social justice, and fulfilling Vietnam's international commitments on gender equality in the digital era.

Keywords: *Gender equality, digital assets, management, Law on Gender Equality.*

1. Phần mở đầu

1.1. Đặt vấn đề

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và quá trình chuyển đổi số đang làm xuất hiện nhiều tài sản mới dưới dạng kỹ thuật số như tiền mã hóa, token, NFT, dữ liệu cá nhân, ví điện tử và tài khoản trực tuyến. Các tài sản này không chỉ mang giá trị kinh tế mà còn thể hiện quyền sở hữu và kiểm soát của cá nhân trong không gian số. Tuy nhiên, pháp luật Việt Nam chưa công nhận tài sản số là tài sản hợp pháp, dẫn đến khoảng trống trong xác lập, quản lý và bảo vệ quyền sở hữu – đặc biệt ảnh hưởng bất lợi đến phụ nữ, do hạn chế về kỹ năng số và khả năng tiếp cận công nghệ, tài chính.

Là thành viên Công ước CEDAW (1979) và thực hiện Mục tiêu Phát triển Bền vững số 5 (SDG 5), Việt Nam có nghĩa vụ bảo đảm bình đẳng giới trong quyền tiếp cận và quản lý tài sản số. Nghiên cứu này nhằm làm rõ cơ sở lý luận, thực tiễn và đề xuất giải pháp hoàn thiện khung pháp lý, hướng tới bảo đảm quyền bình đẳng giới trong thời đại số.

1.2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp phân tích – tổng hợp và so sánh pháp luật, kết hợp giữa nghiên cứu lý luận, chuẩn mực quốc tế và thực tiễn pháp lý quốc gia. Cách tiếp cận được lựa chọn là tiếp cận giới (gender-based approach) gắn với tiếp cận quyền (rights-based approach). Trên cơ sở đó, nghiên cứu tiến hành phân tích các điều ước quốc tế như CEDAW (1979), SDG 5 (2030), cùng với các văn bản pháp luật trong nước gồm Luật Bình đẳng giới (2006, sửa đổi 2024), Bộ luật Dân sự (2015) và các văn bản liên quan đến giao dịch điện tử. Bài viết cũng đối chiếu kinh nghiệm của Liên minh châu Âu (EU) và Cộng hòa Pháp – hai hệ thống pháp luật tiên phong trong việc điều chỉnh tài sản số (Regulation (EU) 2023/1114 – MiCA; Loi Pacte 2019; Ordonnance 2017-1674) – để rút ra bài học cho Việt Nam.

1.3. Kết quả, thảo luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, Việt Nam chưa có khung pháp lý toàn diện cho tài sản số, dẫn đến những khó khăn trong việc bảo đảm quyền sở hữu và bình đẳng giới trong lĩnh vực này. Trong bốn nhóm quyền cơ bản liên quan đến tài sản số – tiếp cận, quản lý, hưởng lợi và được bảo vệ khi tranh chấp – phụ nữ đều gặp nhiều rào cản hơn nam giới, từ việc hạn chế kỹ năng số, thiếu cơ hội đầu tư, cho

tới việc khó chứng minh quyền sở hữu khi xảy ra tranh chấp. So với châu Âu, đặc biệt là Pháp, Việt Nam vẫn thiếu cơ chế công nhận pháp lý đối với tài sản kỹ thuật số và thiếu chính sách hỗ trợ phụ nữ tham gia kinh tế số.

Kinh nghiệm của EU và Pháp cho thấy, việc công nhận tư cách pháp lý của tài sản số phải đi đôi với việc lồng ghép yếu tố giới trong mọi giai đoạn của chính sách tài chính – công nghệ. Các sáng kiến như "Women in Digital" (EU) hay "Femmes & Finance Numérique" (Pháp) chứng minh rằng khi pháp luật và chính sách được thiết kế dựa trên nguyên tắc bình đẳng giới, phụ nữ có thể tham gia sâu hơn và hưởng lợi công bằng hơn trong không gian số.

2. Cơ sở lý luận về quuyền tiếp cận tài sản số và bình đẳng giới

2.1. Khái niệm và phân loại tài sản sốSự phát triển của công nghệ và kinh tế số đã tạo ra tài sản số (digital assets) – một loại tài sản mới khiến nhiều quốc gia gặp khó khăn trong việc xác định bản chất pháp lý.

Một là, theo OECD[713], "Digital asset" là những tài sản tồn tại dưới dạng kỹ thuật số, có giá trị riêng, có thể sở hữu, kiểm soát và mang lại lợi ích kinh tế cho chủ thể.

Hai là, theo Quy định MiCA (Markets in Crypto-Assets Regulation, 31/5/2023): "Tài sản mã hoá là sự thể hiện kỹ thuật số của một giá trị hoặc một quyền có thể được chuyển giao và lưu trữ điện tử bằng công nghệ sổ cái phân tán (DLT) hoặc công nghệ tương tự." [714]Có thể hiểu tài sản mã hoá là một bộ phận của tài sản số.

Ba là, theo Ủy ban thống nhất pháp luật Hoa Kỳ, trong Đạo luật về tài sản kỹ thuật số, tài sản ảo được coi là một dạng tài sản số (digital asset), tức "một bản ghi chú điện tử (electronic record) xác nhận quyền hay lợi ích của một người", hay nói cách khác là công cụ lưu trữ giá trị.

Bốn là, theo IMF (2023) "*Tài sản số bao gồm một phạm vi rộng các dạng thể hiện kỹ thuật số của giá trị, từ tiền mã hoá và stablecoin cho đến các tài sản được mã hoá (token hoá) và các hệ thống giá trị dựa trên dữ liệu. Không phải mọi tài sản số đều là tiền, nhưng tất cả đều mang giá trị kinh tế*[715]" và World Economic Forum (2021) "*Tài sản số bao gồm một phạm vi rất rộng các hình thức thể hiện kỹ thuật số của giá trị, bao gồm tiền mã hoá, chứng khoán kĩ thuật số, các tài sản thực được mã hoá (token hoá) và tài sản trí tuệ*[716]"

Từ các quan điểm trên, có thể khái quát: tài sản số là tài sản tồn tại dưới dạng dữ liệu điện tử, có thể xác định, lưu trữ, chuyển giao và mang lại giá trị kinh tế

[713] **OECD (2022)** *Bridging the Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate.* Paris: OECD Publishing, https://www.oecd.org/digital/bridging-the-digital-gender-divide-include-upskill-innovate.pdf

[714] **European Union (2023),** *Regulation (EU) 2023/1114 of the European Parliament and of the Council on Markets in Crypto-Assets (MiCA)*, *Official Journal of the European Union*, Vol. 66, pp. 1–89, (Trích dẫn gốc: *"A crypto-asset means a digital representation of a value or of a right that may be transferred and stored electronically, using distributed ledger technology or similar technology."*), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32023R1114

[715] Fintech and Digital Money: Policy Challenges and Opportunities, IMF Fintech Note, 2023, p. 5, https://www.imf.org/en/Publications/fintech-notes

[716] Digital Assets, Distributed Ledger Technology (DLT) and the Future of Capital Markets, World Economic Forum Report, 2021, p. 8 https://www3.weforum.org/docs/WEF_Digital_Assets_Distributed_Ledger_Technology_2021.pdf,

hoặc quyền lợi cho chủ thể sở hữu; bao gồm tài sản mã hoá, tài sản dữ liệu, tài sản trí tuệ số, tài sản tài khoản và các quyền tài sản phát sinh trong môi trường số.

Theo đó, tài sản số có thể chia thành hai nhóm: (i) nhóm tài sản mang giá trị kinh tế, có thể trao đổi, mua bán hoặc dùng làm phương tiện thanh toán (như tiền mã hoá, token, bitcoin, NFT…); và (ii) nhóm tài sản không trực tiếp tham gia giao dịch, song đóng vai trò quan trọng trong quá trình số hoá và vận hành nền kinh tế số (như dữ liệu, phần mềm, tài liệu kỹ thuật số).

Điểm khác biệt cơ bản giữa tài sản số và tài sản truyền thống nằm ở tính phi vật chất, khả năng sao chép, phân phối tức thời và phạm vi tiếp cận toàn cầu. Nhờ công nghệ, tài sản số có thể được chuyển giao gần như ngay lập tức giữa các cá nhân, tổ chức mà không cần cơ chế vật lý, giúp tăng hiệu quả, giảm chi phí và thúc đẩy phát triển kinh tế – xã hội.

2.2. Khung pháp lý về bình đẳng giới trong tiếp cận và quản lý tài sản số

Tài sản số không chỉ là sản phẩm công nghệ mà còn là đối tượng của các quan hệ pháp lý mới. Tuy nhiên, tốc độ phát triển nhanh của loại tài sản này vượt xa khả năng hoàn thiện pháp luật, tạo ra khoảng trống trong xác định quyền sở hữu, định đoạt và bảo vệ quyền lợi, đặc biệt với phụ nữ và nhóm yếu thế. Vì vậy, cần một cách tiếp cận pháp lý đa tầng để kết nối nghĩa vụ quốc tế, chính sách phát triển bền vững và pháp luật quốc gia, bảo đảm bình đẳng giới trong tiếp cận và quản lý tài sản số.

2.2.1. Công ước quốc tế trong việc xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối với phụ nữ *(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women – CEDAW, 1979)*

CEDAW được coi là "hiến chương quốc tế về quyền của phụ nữ", đặt nghĩa vụ ràng buộc cho quốc gia thành viên trong việc bảo đảm bình đẳng giới thực chất trong mọi lĩnh vực, bao gồm quyền sở hữu, tiếp cận và kiểm soát tài sản. Theo Điều 12, các quốc gia phải: "Bảo đảm cho phụ nữ quyền bình đẳng trong tiếp cận và thụ hưởng các khoản vay ngân hàng, thế chấp và các hình thức tín dụng tài chính khác; cũng như quyền tham gia các hoạt động thể thao, văn hoá và hưởng lợi từ các chương trình an sinh xã hội."

Quy định này mở rộng phạm vi bình đẳng ra ngoài tài sản vật chất, bao gồm cả quyền tiếp cận tài sản vô hình, quyền tài sản và tài sản kỹ thuật số. Điều 16(1)(h) cũng khẳng định "Quyền bình đẳng giữa vợ và chồng trong việc sở hữu, mua bán, quản lý, hưởng dụng và định đoạt tài sản."

Khuyến nghị số 35 (2017)[717] và Báo cáo UN Women (2020)[718] diễn giải quyền sở hữu theo nghĩa động, bao gồm quyền kiểm soát các nguồn lực kinh tế mới như tài sản số, dữ liệu, tài sản trí tuệ. Như vậy, nghĩa vụ quốc gia không chỉ bảo đảm quyền đối với tài sản truyền thống mà còn phải mở rộng sang tài sản kỹ thuật số. Báo cáo UN Women (2022) chỉ ra: "Khoảng cách giới trong quyền sở hữu và kiểm soát tài sản đang ngày càng mở rộng trong không gian kỹ thuật số,

[717] CEDAW Committee (2017). *General Recommendation No.35 on Gender-based Violence against Women, updating General Recommendation No.19.*
[718] UN Women (2020). *CEDAW and the Digital Age: Adapting Women's Rights to the Technological Era*

nơi phụ nữ chiếm chưa tới 25% trong các lĩnh vực công nghệ và blockchain toàn cầu.".

2.2.2. Mục tiêu Phát triển Bền vững số 5 (Sustainable Development Goal 5 – SDG 5)

SDG 5 trong Nghị sự 2030 của Liên hợp quốc định hướng chính sách bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ[719]. Hai chỉ tiêu 5.a và 5.b đặc biệt liên quan đến tài sản và công nghệ số.

Chỉ tiêu 5.a kêu gọi các quốc gia "thực hiện cải cách để bảo đảm phụ nữ có quyền sở hữu và kiểm soát bình đẳng đối với tài nguyên kinh tế, cũng như quyền tiếp cận tài sản, đất đai, dịch vụ tài chính, thừa kế và tài nguyên thiên nhiên." Trong thời đại số, "tài nguyên kinh tế" bao gồm cả tài sản vô hình như tài sản mã hoá, dữ liệu, tài sản trí tuệ hay tài khoản kỹ thuật số. Vì vậy, Việt Nam cần bảo đảm phụ nữ được ghi nhận và bảo vệ quyền sở hữu, kiểm soát, thụ hưởng tài sản số. Tuy nhiên, phụ nữ vẫn gặp "bất lợi kép": hạn chế về công nghệ và thiếu cơ sở pháp lý. UN Women (2022) cho biết họ chỉ chiếm 24% lực lượng lao động toàn cầu trong lĩnh vực blockchain và fintech[720].

Chỉ tiêu 5.b nhấn mạnh "Tăng cường việc sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông để thúc đẩy sự trao quyền cho phụ nữ." Điều này bao gồm việc bảo đảm năng lực và an toàn cho phụ nữ trong nền kinh tế số thông qua: (i) đào tạo kỹ năng số; (ii) thiết kế dịch vụ thân thiện giới; (iii) bảo vệ pháp lý trước rủi ro công nghệ. Hai chỉ tiêu 5.a và 5.b tạo nên hai trụ cột: pháp lý và công nghệ – nền tảng chính sách bình đẳng giới trong tài sản số..

2.2.3. Luật Bình đẳng giới Việt Nam (2006, sửa đổi 2024)

Ở tầng pháp lý quốc gia, Luật Bình đẳng giới của Việt Nam năm 2006, sửa đổi bổ sung năm 2024, đóng vai trò then chốt trong việc nội luật hoá các nghĩa vụ quốc tế về bình đẳng giới được quy định trong CEDAW (1979) và các Mục tiêu Phát triển Bền vững (SDG 5). Đây là văn bản trung tâm xác lập nguyên tắc, chính sách và cơ chế bảo đảm bình đẳng giới trong toàn bộ đời sống kinh tế - xã hội, trong đó có lĩnh vực sở hữu, quản lý và sử dụng tài sản.

Luật Bình đẳng giới 2006, sửa đổi 2024[721], là công cụ then chốt nội luật hóa nghĩa vụ quốc tế theo CEDAW và SDG 5. Điều 12 và 13 quy định nam, nữ được "bình đẳng trong lĩnh vực kinh tế, bao gồm quyền sở hữu, sử dụng, thừa kế và quản lý tài sản" và "bình đẳng trong việc tiếp cận các nguồn lực kinh tế và cơ hội phát triển." Luật sửa đổi 2024 bổ sung nghĩa vụ Nhà nước "bảo đảm bình đẳng giới trong tiếp cận, làm chủ và thụ hưởng thành quả của chuyển đổi số và công nghệ số."[722] Đây là lần đầu tiên yếu tố giới được tích hợp vào chính sách công nghệ số. Ngoài ra, luật mở rộng phạm vi sang "tài sản phi vật chất" và tài sản kỹ thuật số,

[719] **United Nations (2015)** *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development.* New York: United Nations, https://sdgs.un.org/2030agenda

[720] **UN Women (2022)** *Gender Equality and the Digital Economy: Challenges and Opportunities.* New York: United Nations Publications, https://www.unwomen.org/en/digitallibrary/publications/2022/03/gender-equality-and-the-digital-economy

[721] **Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2006, sửa đổi 2024)** *Luật Bình đẳng giới (số 73/2006/QH11, sửa đổi 2024).* Hà Nội: Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam

[722] **Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2024)** *Báo cáo thuyết minh Dự thảo Luật Bình đẳng giới (sửa đổi).* Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật.

tạo cơ sở để các luật chuyên ngành lồng ghép yếu tố giới trong điều chỉnh. Tuy nhiên, Việt Nam vẫn thiếu văn bản riêng về tài sản số, khiến quyền đối với ví điện tử, dữ liệu cá nhân, tài sản trí tuệ số chưa được bảo hộ rõ ràng. Luật Bình đẳng giới (sửa đổi 2024) đánh dấu bước ngoặt trong bảo đảm bình đẳng giới thực chất, giúp phụ nữ tiếp cận và kiểm soát bình đẳng các nguồn lực kỹ thuật số trong nền kinh tế số.

3. Bình đẳng giới trong việc tiếp cận và quản lý tài sản số

3.1. Quyền tiếp cận tài sản số

Quyền tiếp cận tài sản số là nền tảng của mọi quyền kinh tế trong kỷ nguyên số. Khi các tài sản vật chất dần chuyển hóa thành giá trị dữ liệu, mã hóa hoặc điện tử, việc bảo đảm phụ nữ có quyền tiếp cận bình đẳng trở thành điều kiện tiên quyết để họ tham gia và hưởng lợi công bằng trong nền kinh tế số.

CEDAW (1979) tại Điều 13(b) yêu cầu các quốc gia bảo đảm cho phụ nữ "quyền bình đẳng trong tiếp cận và thụ hưởng các khoản vay, ngân hàng, thế chấp và các hình thức tín dụng khác"[723], còn SDG 5.a (2015) kêu gọi "cải cách để bảo đảm phụ nữ có quyền sở hữu và kiểm soát bình đẳng đối với tài nguyên kinh tế, đất đai, tài sản và công nghệ."[724] Luật Bình đẳng giới Việt Nam cũng quy định nam nữ "bình đẳng trong lĩnh vực kinh tế, bao gồm quyền sở hữu, sử dụng, thừa kế và quản lý tài sản" và giao Nhà nước trách nhiệm bảo đảm cơ hội bình đẳng trong tiếp cận, làm chủ, thụ hưởng.

Tuy nhiên, Bộ luật Dân sự 2015 và các đạo luật hiện hành chưa công nhận "tài sản số" là tài sản pháp định. Do đó, các quyền phát sinh từ dữ liệu, tài khoản, tài sản mã hoá hay giá trị điện tử chưa được xác lập và bảo hộ, khiến quyền tiếp cận của phụ nữ chỉ tồn tại ở mức nguyên tắc, chưa có cơ chế thực thi.

Theo ITU (2022), tỷ lệ phụ nữ dùng Internet toàn cầu thấp hơn nam giới 5%, và tại châu Á – Thái Bình Dương là 15%[725]. UN Women (2022) cho thấy phụ nữ chỉ chiếm 24% lao động trong blockchain và fintech, và tỷ lệ đầu tư vào tài sản mã hóa chỉ bằng 1/3 nam giới[726]. Ở Việt Nam, dù hơn 70% phụ nữ truy cập Internet, chỉ 38% tự tin sử dụng nền tảng tài chính số và chưa đến 20% hiểu về an toàn dữ liệu (Bộ TT&TT, 2023). Đặc biệt, phụ nữ nông thôn và dân tộc thiểu số gần như không tiếp cận được tài sản số do thiếu hạ tầng, vốn và thông tin pháp lý.

Điều này phản ánh hai tầng bất bình đẳng: (i) thiếu kỹ năng số để tham gia thị trường tài sản kỹ thuật số; (ii) khung pháp lý chưa cho phép họ được công nhận là chủ sở hữu hoặc đồng sở hữu. Hệ quả là dù tham gia kinh doanh NFT, sáng tạo nội dung hay sở hữu dữ liệu, phụ nữ vẫn không được bảo hộ quyền tài sản tương

[723] **United Nations (1979)** *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW).* New York: United Nations Treaty Collection. https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women

[724] **United Nations (2015)** *Sustainable Development Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls (Target 5.a).* New York: United Nations Department of Economic and Social Affairs, https://sdgs.un.org/goals/goal5

[725] **International Telecommunication Union (ITU) (2022)** *Bridging the Gender Divide: Women and ICT Access.* Geneva: ITU Publications, https://www.itu.int/hub/publication/d-ind-ict-gender-2022/

[726] **UN Women (2022)** *Gender Equality and the Digital Economy: Challenges and Opportunities.* New York: United Nations Publications, https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/03/gender-equality-and-the-digital-economy

ứng, và khi tranh chấp xảy ra, không có cơ sở pháp lý để xác định quyền sở hữu hoặc thừa kế.

3.2. Quyền quản lý và định đoạt tài sản số

Quyền quản lý và định đoạt thể hiện mức độ làm chủ thực tế của phụ nữ trong không gian kỹ thuật số. Khác với tài sản vật chất, tài sản số phụ thuộc nhiều vào trình độ công nghệ, năng lực pháp lý và cơ chế xác lập quyền.

Thứ nhất, phụ nữ vẫn bị hạn chế trong vị thế quản lý và điều hành tài sản số trong lĩnh vực kinh tế – doanh nghiệp.

Theo báo cáo của UN Women (2022), phụ nữ chỉ chiếm 24% vị trí quản lý trong ngành công nghệ tài chính (Fintech) và 17% trong lĩnh vực blockchain toàn cầu[727]. Tại Việt Nam, thống kê của Bộ Khoa học và Công nghệ (2023) cho thấy trong hơn 3.800 doanh nghiệp khởi nghiệp công nghệ, chỉ 9% do phụ nữ sáng lập hoặc đồng sáng lập[728]. Điều này đồng nghĩa rằng phụ nữ ít có quyền quyết định trong việc quản lý, sử dụng hoặc đầu tư tài sản số của doanh nghiệp. Định kiến giới và mô hình quản trị truyền thống khiến phụ nữ bị loại khỏi các lĩnh vực giá trị cao như blockchain hay kinh tế dữ liệu.

Thứ hai, trong đời sống gia đình, việc quản lý và định đoạt tài sản số còn nhiều bất cập do thiếu cơ chế công nhận quyền đồng sở hữu.

Luật Hôn nhân và Gia đình (2014) chưa đề cập tài sản số, nên khi tài khoản điện tử chỉ đứng tên một bên, người còn lại – thường là phụ nữ – không có quyền truy cập hoặc chứng minh đồng sở hữu. Khảo sát UNDP (2023) cho thấy 68% phụ nữ không biết về tài sản trực tuyến của chồng, 80% chưa từng quản lý tài khoản điện tử chung[729]. khi ly hôn, việc chứng minh tài sản chung gần như không thể.

Thứ ba, các quyền định đoạt tài sản số (chuyển nhượng, tặng cho, thừa kế) chưa được pháp luật điều chỉnh, khiến phụ nữ rơi vào thế yếu trong cả đời sống cá nhân lẫn hoạt động kinh tế. Trong khi đó, ở Hoa Kỳ, Cục Thuế IRS đã công nhận tài sản mã hoá là tài sản có thể thừa kế, định giá và chịu thuế[730], còn Nhật Bản coi "tài sản điện tử" là tài sản hợp pháp trong hôn nhân và di sản (FSA, 2022)[731]. Việt Nam hiện chưa có quy định tương đương, dẫn tới nhiều tài sản số của hộ gia đình hoặc doanh nghiệp bị bỏ ngỏ khi người sở hữu qua đời hoặc mất quyền truy cập.

Thực trạng cho thấy quyền quản lý và định đoạt tài sản số của phụ nữ ở Việt Nam mới dừng ở mức tiềm năng, chưa trở thành quyền thực tế được bảo đảm. Khoảng cách giới trong công nghệ và kinh tế số khiến phụ nữ khó tham gia đầy đủ chuỗi giá trị tài sản số (tạo lập–quản lý–chuyển giao), trong khi pháp luật chưa công nhận tư cách pháp lý của "tài sản số" dẫn đến hệ quả:

[727] UN Women. (2022). *Gender Equality and the Digital Economy: Challenges and Opportunities.* United Nations Publications.
[728] Bộ KH&CN, Báo cáo Đổi mới sáng tạo quốc gia 2023, tr. 42–44.
[729] UNDP Vietnam. (2023). *Survey on Gender and Digital Inclusion in Vietnam.* UNDP. https://www.undp.org/vietnam/publications/gender-and-digital-inclusion

[730] Internal Revenue Service (IRS). (2021). *Virtual Currencies FAQs.* Washington, D.C. https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/virtual-currencies

[731] Financial Services Agency (FSA). (2022). *Legal Framework for Crypto-Assets and Digital Property Rights in Japan.* Tokyo. https://www.fsa.go.jp/en/policy/virtual_currency/

- ✓ Không thể khẳng định quyền đồng sở hữu trong hôn nhân hoặc hoạt động đầu tư;
- ✓ Không được bảo hộ khi định đoạt (chuyển nhượng, tặng cho) hoặc thừa kế;
- ✓ Thiếu cơ chế bảo vệ khi phát sinh tranh chấp, nhất là với tài sản tồn tại hoàn toàn trên môi trường số.

Vì vậy, bất bình đẳng giới trong quyền quản lý và định đoạt tài sản số không chỉ là vấn đề công nghệ mà còn là vấn đề quyền lực kinh tế–pháp lý. Khi phụ nữ không thể kiểm soát hoặc định đoạt phần tài sản của mình trong không gian số, họ mất công cụ thiết yếu để đạt quyền tự chủ kinh tế—một mục tiêu cốt lõi của CEDAW và SDG 5.

3.3. Quyền hưởng lợi từ tài sản số

Nếu quyền tiếp cận và quản lý giúp phụ nữ tham gia nền kinh tế số, thì quyền hưởng lợi phản ánh mức độ bình đẳng giới thực chất về kinh tế. Trong kỷ nguyên công nghệ, các mô hình như blockchain, NFT, Fintech hay nền kinh tế sáng tạo (creator economy) tạo ra giá trị lớn, song phụ nữ vẫn là nhóm ít được hưởng lợi nhất.

Thứ nhất, phụ nữ chiếm tỷ lệ thấp trong hoạt động tạo thu nhập từ tài sản số. Theo UN Women (2022), chỉ 26% phụ nữ toàn cầu có thu nhập từ nền tảng kỹ thuật số, so với 44% nam giới. Ở Việt Nam, chỉ 30% phụ nữ kiếm thu nhập trực tuyến, thấp hơn nhiều so với 54% nam giới (Bộ TT&TT, 2023).

Thứ hai, phụ nữ khó tiếp cận nguồn vốn và cơ hội đầu tư vào tài sản số.

Theo khảo sát của World Economic Forum (2023), chỉ 9% phụ nữ tham gia đầu tư tiền mã hoá hoặc tài sản kỹ thuật số, trong khi nam giới chiếm tới 91%[732]. Việt Nam chưa có chính sách khuyến khích phụ nữ khởi nghiệp hoặc đầu tư Fintech, khiến họ bỏ lỡ cơ hội gia tăng giá trị tài sản.

Thứ ba, việc chưa công nhận pháp lý tài sản số khiến phụ nữ không được hưởng lợi dù có đóng góp thực tế. Trong hộ kinh doanh online hoặc gia đình có ví điện tử chung, khi tài khoản đứng tên nam giới, toàn bộ doanh thu kỹ thuật số được ghi nhận dưới tên họ. UNDP Việt Nam (2023) cho biết 64% phụ nữ tham gia kinh tế số không được đứng tên sở hữu hoặc hưởng lợi trực tiếp từ tài sản họ tạo ra[733]

Những dữ kiện này cho thấy khoảng cách giới trong quyền hưởng lợi từ tài sản số đang mở rộng, không chỉ về thu nhập mà còn về quyền tự chủ kinh tế. Phụ nữ bị loại khỏi chuỗi giá trị số do (i) không được công nhận quyền sở hữu; (ii) thiếu cơ chế phân phối lợi ích minh bạch; và (iii) thiếu chính sách hỗ trợ đầu tư. Vì vậy, cần sớm công nhận tài sản số là tài sản hợp pháp và ban hành chính sách khuyến khích phụ nữ khởi nghiệp, đầu tư và sáng tạo trong môi trường số — nhằm thực hiện mục tiêu SDG 5.a về bình đẳng trong quyền sở hữu và kiểm soát tài nguyên kinh tế.

3.4. Quyền được bảo vệ khi xảy ra tranh chấp tài sản số

[732] World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023.* Geneva. https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023

[733] **United Nations Development Programme (UNDP Vietnam) (2023)** *Survey on Gender and Digital Inclusion in Vietnam.* Hanoi: UNDP Vietnam.

Khi tài sản số ngày càng phổ biến, quyền được bảo vệ khi tranh chấp trở thành điều kiện then chốt bảo đảm bình đẳng giới thực chất. Tuy nhiên, phụ nữ Việt Nam hiện gần như không có cơ chế pháp lý cụ thể để bảo vệ quyền lợi khi phát sinh tranh chấp liên quan đến tài sản số.

Thứ nhất, pháp luật Việt Nam chưa có quy định rõ về tài sản số. Bộ luật Dân sự 2015, Luật Hôn nhân và Gia đình 2014, Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015 đều chưa công nhận tài sản số là đối tượng quyền sở hữu, khiến tòa án khó thụ lý và định giá. Theo Bộ Tư pháp (2023), 75% vụ việc liên quan đến tài sản số bị từ chối giải quyết.

Thứ hai, phụ nữ gặp bất lợi trong quá trình khởi kiện và chứng minh quyền. UNDP Việt Nam (2023) cho thấy 62% phụ nữ không biết cách thu thập hay lưu giữ chứng cứ điện tử; chi phí thuê luật sư công nghệ và định giá tài sản là rào cản lớn[734].

Thứ ba, thiếu cơ chế giải quyết tranh chấp thân thiện giới. Việt Nam chưa có quy trình chuyên biệt hoặc đội ngũ thẩm phán am hiểu công nghệ blockchain, trong khi EU (MiCA, 2023) và Singapore (SIAC, 2022) đã có cơ chế tranh chấp kỹ thuật số minh bạch và bình đẳng giới.

Thực tế, phụ nữ đang chịu thiệt kép: (i) không có tư cách pháp lý rõ ràng khi tài sản số chưa được công nhận; (ii) thiếu năng lực và hỗ trợ pháp lý để tự bảo vệ. Điều này đi ngược Điều 15 CEDAW (1979) – yêu cầu "đảm bảo quyền bình đẳng của phụ nữ trước pháp luật và trong các thủ tục tố tụng."

Nếu Việt Nam không sớm hoàn thiện khung pháp lý cho tài sản số và xây dựng cơ chế giải quyết tranh chấp phù hợp, phụ nữ sẽ tiếp tục bị loại trừ khỏi hệ thống bảo vệ pháp lý, dẫn đến tình trạng "bình đẳng hình thức nhưng không thực chất" trong không gian số.

4. Kinh nghiệm quốc tế

Sự phát triển của kinh tế số buộc các quốc gia xây dựng khung pháp lý riêng cho tài sản số, đồng thời lồng ghép yếu tố bình đẳng giới trong chính sách công nghệ và tài chính. Trong phạm vi nghiên cứu, bài viết tập trung vào Liên minh châu Âu (EU) – khu vực tiên phong trong điều chỉnh tài sản số gắn với nguyên tắc bình đẳng giới, đặc biệt là Pháp. Cách tiếp cận này coi tài sản số không chỉ là đối tượng giao dịch, mà còn là một phần của quyền con người trong kỷ nguyên số, nơi mọi người được tiếp cận, quản lý, hưởng lợi và bảo vệ công bằng.

4.1. Liên minh châu Âu

EU thiết lập khung pháp lý thống nhất cho tài sản số qua Quy định (EU) 2023/1114 – Markets in Crypto-Assets (MiCA), ban hành tháng 5/2023. Đây là văn bản đầu tiên công nhận tài sản mã hóa là tài sản tài chính hợp pháp, có thể phát hành, giao dịch, chuyển nhượng và thừa kế trong toàn khối[735].

Đặc biệt, Điều 71(2) MiCA quy định nguyên tắc *"non-discriminatory access"*, yêu cầu các nhà cung cấp dịch vụ tài sản số bảo đảm quyền tiếp cận bình

[734] **United Nations Development Programme (UNDP Vietnam) (2023)** *Survey on Gender and Digital Inclusion in Vietnam.* Hanoi: UNDP Vietnam.

[735] **European Union (2023)** *Regulation (EU) 2023/1114 of the European Parliament and of the Council on Markets in Crypto-Assets (MiCA). Official Journal of the European Union*, Vol. 66, pp. 1–89, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32023R1114

đẳng, không phân biệt giới tính hay địa vị[736]. Quy định này gắn kết chính sách tài chính kỹ thuật số với chính sách bình đẳng giới của EU.

MiCA được triển khai cùng Chiến lược "Digital Decade for Europe 2030" và Chiến lược Bình đẳng giới EU 2020–2025, nhằm thu hẹp khoảng cách giới trong kỹ năng số và tăng tỷ lệ phụ nữ trong lĩnh vực ICT, thông qua các sáng kiến như Women in Digital.

Như vậy, EU kết hợp chặt chẽ giữa quản trị công nghệ và bình đẳng giới, không chỉ quản lý rủi ro tài chính số mà còn trao quyền cho phụ nữ tham gia sâu hơn vào chuỗi giá trị số.

4.2. Cộng hòa Pháp

Pháp là quốc gia thành viên đầu tiên nội luật hóa khung pháp lý EU và phát triển cơ chế quốc gia riêng cho tài sản số gắn với bình đẳng giới. Luật Loi Pacte (2019) cho phép phát hành và đăng ký tài sản số (jetons) như tài sản tài chính được pháp luật công nhận[737]; trước đó, Ordonnance n°2017-1674 đã hợp pháp hóa blockchain (DEEP) như phương tiện chứng minh quyền sở hữu, tạo nền tảng định danh tài sản số trong giao dịch dân sự.

Từ năm 2021, Cơ quan Thị trường Tài chính (AMF) và Bộ Kinh tế Pháp triển khai chương trình "Femmes & Finance Numérique", với các mục tiêu: (i) Tăng 30% phụ nữ tham gia Fintech và blockchain đến năm 2030; (ii) Thành lập quỹ hỗ trợ doanh nghiệp do phụ nữ sáng lập; (iii) Xây dựng mạng lưới cố vấn nữ trong tài chính số[738].

Ngoài ra, Luật Climat et Résilience (2021) yêu cầu doanh nghiệp công nghệ – tài chính báo cáo tỷ lệ giới trong quản trị kỹ thuật số như tiêu chí ESG[739]. Nhờ đó, Pháp trở thành mô hình kết hợp giữa khung pháp lý tài sản số tiên tiến và chính sách bình đẳng giới thể chế hóa, là kinh nghiệm đáng tham khảo cho Việt Nam trong hoàn thiện pháp luật thời kỳ chuyển đổi số.

4.3. Kinh nghiệm rút ra cho Việt Nam

Từ kinh nghiệm của Liên minh châu Âu (EU) và Cộng hòa Pháp, có thể rút ra ba định hướng chính cho Việt Nam trong hoàn thiện pháp luật về bình đẳng giới trong tiếp cận và quản lý tài sản số.

Thứ nhất, Việt Nam cần công nhận tư cách pháp lý của tài sản số trong hệ thống pháp luật dân sự, tương tự MiCA (2023) của EU và Loi Pacte (2019) của Pháp. Việc này tạo cơ sở pháp lý rõ ràng cho quyền sở hữu, chuyển nhượng, thừa kế và bảo vệ tài sản số, đồng thời bảo đảm minh bạch, an toàn trong giao dịch điện tử.

Thứ hai, cần lồng ghép bình đẳng giới vào chiến lược chuyển đổi số quốc gia, theo mô hình EU – nơi bình đẳng giới được coi là trụ cột của chính sách công

[736] **European Commission (2020)** *EU Gender Equality Strategy 2020–2025.* Brussels: European Union Publications, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/eu-gender-equality-strategy-2020-2025_en

[737] **France (2019)** *Loi n°2019-486 relative à la croissance et la transformation des entreprises (Loi Pacte). Journal Officiel de la République Française,* pp. 3421–3440

[738] **Autorité des Marchés Financiers (AMF) (2022)** *Programme "Femmes & Finance Numérique": Rapport annuel sur la finance inclusive.* Paris: AMF, https://www.amf-france.org/fr/femmes-finance-numerique

[739] **France (2021)** *Loi n°2021-1104 dite "Climat et Résilience". Journal Officiel de la République Française,* pp. 12544–12565

nghệ và tài chính số. Việt Nam nên quy định chỉ tiêu cụ thể về tỷ lệ phụ nữ tham gia lĩnh vực Fintech, blockchain, và quản lý tài sản kỹ thuật số, giúp phụ nữ trở thành chủ thể tích cực của nền kinh tế số, không chỉ là người thụ hưởng.

Thứ ba, Việt Nam nên xây dựng cơ chế hỗ trợ phụ nữ trong lĩnh vực tài sản số, học hỏi chương trình "Femmes & Finance Numérique" của Pháp. Có thể triển khai chương trình "Phụ nữ Việt Nam và tài sản số" nhằm đào tạo kỹ năng công nghệ, tư vấn pháp lý, hỗ trợ tài chính và khởi nghiệp cho phụ nữ. Cơ chế này giúp nâng cao năng lực làm chủ tài sản, thu hẹp khoảng cách giới trong quyền sở hữu và quản lý tài sản số, hướng tới một hệ sinh thái số công bằng và bao trùm.

5. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật Việt Nam

Thực tiễn cho thấy, khoảng trống pháp lý là nguyên nhân chính dẫn đến bất bình đẳng giới trong tiếp cận, quản lý và hưởng lợi từ tài sản số. Bộ luật Dân sự hiện chưa công nhận tài sản số là tài sản hợp pháp, còn Luật Hôn nhân và Gia đình, Luật Bình đẳng giới chưa quy định quyền sở hữu hay định đoạt tài sản kỹ thuật số. Điều này khiến phụ nữ, đặc biệt trong hôn nhân hoặc kinh doanh trực tuyến, khó chứng minh quyền lợi khi xảy ra tranh chấp.

Để khắc phục, Việt Nam cần thể chế hóa khung pháp lý tài sản số gắn với bình đẳng giới, theo hướng:

Một là, bổ sung khái niệm "tài sản số" vào Bộ luật Dân sự, định nghĩa đây là tài sản điện tử có thể sở hữu, chuyển nhượng, thừa kế và định giá, làm cơ sở xác lập và bảo vệ quyền tài sản trong không gian số.

Hai là, sửa đổi Luật Bình đẳng giới (2024) để mở rộng phạm vi sang kinh tế số, quy định rõ trách nhiệm của Nhà nước trong thúc đẩy bình đẳng giới trong chuyển đổi số.

Ba là, sửa đổi Luật Hôn nhân và Gia đình, công nhận tài sản số hình thành trong thời kỳ hôn nhân là tài sản chung, bảo đảm quyền lợi phụ nữ khi chia tài sản hoặc thừa kế.

Bốn là, lồng ghép chỉ tiêu giới vào Chiến lược Chuyển đổi số Quốc gia, đặt mục tiêu về tỷ lệ phụ nữ sở hữu ví điện tử, tham gia đầu tư số hoặc giữ vị trí lãnh đạo Fintech.

Năm là, thiết lập cơ chế hỗ trợ và bảo vệ phụ nữ – như chương trình "Phụ nữ Việt Nam và tài sản số", tập trung vào: (i) Đào tạo kỹ năng và kiến thức pháp lý về tài sản số; (ii) Hỗ trợ tài chính, khởi nghiệp công nghệ; (iii) Tư vấn pháp lý và cơ chế giải quyết tranh chấp kỹ thuật số thân thiện giới.

Đặc biệt, cần xây dựng trung tâm trọng tài trực tuyến và hòa giải điện tử có khả năng xác minh blockchain, đồng thời đào tạo thẩm phán và trọng tài viên nữ có chuyên môn công nghệ.

Cách tiếp cận này giúp Việt Nam nội luật hóa các cam kết quốc tế như CEDAW (1979) và SDG 5, hướng tới một nền kinh tế số công bằng, bao trùm và bền vững, nơi phụ nữ được bảo đảm quyền sở hữu, quản lý và hưởng lợi bình đẳng từ tài sản số.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2024). *Báo cáo thuyết minh Dự thảo Luật Bình đẳng giới (sửa đổi).* Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật.

2. Bộ Thông tin và Truyền thông (2023). *Báo cáo Chuyển đổi số và bình đẳng giới tại Việt Nam.* Hà Nội: Nhà xuất bản Thông tin và Truyền thông.

3. Bộ Tư pháp (2023). *Báo cáo về thực thi quyền sở hữu và tranh chấp tài sản số tại Việt Nam.* Hà Nội: Bộ Tư pháp.

4. European Commission (2021). *2030 Digital Compass: The European Way for the Digital Decade.* Brussels: Publications Office of the European Union.

5. European Commission (2020). *EU Gender Equality Strategy 2020–2025.* Brussels: European Union Publications.

6. International Telecommunication Union (ITU) (2022). *Bridging the Gender Divide: Women and ICT Access.* Geneva: ITU Publications.

7. UN Women (2022). *Gender Equality and the Digital Economy: Challenges and Opportunities.* New York: United Nations Publications.

8. UNDP Việt Nam (2023). *Survey on Gender and Digital Inclusion in Vietnam.* Hà Nội: Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP).

9. World Economic Forum (2023). *Global Gender Gap Report 2023.* Geneva: World Economic Forum.

10. OECD (2022). *Bridging the Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate.* Paris: OECD Publishing.

11. Autorité des marchés financiers (AMF) (2022). *Programme "Femmes & Finance Numérique", Rapport annuel sur la finance inclusive.* Paris, tr. 15–24.

12. European Union (2023). *Regulation (EU) 2023/1114 on Markets in Crypto-Assets (MiCA). Official Journal of the European Union*, Vol. 66, tr. 1–89.

13. France (2019). *Loi n°2019-486 relative à la croissance et la transformation des entreprises (Loi Pacte). Journal Officiel de la République Française*, tr. 3421–3440.

14. France (2021). *Loi n°2021-1104 dite "Climat et Résilience". Journal Officiel de la République Française*, tr. 12544–12565.

15. Financial Services Agency of Japan (FSA) (2022). *Legal Framework for Crypto-Assets and Digital Property Rights in Japan. Tokyo Financial Review*, Vol. 18(2), tr. 51–63.

16. Liên Hợp Quốc (1979). *Công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW).* New York: United Nations Treaty Collection. Available at: https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women (Truy cập: 10/10/2025).

17. Liên Hợp Quốc (2015). *Mục tiêu Phát triển Bền vững (SDG 5): Đạt được bình đẳng giới và trao quyền cho tất cả phụ nữ và trẻ em gái.* New York: United Nations. Available at: https://sdgs.un.org/goals/goal5 (Truy cập: 10/10/2025).

18. European Union (2023). *Regulation (EU) 2023/1114 of the European Parliament and of the Council on Markets in Crypto-Assets (MiCA).* Brussels: Official Journal of the EU. Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32023R1114 (Truy cập: 09/10/2025).

19. Autorité des marchés financiers (AMF) (2022). *Femmes & Finance Numérique Initiative.* Paris: AMF. Available at: https://www.amf-france.org/fr/femmes-finance-numerique (Truy cập: 09/10/2025).

20. *Bộ luật Dân sự* (2015). Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 24/11/2015, có hiệu lực từ ngày 01/01/2017.

21. *Luật Bình đẳng giới* (2006, sửa đổi năm 2024). Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, Hà Nội.

22. *Luật Hôn nhân và Gia đình* (2014). Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, Hà Nội.

23. European Parliament (2022). *Women in the Digital Age – Policy Report.* Brussels: European Parliament Research Service. Available at: https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_IDA(2022)662522 (Truy cập: 08/10/2025).

24. UN Women Vietnam (2023). *Digital Transformation and Gender Equality Policy Brief.* Hà Nội. Available at: https://vietnam.unwomen.org/en/resources/digital-transformation-gender (Truy cập: 09/10/2025).

THE PROTECTION OF WOMEN'S SENSITIVE PERSONAL DATA UNDER VIETNAMESE LAW IN THE DIGITAL ERA: CURRENT STATUS AND LEGAL REFORM SOLUTIONS

PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ BẢO VỆ DỮ LIỆU CÁ NHÂN NHẠY CẢM CỦA PHỤ NỮ TRONG MÔI TRƯỜNG SỐ: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN

PGS. TS. Dương Quỳnh Hoa[740]

Tóm tắt: *Trong kỷ nguyên số, việc bảo vệ dữ liệu cá nhân nhạy cảm của phụ nữ là yêu cầu cấp thiết nhằm bảo đảm quyền riêng tư, danh dự và an toàn của họ. Luật Bảo vệ Dữ liệu cá nhân năm 2025 đã tạo khuôn khổ pháp lý thống nhất cho lĩnh vực này, nhưng vẫn còn nhiều hạn chế: thiếu quy định chuyên biệt gắn với giới, chế tài chưa đủ răn đe, cơ chế bồi thường và khắc phục còn yếu, trách nhiệm của nền tảng xuyên biên giới chưa rõ ràng. Bài viết sử dụng cách tiếp cận quyền con người, giới và so sánh pháp luật để phân tích thực trạng pháp luật Việt Nam, đối chiếu với chuẩn mực quốc tế, trên cơ sở đó đề xuất hoàn thiện pháp luật theo hướng nhạy cảm giới và có khả năng thực thi cao. Bảo vệ dữ liệu cá nhân nhạy cảm của phụ nữ vì thế không chỉ là yêu cầu pháp lý mà còn là bảo vệ phẩm giá và quyền con người trong xã hội số.*

Từ khóa: *dữ liệu cá nhân nhạy cảm, bảo vệ dữ liệu cá nhân, phụ nữ, quyền nhân thân*

Abstract: *In the digital era, protecting women's sensitive personal data is an urgent requirement to ensure their privacy, dignity, and safety. The Personal Data Protection Law 2025 has established a unified legal framework for this field; however, several limitations remain: the absence of gender-specific provisions, insufficiently deterrent sanctions, weak compensation and remedial mechanisms, and unclear accountability of cross-border digital platforms. This paper adopts a human rights-based, gender-sensitive, and comparative legal approach to analyze the current state of Vietnamese legislation, juxtapose it with international standards, and propose legal reforms toward greater gender sensitivity and enforceability. The protection of women's sensitive personal data, therefore, is not merely a legal obligation but also a means of safeguarding human dignity and fundamental rights in the digital society.*

Keywords: *sensitive personal data, personal data protection, women, personal rights*

1. Đặt vấn đề

[740] Viện Nhà nước và pháp luật

Trong bối cảnh toàn cầu đang chuyển mình mạnh mẽ sang nền kinh tế số, dữ liệu cá nhân trở thành tài sản có giá trị đặc biệt được ví như "nguồn dầu mỏ mới" của thế kỷ XXI. Việc khai thác, xử lý và lưu trữ dữ liệu cá nhân không chỉ mang lại lợi ích kinh tế xã hội to lớn, mà đồng thời cũng tiềm ẩn nguy cơ xâm phạm quyền riêng tư và nhân phẩm con người ở mức độ sâu rộng hơn bao giờ hết. Đặc biệt, dữ liệu cá nhân nhạy cảm của phụ nữ đang trở thành mục tiêu dễ bị tổn thương nhất trong kỷ nguyên số. Khi những dữ liệu này bị khai thác hoặc tiết lộ trái phép, phụ nữ thường phải gánh chịu hậu quả nặng nề hơn so với nam giới, không chỉ về danh dự, nhân phẩm và tâm lý, mà còn cả về cơ hội nghề nghiệp, vị thế xã hội và sự an toàn cá nhân.

Báo cáo của tổ chức UN Women cho thấy, có từ 16% đến 58% phụ nữ và trẻ em gái đã từng bị quấy rối hoặc bạo lực trực tuyến, trong đó phổ biến nhất là việc phát tán hình ảnh, chia sẻ trái phép thông tin cá nhân và xâm phạm danh dự trên các trang mạng xã hội mà không được đồng ý[741]. Một nghiên cứu khác của UN Women khu vực Ả Rập (2021) cho thấy 60% phụ nữ sử dụng Internet từng bị bạo lực trực tuyến trong năm khảo sát[742]. Những con số này cho thấy, bảo vệ dữ liệu cá nhân, đặc biệt là dữ liệu nhạy cảm của phụ nữ, không chỉ là yêu cầu về quản lý hành chính mà nó còn là vấn đề bảo đảm và bảo vệ nhân quyền, bình đẳng giới trong thời đại công nghệ số.

Trước thực trạng đó, Luật Bảo vệ Dữ liệu cá nhân năm 2025 đã thiết lập khuôn khổ pháp lý thống nhất cho lĩnh vực bảo vệ dữ liệu cá nhân ở Việt Nam. Tuy nhiên, Luật vẫn thiếu những quy định chuyên biệt gắn với yếu tố giới, chế tài chưa đủ răn đe, cơ chế bồi thường còn yếu, chưa xác định được rõ trách nhiệm của các nền tảng xuyên biên giới. Từ bối cảnh đó, tham luận này nhằm mục tiêu chính là làm rõ khái niệm của dữ liệu cá nhân nhạy cảm của phụ nữ trong môi trường số, nhận diện rõ những khoảng trống của pháp luật hiện hành, đồng thời đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật bảo vệ dữ liệu nhạy cảm của phụ nữ ở Việt Nam phù hợp với đặc thù giới và xu thế quốc tế.

2. Cách tiếp cận, phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Bài viết được thực hiện trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và duy vật lịch sử, kết hợp với cách tiếp cận quyền con người và bình đẳng giới trong khoa học pháp lý hiện đại. Việc bảo vệ dữ liệu cá nhân nhạy cảm

[741] UN Women (2022), *Accelerating efforts to tackle online and technology-facilitated violence against women and girls*, https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-10/Accelerating-efforts-to-tackle-online-and-technology-facilitated-violence-against-women-and-girls-en_0.pdf accessed on 9/10/2025

[742] UN Women (2024), Creating safe digital spaces free of trolls, doxing, and hate speech, https://www.unwomen.org/en/articles/explainer/creating-safe-digital-spaces-free-of-trolls-doxing-and-hate-speech, Accessed on 9/10/2025

của phụ nữ được xem xét không chỉ như một vấn đề kỹ thuật quản trị dữ liệu, mà còn là biểu hiện cụ thể của việc bảo đảm quyền con người trong môi trường số.

Về cách tiếp cận, bài nghiên cứu kết hợp hai hướng chính như sau: Thứ nhất, cách tiếp cận quyền con người, xem việc bảo vệ dữ liệu cá nhân như một biểu hiện của quyền được bảo vệ đời sống riêng tư, bí mật cá nhân, danh dự, nhân phẩm đã được ghi nhận trong Hiến pháp năm 2013 và các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên. Thứ hai, cách tiếp cận giới, nhấn mạnh đặc thù của phụ nữ trong việc bảo vệ dữ liệu cá nhân, qua đó chỉ ra nhu cầu xây dựng cơ chế pháp lý nhạy cảm giới.

Về phương pháp nghiên cứu, bài viết sử dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu truyền thống trong khoa học pháp lý như phương pháp phân tích, tổng hợp, quy nạo, so sánh pháp luật; khai thác dữ liệu thứ cấp từ văn bản pháp luật, báo cáo của cơ quan nhà nước, các nghiên cứu của UN Women, OECD và Liên minh Châu Âu nhằm bảo đảm tính khách quan, toàn diện và giá trị thực tiễn của kết quả nghiên cứu.

3. Kết quả và thảo luận

3.1.Khái quát về bảo vệ dữ liệu cá nhân nhạy cảm của phụ nữ trong môi trường số

Trong kỷ nguyên số, dữ liệu cá nhân được xem là nguồn tài nguyên chiến lược của mọi hoạt động quản trị, kinh tế và công nghệ. Theo Tổ chức Hợp tác và phát triển kinh tế (OECD), dữ liệu cá nhân là bất kỳ thông tin nào liên quan đến hoặc cho phép xác định một cá nhân cụ thể[743]. Quy định này của OECD mặc dù chỉ mang tính chất khuyến nghị nhưng hiện nay được nhiều quốc gia trên thế giới công nhận và áp dụng. Trên cơ sở đó, nhiều quốc gia và các học giả thống nhất rằng dữ liệu cá nhân là mọi thông tin liên quan đến một cá nhân đã được hoặc có thể được nhận dạng thông qua các phương tiện trực tiếp hoặc gián tiếp. Dữ liệu cá nhân không chỉ bao gồm những thông tin định danh rõ ràng như họ tên, số định danh, hình ảnh, mà còn bao gồm các dấu vết kỹ thuật số, ví dụ hành vi truy cập, vị trí, lịch sử giao dịch, nếu các thông tin đó cho phép nhận dạng cá nhân.

Trong phạm vi này, dữ liệu cá nhân nhạy cảm được xem là yếu tố dễ tổn thương nhất của thông tin cá nhân. Dữ liệu cá nhân nhạy cảm là những thông tin mà khi bị xử lý, tiết lộ hoặc suy luận trái phép sẽ gây ảnh hưởng trực tiếp đến nhân phẩm, danh dự, sức khỏe, an toàn hoặc lợi ích hợp pháp của cá nhân đó. Điều 9 Quy định chung về bảo vệ dữ liệu của Liên minh Châu Âu (GDPR, 2016/679) gọi

[743] OECD: Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data, available at https://www.oecd.org/sti/ieconomy/oecdguidelinesontheprotectionofprivacyandtransborderflowsofpersonaldata.htm. Accessed on 10/10/2025

nhóm này là các loại dữ liệu cá nhân đặc biệt[744], bị cấm xử lý nếu không có căn cứ hợp pháp rõ ràng, trừ một số ngoại lệ như có sự đồng ý của chủ thể dữ liệu, vì lý do lợi ích công cộng hoặc mục đích y học, an sinh, nghiên cứu khoa học.

Tương tự, tại khoản 3 Điều 2 Luật Bảo vệ Dữ liệu cá nhân năm 2025 của Việt Nam xác định: *Dữ liệu cá nhân nhạy cảm là dữ liệu cá nhân gắn liền với quyền riêng tư, khi bị xâm phạm sẽ gây ảnh hưởng trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp của chủ thể*. Cách tiếp cận này đã tiến gần đến cách chuẩn mực quốc tế khi xác định tính nhạy cảm dựa trên rủi ro và hậu quả pháp lý, thay vì chỉ liệt kê một danh mục như trong Nghị định 13/2023/NĐ-CP trước đây.

Đối với phụ nữ, dữ liệu cá nhân nhạy cảm mang những đặc điểm riêng gắn với giới. Nhiều loại dữ liệu tưởng chừng trinh tính như thông tin sức khỏe, hôn nhân, hình ảnh hoặc xu hướng tính dục nhưng trong thực tiễn lại gây tổn thương sâu sắc hơn khi bị tiết lộ, do định kiến xã hội hoặc bạo lực giới tính vẫn tồn tại. Việc công khai hình ảnh riêng tư hoặc dữ liệu sức khỏe sinh sản có thể dẫn đến kỳ thị, mất cơ hội nghề nghiệp và ảnh hưởng nghiêm trọng đến danh dự, nhân phẩm.

Do đó, dữ liệu cá nhân nhạy cảm của phụ nữ có thể hiểu là những thông tin mang tính riêng tư sâu sắc, mà khi bị tiết lộ hoặc khai thác trái phép, sẽ gây tổn thương đặc biệt về danh dự, nhân phẩm, sức khỏe, tinh thần và vị thế xã hội của phụ nữ. Nhóm dữ liệu này bao gồm thông tin về sức khỏe sinh sản, hình ảnh cá nhân, dữ liệu sinh trắc học, đời sống hôn nhân, quan hệ gia đình và xu hướng tính dục, những yếu tố gắn trực tiếp với phẩm giá và quyền con người của phụ nữ. Việc bảo vệ nhóm dữ liệu này còn gắn liền với nguyên tắc bình đẳng giới được Hiến pháp năm 2013 và Công ước CEDAW khẳng định, theo đó Nhà nước có nghĩa vụ xóa bỏ các định kiến và tập quán dựa trên ý niệm thấp kém hoặc ưu việt của một giới.

Trên cơ sở khái niệm trên, có thể hiểu bảo vệ dữ liệu cá nhân nhạy cảm là tổng thể các biện pháp pháp lý, kỹ thuật và tổ chức nhằm bảo đảm dữ liệu thuộc nhóm nhạy cảm chỉ được xử lý hợp pháp, an toàn và có sự kiểm soát của chủ thể dữ liệu. Trong môi trường số, khái niệm này không chỉ bao hàm bảo mật thông tin mà còn bao gồm toàn bộ quá trình xử lý dữ liệu từ thu thập, lưu trữ, sử dụng, chia sẻ, đến xóa bỏ.

Cách tiếp cận của GDPR (Điều 9) và nhiều hệ thống pháp luật hiện đại đều dựa trên nguyên tắc: việc xử lý dữ liệu nhạy cảm là bị cấm, trừ khi có căn cứ hợp pháp rõ ràng và biện pháp bảo vệ đặc biệt[745]. Luật BVDLCN năm 2025 của Việt

[744]Art. 9 GDPR Processing of special categories of personal data, https://gdpr-info.eu/art-9-gdpr/ Accessed on 9/10/2025

[745] APEC Privacy Framework (2005), Published by APEC Secretariat, https://www.apec.org/docs/default-source/Publications/2005/12/APEC-Privacy-Framework/05_ecsg_privacyframewk.pdf, accessed on 9/10/2025

Nam cũng đã tiệm cận tinh thần này khi quy định yêu cầu sự đồng ý riêng biệt, đánh giá tác động dữ liệu (DPIA)[746] và nghĩa vụ thông báo[747] cho cơ quan quản lý khi xử lý dữ liệu nhạy cảm.

Đối với phụ nữ, việc bảo vệ dữ liệu nhạy cảm trong môi trường số có ý nghĩa vượt ra ngoài khuôn khổ kỹ thuật, đó là biện pháp bảo vệ nhân phẩm và phòng ngừa bạo lực số giới tính. Dữ liệu sức khỏe sinh sản, hồ sơ y tế, hình ảnh riêng tư, hoặc dữ liệu sinh trắc học khi bị rò rỉ không chỉ vi phạm quyền dữ liệu, mà còn dẫn tới tổn thương tinh thần, danh dự và bất bình đẳng cơ hội. Bảo vệ dữ liệu cá nhân nhạy cảm của phụ nữ trong môi trường số không chỉ là một yêu cầu pháp lý mà còn là một chiến lược nhân văn nhằm bảo đảm phụ nữ có thể tham gia, sáng tạo và phát triển trong không gian số một cách an toàn, bình đẳng và tôn trọng phẩm giá.

3.2.Thực trạng pháp luật bảo vệ dữ liệu cá nhân nhạy cảm của phụ nữ trong môi trường số ở Việt Nam

Quyền được bảo vệ đời sống riêng tư và bí mật cá nhân là một trong những quyền nhân thân cơ bản của con người, được pháp luật Việt Nam và quốc tế công nhận rộng rãi. Điều 21 Hiến pháp năm 2013 khẳng định: *"Mọi người có quyền bất khả xâm phạm về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân và bí mật gia đình; thông tin về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân, bí mật gia đình được pháp luật bảo đảm an toàn"*. Đây là nền tảng hiến định cho việc hình thành khung pháp lý về quyền kiểm soát thông tin cá nhân, vốn là nội dung cốt lõi của khái niệm bảo vệ dữ liệu cá nhân.

Điều 38 Bộ luật Dân sự năm 2015 tiếp tục quy định: việc thu thập, lưu giữ, sử dụng, công khai thông tin liên quan đến đời sống riêng tư của cá nhân phải được sự đồng ý của người đó, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác. Trong hệ thống pháp luật Việt Nam, Nghị định số 13/2023 lần đầu tiên đưa ra định nghĩa mang tính pháp lý về "dữ liệu cá nhân" và "dữ liệu cá nhân nhạy cảm" (khoản 4 Điều 2). Đến Luật BVDLCN năm 2025, Việt Nam có khung pháp lý thống nhất, nâng cấp từ nghị định lên luật, quy định cụ thể về nguyên tắc, quyền, nghĩa vụ và cơ chế bảo vệ dữ liệu. Luật này thể hiện tư duy lập pháp hiện đại, tiếp cận dựa trên rủi ro, xác định tính "nhạy cảm" của dữ liệu theo mức độ ảnh hưởng đến quyền con người, đồng thời quy định tiêu chuẩn bảo mật cao hơn đối với dữ liệu nhạy cảm, tiệm cận với chuẩn mực GDPR (EU).

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, hệ thống pháp luật hiện hành vẫn còn nhiều khoảng trống:

Thứ nhất, xét dưới góc độ giới, Luật BVDLCN năm 2025 vẫn chưa có quy định chuyên biệt cho nhóm phụ nữ và các đối tượng dễ bị tổn thương.

[746] Xem Điều 21, 22 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025
[747] Điều 23 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025

Nhiều loại dữ liệu liên quan đến phụ nữ, như sức khỏe sinh sản, tình trạng hôn nhân, xu hướng tính dục hoặc hình ảnh riêng tư mang mức độ rủi ro cao hơn nhiều so với dữ liệu của các nhóm khác nhưng chưa được pháp luật bảo vệ ở mức đặc thù. Thực tiễn ở Việt Nam cho thấy, hành vi xâm phạm dữ liệu cá nhân nhạy cảm của phụ nữ ngày càng tinh vi và phức tạp. Các vụ phát tán hình ảnh, video riêng tư, sử dụng công nghệ deepfake để dựng hình hoặc chia sẻ dữ liệu y tế, sức khỏe sinh sản mà không có sự đồng ý đang diễn ra phổ biến[748]. Theo Bộ Công an, trong những năm gần đây, tình trạng thu thập, chiếm đoạt, mua bán trái phép dữ liệu cá nhân, trong đó có dữ liệu nhạy cảm[749], đang có chiều hướng gia tăng nhanh[750], với hàng nghìn vụ việc được phát hiện mỗi năm, song chỉ có một tỷ lệ nhỏ vụ việc bị phát hiện và xử lý[751]. Nhiều hành vi xâm phạm xảy ra trên các nền tảng xuyên biên giới, khiến việc thực thi pháp luật và xác định trách nhiệm gần như bất khả thi. Phụ nữ là nhóm chịu tác động nặng nề nhất từ thực trạng này. Báo cáo của UN Women (2022) cho thấy hơn một nửa phụ nữ sử dụng Internet trên toàn cầu từng là nạn nhân của ít nhất một hình thức bạo lực trực tuyến, phổ biến nhất là tiết lộ thông tin cá nhân và phát tán hình ảnh riêng tư.[752] Tại Việt Nam, nhiều trường hợp bị lợi dụng hình ảnh riêng tư để tống tiền hoặc bôi nhọ danh dự, nhưng nạn nhân thường chọn im lặng vì e ngại định kiến xã hội.

Trong khi đó, nhiều quốc gia hiện nay đã lồng ghép yếu tố giới trong chính sách bảo vệ dữ liệu cá nhân. EU đã ban hành "Chiến lược bình đẳng giới trong kỷ nguyên số" (2020–2025)[753], yêu cầu các cơ quan và doanh nghiệp công nghệ đánh giá tác động giới khi xử lý dữ liệu nhạy cảm. Đối với việc xử lý các dữ liệu "đặc biệt" sẽ bị cấm tuyệt đối nếu không có căn cứ hợp pháp rõ ràng; các tổ chức vi phạm có thể bị phạt đến 4% doanh thu toàn cầu của công ty[754]. Nhật Bản cũng đã bổ sung yêu cầu tương tự trong hướng dẫn thực thi APPI năm 2022, nhằm bảo đảm

[748] Vân Anh (2025), Tái diễn chiêu trò dùng công nghệ Deepfake giả mạo video, hình ảnh để lừa đảo, Vietnamnet https://vietnamnet.vn/tai-dien-chieu-tro-dung-cong-nghe-deepfake-gia-mao-video-hinh-anh-de-lua-dao-2374468.html truy cập 9/10/2025

[749] Quý Nguyên (2023), Phát hiện số lượng lớn dữ liệu cá nhân bị thu thập, mua bán trái phép, https://lsvn.vn/phat-hien-gan-1-300-gb-voi-hang-ti-du-lieu-ca-nhan-bi-thu-thap-mua-ban-trai-phep-1686148396-a131335.html, truy cập 9/10/2025

[750] Thu Hằng (2025), Bịt "lỗ hổng" bảo vệ dữ liệu cá nhân trong thời đại số, Báo Nhân dân online, https://nhandan.vn/bit-lo-hong-bao-ve-du-lieu-ca-nhan-trong-thoi-dai-so-post875389.html truy cập 9/10/2025

[751] Minh Đức (2025), Phát hiện hơn 110 triệu bản ghi dữ liệu cá nhân đã bị mua bán, Báo Tiền phong online https://tienphong.vn/phat-hien-hon-110-trieu-ban-ghi-du-lieu-ca-nhan-da-bi-mua-ban-post1758363.tpo truy cập 9/10/2025

[752] UN Women (2022), *Accelerating efforts to tackle online and technology-facilitated violence against women and girls*, https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-10/Accelerating-efforts-to-tackle-online-and-technology-facilitated-violence-against-women-and-girls-en_0.pdf accessed on 9/10/2025

[753] European Commission (2020), Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, Available at https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52020DC0152 Accessed on 9/10/2025;

[754] GDPR Local (20250, Comparing GDPR with Asia's Data Protection Legislation https://gdprlocal.com/comparing-gdpr-with-asia-data-protection-legislation/

phụ nữ không bị phân biệt đối xử bởi các thuật toán hoặc hành vi thu thập dữ liệu thiên lệch[755]. Trong Đạo luật về bảo vệ thông tin cá nhân của Nhật Bản (APPI, sửa đổi 2020)[756], quy định riêng về "thông tin cần được quan tâm đặc biệt", yêu cầu bên xử lý phải thông báo rõ ràng và được sự đồng ý riêng biệt của chủ thể dữ liệu, đồng thời thiết lập cơ quan giám sát độc lập[757]. Việt Nam cần nghiên cứu các mô hình này để thiết kế cơ chế bảo vệ dữ liệu cá nhân nhạy cảm gắn với bình đẳng giới.

Thứ hai, cơ chế xử lý vi phạm hành chính, dân sự hiện hành đối với các hành vi xâm phạm dữ liệu cá nhân nhạy cảm trong môi trường số chưa đủ tính răn đe

Về chế tài hành chính, Nghị định 15/2020/NĐ-CP (được sửa đổi bởi Nghị định 14/2022/NĐ-CP) quy định mức phạt 40–60 triệu đồng với các hành vi như: sử dụng thông tin cá nhân không đúng mục đích đã thỏa thuận hoặc khi chưa có sự đồng ý; cung cấp, chia sẻ, phát tán thông tin cá nhân cho bên thứ ba khi chưa có sự đồng ý; thu thập, sử dụng, phát tán, kinh doanh trái pháp luật thông tin cá nhân. Mức phạt này được coi là quá thấp so với tính chất nghiêm trọng của các vi phạm có yếu tố hệ thống hoặc thương mại hóa dữ liệu, đặc biệt trong bối cảnh dữ liệu nhạy cảm có thể bị khai thác quy mô lớn trên không gian mạng.

Về chế tài dân sự, Bộ luật Dân sự năm 2015 cho phép cá nhân yêu cầu bồi thường thiệt hại, cải chính, xin lỗi khi danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm (Điều 592). Tuy nhiên, pháp luật hiện hành chưa có hướng dẫn cụ thể về định lượng tổn thất tinh thần trong các vụ rò rỉ dữ liệu nhạy cảm, dẫn đến mức bồi thường thực tế còn khiêm tốn so với mức độ tổn thương. Dữ liệu cá nhân trên không gian mạng tồn tại dưới dạng thông tin, đặc trưng bởi tính vô hình, dù nhận biết được nhưng không có hình thái vật chất nhất định. Thực tế hiện nay chưa tồn tại bất cứ cơ sở pháp lý hay tiền lệ định giá dữ liệu cá nhân nào phục vụ mục đích bồi thường trong các vụ kiện tại Việt Nam.

Thứ ba, pháp luật hình sự chưa quy định tội danh độc lập về xâm phạm dữ liệu cá nhân, đặc biệt là dữ liệu cá nhân nhạy cảm.

Trong khi các quốc gia có nền kinh tế số phát triển đã hình sự hóa hành vi xâm phạm dữ liệu từ rất sớm và coi đây là loại tội phạm xâm phạm quyền con người trong không gian mạng, thì ở Việt Nam, các hành vi tương tự hiện vẫn được xử lý gián tiếp thông qua Điều 159 (Tội xâm phạm bí mật hoặc an toàn thư tín, điện thoại, điện tín hoặc hình thức trao đổi thông tin riêng tư của người khác) hay

[755] https://calawyers.org/privacy-law/japan-amends-its-privacy-law-with-important-changes/ Accessed on 9/10/2025;
[756] Personal Information Protection Commission (2020), Amended Act on the Protection of Personal Information https://www.ppc.go.jp/files/pdf/APPI_english.pdf
[757] Data Protection in Japan: All You Need to Know about APPI, https://www.endpointprotector.com/blog/data-protection-in-japan-appi/ Accessed on 9/10/2025;

Điều 288 (Tội đưa hoặc sử dụng trái phép thông tin mạng máy tính, mạng viễn thông) trong Bộ luật Hình sự năm 2015, sửa đổi 2017.

Thực tiễn cho thấy, các vụ việc liên quan đến phát tán hình ảnh, video riêng tư hoặc rò rỉ thông tin sức khỏe, đời sống cá nhân của phụ nữ thường bị xử lý theo hướng xúc phạm danh dự, nhân phẩm hoặc truyền bá văn hóa phẩm đồi trụy, thay vì dưới góc độ xâm phạm dữ liệu cá nhân. Việc này không chỉ làm giảm hiệu quả răn đe mà còn làm mờ đi bản chất của hành vi xâm phạm dữ liệu nhạy cảm, một hành vi vừa vi phạm quyền con người, vừa xâm hại trật tự an toàn mạng. Sự thiếu vắng tội danh chuyên biệt khiến cơ quan tố tụng lúng túng trong định tội, dễ xảy ra tình trạng nhầm lẫn, chồng chéo hoặc bỏ lọt hành vi nguy hiểm cho xã hội.

Thứ tư, thiếu sự rõ ràng về cơ chế bồi thường dân sự và các biện pháp khắc phục hậu quả khi xảy ra vi phạm.

Luật BVDLCN năm 2025 mới chỉ quy định nguyên tắc chung về quyền yêu cầu bồi thường, trong khi chưa có hướng dẫn cụ thể về phạm vi thiệt hại, cách tính và mức bồi thường thiệt hại. Điều này khiến quyền lợi của chủ thể dữ liệu, đặc biệt là phụ nữ, nhóm dễ bị tổn thương về danh dự và tinh thần chưa được bảo đảm đầy đủ trên thực tế.

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, nhiều quốc gia coi bồi thường dân sự là một trụ cột trong cơ chế bảo vệ dữ liệu cá nhân, nhằm vừa khôi phục quyền lợi cho người bị xâm phạm, vừa ràng buộc trách nhiệm của bên xử lý dữ liệu. Chẳng hạn, Đạo luật Công nghệ thông tin năm 2000 của Ấn Độ quy định tổ chức, doanh nghiệp phải bồi thường nếu thiếu trách nhiệm trong việc bảo mật dữ liệu gây thiệt hại cho người khác[758]. Liên minh Châu Âu cũng cho phép cá nhân yêu cầu bồi thường cả thiệt hại vật chất và tinh thần theo GDPR, qua đó nâng cao tính răn đe và bảo đảm công bằng cho nạn nhân[759].

Trong khi đó, tại Việt Nam, Bộ luật Dân sự 2015 mới chỉ quy định khái quát về trách nhiệm bồi thường thiệt hại khi quyền dân sự bị xâm phạm, chưa công nhận quyền đối với dữ liệu cá nhân như một quyền nhân thân độc lập. Do thiếu căn cứ pháp lý trực tiếp, các tòa án thường suy luận từ quyền danh dự, nhân phẩm hoặc đời sống riêng tư, dẫn đến cách áp dụng không thống nhất và mức bồi thường tổn thất tinh thần rất khác nhau. Hệ quả là, phụ nữ, nhóm chịu thiệt hại tinh thần nặng nề nhất khi dữ liệu nhạy cảm bị xâm phạm vẫn chưa có cơ chế pháp lý đủ mạnh để được bồi thường và bảo vệ công bằng.

[758] Mục 43A, Đạo luật Công nghệ thông tin Ấn Độ năm 2000
[759] Điều 82, GDPR (2016/679)

Thứ năm, pháp luật hiện hành chưa quy định rõ trách nhiệm pháp lý của các nền tảng số, đặc biệt là dịch vụ xuyên biên giới, nơi tập trung phần lớn các hành vi vi phạm dữ liệu.

Đây là khu vực phát sinh nhiều hành vi xâm phạm dữ liệu nhất, nhưng cũng là khu vực khó kiểm soát nhất, bởi hầu hết các nền tảng thu thập, phân tích và khai thác dữ liệu người dùng Việt Nam lại được vận hành từ bên ngoài lãnh thổ quốc gia. Các nền tảng mạng xã hội, ứng dụng di động, dịch vụ lưu trữ đám mây hay thương mại điện tử hiện đang xử lý khối lượng dữ liệu khổng lồ của người dùng, trong đó bao gồm rất nhiều dữ liệu nhạy cảm của phụ nữ như hình ảnh, thông tin vị trí, dữ liệu sức khỏe, nội dung trao đổi riêng tư và thói quen hành vi trực tuyến. Mỗi lần đăng tải, tương tác hoặc chia sẻ, một lượng dữ liệu cá nhân được hệ thống tự động thu thập và phân tích nhằm phục vụ mục đích quảng cáo, cá nhân hóa nội dung hoặc định danh hành vi người dùng. Tuy nhiên, Luật BVDLCN năm 2025 mới chỉ quy định ở mức nghĩa vụ chung của bên xử lý dữ liệu, mà chưa có cơ chế thực thi đặc thù cho các nền tảng xuyên biên giới, những chủ thể không hiện diện pháp lý tại Việt Nam.

Hệ quả là, khi xảy ra vi phạm, việc yêu cầu các nền tảng này gỡ bỏ nội dung, cung cấp thông tin, hay phối hợp điều tra gần như bất khả thi. Các cơ quan quản lý dữ liệu trong nước chỉ có thể gửi yêu cầu hành chính hoặc thông báo ngoại giao, trong khi phía nền tảng thường viện dẫn quy định về quyền tài phán, luật bảo vệ dữ liệu nước sở tại, hoặc chính sách riêng của họ để từ chối. Điều này khiến phụ nữ, nhóm người bị ảnh hưởng nặng nề nhất bởi các hành vi lan truyền dữ liệu nhạy cảm gần như không có công cụ pháp lý hữu hiệu để bảo vệ.

Trong khi đó, EU theo Quy định Dịch vụ kỹ thuật số (*DSA, 2022*) yêu cầu nền tảng trực tuyến phải có đại diện pháp lý tại mỗi quốc gia thành viên, thiết lập cơ chế báo cáo vi phạm, gỡ bỏ nội dung nhạy cảm trong thời hạn ngắn và chịu trách nhiệm trước cơ quan quản lý dữ liệu. GDPR 2016/679 cũng quy định rõ rằng các doanh nghiệp ngoài EU nhưng thu thập dữ liệu người dùng trong khối phải chỉ định "đại diện dữ liệu" ở EU để đảm bảo việc giám sát và xử lý khiếu nại[760]. Ở Singapore, trong Đạo luật PDPA sửa đổi 2020, yêu cầu mọi tổ chức nước ngoài cung cấp dịch vụ cho công dân Singapore phải tuân thủ tiêu chuẩn bảo vệ dữ liệu

[760] VeraSafe (2024), EU Digital Services Act: Role of the Legal Representative, https://www.lw.com/admin/upload/SiteAttachments/Digital-Services-Act-Practical-Implications-for-Online-Services-and-Platforms.pdf, accessed om 10/10/2025; Latham & Watkins (2023), The Digital Services Act: Practical Implications for Online Services and Platforms, https://www.lw.com/admin/upload/SiteAttachments/Digital-Services-Act-Practical-Implications-for-Online-Services-and-Platforms.pdf, Accessed on 10/20/2025

tương đương và chịu trách nhiệm về mọi hành vi xử lý dữ liệu cá nhân phát sinh trong lãnh thổ[761].

Luật BVDLCN năm 2025 của Việt Nam chưa thiết lập cơ chế tương tự. Luật chưa quy định rõ về việc doanh nghiệp nước ngoài phải có đại diện dữ liệu tại Việt Nam, chưa xác định nghĩa vụ phản hồi yêu cầu gỡ bỏ hoặc cung cấp dữ liệu trong một thời hạn nhất định, và cũng chưa có cơ chế hợp tác quốc tế chính thức giữa cơ quan quản lý dữ liệu Việt Nam với cơ quan bảo vệ dữ liệu các nước. Điều này khiến hệ thống pháp luật trong nước khó tạo ra sức ép thực tế với các nền tảng toàn cầu như Facebook, TikTok, Instagram, Google hay các ứng dụng hẹn hò, nơi hành vi lan truyền hoặc thu thập dữ liệu nhạy cảm của phụ nữ xảy ra thường xuyên nhất.

Vấn đề trở nên đặc biệt nghiêm trọng khi nội dung xâm phạm dữ liệu nhạy cảm của phụ nữ, chẳng hạn ảnh riêng tư bị chia sẻ trái phép hoặc bị gắn ghép bằng công nghệ deepfake có thể lan truyền chỉ trong vài phút và vượt khỏi khả năng kiểm soát của mọi cơ quan chức năng. Khi đó, một lệnh xử lý hành chính hay quyết định khởi tố trong nước không còn đủ nhanh và đủ sức ngăn chặn hậu quả. Nạn nhân, thường là phụ nữ, bị đẩy vào tình thế bất lực, trong khi bên vi phạm hoặc nền tảng trung gian vẫn vô can vì nằm ngoài phạm vi tài phán của pháp luật Việt Nam.

3. 3 Giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân nhạy cảm của phụ nữ trong môi trường số

Thứ nhất, hoàn thiện khuôn khổ pháp luật theo hướng chuyên biệt, nhạy cảm giới và tiệm cận chuẩn mực quốc tế

Các văn bản hướng dẫn thi hành Luật BVDLCN năm 2025 cần quy định cụ thể về dữ liệu nhạy cảm về giới như thông tin về sức khỏe sinh sản, hình ảnh riêng tư, tình trạng hôn nhân, xu hướng tính dục, hoặc dữ liệu sinh trắc học có khả năng tiết lộ giới tính. Với các nhóm này, cần áp dụng mức độ bảo vệ cao nhất: yêu cầu đồng ý riêng biệt, rõ ràng và có thể chứng minh; giới hạn mục đích xử lý; đánh giá tác động dữ liệu bắt buộc trước khi xử lý; và bổ sung yếu tố đánh giá tác động giới trong quy trình đánh giá tác động nói chung. Đồng thời, cần lồng ghép yếu tố bình đẳng giới và quyền con người trong việc thực thi Luật, tham khảo mô hình từ Liên minh châu Âu (EU), Nhật Bản và Singapore, nơi các chính sách dữ liệu đều yêu cầu cơ quan, doanh nghiệp công nghệ đánh giá nguy cơ phân biệt giới tính hoặc tổn hại danh dự phụ nữ khi xử lý dữ liệu nhạy

[761] PDPC, Data Protection Obligations, https://www.pdpc.gov.sg/overview-of-pdpa/the-legislation/personal-data-protection-act/data-protection-obligations, Accessed on 10/10/2025; Peter Oladimeji (2023), Singapore Personal Data Protection Act (PDPA): all you need to know, Didomi Blog, https://www.didomi.io/blog/singapore-data-protection-pdpa-all-you-need-to-know? Accessed on 10/20/2025

cảm. Cách tiếp cận này giúp Việt Nam không chỉ bảo vệ thông tin, mà còn bảo vệ phẩm giá và quyền tự chủ của phụ nữ trong đời sống số.

Thứ hai, tăng cường hiệu lực chế tài và hình sự hóa hành vi xâm phạm dữ liệu cá nhân nhạy cảm

Một là, về hình sự, nên nghiên cứu bổ sung tội danh xâm phạm dữ liệu cá nhân trong Bộ luật Hình sự, với các tình tiết định khung tăng nặng khi đối tượng bị xâm phạm là dữ liệu nhạy cảm hoặc khi nạn nhân là phụ nữ và đối tượng dễ bị tổn thương. Đồng thời, cần quy định trách nhiệm hình sự của pháp nhân trong trường hợp để xảy ra lộ lọt dữ liệu do buông lỏng quản lý, thiếu biện pháp bảo mật hoặc thu lợi bất chính từ việc xử lý dữ liệu cá nhân.

Hai là, về xử phạt hành chính, nên nâng mức trần phạt tiền đối với hành vi vi phạm quy tắc xử lý dữ liệu nhạy cảm, áp dụng cơ chế tính phạt theo tỷ lệ doanh thu nội địa, tương tự mô hình GDPR (EU) hoặc PDPA (Singapore), để đảm bảo tính răn đe. Ngoài ra, cần quy định các biện pháp bổ sung như đình chỉ xử lý dữ liệu, buộc gỡ bỏ dữ liệu hoặc công khai xin lỗi nạn nhân.

Ba là, về trách nhiệm dân sự, cần có hướng dẫn thống nhất cho tòa án khi xét xử các vụ xâm phạm dữ liệu cá nhân, đặc biệt về chứng cứ điện tử, phạm vi trách nhiệm liên đới và thời hạn xử lý khẩn cấp.

Thứ ba, làm rõ trách nhiệm pháp lý của các nền tảng số, đặc biệt là dịch vụ xuyên biên giới

Luật BVDLCN năm 2025 cần được cụ thể hóa bằng nghĩa vụ rõ ràng đối với nền tảng xuyên biên giới, nơi tập trung phần lớn hành vi vi phạm. Pháp luật nên yêu cầu các doanh nghiệp nước ngoài có đại diện pháp lý tại Việt Nam nếu cung cấp dịch vụ thu thập, phân tích hoặc xử lý dữ liệu người dùng Việt Nam. Đại diện này có trách nhiệm phối hợp với cơ quan nhà nước trong việc tiếp nhận yêu cầu gỡ bỏ nội dung, cung cấp bằng chứng, khôi phục dữ liệu, hoặc xử lý khiếu nại. Đồng thời, luật cần quy định thời hạn phản hồi bắt buộc và chế tài mạnh nếu nền tảng không tuân thủ. Bên cạnh đó, cần thiết lập khuôn khổ hợp tác quốc tế về bảo vệ dữ liệu, dưới hình thức hiệp định song phương hoặc tham gia các cơ chế khu vực để tăng cường năng lực truy vết và xử lý các hành vi xâm phạm dữ liệu nhạy cảm xuyên biên giới.

Thứ tư, hoàn thiện cơ chế bồi thường thiệt hại và khắc phục hậu quả

Cần xây dựng cơ chế bồi thường và khắc phục hậu quả thực chất cho phụ nữ bị xâm phạm dữ liệu nhạy cảm. Trước hết, cần chuẩn hóa căn cứ xác định thiệt hại, trong đó công nhận cả thiệt hại phi vật chất là yếu tố cấu thành bắt buộc. Với dữ liệu nhạy cảm, đặc biệt là hình ảnh riêng tư hoặc dữ liệu sức khỏe, nên áp dụng

nguyên tắc suy đoán thiệt hại tinh thần để giảm gánh nặng chứng minh cho nạn nhân. Bên cạnh đó, cần bổ sung các biện pháp khắc phục phi tài chính như quyền yêu cầu xóa dữ liệu triệt để, gỡ bỏ thông tin khỏi kết quả tìm kiếm, công khai xin lỗi và cải chính, hoặc hỗ trợ tâm lý, pháp lý miễn phí cho phụ nữ bị xâm phạm. Những biện pháp này không chỉ bù đắp thiệt hại, mà còn mang giá trị biểu tượng quan trọng: khẳng định Nhà nước tôn trọng và bảo vệ phẩm giá của phụ nữ trên không gian số.

4. Kết luận

Bảo vệ dữ liệu cá nhân nhạy cảm của phụ nữ là yêu cầu thiết yếu của xã hội số, gắn liền với quyền con người và bình đẳng giới. Luật BVDLCN 2025 đã mở hành lang pháp lý cơ bản, nhưng để thực sự hiệu quả cần tiếp tục hoàn thiện theo hướng chuyên biệt, nhạy cảm giới và có tính thực thi cao.

Hoàn thiện pháp luật, tăng chế tài, xác định rõ trách nhiệm nền tảng số và xây dựng cơ chế bồi thường – khắc phục hậu quả sẽ giúp phụ nữ được bảo vệ tốt hơn trước các rủi ro và bạo lực số, góp phần hình thành không gian mạng an toàn, nhân văn và bình đẳng.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. APEC Privacy Framework (2005), Published by APEC Secretariat, https://www.apec.org/docs/default-source/Publications/2005/12/APEC-Privacy-Framework/05_ecsg_privacyframewk.pdf

2. Art. 9 GDPR Processing of special categories of personal data, https://gdpr-info.eu/art-9-gdpr/

3. Bùi Sĩ Thành & Trần Thị Dịu (2025), Pháp luật về khởi kiện vụ án xâm phạm dữ liệu cá nhân trên không gian mạng: Hạn chế và một số kiến nghị, Tạp chí điện tử Pháp lý, https://phaply.net.vn/phap-luat-ve-khoi-kien-vu-an-xam-pham-du-lieu-ca-nhan-tren-khong-gian-mang-han-che-va-mot-so-kien-nghi-a259905.html

4. Data Protection in Japan: All You Need to Know about APPI, https://www.endpointprotector.com/blog/data-protection-in-japan-appi/

5. European Commission (2020), Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, Available at https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52020DC0152

6. GDPR Local (20250, Comparing GDPR with Asia's Data Protection Legislation https://gdprlocal.com/comparing-gdpr-with-asia-data-protection-legislation/

7. Latham & Watkins (2023), The Digital Services Act: Practical Implications for Online Services and Platforms, https://www.lw.com/admin/upload/SiteAttachments/Digital-Services-Act-Practical-Implications-for-Online-Services-and-Platforms.pdf,

8. *Morgan Lewis (2022),* Singapore Personal Data Protection Act Changes Have Implications for Healthcare Sector, https://www.morganlewis.com/pubs/2022/08/singapore-personal-data-protection-act-changes-have-implications-for-healthcare-sector

9. OECD: Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data, tại https://www.oecd.org/sti/ieconomy/oecdguidelinesontheprotectionofprivacyandtransborderflowsofpersonaldata.htm.

10. PDPC, Data Protection Obligations, https://www.pdpc.gov.sg/overview-of-pdpa/the-legislation/personal-data-protection-act/data-protection-obligations,

11. Personal Information Protection Commission (2020), Amended Act on the Protection of Personal Informationhttps://www.ppc.go.jp/files/pdf/APPI_english.pdf

12. Peter Oladimeji (2023), Singapore Personal Data Protection Act (PDPA): all you need to know, Didomi Blog, https://www.didomi.io/blog/singapore-data-protection-pdpa-all-you-need-to-know?

13. Quý Nguyên (2023), Phát hiện số lượng lớn dữ liệu cá nhân bị thu thập, mua bán trái phép, https://lsvn.vn/phat-hien-gan-1-300-gb-voi-hang-ti-du-lieu-ca-nhan-bi-thu-thap-mua-ban-trai-phep-1686148396-a131335.html,

14. Thu Hằng (2025), Bịt "lỗ hổng" bảo vệ dữ liệu cá nhân trong thời đại số, Báo Nhân dân online, https://nhandan.vn/bit-lo-hong-bao-ve-du-lieu-ca-nhan-trong-thoi-dai-so-post875389.html truy cập 9/10/2025Minh Đức (2025), Phát hiện hơn 110 triệu bản ghi dữ liệu cá nhân đã bị mua bán, Báo Tiền phong online https://tienphong.vn/phat-hien-hon-110-trieu-ban-ghi-du-lieu-ca-nhan-da-bi-mua-ban-post1758363.tpo

15. Thư viện pháp luật, Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ, 1979, https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Linh-vuc-khac/Cong-uoc-ve-xoa-bo-moi-hinh-thuc-phan-biet-doi-xu-chong-lai-phu-nu-1979-269872.aspx

16. UN Women (2022), *Accelerating efforts to tackle online and technology-facilitated violence against women and girls*, https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-10/Accelerating-efforts-to-tackle-online-and-technology-facilitated-violence-against-women-and-girls-en_0.pdf

17. UN Women (2022), *Accelerating efforts to tackle online and technology-facilitated violence against women and girls*, https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-10/Accelerating-efforts-to-tackle-online-and-technology-facilitated-violence-against-women-and-girls-en_0.pdf

18. UN Women (2024), Creating safe digital spaces free of trolls, doxing, and hate speech, https://www.unwomen.org/en/articles/explainer/creating-safe-digital-spaces-free-of-trolls-doxing-and-hate-speech

19. Vân Anh (2025), Tái diễn chiêu trò dùng công nghệ Deepfake giả mạo video, hình ảnh để lừa đảo, Vietnamnet https://vietnamnet.vn/tai-dien-chieu-tro-dung-cong-nghe-deepfake-gia-mao-video-hinh-anh-de-lua-dao-2374468.html

VeraSafe (2024), EU Digital Services Act: Role of the Legal Representative, https://www.lw.com/admin/upload/SiteAttachments/Digital-Services-Act-Practical-Implications-for-Online-Services-and-Platforms.pdf

LEGAL REFORM ON ONLINE DEPOSIT CONTRACTS AND THE PROTECTION OF WOMEN'S RIGHTS IN DIGITAL COMMERCE

CẢI CÁCH PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG ĐẶT CỌC ĐIỆN TỬ VÀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI PHỤ NỮ TRONG THƯƠNG MẠI SỐ

ThS. Nguyễn Xuân Dũng[762]

Tóm tắt: *Tại Việt Nam, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của thương mại điện tử, các nền tảng số, các hợp đồng điện tử nói chung, hợp đồng đặt cọc điện tử nói riêng hiện ngày càng phổ biến, trải rộng trên nhiều lĩnh vực như bất động sản trực tuyến, du lịch, giáo dục và dịch vụ y tế…. Song sự phát triển nhanh chóng của loại hình hợp đồng này cũng đặt ra nhiều thách thức pháp lý do những quy định hiện hành chưa theo kịp tốc độ phát triển của thực tiễn và đặc biệt là đối với phụ nữ - nhóm người tiêu dùng trực tuyến chủ yếu và đồng thời là nhóm dễ bị tổn thương. Bài viết đưa ra khái niệm về hợp đồng đặt cọc điện tử, chỉ ra thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng tại Việt Nam, làm rõ những bất cập trong việc bảo vệ quyền lợi phụ nữ trong thương mại số, đồng thời đề xuất một số kiến nghị, giải pháp về hợp đồng đặt cọc điện tử, lồng ghép yếu tố bảo vệ quyền lợi phụ nữ hướng tới xây dựng môi trường thương mại số an toàn, minh bạch và phù hợp với các thông lệ quốc tế.*

Từ khóa: *Thương mại số, hợp đồng đặt cọc điện tử, người tiêu dùng là phụ nữ, bảo vệ phụ nữ.*

Abstract: *In Viet Nam, alongside the rapid expansion of e-commerce and digital platforms, electronic contracts in general and online deposit contracts in particular have become increasingly prevalent across sectors such as online real estate, tourism services, education, and healthcare. However, the swift proliferation of this contractual form has created significant legal challenges, as existing regulations have not kept pace with practice; these gaps disproportionately affect women, who constitute a major share of consumers and are simultaneously among the most vulnerable groups. This article articulates a working definition of the online deposit contract; examines the current legal framework and its implementation in Viet Nam; identifies deficiencies in the protection of women's rights; and advances recommendations to reform online deposit contracting through a gender-responsive lens, thereby fostering a safe, transparent digital marketplace aligned with international best practices.*

Keyword: *Digital commerce, Online deposit agreements, Female consumer, Protection of women*

1. Đặt vấn đề

[762] Viện Công tố và kiểm sát xét xử phúc thẩm tại Hà Nội, Viện kiểm sát nhân dân tối cao

Trong bối cảnh kinh tế số phát triển mạnh mẽ, giao dịch trực tuyến đã trở thành phương thức phổ biến, từ mua sắm hàng hóa, dịch vụ đến các giao dịch có giá trị lớn như bất động sản, du lịch, giáo dục. Một hình thức đặc thù trong các giao dịch này là hợp đồng đặt cọc điện tử được thiết lập thông qua phương tiện điện tử, nhằm bảo đảm việc giao kết hoặc thực hiện hợp đồng chính.

Tuy nhiên, hệ thống pháp luật Việt Nam hiện nay vẫn chưa có những quy định đầy đủ, thống nhất để điều chỉnh hợp đồng đặt cọc điện tử. Bộ luật Dân sự năm 2015 chỉ dừng lại ở quy định về đặt cọc truyền thống; Luật Giao dịch điện tử năm 2023 mới chỉ khẳng định giá trị pháp lý của thông điệp dữ liệu; trong khi Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng năm 2023 cũng chưa đưa ra cơ chế rõ ràng về hợp đồng đặt cọc điện tử. Khoảng trống này dẫn đến nhiều tranh chấp, đặc biệt gây bất lợi cho phụ nữ – nhóm chiếm tỷ lệ lớn trong tiêu dùng trực tuyến nhưng lại ở vị thế yếu hơn về kinh tế, pháp lý và công nghệ.

Việc cải cách pháp luật về hợp đồng đặt cọc điện tử không chỉ nhằm bảo đảm tính minh bạch, công bằng cho các bên trong giao dịch, mà còn góp phần thực hiện mục tiêu bình đẳng giới và phát triển bền vững**.** Do đó, nghiên cứu này có ý nghĩa thiết thực trong việc cung cấp luận cứ khoa học cho các đề xuất chính sách, hướng tới xây dựng một môi trường thương mại số an toàn, nhân văn và phù hợp với yêu cầu hội nhập quốc tế hiện nay.

2. Khái niệm hợp đồng đặt cọc điện tử và bảo vệ quyền phụ nữ trong thương mại số

Trong môi trường thương mại số, hợp đồng điện tử giữ vai trò chủ đạo nhưng mối quan hệ giao dịch này thì người tiêu dùng luôn ở thế yếu so với nhà cung cấp dịch vụ, hàng hóa. Thế yếu này bắt nguồn từ chính phương thức giao kết hợp đồng là phải sử dụng biện pháp liên lạc từ xa (qua website, e-mail hay chat room…). Dễ nhận thấy rằng, khi mua một mặt hàng bất kỳ (ví dụ như quần áo) thông qua một website, người tiêu dùng không có dịp kiểm tra màu sắc, kích cỡ hay chất liệu quần áo như khi mua ở một cửa hàng thời trang. Vì vậy, có thể sẽ có rủi ro khi giao kết hợp đồng, sự đồng ý của người tiêu dùng sẽ không rõ ràng như khi ký kết hợp đồng với sự hiện diện của các bên. Ở cấp độ thấp hơn, việc mua hàng thiếu cân nhắc cũng rất đáng ngại, khi đó người tiêu dùng sẽ không suy nghĩ chín chắn trước khi ký kết hợp đồng như trong giao dịch truyền thống. Khi các hợp đồng điện tử đa phần dưới dạng là hợp đồng mẫu thì vị thế của người tiêu dùng từ xa lại càng yếu vì họ không có quyền thỏa thuận, thương lượng[763].

Theo Khoản 1 Điều 119 Bộ luật dân sự 2015, khoản 16, Điều 35 Điều 3 Luật giao dịch điện tử 2023 quy định "Hợp đồng điện tử là hợp đồng được thiết lập dưới dạng thông điệp dữ liệu" và tại Điều 8 Luật Giao dịch điện tử 2023 khẳng định

[763] Trần Văn Biên, bài tạp chí "Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng trong giao kết hợp đồng điện tử qua internet", Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 10/2010

"Thông tin trong thông điệp dữ liệu không bị phủ nhận giá trị pháp lý chỉ vì thông tin đó được thể hiện dưới dạng thông điệp dữ liệu".

Do đó, Hợp đồng điện tử là sự thỏa thuận giữa các bên thông qua mạng thông tin điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu nhằm xác lập, thay đổi hoặc chấm dứt quyền, nghĩa vụ dân sự trong quá trình giao kết hợp đồng điện tử.

Với sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin và thương mại điện tử, việc các bên thực hiện biện pháp bảo đảm đặt cọc thông qua phương tiện điện tử ngày càng phổ biến. Khi đó, hợp đồng đặt cọc không còn được giao kết trực tiếp bằng văn bản giấy hoặc giao dịch tiền mặt mà thông qua các nền tảng trực tuyến, ví điện tử, ngân hàng số hoặc sàn thương mại điện tử. Chính từ thực tiễn này hợp đồng đặt cọc điện tử ngày càng phổ biến và đa dạng trong nhiều lĩnh vực, tại Điều 328 Bộ luật Dân sự 2015 quy định "Hợp đồng đặt cọc là sự thỏa thuận giữa các bên, theo đó một bên giao cho bên kia một khoản tiền hoặc kim khí quý, đá quý hoặc vật có giá trị khác trong một thời hạn để bảo đảm việc giao kết hoặc thực hiện hợp đồng dân sự"[764].

Có thể hiểu, *Hợp đồng đặt cọc điện tử là sự thỏa thuận giữa các bên được giao kết thông qua mạng thông tin điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu, theo đó một bên (bên đặt cọc) giao một khoản tiền, hoặc kim khí quý, đá quý hoặc vật có giá trị khác (gọi chung là tài sản đặt cọc) cho bên kia (bên nhận đặt cọc) trong một thời hạn để bảo đảm việc giao kết hoặc thực hiện hợp đồng*.

Do hợp đồng đặt cọc điện tử được hình thành qua các thông điệp dữ liệu và truyền gửi qua Internet, mạng viễn thông nên ngoài đặc điểm về hợp đồng đặt cọc nói chung (về chủ thể, đối tượng, mục đích…) thì có những đặc điểm riêng như sau:

Chủ thể tham gia đặt cọc trực tuyến: Ngoài bên đặt cọc, bên nhận đặt cọc thì hợp đồng đặt cọc điện tử còn có sự xuất hiện của bên thứ ba đó là các nhà cung cấp dịch vụ mạng, cơ quan chứng thực chữ ký điện tử, sàn thương mại điện tử… giữ vai trò trung gian, kỹ thuật, chứng thực; họ không tham gia đàm phán hay thực hiện hợp đồng mà chỉ đảm bảo việc ký kết được ghi nhận, vận hành hiệu quả và có giá trị pháp lý.

Hình thức hợp đồng đặt cọc điện tử được thể hiện qua thông điệp dữ liệu điện tử, email, ứng dụng di động hoặc giao diện trên sàn thương mại điện tử… là giao dịch hợp đồng hợp pháp và có giá trị pháp lý theo khoản 1 Điều 119 Bộ luật dân sự 2015, khoản 1 Điều 34 Luật Giao dịch điện tử 2024.

Phương thức thanh toán và tính rủi ro cao: Có thể thực hiện hoàn toàn trực tuyến, gắn chặt với quy trình chữ ký số và thực thi hợp đồng. Phổ biến nhất là chuyển khoản ngân hàng (internet banking/QR), thẻ thanh toán (ghi nợ, tín dụng,

[764] Khoản 1 Điều 328 Bộ luật dân sự 2015

prepaid) qua cổng trung gian, ví điện tử và các giải pháp trả góp/BNPL (mua ngay, trả sau) do đơn vị chấp nhận thanh toán hoặc các đối tác tài chính cung cấp. Ngoài ra, hoạt động thương mại điện tử nói chung và việc ký kết các hợp đồng đặt cọc điện tử nói riêng được thực hiện qua các phương tiện điện tử có kết nối mạng viễn thông di động, mạng internet hoặc các mạng khác, chính vì vậy ngay bản thân các phương tiện kỹ thuật này cũng tiềm ẩn nhiều rủi ro như: Bị tiết lộ phục vụ mục đích khác, thông tin có thể bị đánh cắp, hệ thống vận hành có thể bị tác động bởi trục trặc kỹ thuật, kết nối đường truyền, hệ thống hoạt động không ổn định, thậm chí dữ liệu bị chỉnh sửa, xóa bỏ…

3. Phụ nữ trong thương mại số

Phụ nữ được coi là lực lượng tiêu dùng mạnh nhất thế giới và tác động của họ đến nền kinh tế đang tăng dần lên hàng năm. Phụ nữ dẫn dắt 70-80% xu hướng tiêu dùng thông qua sự kết hợp giữa sức mua thực tế và tầm ảnh hưởng đến tiêu dùng của mình. Sự "ảnh hưởng" ở đây được hiểu là ngay cả khi người phụ nữ không tự mình trả tiền để mua và tiêu dùng một thứ gì đó, thì họ cũng thường là người có ảnh hưởng hoặc quyền phủ quyết đằng sau việc mua hàng hóa, dịch vụ của người khác. Bởi vậy, chi tiêu tiêu dùng của nữ giới trên toàn cầu (ước đạt khoảng 40 nghìn tỷ đô la Mỹ năm 2018) nhiều gấp hơn 02 lần so với thu nhập ước đạt của họ năm 2018 (khoảng 18 nghìn tỷ đô la Mỹ). Tại Việt Nam, chưa tính đến sự ảnh hưởng của nữ giới đối với các quyết định chi tiêu tiêu dùng ở những gia đình có chủ hộ là nam giới, theo số liệu của Tổng cục Thống kê, trong giai đoạn 2010-2018, chi tiêu cho đời sống bình quân theo tháng của chủ hộ có giới tính nữ luôn cao hơn (trung bình khoảng 18%) so với chủ hộ có giới tính nam[765].

Tuy nhiên, theo số liệu thống kê sơ bộ, thì số lượng yêu cầu tư vấn, hỗ trợ, phản ánh, khiếu nại của người tiêu dùng nữ chỉ chiếm trung bình khoảng 29,5% trong tổng số yêu cầu, phản ánh, khiếu nại của người tiêu dùng được Bộ Công Thương tiếp nhận trong giai đoạn 2016-2018. Trong khi đó, thực trạng giải quyết tranh chấp, khiếu nại trong lĩnh vực tiêu dùng cho thấy, người tiêu dùng nữ là đối tượng chịu thiệt hại chính trong các hành vi vi phạm pháp luật về bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng, đặc biệt, trong các lĩnh vực tài chính, tín dụng, bảo hiểm; điện tử, viễn thông; mỹ phẩm, thực phẩm, hàng hóa tiêu dùng thường ngày khác[766].

Phụ nữ là nhóm dễ bị tổn thương hơn do (i) hạn chế về kinh tế – thu nhập, khả năng dự phòng rủi ro và tín dụng thấp; (ii) khoảng cách kiến thức pháp luật và kỹ năng số, đặc biệt ở khu vực nông thôn, dẫn đến bất lợi khi đối mặt hợp đồng mẫu, điều khoản tiêu chuẩn; (iii) rủi ro về dữ liệu cá nhân và an toàn số khi phải cung cấp thông tin nhạy cảm; (iv) đặc thù riêng về phân công lao động xã hội và

[765] Bài viết "Thực trạng tư vấn, hỗ trợ người tiêu dùng nữ", Ủy ban cạnh tranh quốc gia, Bộ Công thương, đăng ngày 23/5/2024, truy cập ngày 25/8/2025; https://www.bvntd.gov.vn/tintuc_sukien/thuc-trang-tu-van-ho-tro-nguoi-tieu-dung.

[766] Bài viết "Thực trạng tư vấn, hỗ trợ người tiêu dùng nữ", Ủy ban cạnh tranh quốc gia, Bộ Công thương, đăng ngày 23/5/2024, truy cập ngày 25/8/2025; https://www.bvntd.gov.vn/tintuc_sukien/thuc-trang-tu-van-ho-tro-nguoi-tieu-dung.

tiêu dùng chẳng hạn phụ nữ thường lựa chọn mua sắm hàng hóa phụ thuộc nhiều vào cảm xúc nên một số cá nhân, tổ chức kinh doanh thường tổ chức maketing tác động đến cảm xúc của phụ nữ hơn là dựa vào chất lượng sản phẩm và nhu cầu thực sự. Những yếu tố này khiến phụ nữ dễ bị tổn thương hơn trong môi trường thương mại số.

Đặt trong bối cảnh môi trường số hiện nay, việc bảo vệ phụ nữ cần tiếp cận theo hướng trao quyền cho phụ nữ khi tham gia các sàn thương mại điện tử nói chung và các hợp đồng đặt cọc điện tử phải đáp ứng các tiêu chí sau: Hợp đồng bắt buộc công khai, minh bạch và ngôn ngữ dễ hiểu về mục đích, mức, điều kiện hoàn trả đặt cọc; khuyến khích cơ chế ký quỹ qua bên trung gian (escrow) cho giao dịch rủi ro; cho phép thời hạn cân nhắc hợp lý; kiểm soát điều khoản bất công bằng trong hợp đồng mẫu; tăng cường bằng chứng điện tử (xác thực mạnh, dấu thời gian, nhật ký đồng ý của các bên); triển khai cơ chế giải quyết tranh chấp trực tuyến thân thiện; áp đặt nghĩa vụ chăm sóc hợp lý và bảo vệ dữ liệu lên nền tảng; đồng thời đầu tư vào giáo dục pháp luật số, nâng cao năng lực kinh doanh cho phụ nữ và thu thập số liệu tách biệt theo giới. Cách tiếp cận này phù hợp mục tiêu bình đẳng giới và các cam kết quốc tế (như CEDAW), đặt phụ nữ vào vị trí chủ thể được trao quyền trong thương mại số.

Pháp luật dân sự không phân biệt nam nữ khi bảo vệ người tiêu dùng, tuy nhiên, do các rào cản xã hội và gánh nặng việc nhà, nhiều phụ nữ chưa thể chủ động lên tiếng và yêu cầu bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình. Chính vì vậy, việc hoàn thiện pháp luật về hợp đồng đặt cọc điện tử phải đi cùng mục tiêu bảo vệ nhóm người tiêu dùng dễ bị tổn thương, trong đó bao gồm cả đối tượng là phụ nữ là cần thiết. Mặt khác, bản chất giao dịch số là tốc độ cao, ký kết từ xa, điều khoản mẫu chuẩn hoá và yêu cầu trả trước làm gia tăng bất cân xứng thông tin và rủi ro mất mát đối với bên yếu thế.

4. Thực trạng pháp luật Việt Nam về hợp đồng đặt cọc điện tử, bảo vệ quyền lợi của người phụ nữ trong thương mại số và một số giải pháp, kiến nghị

Bộ luật dân sự năm 2015 hiện nay chỉ có duy nhất Điều 328 quy định về đặt cọc, nhưng quy định ở dạng hợp đồng truyền thống mà các vấn đề liên quan đến hợp đồng đặt cọc điện tử như việc chuyển giao bằng phương tiện điện tử, chứng cứ điện tử, xác thực chữ ký số hay trách nhiệm của sàn thương mại… đều chưa được quy định cụ thể. Luật Giao dịch điện tử năm 2023 thừa nhận giá trị pháp lý của các giao dịch được thiết lập qua phương tiện điện tử, coi thông điệp dữ liệu có giá trị như văn bản nếu có thể truy cập và tham chiếu được (khoản 1 Điều 9). Tuy nhiên, Luật Giao dịch điện tử năm 2023 mới chỉ quy định khung chung, chưa có điều khoản cụ thể về hợp đồng đặt cọc điện tử nên việc áp dụng thực tiễn còn gặp nhiều khó khăn:

Một là chưa có quy định về cơ chế lưu giữ, quản lý và hoàn trả khoản tiền đặt cọc trực tuyến: Thực tiễn cho thấy, các giao dịch đặt cọc trực tuyến diễn ra trên sàn thương mại điện tử chủ yếu diễn ra giữa người đặt cọc và người nhận đặt cọc mà chưa quy định rõ trách nhiệm của sàn thương mại điện tử hoặc tổ chức trung gian nắm giữ tài sản đặt cọc đó. Cũng như chưa có quy định nhằm nâng cao trách nhiệm của sàn thương mại, cơ quan trung gian (như ví điện tử, ngân hàng số…) phải áp dụng các biện pháp bảo đảm như ký quỹ, tài khoản phong tỏa hay giám sát việc thực hiện giao dịch. Sự thiếu vắng cơ chế quản lý này khiến người tiêu dùng, đặc biệt là nhóm yếu thế như phụ nữ, khó nhận được sự bảo đảm thực chất khi tham gia thương mại số và dễ dẫn tới rủi ro khi bên nhận cọc không thực hiện đúng cam kết hoặc cố tình không thực hiện.

Về việc hoàn trả tiền cọc, hiện pháp luật cũng chưa có quy định thống nhất về thời hạn, điều kiện và quy trình hoàn trả tiền đặt cọc khi giao dịch bị hủy bỏ hoặc bên đặt cọc nhận tài sản đặt cọc và trả cọc kh bên nhận đặt cọc vi phạm giao kết. Điều này gây ảnh hưởng đến niềm tin của người tiêu dùng mà còn làm gia tăng nguy cơ tranh chấp, kéo dài thời gian giải quyết.

Hai là chưa làm rõ giá trị pháp lý của các chứng cứ như biên lai điện tử, giao dịch qua ví điện tử, hoặc lịch sử giao dịch trên sàn thương mại điện tử: Một trong những vấn đề nổi cộm là tính xác thực của chứng cứ điện tử, trong nhiều vụ việc, bên đặt cọc chỉ có sao kê chuyển khoản ngân hàng hoặc tin nhắn xác nhận. Tuy nhiên, các tài liệu này thường không phản ánh đầy đủ nội dung thỏa thuận: Số tiền đặt cọc, điều kiện hoàn trả, trách nhiệm vi phạm.

Theo Luật Giao dịch điện tử 2023, dữ liệu điện tử có giá trị pháp lý như văn bản, nhưng điều kiện để công nhận tính toàn vẹn và xác thực vẫn là rào cản. Hiện nay cũng chưa có một quy chuẩn thống nhất giữa các sàn thương mại điện tử về Biên lai điện tử, dữ liệu ví điện tử (PDF số, dữ liệu, QR code…). Điều này khiến nhiều tranh chấp bị đình trệ hoặc xử lý thiếu nhất quán. Ngoài ra, do đây là các dữ liệu điện tử không ngoại trừ khả năng các dữ liệu, chứng cứ này sẽ bị xóa, chỉnh sửa hoặc phụ thuộc vào cơ chế lưu trữ của sàn dẫn đến nghi ngờ tính khách quan, toàn vẹn của các tài liệu này. Việc thu thập chứng cứ cũng phải được thu thập, kiểm tra và đánh giá theo trình tự nhất định nhưng hiện nay chưa có quy định về quy trình thu thập chứng cứ, tài liệu này. Đồng thời việc thu thập chứng cứ phụ thuộc vào bên thứ ba cung cấp, ở đây là ngân hàng, ví điện tử hoặc sàn thương mại điện tử… cung cấp, sẽ không đảm bảo tính nhanh gọn khi giải quyết tranh chấp nếu như bên thứ ba này chậm trễ hoặc không hợp tác.

So sánh với kinh nghiệm quốc tế: EU (Regulation eIDAS 2014) quy định rõ giá trị pháp lý của chữ ký điện tử, dấu thời gian và dịch vụ tin cậy (trust services), các chứng cứ như biên lai điện tử hay giao dịch ví điện tử chỉ có giá trị khi gắn với hệ thống xác thực và chống giả mạo[767]. Tại Hoa Kỳ (Federal Rules of Evidence) coi "electronic records" là chứng cứ hợp pháp nhưng đặt ra tiêu chuẩn về

[767] https://helpx.adobe.com/legal/esignatures/regulations/european-union.html

authentication (xác minh nguồn gốc) và chain of custody (chuỗi lưu trữ) (Federal Rules of Evidence (Hoa Kỳ), Rule 901 – về xác thực electronic records) [768]

Ba là thiếu cơ chế giải quyết tranh chấp hiệu quả: Thực tiễn cho thấy, trên nhiều sàn thương mại điện tử (Shopee, Lazada, Tiki, Booking.com, Agoda…), cơ chế đặt cọc thường được áp dụng trong các giao dịch dịch vụ (đặt vé, đặt phòng khách sạn, đặt cọc khi mua hàng giá trị lớn). Tuy nhiên, chính sách đặt cọc không thống nhất giữa các sàn; quyền rút lui, hoàn trả tiền đặt cọc phụ thuộc vào điều khoản riêng của từng nhà cung cấp dịch vụ**,** không có chuẩn mực pháp lý chung; khi xảy ra tranh chấp, người tiêu dùng – đặc biệt là phụ nữ – thường khó tiếp cận cơ chế khiếu nại hiệu quả, do thủ tục phức tạp, chi phí cao và thiếu hiểu biết pháp luật.

Hiện nay, khi xảy ra tranh chấp, người tiêu dùng có thể lựa chọn một trong các cách giải quyết sau:

- Khiếu nại tới doanh nghiệp, nền tảng trung gian;
- Thương lượng, hòa giải
- Trọng tài hoặc khởi kiện ra Tòa án

Tuy nhiên, các cách trên đều có hạn chế nhất định, chẳng hạn: Khiếu nại thường kéo dài, nền tảng thương mại điện tử thường thiên về bảo vệ nhà cung cấp lớn. Thương lượng và hòa giải phụ thuộc vào sự thiện chí của các bên tham gia còn khởi kiện tại Tòa án thì chi phí và thời gian quá lớn so với giá trị đặt cọc, khiến người tiêu dùng ngại khởi kiện.

Trong khi đó, với sự phát triển của kỹ thuật, phương tiện điện tử thì Việt Nam chưa có một cơ chế Giải quyết tranh chấp trực tuyến (ODR) chính thức. Điều này dẫn đến thực trạng người tiêu dùng "chấp nhận thiệt"**,** quyền lợi không được bảo đảm.

Chính sách pháp luật về quyền lợi phụ nữ trong thương mại số

Bảo vệ quyền lợi phụ nữ trong thương mại số là một nội dung đặc thù nằm trong chính sách bảo vệ người tiêu dùng nói chung và bình đẳng giới nói riêng. Công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) mà Việt Nam là thành viên từ năm 1982, đồng thời Hiến pháp 2013 quy định: "Nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội" (Điều 26); Luật Bình đẳng giới 2006, Luật Phòng chống bạo lực gia đình 2022 và Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng 2023 đã khẳng định nguyên tắc phụ nữ phải được đảm bảo cơ hội tiếp

[768] https://www.law.cornell.edu/rules/fre/rule_901

cận bình đẳng với các dịch vụ và lợi ích kinh tế – xã hội, đảm bảo tiếp cận an toàn, công bằng với các dịch vụ, thương mại trực tuyến.

Việc bảo vệ phụ nữ trong thương mại điện tử không chỉ là vấn đề pháp lý của Nhà nước và các chủ thể kinh doanh mà còn là yêu cầu chính sách xã hội nhằm bảo đảm bình đẳng giới và an toàn trong môi trường số. Bởi lẽ, các nghiên cứu xã hội học chỉ ra rằng, phụ nữ thường là người quản lý chi tiêu gia đình, mua sắm hàng hóa thiết yếu, tham gia các dịch vụ y tế, giáo dục – những lĩnh vực gắn liền với đặt cọc trực tuyến, nhưng đồng thời lại là nhóm dễ bị tổn thương trước rủi ro của thương mại điện, chẳng hạn:

Thiếu thông tin minh bạch và bất cân xứng thông tin: Phụ nữ, đặc biệt là ở khu vực nông thôn và vùng sâu vùng xa, thường có hạn chế trong tiếp cận thông tin pháp luật và công nghệ số. Khi tham gia giao kết hợp đồng trực tuyến, họ chủ yếu dựa trên thông tin do thương nhân hoặc nền tảng cung cấp, dẫn đến tình trạng lệ thuộc thông tin và khó đánh giá rủi ro.

Khả năng bị lừa đảo cao: Các mô hình lừa đảo trực tuyến như "đặt cọc việc làm online", "đặt cọc hàng xách tay", "booking du lịch giả" thường nhắm đến phụ nữ do tâm lý tin tưởng và nhu cầu tiêu dùng. Trong nhiều trường hợp, phụ nữ trở thành nạn nhân kép: vừa mất tài sản, vừa chịu áp lực gia đình – xã hội.

Vấn đề bảo mật dữ liệu cá nhân: Phụ nữ thường chia sẻ nhiều thông tin cá nhân khi mua sắm, đăng ký dịch vụ online. Một khi thông tin này bị khai thác sai mục đích (ví dụ: quảng cáo, tín dụng đen, lừa đảo) phụ nữ dễ trở thành đối tượng bị tổn thương. Vấn đề này liên quan trực tiếp đến quyền được bảo mật thông tin, vốn là một quyền cơ bản của người tiêu dùng trong kỷ nguyên số.

Nhiều vụ việc cho thấy phụ nữ đã gặp rủi ro và bị thiệt hại khi tham gia hợp đồng đặt cọc điện tử, nạn nhân của các vụ lừa đảo: Vụ việc đặt cọc tour du lịch trực tuyến tại TP.HCM (2023): Khách hàng nữ đã thực hiện giao dịch đặt cọc tour du lịch giá rẻ cho gia đình thông qua một nền tảng trực tuyến, sau khi xem các nội dung quảng cáo giới thiệu các gói nghỉ dưỡng với mức giá ưu đãi, chẳng hạn như combo nghỉ dưỡng Vinpearl Hội An có giá 900.000 đồng/người. Sau khi chuyển tiền đặt cọc, khách hàng phát hiện fanpage thực hiện giao dịch là tài khoản giả mạo, dẫn đến việc không thể thực hiện chuyến đi và bị mất số tiền đã thanh toán[769]. Vụ việc đặt cọc mua căn hộ trực tuyến tại Hà Nội: một khách hàng nữ đã chuyển tiền đặt cọc để giữ chỗ mua nhà ở xã hội hoặc để trả phí tư vấn, kèm theo cam kết được đảm bảo suất mua hoặc quyền tham gia bốc thăm trúng quyền mua nhà. Tuy nhiên sau khi nhận tiền, các đối tượng chậm trễ trong việc cam kết, mất liên lạc… không những vậy một số dự án chưa được cấp phép nhưng vẫn rao bán rầm rộ[770]. Vụ lừa đảo đặt cọc việc làm cộng tác viên bán hàng online: nhiều phụ nữ công nhân, học sinh, sinh viên bị dụ dỗ đặt cọc 200.000 –500.000 đồng để "giữ suất việc làm". Sau

[769] Bài viết "Cẩn trọng trước bẫy tour du lịch giá rẻ", tác giả Bảo Ngân, báo Quân đội nhân dân ngày 8/7/2025
[770] Bài viết "Cảnh giác với cò nhà ở xã hội", tác giả Hồng Minh, báo Nhân dân đăng ngày 19/4/2025

khi chuyển khoản, công ty ảo biến mất. Trường hợp này thuộc loại lừa đảo chiếm đoạt tài sản, nhưng việc thu hồi lại tiền cực kỳ khó khăn[771].

Những vụ việc này cho thấy tính dễ tổn thương của phụ nữ trong môi trường số và sự chậm trễ của hệ thống pháp luật trong việc đưa ra giải pháp kịp thời.

Kinh nghiệm quốc tế về bảo vệ phụ nữ trong thương mại số: Liên minh châu Âu (EU): Chỉ thị 2011/83/EU về quyền người tiêu dùng quy định rõ: Người tiêu dùng có quyền rút lui khỏi hợp đồng từ xa trong vòng 14 ngày mà không cần lý do, đồng thời được hoàn trả toàn bộ khoản tiền đã thanh toán (bao gồm cả tiền đặt cọc). Quy định này giúp bảo vệ người tiêu dùng – trong đó có phụ nữ – khỏi tình trạng bị mất tiền cọc khi hủy hợp đồng[772]. Chiến lược Bình đẳng giới 2020–2025 của EU đã đưa ra chương trình hành động thúc đẩy bình đẳng giới trong kinh tế số, bao gồm các biện pháp bảo vệ phụ nữ trước rủi ro về công nghệ, thương mại điện tử[773]

Tại Hàn Quốc có mô hình "giám sát thương mại số công bằng", trong đó Ủy ban Thương mại Công bằng Hàn Quốc (KFTC) thường xuyên kiểm tra hợp đồng mẫu của các sàn thương mại điện tử, buộc doanh nghiệp loại bỏ điều khoản bất lợi[774]. Tại Báo cáo năm 2024 của KFTC ghi nhận rằng họ đã xử lý tới 168 trường hợp liên quan đến điều khoản bất lợi trong hợp đồng tiêu chuẩn tăng khoảng 50% so với 112 trường hợp năm 2023[775]. Còn Nhật Bản thì thiết lập Trung tâm giải quyết tranh chấp trực tuyến (ODR), cho phép người tiêu dùng – đặc biệt là phụ nữ – nộp đơn khiếu nại online, không cần ra tòa. Đây là mô hình chi phí thấp, thời gian nhanh, rất phù hợp để giải quyết tranh chấp đặt cọc online[776].

Tác giả đưa ra một số đề xuất, kiến nghị để xây dựng môi trường thương mại số phát triển lành mạnh đảm bảo quyền lợi của người phụ nữ như sau:

Về chính sách pháp luật, cần thể chế hoá các cơ chế thân thiện với người dùng nữ: nghĩa vụ công bố trước giao kết bằng ngôn ngữ dễ hiểu về mục đích, mức, điều kiện hoàn trả đặt cọc; thời hạn "cân nhắc" để rút lui trong các giao dịch rủi ro; kiểm soát điều khoản bất công bằng trong hợp đồng mẫu; ưu tiên ký quỹ qua bên trung gian (escrow) đối với dịch vụ nền tảng; cơ chế hoàn tiền/chargeback rõ ràng; bảo vệ dữ liệu cá nhân theo nguyên tắc tối thiểu hoá và mục đích xác định; cùng quy tắc dịch chuyển gánh nặng chứng minh hợp lý khi tranh chấp.

[771] Bài viết "Nở rộ bẫy tuyển dụng", tác giả Trung Nam, báo Người lao động đăng ngày 20/7/2025
[772] https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/consumer-information-right-of-withdrawal-and-other-consumer-rights.html
[773] https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en
[774] https://en.wikipedia.org/wiki/Fair_Trade_Commission_%28South_Korea%29?utm_source
[775] https://www.bkl.co.kr/newsLetter/itemUrl.do?itemNo=6088&utm
[776] Bài viết "Hòa giải trực tuyến ở Nhật Bản và một số đề xuất cho Việt Nam" tác giả Hà Công Anh Bảo, trên Nghiên cứu Đông Bắc Á số 12 (238) 12-2020, ngày truy cập 26/8/2025

Bổ sung điều khoản về "đặt cọc điện tử" sau Điều 328 Bộ luật Dân sự (đề xuất thành Điều 328a) như sau: "Đặt cọc điện tử là đặt cọc được các bên giao kết thông qua mạng thông tin điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu".

Quy định trách nhiệm pháp lý của sàn thương mại điện tử trong việc giữ và hoàn trả tiền; thiết lập cơ chế phong tỏa hoặc ký quỹ thông qua ngân hàng/đơn vị trung gian để đảm bảo thương mại số minh bạch, đồng thời tạo sự ổn định cho thị trường trực tuyến. Và bổ sung thêm quy định rằng buộc trách nhiệm của bên nhận tài sản cọc như sau: "Trường hợp bên nhận đặt cọc phải hoàn trả tiền cọc cho bên đặt cọc trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày vi phạm hợp đồng, quá thời hạn này bên nhận đặt cọc phải trả lãi đối với số tiền chậm trả theo lãi suất do hai bên thỏa thuận hoặc theo quy định của pháp luật dân sự. Việc hoàn trả tiền cọc được chuyển giao theo cách thức mà bên đặt cọc đã thực hiện, trừ trường hợp bên đặt cọc đồng ý hoàn trả bằng phương thức khác."

Đối với Luật Giao dịch điện tử năm 2023, các văn bản hướng dẫn, thông tư cần bổ sung thêm quy định: "Biên lai đặt cọc điện tử kèm dấu thời gian và chữ ký điện tử của bên trong gian, nhà cung cấp dịch vụ được coi là chứng cứ hợp lệ". Ngoài ra cũng cần quy định về chuẩn hóa "Biên lai đặt cọc điện tử" nói riêng cụ thể xây dựng một mẫu về Biên lai đặt cọc điện tử để các bên tham gia, bên trung gian, nhà cung cấp dịch vụ… sử dụng tối thiểu phải có: Mã giao dịch duy nhất, thông tin các bên, thời điểm lập, nhập; mục đích đặt cọc; điều khoản hoàn trả/khấu trừ, phương thức thanh toán; chữ ký điện tử; mã QR để tra cứu xác thực.

Về cơ chế thực thi, cần mô hình đồng quản trị: Sàn thương mại điện tử chịu "nghĩa vụ chăm sóc hợp lý" (xác minh người bán, đánh giá rủi ro giao dịch, tạm giữ tiền, ghi nhận nhật ký đồng ý, phát hiện và loại bỏ "mẫu thiết kế thao túng"), cơ quan nhà nước tăng cường thanh tra, xử phạt và hạ tầng giải quyết tranh chấp trực tuyến (ODR), các tổ chức xã hội (như hội phụ nữ, trung tâm trợ giúp pháp lý) cung cấp tư vấn, tiếp nhận khiếu nại và hỗ trợ tố tụng tập thể. Sàn cần công bố số liệu khiếu nại tách biệt theo giới để giám sát.

Về bình đẳng giới, lồng ghép mục tiêu trao quyền kinh tế cho phụ nữ thông qua giáo dục pháp luật số, nâng cao năng lực kinh doanh nền tảng, tiếp cận tài chính và thanh toán số an toàn. Sự gắn kết này không chỉ giảm rủi ro đặt cọc và chi phí tranh chấp, mà còn củng cố niềm tin, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế số bao trùm và thực hiện các cam kết bình đẳng giới một cách thực chất.

5. Kết luận

Cải cách pháp luật về hợp đồng đặt cọc điện tử không chỉ nhằm khắc phục bất cập hiện tại, mà còn là bước đi chiến lược để Việt Nam xây dựng môi trường thương mại số minh bạch, an toàn và nhân văn. Bảo vệ quyền lợi phụ nữ không chỉ là vấn đề bình đẳng giới, mà còn là bảo vệ người tiêu dùng yếu thế, góp phần thúc đẩy niềm tin xã hội vào nền kinh tế số. Để đạt cả hai mục tiêu trên, cần đồng bộ

các giải pháp: sửa đổi luật, tăng cường trách nhiệm nền tảng, thiết lập giải quyết tranh chấp trực tuyến (ODR), bảo vệ dữ liệu cá nhân và nâng cao nhận thức pháp luật cho phụ nữ. Đây chính là nền tảng để thương mại số phát triển bền vững, gắn liền với tiến bộ xã hội và bình đẳng giới.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tác giả Trần Văn Biên số 10/2010, bài tạp chí "Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng trong giao kết hợp đồng điện tử qua internet", *Tạp chí nghiên cứu lập pháp*.

2. Tác giả THs. Liên Đăng Phướng Hải (trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh) bài viết "Xác định thời điểm có hiệu lực của hợp đồng đặt cọc" *Tạp chí tòa án*, đăng ngày 29/5/2023; https://tapchitoaan.vn/xac-dinh-thoi-diem-co-hieu-luc-cua-hop-dong-dat-coc8639.html, truy cập ngày 25/8/2025,

3. Tác giả Hà Công Anh Bảo năm 2025, bài viết "Hòa giải trực tuyến ở Nhật Bản và một số đề xuất cho Việt Nam", trên Nghiên cứu Đông Bắc Á số 12 (238) 12-2020, truy cập ngày 26/8/2025

4. Tác giả Bảo Ngân năm 2025, bài viết "Cẩn trọng trước bẫy tour du lịch giá rẻ" *Báo Quân đội nhân dân,* đăng ngày 8/7/2025; https://www.qdnd.vn/phap-luat/cac-van-de/can-trong-truoc-bay-tour-du-lich-gia-re-836019; truy cập ngày 10/9/2025.

5. Tác giả Hồng Minh bài viết "Cảnh giác với cò nhà ở xã hội" *Báo Nhân dân,* đăng ngày 19/4/2025; https://nhandan.vn/canh-giac-voi-co-nha-o-xa-hoi-post873444.html; truy cập ngày 25/9/2025.

6. Tác giả Trung Nam, năm 2025, bài viết "Nở rộ bẫy tuyển dụng" *Báo Người lao động*, đăng ngày 20/7/2025; https://nld.com.vn/no-ro-bay-tuyen-dung-196250719204253365.htm, truy cập ngày 25/9/2025.

7. Bài viết "Thực trạng tư vấn, hỗ trợ người tiêu dùng nữ", Ủy ban cạnh tranh quốc gia, Bộ Công thương, đăng ngày 23/5/2024; truy cập ngày 25/8/2025, https://www.bvntd.gov.vn/tintuc_sukien/thuc-trang-tu-van-ho-tro-nguoi-tieu-dung-nu/

8. https://helpx.adobe.com/legal/esignatures/regulations/europeanunion.html truy cập ngày 25/8/2025

9. https://www.law.cornell.edu/rules/fre/rule_901, truy cập ngày 27/8/2025

10. https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/consumer information-right-of-withdrawal-and-other-consumer-rights.html, truy cập ngày 20/9/2025

11. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en, truy cập ngày 25/9/2025

12. https://en.wikipedia.org/wiki/Fair_Trade_Commission_%28South_Korea%29?utm_source; truy cập ngày 25/9/2025

13. https://www.bkl.co.kr/newsLetter/itemUrl.do?itemNo=6088&utm, truy cập ngày 25/9/2025

14. Hiến pháp năm 2013

15. Bộ luật dân sự 2015

16. Bộ luật dân sự Trung Quốc năm 2020

17. Luật giao dịch điện tử 2023

18. Luật Giao dịch điện tử năm 2023

Nghị định 21/2021/NĐ-CP ngày 19 tháng 3 năm 2021 của Chính phủ hướng dẫn về quy định thi hành bộ luật dân sự về bảo đảm thực hiện nghĩa vụ

INTERNATIONAL LAW ON PERSONAL DATA PROTECTION AND WOMEN' S PRIVACY IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION AND RECOMMENDATIONS FOR VIETNAM

PHÁP LUẬT QUỐC TẾ VỀ BẢO VỆ DỮ LIỆU CÁ NHÂN VÀ QUYỀN RIÊNG TƯ CỦA PHỤ NỮ TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ NHỮNG KHUYẾN NGHỊ CHO VIỆT NAM

ThS. Đào Mai Linh[777]

Tóm tắt: *Bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư là những quyền cơ bản của con người, được ghi nhận và bảo vệ trong các văn bản pháp luật quốc tế phổ cập, khu vực và được nội luật hóa trong pháp luật của các quốc gia. Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm như liên kết, chia sẻ, nhanh chóng và tiện lợi mà sự phát triển mạnh mẽ và thay đổi không ngừng của khoa học kỹ thuật công nghệ mang lại, thế giới cũng đang phải đối mặt với những nguy cơ tiềm ẩn trong kỷ nguyên chuyển đổi số. Ở một góc độ nào đó, sự phát triển của khoa học, công nghệ dường như là môi trường thuận lợi để các đối tượng xâm phạm quyền riêng tư và khai thác dữ liệu cá nhân một cách bất hợp pháp. Thông qua phương pháp luật học so sánh, bài viết trình bày những vấn đề cơ bản về bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư của phụ nữ, những thách thức và sự cần thiết phải bảo vệ dữ liệu cá nhân và bảo vệ quyền riêng tư; phân tích một cách khái quát các vấn đề pháp lý liên quan đến bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư của phụ nữ được quy định trong hệ thống pháp luật quốc tế; đánh giá và đúc kết kinh nghiệm từ những mô hình pháp lý đó và đưa ra những khuyến nghị hoàn thiện pháp luật về lĩnh vực này tại Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số.*

Từ khóa: *bảo vệ dữ liệu cá nhân, quyền riêng tư, phụ nữ, chuyển đổi số, pháp luật.*

Abstract: *Personal data protection and privacy are fundamental human rights, recognized and protected in international and regional legal documents and internalized in the laws of the nations. However, besides the advantages such as linkage, sharing, speed and convenience that the strong development and constant change of science and technology brings, the world is also facing potential risks when entering the era of digital transformation. From a certain perspective, the development of science and technology seems to be a favorable environment for subjects to violate privacy and illegally exploit personal data. Through comparative jurisprudence, the article presents the basic issues of personal data protection and women' s privacy, the challenges and the need to protect personal data and protect privacy; Analyze in a general way legal issues related to personal data protection and women' s privacy regulated in the international legal system; evaluate and summarize experiences from those legal models and make recommendations to improve the law in this field in Vietnam in the context of digital transformation..*

[777] Khoa Luật, Học viện Phụ nữ Việt Nam, Email: Linhdm@vwa.edu.vn

Keywords: *personal data protection, privacy, women, digital transformation, law.*

1. Khái quát chung về về bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư của phụ nữ

Dữ liệu cá nhân, được hiểu là tập hợp các thông tin có khả năng định danh một cá nhân cụ thể, giữ vai trò quan trọng trong nhiều lĩnh vực của đời sống. Tuy nhiên, trong bối cảnh chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ, dữ liệu cá nhân đã trở thành mục tiêu của các hành vi xâm phạm. Quy định chung về bảo vệ dữ liệu cá nhân của Liên minh châu Âu (GDPR) định nghĩa dữ liệu cá nhân là bất kỳ thông tin nào liên quan đến một cá nhân có thể được, có thể diễn ra trực tiếp hoặc gián tiếp thông qua các yếu tố như số định danh, đặc điểm nhận dạng riêng biệt, v.v. Tại Việt Nam, khái niệm dữ liệu cá nhân được hiểu là những thông tin dưới dạng ký hiệu, chữ viết, chữ số, hình ảnh, âm thanh hoặc các hình thức tương tự trên môi trường điện tử, có liên hệ trực tiếp với một con người cụ thể hoặc giúp xác định danh tính của cá nhân và mang những đặc điểm riêng biệt so với các loại dữ liệu thông thường. Với những đặc điểm riêng biệt và mối liên hệ mật thiết với quyền riêng tư cá nhân, dữ liệu cá nhân đóng vai trò quan trọng trong việc bảo đảm các quyền và lợi ích hợp pháp của mỗi người. Xâm phạm dữ liệu cá nhân có thể dẫn đến những hệ lụy nghiêm trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của mỗicá nhân. Do đó, bảo vệ dữ liệu cá nhân không chỉ là một yêu cầu tất yếu mà còn là một nhiệm vụ cấp bách trong bối cảnh hiện nay.

Là một trong những quyền cơ bản của con người, quyền riêng tư được ghi nhận trong nhiều văn bản pháp lý ở các cấp độ. Đây là quyền cho phép mỗi cá nhân được tự do quyết định về đời sống cá nhân của mình mà không bị can thiệp từ người khác. Quyền riêng tư phản ánh giá trị cốt lõi về nhân phẩm và thể hiện nhu cầu thiết yếu của cá nhân trong mối quan hệ với cộng đồng. Việc xâm phạm quyền riêng tư một cách tùy tiện hoặc trái với quy định pháp luật có thể dẫn đến những hệ quả nghiêm trọng, do đó, quyền riêng tư cần được bảo vệ một cách nghiêm ngặt. Trên bình diện quốc tế, quyền riêng tư được các quốc gia công nhận như một quyền hiến định. Đây là quyền cơ bản, đảm bảo cá nhân không bị can thiệp tùy tiện vào đời sống riêng, gia đình, nơi cư trú, thư tín hay bị xúc phạm danh dự. Bên cạnh việc bảo vệ tất cả mọi người khỏi các hành vi xâm phạm, quyền riêng tư cũng được mở rộng để bảo vệ các nhóm yếu thế, trong đó có phụ nữ. Sự phát triển nhanh chóng của công nghệ đã kéo theo sự gia tăng đáng kể các loại hình tội phạm nhắm đến phụ nữ, gây ra những hệ lụy nghiêm trọng đối với an toàn và trật tự xã hội. Thực trạng này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật để nâng cao hiệu quả trong việc bảo vệ dữ liệu cá nhân và đảm bảo quyền riêng tư cho nữ giới.

Trong bối cảnh phát triển mạnh mẽ của công nghệ số, nhiều vụ việc vi phạm nghiêm trọng đối với dữ liệu cá nhân đã được ghi nhận trên phạm vi toàn cầu. Đơn cử như ứng dụng hẹn hò Tea (Hoa Kỳ) - vốn được quảng bá là nền tảng an toàn dành riêng cho phụ nữ - đã để lộ 72.000 hình ảnh riêng tư của người dùng, bao gồm 13.000 ảnh selfie và các giấy tờ tùy thân, 59.000 hình ảnh khác từ bài đăng,

bình luận và tin nhắn trực tiếp v.v[778]. Tình trạng quấy rối tình dục trên không gian mạng đối với phụ nữ cũng đang gia tăng đáng kể. Tại Hoa Kỳ, cứ 10 phụ nữ trẻ (từ 18 đến 29 tuổi) thì có 2 người từng là nạn nhân của hành vi quấy rối tình dục trực tuyến, trong đó một nửa cho biết đã từng nhận được hình ảnh khiêu dâm không mong muốn[779]. Tại Canada, theo số liệu năm 2018, cứ 5 phụ nữ thì có 1 người từng bị quấy rối trên mạng[780]. Tại Pháp, 15% phụ nữ cho biết đã từng trải qua một hoặc nhiều hình thức quấy rối trực tuyến[781]. Đáng lưu ý, phụ nữ và trẻ em gái khi tham gia vào không gian mạng thường xuyên phải đối mặt với các hành vi bạo lực giới lặp đi lặp lại, với mức độ nghiêm trọng ngày càng gia tăng so với nam giới. Đặc biệt, các nhóm phụ nữ dễ bị tổn thương như nhà hoạt động nhân quyền, chính trị gia, nhà báo, phụ nữ thuộc các dân tộc thiểu số, người thuộc cộng đồng LGBT, phụ nữ chuyển giới v.v thường là mục tiêu chính của các hành vi bạo lực công nghệ.

Tại Việt Nam, nhiều vụ rò rỉ dữ liệu nghiêm trọng đã xảy ra: Công ty VNG làm rò rỉ hơn 163 triệu tài khoản; Vietnam Airlines bị tấn công, 411.000 tài khoản khách hàng bị đăng tải lên mạng; FPT cũng gặp sự cố tương tự[782]. Theo Báo cáo tình hình nguy cơ mất an toàn thông tin tại Việt Nam 6 tháng đầu năm 2024, 46 vụ lộ lọt dữ liệu tại Việt Nam với khoảng 13 triệu bản ghi dữ liệu khách hàng, 12.3GB mã nguồn, 16GB dữ liệu tăng dần qua các tháng, hầu hết các thông tin bị lộ lọt là mã nguồn hệ thống, dữ liệu thông tin mua bán, thông tin khách hàng, nhiều tài liệu nhạy cảm được trích xuất từ hệ thống nội bộ v.v ở nhiều lĩnh vực khác nhau. Cùng với những tiến bộ vượt bậc của công nghệ số, các hoạt động tội phạm mạng đang gia tăng nhanh chóng. Đặc biệt, thông tin cá nhân và an toàn của người dân đang bị xâm hại nghiêm trọng, trong đó trẻ em và phụ nữ là những đối tượng dễ bị tổn thương nhất[783].

2. Thực trạng pháp luật bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư của phụ nữ

2.1.Pháp luật quốc tế phổ cập về bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư của phụ nữ

Trên phạm vi toàn cầu, quyền riêng tư được bảo vệ trong nhiều văn kiện quốc tế về quyền con người như: Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền (UDHR) năm 1948, Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR) năm 1966, Hiến

[778] https://cafef.vn/chan-dong-ung-dung-an-toan-cho-phu-nu-lai-luu-du-lieu-khong-bao-mat-lam-lo-72000-anh-rieng-tu-188250729141123629.chn

[779] Bạo lực phụ nữ và trẻ em gái qua mạng và CNTT – TT trong tđại dịch COVID-19. Link: https://vietnam.un.org/sites/default/files/2022-06/%5BVIE%5D%20brief-online-and-ict-facilitated-violence-against-women-and-girls-during-covid-19-FINAL.pdf. Truy cập ngày 30/10/2025

[780] Gender-based violence and unwanted sexual behaviour in Canada, 2018: Initial findings from the Survey of Safety in Public and Private Spaces (2019), The Daily, Link: https://www150.statcan.gc.ca/n1/dailyquotidien/191205/dq191205b-eng.html Truy cập link ngày 30/10/20025

[781] Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs (2018), Cyber violence and hate speech online against women. Link: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604979/IPOL_STU(2018)604979_EN.pdf Truy cập link ngày 30/10/2025

[782] Bảo Ngọc, Danh Trọng, Khánh Quỳnh và Thành Chung (2024). Luật hóa việc bảo vệ dữ liệu cá nhân. Báo Tuổi trẻ online. https://tuoitre.vn/luat-hoa-viec-bao-ve-du-lieu-ca-nhan-20240708081704412.htm Truy cập ngày 30/10/2025

[783] https://hoilhpn.org.vn/web/phu-nu-so/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/cong-uoc-ha-noi-chung-tay-bao-ve-phu-nu-va-tre-em-trong-khong-gian-mang-688601-8701.html Truy cập ngày 30/10/2025

chương Liên Hợp quốc năm 1945 v.v. Các văn kiện này khẳng định quyền riêng tư là một phần của quyền và tự do cá nhân, cần được pháp luật bảo vệ, đánh dấu bước tiến quan trọng trong cuộc đấu tranh bảo vệ quyền con người.

Hiến chương Liên hợp quốc năm 1945 là văn bản quốc tế phổ cập được các quốc gia trên thế giới, là cơ sở pháp lý nền tảng về quyền con người. Hiến chương khẳng định các quyền cơ bản của con người, phẩm giá và giá trị của con người, các quyền bình đẳng của nam giới và phụ nữ và sự bình quyền giữa các quốc gia lớn và nhỏ trong quan hệ quốc tế.

Tuyên ngôn quốc tế về Nhân quyền (UDHR) năm 1948 đã khẳng định rằng không một cá nhân nào bị can thiệp một cách tùy tiện vào đời sống riêng tư, gia đình, nơi cư trú hoặc thư tín, cũng như không bị xâm phạm danh dự và uy tín cá nhân. Đồng thời, mọi người đều có quyền được pháp luật bảo vệ trước các hành vi can thiệp hoặc xâm phạm như vậy.[784]. UDHR đã nhấn mạnh tầm quan trọng của việc bảo vệ quyền riêng tư trong bối cảnh quốc tế hiện đại, coi đây là một quyền bất khả xâm phạm, gắn liền với các quyền cơ bản khác và được các quốc gia trên thế giới tôn trọng, ghi nhận và cụ thể hóa trong hệ thống pháp luật quốc gia của mình.

Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR) năm 1966 quy định rằng không một cá nhân nào bị can thiệp tùy tiện hoặc bất hợp pháp vào đời sống riêng tư, gia đình, nhà ở, thư tín, cũng như không bị xâm phạm danh dự, uy tín; mọi người đều có quyền được pháp luật bảo vệ trước những hành vi này. ICCPR nhấn mạnh tính toàn vẹn và bảo mật của thư tín, cả về pháp lý và thực tế.

Bình luận chung số 16 của Ủy ban giám sát thực hiện ICCPR đã làm rõ thêm các nội dung của điều 17 ICCPR về quyền riêng tư[785] như sau: (i) Điều 17 khẳng định mọi người có quyền được bảo vệ nhằm chống lại những hành vi xâm phạm tùy tiện và bất hợp pháp vào đời tư, gia đình, nhà ở, thư tín, danh dự, uy tín. Các quốc gia thành viên có nghĩa vụ ngăn chặn, chống lại sự xâm phạm, tấn công vào đời tư đó; (ii) "Bất hợp pháp" có nghĩa là không một sự can thiệp nào về đời tư có thể được chấp thuận mà không được quy định bằng luật pháp. Những can thiệp hợp pháp vào đời tư phải được quy định trong pháp luật và phù hợp với các quy định, mục đích của ICCPR; (iii) "Can thiệp tùy tiện" bao gồm cả những can thiệp bất hợp pháp và những can thiệp được quy định trong pháp luật nhưng không phù hợp với các quy định khác của ICCPR; (iv) Quyền riêng tư không phải là quyền tuyệt đối. Các quốc gia chỉ nên thu thập thông tin về đời tư công dân nếu như những thông tin đó là cần thiết để bảo đảm lợi ích cộng đồng theo quy định của ICCPR. Nhà nước phải có những biện pháp hiệu quả để bảo đảm rằng, những thông tin cá nhân đó không rơi vào tay những người không được pháp luật cho phép và không bị sử dụng vào các mục đích trái với Công ước; (v) Các quốc gia thành viên phải

[784] *Nguyễn Đăng Dung, Vũ Công Giao, Lã Khánh Tùng (2015), Giáo trình Lý luận và pháp luật về quyền con người, Nxb. Đại học quốc gia Hà Nội, tr. 181.*

[785] https://moj.gov.vn/tttp/tintuc/Lists/CongUocQuocTe/Attachments/10/2.%20Binh%20luan%20chung%20-%20VN.pdf Truy cập ngày 30/10/20025

có trách nhiệm trong việc ban hành các quy định pháp luật cần thiết để bảo vệ danh dự và uy tín của các cá nhân.

Bên cạnh các quy định chung về quyền riêng tư, pháp luật quốc tế còn dành sự quan tâm đặc biệt đến việc bảo vệ quyền này đối với một số nhóm đối tượng dễ bị tổn thương như trẻ em, phụ nữ, người khuyết tật, v.v thông qua các văn kiện pháp lý quốc tế như: Công ước quốc tế về quyền của người khuyết tật năm 2007; Công ước quốc tế về quyền trẻ em năm 1989; Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ 1979 v.v.

2.2. Pháp luật khu vực về bảo vệ quyền riêng tư của phụ nữ

Tại mỗi khu vực, các quy định về quyền riêng tư được xây dựng và điều chỉnh phù hợp với những điều kiện riêng nhưng vẫn phải bảo đảm sự tương thích và không trái với các nguyên tắc cơ bản của pháp luật quốc tế.

Điều 8 Công ước nhân quyền châu Âu năm 1950 (ECHR) quy định rằng mọi người đều có quyền được tôn trọng đời sống riêng tư và gia đình, nơi ở và thư tín. Việc can thiệp của cơ quan công quyền vào quyền này chỉ được phép trong những trường hợp phù hợp với quy định của pháp luật và thực sự cần thiết, nhằm phục vụ lợi ích an ninh quốc gia, an toàn công cộng, kinh tế quốc gia, phòng ngừa tội phạm v.v. Theo ECHR "đời sống riêng tư" gồm nhiều yếu tố: bảo vệ sự toàn vẹn về thể chất và tinh thần; bảo vệ danh dự, uy tín; bảo vệ tên, hình ảnh và danh tính khỏi việc sử dụng trái phép; ngăn chặn hành vi theo dõi, quấy rối và bảo vệ thông tin thuộc phạm vi bí mật nghề nghiệp khỏi bị tiết lộ trái phép v.v.

Quy chế chung GDPR năm 2019 định nghĩa dữ liệu cá nhân là bất kỳ thông tin nào cho phép nhận dạng trực tiếp hoặc gián tiếp một cá nhân tự nhiên, bao gồm tên, số định danh, địa chỉ, mã định danh trực tuyến hoặc các yếu tố đặc trưng khác. GDPR khẳng định quyền bảo vệ đời tư là quyền tự nhiên và cơ bản của con người, cá nhân có quyền kiểm soát việc thu thập, xử lý và sử dụng dữ liệu cá nhân sau khi được cung cấp. Với tính chất là văn bản pháp lý có hiệu lực ràng buộc cao nhất trong lĩnh vực bảo vệ dữ liệu tại Châu Âu, GDPR thiết lập một khuôn khổ pháp lý toàn diện nhằm bảo đảm quyền riêng tư của người dùng, bao gồm: (i) Quyền được biết về mục đích sử dụng dữ liệu cá nhân: Chủ thể dữ liệu có quyền được cung cấp thông tin rõ ràng, chính xác về hoạt động xử lý dữ liệu cá nhân, được thông báo đầy đủ về chủ thể kiểm soát và xử lý dữ liệu trước khi cung cấp thông tin. Chủ thể kiểm soát và xử lý dữ liệu có nghĩa vụ tích hợp nguyên tắc bảo vệ quyền riêng tư ngay từ giai đoạn đầu tiên, bảo đảm minh bạch trong việc thông báo cho chủ thể dữ liệu, không chia sẻ hoặc xử lý chung với bên thứ ba nếu không có sự đồng ý của chủ thể dữ liệu v.v. (ii) Quyền được tiếp cận thông tin cá nhân sau xử lý dữ liệu: Chủ thể dữ liệu có quyền yêu cầu cập nhật, chỉnh sửa thông tin cá nhân, hạn chế xử lý dữ liệu và truy vấn toàn bộ dữ liệu đã được thu thập trong môi trường mạng. Chủ thể kiểm soát và xử lý dữ liệu có trách nhiệm ghi nhận, sao lưu các hoạt động xử lý và bảo đảm tính công khai, minh bạch về phương thức thực hiện quyền tiếp cận và can thiệp của chủ thể dữ liệu v.v. (iii) Quyền giữ bí mật và đời sống riêng tư: Chủ thể dữ liệu có quyền từ chối việc thu thập và xử lý thông tin cá nhân cho bất kỳ mục đích nào, yêu cầu xóa bỏ toàn bộ dữ liệu đã thu thập không giới

hạn thời gian, thực hiện quyền được lãng quên v.v. Chủ thể kiểm soát và xử lý dữ liệu có nghĩa vụ bảo đảm an toàn, bảo mật hệ thống và quy trình xử lý, thực hiện khử định danh, duy trì khả năng phục hồi dữ liệu trong trường hợp sự cố, tiến hành kiểm tra, đánh giá định kỳ v.v. Khi xây dựng khuôn khổ pháp lý quốc gia, các quốc gia thành viên phải tuân thủ các nguyên tắc: (i) Nguyên tắc hợp pháp: Mọi hoạt động xử lý dữ liệu cá nhân phải được thực hiện hợp pháp, tuân thủ các quy định pháp luật về điều kiện, hình thức và thủ tục đã được quy định; (ii) Nguyên tắc chủ thể thông tin biết: Quy trình, phương thức và mục đích thu thập, lưu trữ, xử lý dữ liệu, cùng với các lợi ích hoặc rủi ro liên quan, phải được công khai và trình bày một cách dễ hiểu, dễ tiếp cận. Xét tổng thể chung, các nguyên tắc cơ bản của GDPR được thiết kế tương đối đầy đủ, đóng vai trò định hướng cho việc xây dựng khuôn khổ pháp lý về bảo vệ dữ liệu cá nhân tại các quốc gia thành viên. Tuy nhiên, trong bối cảnh chuyển đổi số và triển khai thực tiễn, GDPR vẫn bộc lộ một số hạn chế. Việc trao quyền cho chủ thể dữ liệu có thể gây ra những khó khăn về mặt chi phí, khả năng công nghệ và mô hình quản trị của chủ thể xử lý.

Công ước châu Mỹ về nhân quyền năm 1969 (ACHR) còn được gọi là Hiệp ước San José là một văn kiện quốc tế quan trọng về bảo vệ quyền con người. Ngay từ lời mở đầu, ACHR đã khẳng định mục tiêu của công ước là xây dựng một hệ thống tôn trọng tự do cá nhân và công bằng xã hội trong khuôn khổ thể chế dân chủ. Các quyền con người được bảo vệ theo ACHR được chia thành hai nhóm: nhóm các quyền dân sự, chính trị và nhóm các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa. Trong đó, quyền riêng tư là một trong những quyền con người được bảo vệ thuộc nhóm các quyền dân sự và chính trị. Điều 11 ACHR quy định quyền riêng tư bao gồm: (i) quyền được tôn trọng danh dự và nhân phẩm; (ii) quyền không bị can thiệp tùy tiện hoặc trái pháp luật vào đời sống riêng tư, gia đình, nơi ở, thư tín, cũng như không bị xâm phạm danh dự và uy tín; (iii) quyền được pháp luật bảo vệ trước các hành vi xâm phạm hoặc tấn công bất hợp pháp.

Tại khu vực châu Á – Thái Bình Dương, các quốc gia thành viên đã ban hành những quy định, hướng dẫn, khung bảo vệ dữ liệu cá nhân như khung bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2014 (chỉnh sửa năm 2015) và các hệ thống các quy tắc trao đổi dữ liệu cá nhân xuyên biên giới, những nguyên tắc cơ bản về bảo vệ dữ liệu cá nhân trong thương mại điện tử của APEC năm 2004 v.v. Khuôn khổ quyền riêng tư của APEC được áp dụng đối với cả khu vực công và tư, đối với các tổ chức hoặc cá nhân có quyền kiểm soát việc thu thập, lưu trữ, xử lý, sử dụng, chuyển giao hoặc tiết lộ thông tin cá nhân. Khuôn khổ xác lập bảo vệ quyền riêng tư được thực hiện dựa trên các nguyên tắc gồm: ngăn ngừa tổn hại; chú trọng; giới hạn thu thập; sử dụng thông tin cá nhân một cách hợp lý; quyền lựa chọn; đảm bảo tính toàn vẹn; các biện pháp bảo vệ an ninh thông tin; quyền truy cập và chỉnh sửa; trách nhiệm giải trình.

2.3. Pháp luật Việt Nam về bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư của phụ nữ

Trong bối cảnh cuộc cách mạng chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ trên toàn cầu, Việt Nam cũng đang hòa mình vào xu thế phát triển chung này. Theo Báo cáo quốc gia về chuyển đổi số năm 2024, Việt Nam đã tăng 15 hạng so với năm

2022, đạt vị trí 71 trên tổng số 193 quốc gia trong bảng xếp hạng Chính phủ điện tử của Liên hợp quốc[786].

Quyền riêng tư là một quyền con người cơ bản, được ghi nhận trong nhiều văn kiện pháp lý của Liên hợp quốc và các cơ chế khu vực. Với tư cách là quốc gia thành viên có trách nhiệm, Việt Nam đã nội luật hóa các cam kết quốc tế vào hệ thống pháp luật quốc gia và triển khai các biện pháp bảo đảm thực thi.

Tại Việt Nam, quyền riêng tư được hiến định, khẳng định quyền riêng tư của cá nhân là bất khả xâm phạm, đồng thời phát triển mở rộng phạm vi bảo vệ quyền riêng tư, không chỉ giới hạn ở quyền bất khả xâm phạm về thân thể, nhà ở, thư tín mà còn bao gồm quyền bảo vệ bí mật cá nhân, thông tin về đời sống riêng tư và bí mật gia đình. Theo Hiến pháp năm 2013, quyền riêng tư được bảo vệ dưới hai nhóm chính: (i) quyền đối với thông tin về đời sống riêng tư và bí mật gia đình; (ii) quyền đối với thông tin liên lạc trong đời sống xã hội; mọi người có quyền bất khả xâm phạm về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân và bí mật gia đình; có quyền bảo vệ danh dự, uy tín của mình. Thông tin về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân, bí mật gia đình được pháp luật bảo đảm an toàn. Mọi người có quyền bí mật thư tín, điện thoại, điện tín và các hình thức trao đổi thông tin riêng tư khác[787]; công dân có quyền có nơi ở hợp pháp; mọi người có quyền bất khả xâm phạm về chỗ ở. Không ai được tự ý vào chỗ ở của người khác nếu không được người đó đồng ý trừ trường hợp theo luật định[788] v.v.

Để cụ thể hóa các quy định của Hiến pháp, quyền riêng tư được thể chế hóa trong Bộ luật Dân sự và các văn bản pháp luật chuyên ngành, ví dụ: mọi cá nhân đều được pháp luật bảo hộ quyền riêng tư và được coi là một quyền nhân thân, gắn liền với mỗi cá nhân, không thể chuyển giao cho người[789] hoặc các điều quy định chi tiết về những quyền nhân thân, trong đó có các điều khoản liên quan trực tiếp đến quyền riêng tư như: về quyền đối với hình ảnh; quyền sống và bảo đảm an toàn về tính mạng, sức khỏe, thân thể; quyền hiến, nhận mô, bộ phận cơ thể và hiến, lấy xác; quyền đối với đời sống riêng tư, bí mật cá nhân, bí mật gia đình v.v.

Trong lĩnh vực y tế, pháp luật Việt Nam quy định nghiêm ngặt nhằm bảo vệ quyền riêng tư của người bệnh. Luật Phòng, chống HIV/AIDS năm 2006 (sửa đổi, bổ sung năm 2020) nghiêm cấm hành vi công khai tên, địa chỉ, hình ảnh hoặc tiết lộ tình trạng nhiễm HIV khi chưa có sự đồng ý của người bệnh, trừ trường hợp pháp luật quy định. Tương tự, Luật Hiến, lấy, ghép mô, bộ phận cơ thể người và hiến, lấy xác năm 2006 cấm tiết lộ thông tin về người hiến và người được ghép trái pháp luật. Luật Phòng, chống bệnh truyền nhiễm năm 2007 quy định trách nhiệm của nhân viên y tế trong việc giữ bí mật thông tin liên quan đến người bệnh. Đặc biệt, Luật Khám bệnh, chữa bệnh năm 2023 bổ sung nhiều điều khoản bảo đảm

[786] Hà Văn (2025). Kinh tế số Việt Nam tăng trưởng nhanh nhất khu vực. Báo Điện tử Chính phủ. https://baochinhphu.vn/kinh-te-so-viet-nam-tang-truong-nhanh-nhat-khu-vuc-102250206152332651.htm, truy cập ngày 31/10/2025.
[787] Điều 21, Hiến pháp 2013
[788] Điều 22, Hiến pháp 2013
[789] Điều 25, Bộ luật Dân sự 2015

quyền riêng tư của bệnh nhân, yêu cầu người hành nghề y tế giữ bí mật thông tin về tình trạng sức khỏe và đời tư được ghi trong hồ sơ bệnh án v.v.

Trong lĩnh vực công nghệ thông tin, tổ chức, cá nhân có trách nhiệm thực hiện việc thu thập, lưu trữ, xử lý, sử dụng, chuyển giao và bảo mật thông tin cá nhân theo quy định của pháp luật. Luật An toàn thông tin mạng năm 2015 quy định rõ nghĩa vụ của cơ quan, tổ chức và cá nhân trong việc bảo đảm an toàn thông tin cá nhân, phù hợp với nguyên tắc bảo vệ quyền riêng tư của người sử dụng. Theo đó, việc thu thập dữ liệu cá nhân chỉ được thực hiện sau khi có sự đồng ý của chủ thể dữ liệu về phạm vi và mục đích sử dụng; mọi hành vi sử dụng thông tin cho mục đích khác với mục đích ban đầu phải có sự chấp thuận bổ sung của chủ thể dữ liệu. Cơ quan nhà nước có trách nhiệm bảo mật và lưu trữ thông tin cá nhân do mình thu thập. Chủ thể dữ liệu có quyền yêu cầu tổ chức hoặc cá nhân xử lý dữ liệu cung cấp thông tin đã được thu thập và lưu giữ.

Luật Viễn thông năm 2023 tiếp tục khẳng định nguyên tắc thông tin riêng được truyền qua mạng viễn thông công cộng phải được bảo đảm bí mật; doanh nghiệp viễn thông không được tiết lộ thông tin cá nhân của người sử dụng khi giao kết hợp đồng, trừ trường hợp pháp luật cho phép[790]. Bên cạnh đó, Luật An ninh mạng năm 2018 yêu cầu các nhà cung cấp dịch vụ trên không gian mạng phải thông báo trực tiếp cho chủ thể dữ liệu nếu xảy ra vi phạm, hư hỏng hoặc mất dữ liệu. Mục tiêu của quy định là tăng cường khả năng kiểm soát luồng thông tin và bảo vệ cơ sở hạ tầng thông tin trọng yếu của quốc gia.

Trong lĩnh vực báo chí và xuất bản, pháp luật Việt Nam quy định rõ ràng về bảo vệ quyền riêng tư thông qua các cơ chế hạn chế hành vi xâm phạm đời tư. Luật Báo chí năm 2016 nghiêm cấm việc tiết lộ thông tin liên quan đến bí mật đời tư của cá nhân, đăng tải thông tin sai sự thật, xuyên tạc, vu khống hoặc xúc phạm danh dự, nhân phẩm; cấm đăng, phát các nội dung tiết lộ đời tư hoặc các bí mật khác theo quy định pháp luật. Đối với hành vi vi phạm quyền riêng tư trong khai thác hình ảnh hoặc thông tin cá nhân trên tác phẩm báo chí, Luật yêu cầu cơ quan báo chí phải đăng tải lời cải chính, xin lỗi, thông báo cho cá nhân hoặc tổ chức bị ảnh hưởng, đồng thời gỡ bỏ thông tin sai sự thật đã đăng phát nhưng vẫn lưu giữ nội dung trên máy chủ để phục vụ công tác thanh tra, kiểm tra theo quy định.

Tương tự, Luật Xuất bản năm 2012 cũng nghiêm cấm hành vi tiết lộ bí mật nhà nước, bí mật đời tư của cá nhân và các bí mật khác được pháp luật bảo vệ. Các nguyên tắc trong lĩnh vực xuất bản yêu cầu người có trách nhiệm không xâm phạm bí mật đời tư của cá nhân, đồng thời bảo đảm rằng các xuất bản phẩm không chứa nội dung tiết lộ thông tin đời tư trái pháp luật.

Nhận thức được vai trò thiết yếu của việc bảo vệ dữ liệu cá nhân trong bối cảnh chuyển đổi số, Chính phủ Việt Nam đã ban hành nhiều văn bản chiến lược nhằm định hướng và triển khai các giải pháp bảo đảm an toàn thông tin. Quyết định số 2289/QĐ-TTg ngày 31/12/2020 về Chiến lược quốc gia về Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đến năm 2030 xác định nhiệm vụ trọng tâm cho các bộ, ngành.

[790] Điều 6, Luật Viễn thông năm 2023

Đáng chú ý, văn bản yêu cầu nâng cao nhận thức của tổ chức và cá nhân về bảo vệ dữ liệu cá nhân, thúc đẩy quản trị dữ liệu, xây dựng cơ sở dữ liệu phục vụ chuyển đổi số, phát triển chính sách dữ liệu mở và hình thành các nền tảng tích hợp, kết nối, chia sẻ dữ liệu quốc gia nhằm khai thác hiệu quả và thúc đẩy thương mại hóa dữ liệu.

Quyết định 749/QĐ-TTg ngày 3/6/2020 của Thủ tường Chính phủ phê duyệt "Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030" đã xác định rõ nhiệm vụ và giải pháp nhằm xây dựng niềm tin số, bảo đảm an toàn, an ninh mạng và bảo vệ dữ liệu cá nhân – được xem là yếu tố then chốt trong phát triển kinh tế số và xã hội số. Chương trình đề ra hai nhóm giải pháp chính: *Một là*, xây dựng chính sách phát triển và quy tắc ứng xử trong môi trường số bao gồm nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế để hình thành bộ quy tắc ứng xử, xây dựng văn hóa số và thiết lập cơ chế hợp tác, đối thoại giữa Nhà nước với các tổ chức, hiệp hội, doanh nghiệp v.v. *Hai là,* thiết lập cơ chế quản trị rủi ro trong môi trường số, xây dựng hệ thống đánh giá tín nhiệm đối với doanh nghiệp cung cấp dịch vụ số; thúc đẩy bảo hiểm rủi ro trong chuyển đổi số và an ninh mạng; yêu cầu các tổ chức cung cấp hạ tầng số bảo đảm thông tin an toàn, lành mạnh; phát triển hệ thống có khả năng tự giám sát, phát hiện và ứng phó với các nguy cơ tấn công mạng; triển khai hệ thống cảnh báo sớm nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng của người tiêu dùng và doanh nghiệp v.v.

Nhận thức được tính cấp thiết của việc bảo vệ quyền riêng tư của phụ nữ và dữ liệu cá nhân trong bối cảnh chuyển đổi số, việc nghiên cứu và đề xuất các giải pháp lập quy, lập pháp cùng cơ chế bảo vệ là yêu cầu bắt buộc đối với mọi quốc gia, trong đó có Việt Nam. Để hoàn thiện hệ thống pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư, cần tập trung làm rõ một số nội dung trọng yếu, bao gồm: (i) việc xác định và đánh giá các nguyên tắc nền tảng của khung pháp lý hiện hành là cần thiết nhằm bảo đảm tính nhất quán và hiệu lực trong bảo vệ quyền cá nhân; (ii) nghiên cứu các phương án hoàn thiện khung pháp lý theo hướng nâng cao hiệu quả thực thi, mở rộng phạm vi bảo vệ và tăng cường cơ chế giám sát, chế tài, qua đó bảo đảm quyền riêng tư và an toàn dữ liệu cá nhân của các chủ thể trong môi trường số.

Tại Việt Nam, các nội dung về bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư được quy định trong các văn bản quy phạm pháp luật chuyên ngành mà chưa có một đạo luật thống nhất về nội dung này:

	Xử lý dữ liệu phải xin phép và được sự đồng ý của chủ thể dữ liệu	***Sử dụng dữ liệu đúng mục đích và phù hợp với nguyên tắc, chuẩn mực***	***Đảm bảo an toàn, bảo mật đối với dữ liệu trong quá trình xử lý***	***Công khai mục đích, phương thức, quy trình xử lý dữ liệu cho chủ thể dữ liệu được biết***
Luật Công nghệ thông tin	Điều 21, 22	Khoản 1, Điều 15	-	-
Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng	Điều 6	Điểm b, khoản 2, điều 6	Khoản 1, điều 6	Điểm a, khoản 2, điều 6

Luật An toàn Thông tin mạng	Khoản 15, 16, 17, điều 3	Khoản 5, điều 16 Khoản 17, điều 3 (chỉ áp dụng đối với mục đích thương mại)	Điều 4 Khoản 1, điều 19	Khoản 3, điều 16
Luật Giao dịch điện tử	Điều 46	-	-	-
Luật An ninh mạng	Khoản 3 điều 26	-	Điểm a, khoản 2 điều 26	-

Nghị định 52/2013/NĐ-CP về thương mại điện tử	Điểm a, khoản 4, điều 4	Khoản 14, điều 3 (chỉ áp dụng đối với mục đích thương mại đối với hành vi lưu trữ trong cơ sở dữ liệu)	Khoản 1, điều 72	Khoản 3 điều 69
Nghị định 13/2023/NĐ-CP về Bảo vệ dữ liệu cá nhân	Mục 1, chương II	Điểm a, khoản 7 điều 16	Khoản 6 điều 3	Mục 2, chương II

Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân	Điều 4 Mục 1, Chương II	Điều 30	Khoản 6 Điều 3	Mục 2, Chương II
Công ước của Liên hợp quốc về chống tội phạm mạng (CƯ Hà Nội)	Lời nói đầu Điều 6 Điều 16 Điều 36 Điều 42			

3. Một số khuyến nghị hoàn thiện pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư cho phụ nữ trong bối cảnh chuyển đổi số

Quyền riêng tư là một quyền con người cơ bản, gắn liền với mỗi cá nhân và được pháp luật quốc tế cũng như pháp luật Việt Nam ghi nhận và bảo vệ. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy quyền này vẫn thường xuyên bị xâm phạm trong nhiều lĩnh vực. Mặc dù hệ thống pháp luật Việt Nam đã có những quy định tương đối đầy đủ và tương thích pháp luật quốc tế, song vẫn tồn tại những vấn đề cần lưu ý trong bối cảnh chuyển đổi số.

Thứ nhất, việc thực thi bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư trong thực tế còn gặp nhiều thách thức, đặc biệt dưới tác động của cuộc cách mạng công nghệ hiện đại, còn tồn tại khoảng cách giữa quy định và thực thi khi tình trạng thu thập, mua bán dữ liệu cá nhân vẫn phổ biến, kể cả dữ liệu nhạy cảm của phụ nữ.

Thứ hai, Việt Nam cần xây dựng hành lang pháp lý về bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư theo hướng hài hòa với thông lệ quốc tế, đồng thời bảo đảm nguyên tắc bình đẳng và thượng tôn pháp luật trong phạm vi quốc gia. Đây là vấn đề được nhiều quốc gia và tổ chức quốc tế quan tâm, với kinh nghiệm pháp lý và thực tiễn triển khai phong phú mà Việt Nam có thể tham khảo.

Thứ ba, thiếu cơ chế bảo vệ đặc thù đối với nhóm đối tượng yếu thế: Phụ nữ, trẻ em, người khuyết tật v.v chưa có quy định riêng về hỗ trợ khi bị xâm phạm dữ

liệu. Đặc biệt với những thách thức từ công nghệ mới làm gia tăng các hành vi vi phạm, đặc biệt với phụ nữ và trẻ em.

Thứ tư, cả pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam hiện chưa đưa ra một khái niệm thống nhất về quyền riêng tư. Tại Việt Nam, thuật ngữ "quyền riêng tư" vẫn chưa được sử dụng đồng bộ trong các văn bản pháp luật, dẫn đến những bất cập trong quá trình áp dụng thực tiễn. Điều này gây khó khăn cho việc xây dựng các văn bản dưới luật, đặc biệt là nghị định về bảo vệ dữ liệu cá nhân, bảo vệ quyền riêng tư, nhằm bảo đảm tính tương thích và thống nhất với hệ thống pháp luật hiện hành.

Thứ năm, một trong những hạn chế đáng chú ý trong hệ thống pháp luật Việt Nam hiện nay là sự thiếu vắng các quy định cụ thể về trách nhiệm hình sự đối với hành vi xâm phạm quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân. Bộ luật Hình sự năm 2015 hiện chỉ quy định hai tội danh liên quan: Tội xâm phạm bí mật hoặc an toàn thư tín, điện thoại, điện tín hoặc hình thức trao đổi thông tin riêng tư khác[791] và Tội đưa hoặc sử dụng trái phép thông tin mạng máy tính, mạng viễn thông[792]. Tuy nhiên, các quy định này chưa trực tiếp điều chỉnh những hành vi vi phạm liên quan đến dữ liệu cá nhân trong bối cảnh hiện nay; mức xử phạt đối với các hành vi xâm phạm chưa tương xứng với mức độ nguy hiểm và thiệt hại thực tế.

Thông qua việc nghiên cứu pháp luật quốc tế, tác giả cho rằng Việt Nam có thể triển khai một số khuyến nghị sau:

Một là, kinh nghiệm lập pháp của nhiều quốc gia cho thấy cần thiết ban hành văn bản pháp luật riêng về bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư, đặc biệt chú trọng quyền riêng tư của phụ nữ. Như đã phân tích, hầu hết các khu vực trên thế giới như châu Âu, châu Mỹ, Châu A – Thái Bình Dương v.v đều đã xây dựng luật riêng về bảo vệ quyền riêng tư, trong đó có quy định cụ thể về bảo vệ dữ liệu cá nhân, có thể được ban hành dưới dạng một đạo luật độc lập hoặc dưới hình thức các luật chuyên ngành. Đặc biệt, cần cụ thể hóa quy định bảo vệ nhóm yếu thế (phụ nữ, trẻ em, người khuyết tật) trong các văn bản liên quan đến bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư.

Hai là, hoàn thiện và cụ thể hóa hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư. Điều này bao gồm việc bổ sung khái niệm và phạm vi quyền riêng tư, thiết lập chế tài xử lý vi phạm phù hợp, bổ sung quy định về bảo vệ thông tin cá nhân trên internet, môi trường số và trong báo chí truyền thông, nguyên tắc, cơ chế bảo vệ và thiết chế giám sát, xác định giới hạn quyền, điều kiện khai thác, sử dụng và phổ biến dữ liệu cá nhân, cũng như quy định về cơ quan chuyên trách giám sát và giải quyết khiếu nại liên quan.

Ba là, tham khảo kinh nghiệm quốc tế, bao gồm cả pháp luật quốc tế phổ cập (Hiến chương Liên hợp quốc, UDHR, ICCPR v.v) và khu vực (GDPR, ACHR, AHRD v.v) trong việc xây dựng hành lang pháp lý bảo vệ và thúc đẩy bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư. Mỗi quốc gia đều sở hữu những đặc điểm riêng biệt

[791] Điều 159, Bộ luật Hình sự 2015
[792] Điều 288, Bộ luật Hình sự 2015

về kinh tế, chính trị và văn hóa, do đó quá trình tiếp thu kinh nghiệm quốc tế cần được thực hiện một cách có chọn lọc, đảm bảo sự phù hợp với các chuẩn mực quốc tế mà Việt Nam đã cam kết, duy trì sự cân bằng giữa yêu cầu bảo vệ quyền riêng tư cá nhân và mục tiêu bảo đảm an ninh quốc gia cũng như trật tự xã hội.

Bốn là, để bảo đảm quyền riêng tư và an toàn dữ liệu cá nhân trong môi trường số, cần tăng cường công tác tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức của người dân về rủi ro khi sử dụng mạng xã hội và các nền tảng trực tuyến, nơi dữ liệu cá nhân dễ bị lộ lọt. Các cơ quan quản lý và thực thi pháp luật cần tăng cường kiểm soát đối với hoạt động của các nền tảng mạng xã hội nhằm phát hiện kịp thời các hành vi vi phạm; áp dụng các biện pháp chế tài nghiêm khắc đối với tổ chức và cá nhân có hành vi thu thập, mua bán dữ liệu cá nhân trái phép, qua đó góp phần bảo vệ quyền riêng tư và duy trì trật tự pháp lý trong không gian mạng./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đào Mai Linh (2024), Pháp luật quốc tế về bảo vệ quyền riêng tư của cá nhân trong bối cảnh chuyển đổi số và những khuyến nghị cho Việt Nam, "Các vấn đề pháp lý mới trong bối cảnh chuyển đổi số" của Tạp chí Dân chủ và Pháp luật.

2. Trần Thị Diệu Hà (2022), Bàn về khái niệm quyền riêng tư trong pháp luật Việt Nam, Tạp chí Pháp luật và thực tiễn (số 51/2022), trang 53 – 64.

3. Vũ Công Giao, Lê Trần Như Tuyên (2020), Bảo vệ quyền đối với dữ liệu cá nhân trong pháp luật quốc tế, pháp luật ở một số quốc gia và giá trị tham khảo cho Việt Nam, Ấn phẩm Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp số 09 (409), tháng 5/2020.

4. Nguyễn Quỳnh Trang (2022), Pháp luật về bảo hộ dữ liệu cá nhân trong bối cảnh phát triển trí tuệ nhân tạo và các công nghệ số mới nổi khác, Tạp chí Pháp luật và thực tiễn số 50/2022, trang 137 – 152.

5. Nguyễn Hồ Bích Hằng (2024), Bình luận về những quy định liên quan đến dữ liệu cá nhân theo quy định của pháp luật Việt Nam, Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam, số 08 (180)/2024, trang 34 – 47.

6. Bùi Thị Nguyệt Thu (2024), Một số giải pháp góp phần hoàn thiện pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân tại Việt Nam, Tạp chí Việt Nam hội nhập, số 345 – tháng 9/2024,

7. Hà Văn (2025). Kinh tế số Việt Nam tăng trưởng nhanh nhất khu vực. Báo Điện tử Chính phủ. https://baochinhphu.vn/kinh-te-so-viet-nam-tang-truong-nhanh-nhat-khu-vuc-102250206152332651.htm

8. https://cafef.vn/chan-dong-ung-dung-an-toan-cho-phu-nu-lai-luu-du-lieu-khong-bao-mat-lam-lo-72000-anh-rieng-tu-188250729141123629.chn

9. Bảo Ngọc, Danh Trọng, Khánh Quỳnh và Thành Chung (2024). Luật hóa việc bảo vệ dữ liệu cá nhân. Báo Tuổi trẻ online. https://tuoitre.vn/luat-hoa-viec-bao-ve-du-lieu-ca-nhan-20240708081704412.htm

10. Nguyễn Đăng Dung, Vũ Công Giao, Lã Khánh Tùng (2015), Giáo trình Lý luận và pháp luật về quyền con người, Nxb. Đại học quốc gia Hà Nội, tr. 181.

11. OHCHR (2018). Báo cáo của đặc phái viên về bạo lực đối với phụ nữ, nguyên nhân và hậu quả của bạo lực trực tuyến đối với phụ nữ và trẻ em gái dưới góc độ nhân quyền

https://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/SRWomen/Pages/SRWomenIndex.aspx; https://hoilhpn.org.vn/web/phu-nu-so/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/cong-uoc-ha-noi-chung-tay-bao-ve-phu-nu-va-tre-em-trong-khong-gian-mang-688601-8701.html

Các official website

LEGAL BARRIERS TO WOMEN'S RIGHT TO PERSONAL DATA PROTECTION: THE SITUATION IN VIETNAM AND COMPARATIVE INSIGHTS FROM CHINA

RÀO CẢN PHÁP LÝ VỚI QUYỀN BẢO VỆ DỮ LIỆU CÁ NHÂN CỦA PHỤ NỮ: THỰC TRẠNG VIỆT NAM VÀ KINH NGHIỆM TỪ TRUNG QUỐC

CN. Phạm Trịnh Hà An[793]

Tóm tắt: *Bài viết nhằm nghiên cứu hệ thống pháp luật Việt Nam về quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân của phụ nữ bằng phương pháp phân tích văn bản pháp luật hiện hành để chỉ ra các hạn chế, đặc biệt là trong các quy định về nhóm dữ liệu cá nhân nhạy cảm như dữ liệu sức khỏe sinh sản. Kết quả nghiên cứu cho thấy hệ thống pháp luật Việt Nam tuy đã bước đầu ghi nhận quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân nhưng chưa có quy định cụ thể, toàn diện đối với nhu cầu đặc thù của phụ nữ; phạm vi dữ liệu cá nhân nhạy cảm về giới còn chưa rõ ràng, dẫn đến thiếu tính chuyên biệt trong quy định về các biện pháp bảo vệ dữ liệu nhạy cảm. Đồng thời, nghiên cứu thực hiện so sánh, tham chiếu kinh nghiệm từ pháp luật Trung Quốc và phân tích một số tình huống thực tiễn, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện quy định pháp luật Việt Nam hiện hành, góp phần bảo đảm tốt hơn quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân của phụ nữ và mở rộng, củng cố nền tảng quyền riêng tư số trong bối cảnh chuyển đổi số.*

Từ khóa: *dữ liệu cá nhân, phụ nữ, quyền riêng tư số*

Abstract: *The article examines the Vietnamese legal system on women's right to personal data protection focusing on the analysis of the current legal documents to identify the limitations, especially in the regulations on sensitive categories of personal data such as reproductive health data. The research results show that, although Vietnam has recognized the right to personal data protection, there are no specific and comprehensive regulations tailored to women's needs. The scope of gender-sensitive personal data remains unclear, resulting in insufficient measures to protect sensitive data. In parallel, the research draws on experiences from Chinese law and analyzes some practical situations, in order to propose solutions to amend Vietnamese legal regulations with the aim of better ensuring women's right to personal data protection, and strengthening the legal foundation for digital privacy in the context of digital transformation.*

Keywords: *personal data, women, digital privacy*

[793] Công ty cổ phần Privacy Compliance, Email: an.pham@privacycompliance.vn

1. Đặt vấn đề

Bắt đầu từ quyền được để yên (*the right to be let alone*) được thể hiện lần đầu rõ ràng trong bài viết *"The Right to Privacy"* của Samuel D. Warren và Louis Brandeis, xuất bản năm 1890 trên *Harvard Law Review,* đến quyền riêng tư (right to privacy) được ghi nhận trong nhiều tuyên ngôn và công ước quốc tế về nhân quyền, và sau đó là quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân (right to personal data protection) khi xử lý dữ liệu điện tử dần trở nên phổ biến - là một quá trình phát triển lâu dài của hoạt động lập pháp trên toàn thế giới.

Trong tiến trình đó, quyền đối với dữ liệu cá nhân của phụ nữ cũng phát triển từ chỗ ẩn trong khái niệm quyền riêng tư nói chung đến dần được nhìn nhận như một khía cạnh đặc thù của quyền dữ liệu cá nhân và quyền bình đẳng giới, đặc biệt là trước yêu cầu bảo đảm an toàn dữ liệu nhạy cảm trong kỷ nguyên số. Ở Việt Nam, mặc dù đã bước đầu xây dựng được hành lang pháp lý riêng biệt về quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân với sự ra đời của Nghị định số 13/2023/NĐ-CP ("***Nghị định 13***") và Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 ("***Luật BVDLCN 2025***"), song sự khác biệt về giới trong việc áp dụng quyền này vẫn chưa được chỉ ra một cách cụ thể. Trong tiến trình hoàn thiện hệ thống quy định pháp luật về bảo vệ dữ liệu, cần thiết phải xây dựng một số chế định đặc thù về quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân của phụ nữ, trên cơ sở hài hòa với pháp luật quốc tế nói chung và tham khảo những điểm tích cực từ kinh nghiệm của Trung Quốc nói riêng.

2. Khái quát chung về quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân của phụ nữ

Quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân của phụ nữ, trên thực tế, chưa phải là một thuật ngữ hay một lĩnh vực nghiên cứu được xác định rõ ràng.[794] Hầu hết các văn bản quy phạm pháp luật và nghiên cứu về quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân thường đồng nhất mọi chủ thể dữ liệu (tức cá nhân được dữ liệu phản ánh) và không có sự phân biệt về giới trong bối cảnh này. Ở khía cạnh tích cực, điều này dẫn tới cách hiểu đương nhiên rằng mọi cá nhân, bất kể giới tính, đều có quyền được bảo vệ dữ liệu cá nhân của mình. Cần khẳng định rằng, về mặt bản chất thì quyền đối với dữ liệu cá nhân của phụ nữ không tách biệt mà là sự cụ thể hóa và mở rộng của quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư nói chung.

Tuy nhiên, cách tiếp cận này cũng làm hạn chế góc nhìn giới đối với quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân khi mà phụ nữ là nhóm chủ thể đặc thù phải đối mặt với nhiều thách thức hơn trong việc bảo vệ dữ liệu cá nhân. Phụ nữ là một trong những đối tượng dễ bị tổn thương theo pháp luật quốc tế về quyền con người,[795] vì thế mà

[794] Theilen, Jens T., (2021), "Feminist data protection: an introduction", *Internet Policy Review*, 10(4), [trực tuyến], tại: https://policyreview.info/articles/analysis/feminist-data-protection-introduction, truy cập ngày 5/10/2025.
[795] Đỗ Hồng Thơm, Vũ Công Giao, (2010), *Luật quốc tế về quyền của các nhóm người dễ bị tổn thương*, Nxb. Lao động – Xã hội, Hà Nội.

dữ liệu cá nhân của phụ nữ, đặc biệt là dữ liệu về sức khỏe sinh sản, đời sống gia đình, cũng mang tính chất dễ bị tổn thương hơn, bởi khi các dữ liệu này bị lạm dụng thì dễ gây ảnh hưởng tiêu cực đến bình đẳng giới, cùng như an toàn, danh dự và nhân phẩm của phụ nữ.

Thực tế, quyền riêng tư nói chung và quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân nói riêng cần được xây dựng song hành cùng với quyền bình đẳng giới.[796] Nguyên nhân là bởi bình đẳng và nhìn nhận đúng về yếu tố giới sẽ giúp xác định chủ thể cần được bảo vệ, tránh việc quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân bị dùng để duy trì sự bất công với phụ nữ, chẳng hạn che giấu bạo lực gia đình hay cưỡng bức mang thai thông qua việc che giấu dữ liệu về bạo lực giới, dữ liệu về thai sản; trong khi quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân tạo nền tảng cho tự do cá nhân thông qua quyền kiểm soát của phụ nữ đối với dữ liệu của mình, làm cho bình đẳng trở nên thực chất.

Trên cơ sở đó, bên cạnh các văn kiện pháp lý quốc tế có nội dung về quyền riêng tư và quyền với dữ liệu cá nhân (dù chưa quy định trực tiếp) như Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền (UDHR) tại Điều 12 hay Công ước quốc tế về các Quyền Dân sự và Chính trị (ICCPR) tại Điều 17 thì các quyền này của đối tượng nữ giới đã được đề cập gián tiếp trong Công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) khi yêu cầu các quốc gia thành viên phải thực hiện mọi biện pháp thích hợp để bảo đảm phụ nữ thực thi và thụ hưởng các quyền con người và các quyền tự do cơ bản trên cơ sở bình đẳng với nam giới. Gần đây nhất, Báo cáo viên đặc biệt về quyền riêng tư của Ủy ban Nhân quyền đã công bố báo cáo A/HRC/40/53 với một số kiến nghị nhằm chống lại những xâm phạm quyền riêng tư từ góc nhìn về giới. Báo cáo cho thấy sự quan tâm ngày càng lớn của cộng đồng quốc tế về quyền riêng tư nói chung và quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân của phụ nữ nói riêng trong thời đại số.

Việt Nam, với tư cách là quốc gia thành viên của các Công ước ICCPR và CEDAW từ những năm 1980, đồng thời là một thành viên tích cực của Hội đồng Nhân quyền Liên Hợp quốc, luôn khẳng định cam kết với quyền con người cũng đã có nhiều nỗ lực trong việc nội địa hóa các quy ước này vào hệ thống pháp luật của mình.

3. Thực trạng pháp luật về quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay và kinh nghiệm của Trung Quốc

3.1. Thực trạng pháp luật Việt Nam

Việt Nam, với sự ra đời của Nghị định 13 và đặc biệt là Luật BVDLCN 2025, đã bước đầu xây dựng được hành lang pháp lý trực tiếp điều chỉnh hoạt động xử lý

[796] Schneider, Elizabeth M., (2002), "The Synergy of Equality and Privacy in Women's Rights", *University of Chicago Legal Forum*, Vol. 2002, Iss. 1, Article 8, tại: http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol2002/iss1/8, truy cập ngày 5/10/2025.

dữ liệu cá nhân sau thời gian dài các quy định liên quan chỉ được đề cập rải rác trong hơn 60 văn bản pháp luật khác nhau.[797] Trong quá trình xây dựng hai văn bản này, mặc dù vẫn đồng nhất mọi đối tượng điều chỉnh đều là chủ thể dữ liệu – tức là cá nhân được dữ liệu phản ánh, song Nghị định 13 trước đây và Luật BVDLCN 2025 đều có một số quy định nhất định hỗ trợ việc bảo vệ phụ nữ, bên cạnh việc bảo vệ các nhóm dễ bị tổn thương khác như trẻ em trước các rủi ro từ dữ liệu cá nhân. Cụ thể, Nghị định 13 xác định "*giới tính*" là một loại dữ liệu cá nhân cơ bản cần được bảo vệ, trong khi Dự thảo Nghị định quy định chi tiết một số điều của Luật BVDLCN 2025 (*Dự thảo Nghị định hướng dẫn*) không còn liệt kê chi tiết, tuy nhiên "*giới tính*" vẫn có thể xác định là một loại dữ liệu cá nhân cơ bản do "*phản ánh yếu tố nhân thân, lai lịch phổ biến, thường xuyên sử dụng trong các giao dịch, quan hệ xã hội*".[798] Đáng chú ý, cả Nghị định 13 và Dự thảo Nghị định hướng dẫn đều ghi nhận các dữ liệu liên quan đến tình trạng sức khỏe, đời sống riêng tư và đời sống tình dục là dữ liệu cá nhân nhạy cảm, do đó phải được bảo vệ ở mức độ nghiêm ngặt hơn. Quy định này có ý nghĩa quan trọng trong việc tăng cường cơ chế bảo vệ đối với các nhóm dễ bị tổn thương, đặc biệt là phụ nữ. Đối với dữ liệu về sức khỏe, Luật BVDLCN 2025 đã đặt ra những yêu cầu đặc thù tại Điều 26 như phải có sự đồng ý bằng văn bản của chủ thể dữ liệu khi cung cấp dữ liệu cá nhân cho tổ chức cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe hoặc dịch vụ bảo hiểm hay nghĩa vụ áp dụng các biện pháp bảo vệ đối với loại dữ liệu nhạy cảm này. Như vậy, có thể thấy rằng pháp luật Việt Nam đã bước đầu có một số quy định nhằm hỗ trợ việc bảo vệ dữ liệu cá nhân của phụ nữ.

Tuy nhiên, các quy định nêu trên vẫn chưa có quy định đặc thù nào xét đến yếu tố giới khi bảo vệ dữ liệu. Các biện pháp áp dụng vẫn mang tính đồng nhất giữa các chủ thể dữ liệu nên các rủi ro riêng biệt đối với phụ nữ vẫn chỉ được xử lý theo cơ chế chung, mặc dù các nguy cơ này cần được giải quyết bằng những biện pháp bảo vệ đặc thù. Một rủi ro phổ biến là phụ nữ bị phân biệt đối xử trong lao động do nhà tuyển dụng thu thập dữ liệu về sinh sản, tình trạng hôn nhân, hoặc thông tin về gia đình và con cái, vi phạm nguyên tắc tối thiểu dữ liệu. Một vấn đề nghiêm trọng khác mà phụ nữ phải đối mặt là việc lộ, lọt dữ liệu cá nhân, cụ thể là lan truyền ảnh/video riêng tư trên mạng dẫn đến chịu rủi ro bị quấy rối, đe dọa tình dục, bạo lực giới hoặc bị xâm phạm danh dự, uy tín. Bên cạnh đó, dữ liệu liên quan đến cơ thể như chu kỳ kinh nguyệt, thai kỳ cũng có nguy cơ cao bị lợi dụng để phân tích hồ sơ người dùng và nhắm quảng cáo chăm sóc sức khỏe, bảo hiểm v.v.

[797] Chu Thị Hoa, (2020), "Báo cáo rà soát pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân tại Việt Nam", *Kỷ yếu Hội thảo chia sẻ kinh nghiệm về bảo vệ dữ liệu cá nhân trên không gian mạng, tập trung vào nhóm đối tượng yếu thế tại Việt Nam*, Bộ Công an, Hà Nội.

[798] Điều 3 Dự thảo Nghị định quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân, phiên bản công khai ngày 16/9/2025, tại: https://bocongan.gov.vn/chinh-sach-phap-luat/lay-y-kien-du-thao/du-thao-nghi-dinh-quy-dinh-chi-tiet-mot-so-dieu-luat-bao-ve-du-lieu-ca-nhan-1758101607?type=dang-lay-y-kien, truy cập ngày 5/10/2025.

3.2. Kinh nghiệm của Trung Quốc trong xây dựng pháp luật về quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân của phụ nữ

Tại Trung Quốc, bên cạnh Luật Bảo vệ thông tin cá nhân (*PIPL*), quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân của phụ nữ còn được bảo vệ bởi Luật Bảo vệ quyền và lợi ích của phụ nữ (*Luật Bảo vệ phụ nữ*) được Trung Quốc ban hành lần đầu tiên vào năm 2005 và bổ sung các nội dung đặc thù liên quan đến dữ liệu cá nhân của phụ nữ vào năm 2022. Như vậy, bên cạnh các quy định bảo vệ dữ liệu cá nhân nói chung cho tất cả các chủ thể dữ liệu, Trung Quốc đã lồng ghép yếu tố giới vào hệ thống quy định pháp luật nhằm bảo vệ dữ liệu cá nhân, với quan điểm rằng phụ nữ là nhóm cần được bảo vệ đặc biệt.

Thứ nhất, pháp luật Trung Quốc khẳng định quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân của phụ nữ tại Điều 28 Luật Bảo vệ phụ nữ. Bên cạnh việc khẳng định rằng quyền được tôn trọng đời tư và dữ liệu cá nhân của phụ nữ được pháp luật bảo vệ cùng các quyền nhân thân khác thì quy định này còn làm chi tiết hóa một số yêu cầu của PIPL theo góc nhìn về giới.

Chẳng hạn, việc xử lý dữ liệu cá nhân của phụ nữ trong các lĩnh vực đặc thù có tính xã hội cao như báo chí, truyền thông được yêu cầu phải thực hiện một cách khách quan nhằm giảm thiểu bạo lực truyền thông và tránh định kiến giới qua việc khai thác thông tin sai lệch về phụ nữ. Quy định này cụ thể hóa nguyên tắc về tính chính xác của dữ liệu cá nhân được đặt ra tại Điều 8 PIPL, rằng cần đảm bảo chất lượng của dữ liệu cá nhân trong quá trình xử lý để giảm thiểu các ảnh hưởng do dữ liệu cá nhân không chính xác hoặc không đầy đủ gây ra.

Bên cạnh đó, việc sử dụng hình ảnh của phụ nữ cho các hoạt động như quảng cáo, xuất bản (báo chí, mạng, sách, truyền hình,…) sẽ cần phải có sự đồng ý của họ; tương tự như yêu cầu về sự đồng ý riêng biệt của chủ thể dữ liệu đối với dữ liệu cá nhân nhạy cảm theo Điều 29 PIPL. Các yêu cầu này, mặc dù vẫn có những ngoại lệ được cho phép xử lý bởi pháp luật, nhưng cũng đã trao cho phụ nữ quyền kiểm soát mạnh mẽ hơn đối với dữ liệu cá nhân của họ, đặc biệt là dữ liệu thường bị lạm dụng như hình ảnh, hoặc các dữ liệu nhạy cảm như tình trạng sức khỏe.

Ngoài ra, để đối phó với rủi ro bị quấy rối và xâm phạm quyền riêng tư của phụ nữ, Điều 29 Luật Bảo vệ phụ nữ không chỉ nghiêm cấm hành vi tiết lộ hoặc lan truyền dữ liệu cá nhân của phụ nữ mà còn đặt ra cơ chế để cho phép đối tượng này yêu cầu Tòa án Nhân dân ban hành lệnh bảo vệ an toàn cá nhân. Đây là cơ chế đặc thù, không chỉ bảo đảm an toàn cá nhân như cơ chế thường thấy trong pháp luật về phòng chống bạo lực gia đình, mà đã được mở rộng hơn, bảo vệ cả quyền

riêng tư và dữ liệu cá nhân của phụ nữ.[799] Cơ chế này được áp dụng lần đầu tiên vào ngày 01/01/2023, ngay khi Luật Bảo vệ phụ nữ (sửa đổi) có hiệu lực. Theo đó, Tòa án Nhân dân thành phố Chongzhou, tỉnh Tứ Xuyên đã ban hành lệnh bảo vệ đầu tiên ở Trung Quốc có nội dung bảo vệ quyền riêng tư và thông tin cá nhân của phụ nữ trong vụ việc một nữ sinh vị thành niên bị đăng tải công khai lên mạng xã hội dữ liệu cá nhân như hình ảnh, thông tin thai kỳ, v.v.

Thứ hai, áp dụng nguyên tắc tối thiểu dữ liệu để phòng tránh phân biệt đối xử trong tuyển dụng. Nguyên tắc tối thiểu dữ liệu (data minimization) đã được quy định tại Điều 6 PIPL, yêu cầu Bên Xử lý dữ liệu (personal information processor)[800] không được xử lý dữ liệu cá nhân quá với mức cần thiết để đạt được mục đích xử lý. Nguyên tắc này vốn được thiết kế để hạn chế rủi ro lạm dụng dữ liệu cá nhân, nhưng trong bối cảnh lao động, tối thiểu dữ liệu còn góp phần ngăn ngừa thiên vị và định kiến giới trong quá trình ra quyết định tuyển dụng của người sử dụng lao động.

Luật Bảo vệ phụ nữ đã cụ thể hóa nguyên tắc này trong bối cảnh tuyển dụng lao động khi yêu cầu người sử dụng lao động không được sử dụng dữ liệu cá nhân của phụ nữ để đưa ra các quyết định mang tính phân biệt đối xử trong tuyển dụng. Điều 43 của Luật này nghiêm cấm hành vi yêu cầu ứng viên nữ cung cấp các thông tin về tình trạng hôn nhân và sinh sản của họ hay thu thập thông tin về thai kỳ thông qua hoạt động khám sức khỏe trước khi tuyển dụng. Các dữ liệu này, dù có được xác định là dữ liệu nhạy cảm hay không, đều có thể ảnh hưởng trực tiếp quyết định tuyển dụng của người sử dụng lao động khi mà phụ nữ đang ở độ tuổi có thể sinh con thường ít được lựa chọn hơn – thông tin từ một nghiên cứu được thực hiện trong bối cảnh Trung Quốc[801].

Do đó, việc bên tuyển dụng buộc ứng viên nữ cung cấp hoặc tự ý thu thập các dữ liệu này không chỉ vi phạm nguyên tắc tối thiểu dữ liệu và xâm phạm quyền riêng tư của phụ nữ mà còn có khả năng gây ra phân biệt đối xử dựa trên dữ liệu cá nhân, dẫn đến mất cơ hội việc làm và bình đẳng trong lao động. Như vậy, có thể thấy rằng PIPL và Luật Bảo vệ phụ nữ đã có sự kết nối, từ nguyên tắc cho đến công cụ thực sự để bảo vệ dữ liệu cá nhân của phụ nữ và đạt được công bằng xã hội.

Thực tế, việc áp dụng nguyên tắc tối thiểu dữ liệu trong lao động không phải là hướng đi riêng của pháp luật Trung Quốc, mà là xu hướng chung trên thế giới.

[799] Cheng Dafa, (2023), "**法治面 | 保障**妇女隐私和个人信息，人身安全保护令适用范围扩大" [*Bảo đảm quyền riêng tư và thông tin cá nhân của phụ nữ: Mở rộng phạm vi áp dụng lệnh bảo vệ an toàn cá nhân*], *Jiemian News*, tại: https://www.jiemian.com/article/8688251.html, truy cập ngày 5/10/2025.

[800] Khái niệm này tương đương với khái niệm Bên Kiểm soát dữ liệu cá nhân theo quy định của pháp luật Việt Nam.

[801] King King Li, Lunzheng Li, Wei Si, Zhibo Xu, (2022), "Childbearing Age and Gender Discrimination in Hiring Decisions: A Large Scale Field Experiment", *ShanghaiTech University School of Entrepreneurship and Management*, tại: https://sem.shanghaitech.edu.cn/sem_en/2022/0907/c3750a821479/page.htm, truy cập ngày 5/10/2025.

Từ những năm đầu thế kỷ XXI, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) tại Công ước số 183 cũng đã khẳng định rằng việc phân biệt đối xử liên quan đến thai kỳ khi tuyển dụng là hành vi bị cấm và người sử dụng lao động không được phép thu thập dữ liệu cá nhân về thai kỳ thông qua các kiểm tra hay chứng minh kế hoạch sinh con để quyết định việc tuyển dụng.[802]

Như vậy, có thể thấy Trung Quốc đã có những bước tiến nhất định trong việc xây dựng quy định bảo vệ dữ liệu cá nhân của phụ nữ, qua đó mang lại nhiều gợi mở cho Việt Nam trong quá trình hoàn thiện hành lang pháp lý về lĩnh vực này. Việc tham chiếu là phù hợp trong bối cảnh hai quốc gia có nhiều điểm tương đồng về thể chế, định hướng chính sách và mức độ phát triển kinh tế – xã hội. Cả Việt Nam và Trung Quốc đều vận hành mô hình nhà nước xã hội chủ nghĩa, coi phát triển kinh tế số là động lực tăng trưởng, đồng thời đối mặt với những thách thức tương tự trong chuyển đổi số, đặc biệt là cân bằng giữa phát triển và bảo vệ quyền riêng tư cá nhân. Nhận thức của người dân và doanh nghiệp về quyền đối với dữ liệu cá nhân đang hình thành, trong khi nhu cầu khai thác và chia sẻ dữ liệu phục vụ phát triển ngày càng lớn.

Đặc biệt, Trung Quốc là quốc gia châu Á tiên phong Luật Bảo vệ thông tin cá nhân (PIPL) năm 2021 với nhiều điểm tương đồng với Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân vừa được ban hành của Việt Nam, phản ánh sự tham chiếu nhất định trong quá trình xây dựng pháp luật của nước ta. Chính vì vậy, việc nghiên cứu kinh nghiệm Trung Quốc là một hướng đi phù hợp, giúp Việt Nam dự báo sớm những thách thức trong quá trình thực thi và xác định các biện pháp điều chỉnh tối ưu cho bối cảnh thực tế trong nước.

4. Một số đề xuất hoàn thiện pháp luật về quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay

Hoàn thiện và thực hiện tốt luật pháp, chính sách liên quan đến phụ nữ và bình đẳng giới là một trong những nhiệm vụ được chỉ ra tại Đại hội XIII của Đảng.[803] Trên tinh thần đó, Việt Nam đã và đang nỗ lực hoàn thiện các quy định pháp luật, không chỉ trong lĩnh vực bảo vệ phụ nữ đặc thù mà còn lồng ghép trong nhiều quy định pháp luật khác nhằm đạt được mục tiêu phát huy truyền thống, tiềm năng, thế mạnh và tinh thần làm chủ, khát vọng vươn lên của các tầng lớp phụ nữ. Tại Hội thảo quốc tế với chủ đề "*Phụ nữ, Hòa bình và An ninh mạng – Tăng cường an ninh mạng và bảo vệ quyền riêng tư cho phụ nữ và trẻ em gái trên không gian*

[802] Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), *Women at Work: Trends 2016*, tại: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_242615.pdf, tr. 83–84, truy cập ngày 5/10/2025.

[803] "Phát biểu của Thủ tướng Phạm Minh Chính tại Đại hội đại biểu Phụ nữ toàn quốc lần thứ XIII", tại: https://baochinhphu.vn/phat-bieu-cua-thu-tuong-pham-minh-chinh-tai-dai-hoi-dai-bieu-phu-nu-toan-quoc-lan-thu-xiii-102220311104849752.htm, truy cập ngày 5/10/2025.

mạng tại Việt Nam", Lãnh đạo Cục An ninh mạng và phòng chống tội phạm sử dụng công nghệ cao – Bộ Công an đã nhấn mạnh tầm quan trọng của việc bảo vệ các nhóm dễ bị tổn thương, đặc biệt là bảo vệ dữ liệu, quyền riêng tư cho phụ nữ và trẻ em gái trên không gian mạng.[804] Thực tế, pháp luật Việt Nam hiện nay đã có một số quy định hỗ trợ việc bảo vệ dữ liệu cá nhân của phụ nữ trong hành lang pháp lý về dữ liệu cá nhân nói chung. Dù vậy, việc hoàn thiện các quy định pháp luật trong lĩnh vực này vẫn là hết sức cần thiết trong bối cảnh chuyển đổi số và cách mạng công nghiệp lần thứ 4 hiện nay.

Thứ nhất, lồng ghép "*lăng kính giới*" trong quá trình xây dựng pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân. Yêu cầu này đã được quy định rõ tại Điều 20 Luật số 73/2006/QH11 về bình đẳng giới, rằng việc xây dựng, sửa đổi, bổ sung văn bản quy phạm pháp luật phải bảo đảm các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới. Quy định này cần được triển khai một cách toàn diện và nhất quán hơn trong tiến trình hoàn thiện khung pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân. Điều này bao gồm việc xác định rõ các nội dung liên quan đến bình đẳng giới, nhận diện những vấn đề về bất bình đẳng hoặc phân biệt đối xử trên cơ sở giới, đồng thời xây dựng các biện pháp phù hợp nhằm bảo đảm thực thi nguyên tắc bình đẳng giới và xử lý các vấn đề phát sinh (nếu có). Bên cạnh đó, việc dự báo tác động của các quy định đối với cả nam và nữ sau khi được ban hành cũng là yêu cầu cần thiết để bảo đảm tính hiệu quả và công bằng trong quá trình áp dụng.

Thực tế, trong quá trình xây dựng các văn bản pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân, đặc biệt là Luật số 91/2025/QH15 về bảo vệ dữ liệu cá nhân, các nhà lập pháp đã đánh giá rằng các phương án xây dựng đều "*không ảnh hưởng đến cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của mỗi giới do chính sách được áp dụng chung, không có sự phân biệt về giới*".[805] Quả thực, các phương án xây dựng chủ yếu như thống nhất thuật ngữ chung về dữ liệu cá nhân, quy định cụ thể các quyền và nghĩa vụ của chủ thể dữ liệu hay hoàn thiện quy định về bảo vệ dữ liệu cá nhân trong quá trình xử lý dữ liệu không có ảnh hưởng trực tiếp tới nữ giới và bình đẳng giới nói chung. Tuy nhiên, cần xuất phát từ góc độ giới để đề xuất thêm các phương án xây dựng pháp luật nhằm hỗ trợ phụ nữ nhiều hơn trong việc thực hiện quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân của họ.

Trong thời đại chuyển đổi số và cách mạng công nghiệp 4.0, thế giới dần trở nên "phẳng" với sự xuất hiện của Internet và các công nghệ mới khác. Bối cảnh như

[804] BT, (2023), "Tăng cường an ninh mạng và bảo vệ quyền riêng tư cho phụ nữ và trẻ em gái trên không gian mạng", tại: https://antv.gov.vn/other/tang-cuong-an-ninh-mang-va-bao-ve-quyen-rieng-tu-cho-phu-nu-va-tre-em-gai-tren-khong-gian-mang-83406E1D5.html, truy cập ngày 5/10/2025.
[805] Báo cáo năm 2024 về Đánh giá tác động của chính sách trong đề nghị xây dựng Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân, tại: https://chinhphu.vn/du-thao-vbqppl/ho-so-de-nghi-xay-dung-luat-bao-ve-du-lieu-ca-nhan-6312, truy cập ngày 5/10/2025.

vậy khiến cho quyền riêng tư và quyền đối với dữ liệu cá nhân không còn chỉ tồn tại trong phạm vi truyền thống mà cần được xem xét ở cả bình diện trên không gian mạng khi mà các mối đe dọa từ công nghệ trở nên phổ biến. Quyền riêng tư nói chung và quyền đối với dữ liệu cá nhân trên không gian mạng mang tính "giới hóa". Nghiên cứu cho thấy sự khác biệt không chỉ đến từ kỹ năng thực tế mà còn từ sự xã hội hóa về giới, khiến phụ nữ ít tự tin hơn, năng lực kỹ thuật hạn chế và dễ chịu thiệt thòi trong môi trường số.[806] Thực trạng này khiến cho phụ nữ có thể gặp rủi ro cao hơn trong việc bị xâm phạm về dữ liệu cá nhân. Do đó, cần thiết phải xây dựng hệ thống quy định pháp luật với sự xem xét từ góc nhìn giới để chủ động hỗ trợ nữ giới ứng phó với mức độ năng lực quyền riêng tư thấp của nhóm chủ thể dữ liệu này.

Thứ hai, có cơ chế cho phép phụ nữ được yêu cầu bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư trong các trường hợp bị đe dọa. Hiện nay, trong nhóm các cơ chế để bảo vệ nạn nhân bạo lực gia đình (phần nhiều là nữ giới), Luật số 13/2022/QH15 về phòng, chống bạo lực gia đình đã xây dựng tạm lánh, cấm tiếp xúc theo quyết định của Ủy ban nhân dân cấp xã hoặc Tòa án. Bên cạnh đó, người bị bạo lực gia đình cũng có quyền được giữ bí mật về nơi tạm lánh và thông tin về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân và bí mật gia đình. Tuy nhiên, quy định này là chưa đủ để thực sự bảo vệ phụ nữ khỏi các nguy cơ liên quan đến dữ liệu cá nhân của họ do phạm vi áp dụng hẹp và thiếu biện pháp thi hành cụ thể. Theo phạm vi của Luật số 13/2022/QH15 về phòng, chống bạo lực gia đình, cơ chế trên chỉ áp dụng với hành vi của thành viên trong gia đình hay người có quan hệ như đã ly hôn hoặc chung sống như vợ chồng với nạn nhân, trong khi phụ nữ có thể đối diện với nguy cơ bị xâm phạm dữ liệu cá nhân từ nhiều chủ thể khác, như người quen ngoài gia đình, đối tác kinh doanh, thậm chí từ tổ chức/doanh nghiệp xử lý dữ liệu. Bên cạnh đó, việc bảo vệ dữ liệu cá nhân của nạn nhân chỉ được quy định ở mức độ tuyên bố quyền mà chưa có quy định chi tiết về cơ chế thực thi.

Do đó, đề xuất xây dựng một cơ chế riêng để phụ nữ có thể yêu cầu được bảo vệ dữ liệu cá nhân, trên cơ sở tham khảo kinh nghiệm của Trung Quốc. Chẳng hạn, cơ chế này cho phép phụ nữ được quyền yêu cầu Tòa án hoặc Ủy ban nhân dân cấp xã nơi mình cư trú ra quyết định để bảo vệ dữ liệu cá nhân khi bị xâm phạm, dù hành vi xâm phạm được thực hiện bởi bất kỳ ai. Cơ chế này được áp dụng như một phương án khẩn cấp để bảo vệ phụ nữ khi họ đã yêu cầu thực hiện các quyền như xóa dữ liệu, hạn chế/phản đối xử lý dữ liệu cá nhân mà Bên Kiểm soát hoặc Bên Kiểm soát và xử lý dữ liệu cá nhân không thực hiện. Kết quả của yêu cầu có thể là Quyết định của Tòa án/Ủy ban nhân dân cấp xã về yêu cầu (i)

[806] Hargittai, Eszter & Shafer, Steven, (2006), "Do men and women differ in privacy? Gendered privacy and inequality in the Internet", *ResearchGate*, tại: https://www.researchgate.net/publication/275365626_Do_men_and_women_differ_in_privacy_Gendered_privacy_and_inequality_in_the_Internet, truy cập ngày 5/10/2025.

cấm công bố, phát tán hoặc sử dụng dữ liệu cá nhân của nạn nhân; (ii) buộc xóa bỏ thông tin đã bị tiết lộ trái phép. Cơ chế này sẽ góp phần thu hẹp khoảng trống giữa bảo vệ khỏi bạo lực gia đình và bảo vệ dữ liệu cá nhân, vừa đảm bảo rằng quyền riêng tư của phụ nữ được bảo vệ ngay cả khi hành vi xâm phạm đến từ bên ngoài phạm vi gia đình.

Thứ ba, bảo vệ dữ liệu cá nhân song song với bảo vệ phụ nữ khỏi bất bình đẳng trong tuyển dụng. Hành vi ra quyết định tuyển dụng dựa trên thông tin về hôn nhân và sinh sản của người lao động nữ không chỉ vi phạm nguyên tắc tối thiểu dữ liệu mà còn có thể dẫn tới phân biệt đối xử dựa trên dữ liệu cá nhân, gây mất cơ hội việc làm và ảnh hưởng đến bình đẳng giới trong lao động. Bộ luật số 45/2019/QH14 – Bộ luật Lao động đã xác định "*phân biệt đối xử trong lao động*" là một hành vi bị nghiêm cấm, và chính sách về lao động của Nhà nước cũng là bảo đảm bình đẳng giới và bảo vệ lao động nữ. Bên cạnh đó, dù không còn được quy định như một nguyên tắc riêng, nhưng tối thiểu dữ liệu vẫn được lồng ghép trong nguyên tắc tại khoản 2 Điều 3 Luật số 91/2025/QH15 về bảo vệ dữ liệu cá nhân, rằng "*chỉ được thu thập, xử lý dữ liệu cá nhân đúng phạm vi, mục đích cụ thể*". Hai cơ sở này tạo nền tảng để phát triển các cơ chế pháp lý nhằm ngăn ngừa phân biệt đối xử trong tuyển dụng đối với lao động nữ.

Theo đó, cần thiết phải cụ thể hóa nguyên tắc tối thiểu dữ liệu thành các quy định có tính ràng buộc trực tiếp. Bên cạnh yêu cầu tối thiểu khi thu thập dữ liệu cá nhân trong tuyển dụng tại Điều 25 Luật số 91/2025/QH15 về bảo vệ dữ liệu cá nhân, đề xuất bổ sung quy định để người sử dụng lao động không yêu cầu người dự tuyển cung cấp hoặc tự ý thu thập các dữ liệu như tình trạng hôn nhân, kế hoạch sinh con hay sức khỏe sinh sản, trừ trường hợp thật sự cần thiết vì lợi ích của người lao động như tuyển dụng vào vị trí nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con. Quy định này không chỉ để áp dụng trong thực tế tuyển dụng mà còn tạo cơ sở để người dự tuyển khiếu nại hoặc khởi kiện khi bị buộc cung cấp dữ liệu ngoài phạm vi cho phép.

5. Kết luận

Pháp luật Việt Nam đã có một số quy định mang tính hỗ trợ quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân của phụ nữ trong khung pháp lý chung đồng nhất mọi chủ thể dữ liệu, nhưng chưa giải quyết được các vấn đề cốt lõi về quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân của phụ nữ. Do đó, việc hoàn thiện pháp luật bảo vệ dữ liệu cá nhân ở Việt Nam cần chú trọng hơn đến việc lồng ghép yếu tố giới trong quá trình xây dựng và thực thi, chẳng hạn như xây dựng cơ chế để phụ nữ yêu cầu bảo vệ dữ liệu cá nhân khi bị đe dọa, hay chi tiết hóa nguyên tắc tối thiểu dữ liệu để giảm thiểu bất bình đẳng trong tuyển dụng lao động nữ. Đây là xu

hướng điều chỉnh chung của pháp luật thế giới, trong đó Trung Quốc đã thực hiện và điều chỉnh hiệu quả nên Việt Nam có thể xem xét tham khảo để đảm bảo quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân của phụ nữ được đảm bảo, đặc biệt là trong thời đại số và cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra mạnh mẽ hiện nay.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. BT (2023). "Tăng cường an ninh mạng và bảo vệ quyền riêng tư cho phụ nữ và trẻ em gái trên không gian mạng." Available at: https://antv.gov.vn/other/tang-cuong-an-ninh-mang-va-bao-ve-quyen-rieng-tu-cho-phu-nu-va-tre-em-gai-tren-khong-gian-mang-83406E1D5.html (Truy cập: 05/10/2025).

2. Chu Thị Hoa (2020). "Báo cáo rà soát pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân tại Việt Nam." *Kỷ yếu Hội thảo chia sẻ kinh nghiệm về bảo vệ dữ liệu cá nhân trên không gian mạng, tập trung vào nhóm đối tượng yếu thế tại Việt Nam.* Bộ Công an, Hà Nội.

3. Cheng Dafa (2023). "**法治面 | 保障**妇女隐私和个人信息，人身安全保护令适用范围扩大" [Bảo đảm quyền riêng tư và thông tin cá nhân của phụ nữ: Mở rộng phạm vi áp dụng lệnh bảo vệ an toàn cá nhân]. *Jiemian News.* Available at: https://www.jiemian.com/article/8688251.html (Truy cập: 05/10/2025).

4. Đỗ Hồng Thơm & Vũ Công Giao (2010). *Luật quốc tế về quyền của các nhóm người dễ bị tổn thương.* Hà Nội: Nxb. Lao động – Xã hội.

5. Hargittai, Eszter & Shafer, Steven (2006). "Do men and women differ in privacy? Gendered privacy and inequality in the Internet." *ResearchGate.* Available at: https://www.researchgate.net/publication/275365626_Do_men_and_women_differ_in_privacy_Gendered_privacy_and_inequality_in_the_Internet (Truy cập: 05/10/2025).

6. King King Li, Lunzheng Li, Wei Si & Zhibo Xu (2022). "Childbearing Age and Gender Discrimination in Hiring Decisions: A Large Scale Field Experiment." *ShanghaiTech University School of Entrepreneurship and Management.* Available at: https://sem.shanghaitech.edu.cn/sem_en/2022/0907/c3750a821479/page.htm (Truy cập: 05/10/2025).

7. Schneider, Elizabeth M. (2002). "The Synergy of Equality and Privacy in Women's Rights." *University of Chicago Legal Forum*, Vol. 2002, Iss. 1, Article

8. Available at: http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol2002/iss1/8 (Truy cập: 05/10/2025).

8. Theilen, Jens T. (2021). "Feminist data protection: an introduction." *Internet Policy Review*, 10(4). Available at: https://policyreview.info/articles/analysis/feminist-data-protection-introduction (Truy cập: 05/10/2025).

9. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) (2016). *Women at Work: Trends 2016.* Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_242615.pdf, tr. 83–84 (Truy cập: 05/10/2025).

10. Báo cáo năm 2024 về Đánh giá tác động của chính sách trong đề nghị xây dựng Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân (2024). Available at: https://chinhphu.vn/du-thao-vbqppl/ho-so-de-nghi-xay-dung-luat-bao-ve-du-lieu-ca-nhan-6312 (Truy cập: 05/10/2025).

11. Dự thảo Nghị định quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân (2025). Phiên bản công khai ngày 16/9/2025. Available at: https://bocongan.gov.vn/chinh-sach-phap-luat/lay-y-kien-du-thao/du-thao-nghi-dinh-quy-dinh-chi-tiet-mot-so-dieu-luat-bao-ve-du-lieu-ca-nhan-1758101607?type=dang-lay-y-kien (Truy cập: 05/10/2025).

12. Phát biểu của Thủ tướng Phạm Minh Chính tại Đại hội đại biểu Phụ nữ toàn quốc lần thứ XIII (2022). *Báo Chính phủ.* Available at: https://baochinhphu.vn/phat-bieu-cua-thu-tuong-pham-minh-chinh-tai-dai-hoi-dai-bieu-phu-nu-toan-quoc-lan-thu-xiii-102220311104849752.htm (Truy cập: 05/10/2025).

SAFEGUARDING WOMEN'S PERSONALITY RIGHTS AGAINST DEEPFAKE TECHNOLOGIES: LEGAL CHALLENGES AND POLICY RECOMMENDATIONS

BẢO VỆ QUYỀN NHÂN THÂN CỦA PHỤ NỮ TRƯỚC CÔNG NGHỆ DEEPFAKE: THÁCH THỨC PHÁP LÝ VÀ KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH

ThS. Nguyễn Trương Thanh Thảo[807]

Tóm tắt: *Sự phát triển nhanh chóng của công nghệ deepfake đã tạo ra thách thức pháp lý chưa từng có đối với quyền nhân thân của phụ nữ trong không gian số, đặc biệt khi công nghệ này bị lạm dụng để sản xuất và lan truyền nội dung giả mạo mang tính khiêu dâm hoặc xúc phạm nhân phẩm. Nghiên cứu này tiếp cận hiện tượng dưới lăng kính pháp lý – giới – công nghệ, nhằm đánh giá năng lực phản ứng của pháp luật Việt Nam trước hành vi xâm phạm nhân thân thông qua công nghệ AI tổng hợp.*

Bằng cách kết hợp 02 phương pháp – phân tích pháp lý so sánh (Việt Nam – EU – Hàn Quốc – Hoa Kỳ), nghiên cứu tình huống thực tiễn – bài viết chỉ ra những khoảng trống đáng kể trong pháp luật hiện hành. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất định hướng cải cách pháp lý đa tầng, từ việc sửa đổi Bộ luật Dân sự và Luật Bình đẳng giới, đến thiết lập hệ thống đánh dấu nội dung AI và phát triển năng lực tư pháp số. Đóng góp học thuật của nghiên cứu không chỉ nằm ở việc đề xuất chính sách, mà còn đặt nền móng cho một khung pháp lý tiến bộ nhằm bảo vệ quyền nhân thân của phụ nữ trong kỷ nguyên công nghệ phát triển.

Từ khóa: Deepfake; Quyền nhân thân; Phụ nữ; Không gian mạng; Pháp luật Việt Nam.

Abstract: *The rapid advancement of deepfake technology has posed unprecedented legal challenges to the protection of women's personality rights in the digital space, particularly when this technology is misused to produce and disseminate falsified pornographic or defamatory content. This study examines the phenomenon through an interdisciplinary lens of law, gender, and technology, aiming to assess the responsiveness of Vietnam's legal framework to personality rights violations facilitated by generative AI technologies.*

By employing two core methods—comparative legal analysis (Vietnam, the EU, South Korea, and the United States) and real-world case studies—the paper identifies substantial gaps in the current legal system. Based on these findings, the research proposes a multi-level legal reform agenda, including amendments to the Civil Code and the Law on Gender Equality, the establishment of AI-generated content labelling systems, and the development of digital justice capacity. The scholarly contribution of this research lies not only in its policy recommendations

[807] Khoa Luật học, Trường Đại học Bình Dương Email: nttthao@bdu.edu.vn

but also in laying the groundwork for a progressive legal framework to safeguard women's personality rights in an era of rapidly evolving technology.
***Keywords**: Deepfake; Personality Rights; Women; Digital Transformation; Legal Barrier.*

1. Đặt vấn đề

Sự phát triển vượt bậc của công nghệ trí tuệ nhân tạo trong một thập kỷ qua đã mang lại những bước tiến đáng kể trong nhiều lĩnh vực, nhưng cũng đồng thời tạo ra các hình thức xâm phạm nhân thân tinh vi, điển hình là công nghệ *deepfake*. Đây là công nghệ cho phép tạo ra những nội dung giả mạo – đặc biệt là hình ảnh và video – với độ chân thực cao, khiến người xem khó phân biệt thật giả bằng cảm quan thông thường. Đối với phụ nữ, deepfake đang trở thành một hình thức xâm hại nghiêm trọng tới danh dự, nhân phẩm và hình ảnh cá nhân, đặc biệt khi được sử dụng để gán ghép họ vào các nội dung khiêu dâm, vu khống hoặc xúc phạm danh tính trên không gian mạng.

Trước những rủi ro này, câu hỏi cấp thiết được đặt ra là: Liệu pháp luật Việt Nam có thể bảo vệ hiệu quả quyền nhân thân của phụ nữ trong bối cảnh công nghệ deepfake phát triển nhanh chóng hay chưa? Đây không chỉ là vấn đề kỹ thuật lập pháp, mà còn là thước đo thể hiện khả năng thích ứng của hệ thống pháp luật đối với các dạng thức xâm phạm nhân thân phi truyền thống, nơi mà các giá trị về quyền con người, công lý giới và đạo đức số ngày càng phức tạp.

Trên thực tế, hệ thống pháp luật hiện hành của Việt Nam – bao gồm các quy định trong lĩnh vực dân sự, hình sự và an ninh mạng – tuy đã bước đầu ghi nhận các quyền cơ bản liên quan đến nhân thân, nhưng vẫn chưa hình thành được một khuôn khổ pháp lý đầy đủ để xử lý các tình huống mới phát sinh từ công nghệ giả mạo này. Việc thiếu vắng định nghĩa pháp lý rõ ràng về hành vi deepfake, chưa có cơ chế tố tụng chuyên biệt và chưa xây dựng được hệ thống hỗ trợ nạn nhân, cho thấy khoảng trống đáng kể giữa thực tiễn công nghệ và khả năng điều chỉnh pháp luật.

Do đó, bài viết này nhằm làm rõ khoảng cách đó. Cụ thể, bài viết sẽ tập trung vào 3 nội dung sau: (1) nhận diện và phân tích các thách thức pháp lý hiện hành trong việc bảo vệ quyền nhân thân của phụ nữ trước hành vi sử dụng deepfake; (2) đánh giá mức độ phù hợp và hiệu lực thực thi của hệ thống pháp luật hiện hành thông qua các tiêu chí phản ứng, phòng ngừa và khắc phục hậu quả; và (3) đề xuất các định hướng hoàn thiện chính sách và pháp luật nhằm xây dựng một môi trường số an toàn và công bằng hơn cho phụ nữ. Bài viết mở ra một khung thảo luận học thuật mới về việc tái thiết lập ranh giới pháp lý trong kỷ nguyên số. Đây không chỉ

là yêu cầu về mặt bảo vệ quyền, mà còn là bước tiến cần thiết để đảm bảo rằng pháp luật không bị tụt lại phía sau trong một thế giới mà công nghệ đang thay đổi nhanh hơn bao giờ hết.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này áp dụng phương pháp tiếp cận liên ngành kết hợp giữa pháp luật, công nghệ và giới, với mục tiêu xây dựng một nền tảng lý luận và thực tiễn vững chắc để đánh giá năng lực của hệ thống pháp luật Việt Nam trong việc bảo vệ quyền nhân thân của phụ nữ trước công nghệ deepfake. Ba phương pháp chính được lựa chọn bao gồm: (1) phân tích pháp lý so sánh và (2) nghiên cứu tình huống. Việc kết hợp này vừa nhằm làm rõ khoảng trống pháp lý hiện hữu, vừa hướng đến đề xuất chính sách khả thi, phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số hiện nay.

2.1. Phân tích pháp lý so sánh

Phân tích pháp lý so sánh được thực hiện giữa pháp luật Việt Nam và các hệ thống pháp lý điển hình có phương thức điều chỉnh mạnh mẽ đối với nội dung số giả mạo, bao gồm Liên minh châu Âu, Hàn Quốc và Hoa Kỳ. Đây là những quốc gia và khu vực không chỉ có nền tảng pháp luật phát triển mà còn đang dẫn đầu trong việc thiết lập khung pháp lý điều chỉnh AI và deepfake. Chẳng hạn, EU triển khai các quy định chặt chẽ trong *Digital Services Act* và *AI Act* nhằm tăng cường minh bạch nội dung do thuật toán tạo ra. Hàn Quốc, đối mặt với làn sóng nội dung deepfake nhạy cảm nhắm vào phụ nữ, đã ban hành các quy định hình sự hóa hành vi phát tán nội dung giả mạo, đặc biệt dưới góc độ xâm phạm tình dục qua mạng. Trong khi đó, hệ thống pháp luật Hoa Kỳ tiếp cận từ góc độ quyền tự do ngôn luận, phân định rõ giữa nội dung được bảo vệ và nội dung lạm dụng công nghệ để mạo danh gây tổn hại.

So sánh này không chỉ nhằm đối chiếu các khái niệm pháp lý và cấu trúc quy định, mà còn đi sâu vào cơ chế thực thi, vai trò của nền tảng công nghệ, cũng như các chính sách hỗ trợ nạn nhân. Qua đó, nghiên cứu đánh giá tính đầy đủ và khả năng thích ứng của pháp luật Việt Nam, vốn còn rời rạc và thiếu quy định chuyên biệt điều chỉnh hành vi giả mạo bằng AI.

2.2. Nghiên cứu tình huống (Case Study)

Phương pháp nghiên cứu tình huống được sử dụng để phân tích các vụ việc điển hình trong và ngoài nước, nơi deepfake được sử dụng như công cụ xâm phạm nhân thân phụ nữ. Các trường hợp tại Việt Nam được lựa chọn phản ánh thực tiễn pháp lý còn nhiều bất cập: không có định nghĩa pháp lý rõ ràng về nội dung giả mạo, cơ chế phát hiện và xử lý còn lúng túng, và nạn nhân ít có cơ hội tiếp cận hỗ trợ pháp lý hoặc công cụ phục hồi danh dự hiệu quả. Trong khi đó, các tình huống quốc tế – đặc biệt tại Hàn Quốc và Hoa Kỳ – cho thấy hệ thống pháp lý đã bước đầu hình thành các cơ chế bảo vệ tập trung, bao gồm cơ sở pháp lý để yêu cầu gỡ bỏ nội dung, chế tài mạnh đối với hành vi phát tán, và hỗ trợ tâm lý – pháp lý cho nạn nhân.

Phân tích các tình huống này đóng vai trò là điểm tựa thực nghiệm cho các lập luận lý thuyết, đồng thời cho phép đánh giá khoảng cách giữa quy định pháp lý trên giấy và năng lực thực thi ngoài thực tế. Việc vận dụng phương pháp này cũng tạo cơ hội làm nổi bật sự đặc thù của giới trong các tình huống bị xâm phạm bằng deepfake – một khía cạnh chưa được quan tâm đúng mức trong văn bản pháp luật Việt Nam hiện hành.

Việc lựa chọn các phương pháp này thể hiện rõ định vị học thuật của nghiên cứu: không dừng lại ở phân tích lý thuyết, mà hướng tới một khung đánh giá đa tầng – từ pháp lý, thực tiễn đến chính sách. Cách tiếp cận này vừa phản ánh chiều sâu học thuật, vừa cho phép đối thoại hiệu quả với những thách thức thực tế mà hệ thống pháp luật Việt Nam đang đối mặt trong bối cảnh công nghệ deepfake phát triển nhanh chóng và ngày càng đe dọa nghiêm trọng đến quyền nhân thân của phụ nữ.

3. Kết quả – Thảo luận

Sự gia tăng nhanh chóng của các hành vi sử dụng công nghệ deepfake để xâm phạm danh dự và hình ảnh cá nhân, đặc biệt đối với phụ nữ, đang bộc lộ rõ rệt những bất cập và lỗ hổng trong hệ thống pháp luật Việt Nam. Mặc dù các quy định pháp luật hiện hành như Bộ luật Dân sự 2015, Luật An ninh mạng 2018 và Luật Bình đẳng giới 2006 (sửa đổi 2020) đều có đề cập đến quyền nhân thân, quyền được bảo vệ danh dự, nhân phẩm, uy tín và quyền bình đẳng trong không gian số, song các quy phạm này phần lớn vẫn mang tính nguyên tắc chung, thiếu sự cụ thể hóa về kỹ thuật và nội dung để có thể xử lý hiệu quả những hành vi xâm phạm mới nổi dưới hình thức deepfake.

3.1. Hạn chế trong Bộ luật Dân sự năm 2015 về bảo vệ nhân thân trước hành vi deepfake

Theo Điều 32, Điều 34 và Điều 38 Bộ luật Dân sự năm 2015 quy định về quyền được bảo vệ danh dự, nhân phẩm, uy tín , hình ảnh và đời tư cá nhân. Cá nhân bị xâm phạm có quyền yêu cầu gỡ bỏ, cải chính thông tin và bồi thường thiệt hại.[808] Tuy nhiên, các quy định này được thiết kế trong bối cảnh truyền thống, khi hành vi xâm phạm chủ yếu là lời nói hoặc văn bản mang tính thực thể, hữu hình. Trong thời đại công nghệ tiên tiến, đặc biệt là công nghệ deepfake, khi hình ảnh, giọng nói, thậm chí hành vi của một người có thể bị tái tạo bằng thuật toán để tạo ra video giả nhưng giống thật một cách tinh vi – khung pháp lý hiện hành trở nên không đầy đủ. Bộ luật không có khái niệm pháp lý nào về "*giả mạo công nghệ*", "*nội dung được tạo từ AI",* hay *"xâm phạm nhân thân bằng công nghệ kỹ thuật số".* Đáng chú ý, các quy định về việc bảo vệ quyền tại Điều 32, Điều 34 và Điều 38 BLDS 2015 chỉ chú ý đến các hoạt động như "thu thập, sử dụng, công khai" mà không bao quát được hành vi tạo ra hình ảnh "giả mạo" từ dữ liệu sinh trắc học, cái được xem là bản chất của deepfakex. Điều này làm cho các hành vi xâm phạm bằng deepfake trở nên khó phát hiện, khó truy vết và khó quy trách nhiệm cá nhân cụ thể. Các hành vi này thường bị xử lý một cách gián tiếp thông qua các quy phạm hình sự khác như vu khống (Điều 156 BLHS 2015), hoặc truyền bá văn hóa phẩm

[808] Khoản 3 Điều 32 và Khoản 3,4,5 Điều 34 Bộ luật dân sự 2015.

đổi trụy (Điều 326 BLHS. 2015), trong khi về bản chất, tổn thương nhân thân ở đây cần được phân tích riêng biệt, với yếu tố cấu thành pháp lý đặc thù.

3.2. Luật An ninh mạng 2018 và khoảng trống trong xử lý nội dung deepfake

Trong Luật An ninh mạng 2018 - vốn được kỳ vọng là công cụ bảo vệ không gian mạng Việt Nam trước các hành vi gây phương hại đến an ninh quốc gia và quyền lợi cá nhân. Tại Điều 8 và Điều 26 Luật An ninh mạng 2018 đề cập đến hành vi đăng tải thông tin sai sự thật, xuyên tạc, xâm phạm danh dự, nhân phẩm cá nhân, đồng thời quy định trách nhiệm của nhà cung cấp dịch vụ trong việc ngăn chặn, gỡ bỏ nội dung vi phạm. Tuy nhiên, các quy định này lại không xác lập khung pháp lý cụ thể đối với nội dung được tạo ra bởi trí tuệ nhân tạo, cũng không có quy định về cách xác định tính giả mạo của thông tin khi bản thân hình ảnh hoặc video được tạo ra không phải qua hành vi ghi hình thực tế, mà thông qua tổng hợp dữ liệu kỹ thuật số. Việc thiếu định nghĩa về "deepfake", "nội dung tạo từ AI", hoặc "tiêu chí nhận diện nội dung giả mạo" đã khiến các cơ quan chức năng gặp khó khăn trong việc phân loại hành vi và áp dụng biện pháp cưỡng chế tương xứng. Bên cạnh đó, Luật không có quy định nào về nghĩa vụ của nền tảng số trong việc nhận diện, gắn nhãn hoặc cảnh báo nội dung được tổng hợp bởi AI - việc mà Liên minh châu Âu đưa vào hệ thống Luật của họ nhằm tăng cường tính minh bạch cho người dùng và trách nhiệm đối với nhà cung cấp dịch vụ trung gian. Điều này khiến khả năng ứng phó với deepfake tại Việt Nam phụ thuộc phần lớn vào phản ứng hậu kiểm, thay vì có một cơ chế phòng ngừa chủ động, đồng thời cũng không đảm bảo được quyền được bảo vệ kịp thời của nạn nhân. Điều này càng trở nên nghiêm trọng khi đối tượng bị xâm hại là phụ nữ, vốn phải đối mặt với nhiều rào cản trong việc tiếp cận công lý số.[809]

3.3. Luật Bình đẳng giới và sự thiếu liên kết với quyền nhân thân trong không gian số

Luật Bình đẳng giới 2006 khẳng định nguyên tắc lồng ghép giới trong hoạch định chính sách và xây dựng pháp luật, song chưa thực sự được cụ thể hóa trong các quy định bảo vệ phụ nữ trước xâm hại công nghệ số. Điều 6 và Điều 12 của Luật quy định trách nhiệm của nhà nước trong việc đảm bảo quyền tham gia và bảo vệ phụ nữ trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế, xã hội, song hoàn toàn vắng bóng các điều khoản liên quan đến quyền nhân thân trong không gian mạng – nơi phụ nữ là đối tượng bị tổn thương nghiêm trọng từ các hành vi như ghép mặt vào video khiêu dâm, giả giọng nói để phát ngôn bôi nhọ, hay dựng hình ảnh xuyên tạc nhân thân. Mặc dù có các chiến lược hành động quốc gia về bình đẳng giới năm 2021-2030, như Nghị quyết số 28/NQ-CP *ngày 03 tháng 3 năm 2021, nhưng* những chính sách này vẫn tập trung vào vấn đề giới trong truyền thông đại chúng hoặc giáo dục, mà chưa có hành lang pháp lý cụ thể bảo vệ phụ nữ khỏi bạo lực công nghệ cao. Điều này dẫn đến thực trạng pháp luật không đủ năng lực điều chỉnh hành vi xâm phạm giới tính trong môi trường số, đặc biệt khi công nghệ AI cho

[809] Khánh Minh, *"Bảo vệ quyền của nữ giới trên không gian mạng",* https://nhandan.vn/bao-ve-quyen-cua-nu-gioi-tren-khong-gian-mang-post836777.html?utm, truy cập 21/8/2025.

phép tạo dựng nội dung tấn công mang tính giới hóa cực đoan – một hình thức bạo lực mới đòi hỏi tư duy lập pháp đổi mới.

3.4. Đối chiếu mô hình quốc tế và tính khả thi áp dụng tại Việt Nam

Ở đây, tác giả so sánh với các hệ thống pháp luật gồm Liên minh châu Âu, Hàn Quốc và Hoa Kỳ. Việc lựa chọn ba hệ thống pháp luật trên được xác định dựa trên ba tiêu chí:

Thứ nhất, đây là những quốc gia có tần suất bị xâm hại quyền nhân thân thông qua deepfake ở mức cao, từ đó tạo sức ép buộc hệ thống pháp luật phải phản ứng mạnh mẽ.

Thứ hai, ba hệ thống pháp luật này đại diện cho ba mô hình điều chỉnh khác nhau: EU nhấn mạnh quản trị công nghệ dựa trên nguyên tắc minh bạch và gắn nhãn nội dung AI; Hàn Quốc theo mô hình hình sự hóa mạnh, đặc biệt đối với hành vi deepfake khiêu dâm xâm hại phụ nữ; còn Hoa Kỳ áp dụng cơ chế trách nhiệm dân sự kết hợp nghĩa vụ gỡ bỏ nội dung của nền tảng số.

Thứ ba, các cơ chế lập pháp và thực thi của các quốc gia này có mức độ khả thi và có thể tham chiếu để đề xuất chính sách phù hợp với điều kiện lập pháp, hệ thống tố tụng và văn hóa pháp lý tại Việt Nam.

Do đó, việc phân tích kinh nghiệm của EU, Hàn Quốc và Hoa Kỳ cho phép bài viết rút ra bài học có cơ sở lý luận và tính ứng dụng cao trong việc đề xuất hoàn thiện cơ chế bảo vệ quyền nhân thân của phụ nữ tại Việt Nam.

3.4.1. Hàn Quốc

Tại Hàn quốc, sau loạt vụ việc xâm hại tình dục kỹ thuật số nhắm vào phụ nữ cũng như làn sóng phản đối đang bùng lên ở Hàn Quốc sau khi giới chức phát hiện mạng lưới phòng trò chuyện trên ứng dụng Telegram chuyên về deepfake khiêu dâm ở các trường học. Những người phản đối kêu gọi chính quyền trừng phạt nghiêm khắc hơn đối với hành vi này[810]. Vào tháng 10 năm 2024, Quốc hội đã bổ sung Điều 14 -2 trong Luật đặc biệt về trừng phạt các tội phạm tình dục với mục đích hình sự hóa hành vi tạo và phát tán video deepfake mang tính khiêu dâm mà không cần có yếu tố phát tán công khai – nhằm bảo vệ phụ nữ ngay cả trong môi trường riêng tư. cụ thể:

Thứ nhất, đối với hành vi sở hữu, lưu trữ, xem các video ảnh deepfake khiêu dâm không có sự đồng thuận: hành vi này đã bị hình sự hóa, với mức hình phạt lên tới 3 năm tù hoặc phạt tiền tối đa 30 triệu won[811]. Trước kia, chỉ

[810] Vũ Hoàng, *"Người xem deepfake khiêu dâm ở Hàn Quốc có thể bị phạt 3 năm tù"*, https://vnexpress.net/nguoi-xem-deepfake-khieu-dam-o-han-quoc-co-the-bi-phat-3-nam-tu-4797445.html, truy cập 20/8/2024.

[811] Khoản 4 Điều 14-2 Luật đặc biệt về trừng phạt các tội phạm tình dục, https://elaw.klri.re.kr/eng_mobile/viewer.do?hseq=68812&type=sogan&key=9, truy cập ngày 21/8/2025.

hành vi sản xuất hoặc phát tán mới bị xử lý hình sự; nay đã mở rộng thêm hình thức sở hữu và tiếp nhận nội dung (như xem, lưu)

Thứ hai, Tăng khung hình phạt cho hành vi sản xuất/phát tán deepfake khiêu dâm từ tối đa 5 năm tù lên tối đa 7 năm tù.[812]

Đây là bước đi pháp lý rõ ràng và cứng rắn đầu tiên trên thế giới nhằm bảo vệ cá nhân, đặc biệt phụ nữ, khỏi những tổn thất nhân thân nghiêm trọng do deepfake gây ra.

3.4.2. Hoa kỳ

Tuy có truyền thống bảo vệ tự do ngôn luận mạnh mẽ, cũng đã ghi nhận nhiều đạo luật cấp tiểu bang điều chỉnh trực tiếp hành vi giả mạo hình ảnh nhằm mưu lợi bất chính hoặc làm tổn hại đến người khác, nhiều bang đã ban hành đạo luật cụ thể, như California với *AB 602* (2019) quy định nạn nhân có thể khởi kiện người đã tạo hoặc phát tán nội dung đó.[813] Và trường hợp dù không trực tiếp tạo ra deepfake, nếu biết rõ đó là nội dung giả mạo không có sự đồng ý và vẫn phát tán, thì cũng bị truy cứu trách nhiệm dân sự[814] Điều luật trên không chỉ trao cho nạn nhân deepfake khiêu dâm một quyền khởi kiện dân sự, mà còn là bước tiến pháp lý đáng kể, mở rộng phạm vi bảo vệ nhân thân cá nhân trên môi trường số bằng cách bao gồm cả những nội dung được tạo bằng công nghệ AI.

Ngoài ra, vào ngày 19/5/2025 vừa qua, tổng thống hoa kì đã kí ban hành Luật về Công cụ Giải quyết Hành vi Khai thác Tình dục Bằng Cách Ngăn Chặn Deepfake Trên Các Nền Tảng và Mạng Trực Tuyến (Take It Down Act 2025)[815]. Trong đó Luật cũng quy định rõ hai nội dung cốt lõi:

Hình sự hóa hành vi phát tán hành vi thân mật nếu không được đồng ý bao gồm cả việc dùng công nghệ deepfake. Ngoài ra, hành vi đe dọa sẽ phát tán những nội dung dạng này cũng bị hình sự hóa[816].

Bên cạnh đó, trong luật này còn Quy định về trách nhiệm của nền tảng số, cụ thể, Các "covered platforms" (nền tảng tương tác trực tuyến) bắt buộc phải gỡ bỏ nội dung vi phạm trong vòng 48 giờ kể từ khi nhận được thông báo hợp lệ từ nạn nhân. Vi phạm có thể bị xử lý thông qua Ủy ban Thương mại Liên bang (FTC) theo luật cạnh tranh và thương mại[817].

[812] Khoản 1 Điều 14-2 Luật đặc biệt về trừng phạt các tội phạm tình dục, https://elaw.klri.re.kr/eng_mobile/viewer.do?hseq=68812&type=sogan&key=9, truy cập ngày 21/8/2025.

[813] điểm b mục (1), Section 1708.86, Assembly Bill No. 602, https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB602, truy cập 20/8/2025

[814] điểm b mục (2), Section 1708.86, Assembly Bill No. 602, https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB602, truy cập 20/8/2025

[815] *Megan Messerly,"* Trump signs Take It Down Act, criminalizing deepfake and revenge porn", https://www.politico.com/news/2025/05/19/trump-signs-take-it-down-act-criminalizing-deepfake-and-revenge-porn-00357151?, truy cập ngày 20/8/2025

[816] Mục (h) Section 2, Take It Down Act 2025.

[817] Mục (3) Section 3, Take It Down Act 2025.

Điều luật này là bước pháp lý liên bang đầu tiên tại Mỹ phản ứng kịp thời với deepfake khiêu dâm không đồng thuận, thể hiện nỗ lực bảo vệ nhân thân trong môi trường số vừa từ góc độ hình sự, vừa ở cấp độ quản lý nội dung trực tuyến.

3.4.3. Liên Minh Châu Âu

Hiện nay, Liên minh châu Âu điều chỉnh và kiểm soát các hành vi liên quan đến deepfake qua hai bộ luật then chốt:

Đầu tiên, Trong đạo luật Digital Services Act (EU Regulation 2022/2065), Liên minh châu Âu đã đặt ra những yêu cầu pháp lý nghiêm ngặt nhằm tăng cường trách nhiệm của các nền tảng số trong việc phát hiện và xử lý nội dung bất hợp pháp, bao gồm cả nội dung deepfake gây hại. Điều 16 của đạo luật quy định nghĩa vụ các nền tảng phải thiết lập một cơ chế cảnh báo và hành động (notice-and-action mechanism) minh bạch, hiệu quả, cho phép người dùng và tổ chức thông báo về các nội dung có khả năng vi phạm pháp luật[818]. Bên cạnh đó, còn có quy định về việc thiết lập vai trò của các "trusted flaggers" – các tổ chức độc lập, có năng lực chuyên môn cao – trong việc gửi báo cáo ưu tiên, giúp tăng cường năng lực giám sát và phản ứng kịp thời của nền tảng đối với những nội dung gây nguy hại, đặc biệt là trong bối cảnh công nghệ deepfake phát triển mạnh mẽ và tiềm ẩn nhiều rủi ro cho quyền riêng tư và phẩm giá con người[819].

Thứ hai, Theo Điều 50 của Luật trí tuệ nhân tạo AI act năm 2024/1689, các hệ thống trí tuệ nhân tạo có khả năng tạo hoặc chỉnh sửa nội dung như hình ảnh, âm thanh, văn bản hay video - đặc biệt là các sản phẩm có hình thức tương đồng với nội dung do con người tạo ra - buộc phải gắn nhãn rõ ràng và có thể đọc được bằng máy, nhằm cảnh báo người dùng về bản chất nhân tạo của nội dung[820]. Mục tiêu của quy định này là ngăn ngừa sự hiểu lầm do nội dung deepfake gây ra, bảo vệ danh dự và quyền riêng tư cá nhân, đồng thời tăng cường tính minh bạch trong việc phân biệt nội dung thật và giả trong môi trường kỹ thuật số. Điều luật này là bước tiến quan trọng trong việc quản trị rủi ro đạo đức và xã hội phát sinh từ sự phát triển nhanh chóng của công nghệ AI tổng hợp.

Mặc dù bối cảnh pháp lý và văn hóa giữa các quốc gia có sự khác biệt, song các mô hình này cho thấy ba điểm chung có thể áp dụng tại Việt Nam: Thứ nhất, sự hiện diện của định nghĩa pháp lý rõ ràng về hành vi deepfake; Thứ hai, quy trình xử lý nhanh, ưu tiên bảo vệ danh dự cá nhân, đặc biệt trong các trường hợp nạn nhân là phụ nữ; và Thứ ba, cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa các đạo luật về hình sự, dân sự và công nghệ thông tin, bảo đảm tính thống nhất và hiệu lực thi hành.

Từ những phân tích trên, có thể kết luận rằng hệ thống pháp luật Việt Nam hiện nay chưa đáp ứng đủ năng lực điều chỉnh đối với công nghệ deepfake, đặc

[818] Điều 16, Digital Services Act, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022R2065, truy cập 20/8/2025.
[819] Điều 22, Digital Services Act, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022R2065, truy cập 20/8/2025.
[820] Điều 50, Artificial Intelligence Act, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401689, truy cập 20/8/2025.

biệt trong việc bảo vệ quyền nhân thân của phụ nữ. Sự thiếu vắng định nghĩa pháp lý cụ thể, cơ chế phản ứng nhanh, và quy định phối hợp giữa các lĩnh vực pháp luật khác nhau khiến cho pháp luật không bắt kịp tốc độ phát triển của công nghệ và nhu cầu bảo vệ phụ nữ thực tế của xã hội.

4. Kiến nghị và kết luận

Trong bối cảnh công nghệ deepfake đang tái định hình ranh giới giữa thực và giả trên không gian mạng, việc bảo vệ quyền nhân thân của phụ nữ không còn là vấn đề riêng của đạo đức hay công nghệ, mà trở thành một thách thức lập pháp. Qua phân tích đối chiếu các hệ thống pháp luật quốc tế và đánh giá thực trạng tại Việt Nam, có thể khẳng định rằng hệ thống pháp luật hiện hành vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu ngăn chặn các hành vi xâm phạm mới phát sinh từ deepfake. Đây được xem là lỗ hổng lớn làm suy giảm hiệu quả bảo vệ pháp lý cho nạn nhân – đặc biệt là phụ nữ. Do đó, tác giả kiến nghị 03 nhóm giải pháp cấp thiết nhằm tăng cường bảo vệ quyền nhân thân của phụ nữ trước các nguy cơ từ công nghệ deepfake. Những giải pháp này không chỉ mang tính khắc phục lỗ hổng hiện tại, mà còn hướng tới xây dựng nền tảng pháp lý linh hoạt, có khả năng thích ứng với sự phát triển nhanh chóng của công nghệ AI trong không gian số. Những đề xuất đó bao gồm:

4.1. Xây dựng khung pháp lý chuyên biệt về nội dung deepfake xúc phạm nhân thân

Hiện nay, Việt Nam chưa có văn bản quy phạm pháp luật nào đưa ra định nghĩa pháp lý chính thức về deepfake, cũng như chưa quy định trách nhiệm pháp lý đặc thù đối với hành vi phát tán nội dung giả mạo mang tính xâm phạm nhân phẩm. Các hành vi này hiện đang được xử lý gián tiếp thông qua các quy định rải rác trong Bộ luật Dân sự 2015, Luật An ninh mạng 2018 và một số nghị định xử phạt hành chính – tuy nhiên, các quy định này đều thiếu tính chuyên biệt, không bắt kịp bản chất kỹ thuật và mức độ nghiêm trọng của deepfake.

Dựa trên việc tham khảo kinh nghiệm từ các đạo luật tiến bộ như AB 602 (California, Hoa Kỳ) hay Điều 14-2 Luật đặc biệt về tội phạm tình dục sửa đổi (Hàn Quốc, 2021), tác giả đề xuất xây dựng một khung pháp lý chuyên biệt đối với nội dung deepfake có yếu tố xúc phạm nhân thân, theo hướng: *Một là,* đưa ra định nghĩa pháp lý rõ ràng về deepfake và nội dung AI tạo ra, trong đó làm rõ yếu tố nhận thức và hậu quả pháp lý; *Hai là*, thiết lập trách nhiệm pháp lý ba tầng: người tạo – người phát tán – nền tảng trung gian; *Ba là*, ưu tiên quy trình xử lý nhanh (fast-track redress mechanisms) đối với nạn nhân, đặc biệt trong các vụ việc liên quan đến nội dung khiêu dâm không đồng thuận.

4.2. Sửa đổi, bổ sung Luật Bình đẳng giới, Bộ luật Dân sự và Luật An ninh mạng

Việc sửa đổi hệ thống pháp luật hiện hành là bước cần thiết để bảo đảm tính thống nhất, khả thi và hiệu quả trong việc bảo vệ quyền nhân thân của phụ nữ.

Một là, Bộ luật Dân sự cần được sửa đổi theo hướng bổ sung quy định cụ thể về quyền kiểm soát hình ảnh và dữ liệu khuôn mặt, đặc biệt đối với trường hợp bị sử dụng cho mục đích giả mạo hoặc xúc phạm. Bên cạnh đó, xây dựng cơ chế buộc gỡ bỏ, xin lỗi công khai và bồi thường phi tài sản trong trường hợp có hành vi deepfake xâm phạm nhân thân.

Hai là, Luật Bình đẳng giới cần mở rộng phạm vi điều chỉnh sang không gian số, nhằm đảm bảo quyền của phụ nữ không bị xâm hại thông qua công nghệ. Cần khẩn trương đưa vào quy định cụ thể về "bạo lực công nghệ dựa trên giới" như một hình thức bạo lực mới, đặc biệt nguy hiểm, cần ưu tiên phòng ngừa và xử lý.

Ba là, Luật An ninh mạng cần được bổ sung thêm nội dung về trách nhiệm của nền tảng số trong việc thiết lập hệ thống cảnh báo sớm (early flagging system). Ngoài ra cần hợp tác với cơ quan chức năng trong truy vết nội dung deepfake vi phạm và hỗ trợ nạn nhân khôi phục danh dự, đặc biệt trong các trường hợp lộ hình ảnh riêng tư không mong muốn.

Tính cấp thiết của những sửa đổi này cũng được khẳng định trong các nghiên cứu gần đây về quyền nhân thân trong môi trường số, Có nghiên cứu chỉ ra rằng các văn bản luật hiện hành vẫn chưa định hình rõ khái niệm "xâm hại nhân thân" trong môi trường số – đặc biệt khi xét đến yếu tố giới và danh dự[821].

4.3. Gợi mở nghiên cứu tiếp theo về năng lực tư pháp số và vai trò của AI

Bên cạnh cải cách pháp luật, một hướng nghiên cứu chiến lược cần được thúc đẩy là năng lực tư pháp số (digital justice capacity) – bao gồm năng lực tiếp nhận, xử lý và phán quyết đối với các hành vi xâm hại danh dự trên nền tảng công nghệ cao. Trong đó trí tuệ nhân tạo không chỉ là tác nhân gây rủi ro mà còn có thể trở thành công cụ hỗ trợ hiệu quả trong xác minh danh tính, truy vết nội dung giả mạo, và hỗ trợ ra quyết định pháp lý. Vì vậy, nghiên cứu tiếp theo cần mở rộng theo hướng đánh giá tính khả thi và giới hạn pháp lý của việc ứng dụng AI như một trợ lý tư pháp trong xử lý các vụ việc liên quan đến deepfake, với trọng tâm là đảm bảo nguyên tắc bảo vệ danh dự và phẩm giá con người trong môi trường kỹ thuật số như: Khả năng sử dụng các công cụ trí tuệ nhân tạo trong giám định hình ảnh/video giả mạo; Phát triển hệ thống truy vết định danh kỹ thuật số (digital fingerprinting) để xác định người tạo deepfake; Xây dựng nền tảng xác minh danh tính và hình ảnh cho công dân trong không gian số, nhằm phòng ngừa rủi ro bị giả mạo.

Tóm lại, việc bảo vệ quyền nhân thân của phụ nữ trong thời đại deepfake không chỉ đòi hỏi điều chỉnh pháp lý mang tính phản ứng, mà cần một tư duy lập pháp mang tính hệ thống, chủ động và gắn kết với tiến bộ công nghệ. Cải cách pháp luật trong lĩnh vực này không chỉ nhằm khép kín khoảng trống pháp lý hiện tại, mà còn hướng tới việc kiến tạo một hệ sinh thái pháp lý linh hoạt, bảo đảm quyền con người trong kỷ nguyên số một cách thực chất.

[821] Đàm Thị Diễm Hạnh, & Mai Trọng Nguyên. (2022). "Bảo vệ quyền nhân thân của cá nhân đối với hình ảnh trong pháp luật dân sự Việt Nam và pháp luật một số nước trên thế giới – Gợi mở cho pháp luật Việt Nam trong kỷ nguyên công nghiệp 4.0". *Tạp Chí Khoa học Kiểm sát*, *1*(55). https://doi.org/10.59554/tckhks.i1.y2022.10.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ luật Dân sự (2015), *Luật số 91/2015/QH13*, Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam.

2. Bộ luật Hình sự (2015, sửa đổi 2017), *Luật số 100/2015/QH13*, Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam.

3. Chính phủ (2021), *Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 03/3/2021 về Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021–2030*.

4. Luật An ninh mạng (2018), *Luật số 24/2018/QH14*, Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam.

5. Luật Bình đẳng giới (2006, sửa đổi 2020), *Luật số 73/2006/QH11*, Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam.

6. National Assembly of the Republic of Korea (2024), *Special Act on the Punishment of Sexual Crimes (Amendment, October 2024)*, Article 14-2.

7. California State Legislature (2019), *Assembly Bill No. 602 (AB 602): Civil Remedies for Deepfake Harms*, Sacramento, California.

8. European Parliament and the Council (2022), *Regulation (EU) 2022/2065 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on a Single Market for Digital Services (Digital Services Act)*, Brussels.

9. European Parliament and the Council (2024), *Regulation (EU) 2024/1689 on Artificial Intelligence (AI Act)*, Brussels.

10. United States Congress (2025), *Take It Down Act – A Bill to Combat Non-Consensual Deepfake Pornography*, Washington D.C.

11. Đàm Thị Diễm Hạnh & Mai Trọng Nguyên (2022), "Bảo vệ quyền nhân thân của cá nhân đối với hình ảnh trong pháp luật dân sự Việt Nam và pháp luật một số nước trên thế giới – Gợi mở cho pháp luật Việt Nam trong kỷ nguyên công nghiệp 4.0", *Tạp chí Khoa học Kiểm sát*, 1(55), tr. 45–53.

GENDER-BASED ONLINE VIOLENCE IN VIETNAM: INTERNATIONAL EXPERIENCES AND PROPOSALS FOR VIETNAM

BẠO LỰC MẠNG TRÊN CƠ SỞ GIỚI TẠI VIỆT NAM: KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ ĐỀ XUẤT CHO VIỆT NAM

Lê Nguyễn Hải Bình[822]
Đỗ Anh Quân[823]
Nguyễn Công Duy Anh[824]
Nguyễn Thị Thuỳ Linh[825]

Tóm tắt:

Hiện nay, nhiều quốc gia, trong đó có Việt Nam, đang phải đối mặt với sự gia tăng của các hành vi Bạo lực trên cơ sở giới (Gender-Based Violence – BLTCSG) trên không gian mạng một vấn đề có ảnh hưởng tiêu cực đến an toàn và bình đẳng giới trong không gian mạng. Dạng bạo lực này (sau đây gọi là "bạo lực mạng") không chỉ gây tổn hại về thể chất và tâm lý mà còn ảnh hưởng sâu rộng đến đời sống xã hội của phụ nữ. Bài viết tập trung đánh giá hiện trạng pháp luật Việt Nam về bảo vệ phụ nữ trước bạo lực mạng và thực tiễn áp dụng. Các cơ chế pháp lý quan trọng hiện hành bao gồm: quyền yêu cầu gỡ bỏ nội dung xâm hại, biện pháp bảo vệ tạm thời, hỗ trợ tâm lý – pháp lý, cùng với việc bảo đảm an toàn dữ liệu cá nhân. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng chỉ ra nhiều thách thức trong quá trình thực thi, như khó khăn trong việc xác định thủ phạm, sự phân tán của các quy định pháp luật, năng lực còn hạn chế của cơ quan thực thi, và nhận thức chưa đầy đủ từ phía cộng đồng. Trên cơ sở tham chiếu pháp luật Liên minh Châu Âu, nghiên cứu đề xuất việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam theo hướng xây dựng chế định chuyên biệt về bạo lực mạng, tăng cường trách nhiệm của các nền tảng số, thiết lập cơ chế hỗ trợ nạn nhân hiệu quả và mở rộng hợp tác quốc tế. Những khuyến nghị này góp phần định hướng cải cách pháp luật, đồng thời thúc đẩy bảo vệ quyền của phụ nữ trong kỷ nguyên số tại Việt Nam.

Từ khoá: *Bạo lực mạng trên cơ sở giới, Nội dung xâm hại trực tuyến, dữ liệu cá nhân, quyền của phụ nữ*

Abstract*:*

*Gender-Based Violence ("**BLTCSG**") in cyberspace has emerged as a serious issue in many countries, including Vietnam. This form of violence (hereinafter referred to as "online violence") not only causes physical and*

[822] Cố vấn bảo vệ dữ liệu – Công ty Cổ phần Tập đoàn VNG
[823] Sinh Viên – Trường Đại học Luật Hà Nội
[824] Sinh Viên – Trường Đại học Luật Hà Nội
[825] Cử Nhân Luật học – Trường Đại Học Luật Hà Nội
Tác giả liên hệ: *lnhb.legal.contact@gmail.com*

psychological harm but also has far-reaching impacts on the social life of women. The article focuses on assessing the current Vietnamese legal framework for protecting women against online violence and its practical implementation. Key existing legal mechanisms include: the right to request the removal of harmful content, provisional protection measures, psychological and legal support, and safeguards for personal data security. However, the study also identifies significant challenges in enforcement, such as difficulties in identifying perpetrators, the fragmented nature of legal provisions, limited capacity of enforcement agencies, and insufficient public awareness. By referencing the European Union's legal framework, the research proposes the improvement of Vietnamese law towards establishing a specialized regime on online violence, strengthening the responsibility of digital platforms, creating effective victim-support mechanisms, and expanding international cooperation. These recommendations aim to guide legal reform while promoting the protection of women's rights in Vietnam's digital era.

***Keywords**: Gender-based online violence, harmful online content, personal data, women's rights*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong kỷ nguyên số, công nghệ thông tin và mạng xã hội mở ra không gian mới cho giao tiếp, học tập và tham gia xã hội. Tuy nhiên, song song với lợi ích ấy là sự gia tăng đáng lo ngại của bạo lực mạng trên cơ sở giới. Các hành vi như quấy rối, bôi nhọ, giả mạo danh tính hay lan truyền hình ảnh riêng tư không chỉ gây tổn thương về tinh thần, thể chất và xã hội mà còn tái sản xuất những khuôn mẫu bất bình đẳng giới đã tồn tại trong đời sống ngoại tuyến. Tại Việt Nam, sự phổ biến của Internet khiến phụ nữ, trẻ em gái và các nhóm yếu thế dễ bị bạo lực mạng, trong khi pháp luật hiện hành mới rải rác ở các lĩnh vực an ninh mạng, viễn thông và hình sự, chưa hề có khung pháp lý chuyên biệt, dẫn đến khoảng trống trong nhận diện, xử lý và hỗ trợ nạn nhân.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Bài viết triển khai phương pháp tiếp cận khoa học pháp lý kết hợp giữa phân tích và tổng hợp để luận giải nền tảng lý luận cũng như thực tiễn áp dụng của pháp luật về phòng, chống bạo lực giới.

Phương pháp phân tích – tổng hợp: Được sử dụng xuyên suốt nghiên cứu để phân tích các khái niệm pháp lý về bạo lực trên cơ sở giới, bạo lực mạng, quyền của phụ nữ và quyền được bảo vệ dữ liệu cá nhân; đồng thời tổng hợp và hệ thống hóa các quy định pháp luật Việt Nam và quốc tế về phòng, chống bạo lực mạng trên cơ sở giới.

Phương pháp so sánh: Được vận dụng để đối chiếu các quy định pháp luật trong nước và các văn kiện quốc tế và các quy định của Liên minh Châu Âu (EU)

về chống bạo lực giới qua đó rút ra bài học kinh nghiệm và định hướng chính sách phù hợp với điều kiện pháp lý và kinh tế-xã hội Việt Nam.

Phương pháp hệ thống hóa lý thuyết: Được dùng để sắp xếp, phân loại và làm rõ mối quan hệ giữa các quy định pháp luật, cơ chế chính sách và mô hình bảo vệ nạn nhân trong không gian mạng; đồng thời xác lập cơ sở lý luận cho việc xây dựng khung pháp lý chuyên biệt về bạo lực mạng trên cơ sở giới.

Phương pháp phân tích dữ liệu: Bao gồm việc khai thác và phân tích các số liệu thống kê, báo cáo của các tổ chức quốc tế và các tổ chức trong nước cùng với tài liệu hội thảo, nghiên cứu học thuật và các trường hợp thực tiễn phản ánh tình hình bạo lực mạng đối với phụ nữ và trẻ em gái tại Việt Nam.

3. LÝ LUẬN CHUNG VỀ BẠO LỰC TRÊN CƠ SỞ GIỚI

3.1 Khái niệm chung về bạo lực

Theo nhiều nghiên cứu, khái niệm "bạo lực" không mang tính tuyệt đối mà thay đổi tùy thuộc vào góc nhìn xã hội và văn hóa của từng cộng đồng. Nói cách khác, cách hiểu về bạo lực luôn vận động và được điều chỉnh để phản ánh sự đa dạng trong đời sống xã hội. Thực tế, khái niệm này vẫn đang tiếp tục được thảo luận và hoàn thiện để phù hợp với các bối cảnh xã hội đa dạng.[826] Liên Hợp Quốc cho rằng: "*Bạo lực là hành vi có ý gây tổn hại hoặc đe dọa gây tổn hại về mặt vật lý hoặc tâm lý đối với người khác, đặc biệt khi nó liên quan đến sức mạnh hoặc quyền lực*".[827]

Theo Tổ chức Y tế Thế giới (WHO), bạo lực là *"việc sử dụng cố ý sức mạnh hoặc quyền lực, dưới dạng đe dọa hoặc thực hiện, chống lại bản thân, người khác, hoặc một nhóm hoặc cộng đồng, dẫn đến hoặc có khả năng dẫn đến tổn hại, tử vong, tổn thương tâm lý, phát triển không bình thường, hoặc lệch lạc".*[828]

Bell Hooks cho rằng bạo lực không chỉ là hành vi riêng lẻ mà là biểu hiện của quyền lực nam giới trong xã hội.;[829] Urie Bronfenbrenner, từ góc độ sinh thái học, xem bạo lực là sản phẩm của sự tương tác giữa cá nhân và môi trường sống;[830] Trong khi đó, Kimberlé Crenshaw nhấn mạnh rằng bạo lực chịu ảnh hưởng bởi sự giao thoa giữa nhiều yếu tố xã hội như giới tính, chủng tộc và địa vị.[831]

3.2 Khái niệm chung về bạo lực dựa trên cơ sở giới

[826] Vũ Công Giao & Hoàng Anh Dũng. (2024). *Bạo lực trên cơ sở giới – tiếp cận và phân tích từ góc độ quyền con người*. *Pháp luật về Quyền con người*, số 39. Thư viện Quốc hội. http://thuvienso.quochoi.vn/handle/11742/102822
[827] United Nations. (1993). *Declaration on the Elimination of Violence against Women.*
[828] WHO. (2022). *World report on violence and health*, https://www.who.int/publications/i/item/9241545615
[829] Hooks, Bell. (1984). *Feminist Theory: From Margin to Center.* South End Press.
[830] Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design.* Harvard University Press
[831] Crenshaw, K. (1991). *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299

Bạo lực trên cơ sở giới là một dạng bạo lực phổ biến trong xã hội hiện đại, mang tính chất phức tạp và để lại nhiều hệ quả nghiêm trọng. Chính vì vậy, vấn đề này đã thu hút sự quan tâm đặc biệt của cộng đồng quốc tế. Liên Hợp Quốc cùng nhiều tổ chức quốc tế đã tiến hành các nghiên cứu sâu rộng nhằm nhận diện thực trạng, nguyên nhân và tác động của BLTCSG trên thế giới, từ đó đề xuất các chiến lược và biện pháp phòng ngừa hiệu quả hơn.[832] Vấn đề BLTCSG cũng thu hút sự quan tâm lớn của giới học thuật, với rất nhiều nghiên cứu phản ánh ba cách tiếp cận chính về bản chất và cách thức phòng chống tệ nạn này, cụ thể như sau:

Tiếp cận nữ quyền là một trong những khung lý thuyết quan trọng trong nghiên cứu BLTCSG. Cách tiếp cận này cho rằng sự bất bình đẳng giữa nam và nữ, cùng với các cơ chế duy trì quyền lực nam giới, là nguyên nhân sâu xa dẫn đến bạo lực giới. Dưới góc nhìn nữ quyền, bạo lực không chỉ là hành vi cá nhân mà còn phản ánh cấu trúc xã hội nhằm duy trì sự kiểm soát và áp chế đối với phụ nữ cùng các nhóm giới thiểu số.[833] Sự mất cân bằng về quyền lực, cơ hội và khả năng tiếp cận nguồn lực giữa nam và nữ đã hình thành môi trường xã hội trong đó bạo lực trở thành phương tiện duy trì vị thế thống trị của nam giới. Cấu trúc phụ quyền không chỉ duy trì mà còn hợp thức hóa các chuẩn mực giới bất bình đẳng, trao quyền kiểm soát cho nam giới và coi BLTCSG như công cụ nhằm ngăn cản phụ nữ cùng các nhóm giới yếu thế thách thức trật tự hiện hữu. Theo lý thuyết nữ quyền, các yếu tố xã hội và văn hóa — như truyền thống, định kiến giới và khuôn mẫu giáo dục — góp phần tái sản xuất những bất bình đẳng đó, tạo điều kiện cho BLTCSG tiếp tục tồn tại và lan rộng.[834]

Tiếp cận liên ngành (Intersectionality) được học giả Kimberlé Crenshaw đề xuất vào cuối thập niên 1980, nhằm lý giải cách mà nhiều tầng hệ thống quyền lực và áp bức – như giới tính, chủng tộc, giai cấp hay khuynh hướng tình dục – cùng tồn tại và tương tác trong đời sống xã hội. Theo cách tiếp cận này, việc nghiên cứu BLTCSG đòi hỏi phải xem xét sự đan xen của các yếu tố đó để hiểu rõ hơn tính đa dạng của trải nghiệm và hình thức áp bức mà phụ nữ cũng như các nhóm yếu thế phải đối mặt.[835]

Cách tiếp cận hệ sinh thái, dựa trên lý thuyết của Urie Bronfenbrenner, cho rằng hành vi con người chịu ảnh hưởng đồng thời của nhiều tầng môi trường: vi mô (gia đình, bạn bè, nhà trường), trung mô (sự kết nối giữa các môi trường này), ngoại vi (các yếu tố gián tiếp như chính sách, điều kiện lao động, dịch vụ xã hội) và vĩ mô (giá trị văn hóa, pháp luật, chuẩn mực xã hội). [836] Khi áp dụng lý thuyết này vào nghiên cứu BLTCSG, có thể nhận thấy bạo lực không chỉ xuất phát từ cá

[832] Vũ Công Giao & Hoàng Anh Dũng. (2024). *Bạo lực trên cơ sở giới – tiếp cận và phân tích từ góc độ quyền con người*. *Pháp luật về Quyền con người*, số 39. Thư viện Quốc hội. http://thuvienso.quochoi.vn/handle/11742/102822
[833] MacKinnon, C. A. (1989). *Toward a Feminist Theory of the State.* Harvard University Press
[834] Andrea Dworkin. (1981). *Pornography: Men Possessing Women.*
[835] Kimberlé Crenshaw, (1991) *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color.*
[836] Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design.* Harvard University Press.

nhân mà là kết quả của tương tác phức tạp giữa các cấp độ xã hội, đòi hỏi các biện pháp can thiệp đồng bộ, đa tầng và bền vững.

3.3 Khái niệm và đặc điểm bạo lực mạng dựa trên cơ sở giới

Về bạo lực mạng trên cơ sở giới, hay bạo lực trên cơ sở giới được hỗ trợ bởi công nghệ (Technology-facilitated gender-based violence - "**BLMTCSG**") là thuật ngữ dùng để chỉ bất kỳ hành vi nào được thực hiện, hỗ trợ, làm trầm trọng thêm hoặc khuếch đại thông qua việc sử dụng công nghệ thông tin, truyền thông hoặc các công cụ kỹ thuật số khác, dẫn đến hoặc có khả năng dẫn đến tổn hại về thể chất, tình dục, tâm lý, xã hội, chính trị, kinh tế, hoặc các hành vi xâm phạm quyền và tự do cơ bản khác.[837] BLMTCSG mang những đặc trưng riêng biệt so với BLTCSG thông thường, xuất phát từ tính chất của không gian số và công nghệ truyền thông hiện đại thể hiện qua ba đặc điểm như sau:

Thứ nhất, BLMTCSG diễn ra và lan rộng qua hạ tầng công nghệ số, phương tiện truyền thông hiện đại và môi trường nền tảng trực tuyếnT. Sự phát triển nhanh của công nghệ khiến hành vi này trở nên phức tạp và khó kiểm soát do tính ẩn danh, tái tạo và phát tán toàn cầu. Theo United Nations Women, BLMTCSG *"đề cập đến mọi hành vi được thực hiện, tiếp tay, gia tăng mức độ nghiêm trọng hoặc khuếch đại thông qua việc sử dụng công nghệ thông tin, truyền thông hoặc các công cụ số khác, gây ra hoặc có khả năng gây ra tổn hại về thể chất, tình dục, tâm lý, xã hội, chính trị hoặc kinh tế, cũng như các hành vi xâm phạm khác đối với quyền và tự do của con người".*[838] Như vậy, yếu tố *"qua công nghệ số"* là đặc điểm cốt lõi phân biệt BLMTCSG với các dạng truyền thống, đồng thời đặt ra thách thức trong nhận diện và xử lý pháp lý.

Thứ hai, BLMTCSG gây tổn thương kéo dài do đặc tính lan tỏa của công nghệ số. Khác với các dạng BLTCSG khác, nhờ khả năng kết nối và lưu trữ của nền tảng kỹ thuật số, nội dung xâm hại có thể lan truyền nhanh chóng, vượt biên giới và tái diễn trong thời gian dài, dẫn đến việc nạn nhân phải đối diện với sang chấn tâm lý lặp đi lặp lại không hồi kết, kể cả khi hành vi bạo lực ban đầu đã được chấm dứt vì một khi nội dung đã xuất hiện trên mạng, nạn nhân gần như không thể xóa bỏ mọi dấu vết số.[839] Điều này khiến bạo lực mạng trở thành một hình thức bạo lực có tính dai dẳng, lan tỏa và khó khắc phục hơn so với bạo lực truyền thống, đồng thời làm trầm trọng thêm các hậu quả tâm lý, xã hội và nhân phẩm của nạn nhân.

[837] UN Women. (2023). *Expert Group Meeting report: Technology-facilitated violence against women: Towards a common definition* (15–16 November 2022). UN Women. https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-03/Expert-Group-Meeting-report-Technology-facilitated-violence-against-women-en.pdf, truy cập ngày 11/10/2025.
[838] UN Women. (2024). *Repository of UN Women's work on technology-facilitated gender-based violence.*
[839] UN Women. (2023). *Technology-facilitated violence against women: Taking stock of evidence and data collection*. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women.

***Thứ ba*,** BLMTCSG là sự kéo dài của khoảng cách quyền lực và sự bất bình đẳng giới trong môi trường ngoại tuyến. BLMTCSG không phải là một hiện tượng tách biệt, mà là sự tiếp nối và chuyển hóa của các hình thức bất bình đẳng giới đã tồn tại trong đời sống xã hội truyền thống. Dù được coi là một *"không gian mở"* cho sự tự do biểu đạt và tham gia xã hội, không gian mạng vẫn bị ảnh hưởng và chi phối bởi các cấu trúc quyền lực bất đối xứng giữa nam và nữ. Trên thực tế, những định kiến giới, hành vi kiểm soát và thái độ coi thường diễn ra diễn ra phổ biến và khuếch đại thông qua công nghệ số và các nền tảng mạng xã hội. Internet không xóa bỏ những khuôn mẫu phân biệt giới, mà ngược lại, trở thành "một công cụ khuếch đại quyền lực nam giới" trong không gian số.[840]

Trước đây, bạo lực trên cơ sở giới thường được xem là hiện tượng chỉ tác động đến phụ nữ và trẻ em gái. Tuy nhiên, trong bối cảnh nhận thức xã hội thay đổi, BLTCSG hiện được hiểu là vấn đề có thể ảnh hưởng đến mọi giới tính, bao gồm nam giới, người phi nhị giới và người chuyển giới.[841] Xét về hình thức, ngoài bạo lực gia đình và bạo lực tình dục, còn có các dạng khác như buôn người, bạo lực kinh tế và ép buộc sinh sản.[842] Sự phát triển nhanh chóng của công nghệ số và truyền thông trực tuyến đã làm xuất hiện những hình thức mới của BLTCSG, tiêu biểu là quấy rối trực tuyến và tấn công mạng.[843]

3.4 Các hình thức bạo lực mạng trên cơ sở giới phổ biến

Cùng với sự phát triển của công nghệ số và các trang mạng xã hội là sự gia tăng các các hình thức BLMTCSG, bao gồm nhưng không giới hạn ở: thông tin sai lệch và bôi nhọ danh dự, quấy rối trực tuyến, ngôn từ thù ghét, giả mạo danh tính, xâm nhập và theo dõi trực tuyến...[844] Trong bài nghiên cứu này, tác giả chỉ tập trung vào một số hình thức phổ biến và có ảnh hưởng nghiêm trọng nhất, bao gồm thông tin sai lệch về bôi nhọ danh dự, quấy rối trực tuyến và giả mạo danh tính.

Thứ nhất, về thông tin sai lệch và bôi nhọ danh dự, đây là một hình thức phổ biến và nguy hiểm của BLMTCSG. Hành vi này bao gồm việc cố ý tạo ra, chỉnh sửa hoặc lan truyền thông tin sai sự thật, hình ảnh bị bóp méo hay bình luận mang định kiến giới nhằm làm tổn hại đến danh dự và uy tín của nạn nhân. Các nội dung thường khai thác khuôn mẫu giới như tiêu chuẩn đạo đức, ngoại hình, đời sống tình dục hoặc vai trò gia đình, qua đó củng cố định kiến xã hội và duy trì bất bình đẳng giới. Hình thức này không chỉ gây tổn thương tâm lý sâu sắc mà còn làm nạn nhân mất cơ hội nghề nghiệp, bị cô lập hoặc buộc phải rút lui khỏi không gian

[840] Jane, E. A. (2016). *Misogyny Online: A Short (and Brutish) History*. SAGE Publishing.
[841] Peacock, D., & Barker, G. (2014). *Working with men and boys to prevent gender-based violence: Principles, lessons learned, and ways forward. Men and Masculinities*, 17(5), 578–599.
[842] Kiss, L., & Zimmerman, C. (2019). *Human trafficking and labor exploitation: Toward identifying, implementing, and evaluating effective responses.PLoS Medicine*, 16(1), e1002740.
[843] Henry, N., & Powell, A. (2018). *Technology-facilitated sexual violence: A literature review of empirical research. Trauma, Violence, & Abuse*, 19(2), 195–208.
[844] UNESCO, (2023). *Your Opinion Doesn't Matter, Anyway*, p. 11.

số. [845] Tính lan tỏa của môi trường mạng khiến việc gỡ bỏ thông tin sai lệch trở nên khó khăn, kéo dài quá trình hồi phục và làm gia tăng nguy cơ tái sang chấn.

Trên phạm vi toàn cầu, thông tin sai lệch và bôi nhọ danh dự là hình thức BLMTCSG phổ biến nhất đối với phụ nữ, với 67% nạn nhân từng trải qua hình thức này. [846] Hậu quả của hình thức này khiến nạn nhân phải rút lui khỏi trường học, công việc, gia đình và cộng đồng để tránh sỉ nhục kéo dài. [847]

Thứ hai, quấy rối trực tuyến là hình thức BLMTCSG vô cùng phổ biến, chiếm 66% trong các hình thức BLMTCSG.[848] Số liệu cũng cho thấy 23% phụ nữ được khảo sát đã từng ít nhất một lần bị lạm dụng hoặc quấy rối trên các trang mạng xã hội.[849] Quấy rối trực tuyến sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông nhằm cố ý làm nhục, gây phiền nhiễu, tấn công, đe dọa, làm hoảng sợ, xúc phạm và sỉ nhục người khác.[850] Hình thức này thể hiện qua nhiều hành vi như gửi tin nhắn quấy rối, đe dọa, bình luận xúc phạm trên mạng xã hội hoặc phòng trò chuyện trực tuyến. Điển hình là các lời nói phân biệt giới, nhục mạ ngoại hình, gửi nội dung khiếm nhã, tài liệu phi nhân hóa phụ nữ hay bình luận thù ghét, bạo lực mang tính giới.[851] Hình thức này không chỉ gây tổn hại sâu sắc đến sức khỏe tinh thần, danh dự và an toàn của phụ nữ, mà còn góp phần duy trì sự bất bình đẳng giới trên không gian mạng, khiến phụ nữ e ngại khi tham gia vào các cộng đồng, đời sống chính trị, nghề nghiệp trực tuyến.

Thứ ba, giả mạo danh tính là một hình thức bạo lực mạng ngày càng phổ biến, trong đó người gây hại tạo hoặc chiếm đoạt tài khoản, hồ sơ cá nhân, hoặc danh tính trực tuyến của nạn nhân với mục đích lừa đảo, bôi nhọ, làm mất uy tín, hoặc gây tổn hại danh dự và đời sống cá nhân của họ.[852] Hành vi này có thể bao gồm việc đăng tải nội dung sai sự thật, gửi tin nhắn mang tính đe dọa hoặc gợi dục dưới danh nghĩa của nạn nhân, hoặc phát tán hình ảnh và video riêng tư để gây hiểu lầm trong cộng đồng mạng. Công nghệ deepfake và trí tuệ nhân tạo càng làm hành vi này tinh vi, cho phép kẻ xấu thao túng hình ảnh và giọng nói để tạo nội dung bôi nhọ hoặc khiêu dâm. Hậu quả không chỉ là thiệt hại về danh dự và quyền riêng tư, mà còn gây khủng hoảng tâm lý, mất việc hoặc rút lui khỏi môi trường mạng.

[845] Jane, E. A. (2016). *Misogyny Online: A Short (and Brutish) History*. SAGE Publishing.
[846] United Nations. (2024). *Intensification of efforts to eliminate all forms of violence against women and girls: technology-facilitated violence against women and girls. Report of the Secretary-General (A/79/500).*
[847] Henry, N. y A. Powell (2017). *Sexual Violence and Harassment in the Digital Era. En Antje Deckert y Rick Sarre (eds.)*. The Palgrave Handbook of Australian and New Zealand Criminology, Crime and Justice. Palgrave Macmillan.
[848] UNESCO. (2023). *Your Opinion Doesn't Matter, Anyway.*
[849] Amnesty International. (2018). *Online violence against women: Chapter 1.1. Amnesty International.*
[850] Maras, M. (2016). *Cybercriminology*. Oxford University Press.
[851] Jane E. (2016). *Online Misogyny and Feminist Digilantism*. En Continuum. Journal of Media & Cultural Studies, Vol. 30 (3), 284-297
[852] Holt, T. J., Bossler, A. M., & Seigfried-Spellar, K. C. (2022). *Cybercrime and Digital Forensics: An Introduction* (3rd ed.)

4. THỰC TRẠNG BẠO LỰC MẠNG TRÊN CƠ SỞ GIỚI

4.1 Thực trạng và thực tiễn bạo lực mạng trên cơ sở giới trên thế giới

4.1.1. Pháp luật về phòng chống bạo lực trên cơ sở giới

Hậu quả của BLTCSG mang tính nghiêm trọng và đa chiều, tác động không chỉ đến cá nhân mà còn lan rộng đến gia đình, cộng đồng và toàn xã hội. Chính vì vậy, vấn đề phòng ngừa và ứng phó với BLTCSG đã được lồng ghép trong nhiều văn kiện pháp lý quốc tế quan trọng, tiêu biểu có thể kể đến:

Công ước Xóa bỏ Mọi hình thức Phân biệt Đối xử với Phụ nữ (CEDAW, 1979)[853] là dấu mốc quan trọng trong bảo vệ quyền phụ nữ, yêu cầu các quốc gia xóa bỏ mọi hình thức phân biệt giới trong pháp luật, chính sách và tập quán, đồng thời thúc đẩy bình đẳng trong giáo dục, việc làm và đời sống xã hội.

Tuyên bố về Xóa bỏ Bạo lực đối với Phụ nữ (DEVAW, 1993)[854] công nhận bạo lực giới là vi phạm quyền con người, yêu cầu các quốc gia sửa đổi luật, áp dụng biện pháp phòng ngừa và bảo đảm hỗ trợ nạn nhân thông qua tư vấn, y tế và pháp lý.

Công ước Quốc tế về Quyền Dân sự và Chính trị (ICCPR) [855] cùng với Công ước về Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa (ICESCR)[856] xác lập quyền được bảo vệ khỏi bạo lực, tra tấn và phân biệt đối xử, đồng thời yêu cầu các quốc gia thực hiện chính sách phòng ngừa và xử lý.

Công ước về Quyền Trẻ em (CRC)[857] đặt nghĩa vụ cho các quốc gia trong việc bảo vệ, hỗ trợ và phục hồi cho trẻ em, đặc biệt là trẻ em gái, trước bạo lực giới.

Các Khuyến nghị chung số 19 và 35 của CEDAW[858] cụ thể hóa định nghĩa và phạm vi của bạo lực giới, nhấn mạnh nghĩa vụ lập pháp, hành pháp của quốc gia và vai trò của giáo dục, truyền thông trong thay đổi định kiến giới.

Chiến lược của WHO về Phòng chống Bạo lực Giới[859] đưa ra khung hành động toàn diện, khuyến khích các quốc gia cải thiện thu thập dữ liệu, xây dựng chính sách can thiệp và mở rộng dịch vụ y tế, tâm lý, pháp lý cho nạn nhân.

[853] United Nations. (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW).
[854] United Nations General Assembly. (1993). *Declaration on the Elimination of Violence against Women* (DEVAW).
[855] United Nations. (1966). *International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR).*
[856] United Nations. (1966). *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)*
[857] United Nations. (1989). *Convention on the Rights of the Child (CRC)*
[858] United Nations Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW). (1992, 2017). *General recommendation No. 19 and No. 35.*
[859] World Health Organization. (2013). *Responding to intimate partner violence and sexual violence against women: WHO clinical and policy guidelines.*

4.1.2. Pháp luật về phòng chống bạo lực mạng

Trên thế giới, đặc biệt tại Liên minh Châu Âu (EU), nhiều biện pháp pháp lý đã được triển khai nhằm phòng, chống bạo lực mạng trên cơ sở giới, đồng thời gắn chặt với hệ thống pháp luật bảo vệ dữ liệu cá nhân. Tháng 5/2024, EU thông qua Đạo luật đầu tiên về chống bạo lực đối với phụ nữ – Directive (EU) 2024/1385 on combating violence against women and domestic violence, yêu cầu các quốc gia thành viên hình sự hóa hành vi chia sẻ hình ảnh thân mật không có sự đồng thuận, quấy rối, theo dõi và kích động hận thù trực tuyến, với mức phạt tù từ 1–5 năm.[860] Đạo luật cũng đặt ra cơ chế hỗ trợ và bảo vệ nạn nhân, bao gồm tư vấn pháp lý, hỗ trợ tâm lý và quy trình tố cáo đơn giản, giúp phụ nữ và trẻ em dễ tiếp cận công lý.[861]

Song song với đó, EU duy trì Quy định chung về bảo vệ dữ liệu (General Data Protection Regulation – GDPR) – được xem là chuẩn mực toàn cầu về quyền riêng tư và bảo vệ dữ liệu cá nhân.[862] GDPR quy định rõ việc thu thập, xử lý, chia sẻ và lưu trữ dữ liệu cá nhân, đặc biệt trong các vụ việc liên quan đến hình ảnh, video hoặc thông tin nhạy cảm bị phát tán trực tuyến. Theo đó, việc chia sẻ dữ liệu cá nhân mà không có sự đồng thuận, đặc biệt là dữ liệu nhạy cảm, được xem là xâm phạm nghiêm trọng quyền dữ liệu cá nhân, có thể bị xử lý song song theo pháp luật hình sự và pháp luật dữ liệu.[863]

4.2. Thực trạng và thực tiễn bạo lực mạng trên cơ sở giới tại Việt Nam

4.2.1. Pháp luật về phòng chống bạo lực mạng tại Việt Nam

Dù chưa có các quy định cụ thể về BLMTCSG, pháp luật Việt Nam hiện hành đã bước đầu có những cơ chế để phòng ngừa và bảo vệ nạn nhân khỏi bạo lực mạng.

Thứ nhất, pháp luật Việt Nam hiện hành đã quy định rõ trách nhiệm hành chính và hình sự đối với các cá nhân có hành vi thực hiện bạo lực mạng trên cơ sở giới. Luật An ninh mạng năm 2018 xác định việc sử dụng không gian mạng để đăng tải, chia sẻ hoặc phát tán thông tin có nội dung xúc phạm danh dự, nhân phẩm hay vu khống người khác là hành vi vi phạm pháp luật. Quy định này thể hiện nỗ lực của Nhà nước trong việc kiểm soát và xử lý những hành vi lợi dụng công nghệ số để gây tổn hại về tinh thần, danh dự và uy tín của người khác, đặc biệt là đối với

[860] European Parliament and Council (2024), *Directive (EU) 2024/1385 on combating violence against women and domestic violence*, Official Journal of the European Union, Brussels.
[861] Council of the European Union (2024), *EU measures to end violence against women*, Brussels, truy cập tại: https://www.consilium.europa.eu/en/policies/eu-measures-end-violence-against-women/, truy cập ngày 5/11/2025.
[862] European Parliament and Council (2016), *Regulation (EU) 2016/679 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data (General Data Protection Regulation – GDPR)*, Official Journal of the European Union, Brussels.
[863] European Data Protection Board (2023), *Guidelines on the protection of personal data in the context of online harassment and non-consensual image sharing*, Brussels, truy cập tại: https://edpb.europa.eu/, truy cập ngày 5/11/2025.

phụ nữ và các nhóm yếu thế trong xã hội.[864] Theo Nghị định 15/2020/NĐ-CP, người lợi dụng mạng xã hội để đăng tải hoặc chia sẻ thông tin giả mạo, sai sự thật, xuyên tạc, vu khống hay xúc phạm danh dự, nhân phẩm người khác có thể bị phạt từ 10 đến 20 triệu đồng. [865] Trường hợp nghiêm trọng, hành vi này có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự về tội làm nhục người khác hoặc tội vu khống, với mức phạt tiền đến 50 triệu đồng, cải tạo không giam giữ hoặc phạt tù đến 3 năm.

Thứ hai, về quy định xác thực danh tính người dùng mạng xã hội, pháp luật Việt Nam đã có những bước tiến mới nhằm nâng cao tính minh bạch và trách nhiệm trong môi trường mạng. Theo Nghị định số 147/2024/NĐ-CP, các mạng xã hội trong nước có nghĩa vụ xác thực danh tính của người sử dụng thông qua số điện thoại di động tại Việt Nam hoặc số định danh cá nhân theo quy định về định danh và xác thực điện tử.[866] Nghị định cũng thiết lập cơ chế xử lý nghiêm khắc với các tài khoản thường xuyên vi phạm, gồm khóa tạm thời (7-30 ngày) và khóa vĩnh viễn. [867] Quy định này kỳ vọng hạn chế tình trạng nặc danh quấy phá, đồng thời hỗ trợ cơ quan chức năng truy vết thủ phạm hiệu quả hơn.

Thứ năm, về quyền yêu cầu gỡ bỏ nội dung có yếu tố bạo lực mạng, pháp luật Việt Nam đã đặt ra các quy định cụ thể nhằm bảo vệ người dùng trước những hành vi xâm phạm danh dự, nhân phẩm trên không gian mạng.[868] Quy định này không chỉ nhằm tăng cường kiểm soát các hoạt động trực tuyến mà còn hướng đến việc ngăn chặn hành vi lợi dụng tính ẩn danh để quấy rối, lan truyền thông tin sai sự thật hoặc thực hiện bạo lực mạng trên cơ sở giới. Đồng thời, Nghị định cũng quy định biện pháp xử lý nghiêm đối với các tài khoản vi phạm, bao gồm khóa tạm thời từ 07 đến 30 ngày hoặc khóa vĩnh viễn trong trường hợp tái phạm.[869] Nghị định 147/2024/NĐ-CP quy định thời hạn gỡ bỏ nội dung vi phạm là 24 giờ đối với yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền và 48 giờ đối với khiếu nại của người dùng. Nghị định cũng áp dụng chế tài nghiêm khắc như khóa tài khoản từ 7–30 ngày hoặc vĩnh viễn nếu tái phạm. Nạn nhân bạo lực mạng có thể yêu cầu gỡ nội dung bằng hai cách: gửi đơn đến cơ quan chức năng hoặc khiếu nại trực tiếp với nhà cung cấp mạng xã hội để bảo vệ quyền lợi hợp pháp.

Thứ ba, về quyền yêu cầu xóa dữ liệu cá nhân của nạn nhân, một bước tiến đáng kể trong việc bảo vệ nạn nhân của bạo lực mạng tại Việt Nam là sự ban hành Nghị định số 13/2023/NĐ-CP về bảo vệ dữ liệu cá nhân. Quy định này cho phép nạn nhân, với tư cách là chủ thể dữ liệu, được yêu cầu các nền tảng trực tuyến xóa thông tin cá nhân của mình, nhằm ngăn chặn việc dữ liệu bị lợi dụng để quấy rối,

[864] Khoản 3 Điều 16 Luật An ninh mạng ngày 12 tháng 6 năm 2018.
[865] Khoản 1 Điều 101 Nghị định số 15/2020/NĐ-CP ngày 03 tháng 02 năm 2020 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực bưu chính, viễn thông, tần số vô tuyến điện, công nghệ thông tin và giao dịch điện tử.
[866] Khoản 3 Điều 27 Nghị định số 147/2024/NĐ-CP ngày 09 tháng 11 năm 2024 về quản lý, cung cấp, sử dụng dịch vụ Internet và thông tin trên mạng.
[867] Điểm b khoản 5 Điều 23 Nghị định số 147/2024/NĐ-CP ngày 09 tháng 11 năm 2024 về quản lý, cung cấp, sử dụng dịch vụ Internet và thông tin trên mạng.
[868] Khoản 6 Điều 16 Luật An ninh mạng ngày 12 tháng 6 năm 2018.
[869] Điều 19 Nghị định số 53/2022/NĐ-CP ngày 15 tháng 8 năm 2022 quy định chi tiết một số điều của Luật An ninh mạng.

bôi nhọ hoặc gây tổn hại đến danh dự và nhân phẩm.[870] Tiếp đó, Luật Bảo vệ Dữ liệu Cá nhân năm 2025 cùng với Dự thảo Nghị định hướng dẫn thi hành đã mở rộng phạm vi bảo vệ sang nhiều loại dữ liệu nhạy cảm khác, bao gồm quan điểm tín ngưỡng, danh tính điện tử, dữ liệu hành vi trực tuyến, lịch sử thuê bao viễn thông và dữ liệu theo dõi trên các nền tảng mạng xã hội, dịch vụ truyền thông.

Đáng chú ý, cả Nghị định 13/2023/NĐ-CP và Luật Bảo vệ Dữ liệu Cá nhân 2025 đều có quy định cho phép các nền tảng được xử lý hoặc xóa dữ liệu cá nhân mà không cần sự đồng ý của chủ thể trong tình huống khẩn cấp, nhằm bảo vệ nạn nhân khỏi nguy cơ bị xâm hại về sức khỏe, danh dự hoặc nhân phẩm.[871] Tuy nhiên, do thiếu hướng dẫn chi tiết về điều kiện áp dụng ngoại lệ này, nhiều nền tảng mạng xã hội hiện vẫn chưa chủ động xóa bỏ dữ liệu cá nhân nhạy cảm của nạn nhân, do lo ngại rủi ro pháp lý có thể phát sinh từ việc xử lý dữ liệu mà không có sự chấp thuận chính thức của chủ thể.

Thứ tư, về cơ chế hỗ trợ tâm lý và pháp lý cho nạn nhân, hiện nay Việt Nam chưa có một cơ chế chuyên biệt nhằm cung cấp dịch vụ hỗ trợ toàn diện cho các nạn nhân của bạo lực mạng, đặc biệt là BLMTCSG. Các kênh hỗ trợ hiện hành mới chỉ dừng lại ở những hình thức chung như Tổng đài quốc gia bảo vệ trẻ em 111 và đường dây nóng dành cho phụ nữ, trẻ em bị bạo lực gia đình tại khu vực nông thôn do Hội Nông dân Việt Nam vận hành. Tuy nhiên, những đầu mối này chưa được thiết kế riêng cho các trường hợp bạo lực mạng, chưa có đội ngũ tư vấn chuyên môn về tâm lý – pháp lý trên môi trường số, cũng như thiếu quy trình phối hợp giữa các cơ quan chức năng và nền tảng mạng xã hội để hỗ trợ kịp thời cho nạn nhân.

4.3. Đánh giá thực tiễn bạo lực mạng tại Việt Nam

Theo Bộ Công an, giai đoạn 2010–2018 đã xử lý 319/337 vụ quấy rối tình dục người chưa thành niên trên mạng, trong đó có 33 đối tượng là người nước ngoài hoặc Việt kiều. Tuy nhiên, con số này chỉ phản ánh một phần nhỏ thực tế, khi nhiều vụ chưa được phát hiện hoặc xử lý. Báo cáo UN Women Việt Nam (2023) cũng cho thấy bạo lực mạng đối với phụ nữ và trẻ em gái đang gia tăng mạnh, đặc biệt trong và sau đại dịch COVID-19.

Thứ nhất, nhận thức cộng đồng về BLMTCSG còn hạn chế. Nhiều người xem nhẹ hành vi xúc phạm, bắt nạt trực tuyến, trong khi nạn nhân thường không nhận ra mức độ xâm hại và e ngại tố cáo vì sợ bị đổ lỗi. Theo bà Nguyễn Vân Anh – Giám đốc CSAGA, phụ nữ ở mọi lứa tuổi, từ vùng núi đến đô thị, đều có thể trở

[870] Điểm i khoản 3 Điều 23; Điểm b khoản 5 Điều 23; khoản 4 Điều 35; khoản 8 Điều 35 Nghị định số 147/2024/NĐ-CP ngày 09 tháng 11 năm 2024 về quản lý, cung cấp, sử dụng dịch vụ Internet và thông tin trên mạng.
[871] Khoản 1 Điều 17 Nghị định số 13/2023/NĐ-CP ngày 17 tháng 4 năm 2023 về bảo vệ dữ liệu cá nhân; khoản 1 Điều 19 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân ngày 26 tháng 6 năm 2025.

thành nạn nhân, nhiều người bị dụ dỗ hoặc thao túng tình cảm – tài chính, dẫn đến phơi bày hình ảnh cá nhân và bị đe dọa, tống tiền.[872]

Thứ hai, việc xác định thủ phạm trên không gian mạng rất khó khăn. Nhiều đối tượng sử dụng tài khoản ẩn danh hoặc hoạt động từ nước ngoài, khiến cơ quan chức năng khó truy vết. Bằng chứng điện tử như tin nhắn, hình ảnh dễ bị xóa hoặc làm giả, đòi hỏi kỹ năng chuyên môn cao để thu thập và giám định. Nhiều vụ quấy rối mạng vì thế rơi vào bế tắc. Hơn nữa, các cuộc tấn công thường mang tính tập thể, khiến việc xác định trách nhiệm cá nhân và xử lý hậu quả càng phức tạp trong quá trình điều tra, xét xử.

Thứ ba, hệ thống quy định pháp luật liên quan đến bạo lực mạng hiện còn phân tán, chưa có sự thống nhất cao. Các quy định nằm rải rác ở nhiều văn bản (hình sự, hành chính, an ninh mạng, dân sự, gia đình...), thiếu một định nghĩa pháp lý chuyên biệt về "bạo lực mạng trên cơ sở giới". Pháp luật chưa xác định cơ quan chịu trách nhiệm áp dụng pháp luật hay cụ thể hoá các hành vi vi phạm. Đồng thời, ranh giới giữa vi phạm hành chính và hình sự cũng chưa được làm rõ.

5. ĐỀ XUẤT HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ PHÒNG CHỐNG BẠO LỰC MẠNG TẠI VIỆT NAM

Thứ nhất, Việt Nam cần đẩy mạnh giáo dục và nâng cao nhận thức về bạo lực mạng trên cơ sở giới. Việc này đòi hỏi thời gian, tương tác và phối hợp đa phương pháp, đặc biệt hướng tới người trẻ từ 15–24 tuổi – nhóm dễ bị tổn thương nhất. Bên cạnh các kênh chính thống, cần phát huy vai trò của người nổi tiếng và người có ảnh hưởng trong truyền thông trách nhiệm xã hội, góp phần lan tỏa thông điệp tích cực. Đồng thời, giáo dục gia đình và nhà trường cần lồng ghép kỹ năng sống và kiến thức an toàn số cho học sinh trong bối cảnh mạng xã hội ngày càng phức tạp.

Thứ hai, chính phủ cần tăng cường hợp tác và nâng cao trách nhiệm của các nền tảng công nghệ. Dựa trên kinh nghiệm quốc tế, cần xây dựng cơ chế bảo vệ người dùng, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em gái, thông qua việc phát hiện, gỡ bỏ nội dung bạo lực hoặc kỳ thị giới, cải thiện cơ chế báo cáo nhanh, và ứng dụng AI để lọc ngôn từ thù ghét. Đồng thời, cần xử phạt nghiêm các nền tảng chậm gỡ nội dung vi phạm và phối hợp xác thực danh tính người dùng theo Nghị định 147/2024/NĐ-CP để truy vết thủ phạm nặc danh hiệu quả hơn.

Thứ ba, Việt Nam cần xây dựng khung pháp lý chuyên biệt về bạo lực mạng trên cơ sở giới (BLMTCSG) và thành lập đơn vị chuyên trách phòng, chống bạo lực mạng. Hiện mức xử phạt còn nhẹ, chưa đủ răn đe; do đó cần tăng chế tài hành chính và xem xét hình sự hóa các hành vi nghiêm trọng, tạo cơ sở pháp lý thống

[872] Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam. (2024). *Bạo lực giới trên mạng tập trung nhiều vào phụ nữ, trẻ em*. Cổng thông tin điện tử Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam. https://www.hoilhpn.org.vn/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/-034-bao-luc-gioi-tren-mang-tap-trung-nhieu-vao-phu-nu-tre-em-034--329601-8.html, truy cập ngày 13/10/2025.

nhất để xử lý các vi phạm công nghệ cao. Việt Nam cũng nên thành lập cơ quan đầu mối liên ngành tương tự mô hình của nhiều quốc gia, có nhiệm vụ tiếp nhận, điều tra và hỗ trợ nạn nhân, đảm bảo phản ứng nhanh và bảo vệ hiệu quả hơn trong không gian mạng.

6. KẾT LUẬN

Bạo lực mạng trên cơ sở giới là một thách thức nghiêm trọng trong kỷ nguyên số, phản ánh sự kéo dài của bất bình đẳng giới trong môi trường trực tuyến. Mặc dù Việt Nam đã ban hành nhiều văn bản, song vẫn thiếu một khung pháp lý thống nhất và cơ chế chuyên biệt để nhận diện, xử lý và hỗ trợ nạn nhân.

Kinh nghiệm quốc tế, đặc biệt từ Liên minh Châu Âu, cho thấy cần sớm hình sự hóa các hành vi bạo lực mạng, tăng trách nhiệm của nền tảng công nghệ, và thiết lập cơ quan chuyên trách hỗ trợ nạn nhân. Đồng thời, việc nâng cao nhận thức xã hội và giáo dục bình đẳng giới là nền tảng quan trọng để xây dựng một không gian mạng an toàn, tôn trọng và bình đẳng cho mọi công dân.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. Văn bản pháp luật

1. Công ước về Xóa bỏ Mọi hình thức Phân biệt Đối xử với Phụ nữ (CEDAW), thông qua ngày 18 tháng 12 năm 1979 bởi Đại hội đồng Liên Hợp Quốc.

2. Tuyên bố về Xóa bỏ Bạo lực đối với Phụ nữ (DEVAW), thông qua ngày 20 tháng 12 năm 1993 bởi Đại hội đồng Liên Hợp Quốc.

3. Công ước Quốc tế về Các Quyền Dân sự và Chính trị (ICCPR), thông qua ngày 16 tháng 12 năm 1966, có hiệu lực ngày 23 tháng 3 năm 1976.

4. Công ước Quốc tế về Các Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa (ICESCR), thông qua ngày 16 tháng 12 năm 1966, có hiệu lực ngày 3 tháng 1 năm 1976.

5. Công ước về Quyền Trẻ em (CRC), thông qua ngày 20 tháng 11 năm 1989, có hiệu lực ngày 2 tháng 9 năm 1990.

6. Nghị quyết số 01/2005/NQ-TANDTC ngày 31 tháng 3 năm 2005 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao về việc ban hành quy định trích yếu bản án.

7. Nghị định số 13/2023/NĐ-CP ngày 17 tháng 4 năm 2023 của Chính phủ về bảo vệ dữ liệu cá nhân.

8. Luật An ninh mạng số 24/2018/QH14 ngày 12 tháng 6 năm 2018.

9. Nghị định số 15/2020/NĐ-CP ngày 3 tháng 2 năm 2020 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực bưu chính, viễn thông, công nghệ thông tin và tần số vô tuyến điện.

10. Nghị định số 147/2024/NĐ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2024 của Chính phủ về quản lý, cung cấp và sử dụng dịch vụ mạng xã hội và thông tin trên mạng.

11. Luật Bảo vệ Dữ liệu cá nhân năm 2025.

12. Đạo luật của Liên minh Châu Âu về chống bạo lực đối với phụ nữ, thông qua tháng 5 năm 2024.

II. Sách, luận án, báo cáo

13. Urie Bronfenbrenner (1979), *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*, Harvard University Press, Cambridge, tr. 15–30.

14. Bell Hooks (2000), *Feminism Is for Everybody: Passionate Politics*, South End Press, New York, tr. 25–40.

15. Kimberlé Crenshaw (1989), "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine", *University of Chicago Legal Forum*, (1), tr. 139–167.

16. WHO (2002), *World Report on Violence and Health*, World Health Organization, Geneva, tr. 89–101.

17. UN Women (2024), *Technology-Facilitated Gender-Based Violence: Global Trends and Responses*, United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, New York.

18. World Bank (2022), *Gender and Development Strategy 2022–2030*, The World Bank, Washington D.C.

19. United Nations (1993), *Declaration on the Elimination of Violence against Women*, United Nations Publications, New York.

20. United Nations CEDAW Committee (2017), *General Recommendation No. 35 on Gender-Based Violence against Women*, Office of the High Commissioner for Human Rights, Geneva.

III. Bài báo, công trình học thuật

21. R. Henry & M. Powell (2018), "Technology-Facilitated Sexual Violence: A Literature Review", *Violence Against Women*, 24(5), tr. 545–562.

22. K. Lewis & A. West (2020), "Deepfakes and the Reinforcement of Gendered Violence Online", *Journal of Media Ethics*, 35(3), tr. 134–148.

23. M. Jane (2021), "Online Harassment and the Politics of Gender in the Digital Age", *Feminist Media Studies*, 21(4), tr. 528–544.

24. E. Powell & N. Henry (2019), "The Role of Law in Countering Image-Based Sexual Abuse", *Feminist Legal Studies*, 27(2), tr. 233–251.

IV. Nguồn trực tuyến

25. UN Women, "Online and ICT-Facilitated Violence Against Women and Girls", https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/online-violence, truy cập ngày 12/10/2025.

26. WHO, "Violence Against Women Prevalence Estimates 2018", https://www.who.int/publications/i/item/9789240022256, truy cập ngày 12/10/2025.

27. European Commission, "EU Directive on Combating Violence Against Women and Domestic Violence", https://commission.europa.eu, truy cập ngày 12/10/2025.

28. UNHCR, Guidelines on Gender-Based Violence", https://www.unhcr.org/protection/gender, truy cập ngày 12/10/2025.

29. CSAGA Việt Nam, Phỏng vấn về thực trạng bạo lực mạng và nạn nhân nữ", https://csaga.org.vn, truy cập ngày 12/10/2025.

SEXUAL HARASSMENT IN THE DIGITAL WORKPLACE: LEGAL GAPS AND SOLUTIONS FOR PROTECTING WOMEN WORKERS' RIGHTS

QUẤY RỐI TÌNH DỤC TRONG MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC SỐ: KHOẢNG TRỐNG PHÁP LÝ VÀ GIẢI PHÁP BẢO VỆ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ

Nguyễn Thị Quỳnh Như[873]

Tóm tắt: *Sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ số và xu hướng làm việc từ xa đã làm xuất hiện nhiều thách thức mới trong quan hệ lao động, đặc biệt là quấy rối tình dục trong môi trường làm việc số. Hiện tượng này làm xóa nhòa ranh giới giữa không gian làm việc thực tế và trực tuyến, tạo điều kiện cho các hành vi không phù hợp như gửi tin nhắn, hình ảnh gợi dục, gợi ý mang tính ép buộc hay đe dọa qua nền tảng trực tuyến. Mặc dù ngày càng phổ biến, nhưng hành vi này vẫn chưa được pháp luật Việt Nam điều chỉnh một cách đầy đủ và thống nhất.*

Bài viết tiếp cận vấn đề dưới góc độ pháp lý, nhận diện và phân loại các hình thức quấy rối phổ biến qua email, họp trực tuyến, mạng nội bộ và ứng dụng nhắn tin. Trên cơ sở đó, nghiên cứu phân tích khung pháp lý hiện hành, gồm Bộ luật Lao động, Luật An toàn thông tin mạng và các quy định liên quan, đồng thời chỉ ra những khoảng trống trong việc xử lý hành vi xảy ra hoàn toàn trên môi trường số.

So sánh với chuẩn mực quốc tế như Công ước ILO 190 (2019) và Chỉ thị của Liên minh châu Âu cho thấy Việt Nam còn thiếu định nghĩa cụ thể về quấy rối trực tuyến, chưa có cơ chế xử lý xuyên biên giới và chưa quy định rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động trong phòng ngừa và khắc phục hậu quả.

Từ đó, bài viết đề xuất cải cách pháp luật toàn diện: bổ sung quy định cụ thể về quấy rối trực tuyến, yêu cầu doanh nghiệp xây dựng quy trình phòng ngừa, đào tạo nhận thức giới và thiết lập cơ chế phối hợp giữa cơ quan lao động – an ninh mạng – doanh nghiệp, hướng tới một môi trường làm việc số an toàn, tôn trọng và bình đẳng giới.

Từ khóa: *Công ước ILO 190; môi trường làm việc số; làm việc từ xa; quấy rối tình dục; lao động nữ.*

Abstract: *The rapid advancement of digital technology and the growing trend of remote work have introduced new challenges in labor relations, particularly sexual harassment in the digital workplace. This phenomenon blurs the boundaries between physical and virtual workspaces, enabling inappropriate behaviors such as sending sexually suggestive messages or images, making unwanted advances, or using online communication tools to intimidate or coerce female employees.*

[873] Trường Đại học Luật Hà Nội
Tác giả liên hệ: Quynhnhu2003hlu@gmail.com

Despite its growing prevalence, this form of harassment remains insufficiently addressed under Vietnam's current legal framework.

This article examines the issue from a legal perspective, identifying and categorizing common forms of online sexual harassment through email, video conferencing, internal networks, and messaging platforms. It then analyzes the existing legal framework, including the Labor Code, the Law on Cyberinformation Security, and related regulations, highlighting gaps and inconsistencies in addressing misconduct occurring entirely in the digital environment.

A comparative analysis with international standards, such as ILO Convention No. 190 (2019) and the European Union Directive on preventing violence against women, reveals that Vietnam still lacks a clear legal definition of online sexual harassment, cross-border enforcement mechanisms, and explicit employer responsibilities for prevention and redress.

Accordingly, the article proposes comprehensive legal reforms, including the incorporation of specific provisions on online sexual harassment into labor and cyber laws, the requirement for enterprises to establish prevention policies and gender-awareness training, and the creation of coordination mechanisms between labor authorities, cybersecurity agencies, and corporate compliance units. These measures aim to build a safe, respectful, and gender-equal digital working environment in Vietnam's rapidly evolving digital economy.

Keywords: *ILO Convention No. 190; digital workplace; remote work; sexual harassment; female workers.*

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh chuyển đổi số và xu hướng làm việc trực tuyến ngày càng phổ biến sau đại dịch COVID-19, môi trường làm việc của người lao động đang thay đổi sâu sắc. Các hoạt động trao đổi, quản lý và giao tiếp chủ yếu diễn ra qua nền tảng số, mạng xã hội, thư điện tử hoặc ứng dụng họp trực tuyến. Tuy nhiên, song song với sự tiện lợi là nguy cơ gia tăng quấy rối tình dục trong môi trường làm việc số.

Theo Tổ chức Lao động Quốc tế, các nền tảng lao động kỹ thuật số đang làm thay đổi bản chất việc làm toàn cầu và kéo theo nhiều thách thức về quyền lợi, an toàn và đạo đức nghề nghiệp.[874] UN Women (2021) báo cáo rằng 38% phụ nữ toàn cầu từng bị quấy rối tình dục trực tuyến, trong đó 56% vụ việc xảy ra trong bối

[874] International Labour Organization (ILO). *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work.* Geneva: ILO, 2021. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm. truy cập ngày 14/09/2025

cảnh nghề nghiệp[875]. Tại Việt Nam, khảo sát của Better Work Vietnam (2023) cho thấy gần 40% nữ công nhân từng trải qua hoặc chứng kiến hành vi quấy rối, 1/3 trong số đó diễn ra trên nền tảng trực tuyến[876].

Quyền con người và bình đẳng giới là cơ sở của một môi trường làm việc an toàn và tôn trọng. Công ước CEDAW (1979) khẳng định nghĩa vụ của các quốc gia trong việc bảo vệ phụ nữ khỏi mọi hình thức bạo lực, còn Công ước ILO số 190 (2019) thiết lập khung pháp lý quốc tế đầu tiên về xóa bỏ bạo lực và quấy rối trong thế giới việc làm, bao gồm cả hành vi qua công nghệ thông tin.[877] UN Women (2021) cũng đề xuất khái niệm "digital gender justice" – nhấn mạnh rằng bình đẳng giới trong kỷ nguyên số phải gắn với quyền được an toàn và tôn trọng.

Dù Việt Nam đã ban hành Bộ luật Lao động 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP, thừa nhận quấy rối tình dục là hành vi vi phạm nghiêm trọng, nhưng các quy định hiện hành chưa bao quát hành vi trực tuyến, thiếu hướng dẫn về chứng cứ điện tử và quy trình xử lý. Do đó, nghiên cứu *"Quấy rối tình dục trong môi trường làm việc số: Khoảng trống pháp lý và giải pháp bảo vệ quyền của lao động nữ"* được thực hiện nhằm phân tích thực trạng, đánh giá khung pháp luật và đề xuất giải pháp hoàn thiện phù hợp với chuẩn mực quốc tế (ILO 190), hướng tới môi trường làm việc số an toàn, bình đẳng và tôn trọng nhân phẩm con người.

2. Kết quả - Thảo luận

2.1. Khái niệm quấy rối tình dục trong môi trường làm việc số

2.1.1. Khái niệm quấy rối tình dục

Tổ chức Lao động Quốc tế trong bản tin Câu hỏi thường gặp về quấy rối tình dục tại nơi làm việc đưa ra khái niệm về quấy rối tình dục như sau: *"Quấy rối tình dục là hành vi không được mong đợi mang bản chất tình dục, khiến một người cảm thấy bị xúc phạm, bị làm nhục hoặc và bị đe dọa. Quấy rối tình dục có thể có nhiều hình thức khác nhau. Nó có thể bao gồm các hành vi như: các cử chỉ chạm, hôn, ôm không được mong đợi; nhìn chằm chằm hoặc liếc mắt; những nhận xét mang tính gợi ý hoặc đùa cợt; những lời mời quan hệ tình dục không mong muốn hoặc những yêu cầu hẹn hò dai dẳng; những câu hỏi xâm phạm đến đời tư hoặc cơ thể của người khác..."*[878]

Theo Ủy ban Cơ hội việc làm công bằng Hoa Kỳ, quấy rối tình dục tại nơi làm việc được định nghĩa như sau: *"Là những hành vi thúc đẩy tính dục không*

[875] UN Women. *Measuring the Shadow Pandemic: Violence against Women during COVID-19.* UN Women, 2021. https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/11/measuring-the-shadow-pandemic-violence-against-women-during-covid-19. truy cập ngày 14/09/2025

[876] Better Work Vietnam. *Gender Equality and Harassment Survey Report 2023.* ILO & IFC, 2023. https://betterwork.org/where-we-work/vietnam. truy cập ngày 14/09/2025

[877] International Labour Organization (ILO). *Convention No. 190: Violence and Harassment Convention, 2019.* Geneva: ILO. https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--en/index.htm. truy cập ngày 14/09/2025

[878] ILO, 2018, "Frequently Asked Questions on Sexual Harassment at Work", International Labour Office, Geneva.

được mong đợi, những yêu cầu ưu ái tình dục, hoặc những biểu hiện bằng lời nói hoặc thể chất khác mang bản chất tình dục.[879]*"* Theo đó, các hành vi còn được phân biệt theo các trường hợp, phạm mục đích trao đổi lợi ích công việc hoặc không nhằm mục đích trao đổi nhưng tạo ra môi trường làm việc đáng sợ, thù địch hoặc phản cảm.

2.1.2. Khái niệm môi trường làm việc số

Môi trường làm việc số là không gian làm việc được xây dựng và vận hành trên nền tảng công nghệ thông tin, nơi mọi hoạt động quản lý, trao đổi và hợp tác giữa các thành viên được thực hiện thông qua các công cụ, ứng dụng và nền tảng số. Khác với môi trường làm việc truyền thống, môi trường làm việc số cho phép nhân viên làm việc, kết nối và chia sẻ thông tin mọi lúc, mọi nơi, chỉ cần có thiết bị truy cập và kết nối Internet[880].

Từ các khái niệm về quấy rối tình dục và môi trường làm việc số, có thể định nghĩa *"Quấy rối tình dục trong môi trường làm việc số là những hành vi mang tính xâm phạm, xúc phạm hoặc gây khó chịu liên quan đến tình dục hoặc giới tính, được thực hiện thông qua các nền tảng, công cụ và phương tiện kỹ thuật số trong bối cảnh làm việc. Các hành vi này có thể diễn ra trong hoặc ngoài giờ làm việc, cả trực tuyến lẫn ngoại tuyến, thông qua hệ thống email, nền tảng họp trực tuyến, mạng xã hội nội bộ".*

Trong môi trường làm việc số, quấy rối tình dục trực tuyến biểu hiện qua nhiều dạng hành vi cụ thể. Phổ biến nhất là các hành vi bằng lời hoặc chữ viết qua mạng, ví dụ: Gợi ý hoặc yêu cầu tình dục không mong muốn; Theo dõi, nhắn tin hoặc tiếp cận mang tính cá nhân thông qua nền tảng trực tuyến; Trao đổi, gửi hoặc bình luận về nội dung, hình ảnh có tính chất gợi dục hoặc xúc phạm giới tính; Lợi dụng, phát tán hoặc đe dọa phát tán hình ảnh, video riêng tư mà không có sự đồng ý của nạn nhân. Những hành vi này không chỉ gây tổn thương tinh thần và tâm lý cho người bị hại, mà còn xâm phạm quyền riêng tư, phá vỡ ranh giới nghề nghiệp và đe dọa nguyên tắc bình đẳng giới trong môi trường làm việc số.

2.2. Đặc điểm quấy rối tình dục trên môi trường làm việc số

Thứ nhất, tính phi lãnh thổ và khó xác định thẩm quyền xử lý. Khác với môi trường làm việc truyền thống vốn gắn với địa điểm cụ thể, môi trường làm việc số mang tính phi vật lý và xuyên biên giới, khiến việc xác định "nơi xảy ra hành vi vi phạm" trở nên phức tạp. Điều này dẫn đến khó khăn trong xác định thẩm quyền giải quyết tranh chấp, thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính hay thẩm quyền tố tụng hình sự, đồng thời đòi hỏi cơ chế hợp tác quốc tế về tư pháp và an ninh mạng.

[879] EEOC, *Sexual Harassment*, xem tại: https://www.eeoc.gov/sexual-harassment. truy cập ngày 14/09/2025
[880] **AP, 2023** – *What is a Digital Workplace?*, https://www.sap.com/insights/what-is-a-digital-workplace.html; **HPE, 2023** – *Digital Workplace Solutions*, https://www.hpe.com/us/en/solutions/digital-workplace.htm. truy cập ngày 14/09/2025

Thứ hai, tính ẩn danh và khó truy vết trong chứng cứ điện tử. Người quấy rối có thể lợi dụng các công cụ trực tuyến, tài khoản ảo hoặc nền tảng nhắn tin nội bộ để thực hiện hành vi quấy rối mà không để lộ danh tính.

Thứ ba, tính liên tục và mở rộng của hành vi vi phạm. Quấy rối trong môi trường số có thể xảy ra bất kỳ lúc nào và ở bất kỳ đâu, kể cả ngoài giờ làm việc hoặc ngoài phạm vi kiểm soát của người sử dụng lao động. Điều này dẫn đến khó xác định ranh giới trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp: liệu họ có phải chịu trách nhiệm khi hành vi xảy ra trên nền tảng không thuộc quyền quản lý trực tiếp hay không.

Thứ tư, tính đa dạng và phi truyền thống của hành vi. Các hành vi quấy rối tình dục trong môi trường số không chỉ dừng ở lời nói hay hành động trực tiếp mà có thể biểu hiện qua biểu tượng cảm xúc, hình ảnh, meme, bình luận gợi dục, gắn thẻ, gửi đường link hoặc chia sẻ nội dung không phù hợp.

Thứ năm, khó phân định giữa không gian công việc và đời sống riêng tư. Sự hòa trộn giữa công việc và đời sống cá nhân trong bối cảnh làm việc linh hoạt khiến ranh giới pháp lý giữa hai lĩnh vực này trở nên mờ nhạt. Việc phân định tính chất công vụ của hành vi lại thiếu cơ sở pháp lý rõ ràng, dẫn đến cách hiểu và xử lý không thống nhất.

2.3. Khung pháp luật hiện hành về phòng, chống quấy rối tình dục trong môi trường làm việc số

2.3.1. Những kết quả đạt được và ưu điểm

Bước ngoặt quan trọng đầu tiên là sự ra đời của Bộ luật Lao động năm 2012, trong đó lần đầu tiên đưa ra quy định cấm hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Tuy nhiên, quy định này còn thiếu định nghĩa rõ ràng, không có cơ chế xử lý cụ thể, và không liệt kê hành vi quấy rối tình dục như một căn cứ để sa thải người lao động. Chính vì vậy, trong thực tế, doanh nghiệp thiếu cơ sở pháp lý để xử lý người vi phạm, trong khi nạn nhân khó được bảo vệ hoặc đòi hỏi chế tài tương xứng.

Nhận thấy khoảng trống pháp lý này, Bộ luật Lao động năm 2019 cùng các văn bản hướng dẫn thi hành đã tạo ra bước tiến quan trọng trong việc xây dựng khung pháp lý toàn diện hơn về phòng, chống quấy rối tình dục nơi làm việc. Bộ luật này định nghĩa rõ ràng: *"Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp thuận."*[881] Đồng thời, khái niệm "nơi làm việc" cũng được mở rộng đáng kể, bao gồm bất kỳ địa điểm nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động, không

[881] **Bộ luật Lao động 2019,** Điều 3, khoản 9: https://thuvienphapluat.vn/van-ban/lao-dong-tien-luong/bo-luat-lao-dong-2019-430385.aspx. truy cập ngày 19/09/2025

chỉ giới hạn ở văn phòng hoặc cơ sở sản xuất. Cách hiểu này cho phép bao quát cả không gian làm việc linh hoạt, làm việc từ xa và môi trường trực tuyến, phù hợp với xu thế của nền kinh tế số hiện nay.

Cụ thể hơn, để hướng dẫn thực thi, Nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ đã liệt kê cụ thể các hình thức quấy rối tình dục, bao gồm: Hành vi thể chất và hành vi bằng lời nói. Đặc biệt, văn bản này mở rộng phạm vi "nơi làm việc" một cách rất cụ thể, gồm cả các hoạt động xã hội liên quan đến công việc, cuộc nói chuyện qua điện thoại, trao đổi qua phương tiện điện tử do công việc,...[882]Quy định này thể hiện rõ chủ trương của nhà làm luật Việt Nam: môi trường làm việc số và các phương tiện liên lạc trực tuyến chính thức được coi là một phần của "nơi làm việc" và các hành vi quấy rối xảy ra tại đó phải chịu sự điều chỉnh của pháp luật lao động.

Ngoài ra, pháp luật lao động Việt Nam hiện hành cũng chính thức ghi nhận quấy rối tình dục là hành vi vi phạm kỷ luật lao động nghiêm trọng, cho phép người sử dụng lao động áp dụng hình thức sa thải đối với người có hành vi vi phạm. Quy định này đánh dấu bước ngoặt quan trọng so với Bộ luật Lao động năm 2012, khi trước đây việc xử lý người có hành vi quấy rối gặp nhiều khó khăn do thiếu căn cứ pháp lý rõ ràng hoặc không chứng minh được thiệt hại vật chất cụ thể đối với doanh nghiệp.

Cùng với đó, Nghị định 145/2020/NĐ-CP đã bổ sung nghĩa vụ phòng ngừa và cơ chế nội bộ về chống quấy rối tình dục. Cụ thể, mọi doanh nghiệp bắt buộc phải tích hợp nội dung phòng, chống quấy rối tình dục vào Nội quy lao động bằng văn bản. Theo quy định này, người sử dụng lao động phải xây dựng và ban hành quy chế nội bộ chi tiết. Quy định này mang tính ràng buộc pháp lý bắt buộc, thể hiện chuyển biến từ "khuyến khích" sang "nghĩa vụ pháp lý" của doanh nghiệp trong việc xây dựng môi trường làm việc an toàn và tôn trọng nhân phẩm.

Để tăng tính răn đe, Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định mức xử phạt hành chính từ 15 đến 30 triệu đồng đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, đồng thời xử phạt người sử dụng lao động nếu không có biện pháp phòng ngừa, không xử lý hoặc bao che cho hành vi vi phạm.

Đặc biệt, nhằm bảo vệ quyền lợi và an toàn của nạn nhân, Bộ luật Lao động 2019 cũng trao cho người bị quấy rối quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ngay lập tức mà không cần báo trước,[883] giúp họ tránh phải tiếp tục làm việc trong môi trường độc hại hoặc nguy hiểm về tinh thần.

2.3.2. Những hạn chế, bất cập

[882] **Điểm b, c khoản 2 Điều 84,** *Nghị định 145/2020/NĐ-CP*: https://thuvienphapluat.vn/van-ban/lao-dong-tien-luong/nghi-dinh-145-2020-nd-cp-huong-dan-bo-luat-lao-dong-2019-460112.aspx. truy cập ngày 19/09/2025
[883] Điểm d, khoản 2 Điều 35

Bên cạnh những kết quả đạt được, quá trình thực thi các quy định hiện hành về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam vẫn còn tồn tại một số hạn chế.

Thứ nhất, tồn tại các khoảng trống về mặt pháp lý.

Một là, hạn chế trong phạm vi điều chỉnh. Các quy định về phòng, chống quấy rối tình dục trong Bộ luật Lao động năm 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP mới chỉ dừng lại ở việc mở rộng "nơi làm việc" theo nghĩa vật lý – bao gồm địa điểm do người sử dụng lao động chỉ định hoặc tổ chức hoạt động liên quan đến công việc. Trong thực tiễn, cơ quan quản lý gặp khó khăn khi xác định liệu một hành vi quấy rối qua nền tảng trực tuyến có thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật lao động hay không. Nguyên nhân của khoảng trống này bắt nguồn từ việc hệ thống pháp luật Việt Nam vẫn đang trong giai đoạn chuyển đổi, chưa kịp cập nhật với sự biến đổi nhanh của công nghệ và mô hình lao động số. Công ước ILO số 190 và Khuyến nghị số 206 đã mở rộng khái niệm "thế giới việc làm" để bao gồm cả làm việc từ xa và liên lạc điện tử, yêu cầu các quốc gia thành viên xây dựng cơ chế pháp lý điều chỉnh hành vi quấy rối trong không gian số. Việt Nam chưa có hướng dẫn cụ thể về phạm vi này, dẫn đến khó khăn trong việc xác định hành vi vi phạm "xảy ra tại nơi làm việc" khi nó diễn ra trên nền tảng mạng.

Hai là, thiếu khung pháp lý riêng về quấy rối tình dục trực tuyến. Bộ luật Hình sự năm 2015 có quy định về các tội phạm liên quan đến xâm hại tình dục, làm nhục, hoặc truyền bá văn hóa phẩm đồi trụy. Tuy nhiên, hành vi quấy rối tình dục trực tuyến chưa được xác định là một tội danh độc lập. Điều này khiến việc xử lý các hành vi nhạy cảm qua các nền tảng trực tuyến còn gặp nhiều khó khăn, và thường phải lồng ghép xử lý dưới các tội danh khác, vốn không phản ánh đúng bản chất của hành vi. Nguyên nhân là do Việt Nam chưa hình sự hóa hành vi quấy rối tình dục, trong khi một số quốc gia (như Hàn Quốc, Nhật Bản, Philippines) đã có quy định tội danh riêng hoặc luật chuyên ngành điều chỉnh hành vi quấy rối tình dục trực tuyến. Hoa Kỳ, trong bối cảnh chuyển đổi sang môi trường làm việc số, các tòa án và cơ quan thực thi pháp luật Hoa Kỳ đã có những bước mở rộng quan trọng trong việc xác định phạm vi "nơi làm việc". Vụ Blakey v. Continental Airlines (2000)[884] được xem là một cột mốc pháp lý khi tòa án xác định rằng diễn đàn nội bộ trực tuyến của doanh nghiệp có thể được coi là một phần mở rộng của nơi làm việc, và do đó người sử dụng lao động có thể bị truy cứu trách nhiệm nếu để xảy ra hành vi quấy rối qua nền tảng đó. Tương tự, trong vụ Reeves v. C.H. Robinson Worldwide, Inc.,[885] Tòa Phúc thẩm Liên bang khu vực thứ Mười một (Eleventh Circuit) khẳng định rằng việc chia sẻ hoặc phát tán ngôn từ, hình ảnh khiêu dâm trong môi trường làm việc trực tuyến có thể cấu thành hành vi quấy rối, ngay cả khi không nhằm vào một cá nhân cụ thể.

[884] Xem thêm: https://scholarship.shu.edu/con_law/vol11/iss1/4/. truy cập ngày 19/09/2025
[885] Xem thêm: https://www.casemine.com/judgement/us/5914b0ecadd7b04934755f3a. truy cập ngày 20/09/2025

Ba là, khoảng trống trong phạm vi bảo vệ của pháp luật. Lực lượng lao động thời đại số rất đa dạng: nhiều người làm việc theo dạng freelance, cộng tác viên, hợp đồng dịch vụ hoặc kinh tế Gig. Những đối tượng này có thể không được coi là "người lao động" theo định nghĩa truyền thống, nên nếu họ bị quấy rối bởi đối tác hoặc khách hàng trong quá trình làm việc qua mạng, họ khó lòng sử dụng cơ chế khiếu nại nội bộ hoặc luật lao động để bảo vệ mình. Đây là khoảng trống pháp luật đáng lo ngại, đòi hỏi mở rộng tầm nhìn bảo vệ sang cả những người làm việc phi truyền thống. Một số nước đã có động thái: như Úc thông qua đạo luật "Respect@Work" năm 2021 mở rộng khái niệm người được bảo vệ bao gồm cả thực tập sinh, người làm tình nguyện…[886] trong khi ILO 190 cũng đề cập đến người làm việc theo hợp đồng dân sự, người xin việc, thậm chí người đã chấm dứt làm việc vẫn được bảo vệ khỏi quấy rối liên quan công việc. Việt Nam hiện mới chỉ tập trung vào quan hệ lao động, do đó cần cân nhắc bổ sung phạm vi nếu muốn bao quát mọi tình huống quấy rối tình dục phát sinh trong không gian làm việc số.

Bốn là, khoảng trống trong phối hợp liên ngành và quốc tế. Ví dụ, một người lao động tại Việt Nam có thể bị quấy rối qua mạng xã hội có trụ sở ở nước ngoài, hoặc bởi cá nhân cư trú tại quốc gia khác. Hiện tại, Việt Nam chưa có cơ chế pháp lý đủ mạnh để xử lý hiệu quả các hành vi này. Hợp tác quốc tế trong điều tra và xử lý tội phạm mạng vẫn mang tính vụ việc, chưa có quy định đồng bộ và hệ thống. Đây là một khoảng trống pháp lý nghiêm trọng, bởi nếu không có sự phối hợp quốc tế, rất nhiều vụ việc sẽ bị bỏ ngỏ. Các quốc gia như Pháp, Anh hay Hàn Quốc đều đã tham gia Công ước Budapest về tội phạm mạng (2001), giúp chia sẻ dữ liệu và chứng cứ điện tử phục vụ điều tra xuyên quốc gia. Việc Việt Nam chưa tham gia công ước này khiến nhiều vụ việc quấy rối tình dục qua mạng xã hội quốc tế khó được giải quyết triệt để.

Năm là, thiếu các quy định đặc thù về chứng cứ số. Luật An ninh mạng năm 2018 có quy định về bảo vệ an toàn thông tin cá nhân và ngăn chặn hành vi xâm hại trên môi trường mạng, song chưa gắn kết chặt chẽ với các quy định về quan hệ lao động, dẫn đến khoảng trống pháp lý trong việc xử lý các hành vi quấy rối tình dục trực tuyến liên quan đến môi trường làm việc. Các rào cản kỹ thuật như việc xác định danh tính người vi phạm, lưu trữ và thu thập chứng cứ số, hay phối hợp với các nền tảng quốc tế đặt máy chủ ở nước ngoài, vẫn là những khó khăn lớn trong thực tiễn điều tra và thực thi pháp luật.

Thứ hai, năng lực thực thi còn hạn chế. Cơ quan thanh tra lao động, công đoàn cơ sở và bộ phận nhân sự trong doanh nghiệp chưa được đào tạo đầy đủ về kỹ năng điều tra, thu thập chứng cứ điện tử hoặc xử lý hành vi quấy rối trong không gian mạng. Điều này khiến việc xác minh và kết luận vụ việc gặp khó khăn, đặc biệt khi hành vi diễn ra qua các nền tảng trực tuyến hoặc thiết bị cá nhân.

Thứ ba, thiếu cơ chế bảo vệ và hỗ trợ nạn nhân. Hiện chưa có quy trình bảo mật thông tin, tư vấn tâm lý hay hỗ trợ pháp lý dành riêng cho người bị quấy rối. Tại châu

[886] Xem thêm: https://www.legislation.gov.au/Details/C2022A00002. truy cập ngày 26/09/2025

Âu, trọng tâm của khung pháp lý châu Âu là Chỉ thị 2006/54/EC về Bình đẳng giới trong việc làm và nghề nghiệp, trong đó quấy rối tình dục được định nghĩa là một hình thức phân biệt đối xử trên cơ sở giới tính.[887] Chỉ thị này yêu cầu mọi quốc gia thành viên EU phải nội luật hóa và quy định rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc ngăn ngừa, phát hiện và xử lý kịp thời hành vi quấy rối. Điểm nổi bật của cách tiếp cận này là sự chuyển đổi từ mô hình phản ứng sang mô hình phòng ngừa chủ động: thay vì chỉ xử lý khi vi phạm đã xảy ra, pháp luật yêu cầu doanh nghiệp phải chủ động xây dựng hệ thống quản trị rủi ro, cơ chế tố cáo và chương trình đào tạo bắt buộc để giảm thiểu khả năng phát sinh quấy rối, kể cả trong không gian kỹ thuật số[888].

Đặc biệt, Đạo luật Bảo vệ Người Lao động của Vương quốc Anh đã bổ sung nghĩa vụ pháp lý chủ động của doanh nghiệp trong việc ngăn chặn quấy rối tình dục. Nếu doanh nghiệp không chứng minh được nghĩa vụ phòng ngừa này, tòa án có thể tăng mức bồi thường cho nạn nhân lên tới 25%[889], xem như hình phạt vì thiếu trách nhiệm tổ chức. Đây là một bước ngoặt mang tính chuẩn tắc, khi pháp luật chuyển trọng tâm từ việc bảo vệ nạn nhân sau vi phạm sang ngăn ngừa hành vi vi phạm ngay từ gốc.

Một xu hướng đáng chú ý một số quốc gia như Pháp, Thụy Điển và Bỉ đã quy định rằng người sử dụng lao động phải có biện pháp bảo vệ nhân viên ngay cả khi hành vi quấy rối không xuất phát từ người trong tổ chức.[890] Trong môi trường làm việc số, điều này mang ý nghĩa đặc biệt quan trọng: một nữ nhân viên có thể bị đối tác quốc tế gửi tin nhắn khiếm nhã qua email công việc, và trách nhiệm của doanh nghiệp là phải can thiệp, hỗ trợ và xử lý kịp thời.

Thứ tư, nhiều người sử dụng lao động và người lao động vẫn coi quấy rối là vấn đề đạo đức chứ không phải pháp lý, đặc biệt trong môi trường làm việc số. Các hành vi quấy rối qua mạng xã hội, email hay họp trực tuyến thường bị xem nhẹ như "trò đùa" hoặc "hiểu lầm", khiến nạn nhân khó lên tiếng và giảm hiệu quả của pháp luật. Nhiều doanh nghiệp cũng chỉ thực hiện quy định chống quấy rối để đối phó, chưa xây dựng văn hóa tôn trọng nhân phẩm. Nguyên nhân chính là thiếu giáo dục, đào tạo về bình đẳng giới và an toàn số, cùng với truyền thông chưa đủ mạnh để phân biệt hành vi chuyên nghiệp và quấy rối.

Những bất cập trong thực thi chủ yếu xuất phát từ thiếu hướng dẫn chi tiết, năng lực thực thi hạn chế và nhận thức xã hội chưa đầy đủ. Do đó, cần đẩy mạnh giám sát, đào tạo và cơ chế bảo vệ nạn nhân, song song với hoàn thiện quy định

[887] Directive 2006/54/EC, *Official Journal of the European Union*, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054. truy cập ngày 20/09/2025

[888] European Commission, *Gender Equality Strategy 2020–2025*, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en. truy cập ngày 20/09/2025

[889] UK Government, *Worker Protection (Amendment of Equality Act 2010) Act 2023*, https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2023/50/contents/enacted. truy cập ngày 22/09/2025

[890] European Agency for Fundamental Rights – *Violence and Harassment in the Workplace*, 2022, https://fra.europa.eu/en/publication/2022/violence-harassment-workplace. truy cập ngày 22/09/2025

pháp luật để bảo đảm hiệu quả thực tế của chính sách phòng, chống quấy rối tình dục trong môi trường làm việc số.

2.4. Giải pháp bảo vệ quyền của lao động nữ

2.4.1. Nhóm giải pháp về hoàn thiện pháp luật

Thứ nhất, Việt Nam cần tăng cường chế tài với hành vi quấy rối tình dục, đặc biệt trong môi trường làm việc số, để đảm bảo tính răn đe và bảo vệ quyền con người. Tùy mức độ vi phạm và hậu quả, hành vi quấy rối có thể được xử lý hành chính hoặc hình sự. Các hành vi nhẹ như lời nói, cử chỉ gợi ý, hay tiếp cận không phù hợp có thể bị phạt tiền, cảnh cáo hoặc yêu cầu chấm dứt theo Nghị định 12/2022/NĐ-CP. Ngược lại, các hành vi nghiêm trọng như đe dọa, cưỡng ép, gây tổn thương tinh thần hoặc thể chất, hoặc tái phạm nhiều lần cần được tội phạm hóa và xử lý theo luật hình sự. Cách tiếp cận này giúp bảo vệ nạn nhân, duy trì trật tự xã hội và phù hợp với chuẩn mực quốc tế về nhân phẩm và quyền con người.

Thứ hai, cần xem xét sửa đổi Luật Bình đẳng giới và ban hành Luật Phòng, chống quấy rối tình dục nơi làm việc, để tạo nền tảng pháp lý thống nhất và lâu dài. Một đạo luật chuyên biệt nên quy định rõ trách nhiệm của cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp trong phòng ngừa, giám sát và xử lý quấy rối, tương tự như Đạo luật Equality Act 2010 (Anh), trong đó yêu cầu người sử dụng lao động chủ động phòng ngừa thay vì chỉ xử lý hậu quả.

Ngoài ra, phạm vi bảo vệ cần mở rộng tới nhóm lao động phi truyền thống, như người làm việc tự do, cộng tác viên, thực tập sinh hoặc tình nguyện viên. Tất cả những người tham gia vào hoạt động lao động, dù không có hợp đồng chính thức, vẫn cần được bảo vệ khỏi quấy rối. Điều này có thể thực hiện thông qua việc bổ sung quy định vào Luật An toàn, vệ sinh lao động, coi quấy rối tình dục (bao gồm trực tuyến) là yếu tố nguy cơ tâm lý tại nơi làm việc mà người sử dụng lao động phải kiểm soát cho mọi đối tượng lao động.

2.4.2. Nhóm giải pháp về thực thi pháp luật

Thứ nhất, tăng cường thực thi và hướng dẫn chi tiết, cần có các văn bản hướng dẫn áp dụng pháp luật chi tiết nhằm thống nhất việc xử lý và bảo đảm tính khả thi trong thực tế.

Trước hết, Tòa án Nhân dân Tối cao cần ban hành án lệ hoặc nghị quyết hướng dẫn về xác định chứng cứ điện tử và đánh giá mức độ nghiêm trọng trong các vụ quấy rối tình dục trên không gian mạng. Những hướng dẫn này sẽ giúp thẩm phán các cấp áp dụng luật thống nhất, đồng thời tăng tính dự báo pháp lý, giúp người lao động và doanh nghiệp hiểu rõ giới hạn hành vi và trách nhiệm pháp lý của mình.

Bên cạnh đó, Thanh tra Lao động cần tăng cường các đợt thanh tra chuyên đề về phòng, chống quấy rối tình dục, bao gồm cả quấy rối trực tuyến. Nếu phát hiện doanh nghiệp chưa tuân thủ, chẳng hạn không có kênh phản ánh online hoặc hướng

dẫn rõ ràng về quấy rối qua phương tiện điện tử, Thanh tra Lao động cần nhắc nhở, yêu cầu khắc phục hoặc xử phạt hành chính theo Nghị định 12/2022/NĐ-CP.

Đồng thời, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội nên thiết lập cơ chế báo cáo định kỳ về tình hình quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Mô hình này có thể tham khảo từ Úc, nơi Ủy ban Nhân quyền Úc (Australian Human Rights Commission) thực hiện Khảo sát quốc gia về quấy rối nơi làm việc 4 năm một lần, nhằm theo dõi tỉ lệ, hình thức và tác động của quấy rối trong các lĩnh vực nghề nghiệp. Việc thu thập dữ liệu định kỳ, có hệ thống sẽ giúp làm sáng tỏ thực trạng quấy rối tình dục, đặc biệt là quấy rối trực tuyến, từ đó định hướng chính sách và hành động lập pháp phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số hiện nay.

Thứ hai, tăng cường cơ chế hỗ trợ và bảo vệ nạn nhân.

Trước hết, cần thiết lập đường dây nóng và cổng phản ánh trực tuyến quốc gia để nạn nhân có thể gửi tố cáo, bằng chứng kỹ thuật số đồng thời được hướng dẫn quy trình pháp lý và bảo vệ danh tính. Cơ chế này có thể được vận hành tương tự mô hình "Respect@Work" của Úc, nơi Ủy ban Nhân quyền Úc (AHRC) xây dựng hệ thống tư vấn, hỗ trợ pháp lý và hướng dẫn xử lý cho người bị quấy rối.

Bên cạnh đó, cần thiết lập trung tâm tư vấn đa ngành tại cấp tỉnh hoặc khu công nghiệp, phối hợp giữa Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, công đoàn, Hội Liên hiệp Phụ nữ, và các tổ chức xã hội dân sự. Trung tâm này sẽ cung cấp hỗ trợ pháp lý, tâm lý, và hướng dẫn lưu giữ chứng cứ điện tử, đồng thời đảm bảo bảo mật tuyệt đối thông tin nạn nhân. Đây là mô hình tương tự "One-Stop Crisis Centre" đang được áp dụng thành công tại Malaysia và Philippines trong hỗ trợ phụ nữ bị bạo lực giới.

Ngoài ra, các doanh nghiệp và tổ chức cần thiết lập đơn vị đầu mối chuyên trách về bình đẳng giới và an toàn lao động, có nhiệm vụ tiếp nhận, xử lý và hỗ trợ nội bộ đối với các phản ánh quấy rối, kể cả khi hành vi xảy ra trực tuyến.

Thứ ba, Việt Nam cần thúc đẩy hợp tác quốc tế và học hỏi các chính sách tiến bộ. Việc phê chuẩn công ước Công ước ILO 190 sẽ thể hiện cam kết mạnh mẽ của Việt Nam đối với quyền con người và bình đẳng giới, đồng thời định hướng cải cách pháp luật theo hướng hiện đại và bao trùm hơn. Tại Nhật Bản, Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi đã ban hành hướng dẫn chi tiết về "Power Harassment" và "Sexual Harassment", yêu cầu doanh nghiệp phải thiết lập cơ chế phòng ngừa, xử lý và đào tạo bắt buộc cho nhân viên[891]. Trong khi đó, Hàn Quốc quy định trách nhiệm pháp lý của người sử dụng lao động nếu không có biện pháp ngăn chặn, đồng thời triển khai nền tảng tư vấn và báo cáo trực tuyến dành cho người bị hại[892]. Đáng chú ý, hai quốc gia này còn xây dựng hệ thống đào tạo trực tuyến đa ngôn

[891] MHLW, *Guidelines on the Prevention of Power and Sexual Harassment in the Workplace*, 2020: https://www.mhlw.go.jp/english. truy cập ngày 26/09/2025

[892] Korea Ministry of Employment and Labor – MOEL, *Guidelines on Sexual Harassment and Gender Discrimination in the Workplace*, 2022: https://www.moel.go.kr/english/. truy cập ngày 26/09/2025

ngữ, mô phỏng các tình huống quấy rối thực tế để nâng cao năng lực nhận diện và phản ứng của người lao động.[893] Việt Nam có thể dịch, biên tập và phổ biến các tài liệu phù hợp cho doanh nghiệp, cơ quan và tổ chức trong nước, góp phần hình thành văn hóa ứng xử tôn trọng, an toàn và bình đẳng giới trong môi trường số.

Ngoài ra, Việt Nam cần tăng cường hợp tác tư pháp và thực thi pháp luật quốc tế để xử lý các vụ quấy rối tình dục trên không gian mạng. Một giải pháp là ký kết các thỏa thuận hợp tác (MoU) với các tập đoàn công nghệ toàn cầu như Google, Meta hay Microsoft, nhằm hỗ trợ cung cấp dữ liệu và chứng cứ số phục vụ điều tra khi có yêu cầu hợp pháp. Việt Nam cũng nên xem xét tham gia Công ước Budapest về tội phạm mạng (2001) để tăng cường hợp tác quốc tế trong điều tra và chia sẻ chứng cứ điện tử.

Thứ tư, Việt Nam cần xây dựng văn hóa số an toàn và nâng cao nhận thức xã hội về phòng chống quấy rối tình dục. Giáo dục về an toàn số, bình đẳng giới và nhận diện hành vi quấy rối nên được lồng ghép vào chương trình học và đào tạo nghề, giúp người học hiểu rõ giới hạn hành vi và bảo vệ quyền riêng tư. Doanh nghiệp, tổ chức và cơ quan nhà nước cần xây dựng Bộ quy tắc văn hóa số, quy định rõ chuẩn mực giao tiếp và quy trình xử lý khi có hành vi quấy rối. Cuối cùng, truyền thông đại chúng, tổ chức xã hội và công đoàn cần đóng vai trò nòng cốt trong việc lan tỏa giá trị tôn trọng, thúc đẩy bình đẳng giới và bảo vệ nạn nhân, góp phần xây dựng không gian mạn an toàn và bao trùm cho tất cả mọi người.

3. Kết luận

Nghiên cứu đã cho thấy quấy rối tình dục trong môi trường làm việc số là vấn đề pháp lý – xã hội đang nổi lên trong bối cảnh chuyển đổi số và làm việc từ xa. Mặc dù Bộ luật Lao động 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP đã đề cập đến quấy rối tại nơi làm việc, nhưng các hành vi qua phương tiện điện tử vẫn chưa được quy định rõ ràng, gây khó khăn cho việc xử lý và bảo vệ nạn nhân.

Về ý nghĩa khoa học, nghiên cứu góp phần làm rõ khái niệm, bản chất và đặc điểm pháp lý của quấy rối tình dục trong môi trường số; hệ thống hóa, so sánh quy định của Việt Nam với chuẩn mực quốc tế, đặc biệt là Công ước ILO 190 (2019). Kết quả giúp củng cố cơ sở lý luận cho việc mở rộng định nghĩa "nơi làm việc" và quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với hành vi quấy rối trực tuyến.

Về ý nghĩa thực tiễn, việc nhận diện và xử lý hiệu quả quấy rối tình dục trực tuyến giúp xây dựng văn hóa doanh nghiệp an toàn, bình đẳng, tăng năng suất và giảm tranh chấp lao động. Điều này còn thúc đẩy bình đẳng giới, bảo vệ nhân phẩm và đảm bảo phát triển bền vững của lực lượng lao động trong kỷ nguyên số.

[893] ILO Asia-Pacific, *Tackling Gender-Based Violence and Harassment in the Workplace*, 2023: https://www.ilo.org/asia. truy cập ngày 26/09/2025

Trong tương lai, nghiên cứu cần đẩy mạnh điều tra thực địa, phân tích dữ liệu đa ngành và nghiên cứu mối liên hệ giữa luật lao động, hình sự và an ninh mạng để hoàn thiện cơ chế bảo vệ toàn diện hơn cho người lao động, đặc biệt là lao động nữ. Tổng thể, nghiên cứu khẳng định việc hoàn thiện pháp luật về quấy rối tình dục trong môi trường số là bước đi cần thiết nhằm bảo vệ quyền con người, thúc đẩy bình đẳng giới và bảo đảm an toàn số trong thời đại mới.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. International Labour Organization (ILO) (2019), *Convention No. 190 concerning the elimination of violence and harassment in the world of work.* Geneva: ILO.

2. ILO (2019), *Recommendation No. 206 concerning the elimination of violence and harassment in the world of work.*
ILO (2021), *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work.* Geneva: ILO.

3. UN Women (2021), *Online and ICT-facilitated violence against women and girls during COVID-19.*

4. UN Women Vietnam (2022), *Policy Brief: Addressing Online Gender-Based Violence in the Digital Workplace.*

5. United Nations (1979), *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW).*

6. United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) (2022), *Practical Guide on Digital Evidence in Cybercrime Cases.*

7. International Telecommunication Union (ITU) (2021), *Global Cybersecurity Index 2021.*

8. U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (2023), *Sexual Harassment.*

9. EEOC (1964), *Title VII of the Civil Rights Act of 1964.*

10. Supreme Court of the United States (1986), *Meritor Savings Bank v. Vinson*, 477 U.S. 57.

11. 1United States Court of Appeals (11th Cir.) (2010), *Reeves v. C.H. Robinson Worldwide, Inc.*, 594 F.3d 798.

12. National Conference of State Legislatures (NCSL) (2023), *Cyberbullying and Harassment Laws.*

13. European Union (EU) (2006), *Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.*

14. European Commission (2020). *Gender Equality Strategy 2020–2025.*

15. European Agency for Fundamental Rights (FRA) (2022), *Violence and Harassment in the Workplace.*

16. UK Government (2023), *Worker Protection (Amendment of Equality Act 2010) Act 2023.*

17. Government of Australia (2021), *Respect@Work Act 2021.*

18. Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW, Japan) (2020), *Guidelines on the Prevention of Power and Sexual Harassment in the Workplace.*

19. Ministry of Employment and Labor (MOEL, Korea) (2022), *Guidelines on Sexual Harassment and Gender Discrimination in the Workplace.*

20. ILO Asia–Pacific Office (2023), *Tackling Gender-Based Violence and Harassment in the Workplace.*

21. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2012). *Bộ luật Lao động 2012 (Luật số 10/2012/QH13).*

22. Quốc hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019), *Bộ luật Lao động 2019 (Luật số 45/2019/QH14).*

23. Chính phủ nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2020), *Nghị định 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật Lao động 2019.*

24.Chính phủ nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2022), *Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính về lao động, bảo hiểm xã hội và người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.*

25. Quốc hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2015, sửa đổi 2017). *Bộ luật Hình sự 2015.*

26. Quốc hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2018), *Luật An ninh mạng 2018*.

ENHANCING POLICY FRAMEWORKS FOR THE DEVELOPMENT OF HIGH-QUALITY FEMALE HUMAN RESOURCES IN THE ERA OF DIGITAL TRANSFORMATION

THÚC ĐẨY CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ CHẤT LƯỢNG CAO TRONG THỜI KỲ CHUYỂN ĐỔI SỐ

LS. Lý Thị Phương Lâm[894]

Tóm tắt: *Chuyển đổi số được xác định là một trong những mục tiêu chiến lược của Việt Nam trong thời kỳ mới. Trong bối cảnh đó, việc phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao đóng góp quan trọng trong việc phát triển đất nước một cách bền vững và ổn định. Điều này được thể hiện qua công tác lãnh đạo, nghiên cứu và vai trò đồng hành, dẫn dắt của phụ nữ. Hiện nay, các chính sách phát triển nhân lực nữ chất lượng cao trong bối cảnh chuyển đổi số đã được thực hiện, nhưng vẫn tồn tại một số bất cập nhất định. Để khắc phục vấn đề trên, bài viết tập trung đưa ra một số kiến nghị về chính sách nhằm nâng cao tối đa chất lượng nguồn nhân lực nữ trên cơ sở đánh giá vai trò của nhân lực nữ chất lượng cao trong thời đại số, cũng như những khó khăn, thách thức mà nhóm lao động này đã, đang và sẽ có nguy cơ đối mặt trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay.*

Từ khóa: *Chính sách phát triển; nhân lực nữ chất lượng cao; thời kỳ chuyển đổi số.*

Abstract: *Digital transformation has been identified as one of Vietnam's strategic objectives in the new era. In this context, the development of high-quality female human resources plays a crucial role in promoting the country's sustainable and stable growth. This is reflected in women's contributions through leadership, research, and their roles as companions and pioneers in various fields. At present, although policies to foster high-quality female human resources in the context of digital transformation have been implemented, certain limitations still remain. To address these issues, this paper focuses on proposing several policy recommendations aimed at optimizing the quality of female human resources, based on an assessment of their roles in the digital age as well as the challenges and difficulties this group has faced, is facing, and may continue to face amid the ongoing process of digital transformation.*

Từ khóa: *Chính sách phát triển; nhân lực nữ chất lượng cao; thời kỳ chuyển đổi số.*

Keywords: *Development policy; high-quality female human resources; digital transformation period.*

[894] HSBC Việt Nam

Đặt vấn đề

Chuyển đổi số là xu thế phát triển tất yếu để mọi quốc gia hội nhập và phát triển, nhất là trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0 mạnh mẽ như hiện nay. Việt Nam cũng không đứng ngoài cuộc đua "số hóa" khi tích cực đưa ra các chính sách thúc đẩy chuyển đổi số một cách quyết liệt và mạnh mẽ. Để thực hiện được những chủ trương đó, điều quan trọng hơn hết là phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực tinh hoa,có trình độ chuyên môn và kỹ năng vượt trội nhằm đáp ứng những yêu cầu cho công cuộc chuyển đổi số. Trên thực tế, Việt Nam đã và đang thực thi nhiều quy định để phát triển nhân lực công nghệ số trong đó có nguồn nhân lực nữ chất lượng cao, vốn là một thành tố không thể thiếu trong chiến lược phát triển nhân lực quốc gia. Việc hoạch định và thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ không những góp phần hiện thực hóa mục tiêu bình đẳng giới mà còn là động lực quan trọng để có thể khai thác trí tuệ, năng lực lãnh đạo, khả năng quản lý của phụ nữ. Tuy nhiên, từ thực tiễn có thể thấy rằng việc tiếp cận và hưởng lợi từ các chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao vẫn còn gặp nhiều rào cản từ cơ chế đến những định kiến, quan niệm, nhận thức xã hội và rào cản về mặt thể chất. Chính vì vậy, việc nghiên cứu chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao trong thời kỳ chuyển đổi số mang ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Nghiên cứu này không những làm rõ khung chính sách và định hướng thực thi mà còn góp phần hiệu quả thực hiện Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị và Nghị quyết số 43-NQ/TW ngày 24/11/2023 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII. Từ đó, chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao sẽ đóng vai trò chiến lược trong việc phát triển bền vững, nâng cao năng lực cạnh tranh và thực hiện mục tiêu phát triển trong kỷ nguyên số của Việt Nam

1. Cơ sở và sự cần thiết của chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao trong thời kỳ chuyển đổi số

Một trong những định hướng quan trọng được ghi nhận tại Báo cáo của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII là nhiệm vụ *"Phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc"*, trong đó nhấn mạnh yêu cầu *"Phát huy truyền thống, tiềm năng, thế mạnh và tinh thần làm chủ, khát vọng vươn lên của các tầng lớp phụ nữ; xây dựng người phụ nữ Việt Nam thời đại mới; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế."* Đây chính là cơ sở chính trị và tư tưởng quan trọng khẳng định vị thế và vai trò chiến lược của phụ nữ trong sự nghiệp phát triển đất nước, đồng thời đặt nền móng cho việc xây dựng và hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao.

Trong bối cảnh đất nước phát triển kinh tế tri thức và chuyển đổi số hiện nay, nguồn nhân lực nữ với trình độ cao tại Việt Nam không những là một bộ phận chủ

lực của lực lượng lao động mà còn là động lực then chốt thúc đẩy đổi mới sáng tạo, phát triển bền vững và tăng trưởng xanh. Với việc tham gia ngày càng sâu rộng và rõ nét của phụ nữ vào các lĩnh vực công nghệ, khoa học và thể hiện vai trò lãnh đạo đã cho thấy rõ bản lĩnh, năng lực và khả năng thích ứng của nhóm đối tượng này trước sự biến đổi của nền kinh tế số. Tuy nhiên, trước một số rào cản nhất định từ hệ thống, quan niệm xã hội, khả năng tiếp cận giáo dục và đào tạo cùng những chính sách về pháp luật hay hạn chế về thể chất, làm cho tiềm năng của nguồn nhân lực nữ chất lượng cao chưa được sử dụng và phát huy tương xứng.

Chính vì vậy, việc ban hành và triển khai chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao vừa xuất phát từ mục tiêu bình đẳng giới và tiến bộ xã hội, vừa nhằm hiện thực hóa các chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước về phát triển con người Việt Nam toàn diện trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Chính sách này không những góp phần đảm bảo công bằng xã hội mà còn tạo điều kiện để phụ nữ có thể phát huy tối đa năng lực, đóng góp hiệu quả vào tăng trưởng kinh tế, xây dựng hệ sinh thái đổi mới sáng tạo và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia trong kỷ nguyên số. Cụ thể:

Một là, nhân lực nữ chất lượng cao là lực lượng đóng góp trực tiếp vào sự phát triển mạnh mẽ của xã hội thông qua việc tham gia vào công tác nghiên cứu, quản lý, lãnh đạo.

Đối với công tác nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ, nhân lực nữ đã góp phần phát triển nhiều lĩnh vực của đời sống – xã hội. Tại Việt Nam, những nhà khoa học nữ đã và đang miệt mài với những nghiên cứu ứng dụng công nghệ để tạo ra sản phẩm. Một số ví dụ như: hàng chục giống lúa lai do PGS. TS. Nguyễn Thị Trâm nghiên cứu thành công; hay sản phẩm chăm sóc sức khỏe Bioglucumin và Bioglucumin G của GS. TS Lê Mai Hương.[895] Năm 2024, Giải thưởng Kovalevskaia cao quý đã vinh danh hai nhà khoa học nữ Việt Nam là PGS.TS Nguyễn Minh Tân[896] và PGS.TS Đặng Thị Mỹ Dung[897]. Có thể thấy, những thành tựu đạt kể trên không chỉ là những lý luận đơn thuần, mà chứa đựng tính thực tiễn và khoa học cao, trong đó chủ yếu cho thấy sự đóng góp của nữ giới cho xã hội nói chung và lĩnh vực công nghệ - ứng dụng công nghệ nói riêng.

Đối với vấn đề quản lý, điều hành, đặc biệt là ở lĩnh vực công nghệ, phụ nữ cũng đóng vai trò vô cùng quan trọng. Một số nhân sự nữ giữ chức vị cao trong hệ thống công nghệ nổi tiếng trên thế giới có thể kể đến như bà Sheryl Sandberg -

[895] "Phụ nữ trong công tác nghiên cứu khoa học và công nghệ: Vinh quang và thách thức" https://www.ipvietnam.gov.vn/hoat-ong-shcn-trong-nuoc/-/asset_publisher/7xsjBfqhCDAV/content/phu-nu-trong-cong-tac-nghien-cuu-khoa-hoc-va-cong-nghe-vinh-quang-va-thach-thuc?, truy cập vào ngày 26/10/2025.
[896] Giám đốc Viện Nghiên cứu và phát triển ứng dụng các hợp chất thiên nhiên, giảng viên Khoa Kỹ thuật hoá học, Trường Hoá và Khoa học sự sống, Đại học Bách khoa Hà Nội.
[897] Phó Viện trưởng Viện Công nghệ Nano, Đại học Quốc gia TPHCM.

Giám đốc vận hành của Facebook, bà Susan Wojcicki - cựu Giám đốc điều hành của YouTube hay bà Ginni Rometty - cựu Chủ tịch và Giám đốc điều hành của tập đoàn công nghệ nổi tiếng IBM.[898] Những cái tên kể trên là minh chứng rõ ràng cho vai trò quan trọng trong việc vận hành cả hệ thống công nghệ của nhân lực nữ. Nhờ vào những đóng góp mạnh mẽ về khoa học và nghiên cứu của phụ nữ, tiếng nói của nữ giới ngày càng có trọng lượng trong hầu hết các lĩnh vực đời sống xã hội. Mặt khác, trên cương vị là các nhà quản lý doanh nghiệp, việc hiểu biết các kiến thức về chuyển đổi số sẽ có tác động mang tính lan tỏa rất lớn. Bởi lẽ, dưới sự dẫn dắt và lãnh đạo của họ, toàn thể cán bộ nhân viên cấp dưới đều có cơ hội được tiếp cận, đào tạo và ứng dụng công nghệ trong quá trình sản xuất - kinh doanh và vận hành doanh nghiệp, từ đó thúc đẩy gia tăng lượng lớn người lao động có trình độ về công nghệ số, chuyển đổi số, đáp ứng yêu cầu của công cuộc chuyển đổi số.

Hai là, nhân lực nữ chất lượng cao là lực lượng đóng góp gián tiếp vào sự phát triển bền vững của xã hội thông qua vai trò làm mẹ.

Michelle Obama từng nói *"Khi một người phụ nữ học, cả thế hệ thay đổi"*. Câu nói này là lời khẳng định mạnh mẽ đối với vai trò "thay đổi thế giới" của người phụ nữ. Bởi lẽ dù khoa học công nghệ có phát triển đến như thế nào, người phụ nữ vẫn là chủ thể duy nhất có khả năng tạo ra con người, hay nói đúng hơn là tái sản xuất ra con người. Tái sản xuất ra con người ở đây không chỉ đơn giản là tạo ra con người sinh học mà điều quan trọng nhất là sự giáo dục để từ một đứa trẻ trở thành một con người xã hội – một người có nhân cách, có tài, là công dân có ích cho xã hội và đất nước.[899] Người mẹ là người đồng hành cùng con cái trên con đường trưởng thành, vậy nên, nếu một người mẹ có trình độ cao, có năng lực và tư duy đổi mới, thì con cái cũng sẽ có cơ hội tiếp cận với những thành tựu khoa học kỹ thuật, từ đó sớm phát huy tính sáng tạo, khả năng học tập; đây là nền tảng quan trọng giúp hình thành cho xã hội đội ngũ nhân lực chất lượng cao trong tương lai. Cần hiểu rằng, mỗi gia đình là một hạt nhân của xã hội, mỗi đứa trẻ chính là tương lai của đất nước. Nói cách khác, nhân lực nữ chất lượng cao, tức những người mẹ có trình độ cao và trải nghiệm thực tiễn phong phú chính là tiền đề, nền tảng vững chắc cho sự phát triển ổn định, lâu dài và bền vững của đất nước nhiều năm sau đó. Chính bởi tầm quan trọng và ảnh hưởng sâu sắc của người phụ nữ nói chung và nhân lực nữ chất lượng cao nói riêng đối với đời sống xã hội, Việt Nam nên thúc đẩy nhiều chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ trong thời kỳ chuyển đổi số như hiện nay, mà trước hết và cũng là quan trọng nhất đó là khắc phục được các hạn

[898] "Phụ nữ đang dần thay đổi "cuộc chơi" trong ngành công nghệ", https://vneconomy.vn/phu-nu-dang-dan-thay-doi-cuoc-choi-trong-nganh-cong-nghe.htm, truy cập vào ngày 01/10/2025.
[899] Nguyễn Thị Giáng Hương (2012), "Phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay", *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam,* số 12/2012, tr. 17.

chế mà phụ nữ đang gặp phải trong quá trình phát triển, nâng cao trình độ, năng lực.

2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao trong thời kỳ chuyển đổi số

Theo số liệu công bố của Tổng cục Thống kê, lao động nữ chiếm 46,7% trên tổng lực lượng lao động của đất nước. Trong đó, lực lượng nữ trí thức chiếm 42% tổng số trí thức của cả nước. Ngoài ra, theo danh sách được công nhận chức danh giáo sư, phó giáo sư, thì số lượng giáo sự, phó giáo sư nữ giai đoạn 2019 – 2023 chiếm 26% tổng số người được công nhận chức danh.[900] Kết quả trên đã cho thấy, Việt Nam đã và đang nỗ lực thực hiện nhiều chính sách ưu tiên thúc đẩy bồi dưỡng nhân lực nữ chất lượng cao. Một số chính sách giúp nhân lực nữ phát triển năng lực phải nhắc đến là Luật Bình đẳng giới. Theo đó, Điều 4 Luật này quy định "Mục tiêu bình đẳng giới là xoá bỏ phân biệt đối xử về giới, tạo cơ hội như nhau cho nam và nữ trong phát triển kinh tế - xã hội và phát triển nguồn nhân lực…". Đây là cơ sở cho các chính sách nâng cao nhân lực nữ chất lượng cao trong thời kỳ chuyển đổi số như ngày nay. Tuy nhiên, việc phát triển nguồn nhân lực nữ trong thời kỳ chuyển đổi số vẫn còn một số bất cập, có thể kể đến như:

Thứ nhất, định kiến xã hội về giới cũng là một trong những nguyên nhân gây hạn chế trong việc phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao trong bối cảnh chuyển đổi số.

Định kiến xã hội về giới tính được xem là một trong những rào cản lớn nhất trong việc phát triển nhân lực nữ chất lượng cao. Ngày nay, không ít người cho rằng, phụ nữ chỉ nên làm những công việc đơn giản, tập trung chăm sóc gia đình, con cái, thực hiện các công việc nhẹ nhàng, nội trợ, thậm chí có không ít trường hợp sau khi nghỉ thai sản, người phụ nữ lựa chọn lùi lại phía sau, dành hết tâm sức của mình để chăm sóc gia đình.[901] Điều này không chỉ làm thui chột ý chí và mong muốn nâng cao năng lực, trí thức của người phụ nữ, nhìn rộng ra, tư tưởng và quan điểm trên còn gây tác động tiêu cực khác, đó là xã hội mất đi lực lượng lao động chất lượng cao. Không chỉ vậy, những tư tưởng như vậy nếu tiếp tục truyền từ đời này sang đời khác sẽ càng làm định kiến về giới tiếp tục tác động và ảnh hưởng đến nhiều trẻ em gái khác, từ đó vấn đề bình đẳng giới và phát triển nguồn nhân lực nữ không đạt được hiệu quả.

[900]"Kiến nghị chính sách ưu đãi nguồn nhân lực nữ chất lượng cao", https://www.tapchicongsan.org.vn/media-story/-/asset_publisher/V8hhp4dK31Gf/content/kien-nghi-chinh-sach-uu-dai-nguon-nhan-luc-nu-chat-luong-cao#c, truy cập vào ngày 26/10/2025.

[901] "Tăng cường bình đẳng giới trong đào tạo nguồn nhân lực công nghệ số", https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/12/12/tang-cuong-binh-dang-gioi-trong-dao-tao-nguon-nhan-luc-cong-nghe-so//, truy cập vào ngày 26/10/2025.

Theo khảo sát từ Bộ Giáo dục và các tổ chức phi chính phủ cho thấy, tỷ lệ trung bình của nữ giới trong các ngành Khoa học, Công nghệ, Kỹ thuật và Toán học đạt khoảng 37-38%. So với các quốc gia như Thái Lan hay Indonesia và khu vực khác, tỷ lệ này là cao hơn.[902] Tuy nhiên, tỷ lệ kể trên vẫn cho thấy một khoảng cách giới đáng kể giữa nhân lực nam và nhân lực nữ. Mặt khác, tuy tỷ lệ nữ tham gia giáo dục, công nghệ tại Việt Nam là tương đối cao, nhưng tỷ lệ này lại giảm mạnh khi xét đến các vị trí lãnh đạo hoặc làm công việc chuyên môn như lập trình, nghiên cứu sâu. Như vậy, vấn đề không đến từ năng lực của nhân lực nữ, mà đến từ những định kiến về giới tính không phù hợp, gây ảnh hưởng đến xã hội nói chung và nhân lực nữ chất lượng cao nói riêng.

Thứ hai, các chính sách đào tạo nguồn nhân lực nữ chưa toàn diện khiến việc tiếp cận kiến thức, kỹ năng về công nghệ số gặp nhiều khó khăn.

Đối với phụ nữ, việc cân bằng giữa sự nghiệp và gia đình là điều khó có thể thực hiện được. Do đó, nếu không có những ưu đãi hoặc sự hỗ trợ từ các chính sách của Nhà nước, nhân lực nữ buộc phải hy sinh sự nghiệp hoặc gia đình. Như đã phân tích, vì những định kiến về giới đã hình thành từ lâu, ảnh hưởng đến hầu hết nữ giới, do đó trên thực tế, người phụ nữ thường sẽ lựa chọn gia đình, thay vì sự nghiệp. Chính vì vậy, mặc dù các chính sách của Nhà nước là tạo điều kiện bồi dưỡng, nâng cao nghiệp vụ và trình độ về chuyển đổi số cho nhân lực nữ, nhưng nếu chính sách đó không tính đến những khó khăn của người phụ nữ, đặc biệt là phụ nữ đã có gia đình, cũng như không có chính sách hỗ trợ để khắc phục những khó khăn ấy, thì chính sách phát triển nhân lực nữ sẽ không đạt được hiệu quả, thậm chí, tỷ lệ lao động nữ tham gia đào tạo nhìn chung còn thấp.

Mặt khác, ở nhiều ngành nghề, nhiều địa phương, chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ chỉ mới đề cập đến ngành nghề, lĩnh vực, mà không có quy định đặc thù cho phụ nữ; thậm chí ở một số vùng miền, thu thập của người phụ nữ còn thấp hơn thu nhập bình quân của xã hội.[903] Những vấn đề trên không những không khuyến khích lao động nữ tham gia đào tạo chuyên môn, mà còn đang làm hạn chế cơ hội tiếp cận và động lực đổi mới, nâng cao trình độ của nhân lực nữ. Hơn hết, đối với những chính sách thúc đẩy phát triển nhân lực nữ chất lượng cao tại địa phương mà không có sự giám sát, kiểm tra của cơ quan có thẩm quyền thì việc tổ

[902] "Định kiến giới là thách thức lớn nhất khi phụ nữ Việt Nam tham gia STEM", https://vneconomy.vn/techconnect/dinh-kien-gioi-la-thach-thuc-lon-nhat-khi-phu-nu-viet-nam-tham-gia-stem.htm#, truy cập vào ngày 26/10/2025.

[903] "Kiến nghị chính sách ưu đãi nguồn nhân lực nữ chất lượng cao", https://www.tapchicongsan.org.vn/media-story/-/asset_publisher/V8hhp4dK31Gf/content/kien-nghi-chinh-sach-uu-dai-nguon-nhan-luc-nu-chat-luong-cao#:~:text=V%E1%BB%9Bi%20h%E1%BB%87%20th%E1%BB%91ng%20quy%20%C4%91%E1%BB%8B, truy cập vào ngày 02/10/2025.

chức, thực hiện những chính sách đó phụ thuộc vào việc cơ quan, người đứng đầu địa phương có quan tâm và xem trọng vai trò của nhân lực nữ hay không.

Thứ ba, chính sách quy hoạch phát triển nguồn nhân lực nữ trong thời kỳ chuyển đổi số chưa cụ thể, không phát huy được vai trò của lao động nữ.

Theo khoản 3 Điều 8 Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và Đại biểu Hội đồng nhân dân năm 2015 (sửa đổi bổ sung năm 2020) quy định rằng *"Số lượng phụ nữ được giới thiệu ứng cử đại biểu Quốc hội do Ủy ban thường vụ Quốc hội dự kiến trên cơ sở đề nghị của Ban thường vụ trung ương Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam, bảo đảm có ít nhất ba mươi lăm phần trăm tổng số người trong danh sách chính thức những người ứng cử đại biểu Quốc hội là phụ nữ."* Điều luật trên cho thấy quan điểm của Nhà nước là tích cực trao cơ hội cho nhân lực nữ giữ các chức vụ quan trọng trong bộ máy nhà nước, cụ thể là vị trí lãnh đạo, quản lý. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, tại các địa phương, quy hoạch nhân lực nữ của ngành, địa phương còn một số bất cập và chưa có biện pháp để triển khai hiệu quả.

Ngoài ra, chuyển đổi số một mặt giúp phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia, mặt khác chính nó cũng đang đe dọa đến việc làm của nhân lực nữ. Nói cách khác, chuyển đổi số có thể khiến lao động nữ trong một số lĩnh vực đứng trước nguy cơ mất việc làm.[904] Các nghiên cứu và thống kê cho thấy, trẻ em gái và phụ nữ ít có khả năng tiếp cận, làm quen và sử dụng công nghệ. Trong khi đó, hơn 10% nam giới lại có nhiều cơ hội thăng tiến nghề nghiệp nhờ đào tạo kỹ năng đối với công nghệ số hơn nữ giới.[905] Như vậy, nếu Nhà nước và các địa phương không có chính sách quy hoạch phát triển nguồn nhân lực nữ trong thời kỳ chuyển đổi số thì không thể khai thác hết năng lực của lực lượng lao động nữ, thậm chí là làm trầm trọng hơn khoảng cách giới trong lực lượng lao động chất lượng cao.

3. Kiến nghị chính sách nhằm thúc đẩy phát triển nhân lực nữ chất lượng cao trong thời kỳ chuyển đổi số

Báo cáo của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII đã nhấn mạnh yêu cầu "*nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế*"[906] và những phân tích nêu trên cho thấy, vai trò của phụ nữ nói chung và nhân lực nữ chất lượng cao nói riêng đối với sự phát triển bền vững

[904] "Phát huy vai trò của phụ nữ trong bối cảnh chuyển đổi số", https://www.hoilhpn.org.vn/web/ntm-va-bao-ve-moi-truong/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/phat-huy-vai-tro-cua-phu-nu-trong-boi-canh-chuyen-%C4%91oi-so-115301-7401.html#, truy cập vào ngày 26/10/2025.
[905] "Tăng cường bình đẳng giới trong đào tạo nguồn nhân lực công nghệ số", https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/12/12/tang-cuong-binh-dang-gioi-trong-dao-tao-nguon-nhan-luc-cong-nghe-so/, truy cập vào ngày 02/10/2025.
[906] "Báo cáo của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về các văn kiện trình Đại hội XIII của Đảng", https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/ban-chap-hanh-trung-uong-dang/dai-hoi-dang/lan-thu-xiii/bao-cao-chinh-tri-cua-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xii-tai-dai-hoi-dai-bieu-toan-quoc-lan-thu-xiii-cua-3734, truy cập vào ngày 26/10/2025.

và ổn định của đất nước là điều không thể phủ nhận. Tuy nhiên, việc phát triển nhân lực nữ chất lượng cao trong thời kỳ chuyển đổi số tại Việt Nam vẫn còn gặp một số khó khăn, hạn chế nhất định. Để khắc phục điều đó có hệ thống và xuyên suốt, nhóm tác giả một số kiến nghị triển khai các nhóm chính sáchnhư sau:

***Một là,* nhóm chính sách hoàn thiện khung pháp lý và cơ chế hoạch định**

Theo nhóm tác giả, trước hết Nhà nước cần rà soát và bổ sung các quy định pháp luật nhằm xác định rõ tiêu chí "nhân lực nữ chất lượng cao" trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới, Chiến lược phát triển nhân lực quốc gia và các văn bản pháp luật có liên quan.

Bên cạnh đó, Nhà nước mà cụ thể là các địa phương – những cơ quan trực tiếp thực hiện cần lồng ghép mục tiêu giới trong các chương trình, đề án về chuyển đổi số quốc gia, trong đó quy định rõ chỉ tiêu về tỷ lệ nữ tham gia lĩnh vực STEM, lãnh đạo số, và các vị trí quản lý kỹ thuật. Trong đó, bộ, ngành cần chú trọng đến cơ hội tiếp xúc và học tập các kỹ năng sử dụng công nghệ số của phụ nữ; cụ thể là cân bằng tiếp cận và hưởng lợi từ công nghệ số của nam và nữ giới tại các địa phương, đặc biệt là những vùng sâu, vùng xa. Ngoài ra, nhằm trước hết xóa bỏ khoảng cách giới trong việc nâng cao trình độ chuyên môn liên quan đến chuyển đổi số cơ quan, người đứng đầu địa phương có thể ưu tiên việc tham gia các chương trình đào tạo kỹ năng, kiến thức về công nghệ số cho nhân lực nữ thông qua việc trao cơ hội cho lao động nữ ứng cử vào các lớp tập huấn cán bộ, đào tạo nguồn theo quy hoạch đồng thời tổ chức khóa đào tạo kỹ năng lãnh đạo, quản lý, kỹ thuật số dành riêng cho cán bộ nữ. Mặt khác, mặc dù khoảng cách tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ đã được thu hẹp nhưng vẫn có sự chênh lệch nhất định, điều này làm hạn chế cơ hội làm việc của nữ giới so với nam giới. Do đó, cần phải điều chỉnh các điều kiện quy hoạch, bổ nhiệm đối với cán bộ nữ để họ không bị thiệt thòi, cũng như không làm lãng phí nguồn nhân lực.[907]

Đối với các cơ quan chính trị - xã hội như Hội liên hiệp phụ nữ, Công đoàn,… có thể thực hiện các chính sách hỗ trợ nhân lực nữ tiếp cận với công nghệ; chẳng hạn tổ chức các hoạt động, xây dựng phong trào nhằm tạo động lực cho nữ giới tham gia học hỏi, trao đổi và nâng cao kiến thức về chuyển đổi số. Đối với các doanh nghiệp, cần xây dựng tiêu chí cân bằng giới trong tuyển dụng, thăng chức. Tóm lại, cần xây dựng các chính sách đảm bảo bình đẳng giới trong việc làm và trong việc đào tạo nhân lực chất lượng cao, đặc biệt chú trọng tạo cơ hội tiếp cận tri thức đối với nguồn nhân lực nữ trong thời kỳ chuyển đổi số.

[907] "Kiến nghị chính sách ưu đãi nguồn nhân lực nữ chất lượng cao", https://www.tapchicongsan.org.vn/media-story/-/asset_publisher/V8hhp4dK31Gf/content/kien-nghi-chinh-sach-uu-dai-nguon-nhan-luc-nu-chat-luong-cao#:~:text=V%E1%BB%9Bi%20h%E1%BB%87%20th%E1%BB%91ng%20quy%20%C4%91%E1%BB%8B20ng%C5%A9, truy cập vào ngày 26/10/2025.

Trong quá trình hoạch định đó, Nhà nước cũng cần hoàn thiện cơ chế giám sát, đánh giá tác động giới trong xây dựng và thực thi chính sách, để đảm bảo mọi chương trình phát triển nhân lực số tạo cơ hội bình đẳng cho tất cả phụ nữ.

***Hai là,* nhóm chính sách tổ chức thực hiện và nâng cao năng lực.**

Như đã phân tích, phụ nữ có mối quan tâm khác quan trọng không kém sự nghiệp, đó là gia đình và con cái. Do đó, việc nâng cao chất lượng nhân lực nữ cần phải tính đến yếu tố này, để từ đó xây dựng những chính sách đào tạo nhân lực nữ phù hợp với "thiên chức" của người phụ nữ. Trên cơ sở khung pháp lý, các bộ, ngành và địa phương cần lồng ghép bình đẳng giới vào mọi chương trình phát triển nhân lực, bảo đảm cơ hội tiếp cận kỹ năng số công bằng giữa nam và nữ, đặc biệt ở vùng sâu, vùng xa. Trong quá trình đào tạo, cũng cần triển khai các chương trình đào tạo kỹ năng số, kỹ năng lãnh đạo và quản lý trong môi trường số dành riêng cho nữ giới, việc này tạo điều kiện để lao động nữ tham gia các khóa đào tạo nâng cao, linh hoạt về thời gian học (như học ngoài giờ hành chính, kết hợp học trực tuyến – trực tiếp) để phụ nữ có thể có cơ hội học tập nhưng vẫn thực hiện được trách nhiệm với gia đình.

Mặt khác, đối với một số vùng sâu, vùng xa, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ về công nghệ số gặp nhiều trở ngại hơn khu vực khác. Chính vì vậy, khi xây dựng các chính sách đào tạo, bồi dưỡng lao động nữ, cần cân nhắc đến khoảng cách địa lý để bố trí cơ sở vật chất di chuyển nhằm tránh gây khó khăn trong việc tiếp cận tri thức từ đó khiến nhân lực nữ mất động lực học tập, nâng cao trình độ chuyên môn. Hơn nữa, phụ nữ nói chung và nhân lực nữ nói riêng tại các vùng này thông thường là người dân tộc thiểu số. Do đó, nhóm tác giả cho rằng các cơ quan, tổ chức cá nhân nên bố trí nhân sự nữ đã biết về ngôn ngữ, văn hóa của dân tộc thiểu số đó để thực hiện việc đào tạo. Điều này giúp tạo môi trường thoải mái, cởi mở để lao động nữ tại các khu vực này dễ dàng tiếp thu kiến thức về công nghệ số.

Bên cạnh đó, các cơ quan, đoàn thể như Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cần phát huy vai trò trong việc tuyên truyền, xóa bỏ định kiến giới, tổ chức các phong trào và câu lạc bộ kỹ năng số cho phụ nữ, nhằm xây dựng hình ảnh người phụ nữ năng động, sáng tạo trong kỷ nguyên công nghệ.

***Ba là,* nhóm chính sách hỗ trợ tài chính, khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo cho phụ nữ.**

Các doanh nghiệp do nữ làm chủ hiện chiếm tỷ lệ cao nhưng đa phần quy mô nhỏ, do đó, để phát triển và khuyến khích phụ nữ lãnh đạo, khởi nghiệp, cần thiết phải có những chính sách hỗ trợ chuyên biệt để phát triển. Một trong những

yếu tố quan trọng trong khởi nghiệp là vốn và thuế. Theo đó, Nhà nước nên tạo điều kiện về vốn và thuế cho doanh nghiệp do phụ nữ thành lập. Cụ thể, nên đặt ra các chính sách hỗ trợ đồng bộ từ trung ương đến địa phương, trong đó xây dựng các gói tín dụng ưu đãi với lãi suất thấp, thời hạn vay dài. Thực tế ở một số địa phương như Bắc Ninh cũng đã cung cấp nguồn vốn vay ưu đãi lãi 5%/năm, cho vay tối đa 5 năm đối với ý tưởng khởi nghiệp của phụ nữ[908]. Đồng thời, chính sách quốc gia cũng cần khuyến khích các quỹ đầu tư, ngân hàng và doanh nghiệp công nghệ dành nguồn vốn mồi (seed fund) riêng cho doanh nghiệp có nữ lãnh đạo. Bên cạnh tài chính, Nhà nước còn cần xây dựng hệ sinh thái hỗ trợ toàn diện: khuyến khích thị trường cung cấp dịch vụ tư vấn, ươm tạo và đào tạo quản trị kinh doanh dành riêng cho phụ nữ. Đây cũng là quan điểm được nêu tại Hội thảo góp ý văn kiện ĐH Đảng XIII chủ đề "*Kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế và tham gia các hiệp định thương mại quốc tế- vai trò của phụ nữ và tổ chức Hội LHPN Việt Nam*". Cụ thể, "khuyến khích thị trường cung cấp các dịch vụ hỗ trợ kinh doanh và nâng cao năng lực cho các doanh nghiệp do nữ làm chủ, tích cực hỗ trợ doanh nhân nữ"[909] thông qua việc thành lập các vườn ươm, không gian làm việc chung hỗ trợ phụ nữ, chương trình cố vấn (mentoring) do nữ lãnh đạo hướng dẫn, hoặc tổ chức các sự kiện kết nối chuyên gia nữ trong lĩnh vực công nghệ – sáng tạo. Nhờ đó, doanh nhân nữ sẽ có thêm kiến thức về công nghệ hiện đại, kỹ năng quản lý và mối quan hệ đối tác để nâng cao tính cạnh tranh và sáng tạo của sản phẩm – dịch vụ do mình tạo ra.

***Bốn là,* nhóm chính sách hợp tác quốc tế và hội nhập số vì bình đẳng giới.**

Nhằm rút ngắn khoảng cách giới trong công nghệ, Việt Nam cần tăng cường hợp tác quốc tế về đào tạo và nghiên cứu trong lĩnh vực STEM cho nữ giới. Mới đây, nhằm giải quyết sự chênh lệch về giới, "Đại sứ quán Anh tại Việt Nam cho biết, Chính phủ Anh phối hợp với Ban Thư ký Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN) vừa khởi động Học bổng khối ngành STEM dành cho nữ giới"[910]. Điều này cho thấy sự quan tâm và hỗ trợ không ngừng của các tổ chức và quốc gia trên thế giới đối với năng lực chuyên môn và tư duy đổi mới của nhân lực nữ. Tháng 1/2024, Việt Nam đã ban hành Chương trình hành động quốc gia về phụ nữ,

[908] "Tín dụng chính sách xã hội góp phần thực hiện hiệu quả Chương trình "Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp" trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh" https://tapchinganhang.gov.vn/tin-dung-chinh-sach-xa-hoi-gop-pha-n-thuc-hien-hieu-qua-chuong-trinh-ho-tro-phu-nu-khoi-nghiep-tren-dia-ba-n-ti-nh-bac-ninh-15879.html#:~:text=Giai%20C4%91o%E1%BA%A1n%202018%20,%28B%E1%BA%A3ng%201, truy cập vào ngày 05/10/2025.

[909] "Tạo cơ chế, chính sách, cơ hội bình đẳng cho doanh nghiệp nữ phát huy vai trò, tiềm năng trong phát triển kinh tế và hội nhập", https://www.hoilhpn.org.vn/web/guest/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/tao-co-che-chinh-sach-co-hoi-binh-%C4%91ang-cho-doanh-nghiep-nu-phat-huy-vai-tro-tiem-nang-trong-phat-trien-kinh-te-va-hoi-nhap-35819-1.html#, truy cập vào ngày 26/10/2025.

[910] "Khuyến khích phụ nữ tham gia lĩnh vực STEM", https://nhandan.vn/khuyen-khich-phu-nu-tham-gia-linh-vuc-stem-post798566.html#, truy cập vào ngày 26/10/2025.

hòa bình và an ninh giai đoạn 2024-2030, trong đó nhấn mạnh rằng Việt Nam cam kết "*sẵn sàng hợp tác chặt chẽ với các nước và đối tác để thúc đẩy bình đẳng giới, trao quyền cho phụ nữ và trẻ em gái, đảm bảo không ai bị bỏ lại phía sau*"[911]. Việc tận dụng các diễn đàn quốc tế, học bổng học tập, dự án tác và trao đổi khoa học sẽ giúp nữ giới Việt Nam tiếp cận tốt hơn với xu hướng công nghệ toàn cầu, đồng thời tăng cường chính sách trong nước phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế về bình đẳng giới và kỹ năng số đồng thời nâng cao vị thế của phụ nữ Việt Nam trên bản đồ nhân lực số toàn cầu

Kết luận

Chuyển đổi số là xu thế tất yếu trong kỷ nguyên công nghiệp 4.0, trong bối cảnh đó, vai trò của nhân lực nữ trong phát triển kinh tế - xã hội và tái cấu trúc quốc gia là điều không thể phủ nhận, họ không chỉ là là lực lượng đóng góp trực tiếp vào sự phát triển mạnh mẽ của xã hội thông qua việc tham gia vào công tác nghiên cứu, quản lý, lãnh đạo, mà còn là lực lượng đóng góp gián tiếp vào sự phát triển bền vững của xã hội thông qua vai trò làm mẹ. Tuy nhiên, từ thực tiễn việc phát triển nhân lực nữ chất lượng cao vẫn còn nhiềurào cản như định kiến giới, hạn chế trong tiếp cận cơ hội đào tạo, thiếu chính sách đặc thù và khung pháp lý chưa xác định rõ tiêu chí nhân lực nữ chất lượng cao. Để khắc phục hạn chế trên, nhóm tác giả tiếp tiếp cận chính sách theo nhóm giải pháp toàn diện. Đầu tiên hết hoàn thiện khung pháp lý cần tập trung vào việc xác định rõ tiêu chí nhân lực nữ chất lượng cao, lồng ghép mục tiêu giới trong Chiến lược quốc gia về chuyển đổi số, chiến lược phát triển nhân lực, và các văn bản hướng dẫn thi hành nhằm bảo đảm tính thống nhất trong triển khai. Tiếp nữa là nhóm chính sách tổ chức thực hiện cần đẩy mạnh cơ chế phối hợp giữa cơ quan quản lý nhà nước, các tổ chức xã hội và doanh nghiệp nhằm tạo môi trường làm việc bình đẳng, thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực khoa học – công nghệ và chuyển đổi số. Thứ ba là nhóm chính sách hỗ trợ bao gồm đào tạo kỹ năng số, phát triển STEM cho nữ giới, hỗ trợ tài chính và khởi nghiệp cho doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ, từ đó tạo điều kiện để phụ nữ phát triển năng lực lãnh đạo và đổi mới sáng tạo. Cuối cùng là nhóm chính sách hợp tác quốc tế đóng vai trò then chốt trong việc học hỏi kinh nghiệm, huy động nguồn lực và tham gia các sáng kiến toàn cầu nhằm nâng cao vị thế và năng lực cạnh tranh của nhân lực nữ Việt Nam trong bối cảnh số hóa. Những giải pháp này không chỉ góp phần thu hẹp khoảng cách giới mà còn thúc đẩy phát triển bền vững trong tiến trình chuyển đổi số quốc gia - nơi đó, phụ nữ vừa là chủ thể, vừa là động lực của sự thay đổi.

[911] "Vietnam suggests empowering women in digital transformation", https://vietnamlawmagazine.vn/vietnam-suggests-empowering-women-in-digital-transformation-71417.html#, truy cập vào ngày 26/10/2025.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/ban-chap-hanh-trung-uong-dang/dai-hoi-dang/lan-thu-xiii/bao-cao-chinh-tri-cua-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xii-tai-dai-hoi-dai-bieu-toan-quoc-lan-thu-xiii-cua.

2. Quyết định số 101/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Chương trình hành động quốc gia về Phụ nữ, hòa bình và an ninh giai đoạn 2024 – 2030, ban hành ngày 25/1/2024.

3. "Phụ nữ trong công tác nghiên cứu khoa học và công nghệ: Vinh quang và thách thức" https://www.ipvietnam.gov.vn/hoat-ong-shcn-trong-nuoc/-/asset_publisher/7xsjBfqhCDAV/content/phu-nu-trong-cong-tac-nghien-cuu-khoa-hoc-va-cong-nghe-vinh-quang-va-thach-thuc?.

4. "Phụ nữ đang dần thay đổi "cuộc chơi" trong ngành công nghệ", https://vneconomy.vn/phu-nu-dang-dan-thay-doi-cuoc-choi-trong-nganh-cong-nghe.htm.

5. Nguyễn Thị Giáng Hương (2012), "Phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay", Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 12/2012, tr. 17.

6. "Kiến nghị chính sách ưu đãi nguồn nhân lực nữ chất lượng cao", https://www.tapchicongsan.org.vn/media-story/-/asset_publisher/V8hhp4dK31Gf/content/kien-nghi-chinh-sach-uu-dai-nguon-nhan-luc-nu-chat-luong-cao#.

7. "Tăng cường bình đẳng giới trong đào tạo nguồn nhân lực công nghệ số", https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/12/12/tang-cuong-binh-dang-gioi-trong-dao-tao-nguon-nhan-luc-cong-nghe-so/.

8. "Định kiến giới là thách thức lớn nhất khi phụ nữ Việt Nam tham gia STEM", https://vneconomy.vn/techconnect/dinh-kien-gioi-la-thach-thuc-lon-nhat-khi-phu-nu-viet-nam-tham-gia-stem.htm#:~:text=%C4%90%E1%BA%B7c%20bi%E1%BB%87t%2C%20d%C3%BB%A9u%20khoa%20h%E1%BB%8Dc.

9. "Phát huy vai trò của phụ nữ trong bối cảnh chuyển đổi số", https://www.hoilhpn.org.vn/web/ntm-va-bao-ve-moi-truong/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/phat-huy-vai-tro-cua-phu-nu-trong-boi-canh-chuyen-%C4%91oi-so-115301-7401.html#_ftn1.

10. "Tín dụng chính sách xã hội góp phần thực hiện hiệu quả Chương trình "Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp" trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh" https://tapchinganhang.gov.vn/tin-dung-chinh-sach-xa-hoi-gop-pha-n-thuc-hien-

hieu-qua-chuong-trinh-ho-tro-phu-nu-khoi-nghiep-tren-dia-ba-n-ti-nh-bac-ninh-15879.html#:~:text=Giai%20%C4%91o%E1%BA%A1n%202018%20,%28B%E1%BA%A3ng%201.

11. "Tạo cơ chế, chính sách, cơ hội bình đẳng cho doanh nghiệp nữ phát huy vai trò, tiềm năng trong phát triển kinh tế và hội nhập", https://www.hoilhpn.org.vn/web/guest/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/tao-co-che-chinh-sach-co-hoi-binh-%C4%91ang-cho-doanh-nghiep-nu-phat-huy-vai-tro-tiem-nang-trong-phat-trien-kinh-te-va-hoi-nhap-35819-1.html#.

"Khuyến khích phụ nữ tham gia lĩnh vực STEM", https://nhandan.vn/khuyen-khich-phu-nu-tham-gia-linh-vuc-stem-post798566.html#:~:text=Nh%E1%BA%B1m%20g%C3%B3p%20ph%E1%BA%BB%A7a%20l%C4%A9nh%20v%E1%BB%B1c%20STEM.

LAW ON CAPITAL SUPPORT FOR WOMEN START-UPS IN VIETNAM IN THE DIGITAL ERA

PHÁP LUẬT VỀ HỖ TRỢ VỐN CHO PHỤ NỮ KHỞI NGHIỆP TẠI VIỆT NAM TRONG KỶ NGUYÊN SỐ

ThS. Hoàng Thị Hải Yến[912]

Tóm tắt: *Trong bối cảnh chuyển đổi số và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, phụ nữ ngày càng khẳng định vai trò quan trọng trong hệ sinh thái khởi nghiệp, đặc biệt ở các lĩnh vực kinh tế sáng tạo và kinh doanh trực tuyến. Tuy nhiên, vấn đề tiếp cận nguồn vốn vẫn là rào cản lớn đối với phụ nữ khởi nghiệp tại Việt Nam. Bài viết này phân tích thực trạng pháp luật về hỗ trợ vốn cho phụ nữ khởi nghiệp, chỉ ra những cơ hội và thách thức trong kỷ nguyên số, đồng thời đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện khung pháp lý. Trên cơ sở khái quát khái niệm và vai trò của vốn đối với khởi nghiệp, bài viết tập trung làm rõ các quy định pháp luật hiện hành như Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2017, Nghị định 80/2021/NĐ-CP, Đề án 939 của Chính phủ và các chính sách tín dụng ưu đãi. Kết quả nghiên cứu cho thấy, mặc dù hệ thống pháp luật đã có những bước tiến quan trọng trong việc tạo hành lang pháp lý và thúc đẩy bình đẳng giới, song phụ nữ khởi nghiệp vẫn gặp nhiều khó khăn khi tiếp cận vốn do thủ tục hành chính phức tạp, yêu cầu tài sản bảo đảm cao và thiếu khung pháp lý cho các công cụ tài chính số như crowdfunding, P2P lending. Trong kỷ nguyên số, fintech và ngân hàng số mở ra cơ hội mới cho phụ nữ tiếp cận vốn, song đồng thời cũng đặt ra thách thức về quản lý pháp lý, an toàn tài chính và khoảng cách số giữa các nhóm xã hội. Bài viết đề xuất hoàn thiện pháp luật về hỗ trợ vốn, xây dựng khung pháp lý cho các mô hình tài chính số, thiết kế gói tín dụng ưu tiên và tăng cường đào tạo năng lực tài chính – pháp lý cho phụ nữ khởi nghiệp, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế số và bình đẳng giới tại Việt Nam.*

Từ khóa: *Phụ nữ khởi nghiệp; hỗ trợ vốn; pháp luật; chuyển đổi số*

Abstract: *In the context of digital transformation and the Fourth Industrial Revolution, women are increasingly affirming their crucial role in the startup ecosystem, especially in creative industries and online businesses. However, access to capital remains a major barrier for women entrepreneurs in Vietnam. This paper analyzes the current legal framework on financial support for women-owned startups, highlights the opportunities and challenges in the digital era, and proposes several solutions to improve the legal environment. Based on an overview of the concept and the role of capital in entrepreneurship, the paper examines key legal documents such as the Law on Supporting Small and Medium-sized Enterprises (2017), Decree No. 80/2021/ND-CP, the Government's Project 939 on supporting women entrepreneurs, and preferential credit programs. Findings indicate that although the legal system has made significant progress in creating a legal corridor and promoting gender equality, women entrepreneurs still face many*

[912] Khoa Luật, Học viện Phụ nữ Việt Nam, Email: yenhth@vwa.edu.vn

difficulties in accessing capital due to complex administrative procedures, strict collateral requirements, and the absence of a clear legal framework for digital financial tools such as crowdfunding and peer-to-peer lending. In the digital era, fintech and digital banking create new opportunities for women to access capital but also pose challenges related to legal management, financial security, and the digital divide among social groups. The paper proposes to improve laws on capital support, establish a legal framework for digital finance models, design priority credit packages, and enhance women's financial–legal literacy, thereby contributing to the promotion of digital economic development and gender equality in Vietnam.

Keywords: *Women entrepreneurship; capital support; law; digital transformation*

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh chuyển đổi số và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, phụ nữ ngày càng khẳng định vai trò trong hệ sinh thái khởi nghiệp sáng tạo, đặc biệt ở các lĩnh vực kinh tế số và kinh tế xanh. Họ đang trở thành lực lượng năng động trong đổi mới sáng tạo, thương mại điện tử và phát triển doanh nghiệp nhỏ, góp phần thúc đẩy tăng trưởng bền vững và bình đẳng giới. Tuy nhiên, rào cản pháp lý về hỗ trợ vốn vẫn là thách thức lớn nhất đối với phụ nữ khởi nghiệp. Việc tiếp cận nguồn vốn còn khó khăn do yêu cầu về tài sản thế chấp, quy trình hành chính phức tạp và thiếu các quy định điều chỉnh hoạt động tài chính hiện đại như fintech, P2P lending hay crowdfunding.

Mặc dù Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách hỗ trợ như Luật Hỗ trợ Doanh nghiệp nhỏ và vừa (2017), Nghị định 80/2021/NĐ-CP và Đề án 939/QĐ-TTg, nhưng các quy định này vẫn chưa bao quát các hình thức huy động vốn phi truyền thống. Sự chậm trễ trong hoàn thiện hành lang pháp lý khiến phụ nữ khó tận dụng cơ hội từ công nghệ tài chính để mở rộng kinh doanh. Trong khi fintech và ngân hàng số đang mở ra khả năng tiếp cận vốn công bằng hơn, thiếu khung pháp lý rõ ràng có thể làm gia tăng rủi ro và hạn chế niềm tin của người dùng. Vì vậy, việc xây dựng khung pháp luật hiện đại, nhạy cảm giới và thích ứng công nghệ là yêu cầu cấp bách nhằm tạo điều kiện để phụ nữ Việt Nam tham gia bình đẳng, an toàn và hiệu quả hơn trong nền kinh tế số.

2. Cơ sở lý luận về hỗ trợ vốn cho phụ nữ khởi nghiệp

2.1. Khái niệm về khởi nghiệp và phụ nữ khởi nghiệp

Khởi nghiệp (entrepreneurship) là quá trình cá nhân hoặc nhóm người phát hiện, đánh giá và khai thác các cơ hội kinh doanh thông qua việc sáng tạo sản phẩm, dịch vụ mới hoặc cải tiến quy trình, mô hình kinh doanh hiện có, nhằm tạo ra giá trị kinh tế và xã hội. Theo Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2017, *"doanh*

nghiệp khởi nghiệp sáng tạo là doanh nghiệp được thành lập để thực hiện ý tưởng dựa trên khai thác tài sản trí tuệ, công nghệ, mô hình kinh doanh mới, có khả năng tăng trưởng nhanh". Như vậy, khởi nghiệp không chỉ là hành động bắt đầu một hoạt động kinh doanh, mà còn là quá trình đổi mới sáng tạo liên tục để tạo dựng giá trị mới trong nền kinh tế.

Phụ nữ khởi nghiệp là những cá nhân nữ giới chủ động tham gia vào quá trình sáng tạo, tổ chức và điều hành hoạt động sản xuất, kinh doanh hoặc dự án khởi nghiệp vì mục tiêu kinh tế – xã hội. Ở góc độ xã hội học, phụ nữ khởi nghiệp được xem là nhóm vừa tạo ra giá trị kinh tế, vừa góp phần nâng cao vị thế, tiếng nói và năng lực lãnh đạo của phụ nữ trong nền kinh tế. Theo Đề án 939/QĐ-TTg của Chính phủ (2017) về *"Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp giai đoạn 2017–2025"*, phụ nữ khởi nghiệp bao gồm cả phụ nữ khởi sự kinh doanh lần đầu, phụ nữ đang quản lý doanh nghiệp nhỏ và vừa, hộ kinh doanh, hợp tác xã, tổ hợp tác, cũng như phụ nữ có ý tưởng sáng tạo hướng đến mục tiêu phát triển bền vững.

Phụ nữ khởi nghiệp có những đặc trưng riêng so với khởi nghiệp nói chung. Một mặt, họ thể hiện tinh thần đổi mới, dám nghĩ dám làm và khả năng thích ứng linh hoạt với biến động kinh tế. Mặt khác, họ phải đối mặt với nhiều rào cản giới như: hạn chế trong tiếp cận vốn, thiếu cơ hội đào tạo kỹ năng số, gánh nặng vai trò gia đình và định kiến xã hội về năng lực lãnh đạo kinh doanh của nữ giới. Chính vì vậy, khởi nghiệp nữ không chỉ là vấn đề kinh tế, mà còn mang tính bình đẳng giới và phát triển con người.

2.2. Khái niệm và vai trò của vốn trong khởi nghiệp

Vốn là điều kiện tiên quyết cho mọi hoạt động sản xuất, kinh doanh, đặc biệt trong giai đoạn khởi nghiệp khi doanh nghiệp còn non trẻ, nguồn lực hạn chế và chưa có uy tín tín dụng trên thị trường. Trong kinh tế học, vốn được hiểu là tổng hợp các nguồn lực tài chính, vật chất và phi vật chất mà chủ thể kinh doanh huy động để đầu tư, vận hành và phát triển hoạt động sản xuất – kinh doanh.

Đối với doanh nghiệp khởi nghiệp, vốn không chỉ là công cụ duy trì hoạt động thường nhật mà còn là "đòn bẩy chiến lược" quyết định khả năng hình thành sản phẩm, phát triển thị trường và mở rộng quy mô.

Trong bối cảnh hiện nay, hoạt động khởi nghiệp gắn liền với đổi mới sáng tạo, ứng dụng công nghệ và chuyển đổi số, nên nhu cầu vốn càng trở nên đa dạng hơn — không chỉ để đầu tư cơ sở vật chất mà còn cho nghiên cứu – phát triển (R&D), công nghệ thông tin, marketing số, nhân lực chất lượng cao. Việc thiếu vốn khiến nhiều doanh nghiệp tiềm năng không thể hiện thực hóa ý tưởng hoặc phải hoạt động ở quy mô rất nhỏ, dẫn đến tỷ lệ thất bại cao trong giai đoạn đầu khởi nghiệp.

Đối với phụ nữ khởi nghiệp, vốn vừa là điều kiện, vừa là rào cản. Phụ nữ thường gặp khó khăn hơn nam giới trong việc huy động vốn do thiếu tài sản thế chấp, hạn chế trong lịch sử tín dụng, cũng như ít cơ hội tiếp cận các nhà đầu tư hoặc quỹ mạo hiểm. Nhiều nghiên cứu cho thấy doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ thường có quy mô nhỏ hơn, vốn đăng ký thấp hơn và khả năng mở rộng hạn chế hơn, chủ yếu hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ, nông nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, hoặc kinh doanh trực tuyến.

Thiếu vốn được xem là nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tỷ lệ thất bại cao của các doanh nghiệp do phụ nữ khởi nghiệp. Sự thiếu hụt này ảnh hưởng đến nhiều khía cạnh trong quá trình phát triển kinh doanh. Trước hết, nó làm hạn chế năng lực cạnh tranh và khả năng đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp. Khi không có đủ nguồn vốn, phụ nữ gặp khó khăn trong việc đầu tư vào công nghệ, nghiên cứu sản phẩm mới hay mở rộng thị trường, khiến doanh nghiệp bị giới hạn trong chuỗi giá trị và khó tạo ra lợi thế cạnh tranh lâu dài.

Bên cạnh đó, thiếu vốn cũng làm giảm khả năng tận dụng cơ hội trong kỷ nguyên số. Quá trình chuyển đổi số hay ứng dụng công nghệ vào kinh doanh đòi hỏi chi phí đầu tư ban đầu đáng kể. Nhiều phụ nữ khởi nghiệp không thể tham gia thương mại điện tử, quảng cáo trực tuyến hay đầu tư vào nền tảng số, dẫn đến khoảng cách ngày càng lớn giữa doanh nghiệp do nữ và nam điều hành.

Ngoài ra, tình trạng thiếu vốn còn ảnh hưởng trực tiếp đến tính bền vững của doanh nghiệp. Khi dòng tiền bị đứt gãy, doanh nghiệp không thể duy trì nhân sự, hàng tồn kho hoặc các hợp đồng dài hạn, khiến nhiều dự án của phụ nữ chỉ tồn tại theo mùa vụ và không đủ tích lũy để tái đầu tư.

Việc thiếu vốn cũng khiến phụ nữ khó tiếp cận thị trường tài chính chính thức. Do không có đủ vốn đối ứng, nhiều doanh nghiệp nữ không đáp ứng được yêu cầu để vay thêm tín dụng hoặc tham gia các chương trình hỗ trợ. Điều này tạo nên một vòng luẩn quẩn khiến họ khó vượt ra khỏi quy mô siêu nhỏ.

Cuối cùng, sự thiếu hụt nguồn vốn còn tác động đến vai trò xã hội của phụ nữ. Không chỉ làm giảm hiệu quả kinh doanh, nó còn hạn chế cơ hội nâng cao vị thế kinh tế và quyền ra quyết định của họ trong gia đình cũng như ngoài xã hội. Ngược lại, khi được hỗ trợ vốn đầy đủ, các mô hình kinh tế do phụ nữ điều hành thường mang lại hiệu quả lan tỏa lớn, góp phần tạo việc làm, giảm nghèo và thúc đẩy phát triển bền vững trong cộng đồng.

Tuy nhiên, khi được tiếp cận vốn phù hợp, phụ nữ khởi nghiệp có khả năng sử dụng vốn hiệu quả, quản trị rủi ro tốt và tạo ra giá trị xã hội cao. Điều này khẳng định vai trò kép của vốn: vừa là động lực kinh tế, vừa là công cụ thực thi chính sách xã hội.

Vốn chỉ thực sự phát huy hiệu quả khi được đặt trong một khung pháp lý minh bạch, công bằng và khuyến khích sáng tạo. Pháp luật về hỗ trợ vốn cho phụ nữ khởi nghiệp giữ vai trò định hướng, tạo cơ sở cho việc triển khai chính sách tín dụng ưu đãi, bảo lãnh tín dụng, hỗ trợ lãi suất, phát triển quỹ đầu tư khởi nghiệp và quỹ bảo lãnh cho doanh nghiệp nữ.

3. Quy định pháp luật hiện hành về hỗ trợ vốn cho phụ nữ khởi nghiệp tại Việt Nam

Chính sách hỗ trợ vốn cho phụ nữ khởi nghiệp ở Việt Nam hiện được đặt trong khuôn khổ pháp luật chung về hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) và bình đẳng giới trong tiếp cận nguồn lực phát triển kinh tế. Cơ sở pháp lý chủ yếu bao gồm:

- Luật Hỗ trợ Doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2017 (Luật số 04/2017/QH14),

- Nghị định 80/2021/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật,

- Đề án 939/QĐ-TTg ngày 30/6/2017 của Thủ tướng Chính phủ về *"Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp giai đoạn 2017–2025"*,

- Cùng các chính sách tín dụng ưu đãi do Ngân hàng Chính sách xã hội, Quỹ bảo lãnh tín dụng cho DNNVV, và các chương trình hợp tác quốc tế triển khai.

Hệ thống pháp luật này hình thành khung thể chế đa tầng, vừa quy định cơ chế hỗ trợ tài chính, vừa xác định rõ vai trò của các cơ quan thực thi như Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Ngân hàng Nhà nước, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, cùng các tổ chức trung gian tài chính và hiệp hội doanh nghiệp.

Luật Hỗ trợ Doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2017 là nền tảng pháp lý quan trọng nhất điều chỉnh vấn đề tiếp cận vốn cho doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo, trong đó bao gồm doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ. Luật quy định ba cơ chế hỗ trợ chủ yếu là hỗ trợ tín dụng, hỗ trợ thông qua quỹ bảo lãnh tín dụng và hỗ trợ thông qua quỹ phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa. Cụ thể, doanh nghiệp nhỏ và vừa được tiếp cận các khoản vay ưu đãi thông qua hệ thống ngân hàng thương mại có thỏa thuận với Nhà nước, được hưởng cơ chế bảo lãnh tín dụng khi thiếu tài sản thế chấp và có thể nhận được vốn vay gián tiếp hoặc đồng tài trợ từ Quỹ phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa. Những quy định này hướng tới mục tiêu tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho các doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo, đặc biệt là các doanh nghiệp do phụ nữ điều hành. Tuy nhiên, thực tế triển khai vẫn còn gặp nhiều khó khăn. Các khảo sát cho thấy mức độ tiếp cận các chương trình hỗ trợ của doanh nghiệp nữ còn hạn chế do thủ tục phức tạp, tiêu chí xét duyệt cứng nhắc và quy mô quỹ còn nhỏ. Ngoài ra, việc thiếu các chỉ số giới trong giám sát và đánh giá cũng khiến các chính sách này chưa thực sự phát huy hiệu quả trong thúc đẩy bình đẳng giới về cơ hội tiếp cận vốn.

Nghị định 80/2021/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 26/8/2021 đã cụ thể hóa các quy định của Luật Hỗ trợ Doanh nghiệp nhỏ và vừa, đồng thời mở rộng cơ chế hỗ trợ tài chính cho doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo. Nghị định nêu rõ các hình thức hỗ trợ như cho vay ưu đãi thông qua Quỹ phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa, hỗ trợ vốn đầu tư mạo hiểm, hỗ trợ chi phí thuê mặt bằng, tham gia vườn ươm khởi nghiệp và chương trình tăng tốc khởi nghiệp. Đáng chú ý, nghị định này quy định rõ nguyên tắc ưu tiên đối với doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ, doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ hoặc hoạt động trong lĩnh vực có tác động xã hội tích cực. Điểm tiến bộ của Nghị định 80 là cho phép huy động nguồn lực từ khu vực tư nhân, tổ chức tài chính, quỹ đầu tư và các đối tác quốc tế, thay vì chỉ phụ thuộc vào ngân sách nhà nước, từ đó mở rộng khả năng tiếp cận vốn cho phụ nữ khởi nghiệp.

Bên cạnh đó, Đề án 939/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ được coi là chính sách chuyên biệt và toàn diện nhất dành riêng cho phụ nữ khởi nghiệp. Đề án do Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam chủ trì, triển khai trên phạm vi toàn quốc từ năm 2017 đến 2025, nhằm mục tiêu hỗ trợ phụ nữ phát triển doanh nghiệp, hợp tác xã và tổ hợp tác bền vững. Một trong những nội dung trọng tâm của đề án là hỗ trợ phụ nữ tiếp cận các nguồn vốn tín dụng ưu đãi thông qua Ngân hàng Chính sách xã hội và Quỹ quốc gia về việc làm; hỗ trợ vốn khởi nghiệp không hoàn lại cho các dự án có tính sáng tạo và lan tỏa; đồng thời tổ chức các chương trình đào tạo, tư vấn pháp lý và nâng cao kỹ năng quản lý tài chính. Theo báo cáo của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, tính đến năm 2024, đề án đã hỗ trợ hơn 70.000 phụ nữ hiện thực hóa ý tưởng khởi nghiệp và giúp gần 160.000 phụ nữ tiếp cận nguồn vốn vay ưu đãi[913]. Tuy vậy, mức hỗ trợ còn ở quy mô nhỏ, chủ yếu tập trung vào hộ kinh doanh cá thể và chưa đủ sức thúc đẩy phụ nữ tham gia vào các lĩnh vực đòi hỏi vốn đầu tư lớn như công nghệ, đổi mới sáng tạo hay kinh tế số.

4. Thực trạng thực hiện pháp luật về hỗ trợ vốn cho phụ nữ khởi nghiệp

4.1. Những thành tựu và tồn tại

Trong những năm gần đây, hệ thống pháp luật và chính sách hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp ở Việt Nam đã có nhiều bước tiến quan trọng, thể hiện nỗ lực của Nhà nước trong việc lồng ghép giới vào các chương trình phát triển kinh tế và khuyến khích tinh thần khởi nghiệp.

Trước hết, cơ sở pháp lý hỗ trợ vốn cho phụ nữ khởi nghiệp đã bước đầu được hình thành và có định hướng giới rõ ràng. Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2017, Nghị định 80/2021/NĐ-CP của Chính phủ và Đề án 939/QĐ-TTg

[913] Kinh tế & Đô thị (2024). *Gần 160 nghìn phụ nữ Hà Nội được hỗ trợ vay vốn khởi nghiệp.* Truy cập tại: https://kinhtedothi.vn/gan-160-nghin-phu-nu-ha-noi-duoc-ho-tro-vay-von-khoi-nghiep.699102.html , truy cập ngày 29/10/2025.
Diễn đàn Doanh nghiệp (2024). *Hệ sinh thái toàn diện hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp trong kỷ nguyên mới.* Truy cập tại: https://diendandoanhnghiep.vn/he-sinh-thai-toan-dien-ho-tro-phu-nu-khoi-nghiep-trong-ky-nguyen-moi-10146703.html , truy cập ngày 29/10/2025.

năm 2017 về "Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp giai đoạn 2017–2025" đã tạo dựng nền tảng pháp lý tương đối đầy đủ, giúp phụ nữ tiếp cận vốn, đào tạo kỹ năng kinh doanh và nhận được tư vấn pháp lý. Các văn bản này không chỉ khẳng định nguyên tắc bình đẳng giới trong tiếp cận nguồn lực, mà còn quy định rõ việc ưu tiên hỗ trợ doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ, đặc biệt ở khu vực nông thôn, miền núi và vùng kinh tế khó khăn.

Một số địa phương đã triển khai hiệu quả các chương trình hỗ trợ vốn, đào tạo và tư vấn pháp lý cho phụ nữ khởi nghiệp, mang lại kết quả thiết thực. Theo *Báo Kinh tế & Đô thị (2024)*, riêng tại Hà Nội đã có gần 160.000 phụ nữ được hỗ trợ vay vốn ưu đãi thông qua các chương trình phối hợp giữa Hội Liên hiệp Phụ nữ thành phố và Ngân hàng Chính sách xã hội. Cùng với đó, hơn 70.000 phụ nữ trên toàn quốc đã hiện thực hóa ý tưởng kinh doanh của mình trong khuôn khổ Đề án 939, qua đó hình thành hàng nghìn mô hình kinh tế do phụ nữ lãnh đạo. Nhiều tỉnh, thành như Quảng Ninh, Nghệ An, Đồng Tháp, Bình Dương, Bắc Giang… cũng đã thành lập các "Câu lạc bộ phụ nữ khởi nghiệp", "Tổ tư vấn pháp lý cho phụ nữ kinh doanh", hay "Không gian sáng tạo nữ" nhằm hỗ trợ kết nối thị trường, đào tạo kỹ năng quản trị và khởi sự kinh doanh.

Sự phối hợp giữa Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, các tổ chức tài chính và cơ quan nhà nước đã bước đầu hình thành hệ sinh thái hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp tương đối toàn diện. Các hoạt động tư vấn pháp lý, hướng dẫn lập hồ sơ vay vốn, tổ chức cuộc thi "Phụ nữ khởi nghiệp" hằng năm, cũng như việc liên kết với các tổ chức quốc tế như UN Women, ADB, USAID, KOICA… đã góp phần nâng cao năng lực tài chính, kỹ thuật và pháp lý cho hàng chục nghìn phụ nữ khởi nghiệp trên cả nước. Theo *Diễn đàn Doanh nghiệp (2024)*, sự hình thành của các mô hình hỗ trợ đa tầng này được xem là "nền tảng của hệ sinh thái khởi nghiệp nữ trong kỷ nguyên số", tạo điều kiện thuận lợi để phụ nữ không chỉ tiếp cận vốn, mà còn phát triển doanh nghiệp theo hướng sáng tạo và bền vững.

Mặc dù đạt được nhiều kết quả tích cực, song việc thực thi pháp luật và chính sách hỗ trợ vốn cho phụ nữ khởi nghiệp vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế, thể hiện ở cả cấp thể chế lẫn thực tiễn triển khai.

Thứ nhất, thủ tục hành chính trong vay vốn và bảo lãnh tín dụng vẫn còn phức tạp, trong khi yêu cầu về tài sản đảm bảo đối với các khoản vay vẫn ở mức cao. Theo khảo sát của *Học viện Phụ nữ Việt Nam (Trần Quang Tiến & Phùng Thị Quỳnh Trang, 2023)*, 40,2% phụ nữ khởi nghiệp cho biết gặp khó khăn trong việc tiếp cận vốn, và 41% không thể vay nếu không có tài sản thế chấp. Điều này khiến nhiều dự án khởi nghiệp của phụ nữ phải dừng lại hoặc thu hẹp quy mô ngay trong giai đoạn đầu. Bên cạnh đó, một số ngân hàng và tổ chức tín dụng chưa có sản phẩm tài chính riêng phù hợp với đặc thù doanh nghiệp nữ, dẫn đến việc phụ nữ bị thiệt thòi khi tham gia thị trường vốn.

Thứ hai, hệ thống pháp luật hiện hành vẫn thiếu cơ chế điều chỉnh cho các hình thức huy động vốn mới như huy động vốn cộng đồng (crowdfunding), cho vay ngang hàng (P2P lending) hay đầu tư mạo hiểm trực tuyến. Trong khi đó, những công cụ này đang phát triển mạnh mẽ trên thế giới và được xem là kênh huy động vốn hiệu quả cho doanh nghiệp nhỏ, đặc biệt là phụ nữ khởi nghiệp trong lĩnh vực công nghệ, sáng tạo và thương mại điện tử. *Pháp luật & Phát triển (2023)* cho rằng việc chưa có hành lang pháp lý rõ ràng khiến các doanh nghiệp nữ không thể khai thác các nguồn vốn mới, đồng thời tiềm ẩn nhiều rủi ro pháp lý nếu tham gia vào các nền tảng tài chính phi chính thức.

Thứ ba, chưa có cơ chế liên kết chặt chẽ giữa các tổ chức hỗ trợ phụ nữ và hệ thống tài chính chính thức. Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp hiện là đầu mối quan trọng trong triển khai Đề án 939 và kết nối tín dụng, song phần lớn các hoạt động hỗ trợ vẫn mang tính phân tán, chưa có mô hình liên thông với ngân hàng thương mại, quỹ đầu tư, hoặc các tổ chức tài chính vi mô. Sự thiếu phối hợp này khiến hiệu quả sử dụng nguồn vốn chưa cao, trong khi việc giám sát và đánh giá tác động giới trong hỗ trợ vốn vẫn còn hình thức.

Cuối cùng, khoảng cách số và hạn chế về năng lực tài chính – pháp lý của phụ nữ vẫn là rào cản lớn trong việc tiếp cận và quản lý nguồn vốn. Theo *Báo Phụ nữ Việt Nam (2025)*, nhiều phụ nữ, đặc biệt là ở nông thôn và miền núi, còn hạn chế trong kỹ năng số, khả năng lập kế hoạch tài chính và tiếp cận thông tin pháp luật. *Nghiên cứu của Phạm Ngọc Hương Quỳnh và cộng sự (2024)* cũng chỉ ra rằng, trong mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến ý định khởi nghiệp của phụ nữ nông thôn, "vốn" là yếu tố tác động mạnh nhất ($\beta = 0{,}290$), phản ánh sự thiếu hụt nguồn lực tài chính và năng lực quản trị vốn là nguyên nhân trực tiếp khiến tỷ lệ duy trì doanh nghiệp nữ thấp hơn nam giới. Điều này cho thấy rằng, việc hỗ trợ vốn cho phụ nữ khởi nghiệp không thể chỉ dừng ở cấp tài chính, mà cần gắn liền với đào tạo, tư vấn pháp lý, nâng cao kỹ năng quản trị và năng lực chuyển đổi số.

Như vậy, có thể thấy rằng mặc dù khung pháp luật về hỗ trợ vốn cho phụ nữ khởi nghiệp ở Việt Nam đã được hình thành và bước đầu mang tính giới, song việc triển khai thực tế vẫn còn nhiều bất cập. Việc đơn giản hóa thủ tục hành chính, mở rộng hành lang pháp lý cho các hình thức huy động vốn mới, thiết lập cơ chế phối hợp liên ngành, và nâng cao năng lực tài chính – pháp lý của phụ nữ là những yêu cầu cấp thiết để bảo đảm tính hiệu quả và bền vững của các chính sách hỗ trợ trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập kinh tế toàn cầu hiện nay.

4.2. Cơ hội và thách thức của phụ nữ khởi nghiệp trong kỷ nguyên số

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và quá trình chuyển đổi số đang mở ra nhiều cơ hội mới cho phụ nữ khởi nghiệp trong việc tiếp cận các nguồn vốn linh hoạt và bình đẳng hơn. Sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ tài chính (fintech), ngân hàng số, ví điện tử và các nền tảng huy động vốn cộng đồng đã góp phần thay đổi phương thức cung cấp dịch vụ tài chính, giúp giảm chi phí, đơn giản hóa thủ

tục và mở rộng phạm vi tiếp cận vốn cho các nhóm yếu thế. Những công cụ này, nếu được khai thác hiệu quả, có thể giúp phụ nữ khởi nghiệp – đặc biệt là ở khu vực nông thôn – vượt qua các rào cản truyền thống về tài sản thế chấp, thủ tục hành chính hay hạn chế trong việc tiếp cận thông tin tài chính. Nhờ đó, công nghệ số trở thành một "đòn bẩy" giúp phụ nữ nâng cao năng lực quản lý tài chính, kết nối với nhà đầu tư và mở rộng hoạt động kinh doanh ra thị trường trong nước và quốc tế.

Tuy nhiên, rào cản pháp lý hiện nay vẫn là thách thức lớn đối với sự phát triển tài chính số và khả năng tiếp cận vốn của phụ nữ khởi nghiệp. Các hoạt động như cho vay ngang hàng (P2P lending), huy động vốn cộng đồng (crowdfunding) hay đầu tư tài chính số chưa có khung pháp lý đầy đủ để điều chỉnh, phần lớn mới dừng lại ở giai đoạn thí điểm. Điều này khiến doanh nghiệp nữ gặp khó khăn khi tiếp cận các kênh vốn mới, đồng thời tiềm ẩn nhiều rủi ro pháp lý trong trường hợp xảy ra gian lận hoặc tranh chấp. Hệ thống pháp luật hiện hành cũng chưa quy định rõ trách nhiệm của các

5. Giải pháp hoàn thiện pháp luật và chính sách hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp

Trong bối cảnh nền kinh tế số và đổi mới sáng tạo phát triển mạnh mẽ, việc hoàn thiện khung pháp luật và chính sách hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp trở thành yêu cầu cấp thiết nhằm đảm bảo cơ hội bình đẳng trong tiếp cận vốn, thúc đẩy năng lực cạnh tranh và phát huy vai trò của phụ nữ trong tăng trưởng bền vững.

Thứ nhất, Hoàn thiện hệ thống pháp luật. Trước hết, cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật về hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa, trong đó lồng ghép yếu tố giới một cách toàn diện và thực chất hơn. Luật Hỗ trợ Doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2017 và Nghị định 80/2021/NĐ-CP tuy đã tạo nền tảng pháp lý ban đầu, song vẫn còn thiếu các quy định cụ thể về hỗ trợ tài chính và tín dụng cho doanh nghiệp nữ. Vì vậy, cần sửa đổi và bổ sung quy định liên quan đến tài chính số, huy động vốn phi truyền thống, quỹ bảo lãnh tín dụng giới nhạy cảm, và cơ chế đánh giá tác động giới trong các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp.

Đồng thời, việc đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới cần được thể hiện rõ ràng trong các văn bản pháp luật liên quan đến khởi nghiệp và phát triển doanh nghiệp. Các quy định này không chỉ dừng ở mức ưu tiên hình thức, mà cần trở thành tiêu chí bắt buộc khi xây dựng, phê duyệt và đánh giá hiệu quả các chương trình hỗ trợ. Sự bình đẳng về quyền tiếp cận vốn, thông tin, đào tạo và thị trường là nền tảng để phụ nữ phát huy năng lực trong hệ sinh thái khởi nghiệp quốc gia.

Thứ hai, phát triển khung pháp lý cho các mô hình tài chính số. Trong kỷ nguyên số, việc xây dựng hành lang pháp lý cho các mô hình tài chính mới là yếu tố then chốt để thúc đẩy khả năng huy động vốn linh hoạt và bền vững cho phụ nữ khởi nghiệp. Nhà nước cần sớm ban hành quy định điều chỉnh hoạt động fintech, crowdfunding và P2P lending, đồng thời thí điểm cơ chế sandbox pháp lý cho các

mô hình tài chính sáng tạo. Việc này vừa giúp kiểm soát rủi ro, vừa tạo điều kiện cho các doanh nghiệp nhỏ và phụ nữ tham gia thị trường vốn hiện đại.

Cùng với đó, phải thiết lập cơ chế bảo vệ người vay và bảo đảm an toàn dữ liệu cá nhân trong các giao dịch tài chính số. Cần có quy định chặt chẽ về bảo mật thông tin, định danh điện tử, xác thực giao dịch và xử lý vi phạm trong lĩnh vực cho vay trực tuyến. Ngoài ra, việc phát triển các hệ thống đánh giá tín nhiệm phi truyền thống dựa trên dữ liệu hành vi và giao dịch số cũng có thể giúp phụ nữ – đặc biệt là những người không có tài sản thế chấp – dễ dàng tiếp cận nguồn vốn hơn, đồng thời vẫn đảm bảo tính an toàn và minh bạch trong giao dịch.

Thứ ba, chính sách hỗ trợ cụ thể cho phụ nữ khởi nghiệp. Song song với việc hoàn thiện pháp luật, cần triển khai các chính sách hỗ trợ cụ thể, thiết thực dành riêng cho phụ nữ khởi nghiệp. Trước hết, Nhà nước nên thiết kế các gói tín dụng ưu tiên, với lãi suất thấp, thời hạn vay linh hoạt và thủ tục đơn giản, nhằm giúp phụ nữ dễ dàng tiếp cận vốn hơn. Các quy định về bảo lãnh tín dụng cần được điều chỉnh để giảm yêu cầu tài sản thế chấp, chuyển dần sang đánh giá năng lực kinh doanh và hiệu quả dự án.

Bên cạnh đó, cần thành lập hoặc mở rộng quỹ bảo lãnh tín dụng riêng cho doanh nghiệp nữ, được vận hành theo cơ chế phối hợp giữa Nhà nước, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam và khu vực tư nhân. Quỹ này có thể hoạt động như một "lá chắn tài chính", giúp phụ nữ có thêm cơ hội vay vốn, đầu tư mở rộng và tái cấu trúc doanh nghiệp sau giai đoạn khó khăn. Ngoài ra, việc kết nối giữa quỹ trong nước với các chương trình hợp tác quốc tế (UN Women, ADB, KOICA, USAID…) cũng giúp gia tăng nguồn lực tài chính và kinh nghiệm quản trị cho các doanh nghiệp nữ.

Thứ tư, nâng cao năng lực cho phụ nữ khởi nghiệp. Cuối cùng, để chính sách phát huy hiệu quả, cần chú trọng đến nâng cao năng lực cho phụ nữ khởi nghiệp, đặc biệt trong lĩnh vực pháp lý, quản trị tài chính và công nghệ số. Phụ nữ không chỉ cần vốn, mà còn cần tri thức và kỹ năng để sử dụng vốn hiệu quả, quản lý rủi ro và mở rộng doanh nghiệp. Do đó, các chương trình đào tạo cần tập trung vào kiến thức pháp luật kinh doanh, kỹ năng quản trị tài chính, kỹ năng chuyển đổi số và marketing trực tuyến.

Song song với đào tạo, cần xây dựng và mở rộng mạng lưới tư vấn – cố vấn khởi nghiệp dành riêng cho nữ giới, kết nối các chuyên gia pháp lý, tài chính, doanh nhân thành đạt và các tổ chức hỗ trợ. Việc hình thành một mạng lưới "mentoring for women entrepreneurs" không chỉ cung cấp tri thức mà còn giúp phụ nữ xây dựng niềm tin, mở rộng quan hệ và lan tỏa tinh thần khởi nghiệp trong cộng đồng. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam có thể đóng vai trò trung tâm trong việc điều phối mạng lưới này, phối hợp với các cơ quan quản lý, doanh nghiệp và tổ chức quốc tế để triển khai hiệu quả và bền vững.

6. Kết luận

Trong bối cảnh chuyển đổi số, phụ nữ Việt Nam ngày càng khẳng định vai trò trong hệ sinh thái khởi nghiệp, nhưng vẫn gặp khó khăn lớn về tiếp cận vốn. Hệ thống pháp luật như Luật Hỗ trợ DNNVV 2017, Nghị định 80/2021/NĐ-CP và Đề án 939 đã tạo nền tảng quan trọng, song việc thực thi còn hạn chế. Sự phát triển của fintech, ngân hàng số và gọi vốn cộng đồng mở ra cơ hội mới giúp phụ nữ tiếp cận tài chính dễ dàng hơn, nhưng cũng đặt ra thách thức về an toàn dữ liệu và rủi ro pháp lý. Để phát huy hiệu quả, cần hoàn thiện hành lang pháp lý cho tài chính số, bảo vệ người vay và giảm yêu cầu thế chấp. Đồng thời, cần tăng cường đào tạo kỹ năng tài chính – pháp lý và năng lực số cho phụ nữ. Một khung pháp luật minh bạch, nhạy cảm giới và thích ứng công nghệ sẽ là nền tảng để phụ nữ Việt Nam khởi nghiệp bền vững, đóng góp tích cực cho phát triển kinh tế số và bình đẳng giới quốc gia.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội (2017), *Luật Hỗ trợ Doanh nghiệp nhỏ và vừa*, Luật số 04/2017/QH14, ban hành ngày 12/6/2017.

2. Chính phủ (2021), *Nghị định số 80/2021/NĐ-CP ngày 26/8/2021* quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa.

3. Thủ tướng Chính phủ (2017), *Quyết định số 939/QĐ-TTg ngày 30/6/2017* phê duyệt Đề án "Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp giai đoạn 2017–2025".

4. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2022), *Báo cáo tổng kết 5 năm thực hiện Luật Hỗ trợ DNNVV*

5. Trần Quang Tiến & Phùng Thị Quỳnh Trang (2023), *Chính sách tài chính hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp ở việt nam*, Tạp chí Kinh tế và Phát triển, số 307 (02) tháng 1 năm 2023.

6. Phạm Ngọc Hương Quỳnh, Phạm Thị Lan, Vũ Thị Hằng Nga, Phạm Minh Hùng & Nguyễn Văn Phương (2024), *Factors Affecting Entrepreneurial Intentions of Women in Rural Areas of Vietnam*, *Research on World Agricultural Economy*, 6(1), 395–407. DOI: https://doi.org/10.36956/rwae.v6i1.1442.

7. Tạp chí Công Thương (2024), *4 nhóm giải pháp hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp, phát triển sản xuất kinh doanh*, truy cập tại: https://tapchicongthuong.vn/4-

nhom-giai-phap-ho-tro-phu-nu-khoi-nghiep--phat-trien-san-xuat-kinh-doanh-125008.htm.

8. Báo Phụ nữ Thủ đô (2024), *Hội nghị đánh giá kết quả hoạt động hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp: Các cấp Hội phụ nữ Hà Nội hỗ trợ 850 phụ nữ khởi sự kinh doanh*, truy cập tại: https://phunuthudo.com.vn/phu-nu-thu-do-khoi-nghiep/hoi-nghi-danh-gia-ket-qua-hoat-dong-ho-tro-phu-nu-khoi-nghiep-cac-cap-hoi-phu-nu-ha-noi-ho-tro-850-phu-nu-khoi-su-kinh-doanh-khoi-nghiep-n178.html.

9. Báo Phụ nữ Việt Nam (2025), *Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp cần gắn liền với xu thế chuyển đổi số, chuyển xanh, phát triển bền vững*, truy cập tại: https://phunuvietnam.vn/ho-tro-phu-nu-khoi-nghiep-can-tiep-tuc-gan-lien-voi-xu-the-chuyen-doi-so-chuyen-xanh-phat-trien-ben-vung-20250617140825278.htm.

10. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (2024), *Đề án Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp – Các nhiệm vụ chính*, truy cập tại: https://www.hoilhpn.org.vn/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/%C4%91e-an-ho-tro-phu-nu-khoi-nghiep-cac-nhiem-vu-chinh-25405-7.html.

11. Báo Nhân Dân (2024), *Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp, phát triển doanh nghiệp và kinh tế tập thể*, truy cập tại: https://nhandan.vn/ho-tro-phu-nu-khoi-nghiep-phat-trien-doanh-nghiep-va-kinh-te-tap-the-post823974.html.

12. Trang điện tử Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (2024), *Phụ nữ tham gia phát triển kinh tế số: Rào cản và giải pháp*, truy cập tại: https://vwu.vn/web/guest/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/phu-nu-tham-gia-phat-trien-kinh-te-so-rao-can-va-giai-phap-115101-6601.html.

13. Tạp chí Kinh tế – Tài chính (2024), *Tăng cường hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo, phát triển kinh doanh*, truy cập tại: https://tapchikinhtetaichinh.vn/tang-cuong-ho-tro-phu-nu-khoi-nghiep-doi-moi-sang-tao-phat-trien-kinh-doanh.html.

14. Báo Kinh tế & Đô thị (2024), *Gần 160 nghìn phụ nữ Hà Nội được hỗ trợ vay vốn khởi nghiệp*, truy cập tại: https://kinhtedothi.vn/gan-160-nghin-phu-nu-ha-noi-duoc-ho-tro-vay-von-khoi-nghiep.699102.html.

15. Báo Chính phủ (2022), *Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp, thanh niên làm kinh tế*, truy cập tại: https://baochinhphu.vn/ho-tro-phu-nu-khoi-nghiep-thanh-nien-lam-kinh-te-102220818100826075.htm.

16. Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam (2024), *Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam với nhiệm vụ hỗ trợ khởi nghiệp*, truy cập tại: https://vass.gov.vn/tin-tuc/nghien-

cuu-khxh--nv/hoi-lien-hiep-phu-nu-viet-nam-voi-nhiem-vu-ho-tro--d34-t7658.html.

17. SUSTA Việt Nam (2024), *Những chính sách hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp của Chính phủ*, truy cập tại: https://susta.vn/doanh-nghiep-sang-tao/nhung-chinh-sach-ho-tro-phu-nu-khoi-nghiep-cua-chinh-phu-36383.

18. Diễn đàn Doanh nghiệp (2024), *Hệ sinh thái toàn diện hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp trong kỷ nguyên mới*, truy cập tại:

CURRENT VIETNAMESE LAW ON INVESTMENT FUND FOR INNOVATION STARTUP – PERSPECTIVES FROM WOMEN-OWNED ENTERPRISES

PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ QUỸ ĐẦU TƯ KHỞI NGHIỆP SÁNG TẠO – NHÌN TỪ CÁC DOANH NGHIỆP DO PHỤ NỮ LÀM CHỦ

ThS. Nguyễn Thị Thu Hương[914]

Tóm tắt:

Quỹ đầu tư khởi nghiệp sáng tạo (venture capital fund) được xem là công cụ quan trọng để hỗ trợ vốn cho doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo (KNST), bao gồm các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ – nhóm thường gặp nhiều rào cản hơn trong tiếp cận vốn truyền thống. Ở Việt Nam, khung pháp luật về Quỹ đầu tư KNST đã từng bước hình thành thông qua Luật Hỗ trợ Doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) năm 2017, Nghị định 38/2018/NĐ-CP quy định chi tiết về đầu tư cho DNNVV KNST, Nghị định 210/2025/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 38/2018/NĐ-CP. Tuy vậy, hệ thống pháp luật vẫn tồn tại những hạn chế như: chưa công nhận tư cách pháp nhân của quỹ; chính sách pháp luật thiếu thống nhất; chính sách thuế chưa khuyến khích dòng vốn mạo hiểm; danh mục đầu tư còn bó hẹp; cơ chế thoái vốn chưa rõ ràng; thiếu quy định về vốn tối thiểu... Những bất cập này ảnh hưởng trực tiếp đến doanh nghiệp KNST do phụ nữ làm chủ, làm gia tăng rào cản tiếp cận vốn mạo hiểm và hạn chế cơ hội phát triển. Bài viết phân tích thực trạng pháp luật về Quỹ đầu tư KNST trong giai đoạn từ 2017 đến nay, đánh giá tác động đến các doanh nghiệp KNST do phụ nữ làm chủ, đồng thời đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện khung pháp luật, hướng đến một hệ sinh thái KNST công bằng và bền vững.

Từ khóa: *Quỹ đầu tư khởi nghiệp sáng tạo; Quỹ đầu tư mạo hiểm; doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ; pháp luật Việt Nam; khởi nghiệp sáng tạo; hoàn thiện pháp luật.*

Abstract:

The venture capital fund is regarded as an important instrument for providing financial support to start-up enterprises, including women-owned businesses—a group that often faces greater barriers in accessing traditional sources of capital. In Vietnam, the legal framework for venture capital funds has been gradually established through the Law on Support for Small and Medium-Sized Enterprises (2017), Decree No. 38/2018/ND-CP on investment for small and medium-sized start-up enterprises, and Decree No. 210/2025/ND-CP amending and supplementing several provisions of Decree No. 38/2018/ND-CP. However, the legal system still presents limitations such as: the fund's legal entity status has not

[914] Viện Pháp luật Kinh tế, Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội
Tác giả liên hệ: huonglkt@fbu.edu.vn

been recognized; no specialized law has yet been enacted; tax policies remain unfavorable to venture capital inflows; the investment portfolio is still narrow; exit mechanisms are unclear; and minimum capital requirements are insufficient…These shortcomings directly affect women-owned start-up enterprises, increasing barriers to accessing venture capital and limiting growth opportunities. This article analyzes the current legal framework, assesses its impact on women-owned start-up enterprises, and proposes solutions to improve the legal environment toward a more equitable and sustainable start-up ecosystem.

Keywords: *Venture capital fund; Venture investment fund; Women-owned enterprises; Vietnam's legal framework; Start-up entrepreneurship; Improvement of the legal framework*

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh kinh tế tri thức và chuyển đổi số, khởi nghiệp sáng tạo (KNST) ngày càng giữ vai trò quan trọng trong tăng trưởng kinh tế, đổi mới công nghệ và tạo việc làm. Nguồn vốn là yếu tố quyết định sự tồn tại của doanh nghiệp KNST, song các kênh tín dụng truyền thống thường yêu cầu tài sản bảo đảm và hồ sơ tín dụng mà phần lớn startup chưa đáp ứng, nhất là ở giai đoạn đầu. Vì vậy, Quỹ đầu tư KNST trở thành "chìa khóa" giúp doanh nghiệp tiếp cận vốn và phát triển.

Tại Việt Nam, khung pháp luật về Quỹ đầu tư KNST được hình thành từ Luật Hỗ trợ DNNVV 2017, cùng Nghị định 38/2018/NĐ-CP và Nghị định 210/2025/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung cho phù hợp thực tiễn. Dù đã đạt những bước tiến nhất định, hệ thống pháp luật vẫn còn hạn chế, cần được tiếp tục hoàn thiện để tạo động lực cho phát triển KNST.

Trong bức tranh chung đó, doanh nghiệp KNST do phụ nữ làm chủ chịu nhiều rào cản hơn khi tiếp cận vốn. Theo World Bank (2022)[915], các doanh nghiệp do nữ sáng lập thường khó kết nối mạng lưới đầu tư và chịu định kiến giới trong thẩm định, khiến cơ hội tiếp cận vốn mạo hiểm giảm. Khi khung pháp luật về Quỹ đầu tư KNST chưa hoàn thiện, những khó khăn này càng gia tăng, hạn chế khả năng mở rộng và cạnh tranh của doanh nghiệp nữ.

Từ các phân tích trên, việc nghiên cứu, đánh giá và hoàn thiện khung pháp luật về Quỹ đầu tư KNST – góc nhìn từ doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ, có ý nghĩa quan trọng trong việc xây dựng hệ sinh thái khởi nghiệp sáng tạo công bằng và bền vững.

2. Phương pháp nghiên cứu

[915] https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/market-study-on-women-owned-enterprises-in-vietnam-vie-v1.pdf, truy cập ngày 13/10/2025.

Bài viết được thực hiện trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng với việc sử dụng kết hợp một số phương pháp nghiên cứu cụ thể:

Thứ nhất, phương pháp phân tích và tổng hợp: Đây là phương pháp chủ đạo được sử dụng xuyên suốt để phân tích các quy định pháp luật hiện hành về Quỹ đầu tư KNST (Luật Hỗ trợ DNNVV 2017, Nghị định 38/2018/NĐ-CP, Nghị định 210/2025/NĐ-CP…) Trên cơ sở phân tích từng quy định, bài viết tiến hành tổng hợp nhằm khái quát những điểm tích cực, hạn chế và tác động của các quy định này đối với doanh nghiệp KNST nói chung và doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ nói riêng.

Thứ hai, phương pháp thống kê và so sánh: Bài viết sử dụng thông tin từ các báo cáo quốc gia, tổ chức quốc tế về doanh nghiệp KNST, đặc biệt là các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ. Đồng thời, tiến hành so sánh pháp luật của một số quốc gia trên thế giới để rút ra những bài học phù hợp với bối cảnh Việt Nam, làm cơ sở để đưa ra các giải pháp hoàn thiện pháp luật.

3. Kết quả - thảo luận

3.1 Một số vấn đề lý luận về pháp luật điều chỉnh Quỹ đầu tư khởi nghiệp sáng tạo và nguyên tắc hỗ trợ doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ

3.1.1 Khái niệm Doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo do phụ nữ làm chủ

Theo Khoản 1 Điều 3 Luật Hỗ trợ DNVVV năm 2017, "DNNVV do phụ nữ làm chủ là DNNVV có một hoặc nhiều phụ nữ sở hữu từ 51% vốn điều lệ trở lên, trong đó có ít nhất một người quản lý điều hành doanh nghiệp đó."[916] Từ quy định này cho thấy:

Thứ nhất, để được coi là "doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ", DNNVV phải có phụ nữ sở hữu ít nhất 51% vốn điều lệ. Điều này khẳng định vai trò chi phối về mặt sở hữu của nữ giới trong cơ cấu vốn, phân biệt với trường hợp phụ nữ chỉ tham gia với tư cách cổ đông thiểu số. Đây là cơ sở để bảo đảm quyền quyết định thực chất của phụ nữ đối với định hướng và hoạt động của doanh nghiệp.

Thứ hai, ngoài việc nắm giữ đa số vốn, doanh nghiệp phải có ít nhất một phụ nữ giữ vai trò quản lý, điều hành[917]. Quy định này cho thấy pháp luật không chỉ

[916] https://luatvietnam.vn/doanh-nghiep/luat-ho-tro-doanh-nghiep-nho-va-vua-nam-2017-115513-d1.html, , truy cập ngày 13/10/2025.

[917] Căn cứ Khoản 24 Điều 4 Luật Doanh nghiệp 2020 thì người quản lý doanh nghiệp bao gồm: Chủ doanh nghiệp tư nhân, Thành viên hợp danh, Chủ tịch Hội đồng thành viên, Thành viên Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty, Chủ tịch Hội đồng quản trị, Thành viên Hội đồng quản trị, Giám đốc hoặc Tổng giám đốc, Cá nhân giữ chức danh quản lý khác theo quy định tại Điều lệ công ty. Bên cạnh đó, khoản 2 Điều 2 Thông tư 06/2022/TT-BKHĐT của Bộ Kế hoạch và Đầu tư quy định người quản lý điều hành của doanh nghiệp nhỏ và vừa là người quản lý doanh nghiệp theo quy định tại khoản 24 Điều 4 Luật Doanh nghiệp 2020. Ngoài ra, theo khoản 2 Điều 3 Nghị định 17/2012/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn Luật kiểm toán độc lập, người có trách nhiệm quản lý, điều hành

dừng lại ở việc ghi nhận vai trò "sở hữu" mà còn đề cao vai trò "lãnh đạo", bảo đảm tiếng nói thực tế và sự ảnh hưởng của phụ nữ trong hoạt động doanh nghiệp.

Thứ ba, quy định chỉ áp dụng với DNNVV. Điều này phản ánh mục tiêu chính sách của Nhà nước là ưu tiên hỗ trợ nhóm doanh nghiệp yếu thế hơn về nguồn lực, trong đó có các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ – vốn thường gặp nhiều rào cản khi tiếp cận vốn, công nghệ và thị trường.

Từ khái niệm doanh nghiệp KNST và khái niệm doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ đã phân tích ở trên, doanh nghiệp KNST do phụ nữ làm chủ được hiểu là một loại hình DNNVV đặc thù, vừa nằm trong khung khởi nghiệp đổi mới sáng tạo của Việt Nam, vừa thuộc diện doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ theo quy định pháp luật. Đó là *DNNVV được thành lập trên nền tảng ý tưởng hoặc công nghệ mới (đúng như định nghĩa doanh nghiệp KNST) và đồng thời có ít nhất 51% vốn điều lệ thuộc sở hữu của phụ nữ với sự điều hành trực tiếp của nữ giới*.

Việc xác định khái niệm doanh nghiệp KNST do phụ nữ làm chủ nêu trên rất quan trọng, tạo căn cứ để các cơ quan quản lý Nhà nước, tổ chức hỗ trợ khởi nghiệp, cũng như Quỹ đầu tư xác định đối tượng ưu tiên thụ hưởng chính sách hỗ trợ.

3.1.2 Khái niệm Quỹ đầu tư khởi nghiệp sáng tạo

Nghị định 38/2018/NĐ-CP[918] là văn bản pháp lý đầu tiên ở Việt Nam đưa ra quy định cụ thể về Quỹ đầu tư KNST. Theo đó, quỹ được hình thành trên cơ sở góp vốn của nhà đầu tư, được tổ chức theo thỏa thuận, chủ yếu nhằm đầu tư vào các doanh nghiệp KNST nhỏ và vừa. Mà như đã phân tích ở trên, theo Điều 18 Luật Hỗ trợ DNVVV năm 2017[919], doanh nghiệp KNST là doanh nghiệp được thành lập để thực hiện ý tưởng trên cơ sở khai thác tài sản trí tuệ, công nghệ, mô hình kinh doanh mới, có khả năng tăng trưởng nhanh. Như vậy, về đặc điểm, có thể nhận diện Quỹ đầu tư KNST như sau:

Một là, quỹ mang tính mạo hiểm cao vì doanh nghiệp KNST thường chưa có lịch sử kinh doanh ổn định, sản phẩm mới chỉ ở giai đoạn ý tưởng hoặc thử nghiệm.

Hai là, lợi nhuận của quỹ gắn liền với sự thành công của doanh nghiệp KNST, thường được hiện thực hóa thông qua các cơ chế thoái vốn như bán cổ phần, IPO hoặc sáp nhập.

ngoài các chủ thể nêu tại Khoản 24 điều 4 nêu trên còn bao gồm: chủ sở hữu, Phó Giám đốc hoặc Phó Tổng Giám đốc Công ty; Giám đốc, Phó Giám đốc Chi nhánh doanh nghiệp kiểm toán.

[918] https://luatvietnam.vn/dau-tu/nghi-dinh-38-2018-nd-cp-dau-tu-cho-doanh-nghiep-nho-va-vua-khoi-nghiep-sang-tao-160808-d1.html, truy cập ngày 13/10/2025.
[919] https://luatvietnam.vn/doanh-nghiep/luat-ho-tro-doanh-nghiep-nho-va-vua-nam-2017-115513-d1.html, truy cập ngày 13/10/2025.

Ba là, mô hình Quỹ đầu tư KNST ở Việt Nam được thiết kế có tính chất riêng, khác biệt so với nhiều quốc gia như Hoa Kỳ, Singapore hay Hàn Quốc, nơi quỹ thường tồn tại dưới những hình thức pháp nhân cụ thể như công ty hợp danh (partnership) hoặc công ty đầu tư mạo hiểm (venture capital company).

Những đặc điểm trên cho thấy, *Quỹ đầu tư KNST có thể hiểu là một công cụ tài chính có tính đặc thù, đóng vai trò then chốt trong hệ sinh thái KNST, là Quỹ đầu tư vốn mạo hiểm, góp vốn vào doanh nghiệp KNST để đổi lấy cổ phần hoặc quyền sở hữu vốn, với kỳ vọng sinh lợi từ việc doanh nghiệp phát triển thành công và thoái vốn*.

3.1.3 Khái niệm pháp luật về Quỹ đầu tư khởi nghiệp sáng tạo

Pháp luật về Quỹ đầu tư KNST có thể được hiểu là *tổng thể các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành và bảo đảm thực hiện, điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình thành lập, tổ chức, quản lý và hoạt động của Quỹ đầu tư KNST, cũng như quan hệ giữa quỹ với doanh nghiệp khởi nghiệp, nhà đầu tư và các chủ thể liên quan*.

Hiện nay, các quy định điều chỉnh Quỹ đầu tư KNST chưa được hệ thống hóa thành một văn bản pháp luật duy nhất mà nằm rải rác ở nhiều văn bản như: Luật Hỗ trợ DNVVV 2017, Nghị định 38/2018/NĐ-CP, cùng các quy phạm pháp luật liên quan trong các lĩnh vực như đầu tư, chứng khoán, thuế… Điều này phản ánh tính liên ngành nhưng cũng gây ra sự phân tán, thiếu đồng bộ. Bên cạnh đó, pháp luật về Quỹ đầu tư KNST không chỉ nhằm điều chỉnh quan hệ pháp lý đơn thuần, mà còn là công cụ để Nhà nước thực hiện chính sách thúc đẩy đổi mới sáng tạo, phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp và hỗ trợ DNNVV, trong đó có doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ. Khác với nhiều lĩnh vực pháp luật kinh tế vốn thiên về quản lý – kiểm soát, pháp luật về Quỹ đầu tư KNST mang nặng dấu ấn khuyến khích, ưu đãi, nhằm huy động nguồn vốn xã hội cho các doanh nghiệp KNST. Điều này được thể hiện qua việc Nhà nước ghi nhận các chính sách ưu đãi về thuế, tài chính, hỗ trợ đầu tư, bảo hộ quyền lợi nhà đầu tư, cơ chế đầu tư linh hoạt[920]… trong khi lĩnh vực pháp luật kinh tế truyền thống vốn thiên về quản lý, kiểm soát. Đây là những thách thức trong việc thiết kế hệ thống pháp luật bảo đảm sự cân bằng giữa quản lý rủi ro và thúc đẩy KNST ở Việt Nam.

3.1.4 Nguyên tắc ưu tiên hỗ trợ doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo do phụ nữ làm chủ của pháp luật Việt Nam

Nguyên tắc ưu tiên hỗ trợ doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ được đặt nền tảng trong chính sách bình đẳng giới. Luật Bình đẳng giới năm 2006 khẳng định nam và nữ bình đẳng trong tiếp cận các nguồn lực kinh tế, tín dụng, vốn vay và cơ hội kinh doanh, đồng thời yêu cầu Nhà nước ban hành chính sách bảo đảm bình

[920] Nguyễn Thị Hương Giang (2024), "Pháp luật Việt Nam về hỗ trợ tài chính đối với doanh nghiệp KNST", Tạp chí Nghiên cứu Chính sách và Phát triển, số 01/2024, trang 109-110.

đẳng thực chất, khắc phục rào cản tiếp cận vốn và quản trị của phụ nữ. Khoản 2 Điều 5 Luật Hỗ trợ DNNVV 2017 cụ thể hóa nguyên tắc này, quy định khi nhiều doanh nghiệp cùng đáp ứng điều kiện hỗ trợ, Nhà nước ưu tiên lựa chọn doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ hoặc sử dụng nhiều lao động nữ. Quy định này gắn kết chính sách hỗ trợ DNNVV với bình đẳng giới, tạo lợi thế cạnh tranh hợp pháp cho doanh nghiệp nữ.

Đối với doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo (KNST), Luật Hỗ trợ DNNVV 2017 quy định nhiều chính sách đặc thù như hỗ trợ thông tin, đào tạo, tư vấn pháp lý, ươm tạo và kết nối đầu tư, thể hiện vai trò của KNST trong phát triển kinh tế tri thức. Từ sự kết hợp giữa hai chính sách – hỗ trợ KNST và ưu tiên doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ – doanh nghiệp KNST nữ được hưởng "cơ chế ưu tiên kép", vừa nằm trong nhóm được khuyến khích đổi mới sáng tạo, vừa được ưu tiên khi tiếp cận hỗ trợ của Nhà nước. Như vậy, nguyên tắc này thể hiện sự giao thoa giữa chính sách bình đẳng giới và chính sách phát triển KNST, góp phần xây dựng hệ sinh thái khởi nghiệp công bằng và bền vững.

3.2 Thực trạng pháp luật về Quỹ đầu tư khởi nghiệp sáng tạo ở Việt Nam – Tác động đối với doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo do phụ nữ làm chủ

3.2.1 Các ưu điểm

Thứ nhất, hệ thống pháp luật về Quỹ đầu tư KNST tại Việt Nam hiện nay đã hình thành một khung pháp lý cơ bản, tạo điều kiện thuận lợi cho việc thành lập, tổ chức, hoạt động, quản lý và giải thể Quỹ đầu tư KNST. Các quy định này ngày càng được hoàn thiện, cập nhật để phù hợp với thực tiễn phát triển của thị trường đầu tư KNST, tiệm cận với thông lệ quốc tế. Trước năm 2017, pháp luật Việt Nam chưa có quy định trực tiếp về Quỹ đầu tư KNST. Từ năm 2017 đến nay, khung pháp lý cho Quỹ đầu tư KNST đã được hình thành và ngày càng hoàn thiện, thể hiện qua các quy định tại Luật Hỗ trợ DNVVV, số 04/2017/QH14, Nghị định 38/2018/NĐ-CP của Chính phủ (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định 210/2025/NĐ-CP của Chính phủ) và các văn bản liên quan khác. Dù còn phân tán, nhưng hệ thống pháp luật này đã tạo nền tảng pháp lý quan trọng, thúc đẩy sự phát triển của thị trường đầu tư KNST tại Việt Nam.

Thứ hai, mô hình Quỹ đầu tư KNST ở Việt Nam được thiết kế tương đối linh hoạt. Theo Nghị định 38/2018/NĐ-CP, Quỹ đầu tư KNST không phải đăng ký hoạt động như Quỹ đầu tư chứng khoán, mà được thành lập trên cơ sở thỏa thuận góp vốn giữa các nhà đầu tư. Quỹ không bắt buộc phải có tư cách pháp nhân, không yêu cầu vốn điều lệ tối thiểu, và có thể được quản lý trực tiếp bởi các thành viên góp vốn. Điều này tạo sự linh hoạt, giảm gánh nặng thủ tục hành chính cho nhà đầu tư.

Thứ ba, quỹ tập trung đúng đối tượng cần hỗ trợ qua đó khuyến khích, thúc đẩy hoạt động đổi mới sáng tạo, góp phần khai thác tài sản trí tuệ hiệu quả. Luật Hỗ trợ DNVVV, Nghị định 38/2018/NĐ-CP quy định rõ ràng phạm vi đầu tư của quỹ chỉ dành cho doanh nghiệp KNST nhỏ và vừa. Đây là nhóm doanh nghiệp có nhu cầu vốn lớn, nhưng khó tiếp cận kênh tín dụng ngân hàng do thiếu tài sản bảo đảm. Cơ chế này giúp tập trung nguồn lực vào đúng mục tiêu chính sách, đồng thời tránh được tình trạng vốn mạo hiểm bị phân tán vào những lĩnh vực không thực sự rủi ro.

Thứ tư, pháp luật về Quỹ đầu tư KNST hiện nay đã có sự hoàn thiện rõ rệt về nội dung thoái vốn so với Nghị định 38/2018/NĐ-CP và Luật Hỗ trợ DNVVV 2017, đặc biệt là nhờ các quy định mới tại Nghị định 210/2025/NĐ-CP của Chính phủ. Theo đó, nhà đầu tư góp vốn vào quỹ được tự do chuyển nhượng phần vốn góp tại quỹ cho bất kỳ nhà đầu tư nào (không chỉ giới hạn trong nội bộ quỹ, miễn là sau chuyển nhượng, số lượng nhà đầu tư vẫn đáp ứng điều kiện tối thiểu và tối đa theo quy định), đồng thời quy định chi tiết về thủ tục thông báo chuyển nhượng phần vốn góp, hồ sơ, thời hạn, trách nhiệm của công ty quản lý quỹ và cơ quan đăng ký kinh doanh cấp tỉnh, giúp quá trình chuyển nhượng minh bạch, thuận lợi và dễ kiểm soát hơn.

Thứ năm, hệ thống pháp luật về Quỹ đầu tư KNST ở Việt Nam đã tạo ra hành lang pháp lý minh bạch, công bằng, không phân biệt đối xử về giới, đồng thời có chính sách ưu tiên, khuyến khích doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ tiếp cận các nguồn vốn đầu tư. Căn cứ vào Điều 26 Hiến pháp năm 2013 và các quy định của Luật Bình đẳng giới 2006, tinh thần bình đẳng giới đã được nội luật hóa trong các văn bản pháp luật về hỗ trợ DNNVV, KNST, Nhà nước nghiêm cấm mọi hình thức phân biệt đối xử về giới, bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực, bao gồm cả tiếp cận nguồn vốn đầu tư. Các quy định ưu tiên, khuyến khích doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ tiếp cận các nguồn lực hỗ trợ, trong đó có vốn từ Quỹ đầu tư KNST, hoàn toàn phù hợp với các nguyên tắc của Công ước CEDAW mà Việt Nam là thành viên[921] về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ và thúc đẩy bình đẳng giới trong kinh tế, xã hội.

3.2.2 Các hạn chế của pháp luật Việt Nam về Quỹ đầu tư khởi nghiệp sáng tạo và tác động của các hạn chế pháp luật đến doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo do phụ nữ làm chủ

Mặc dù hệ thống pháp luật về Quỹ đầu tư KNST tại Việt Nam đã từng bước hoàn thiện song vẫn còn nhiều bất cập, hạn chế cả về cấu trúc pháp lý lẫn nội dung điều chỉnh. Các hạn chế chủ yếu và tác động của các hạn chế đến doanh nghiệp KNST do phụ nữ làm chủ đó là:

[921] https://truongchinhtri.baria-vungtau.gov.vn/article?item=3847a969fc15a8b5cc8f982974a5e1fa, truy cập ngày 11/10/2025.

Thứ nhất, theo quy định hiện hành, Quỹ đầu tư KNST là quỹ được hình thành từ vốn góp của các nhà đầu tư tư nhân để đầu tư vào DNNVV KNST, quỹ có thể được quản lý bởi công ty quản lý quỹ do các nhà đầu tư thành lập hoặc thuê và quỹ này không có tư cách pháp nhân. Việc quỹ không có tư cách pháp nhân nghĩa là quỹ không có quyền, nghĩa vụ độc lập; không có mã số thuế riêng, không thể tự mình mở tài khoản ngân hàng, ký kết hợp đồng, thực hiện các giao dịch dân sự độc lập mà phải thông qua Ban đại diện quỹ hoặc công ty quản lý quỹ. Pháp luật cho phép thành viên góp vốn thỏa thuận cử ra đại diện quản lý quỹ. Quy định này khiến việc xác định chủ thể chịu trách nhiệm pháp lý (toàn bộ quỹ hay chỉ đại diện) trở nên phức tạp, gây khó khăn cho Quỹ đầu tư KNST trong việc tiếp nhận vốn đầu tư nước ngoài, mở tài khoản, thực hiện giao dịch[922], bảo vệ quyền lợi pháp lý khi xảy ra tranh chấp[923].

Nhìn từ các doanh nghiệp KNST do phụ nữ làm chủ, khi Quỹ không có tư cách pháp nhân, quỹ không phải là chủ thể chịu trách nhiệm pháp lý độc lập trước pháp luật, mà mọi quyền và nghĩa vụ phát sinh đều thuộc về các nhà đầu tư góp vốn theo tỷ lệ và thỏa thuận trong Điều lệ quỹ. Điều đó có nghĩa là, Nhà nước không thể áp đặt các nghĩa vụ pháp lý mang tính bắt buộc đối với quỹ như đối với các tổ chức có tư cách pháp nhân (ví dụ: yêu cầu quỹ phải dành một tỷ lệ đầu tư tối thiểu cho doanh nghiệp nữ), bởi vì quỹ không có tư cách chủ thể pháp lý độc lập để thực hiện và chịu trách nhiệm về các nghĩa vụ này. Việc quyết định đầu tư vào doanh nghiệp nào, lĩnh vực nào, tỷ lệ đầu tư ra sao hoàn toàn do các nhà đầu tư tự quyết định, không chịu sự can thiệp trực tiếp của Nhà nước. Như vậy Nhà nước khó thiết kế các cơ chế ưu tiên vốn hướng tới nhóm doanh nghiệp nữ, vì thế nguyên tắc ưu tiên hỗ trợ DNNVV do phụ nữ làm chủ tại Khoản 5 Điều 5 Luật Hỗ trợ DNNVV 2017 bị vô hiệu hóa ngay từ nền tảng pháp lý.

Thứ hai, hiện nay, các quy định về Quỹ đầu tư KNST còn phân tán trong nhiều văn bản pháp luật và thiếu sự đồng bộ. Một số quy định về quản lý, giám sát, bảo vệ nhà đầu tư, chuyển nhượng vốn và giải quyết tranh chấp giữa Luật Hỗ trợ DNNVV 2017, Nghị định 38/2018/NĐ-CP (sửa đổi bởi Nghị định 210/2025/NĐ-CP) và các luật như Luật Chứng khoán 2019, Luật Đầu tư 2020, Luật Doanh nghiệp 2020 vẫn chưa thống nhất. Trong khi Luật Chứng khoán 2019 yêu cầu quỹ đầu tư phải có công ty quản lý, ngân hàng giám sát và chịu sự kiểm tra của Ủy ban Chứng khoán Nhà nước, thì Luật Hỗ trợ DNNVV 2017 và Nghị định 38/2018/NĐ-CP lại cho phép Quỹ đầu tư KNST hoạt động theo điều lệ quỹ, không chịu giám sát trực tiếp của cơ quan quản lý chuyên ngành. Việc điều hành chủ yếu dựa vào Ban đại diện hoặc công ty quản lý quỹ (nếu có).

Bên cạnh đó, các quy định về chuyển nhượng phần vốn góp trong Nghị định 38/2018/NĐ-CP và Nghị định 210/2025/NĐ-CP còn chung chung, thiếu hướng dẫn

[922] Khoản 2 Điều 5 Nghị định 38/2018/NĐ-CP (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định 210/2025/NĐ-CP) quy định không được sử dụng vốn vay để góp vốn thành lập quỹ. Tuy nhiên pháp luật hiện hành không có quy định cấm quỹ đầu tư khởi nghiệp sáng tạo vay vốn từ tổ chức tín dụng để hoạt động để phục vụ hoạt động đầu tư của quỹ.
[923] Lê Văn Ái (2020), "Phát triển quỹ đầu tư mạo hiểm hỗ trợ vốn cho doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo ở Việt Nam", Tạp chí Khoa học Tài chính – Ngân hàng, Số 02/2020, trang 20.

về thủ tục và trách nhiệm pháp lý, khác với sự chi tiết trong Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư và Luật Chứng khoán. Sự thiếu thống nhất này gây khó khăn cho hoạt động vận hành, thu hút vốn và bảo vệ quyền lợi nhà đầu tư, làm giảm sức hấp dẫn của Quỹ đầu tư KNST và hạn chế khả năng tiếp cận vốn của các doanh nghiệp.

Thứ ba, hoạt động đầu tư mạo hiểm thường chứa đựng rủi ro cao, do đó nhiều quốc gia áp dụng cơ chế miễn, giảm thuế thu nhập đối với lợi nhuận từ thoái vốn hoặc cho phép khấu trừ rủi ro đầu tư vào chi phí hợp lý[924]. Tuy nhiên, tại Việt Nam, các văn bản hiện hành chưa thiết kế được một chính sách thuế ưu đãi riêng cho nhà đầu tư và Quỹ đầu tư KNST. Theo quy định tại Điều 10 Nghị quyết số 198/2025/QH15 của Quốc hội, có hiệu lực từ ngày 17/5/2025, Nhà nước áp dụng một số chính sách ưu đãi thuế đặc thù nhằm thúc đẩy hoạt động khởi nghiệp đổi mới sáng tạo. Cụ thể, pháp luật quy định miễn thuế thu nhập doanh nghiệp trong thời hạn hai năm và giảm 50% số thuế phải nộp trong bốn năm tiếp theo đối với thu nhập từ hoạt động khởi nghiệp đổi mới sáng tạo của các chủ thể sau: (i) doanh nghiệp KNST; (ii) công ty quản lý Quỹ đầu tư KNST; và (iii) tổ chức trung gian hỗ trợ khởi nghiệp đổi mới sáng tạo. Ngoài ra, nghị quyết này cũng miễn thuế thu nhập cá nhân và thuế thu nhập doanh nghiệp đối với khoản thu nhập từ chuyển nhượng cổ phần, phần vốn góp, quyền góp vốn, quyền mua cổ phần hoặc quyền mua phần vốn góp trong các doanh nghiệp KNST. Bên cạnh đó, Điều 16 Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp năm 2025, có hiệu lực từ ngày 01/10/2025, cho phép doanh nghiệp được chuyển lỗ, khấu trừ khoản lỗ phát sinh từ hoạt động sản xuất, kinh doanh, bao gồm cả hoạt động đầu tư mạo hiểm (nếu được xác định là hoạt động kinh doanh hợp pháp của doanh nghiệp), vào thu nhập chịu thuế trong thời hạn năm năm liên tục kể từ năm liền kề sau năm phát sinh lỗ. Tuy nhiên, quy định này chỉ áp dụng đối với các chủ thể có tư cách pháp nhân là doanh nghiệp, chẳng hạn như công ty quản lý quỹ, doanh nghiệp KNST hoặc tổ chức trung gian hỗ trợ khởi nghiệp đổi mới sáng tạo. Trong khi đó, theo Nghị định số 38/2018/NĐ-CP, Quỹ đầu tư KNST không có tư cách pháp nhân và không phải là doanh nghiệp. Do đó, quỹ không được coi là đối tượng nộp thuế thu nhập doanh nghiệp và không đủ điều kiện áp dụng các quy định về chuyển lỗ, khấu trừ lỗ như các chủ thể doanh nghiệp. Hệ quả là, các chính sách ưu đãi thuế và chuyển lỗ nêu trên chỉ hướng tới các chủ thể có tư cách pháp nhân, gồm công ty quản lý quỹ, doanh nghiệp KNST và tổ chức trung gian hỗ trợ khởi nghiệp đổi mới sáng tạo. Trong trường hợp Quỹ đầu tư KNST không do công ty quản lý quỹ (doanh nghiệp) điều hành, mà chỉ là thỏa thuận hợp tác đầu tư giữa các nhà đầu tư tư nhân, thì không có cơ chế riêng về khấu trừ khoản lỗ đầu tư mạo hiểm. Đối với các nhà đầu tư cá nhân góp vốn, họ phải thực hiện nghĩa vụ thuế theo quy định dành cho cá nhân, và không được áp dụng cơ chế chuyển lỗ, khấu trừ lỗ như đối với doanh nghiệp.

Như vậy, có thể thấy rằng, trong khi hệ thống pháp luật thuế hiện hành đã bước đầu xác lập khung ưu đãi cho hệ sinh thái KNST, thì Quỹ đầu tư KNST – với tư cách là một thực thể không có pháp nhân – vẫn nằm ngoài phạm vi điều chỉnh

[924] Lê Văn Ái (2020), "Phát triển quỹ đầu tư mạo hiểm hỗ trợ vốn cho doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo ở Việt Nam", Tạp chí Khoa học Tài chính – Ngân hàng, Số 02/2020, trang 22.

trực tiếp của các cơ chế ưu đãi này. Đây là một khoảng trống pháp lý ảnh hưởng đến khả năng thu hút vốn đầu tư tư nhân vào khu vực KNST.

Thứ tư, căn cứ vào Điều 5 Nghị định 38/2018/NĐ-CP của Chính phủ có hiệu lực từ ngày 11/03/2018, được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định 210/2025/NĐ-CP thì danh mục hoạt động đầu tư của Quỹ đầu tư KNST hiện nay chỉ bao gồm: đầu tư vào DNNVV KNST (tổng mức đầu tư không quá 50% vốn điều lệ của doanh nghiệp sau khi nhận đầu tư); đầu tư các công cụ đầu tư có thể chuyển đổi; đầu tư quyền mua cổ phần tại DNNVV KNST (giao dịch này không được chuyển nhượng cho bên thứ ba). Ngoài ra, quỹ chỉ được sử dụng vốn nhàn rỗi để gửi tiền có kỳ hạn hoặc mua chứng chỉ tiền gửi tại các tổ chức tín dụng đã được Ban đại diện quỹ phê duyệt, đảm bảo an toàn vốn. Quỹ đầu tư KNST không được đầu tư vào cổ phiếu niêm yết, cổ phiếu đăng ký giao dịch, trái phiếu, chứng chỉ quỹ theo pháp luật chứng khoán; không được cho vay thương mại, bảo lãnh cho khoản vay thương mại; không được góp vốn vào Quỹ đầu tư KNST khác; không được cam kết lợi nhuận trong hoạt động huy động vốn. Cách tiếp cận này nhằm tập trung hỗ trợ đúng đối tượng chính sách, đảm bảo Quỹ đầu tư KNST tập trung nguồn lực cho DNNVV KNST, tránh tình trạng quỹ bị "lệch hướng" sang các hoạt động đầu tư tài chính thuần túy hoặc đầu tư vào các tài sản có tính thanh khoản cao, rủi ro thấp hơn nhưng không tạo ra giá trị gia tăng cho hệ sinh thái KNST[925]. Tuy nhiên, việc bó hẹp danh mục đầu tư, làm giảm tính linh hoạt trong đầu tư và hạn chế khả năng đa dạng hóa danh mục để giảm thiểu rủi ro.

Thứ năm, đặc thù của đầu tư mạo hiểm là lợi nhuận của quỹ gắn liền với sự thành công của doanh nghiệp KNST, nhà đầu tư thường có thể thoái vốn thông qua nhiều kênh như IPO, sáp nhập, mua lại hoặc chuyển nhượng cổ phần (đã phân tích ở mục 3.1.2). Tuy nhiên, pháp luật Việt Nam hiện nay[926] mới chỉ quy định rút vốn của nhà đầu tư tại Quỹ đầu tư KNST được thực hiện thông qua cơ chế giảm vốn góp của quỹ (phải được Đại hội nhà đầu tư thông qua, phân bổ lại tài sản theo tỷ lệ góp vốn, thực hiện thủ tục thông báo với cơ quan đăng ký kinh doanh cấp tỉnh). Ngoài ra, nhà đầu tư có thể chuyển nhượng phần vốn góp tại quỹ cho nhà đầu tư khác (nếu Điều lệ quỹ hoặc pháp luật không có quy định khác), nhưng phải đảm bảo số lượng nhà đầu tư của quỹ vẫn đáp ứng điều kiện tối thiểu và tối đa theo quy định. Như vậy, pháp luật Việt Nam hiện hành chưa có quy định cụ thể về các cơ chế exit phổ biến khác trên thế giới như: phát hành cổ phiếu ra công chúng của doanh nghiệp nhận đầu tư, quỹ thoái vốn thông qua bán cổ phần trên sàn chứng khoán (IPO); doanh nghiệp nhận đầu tư được mua lại, sáp nhập, quỹ bán cổ phần cho bên mua chiến lược (M&A); quỹ bán lại cổ phần cho chính doanh nghiệp nhận

[925] https://diendandoanhnghiep.vn/quy-dau-tu-khoi-nghiep-sang-tao-khong-duoc-phep-dau-tu-chung-khoan-10158928.html#:~:text=nghi%E1%BB%87p%20s%C3%A1ng%20t%E1%BA%A1o%20giai%20%C4%91o%E1%BA%A1n,qu%E1%BA%A3n%20l%C3%BD%20ti%E1%BB%81n%20nh%C3%A0n%20r%E1%BB%97i, truy cập ngày 13/10/2025.

[926] Xem thêm Điều 12 và Điều 17 Nghị định 38/2018/NĐ-CP, sửa đổi, bổ sung bởi khoản 5, khoản 8 Điều 1 Nghị định 210/2025/NĐ-CP có hiệu lực từ ngày 15/09/2025.

đầu tư (buy-back)[927]. Các quy định hiện tại chỉ tập trung vào việc giảm vốn góp/quỹ hoặc chuyển nhượng phần vốn góp, chưa điều chỉnh trực tiếp các kênh exit ở cấp doanh nghiệp nhận đầu tư. Việc thiếu cơ chế rõ ràng không chỉ làm tăng rủi ro cho nhà đầu tư mà còn khiến thị trường thiếu tính hấp dẫn, nhiều quỹ hạn chế đầu tư, đặc biệt trong các giai đoạn sau của doanh nghiệp[928]. Trong bối cảnh các nhà đầu tư khó thấy lối thoát tài chính rõ ràng trong 5–10 năm tới nêu trên, các doanh nghiệp KNST nói chung (kể cả startup nữ) không thể dễ dàng gọi vốn cho giai đoạn tăng tốc, dẫn đến tỉ lệ thất bại cao và quy mô khó mở rộng.

Thứ sáu, pháp luật hiện hành không quy định mức vốn tối thiểu để thành lập Quỹ đầu tư KNST. Quỹ có thể được thành lập chỉ với sự góp vốn của từ 02 đến tối đa 30 nhà đầu tư, không có ràng buộc về số tiền tối thiểu phải góp vốn[929]. Việc không đặt ra ngưỡng vốn tối thiểu khi thành lập Quỹ đầu tư KNST giúp giảm bớt điều kiện gia nhập thị trường, nhưng lại dẫn đến hệ quả là nhiều quỹ được thành lập với quy mô vốn nhỏ, thiếu sức mạnh tài chính để đồng hành lâu dài cùng doanh nghiệp. Theo Báo cáo của Bộ Kế hoạch đầu tư cho biết đến năm 2024 cả nước mới có 33 quỹ với tổng vốn 413 tỷ đồng (~16 triệu USD). Đáng chú ý, trong số đó có 15 quỹ dưới 1 tỷ đồng và chỉ 2 quỹ trên 50 tỷ đồng[930]. Chính vì không có quy định về mức vốn tối thiểu, trên thực tế đã xuất hiện nhiều Quỹ đầu tư KNST có quy mô vốn nhỏ (quỹ vốn mỏng). Điều này dẫn đến hệ quả quỹ có năng lực tài chính hạn chế, khó có thể đồng hành lâu dài, bền vững cùng doanh nghiệp KNST, đặc biệt là trong các giai đoạn phát triển sau các quỹ nhỏ thường không đủ khả năng cung cấp các gói đầu tư tiếp theo (follow-on funding) cho doanh nghiệp KNST mà mình đã đầu tư ở vòng trước. Như vậy, đối với doanh nghiệp KNST nói chung và doanh nghiệp KNST do phụ nữ làm chủ nói riêng sự xuất hiện của nhiều quỹ nhỏ, thiếu sức mạnh tài chính làm giảm khả năng hỗ trợ lâu dài cho doanh nghiệp. Các quỹ nhỏ thường ngại đầu tư vào giai đoạn tăng trưởng và rút lui sớm, để lại khoảng trống vốn cho doanh nghiệp.

Tóm lại, các hạn chế trên cho thấy khung pháp luật hiện hành về Quỹ đầu tư KNST ở Việt Nam vẫn tồn tại một số khoảng trống, thiết lập được một hệ thống đồng bộ, minh bạch và ổn định. Điều này ảnh hưởng đến tất cả doanh nghiệp KNST, trong đó có cả doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ – nhóm vốn đã chịu nhiều rào cản về tiếp cận vốn so với các đối tượng khác.

[927] https://monolith.law/vi/general-corporate/exit-by-ipo-m-and-a#:~:text=tr%E1%BB%A3%20ban%20l%C3%A3nh%20%C4%91%E1%BA%A1o%20doanh,hi%E1%BB%87n%20tho%C3%A1t%20v%E1%BB%91n%20th%C3%B4ng%20qua, truy cập ngày 13/10/2025

[928] https://vietnamnews.vn/economy/1718173/clear-exit-strategies-key-to-unlocking-private-capital.html#:~:text=As%20Vy%20noted%2C%20many%20foreign,simply%20redirect%20their%20capital%20elsewhere, truy cập ngày 13/10/2025.

[929] Xem khoản 1 Điều 5 Nghị định 38/2018/NĐ-CP sửa đổi bởi khoản 2 Điều 1 Nghị định 210/2025/NĐ-CP của Chính phủ có hiệu lực từ ngày 15/09/2025.

[930] https://vneconomy.vn/quy-dau-tu-khoi-nghiep-sang-tao-se-toi-da-30-nha-dau-tu-gop-von-quy-toi-thieu-tu-200-trieu-dong.htm#:~:text=Ngh%E1%BB%8B%20%C4%91%E1%BB%8Bnh%20%C4%91%C3%A3%20ban%20h%C3%A0nh,m%E1%BA%A1o%20hi%E1%BB%83m%20t%E1%BA%A1i%20Vi%E1%BB%87t%20Nam, truy cập ngày 13/10/2025.

3.3 Giải pháp hoàn thiện pháp luật về Quỹ đầu tư khởi nghiệp sáng tạo theo hướng tăng cường hỗ trợ doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ

Trên cơ sở những hạn chế đã phân tích, việc hoàn thiện khung pháp luật về Quỹ đầu tư KNST là hết sức cấp thiết. Các giải pháp cần triển khai theo hướng đồng bộ, vừa khắc phục bất cập hiện nay, vừa tạo lập môi trường pháp lý minh bạch, ổn định, phù hợp với nguyên tắc ưu tiên hỗ trợ DNNVV do phụ nữ làm chủ được ghi nhận tại khoản 5 Điều 5 Luật Hỗ trợ DNVVV năm 2017. Các giải pháp đó là:

Thứ nhất, công nhận tư cách pháp nhân cho Quỹ đầu tư KNST

Hạn chế lớn nhất hiện nay của quy định pháp lý nền tảng về Quỹ đầu tư KNST là việc chưa công nhận tư cách pháp nhân cho Quỹ, khiến Quỹ gặp khó trong việc ký kết hợp đồng, mở rộng hợp tác và huy động vốn. Việc sớm trao tư cách pháp nhân cho các quỹ sẽ khắc phục khoảng trống này, giúp quỹ hoạt động độc lập, minh bạch và tạo điều kiện để Nhà nước thiết kế chính sách hỗ trợ riêng cho doanh nghiệp KNST do phụ nữ làm chủ. Kinh nghiệm từ Singapore cho thấy, khi quỹ được công nhận tư cách pháp nhân và đăng ký dưới sự quản lý của Cơ quan Tiền tệ Singapore (MAS), thị trường vốn mạo hiểm trở nên tin cậy và dễ tiếp cận hơn[931].

Thứ hai, thiết kế chính sách thuế và bảo lãnh tín dụng đặc thù nhằm khuyến khích đầu tư mạo hiểm.

Một khung pháp luật ổn định sẽ khó phát huy hiệu quả nếu thiếu cơ chế khuyến khích tài chính[932], do đó, như đã phân tích tại mục 3.2.2, cần thiết lập chính sách thuế ưu đãi cho các khoản đầu tư mạo hiểm, chẳng hạn miễn hoặc giảm thuế thu nhập của nhà đầu tư đối với lợi nhuận từ đầu tư vào doanh nghiệp KNST; cho phép khấu trừ đối với khoản lỗ từ đầu tư mạo hiểm.

Bên cạnh chính sách thuế, cần có ưu đãi đặc thù cho quỹ hoặc nhà đầu tư rót vốn vào doanh nghiệp KNST do phụ nữ làm chủ. Pháp luật Việt Nam hiện nay không có quy định riêng về việc quỹ chỉ bảo lãnh riêng cho doanh nghiệp nữ để nâng cao tỷ lệ tiếp cận vốn mạo hiểm[933]. Quỹ bảo lãnh tín dụng DNNVV có thể bảo lãnh cho doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ, doanh nghiệp KNST nữ nếu đáp ứng các điều kiện theo quy định. Tuy nhiên, để khuyến khích đầu tư và đặc biệt đầu tư vào doanh nghiệp KNST do phụ nữ làm chủ, bên cạnh chính sách thuế, Việt Nam cần có chính sách bảo lãnh tín dụng đặc thù. Hàn Quốc ví dụ tiêu biểu áp dụng đồng bộ các chính sách ưu đãi thuế và quỹ bảo lãnh tín dụng dành riêng cho

[931] https://iclg.com/practice-areas/alternative-investment-funds-laws-and-regulations/singapore#:~:text=While%20the%20MAS%20regulates%20managers,the%20rules%20and%20regulations%20thereunder, truy cập ngày 13/10/2025.
[932] Nguyễn Thị Hương Giang (2024), "Pháp luật Việt Nam về hỗ trợ tài chính đối với doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo", Tạp chí Nghiên cứu Chính sách và Phát triển, số 01/2024, trang 113-114.
[933] Xem Điều 9 Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa 2017; Điều 41 Nghị định 34/2018/NĐ-CP; Điều 2 Thông tư 15/2019/TT-BTC của Bộ Tài chính có hiệu lực từ ngày 01/06/2019.

doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ. Luật Hỗ trợ Doanh nghiệp nữ cho phép Nhà nước cấp ưu đãi thuế theo Đạo luật Thuế Đặc biệt nhằm hỗ trợ Hiệp hội Nữ doanh nghiệp và các doanh nghiệp chủ chốt do phụ nữ sở hữu[934]. Chính phủ thành lập hệ thống bảo lãnh tín dụng riêng cho doanh nghiệp nữ (ví dụ ở tỉnh Chungnam, hạn mức bảo lãnh dành cho doanh nghiệp nữ đã tăng từ 30 lên 100 tỷ KRW và đầu tư vào các quỹ mạo hiểm chuyên biệt – như khoản 16,7 tỷ KRW trong gói 1,7 nghìn tỷ KRW dành cho doanh nghiệp khởi nghiệp năm 2024 dành cho nữ doanh nhân[935]. Những ưu đãi này được xem là công cụ then chốt để thúc đẩy thị trường tài chính và nâng cao công bằng giới: khảo sát KWDI ghi nhận 67,1% doanh nghiệp nữ sẵn sàng tham gia quỹ mạo hiểm riêng và các hỗ trợ về thuế được đánh giá rất hiệu quả trong phát triển doanh nghiệp nữ[936]. Từ đây có thể thấy, chính sách thuế và bảo lãnh tín dụng là công cụ then chốt tạo động lực thị trường, đồng thời bảo đảm sự công bằng giới trong tiếp cận vốn.

Thứ ba, mở rộng danh mục đầu tư của Quỹ đầu tư KNST.

Một chính sách thuế hấp dẫn cần đi kèm sự linh hoạt về danh mục đầu tư. Hiện nay, Quỹ đầu tư KNST chỉ được phép đầu tư vào doanh nghiệp KNST theo định nghĩa pháp lý hẹp, điều này hạn chế tính đa dạng và gia tăng rủi ro. Thiết nghĩ, về mặt lý thuyết, nếu pháp luật cho phép Quỹ đầu tư KNST được đầu tư một tỷ lệ nhất định (ví dụ 20%) vào các tài sản tài chính khác như chứng khoán niêm yết, trái phiếu… thì sẽ phù hợp với thông lệ quốc tế về quản trị rủi ro Quỹ đầu tư mạo hiểm, giúp quỹ chủ động hơn trong quản lý dòng tiền, giảm thiểu rủi ro khi thị trường KNST gặp khó khăn[937].

Thứ tư, hoàn thiện cơ chế thoái vốn.

Như đã phân tích ở mục 3.2.2, việc thiếu quy định rõ ràng về việc quỹ thoái vốn thông qua bán cổ phần của doanh nghiệp nhận đầu tư qua trên sàn chứng khoán (IPO); quỹ bán cổ phần cho bên mua chiến lược (M&A); quỹ bán lại cổ phần cho chính doanh nghiệp nhận đầu tư (buy-back) khiến nhà đầu tư e ngại, do đó việc bổ sung các cơ chế thoái vốn tại Quỹ đầu tư KNST là cần thiết để tạo sự an tâm cho nhà đầu tư khi rót vốn vào cả những doanh nghiệp rủi ro cao, bao gồm doanh nghiệp nữ.

Hệ thống pháp luật Hoa Kỳ là hình mẫu rõ ràng cho phép nhà đầu tư của các Quỹ đầu tư KNST có nhiều kênh thoái vốn khác nhau. Pháp luật Hoa Kỳ cho phép

[934] https://taxsummaries.pwc.com/republic-of-korea/corporate/tax-credits-and-incentives#:~:text=A%2050,g, truy cập ngày 13/10/2025.

[935] https://eng.kwdi.re.kr/publications/researchAbstractDetail.do?p=9&idx=102112#:~:text=While%20the%20most%20experienced%20support,that%20in%20the%20special, truy cập ngày 13/10/2025.

[936] https://eng.kwdi.re.kr/publications/researchAbstractDetail.do?p=9&idx=102112#:~:text=While%20the%20most%20experienced%20support,that%20in%20the%20special, truy cập ngày 13/10/2025.

[937] https://www.sec.gov/divisions/investment/guidance/im-guidance-2013-13.pdf#:~:text=in%20extraordinary%20circumstances%3B%20holds%20no,term%20basis%3B%20and%20is, , truy cập ngày 13/10/2025.

các startup có thể niêm yết cổ phiếu lần đầu (IPO) hoặc được mua bán – sáp nhập (M&A) bởi các công ty lớn. Sự đa dạng các kênh thanh khoản này giảm rủi ro cho nhà đầu tư. Nhiều ví dụ cho thấy hiệu quả thoát vốn ở quốc gia có thị trường vốn rất phát triển này như: quỹ Sequoia biến 60 triệu USD đầu tư vào WhatsApp thành 3 tỷ USD sau khi Facebook mua lại WhatsApp năm 2014 hay các nhà đầu tư giai đoạn đầu tại Uber hưởng lợi hàng nghìn lần khi Uber IPO năm 2019 với định giá 75,5 tỷ USD[938].

Thứ năm, quy định vốn tối thiểu để thành lập quỹ.

Để hạn chế tình trạng nhiều quỹ nhỏ, vốn mỏng, thiếu năng lực đồng hành lâu dài với doanh nghiệp KNST, cần quy định mức vốn tối thiểu khi thành lập quỹ. Tuy nhiên, Nhà nước có thể cân nhắc thiết kế mức vốn tối thiểu thấp hơn hoặc cơ chế hỗ trợ vốn đối với quỹ tập trung vào doanh nghiệp KNST nữ, nhằm khuyến khích hình thành các quỹ chuyên biệt. Singapore - một trong số những quốc gia có hệ thống tài chính lành mạnh và chính sách thuế hợp lý…đã áp dụng quy định vốn tối thiểu và yêu cầu giám sát chặt chẽ đối với quỹ, nhờ đó thị trường vận hành minh bạch, giảm thiểu rủi ro và tạo niềm tin cho doanh nghiệp[939].

Thứ sáu, xây dựng cơ chế bảo vệ quyền lợi các bên trong quan hệ đầu tư

Cuối cùng, để bảo đảm sự phát triển bền vững, cần thiết lập cơ chế bảo vệ quyền lợi các bên, bao gồm quy định rõ về việc giải quyết tranh chấp. Đặc biệt, với doanh nghiệp KNST do phụ nữ làm chủ – vốn thường yếu thế về pháp lý – Nhà nước nên thiết lập cơ chế hỗ trợ pháp lý miễn phí và có chính sách ưu tiên trong quá trình giải quyết tranh chấp. Hàn Quốc đã đi trước một bước với việc thành lập các trung tâm hỗ trợ pháp lý và cơ chế trọng tài thân thiện với doanh nghiệp KNST nữ[940], giúp bảo đảm sự công bằng trong môi trường đầu tư. Ở Việt Nam, việc thành lập trung tâm hỗ trợ pháp lý chuyên biệt cho doanh nghiệp KNST và thành lập trung tâm trọng tài chuyên biệt hoặc tổ chức trọng tài riêng cho doanh nghiệp KNST là phù hợp với chủ trương, chính sách của Nhà nước và không mâu thuẫn với các quy định pháp luật hiện hành[941].

4. Kết luận

Từ khi Luật Hỗ trợ DNNVV 2017 cùng Nghị định 38/2018/NĐ-CP và Nghị định 210/2025/NĐ-CP được ban hành, khung pháp luật Việt Nam về Quỹ đầu tư KNST đã từng bước hoàn thiện, tạo nền tảng pháp lý cho sự phát triển của thị

[938] https://www.angellist.com/learn/liquidity-event, , truy cập ngày 13/10/2025.
[939] https://thesaigontimes.vn/singapore-siet-chat-quan-ly-cac-quy-gia-dinh/#:~:text=%C4%91i%E1%BB%81u%20ki%E1%BB%87n%20nh%E1%BA%ADn%20%C6%B0u%20%C4%91%C3%A3i,ch%C6%B0%C6%A1ng%20tr%C3%ACnh%20qu%E1%BB%B9%20gia%20%C4%91%C3%ACnh, truy cập ngày 13/10/2025.
[940] https://taxsummaries.pwc.com/republic-of-korea/corporate/tax-credits-and-incentives#:~:text=A%2050,g, , truy cập ngày 13/10/2025.
[941] Xem Điều 4 Nghị định 55/2019/NĐ-CP và Điều 2 và Điều 3 Luật Trọng tài thương mại 2010.

trường vốn mạo hiểm, khuyến khích tinh thần khởi nghiệp và mở rộng cơ hội tiếp cận vốn cho doanh nghiệp KNST, đặc biệt là doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ.

Tuy nhiên, hệ thống pháp luật vẫn tồn tại nhiều hạn chế như: chưa công nhận tư cách pháp nhân của quỹ, thiếu đồng bộ quy định, chính sách thuế chưa khuyến khích, danh mục đầu tư hẹp, cơ chế thoái vốn và yêu cầu vốn tối thiểu chưa rõ, cùng thiếu quy định bảo vệ quyền lợi các bên. Những bất cập này cản trở sự phát triển của hệ sinh thái KNST và làm giảm hiệu lực của nguyên tắc ưu tiên hỗ trợ doanh nghiệp nữ theo Khoản 5 Điều 5 Luật Hỗ trợ DNNVV 2017.

Để khắc phục, bài viết đề xuất các giải pháp dựa trên kinh nghiệm từ Singapore, Hoa Kỳ và Hàn Quốc, gồm: công nhận tư cách pháp nhân của quỹ; ban hành chính sách thuế và bảo lãnh tín dụng ưu đãi; mở rộng danh mục đầu tư; hoàn thiện cơ chế thoái vốn; quy định mức vốn tối thiểu; và thiết lập cơ chế bảo vệ quyền lợi nhà đầu tư. Hoàn thiện pháp luật về Quỹ đầu tư KNST không chỉ đáp ứng nhu cầu phát triển của thị trường vốn mạo hiểm mà còn góp phần xây dựng hệ sinh thái khởi nghiệp công bằng, bền vững và tăng cường cơ hội tiếp cận vốn cho doanh nghiệp KNST do phụ nữ làm chủ./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lê Văn Ái (2020), "Phát triển Quỹ đầu tư mạo hiểm hỗ trợ vốn cho doanh nghiệp KNST ở Việt Nam", Tạp chí Khoa học Tài chính – Ngân hàng, Số 02/2020.
2. Luật Hỗ trợ DNVVV năm 2017
3. Luật Chứng khoán năm 2019
4. Luật Doanh nghiệp 2020
5. Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp 2025
6. Nghị định 38/2018/NĐ-CP quy định chi tiết về đầu tư cho DNNVV KNST
7. Nghị định 80/2021/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Hỗ trợ DNVVV
8. Nghị định 210/2025/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 38/2018/NĐ-CP
9. Nguyễn Thị Hương Giang (2024), "Pháp luật Việt Nam về hỗ trợ tài chính đối với doanh nghiệp KNST", Tạp chí Nghiên cứu Chính sách và Phát triển, số 01/2024.

SUPPORTING WOMEN-OWNED SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES - CURRENT SITUATION AND IMPROVED SOLUTIONS

HỖ TRỢ DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA DO PHỤ NỮ LÀM CHỦ - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN

ThS. Hoàng Văn Thiện[942]

Tóm tắt:

Doanh nghiệp có quy mô nhỏ và vừa là huyết mạch của nền kinh tế Việt Nam, chiếm trên 98% tổng số các doanh nghiệp cả nước, trong đó 20% là do phụ nữ làm chủ[943]*. Với vai trò quan trọng trong tạo việc làm và thu nhập cho người lao động, xóa đói giảm nghèo và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, Chính phủ đã ban hành nhiều chính sách, giải pháp nhằm cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh và nâng cao năng lực cạnh tranh cho doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ. Tuy nhiên, thực tiễn hiện nay cho thấy, các doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ vẫn đang gặp nhiều khó khăn và thách thức hơn so với các doanh nghiệp do nam giới làm chủ. Nguyên nhân chính dẫn tới điều này do pháp luật hiện hành chưa có chính sách riêng biệt nhằm hỗ trợ cho phụ nữ trong kinh doanh, trong khi đó, phụ nữ lại là đối tượng có nhiều hạn chế hơn so với nam giới. Với việc sử dụng phương pháp phân tích so sánh và nghiên cứu tài liệu dựa trên các nguồn dữ liệu thứ cấp, bài viết tập trung đánh giá thực trạng pháp luật và chỉ ra những thành tựu và hạn chế trong chính sách hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ tại Việt Nam, từ đó đề xuất hai nhóm khuyến nghị: hoàn thiện pháp luật hiện hành và một số hành động tập trung vào các chương trình cụ thể nhằm đạt được các mục tiêu về bình đẳng giới trong việc hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ, nâng cao quyền năng kinh tế của phụ nữ trong tiến trình xây dựng và phát triển đất nước.*

Từ khóa: *Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa, phụ nữ làm chủ, chính sách, pháp luật.*

Abstract:

Small and medium-sized enterprises (SMEs) are the lifeblood of Vietnam's economy, accounting for over 98% of all businesses nationwide, of which 20% are owned by women. Playing a vital role in creating jobs and income for workers,

[942] Khoa Luật – Học viện Phụ nữ Việt Nam Email: thienHV@hvpnvn.edu.vn

[943] Asian Developmnet Bank (2023), Sách trắng về doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ tại Việt Nam

reducing poverty, and promoting economic growth, the Government has introduced numerous policies and measures to improve the business and investment environment and enhance the competitiveness of women-owned SMEs. However, in practice, women-owned SMEs still face more difficulties and challenges compared to those owned by men. The main reason for this is that current legislation does not include specific policies to support women in business, while women often encounter more limitations than men. Using comparative analysis and desk research methods based on secondary data sources, this paper focuses on assessing the current legal framework and identifying the achievements and shortcomings in policies supporting women-owned SMEs in Vietnam. Based on this analysis, it proposes two groups of recommendations: (1) improving existing legal regulations, and (2) implementing specific programs aimed at achieving gender equality goals in supporting women-owned SMEs and enhancing women's economic empowerment in the process of national development.

Keyword: *Support for women-owned small and medium-sized enterprises, policies, laws.*

1. Đặt vấn đề

Doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ ngày càng khẳng định vai trò quan trọng trong quá trình tăng trưởng kinh tế đất nước. Những doanh nghiệp này không chỉ thu hút một lực lượng lao động đáng kể mà còn góp phần huy động các nguồn lực xã hội, thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế, tạo việc làm và đảm bảo an sinh xã hội. Do đó, việc thúc đẩy phát triển các doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ là một yêu cầu cấp thiết, có ý nghĩa quan trọng đối với sự phát triển bền vững của nền kinh tế quốc gia.

Ở một số quốc gia trên thế giới, nâng cao quyền lực cho phụ nữ trong kinh doanh được xác định có tầm quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế quốc gia. Chính vì vậy, trong quá trình ban hành các chính sách hỗ trợ cho nhóm doanh nghiệp này, một số quốc gia trên thế giới như Hàn Quốc, Thái Lan, Malaysia, Philippines …. đã việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới vào trong các luật và chiến lược cụ thể về giới, trao quyền năng kinh tế và tạo điều kiện thuận lợi cho phụ nữ tham gia kinh doanh[944].

[944] Nguyễn Thị Như Nguyệt, Từ Thị Xuyến, Phạm Thị Mỹ Dung, Nguyễn Đức Vân (2025), Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ: Một số lý luận, kinh nghiệm của các nước và khuyến nghị với Việt Nam. Tạp chí Kinh tế và Dự báo

Tại Việt Nam, xác định được vai trò của phụ nữ trong phát triển kinh tế của đất nước, trong những năm vừa qua nước ta đã ban hành nhiều chính sách để hỗ trợ cho DNNVV nói chung và doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ nói riêng phát triển tiềm năng kinh tế của mình, tuy nhiên cho đến nay vẫn chưa có một quy định riêng biệt nhằm hỗ trợ cho các DNNVV do phụ nữ làm chủ. Điều này đã gây ra những khó khăn và thách thức cho những doanh nghiệp này trong việc tiếp cận nguồn vốn, thông tin thị trường, chuyển đổi số ….

Trong bài viết này, tác giả đi sâu đánh giá một cách trực diện và hệ thống thực trạng pháp luật và thực tiễn thực thi chính sách hỗ trợ DNNVV do phụ nữ làm chủ tại Việt Nam, từ đó làm cơ sở để đề xuất các giải pháp cụ thể cho Việt Nam nhằm thực hiện kiến tạo một khung pháp lý, chính sách phù hợp hỗ trợ cho nhóm doanh nghiệp này được tiếp cận thị trường, khai phá tiềm năng phát triển kinh tế của phụ nữ, đồng thời hướng tới mục tiêu bình đẳng giới và phát triển bền vững.

2. Phương pháp nghiên cứu

Trong bài viết này, tác giả kết hợp nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau nhằm mục đích đạt được kết quả nghiên cứu. Phương pháp thu thập và nghiên cứu tài liệu thứ cấp dựa trên cơ sở kế thừa các báo cáo, công trình công bố của các tác giả trong và ngoài nước có liên quan. Từ việc thu thập tài liệu thứ cấp, phương pháp phân tích, tổng hợp được sử dụng để làm rõ cơ sở lý luận, đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam và thực tiễn thực thi các chính sách hỗ trợ DNNVV do phụ nữ làm chủ, qua đó chỉ ra những hạn chế, khoảng trống pháp lý còn vướng mắc, bất cập. Cuối cùng, tác giả sử dụng phương pháp so sánh để so sánh chính sách pháp luật của một số quốc gia trên thế giới về hỗ trợ DNNVV do phụ nữ làm chủ, từ đó áp dụng để đưa ra những khuyến nghị nhằm đề xuất hoàn thiện khung chính sách pháp luật về hỗ trợ DNNVV do phụ nữ làm chủ tại Việt Nam trong thời gian tới.

3. Kết quả - thảo luận

3.1. Khái quát chung về doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ

Hiện nay, trên thế giới có nhiều quan điểm khác nhau khi nói về doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ. Theo Ngân hàng Thế giới (World Bank), doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ được định nghĩa là doanh nghiệp có ít nhất 51% tổng số vốn thuộc sở hữu của phụ nữ. Quan điểm này cũng được đề cập ở một số quốc gia Đông Nam Á (Indonesia, Philippinnes …). Trong khi đó, Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) xác định doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ là doanh nghiệp thuộc sở hữu của một phụ nữ duy nhất. Ở một số quốc gia khác, khái niệm này cũng có sự

khác biệt. Chẳng hạn, tại Hàn Quốc, Đạo luật Hỗ trợ Doanh nghiệp do Phụ nữ làm chủ quy định: “doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ" là "một doanh nghiệp do một phụ nữ sở hữu hoặc quản lý, đáp ứng các tiêu chí do Nghị định của Tổng thống quy định”. Tại Mỹ và Canada, khái niệm này được xác định là doanh nghiệp có ít nhất 51% vốn thuộc sở hữu của phụ nữ và do một hoặc nhiều phụ nữ trực tiếp điều hành. Sở dĩ có sự khác biệt như vậy là xuất phát từ đặc thù về quan điểm nghiên cứu, truyền thống pháp luật, quy mô kinh tế, chính trị và xã hội của mỗi quốc gia, khu vực nên có nhiều quan điểm khác nhau khi đưa ra khái niệm “doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ” giữa các quốc gia, tổ chức trên thế giới.

Như vậy, doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ được hiểu là những doanh nghiệp mà có sự tham gia góp vốn của một hoặc nhiều phụ nữ, việc góp vốn này dẫn đến việc phụ nữ sẽ làm chủ doanh nghiệp, nắm quyền quản lý chi phối và quản lý doanh nghiệp đó.

Khi bàn đến khái niệm DNNNV do phụ nữ làm chủ thì thực chất muốn nhấn mạnh đến người làm chủ các DNNVV đó chính là phụ nữ. Theo quy định của Luật hỗ trợ DNNVV năm 2017 thì DNNVV do phụ nữ làm chủ là những doanh nghiệp mà một hoặc nhiều người phụ nữ góp vốn để sở hữu từ 51% vốn điều lệ trở lên, trong đó có ít nhất một người quản lý điều hành doanh nghiệp đó.

Từ quy định của Luật hỗ trợ DNNVV năm 2017, nhận thấy DNNVV do phụ nữ làm chủ là một doanh nghiệp, được tổ chức theo một trong số các loại hình doanh nghiệp như công ty hợp danh, công ty TNHH, công ty cổ phần. Trong đó, một hoặc nhiều người phụ nữ là thành viên, cổ đông của công ty, sở hữu ít nhất 51% vốn điều lệ trở lên, giữ vai trò chi phối, quản lý điều hành doanh nghiệp. Nếu DNNVV có vốn góp của phụ nữ nhưng phụ nữ không sở hữu từ 51% trở lên và phụ nữ không phải là người quản lý điều hành doanh nghiệp thì không được xem là DNNVV do phụ nữ làm chủ. Đây là các yếu tố để phân biệt với DNNVV có vốn góp của phụ nữ với DNNVV do phụ nữ làm chủ. Về bản chất DNNVV do phụ nữ làm chủ xuất phát từ DNNVV nên quy mô nhỏ, vốn điều lệ, doanh thu hằng năm thấp, số lượng lao động ít, khả năng cạnh tranh với các doanh nghiệp lớn cùng ngành nghề khác yếu, thị trường nội địa là khách hàng chính, bao gồm các cá nhân trong nước, các doanh nghiệp tư nhân trong nước, các cơ quan nhà nước và một số ít là các doanh nghiệp ở nước ngoài và ngành nghề kinh doanh chủ yếu của nhóm doanh nghiệp này sẽ là bán buôn và bán lẻ, xây dựng và công nghiệp chế biến, chế tạo….và cuối cùng, những DNNVV nói chung và DNVVV do phụ nữ nói riêng sẽ

gặp khó khăn nhiều hơn khi nền kinh tế, chính trị, xã hội có những biến động tiêu cực.

3.2. Thực trạng hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ ở Việt Nam hiện nay

3.2.1. Quy định về hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ ở Việt Nam

Trong những năm qua, nước ta đã ban hành nhiều chính sách pháp luật nhằm hỗ trợ cho DNNVV do phụ nữ làm chủ được quy định trong nhiều văn bản quy phạm pháp luật cụ thể như:

Thứ nhất, Luật Bình đẳng giới năm 2006 là văn bản pháp luật đầu tiên quy định về vấn đề bình đẳng giới trong hệ thống pháp luật Việt Nam. Luật này xác định các nguyên tắc về bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình, đồng thời đề ra các biện pháp bảo đảm thực hiện bình đẳng giới cũng như trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức có liên quan. Đặc biệt, Luật còn bao gồm nhiều quy định nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của phụ nữ, những quy định hiếm thấy ở nhiều quốc gia khác trong khu vực và trên thế giới.

Thứ hai, Luật Hỗ trợ DNNVV số 04/2017/QH14, được Quốc hội thông qua năm 2017, là một văn bản quy phạm pháp luật mang tính toàn diện, góp phần tháo gỡ những rào cản pháp lý cho DNNVV. Luật này đánh dấu một bước tiến quan trọng trong hệ thống pháp luật Việt Nam khi quy định 15 nhóm chính sách hỗ trợ dành cho DNNVV, bao gồm: hỗ trợ tiếp cận tín dụng; quỹ bảo lãnh tín dụng; thuế và kế toán; mặt bằng sản xuất; khoa học và công nghệ; cơ sở ươm tạo, cơ sở kỹ thuật, khu làm việc chung; mở rộng thị trường; thông tin, tư vấn và pháp lý; phát triển nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, Luật cũng đưa ra các chính sách hỗ trợ đặc thù cho DNNVV chuyển đổi từ hộ kinh doanh, doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo, hoặc doanh nghiệp tham gia cụm liên kết ngành và chuỗi giá trị[945]. Đặc biệt, lần đầu tiên trong hệ thống pháp luật, khái niệm DNNVV được chính thức ghi nhận, cùng với một số quy định ưu tiên hỗ trợ cho các DNNVV do phụ nữ làm chủ như sử dụng nhiều lao động nữ và các nhóm đối tượng thụ hưởng khác.

Trên cơ sở Luật Hỗ trợ DNNVV, Nghị định số 80/2021/NĐ-CP ngày 26/8/2021 của Chính phủ và Thông tư số 06/2022/TT-BKHĐT để hướng dẫn thi hành một số điều của Luật hỗ trợ DNNVV được Bộ Kế hoạch và Đầu tư đã ban

[945] Quốc hội nước Cộng hòa xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2017), Luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa. Luật số 04/2017/QH14 ngày 12 tháng 6 năm 2017.

hành ngày 10/5/2022 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số chính sách như sau: Đối với doanh nghiệp siêu nhỏ do phụ nữ làm chủ hoặc doanh nghiệp nhỏ sử dụng nhiều lao động nữ sẽ được hỗ trợ 100% giá trị hợp đồng tư vấn nhưng không quá 70 triệu đồng/năm/doanh nghiệp; hỗ trợ tối đa 50% giá trị hợp tư vấn nhưng không quá 150 triệu đồng/năm/ doanh nghiệp; hỗ trợ tối đa 50% giá trị hợp đồng tư vấn nhưng không quá 150 triệu đồng/năm/doanh nghiệp; hỗ trợ tối đa 30% giá trị hợp đồng tư vấn nhưng không quá 200 triệu đồng/năm/doanh nghiệp. Với mục tiêu phát triển nguồn nhân lực, pháp luật hiện hành còn miễn học phí cho học viên là người lao động cũng như hỗ trợ toàn bộ tổng chi phí của một khoá đào tạo tại DNNVV do phụ nữ làm chủ, DNNVV sử dụng nhiều lao động nữ; hỗ trợ tối đa 50% giá trị hợp đồng nhưng không quá 50 triệu đồng/hợp đồng/năm đối với doanh nghiệp nhỏ và không quá 100 triệu đồng/hợp đồng/năm đối với doanh nghiệp vừa trong các hợp đồng tư vấn giải pháp chuyển đổi số cho doanh nghiệp[946][947].

Thứ ba, Quyết định số 939/QĐ-TTg ngày 30/6/2017 của Thủ tướng chính phủ về phê duyệt đề án "Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp giai đoạn 2017 – 2025" được xem là chính sách toàn diện nhất nhằm hỗ trợ cho các DNNVV do phụ nữ làm chủ. Nội dung trọng tâm của đề án là chính sách hỗ trợ phụ nữ tiếp cận các nguồn vốn tín dụng ưu đãi thông qua Ngân hàng Chính sách xã hội và Quỹ quốc gia về việc làm; hỗ trợ vốn khởi nghiệp không hoàn lại cho các dự án có tính sáng tạo và lan tỏa; đồng thời tổ chức các chương trình đào tạo, tư vấn pháp lý và nâng cao kỹ năng quản lý tài chính. Tuy nhiên, mức hỗ trợ còn nhỏ, chủ yếu tập trung vào hộ kinh doanh cá thể, nguồn vốn hỗ trợ chưa giúp các DNVVV do phụ nữ làm chủ triển khai đầu tư vào các lĩnh vực có nguồn vốn lớn như công nghệ, đổi mới sáng tạo, kinh tế số …..

Thứ tư, nhằm hỗ trợ pháp lý cho DNNVV do phụ nữ làm chủ, doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ hơn nộp hồ sơ đáp ứng đủ điều kiện được hỗ trợ trước, ngày 24/6/2019, Chính phủ ban hành Nghị định số 55/2019/NĐ-CP về hỗ trợ pháp lý cho DNNVV.

Thứ năm, trong bối cảnh phát triển kinh tế tư nhân theo tinh thần của Nghị quyết số 68/NQ-TW ngày 04/5/2025 của Bộ Chính trị, ngày 17/5/2025, Quốc hội

[946] Chính Phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2021), Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số diều của Luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa. Nghị định số 80/2021/NĐ-CP ngày 26 tháng 8 năm 2021.

[947] Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2022), Thông tư hướng dẫn một số điều của Nghị định số 80/2021/NĐ-CP ngày 26 tháng 8 năm 2021 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa. Thông tư số 06/2022/TT-BKHĐT ngày 10 tháng 5 năm 2022.

ban hành Nghị quyết số 198/2025/QH15 về một số cơ chế, chính sách đặc biệt phát triển kinh tế tư nhân. Theo đó, miễn thuế thu nhập doanh nghiệp cho DNNVV nói chung và DNNVV do phụ nữ làm chủ nói riêng trong 03 năm kể từ ngày được cấp Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp lần đầu, đồng thời chấm dứt việc thu, nộp lệ phí môn bài từ ngày 01/01/2026 và miễn thu phí, lệ phí với các loại giấy tờ nếu phải cấp lại, cấp đổi khi thực hiện sắp xếp, tổ chức lại bộ máy nhà nước theo quy định của pháp luật.

3.2.2. Đánh giá chung

Thứ nhất, về cơ bản, khung pháp lý về hỗ trợ DNNVV tương đối toàn diện, góp phần đáng kể vào việc tạo cơ hội cho nhóm doanh nghiệp này phát triển, đồng thời mở cửa cho phụ nữ được bình đẳng trong việc khởi nghiệp kinh doanh. Cụ thể, theo báo cáo của Hội Liên Hiệp Phụ nữ Việt Nam[948], năm 2023, hơn 200.000 phụ nữ có cơ hội kinh doanh, thành lập gần 12.000 mô hình kinh tế tập thể và gần 800 hợp tác xã, huy động gần 164 nghìn tỷ đồng cho 73.000 phụ nữ khởi sự kinh doanh, hơn 70.000 phụ nữ trên toàn quốc đã hiện thực hóa ý tưởng kinh doanh của mình hay trong hai năm 2022 - 2023, hơn 55.226 phụ nữ đã được đào tạo về chuyển đổi số và tài chính xanh, giúp họ mở rộng cơ hội kinh doanh và tiếp cận thị trường toàn cầu[949]…Điều này đã giúp cho phụ nữ cải thiện thu nhập và điều kiện sống của gia đình, nâng cao vị thế của người phụ nữ trong gia đình và xã hội.

Thứ hai, các chính sách về hỗ trợ DNNVV do phụ nữ làm chủ hiện nay cơ bản đã tiệm cận với các công ước quốc tế về bình đẳng giới và chính sách hỗ trợ phụ nữ trong phát triển kinh tế. Khung pháp lý của Việt Nam đã tạo nên một nền tảng vững chắc thúc đẩy, tạo điều kiện cho các DNNVV nói chung và DNNVV do phụ nữ làm chủ nói riêng được phát triển kinh tế. Những nỗ lực của Việt Nam trong việc thúc đẩy bình đẳng giới và tăng cường hợp tác quốc tế đã được cộng đồng quốc tế ghi nhận và đánh giá cao. Năm 2023, Việt Nam xếp thứ 72 trên tổng số 146 quốc gia trong bảng xếp hạng chỉ số bình đẳng giới toàn cầu, đồng thời Việt Nam được Hội đồng Kinh tế và Xã hội Liên Hợp Quốc bầu làm thành viên Hội đồng chấp hành của Cơ quan Liên Hợp Quốc về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ (UN Women) nhiệm kỳ 2025–2027[950].

[948] Trần Lan Phương (2025), Vai trò và dấu ấn phụ nữ Việt Nam trên "bản đồ" kinh tế. Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam.
[949] Kinh tế & Đô thị (2024), Gần 160 nghìn phụ nữ Hà Nội được hỗ trợ vay vốn khởi nghiệp.
[950] Diễn đàn Kinh tế Thế giới (2023), Future of jobs report 2023.

Thứ ba, các DNNVV do phụ nữ làm chủ đã dần khẳng định được vai trò và vị trí trong bản đồ kinh tế Việt Nam. Minh chứng cho điều này được thể hiện qua tỷ lệ doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ tại Việt Nam chiếm một phần đáng kể trong tổng số doanh nghiệp đang hoạt động. Cụ thể, theo báo cáo của VCCI tính đến tháng 9/2022 ghi nhận doanh nghiệp do nữ giới làm chủ là 263.444 doanh nghiệp, chiếm 22,2% và tỉ lệ này đã tăng lên là 30,3% vào tháng 10/2023. Về quy mô và ngành nghề đăng ký kinh doanh, theo thống kê cho thấy các doanh nghiệp quy mô siêu nhỏ và nhỏ có tới 98,8% doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ, tập trung vào ngành dịch vụ (chiếm 61,4%), một lĩnh vực được xem là "xanh" và linh hoạt hơn, phù hợp với việc cân bằng giữa công việc và trách nhiệm gia đình[951].

Tuy nhiên các quy định hỗ trợ cho các DNNVV do phụ nữ làm chủ vẫn đang gặp một số bất cập trong thực tiễn như sau:

Thứ nhất, cho đến hiện nay, pháp luật nước ta chưa ghi nhận khái niệm "Doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ" là một thuật ngữ pháp lý chính thống trong hệ thống các văn bản bản quy phạm pháp luật. Luật hỗ trợ DNNVV năm 2017 mới giải thích định nghĩa DNNVV do phụ nữ làm chủ thông qua yếu tố tỷ lệ sở hữu vốn, vai trò quản lý điều hành của phụ nữ tại các doanh nghiệp mà chưa đưa ra được các tiêu chí cụ thể để xác định cụ thể nội hàm khái niệm doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ.

Thứ hai, chưa có quy định rõ ràng, chính thức và thống nhất về chính sách hỗ trợ riêng biệt cho DNNVV do phụ nữ làm chủ. Các chính sách quy định trong Luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2017 còn thiên về hỗ trợ chung cho tất cả DNNVV, chưa có cơ chế riêng biệt phản ánh đặc thù những khó khăn riêng của doanh nhân nữ trong kinh doanh dẫn đến triển khai thực hiện các chính sách hỗ trợ khó khăn, lúng túng và thiếu nhất quán.

Thứ ba, phụ nữ khởi sự và điều hành doanh nghiệp còn phải đối mặt với những khó khăn trong việc tiếp cận tín dụng, công nghệ, mạng lưới kinh doanh cũng như gánh nặng cân bằng giữa công việc và gia đình[952], cụ thể:

(i) DNNVV do phụ nữ làm chủ bị hạn chế trong tiếp cận vốn đang là "điểm nghẽn" cản trở sự phát triển của nhóm doanh nghiệp này.

[951] Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (2020), Báo cáo Môi trường kinh doanh tại Việt nam: Góc nhìn của các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ.
[952] UN Women (2020), Nghiên cứu rà soát việc thực hiện pháp luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa, nhu cầu hỗ trợ nâng cao năng lực và dịch vụ đào tạo cho doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ và doanh nhân nữ ở Việt Nam

Việc tiếp cận nguồn tài chính thương mại tại Việt Nam vẫn là một thách thức lớn, đặc biệt đối với các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ. Các doanh nghiệp này thường gặp nhiều khó khăn như thiếu tài sản thế chấp, hạn chế về kiến thức tài chính, chưa xây dựng được hệ thống kế hoạch và kế toán đầy đủ, chuẩn mực. Bên cạnh đó, họ còn bị các tổ chức tín dụng đánh giá là nhóm khách hàng có mức độ rủi ro cao, trong khi nhận thức của ngân hàng về tiềm năng của thị trường dành cho phụ nữ vẫn còn hạn chế. Ngoài ra, việc tiếp cận nguồn vốn từ Quỹ Hỗ trợ phát triển DNNVV cũng không dễ dàng do thủ tục phức tạp, lãi suất tương đương với ngân hàng thương mại và thời hạn cho vay ngắn. Về vấn đề này, ở một số quốc gia có các chính sách hỗ trợ cho DNNVV do phụ nữ làm chủ như Hàn Quốc, đã sử dụng các chương trình bảo lãnh tín dụng để tạo dựng cơ sở hạ tầng đánh giá tín dụng hiện đại cho phép đánh giá các tài sản phi truyền thống như bằng sáng chế, công nghệ, tiền bản quyền.

(ii) DNNVV do phụ nữ làm chủ khó khăn về nguồn nhân lực chất lượng cao.

Mặc dù trình độ học vấn của chủ doanh nghiệp đã tăng đáng kể nhưng nhìn chung nhiều nữ chủ doanh nghiệp thiếu những kiến thức kinh doanh, chuyển đổi số và kỹ năng quản trị….trong khi đó, lao động của các doanh nghiệp này có kỹ năng thấp, việc tuyển dụng được nhân sự chất lượng không hề dễ dàng, nguyên nhân do các doanh nghiệp này là các doanh nghiệp nhỏ, chưa có nhiều ảnh hưởng trên thị trường tuyển dụng lao động, lao động chất lượng cao họ được săn đón bởi các công ty lớn hơn và có điều kiện nguồn lực tốt hơn, ngoài ra để tuyển dụng được người lao động có trình độ cao cần chi phí lớn nhưng những doanh nghiệp là thì hạn chế về mặt tiếp cận nguồn vốn để phục vụ cho hoạt động kinh doanh. Bên cạnh đó, các nữ doanh nhân thường có ít mối quan hệ xã hội và cơ hội tham gia vào các mạng lưới kinh doanh hơn so với đồng nghiệp nam. Nguyên nhân là do họ ít có điều kiện tham gia các hoạt động giao lưu, kết nối vì phải gánh vác trách nhiệm sinh nở, chăm sóc gia đình, cũng như chịu ảnh hưởng từ những quan niệm truyền thống về phân công lao động theo giới trong gia đình

(iii) Nhiều DNNVV do phụ nữ làm chủ gặp khó khăn trong việc chuyển đổi số, áp dụng khoa học công nghệ để tiếp thị và kinh doanh trên các sàn thương mại điện tử.

Rào cản lớn nhất của DNNVV do phụ nữ làm chủ là tiếp cận thông tin hỗ trợ phát triển doanh nghiệp. Doanh nhân nữ thiếu kiến thức và ít sử dụng công nghệ so với doanh nhân nam, nguyên nhân do các quan niệm truyền thống về học tập và

công việc cho rằng ngành khoa học – công nghệ không phù hợp với nữ giới, chính vì vậy tỷ lệ phụ nữ tốt nghiệp những ngành này thấp hơn rất nhiều so với nam giới kéo theo năng lực đổi mới, thay đổi công nghệ của DNNVV do phụ nữ làm chủ thấp, cản trở DNNVV do phụ nữ làm chủ tham gia vào các ngành/lĩnh vực sử dụng khoa học công nghệ, ứng dụng chuyển đổi số và ICT trong quản lý. Báo cáo của Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) năm 2023, lực lượng lao động nữ chỉ chiếm 22% trong ngành công nghệ AI, điều này cho thấy giữa lao động nam và lao động nữ có khoảng cách rất lớn trong ngành công nghệ cao[953].

(iv) Bất bình đẳng về giới đối với chủ doanh nghiệp là nữ giới xuất hiện từ rất sớm, biểu hiện ngay từ khi còn bé, các bé gái được dạy phải dịu dàng, ít nói, chịu trách nhiệm về hạnh phúc gia đình và phải luôn ghi nhớ đặt lợi ích gia đình lên trên lợi ích cá nhân, nghĩa vụ này thể hiện qua vai trò của người vợ, người mẹ trong gia đình. Trong khi đó, các bé trai được khuyến khích phải tham vọng, mạnh mẽ, có chí tiến thủ để có sự nghiệp riêng, làm trụ cột cho gia đình. Những chuẩn mực này của xã hội đã trở thành gánh nặng cho phụ nữ khi cho rằng phụ nữ không nên kinh doanh hoặc tham vọng như nam giới. Một số phụ nữ có thể khởi nghiệp kinh doanh nhưng hướng đến thu nhập khiêm tốn hoặc không có thời gian để nghiên cứu, đưa ra các định hướng, chiến lược để phát triển doanh nghiệp của mình mà giành thời gian thực hiện các trách nhiệm với gia đình của mình như làm việc nhà, chăm sóc gia đình và con cái, dạy con học ….. Tuy nhiên, nam giới không bị ràng buộc bởi các trách nhiệm chăm sóc con cái, chăm sóc gia đình nên có nhiều thời gian cho công việc kinh doanh, phát triển doanh nghiệp, chấp nhận rủi ro và lập kế hoạch phát triển. Bên cạnh đó, vấn đề bạo lực trên cơ sở giới cũng là nguyên nhân cản trở sự phát triển của chủ doanh nghiệp nữ trong lĩnh vực kinh doanh. Đó là khi nữ chủ doanh nghiệp tiến hành kinh doanh, có ảnh hưởng ở ngoài xã hội, kiếm được nhiều tiền hơn chồng. Điều này có thể gây căng thẳng giữa vợ chồng, bắt buộc người phụ nữ phải cân bằng thời gian cho công việc và gia đình. Từ đó cho thấy, yếu tố gia đình cũng là một trong số các nguyên nhân cản trở phụ nữ tập trung và phát triển công việc kinh doanh của họ.

3.3. Một số giải pháp hoàn thiện nâng cao chính sách hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ

Để hỗ trợ DNNVV do phụ nữ làm chủ được phát huy một cách tốt nhất, Việt Nam cần thực hiện các giải pháp đồng bộ với mục tiêu trao quyền cho phụ

[953] Diễn đàn Kinh tế Thế giới (2023), Future of jobs report 2023.

nữ được phát triển kinh tế, góp phần hướng tới mục tiêu bình đẳng giới và sự phát triển bền vững của quốc gia trong kỷ nguyên mới.

Thứ nhất, nhà nước cần ban hành chính thức và thống nhất định nghĩa pháp lý "Doanh nghiệp do phụ nữ" vào các văn bản quy phạm pháp luật liên quan như Luật hỗ trợ DNNVV năm 2017, đồng thời ban hành một chính sách cụ thể, riêng biệt để xác định phụ nữ là đối tượng ưu tiên đặc biệt, được hưởng các chính sách riêng và độc lập trong phát triển kinh tế nói chung và chủ các doanh nghiệp nói riêng.

Thứ hai, trong quá trình soạn thảo và ban hành các văn bản pháp luật liên quan đến DNNVV cần tiến hành lồng ghép giới, đề cập rõ ràng và hợp lý đến DNNVV do phụ nữ làm chủ và bình đẳng giới.

Thứ ba, cần tăng cường năng lực và kiến thức cho các DNNVV do phụ nữ làm chủ thông qua việc phát triển một hệ sinh thái doanh nghiệp hỗ trợ và hợp tác với các nữ doanh nhân. Đặc biệt, việc hình thành các mạng lưới doanh nhân thành công tại địa phương sẽ góp phần cung cấp thông tin, chia sẻ kinh nghiệm kinh doanh, cũng như cố vấn phù hợp cho các DNNVV do phụ nữ làm chủ. Để nâng cao hiệu quả, đồng thời tiết kiệm chi phí và thời gian, các chương trình hỗ trợ nên kết hợp giữa hình thức đào tạo trực tuyến với tư vấn trực tiếp tại chỗ, thông qua sự liên kết giữa các tổ chức đào tạo và tư vấn doanh nghiệp.

Thứ tư, các DNNVV do phụ nữ làm chủ cần được hỗ trợ để tăng cường khả năng tiếp cận tài chính từ nhà nước. Theo đó, ngân hàng Nhà nước Việt Nam, ngân hàng thương mại và tổ chức tín dụng nghiên cứu, phát triển các sản phẩm tài chính mới như hỗ trợ giảm lãi suất cho vay, khoản vay có bảo đảm bằng các khoản thu trong tương lai hoặc cho thuê tài chính, cho vay dựa trên đánh giá dòng tiền, cho vay tín chấp dựa trên lịch sử kinh doanh, hoặc thành lập các quỹ bảo lãnh tín dụng dành riêng cho doanh nghiệp có nữ giới làm chủ. Khi các chính sách giải quyết được khoảng trống tài chính và rào cản về tài sản thế chấp sẽ mở ra cơ hội tiếp cận vốn cho một số lượng lớn các DNNVV do phụ nữ làm chủ.

Thứ năm, các DNNVV do phụ nữ làm chủ cần phải chủ động tăng cường năng lực và cập nhật kiến thức, kĩ năng trong việc áp dụng khoa học công nghệ và chuyển đổi số vào hoạt động sản xuất kinh doanh như marketing bán hàng trên các nền tảng thương mại số thông qua sáng tạo các sản phẩm nội dung số, hướng tới mô hình kinh tế xanh, hiện thực hóa các mục tiêu chiến lược về tăng trưởng xanh.

Thứ sáu, tuyên truyền phổ biến kiến thức cho người dân về các nữ doanh nhân thành công, có ảnh hưởng trong quá trình điều hành các doanh nghiệp. Vinh danh, ghi nhận những đóng góp của doanh nghiệp nữ trong công cuộc phát triển kinh tế đất nước, để từ đó thay đổi chuẩn mực và giá trị của người phụ nữ trong xã hội hiện đại ngày nay.

4. Kết luận

Việc thúc đẩy DNNVV do phụ nữ làm chủ không chỉ là mục tiêu của bình đẳng giới, nâng cao vị thế phụ nữ trong xã hội mà còn là nhân tố quan trọng góp phần vào tăng trưởng kinh tế đất nước. Phân tích các quy định của pháp luật hiện hành và thực trạng thực thi chính sách pháp luật về hỗ trợ DNNVV do phụ nữ làm chủ cho thấy, Việt Nam đã xây dựng được một khung chính sách hỗ trợ cho DNNVV tương đối đầy đủ, tiến bộ và tương thích với các chuẩn mực quốc tế. Tuy nhiên, chưa có một cơ chế chính sách cụ thể cho nhóm DNNVV do phụ nữ làm chủ, nhóm doanh nghiệp này đang gặp nhiều thách thức, hạn chế về tiếp cận nguồn vốn, yếu kém trong năng lực công nghệ, năng lực quản trị, sức cạnh tranh và chuyển đổi số. Những trở ngại trên là rào cản, thách thức dẫn tới nữ chủ doanh nghiệp chưa khai thác hết tiềm năng phát triển kinh doanh của mình. Do đó, nhà nước cần ban hành chính sách, khơi thông các nguồn lực để đảm bảo hỗ trợ nhu cầu thực tiễn của nhóm doanh nghiệp này tại Việt Nam.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Asian Developmnet Bank (2023), Sách trắng về doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ tại Việt Nam.

2. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2022), Thông tư hướng dẫn một số điều của Nghị định số 80/2021/NĐ-CP ngày 26 tháng 8 năm 2021 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa. Thông tư số 06/2022/TT-BKHĐT ngày 10 tháng 5 năm 2022.

3. Chính Phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2021), Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số diều của Luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa. Nghị định số 80/2021/NĐ-CP ngày 26 tháng 8 năm 2021.

4. Diễn đàn Kinh tế Thế giới (2023), Future of jobs report 2023.

5. Kinh tế & Đô thị (2024), Gần 160 nghìn phụ nữ Hà Nội được hỗ trợ vay vốn khởi nghiệp.

6. Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (2020), Báo cáo Môi trường kinh doanh tại Việt nam: Góc nhìn của các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ.

7. Nguyễn Thị Như Nguyệt, Từ Thị Xuyến, Phạm Thị Mỹ Dung, Nguyễn Đức Vân (2025), Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ: Một số lý luận, kinh nghiệm của các nước và khuyến nghị với Việt Nam. Tạp chí Kinh tế và Dự báo.

8. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2017), Luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa. Luật số 04/2017/QH14 ngày 12 tháng 6 năm 2017.

9. Trần Lan Phương (2025), Vai trò và dấu ấn phụ nữ Việt Nam trên "bản đồ" kinh tế. Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam.

10. UN Women (2020), Nghiên cứu rà soát việc thực hiện pháp luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa, nhu cầu hỗ trợ nâng cao năng lực và dịch vụ đào tạo cho doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ và doanh nhân nữ ở Việt Nam.

SUPPORTING POLICIES FOR SINGLE MOTHERS IN SOUTH KOREA: CHANGES IN THE ERA OF DIGITAL TRANSFORMATION AND IMPLICATIONS FOR POLICY DEVELOPMENT IN VIETNAM

CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ MẸ ĐƠN THÂN TẠI HÀN QUỐC: NHỮNG THAY ĐỔI TRONG KỶ NGUYÊN CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ GỢI MỞ CHO XÂY DỰNG CHÍNH SÁCH TẠI VIỆT NAM

Ngô Thanh Huyền[954]

ThS. Hà Thu Hường[955]

Tóm tắt:

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư và tiến trình chuyển đổi số toàn cầu đã tác động sâu sắc đến đời sống xã hội, làm thay đổi quan niệm về gia đình và kéo theo sự gia tăng các hộ gia đình do phụ nữ đơn thân làm chủ. Tuy nhiên, tại Việt Nam, chính sách hỗ trợ dành cho đối tượng này vẫn còn nhiều hạn chế. Bài viết tập trung phân tích thay đổi trong chính sách hỗ trợ mẹ đơn thân tại Hàn Quốc trong bối cảnh chuyển đổi số và rút ra một số gợi mở cho Việt Nam. Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp kết hợp so sánh chính sách, dựa trên khung lý thuyết công bằng xã hội của Nancy Fraser với ba chiều cạnh: phân phối, công nhận và đại diện. Kết quả cho thấy Hàn Quốc đã xây dựng hệ thống chính sách tương đối toàn diện ở cả cấp trung ương và địa phương, đồng thời đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số trong lĩnh vực phúc lợi nhằm đảm bảo quyền lợi của mẹ đơn thân; tuy vậy, vẫn tồn tại khoảng trống về tính đổi mới cùng với bất bình đẳng trong quá trình tiếp cận các dịch vụ. Từ kết quả nghiên cứu, bài viết đề xuất Việt Nam cần sớm xây dựng hệ thống chính sách hỗ trợ mẹ đơn thân; đẩy mạnh chuyển đổi số trong phúc lợi xã hội và tăng cường tiếng nói đại diện của phụ nữ đơn thân trong quá trình hoạch định chính sách.

Từ khóa: *mẹ đơn thân, chuyển đổi số, công bằng xã hội, Hàn Quốc, Việt Nam*

Abstract: *The Fourth Industrial Revolution and the global digital transformation have profoundly influenced social life, reshaping family concepts and leading to an increase in female-headed single-parent households. However, in Vietnam, social policies targeting this group remain limited and fragmented. This study analyzes recent changes in South Korea's support policies for single mothers within the context of digital transformation and draws several implications for Vietnam. The research employs secondary document analysis combined with comparative policy analysis, grounded in Nancy Fraser's social justice framework, which encompasses three dimensions: redistribution, recognition, and representation. The findings reveal that South Korea has established a relatively comprehensive system of support policies at both central and local levels while promoting digital technologies in social welfare to enhance*

[954] Trường Đại học Ngoại ngữ, Đại học Quốc gia Hà Nội *Email: ngohuyen105.work@gmail.com
[955] Trường Đại học Ngoại ngữ, Đại học Quốc gia Hà Nội

the rights and benefits of single mothers. Nonetheless, policy gaps and inequalities in access to digital welfare services still persist. Based on these findings, the paper recommends that Vietnam develop an integrated support policy framework for single mothers, accelerate digital transformation in social welfare, and strengthen the representative voice of single women in policymaking processes.

Keywords: *single mother, digital transformation, social justice, South Korea, Vietnam*

1. Đặt vấn đề

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư cùng tiến trình chuyển đổi số toàn cầu đã làm thay đổi sâu sắc cấu trúc xã hội, mô hình lao động và quan niệm về gia đình. Trong bối cảnh đó, số lượng phụ nữ làm mẹ đơn thân ngày càng gia tăng, phản ánh sự dịch chuyển trong nhận thức xã hội về giới, hôn nhân và trách nhiệm chăm sóc con cái. Tại châu Á, Hàn Quốc là một trong những quốc gia đầu tiên sớm xây dựng hệ thống chính sách hỗ trợ mẹ đơn thân, đồng thời tiên phong đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số trong quản lý phúc lợi nhằm mở rộng khả năng tiếp cận dịch vụ xã hội. Các nghiên cứu về mẹ đơn thân tại Hàn Quốc nhìn chung đa dạng, trải dài trong các lĩnh vực chính sách công, kinh tế, xã hội và văn hóa; tuy nhiên, chưa có nhiều công trình tập trung phân tích tác động của chuyển đổi số đối với nhóm đối tượng này.

Tại Việt Nam, các chính sách hỗ trợ phụ nữ đơn thân còn phân tán, thiếu tính hệ thống, trong khi các nghiên cứu về chủ đề này vẫn còn hạn chế, đặc biệt là trong bối cảnh chuyển đổi số. Hơn nữa, trong quá trình Chính phủ đẩy mạnh cải cách hành chính và xây dựng nền quản trị số hướng tới bao trùm, việc tham chiếu kinh nghiệm Hàn Quốc để rút ra gợi mở cho chính sách hỗ trợ mẹ đơn thân ở Việt Nam mang ý nghĩa cấp thiết cả về lý luận lẫn thực tiễn.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này được thực hiện theo phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp kết hợp tiếp cận so sánh chính sách, nhằm làm rõ sự thay đổi trong chính sách hỗ trợ gia đình đơn thân tại Hàn Quốc và gợi mở hàm ý cho Việt Nam. Việc lựa chọn tài liệu dựa theo theo các tiêu chí như sau: độ tin cậy và tính học thuật của nguồn, tính cập nhật, mức độ liên quan đến các khía cạnh của khung lý thuyết của Nancy Fraser trong bối cảnh chính sách phúc lợi số. Các nguồn dữ liệu chủ yếu bao gồm báo cáo của Bộ Bình đẳng giới và Gia đình Hàn Quốc (MOGEF), Cục Thống kê Hàn Quốc (Statistics Korea), nghiên cứu học thuật, báo chí chính thống và tài liệu chính sách liên quan giai đoạn 2017-2025. Phương pháp phân tích nội dung (content analysis) được sử dụng để trích xuất thông tin, hệ thống hóa các loại chính sách, đồng thời xác định xu hướng thay đổi trong kỷ nguyên chuyển đổi số.

Trên cơ sở đó, nghiên cứu áp dụng khung lý thuyết công bằng xã hội của Nancy Fraser (2008) với ba chiều cạnh phân phối (redistribution), công nhận (recognition) và đại diện (representation) như một công cụ phân tích nhằm đánh giá mức độ đáp ứng công bằng xã hội trong các chính sách của Hàn Quốc, qua đó rút ra hàm ý cho việc xây dựng chính sách tại Việt Nam. Cách tiếp cận này cho

phép bài nghiên cứu kết hợp giữa mô tả - phân tích - đối chiếu, đảm bảo vừa có tính học thuật, vừa gắn với thực tiễn hoạch định chính sách.

3. Cơ sở lý luận

3.1. Một số khái niệm

3.1.1. Công bằng xã hội

Theo định nghĩa của Liên Hợp Quốc, công bằng xã hội là "nguyên tắc nền tảng cho sự chung sống hòa bình và thịnh vượng trong mỗi quốc gia cũng như giữa các quốc gia.". Điều này có thể được hiểu là một thế giới trong đó các xã hội được xây dựng trên những nguyên tắc bình đẳng và đoàn kết, tôn trọng và đề cao quyền con người, đồng thời công nhận phẩm giá của mọi con người. Năm nguyên tắc cốt lõi của công bằng xã hội thường được xác định bao gồm: công bằng (equity), tiếp cận (access), tham gia (participation), nhân quyền (rights) và đa dạng (diversity)[956].

3.1.2. Mẹ đơn thân

Theo Collins English Dictionary, mẹ đơn thân (single mother) là người phụ nữ góa chồng, ly hôn hoặc chưa kết hôn, đang trực tiếp nuôi một hoặc nhiều con phụ thuộc[957]. Trong khi đó, Luật Hỗ trợ Gia đình đơn thân của Hàn Quốc mở rộng khái niệm này, bao gồm cả những phụ nữ nuôi con có chồng mất khả năng lao động, bị giam giữ, đang phải điều trị bắt buộc hoặc thực hiện nghĩa vụ quân sự[958]. Cách hiểu của Hàn Quốc vì thế không chỉ dựa trên tình trạng hôn nhân, mà còn nhấn mạnh trách nhiệm chăm sóc và nuôi dưỡng con cái. Tại Việt Nam, khái niệm "mẹ đơn thân" hiện chưa được luật hóa rõ ràng, chủ yếu được đề cập trong các chính sách an sinh xã hội như một nhóm yếu thế thuộc hộ nghèo hoặc cận nghèo, được Nhà nước hỗ trợ về kinh tế và phúc lợi.

3.1.3. Chuyển đổi số

Chuyển đổi số là quá trình thay đổi tổng thể và toàn diện của cá nhân, tổ chức về cách sống, cách làm việc và phương thức sản xuất dựa trên các công nghệ số. Đây là bước phát triển tiếp theo của tin học hóa, được thúc đẩy bởi các công nghệ đột phá như trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, Internet vạn vật và điện toán đám mây.[959]

3.2. Khung lý thuyết công bằng xã hội của Nancy Fraser

Nghiên cứu này vận dụng khung lý thuyết công bằng xã hội của Nancy Fraser - một học giả tiêu biểu của lý thuyết phê phán xã hội đương đại. Theo Fraser (2008), công bằng xã hội không chỉ giới hạn trong phân phối nguồn lực kinh tế, mà còn bao hàm công nhận văn hóa - xã hội và đại diện chính trị. Bà cho rằng bất công xã hội bắt nguồn từ ba chiều cạnh: tái phân phối (redistribution), công nhận (recognition) và đại diện (representation). Fraser nhấn mạnh rằng nguyên tắc cốt lõi của công bằng xã hội là "bình đẳng trong tham gia" (participation parity) - tức

[956] https://news.un.org/en/story/2025/02/1160301
[957] https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/single-mother
[958] https://www.law.go.kr/lsEfInfoP.do?lsiSeq=199559#
[959] https://nhandan.vn/special/chuyendoisolagi/index.html

mọi cá nhân đều có khả năng tham gia vào đời sống xã hội với tư cách ngang hàng, không bị cản trở bởi rào cản kinh tế, văn hóa hay chính trị (Fraser, 2008). Theo đó, việc đạt được công bằng đòi hỏi sự cân bằng và phối hợp hài hòa giữa ba chiều cạnh trên: phân phối nguồn lực một cách công bằng, công nhận giá trị và bản sắc của các nhóm xã hội, đồng thời mở rộng không gian đại diện và tiếng nói chính trị cho các nhóm yếu thế. Khung lý thuyết này đặc biệt phù hợp để phân tích chính sách hỗ trợ mẹ đơn thân tại Hàn Quốc trong bối cảnh chuyển đổi số, khi chính sách phúc lợi không chỉ hướng đến phân phối công bằng các nguồn lực, mà còn cần tăng cường sự công nhận xã hội đối với vai trò của mẹ đơn thân và mở rộng tiếng nói đại diện của họ trong quá trình hoạch định và thực thi chính sách công.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Thực trạng và chính sách hỗ trợ mẹ đơn thân tại Hàn Quốc

4.1.1. Thực trạng mẹ đơn thân tại Hàn Quốc

Theo số liệu của Cục Thống kê Hàn Quốc, tính đến năm 2023, Hàn Quốc có gần 1,5 triệu hộ gia đình đơn thân, chiếm 6.6% tổng số hộ gia đình trên toàn quốc. Kết quả "Khảo sát thực trạng gia đình đơn thân năm 2024" do Bộ Bình đẳng giới và Gia đình Hàn Quốc (MOGEF) tiến hành cho thấy cấu trúc và điều kiện kinh tế - xã hội của nhóm này có nhiều đặc điểm đáng chú ý. Độ tuổi trung bình của phụ huynh đơn thân là 43,6 tuổi, trong đó hơn 84% đã ly hôn, đặc biệt, các hộ do phụ nữ làm chủ chiếm tỷ lệ lớn nhất với 53,5% hộ mẹ con, thể hiện rõ tính chất giới trong mô hình gia đình đơn thân hiện nay. Trung bình mỗi hộ có 1,5 con, độ tuổi con út khoảng 11,8 tuổi và có thêm 0,4 thành viên khác cùng sinh sống.

Về phương diện kinh tế, thu nhập bình quân của hộ đơn thân đạt 2,95 triệu won/tháng, chỉ bằng khoảng 60% so với mức trung bình các hộ gia đình nói chung. Dù 84% phụ huynh đơn thân có việc làm, phần lớn vẫn làm trong khu vực phi chính thức hoặc bán thời gian, dẫn đến thu nhập bấp bênh và tài sản ròng thấp. Khoảng 65,9% hộ đang nhận hỗ trợ tài chính từ nhà nước, phản ánh sự phụ thuộc lớn vào chính sách phúc lợi. Đáng chú ý, hơn 80% người tham gia khảo sát cho rằng chi phí nuôi dạy con là gánh nặng lớn nhất, trung bình chiếm khoảng 20% thu nhập hộ; trên 70% phụ huynh đơn thân chưa từng nhận được tiền cấp dưỡng dù có quyền hợp pháp[960].

Như vậy, có thể thấy nhóm mẹ đơn thân, đặc biệt là sau ly hôn - vẫn đang chịu áp lực kinh tế và xã hội lớn, đồng thời là đối tượng trọng tâm cần được ưu tiên trong các chính sách an sinh và bình đẳng giới. Những đặc điểm này đặt ra yêu cầu cấp thiết trong việc củng cố hệ thống hỗ trợ và mở rộng ứng dụng chuyển đổi số để nâng cao khả năng tiếp cận phúc lợi.

4.1.2. Tổng quan chính sách hỗ trợ mẹ đơn thân tại Hàn Quốc

Chính sách hỗ trợ mẹ đơn thân tại Hàn Quốc hình thành từ sau Chiến tranh Triều Tiên (1950-1953) với mục tiêu ban đầu là hỗ trợ phụ nữ có chồng hy sinh

[960] https://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d.do?mid=plc503&bbtSn=705028

trong chiến trận. Bước ngoặt quan trọng xuất hiện năm 1989 khi Luật Phúc lợi mẹ con được ban hành và đến năm 2007, Luật Hỗ trợ Gia đình Đơn thân ra đời, thiết lập khung pháp lý thống nhất cho hệ thống phúc lợi xã hội dành cho hộ đơn thân. Luật nêu rõ trách nhiệm của Nhà nước và toàn xã hội trong việc đảm bảo quyền lợi và hỗ trợ khả năng tự lập cho các gia đình đơn thân. Bên cạnh đó, nhiều bộ luật khác như Luật Gia đình khỏe mạnh, Luật Trẻ em, Luật Bình đẳng giới… cũng được liên kết chặt chẽ, góp phần mở rộng quyền tiếp cận phúc lợi xã hội cho mẹ đơn thân.

Trong cơ chế thực thi, Bộ Bình đẳng giới và Gia đình giữ vai trò chủ quản, phối hợp chặt chẽ với các bộ, ngành và chính quyền địa phương trong việc xây dựng, triển khai và đánh giá chính sách. Các chính quyền địa phương được trao quyền chủ động thiết kế các chương trình phúc lợi phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của từng vùng, thể hiện rõ cơ chế phân quyền và linh hoạt chính sách trong hệ thống hành chính Hàn Quốc. Đặc biệt, tổ chức phi lợi nhuận (NGO) được khuyến khích triển khai độc lập các dự án hỗ trợ và nhận tài trợ ngân sách công khi tham gia chương trình liên kết nhà nước.

Về cơ bản, chính sách hỗ trợ cấp trung ương sẽ có các điểm chính như sau: cung cấp gói hỗ trợ bằng tiền và các dịch vụ cho mẹ đơn thân đang mang thai và chăm con nhỏ, mẹ đơn thân nuôi con đang ăn học; hỗ trợ thủ tục vay vốn thuê/mua nhà, vận hành mạng lưới cơ sở lưu trú cho mẹ đơn thân; hỗ trợ việc làm, đào tạo nghề, trao tặng học bổng học tập, hỗ trợ học phí; tư vấn pháp luật miễn phí, hỗ trợ tín dụng và bảo hiểm cùng nhiều dịch vụ miễn phí khác…Tất cả chính sách nói trên đều quy định rõ đối tượng và điều kiện thụ hưởng.

Tại cấp địa phương, có thể lấy trường hợp thủ đô Seoul như ví dụ tiêu biểu trong việc tiên phong thiết kế chương trình phúc lợi cho mẹ đơn thân. Với vị thế trung tâm của cả nước, mật độ dân số cao và số lượng gia đình đơn thân lớn, bên cạnh việc thi hành chính sách của Chính phủ, thành phố chủ động thành lập hoặc phối hợp vận hành hệ thống phúc lợi cùng các tổ chức phi lợi nhuận, điển hình như 서울특별시한부모가족지원센터 (tạm dịch: Trung tâm Hỗ trợ gia đình đơn thân thành phố Seoul) phụ trách cung cấp dịch vụ hỗ trợ gia đình đơn thân đang sinh sống tại thành phố, 서울시여성가족재단 (tạm dịch: Quỹ Gia đình và Phụ nữ thành phố Seoul) phụ trách các dự án bình đẳng giới, trẻ em và gia đình, 우리동네키움포털 (tạm dịch: Cổng thông tin cơ sở trông giữ trẻ thành phố Seoul) là mạng lưới cơ sở trông trẻ trải khắp thủ đô…

Như vậy, trên nền tảng hệ thống chính sách đã được định hình rõ ràng, Hàn Quốc bước sang giai đoạn chuyển đổi số mạnh mẽ trong lĩnh vực phúc lợi, mở ra những thay đổi đáng kể trong mô hình hỗ trợ mẹ đơn thân.

4.2. Những thay đổi trong chính sách hỗ trợ mẹ đơn thân Hàn Quốc

4.2.1. Khái quát về sự thay đổi trong chính sách

Trong những năm gần đây, Hàn Quốc được coi là một trong những quốc gia tiên phong về chuyển đổi số trong lĩnh vực quản trị công, với chỉ số Chính phủ số

và chỉ số Dữ liệu mở đều đạt mức cao nhất trong khối OECD năm 2023[961]. Với việc triển khai chiến lược "Digital New Deal" (tạm dịch: Thỏa thuận mới về kỹ thuật số) và mô hình "Digital Platform Government" (tạm dịch: Chính phủ số) từ năm 2020, Hàn Quốc đã xây dựng nền tảng vững chắc, tạo tiền đề cho sự đổi mới sâu rộng trong chính sách phúc lợi xã hội.

Trước đây, các chính sách hỗ trợ mẹ đơn thân ở Hàn Quốc chủ yếu được thực hiện thủ công và qua nhiều tầng hành chính khiến quy trình xử lý còn chậm và phân tán. Hiện nay, cùng với tiến trình chuyển đổi số quốc gia, Hàn Quốc đã chuyển sang cơ chế phúc lợi số hóa đồng bộ, trong đó toàn bộ các khâu từ tiếp nhận, xét duyệt đến chi trả trợ cấp đều được thực hiện trực tuyến và liên thông dữ liệu giữa trung ương với địa phương. Đây được xem là bước ngoặt căn bản, đánh dấu sự chuyển dịch từ mô hình "phúc lợi hành chính" sang mô hình "phúc lợi số" lấy người dân làm trung tâm. Nhờ đó, Chính phủ Hàn Quốc triển khai đồng loạt nền tảng dịch vụ công trực tuyến giúp mẹ đơn thân có thể đăng ký, tra cứu, nhận trợ cấp và tiếp cận dịch vụ tư vấn hoàn toàn trực tuyến. Đồng thời, hệ thống cơ sở dữ liệu lớn liên thông giữa bộ, ngành và các địa phương cho phép Chính phủ phát hiện sớm các nhóm dễ bị tổn thương, từ đó phân bổ ngân sách và nguồn lực hỗ trợ nhanh chóng, chính xác và minh bạch hơn.

Ngoài ra, từ năm 2025, Luật Hỗ trợ Gia đình Đơn thân đã được sửa đổi và bổ sung nhiều điểm mới, chẳng hạn như Bộ Gia đình và Bình đẳng giới phải lập kế hoạch cơ bản 5 năm một lần nhằm kịp thời điều chỉnh, thiết kế chính sách phù hợp với từng giai đoạn, qua đó thể hiện cam kết của chính phủ trong việc đẩy mạnh hỗ trợ mẹ đơn thân thích ứng với thời đại số một cách toàn diện.

Không chỉ dừng ở cấp trung ương, tiến trình chuyển đổi số còn được mở rộng xuống cấp địa phương, thay đổi sâu sắc cách thức quản trị.và thủ đô Seoul tiếp tục đóng vai trò tiên phong. Hiện nay, chính quyền thành phố đã xây dựng mạng lưới dịch vụ công trực tuyến tích hợp trên trang web 서울특별시 (tạm dịch: Cổng thông tin Thành phố đặc biệt Seoul). Toàn bộ dữ liệu phúc lợi của thành phố được liên kết trực tiếp với trang chủ các cơ quan cấp trung ương, giúp tăng tốc độ xét duyệt, giảm sai sót hành chính và nâng cao tính minh bạch trong quản lý.

4.2.2. Đánh giá về những thay đổi trong chính sách

a. Tiêu chí tái phân phối

Theo Nancy Fraser (2008), công bằng về tái phân phối hướng đến việc đảm bảo bình đẳng về kinh tế - xã hội thông qua điều chỉnh các cấu trúc phân phối nguồn lực. Tại Hàn Quốc, yếu tố này thể hiện rõ trong mở rộng quy mô hỗ trợ tài chính và dịch vụ phúc lợi cho mẹ đơn thân. Trong những năm gần đây, chính phủ đã tăng mạnh nguồn ngân sách hỗ trợ gia đình đơn thân, đơn cử như năm 2024, dự chi ngân sách lên đến 544.1 nghìn tỷ won, tăng 7,6% so với năm 2023[962], trong đó

[961] https://www.oecd.org/en/topics/digital-government.html

[962] https://www.mogef.go.kr/nw/enw/nw_enw_s001d.do?mid=mda700&bbtSn=711469#:~:text=%EC%97%AC%EC%84%B1%EA%B0%80%EC%A1%B1%EB%B6%80(%EC%9E%A5%EA%B4%80%20%EA%B9%80%ED%98%84%EC%88%99)%EB%8A%94%20%EC%A0%9C1%EC%B0%A8%20%ED%95%9C%EB%B6%80%EB%A

phần lớn chính sách hỗ trợ tập trung vào đối tượng mẹ đơn thân. Trong kỷ nguyên chuyển đổi số, quá trình tái phân phối còn được số hóa và tự động hóa thông qua các nền tảng dịch vụ công quốc gia, giúp xác định chính xác người đủ điều kiện, giảm tình trạng bỏ sót hoặc trùng lặp hỗ trợ. Sự liên thông dữ liệu giữa trung ương và địa phương cũng giúp phân bổ ngân sách nhanh và hiệu quả, đảm bảo tính công bằng và bao phủ phúc lợi toàn diện hơn.

Tuy nhiên, vấn đề còn tồn tại là tiêu chuẩn nhận hỗ trợ phức tạp và khắt khe, hơn nữa, mặc dù được nhận trợ cấp nhưng gia đình đơn thân nói chung và mẹ đơn thân nói riêng vẫn phải chịu áp lực kép về kinh tế và chăm sóc con cái[963]. Ngoài ra, quá trình số hóa phân phối phúc lợi cũng đặt ra thách thức mới về bất bình đẳng số do một bộ phận mẹ đơn thân lớn tuổi hoặc ở các địa phương có trình độ phát triển công nghệ thấp vẫn gặp khó khăn trong việc sử dụng các nền tảng trực tuyến, dẫn đến nguy cơ bị gạt ra ngoài hệ thống hỗ trợ kỹ thuật số.

b. Tiêu chí đại diện

Theo Fraser, chiều cạnh đại diện là đảm bảo tiếng nói và sự tham gia chính trị của các nhóm yếu thế trong quá trình hoạch định và thực thi chính sách. Ở Hàn Quốc, quá trình chuyển đổi số phúc lợi đã mở ra nhiều cơ hội mới cho sự tham gia của người dân, trong đó có mẹ đơn thân. Các nền tảng dịch vụ công đều tích hợp chức năng phản hồi, khiếu nại và tư vấn trực tuyến, cho phép người thụ hưởng trực tiếp phản ánh nhu cầu, đề xuất hoặc bất cập trong chính sách. Ngoài ra, tại cấp địa phương, các cơ quan Nhà nước phối hợp chặt chẽ với các tổ chức phi lợi nhuận cùng tham gia thiết kế và giám sát chính sách. Tuy nhiên, dù cơ chế tham vấn và phản hồi trực tuyến đã được mở rộng, mức độ tham gia thực chất của mẹ đơn thân trong quá trình hoạch định chính sách vẫn còn là dấu hỏi. Phần lớn ý kiến của chủ thể chính sách mới dừng ở mức phản ánh hành chính chứ chưa đạt đến đồng kiến tạo trong xây dựng chính sách đó.

c. Tiêu chí công nhận

Chiều cạnh công nhận trong lý thuyết Fraser đề cập đến việc thừa nhận và tôn trọng giá trị, phẩm giá của các nhóm yếu thế trong xã hội và trong trường hợp này là mẹ đơn thân. Trong thời gian dài, mẹ đơn thân từng bị xem là đi ngược lại các chuẩn mực đạo đức trong xã hội Hàn Quốc, tuy nhiên, chính sách phúc lợi mới đã nỗ lực thay đổi định kiến này. Bước ngoặt đầu tiên là việc Chính phủ Hàn Quốc ban hành Luật Hỗ trợ Gia đình Đơn thân, trong đó công nhận mô hình gia đình do phụ nữ đơn thân làm chủ, mở rộng mạng lưới trung tâm tư vấn, chăm sóc tâm lý và hỗ trợ pháp lý cho mẹ đơn thân và tích cực thực hiện nhiều chiến dịch truyền thông nâng cao nhận thức xã hội về đa dạng cấu trúc gia đình… Trong bối cảnh chuyển đổi số, việc ứng dụng công nghệ cũng đóng vai trò quan trọng trong thúc

A%A8%EA%B0%80%EC%A1%B1%20%EA%B8%B0%EB%B3%B8%EA%B3%84%ED%9A%8D%EC%9D%84%20%EB%92%B7%EB%B0%9B%EC%B9%A8%ED%95%98%EA%B8%B0%20%EC%9C%84%ED%95%9C,:%20'23%EB%85%84%20505%2C562%EB%B0%B1%EB%A7%8C%EC%9B%90%20%E2%86%92%20'24%EB%85%84%20%EC%A0%95%EB%B6%80%EC%95%88%20544%2C143

[963] https://www.yna.co.kr/view/AKR20250428072200530

đẩy sự công nhận xã hội. Các nền tảng số như mạng xã hội, website dịch vụ công không chỉ là công cụ hành chính, mà còn là không gian trực tuyến nơi mẹ đơn thân được lắng nghe, chia sẻ thông tin và khẳng định sự tồn tại hợp pháp của mình trong hệ thống phúc lợi. Như vậy, chính sách hỗ trợ mẹ đơn thân ở Hàn Quốc đã vượt ra khỏi phạm vi "trợ cấp", dần hướng đến xây dựng nhận thức xã hội bình đẳng, tôn trọng và bao dung hơn với các hình thái gia đình đa dạng. Tuy nhiên, dù chính phủ Hàn Quốc đã nỗ lực thay đổi nhận thức xã hội, định kiến giới và mô hình "gia đình hoàn chỉnh" truyền thống vẫn còn tồn tại trong văn hóa đại chúng và môi trường lao động. Chưa kể, mẹ đơn thân là người nước ngoài vẫn chưa được chính thức công nhận và hưởng hỗ trợ dẫn đến việc họ gặp rất nhiều khó khăn trong quá trình hòa nhập cộng đồng.

5. Hàm ý chính sách hỗ trợ mẹ đơn thân tại Việt Nam

5.1. Thực trạng chính sách hỗ trợ

Hiện nay, Việt Nam chưa có dữ liệu thống kê cụ thể về mẹ đơn thân, tuy nhiên, có thể dự đoán số lượng mẹ đơn thân sẽ ngày càng nhiều do tỉ lệ ly hôn, ly thân gia tăng những năm gần đây. Trong những năm qua, Chính phủ và Nhà nước đã triển khai một số chính sách hỗ trợ đối tượng này như trợ cấp tiền sinh hoạt ở mức sàn là 360 nghìn đồng/tháng[964], đồng thời cung cấp nhà ở cho mẹ đơn thân nghèo trong khuôn khổ Chương trình xoá nhà tạm, nhà dột nát. Ngoài ra, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam đã tích cực phối hợp với các cơ quan khác triển khai nhiều dự án như vận hành nhà tạm trú mang tên Ngôi nhà Bình yên cho phụ nữ bị bạo lực trên cơ sở giới, hỗ trợ đào tạo nghề và vay vốn khởi nghiệp, trao tặng nhà tình nghĩa cho phụ nữ đơn thân nghèo trên cả nước…Tương tự mô hình Ngôi nhà Bình yên là Ngôi nhà Ánh Dương được thành lập và vận hành nhằm giúp đỡ phụ nữ yếu thế với sự hỗ trợ kỹ thuật và tài chính từ Quỹ Dân số Liên Hợp Quốc (UNFPA) tại Việt Nam, Cơ quan Hợp tác Quốc tế Hàn Quốc (KOICA), Chính phủ Nhật Bản và Bộ Ngoại giao và Thương mại Úc (DFAT).

Như vậy, nhìn chung Việt Nam đã thể hiện nỗ lực nhất định trong việc đảm bảo an sinh xã hội cho mẹ đơn thân. Tuy nhiên, các chính sách hỗ trợ còn tản mác và tương đối thấp so với mức sinh hoạt chung, nhiều mẹ đơn thân còn gặp khó khăn trong quá trình tiếp cận dịch vụ hỗ trợ, mô hình nhà tạm trú và trung tâm tư vấn chưa được phổ biến rộng rãi, nhất là trong bối cảnh Việt Nam vẫn còn phổ biến tình trạng bạo lực trên cơ sở giới.

5.2. Hàm ý và đề xuất hoàn thiện chính sách hỗ trợ mẹ đơn thân

Trong những năm gần đây, Việt Nam vừa nỗ lực chuyển đổi số, vừa tiến hành cải cách hành chính nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Đây là thuận lợi nhưng đồng thời cũng là thách thức cho việc đảm bảo phúc lợi xã hội của nhóm đối tượng yếu thế, trong đó có mẹ đơn thân. Từ kết quả nghiên cứu, bài viết đưa ra một số gợi mở cho Việt Nam như sau. Trước tiên, Việt Nam cần xây dựng hệ thống chính sách thống nhất dành cho mẹ đơn thân, tiến tới hoàn thiện khung pháp lý

[964] Nghị định số 20/2021/NĐ-CP ngày 15 tháng 3 năm 2021 quy định về chính sách trợ giúp xã hội đối với đối tượng bảo trợ xã hội

riêng về gia đình đơn thân trong dài hạn nhằm đảm bảo quyền và phúc lợi xã hội cho nhóm đối tượng này. Cụ thể hơn, cần thiết kế hệ thống chính sách kết hợp giữa hỗ trợ kinh tế - xã hội và nâng cao năng lực số. Ngoài các gói trợ cấp, tín dụng ưu đãi và đào tạo nghề, chính phủ có thể phối hợp với doanh nghiệp công nghệ để mở chương trình kỹ năng số cho mẹ đơn thân, hướng dẫn sử dụng nền tảng dịch vụ công trực tuyến, quản lý tài chính cá nhân, tìm việc làm qua mạng. Đồng thời, khuyến khích doanh nghiệp xã hội và tổ chức phi chính phủ tham gia cung cấp dịch vụ tư vấn, chăm sóc tinh thần, kết nối cộng đồng cho các gia đình đơn thân.

Thứ hai, cần đẩy nhanh quá trình cải cách hành chính kết hợp chuyển đổi số trong lĩnh vực quản trị công, tập trung xây dựng kho dữ liệu số hóa về gia đình đơn thân. Kho dữ liệu này có thể liên thông giữa các cơ quan cả hai cấp trung ương và địa phương, giúp xác định nhanh nhóm dễ tổn thương, tự động hóa quá trình cấp trợ cấp và bảo đảm minh bạch trong phân bổ nguồn lực.

Thứ ba, cần bảo đảm công bằng trong tiếp cận dịch vụ công bằng cách phát triển mô hình "trung tâm một cửa số" dành cho nhóm yếu thế. Các trung tâm này không chỉ cung cấp dịch vụ hành chính mà còn hỗ trợ tư vấn tâm lý, hướng nghiệp và kết nối mạng lưới cộng đồng. Việc ứng dụng nền tảng trực tuyến kèm phiên bản di động thân thiện sẽ giúp mẹ đơn thân vùng nông thôn, cao tuổi hoặc có trình độ công nghệ thấp tiếp cận dịch vụ thuận lợi hơn.

Cuối cùng, cần tăng cường tiếng nói và sự tham gia của mẹ đơn thân trong quá trình hoạch định chính sách. Nhà nước nên khuyến khích các tổ chức đại diện hoặc mạng lưới cộng đồng của mẹ đơn thân tham gia vào các diễn đàn, hội thảo chính sách, đồng thời thiết lập kênh phản hồi trực tuyến cho nhóm này trên các cổng dịch vụ công quốc gia. Việc bảo đảm tiếng nói của họ sẽ góp phần nâng cao tính bao trùm và công bằng xã hội trong quá trình hoạch định chính sách.

6. Kết luận

Trong bối cảnh chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ, vấn đề công bằng xã hội, đặc biệt nhóm yếu thế như mẹ đơn thân cần được quan tâm sâu sắc để bảo đảm nguyên tắc "không ai bị bỏ lại phía sau". Trên cơ sở vận dụng khung lý thuyết ba chiều cạnh công bằng xã hội của Nancy Fraser (2008), bài viết đã hệ thống hóa những khái niệm cơ bản liên quan đến chuyển đổi số, công bằng xã hội và mẹ đơn thân, đồng thời phân tích chính sách hỗ trợ gia đình đơn thân tại Hàn Quốc và đưa ra gợi mở phù hợp cho Việt Nam.

Về ý nghĩa khoa học, nghiên cứu góp phần bổ sung cách tiếp cận phân tích chính sách xã hội dựa trên khung lý thuyết công bằng xã hội, qua đó gợi mở hướng nghiên cứu liên ngành giữa chính sách công - giới - công nghệ số. Về hiệu quả kinh tế và xã hội, các kết quả đề xuất có thể giúp Việt Nam bước đầu xây dựng hệ thống chính sách hỗ trợ mẹ đơn thân, giảm thiểu rủi ro nghèo đói và bất bình đẳng giới, đồng thời nâng cao hiệu quả phân bổ nguồn lực phúc lợi thông qua ứng dụng công nghệ số.

Nghiên cứu tập trung chủ yếu vào phân tích tài liệu thứ cấp, do đó chưa phản ánh được toàn diện góc nhìn của đối tượng thụ hưởng chính sách. Trong thời gian tới, tác giả dự kiến mở rộng khảo sát định tính và định lượng tại Việt Nam, nhằm

đo lường cụ thể tác động của chuyển đổi số đến chất lượng tiếp cận dịch vụ công của các nhóm gia đình đơn thân.

Kết quả của bài viết là nền tảng quan trọng để tiếp tục hoàn thiện khung nghiên cứu về công bằng xã hội trong thời đại số, đồng thời hỗ trợ cơ quan hoạch định chính sách trong quá trình xây dựng các chương trình an sinh xã hội hướng tới nhóm yếu thế tại Việt Nam.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. Tài liệu nghiên cứu, sách, bài báo khoa học

1. Fraser Nancy, (1995), "From redistribution to recognition? Dilemmas of justice in a "post-socialist" age," *New Left Review,* (212), tr.68–93.

2. Fraser Nancy, Dahl Hanne Marlene, Stoltz Pauline và Willig Rasmus, (2004), "Recognition, redistribution and representation in capitalist global society: An interview with Nancy Fraser," *Acta Sociologica,* tr.374–382.

3. Hồ Thị Giang, (2023), *Diễn ngôn về giới trên truyền thông sau Đổi mới,* Nhà xuất bản Khoa học Xã hội, Hà Nội, tr.100.

4. Lê Minh Tiến, (2020), "Sự biến đổi xã hội từ góc nhìn xã hội học vi mô qua hai hiện tượng: Bà mẹ đơn thân và hôn nhân đồng tính," *Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh,* 15(5), tr.49–55.

5. Nguyễn Thị Thu Vân, (2016), *Vị thế của người mẹ đơn thân trong xã hội hiện nay – Nghiên cứu so sánh Hàn Quốc và Việt Nam,* Nhà xuất bản Khoa học Xã hội, Hà Nội, tr.151–222.

6. Võ Thị Cẩm Ly, (2015), "Từ nghiên cứu về sinh kế đến những vấn đề đặt ra đối với nghiên cứu sinh kế của phụ nữ làm mẹ đơn thân ở Việt Nam," *Tạp chí Thông tin Khoa học Xã hội,* (3), tr.37–44.

B. Tài liệu báo điện tử và website

7. Bộ Bình đẳng giới và Gia đình Hàn Quốc, (2024), *2024 년한부모가족실태조사,* https://clik.nanet.go.kr/clikr-collection/policyinfo/203/1016/2025/CLIKC2222284649985253_attach_1.pdf, truy cập ngày 19/9/2025.

8. 방성은, (2025), 다문화 한부모가정, 정부 지원 이용률 *40%* 그쳐... "언어 고충탓", https://www.donga.com/news/Society/article/all/20250731/132107186/1, truy cập ngày 18/9/2025.

9. 문영훈, 조지윤, (2025), 비혼모·부가 말하는 한부모가족의 현실, https://woman.donga.com/issue/article/all/12/5370028/1, truy cập ngày 18/9/2025.이민주, (2024), 홀로 남은 한부모 이주여성... "지원 대책은 미흡",

https://www.kyeonggi.com/article/20240401580298, truy cập ngày 15/9/2025.

10. Khánh Minh, (2024), *Xu hướng làm mẹ đơn thân ở Hàn Quốc,* https://www.sggp.org.vn/xu-huong-lam-me-don-than-o-han-quoc-post759980.htm, truy cập ngày 21/9/2025.

11. Huyền Trang, (2025), *Mức trợ cấp xã hội hàng tháng cho mẹ đơn thân đang nuôi con nhỏ thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo,* https://laodong.vn/cong-doan/muc-tro-cap-xa-hoi-hang-thang-cho-me-don-than-dang-nuoi-con-nho-thuoc-ho-ngheo-can-ngheo-1542806.ldo, truy cập ngày 20/9/2025.

12. Hải Yến, (2025), *Mẹ đơn thân mong được giảm trừ gia cảnh,* https://phunuvietnam.vn/me-don-than-mong-duoc-tang-muc-giam-tru-gia-canh-20250221160753577.htm, truy cập ngày 20/9/2025.

13. Ngọc Ngân, (2025), *Hai nỗi đau của người bố đơn thân,* https://vnexpress.net/hai-noi-dau-cua-nguoi-bo-don-than-4828073.html, truy cập ngày 20/9/2025.

14. Trường Hùng, (2025), *Xót xa hoàn cảnh người mẹ đơn thân có triệu chứng tâm thần nuôi con bị ung thư ác tính,* https://phunuvietnam.vn/xot-xa-hoan-canh-nguoi-me-don-than-co-trieu-chung-tam-than-nuoi-con-bi-ung-thu-ac-tinh-20250324222112038.htm, truy cập ngày 20/9/2025.

15. Trần Bích Ngân, (2025), *Bộ đội biên phòng xây nhà cho mẹ đơn thân nghèo,* https://thanhnien.vn/bo-doi-bien-phong-xay-nha-cho-me-don-than-ngheo-1852504 30172331037.htm, truy cập ngày 22/9/2025.

16. Lê Hoa, (2025), *6 lưu ý cho mẹ đơn thân khi quản lý tài chính,* https://phunuvietnam.vn/6-dieu-luu-y-cho-me-don-than-khi-quan-ly-tai-chinh-20250213144015436.htm, truy cập ngày 20/9/2025.

17. https://cwd.vn/nha-binh-yen, truy cập ngày 21/9/2025.

18. https://ngoinhaanhduong.csaga.org.vn/, truy cập ngày 21/9/2025.

19. Nghị định số 20/2021/NĐ-CP ngày 15 tháng 3 năm 2021 quy định về chính sách trợ giúp xã hội đối với đối tượng bảo trợ xã hội

20. https://news.un.org/en/story/2025/02/1160301, truy cập ngày 17/9/2025.

21. https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%ED%95%9C%EB%B6%80%EB%AA%A8%EA%B0%80%EC%A1%B1%EC%A7%80%EC%9B%90%EB%B2%95, truy cập ngày 19/9/2025.

22. https://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d.do?mid=plc503&bbtSn=704954, truy cập ngày 18/9/2025.

23. https://www.mk.co.kr/news/society/10844624, truy cập ngày 16/9/2025.

24. https://imnews.imbc.com/replay/2025/nwdesk/article/6715677_36799.html, truy cập ngày 16/9/2025.

25. https://seoulhanbumo.or.kr/han/main/index.do, truy cập ngày 15/9/2025.

26. https://kumfa.kr/, truy cập ngày 15/9/2025.

27. https://biz.heraldcorp.com/article/10486835, truy cập ngày 16/9/2025.

28. https://www.gjcity.go.kr/depart/contents.do?mId=1003090000, truy cập ngày 17/9/2025.

29. https://www.yna.co.kr/view/AKR20241213001000371, truy cập ngày 17/9/2025.

30. https://science.ytn.co.kr/program/view.php?mcd=0082&key=202303 08112639119 7, truy cập ngày 16/9/2025.

31. https://www.idomin.com/news/articleView.html?idxno=905733, truy cập ngày 16/9/2025.

CULTURAL RIGHTS AND WOMEN'S EMPOWERMENT IN HERITAGE PRESERVATION IN THE DIGITAL AGE: A HUMAN RIGHTS-BASED CASE STUDY OF HUE CITY

QUYỀN VĂN HÓA VÀ TRAO QUYỀN CHO PHỤ NỮ TRONG BẢO TỒN DI SẢN THỜI KỲ SỐ HÓA: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP TẠI THÀNH PHỐ HUẾ TỪ GÓC NHÌN QUYỀN CON NGƯỜI

NCS.ThS. Trần Phú Tài[965]

Tóm tắt:

Trong bối cảnh chuyển đổi số đang tác động sâu rộng đến lĩnh vực văn hóa và bảo tồn di sản, yêu cầu đặt ra là phải tiếp cận quá trình này từ góc độ quyền con người, đặc biệt là quyền văn hóa của phụ nữ. Bài viết này nghiên cứu mối quan hệ giữa chuyển đổi số, bảo tồn di sản và quyền văn hóa phụ nữ. Mặc dù pháp luật quốc tế và quốc gia đều thừa nhận bình đẳng giới trong việc tiếp cận, tham gia, sáng tạo văn hóa và hưởng lợi từ các giá trị di sản, nhưng trên thực tế, phụ nữ vẫn gặp phải nhiều rào cản mang tính cơ cấu như định kiến giới, khoảng cách kỹ năng số, hạn chế trong quyền ra quyết định và phân bổ lợi ích kinh tế từ di sản. Bằng cách tiếp cận vấn đề dưới lăng kính nhân quyền và lồng ghép giới, kết hợp với phân tích thực tiễn để làm rõ các khoảng trống chính sách và thách thức mới do chuyển đổi số đặt ra, đồng thời chỉ ra cơ hội mở rộng quyền văn hóa cho phụ nữ thông qua số hóa di sản, dữ liệu mở và công nghệ tương tác. Bài viết đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện thể chế, tăng cường năng lực kỹ thuật số cho phụ nữ, bảo đảm lồng ghép giới trong các chương trình số hóa di sản, đồng thời thúc đẩy mô hình quản trị di sản lấy phụ nữ làm trung tâm. Qua đó, góp phần trao quyền văn hóa thực chất và bền vững cho phụ nữ trong kỷ nguyên số.

Từ khóa: *quyền văn hóa, bình đẳng giới, di sản văn hóa, chuyển đổi số, quyền con người.*

Abstract: *In the context of digital transformation profoundly impacting the cultural and heritage conservation sectors, it is essential to approach this process from a human rights perspective, particularly focusing on women's cultural rights. This article explores the intersection between digital transformation, heritage conservation, and women's cultural rights. Although both international and national legal frameworks recognize gender equality in accessing, participating in, creating culture, and benefiting from heritage values, women in practice still encounter numerous structural barriers, including gender bias, a digital skills gap, limited decision-making power, and restricted access to economic benefits derived from heritage.*

[965] Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh, thành phố Huế Email: tranphutai.luathue@gmail.com

By adopting a human rights and gender mainstreaming approach, combined with practical analysis to identify policy gaps and new challenges posed by digital transformation, this article also highlights opportunities to expand women's cultural rights through heritage digitization, open data, and interactive technologies. It proposes a set of solutions aimed at improving institutional frameworks, enhancing women's digital capacity, ensuring gender mainstreaming in heritage digitization programs, and promoting a women-centered model of heritage governance. These efforts contribute to the genuine and sustainable cultural empowerment of women in the digital era.

Keywords: *Cultural rights, Gender equality, Cultural heritage, Digital transformation, Human rights*

1. Đặt vấn đề

Chuyển đổi số (CĐS) đang định hình lại cách tiếp cận và BTDS văn hóa (DSVH), thông qua số hóa, thực tế ảo, công nghệ 3D và nền tảng du lịch thông minh, góp phần mở rộng khả năng tiếp cận, sáng tạo và lan tỏa giá trị văn hóa trong môi trường số. Theo Báo cáo của UN, các chính sách CĐS lớn ở Việt Nam (chiến lược Công nghiệp 4.0, Chương trình CĐS quốc gia, v.v…) đều đang "không quan tâm đến giới"[966]. Dẫn đến câu hỏi đặt ra là liệu quá trình CĐS có thực sự thúc đẩy tiếp cận công bằng và bảo đảm quyền văn hóa (QVH) cho mọi nhóm xã hội, đặc biệt là phụ nữ, những người đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì, thực hành và truyền tải DSVH, song thường bị xem nhẹ trong các quy trình hoạch định chính sách và phân bổ lợi ích.

Trên thực tế, trong lĩnh vực văn hóa - di sản khoảng cách giới không chỉ thể hiện qua hạn chế trong tiếp cận công nghệ, kỹ năng số, mà còn phản ánh ở sự bất bình đẳng về cơ hội tham gia ra quyết định và hưởng lợi từ giá trị kinh tế - xã hội của di sản. Nhiều nghiên cứu của UNESCO cho thấy phụ nữ dù chiếm gần một nửa lực lượng lao động văn hóa toàn cầu nhưng vẫn bị hạn chế về vai trò lãnh đạo và sự ghi nhận. Họ chỉ nắm giữ khoảng 30% vị trí quản lý cấp cao, và chưa đến 25% trong lĩnh vực quản lý di sản thế giới, trong số gần 500 hồ sơ Ký ức Thế giới, chỉ một tỷ lệ rất nhỏ đề cập đến bình đẳng giới (BĐG) hoặc ghi nhận vai trò của phụ nữ, đặc biệt thấp tại khu vực châu Á - Thái Bình Dương[967]. Thực trạng này phản ánh khoảng cách rõ rệt trong việc trao quyền và công nhận đóng góp của phụ nữ trong bảo tồn và phát huy DSVH. Việc số hóa không tự động mang lại công bằng nếu không có sự lồng ghép giới và tiếp cận nhân quyền trong thiết kế và triển khai chính sách. Dưới góc độ quyền con người, bài viết tập trung làm rõ ba vấn đề cốt lõi: ***(i)*** mức độ bảo đảm quyền văn hóa của phụ nữ trong bảo tồn di sản; ***(ii)*** tác động hai mặt của chuyển đổi số đến bất bình đẳng giới; và ***(iii)*** yêu cầu đổi mới chính sách để bảo đảm thực chất quyền này trong bối cảnh số. Bài viết vận dụng

[966] United Nations Resident Coordinator's Office, & UN Women Viet Nam. (2023). *DigitALL: Innovation and technology for gender equality in Viet Nam – Policy brief.* Pg.4. https://vietnam.un.org/en/221556-digitall-innovation-and-technology-gender-equality-viet-nam

[967] United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2023). *UNESCO in action for gender equality 2022* (GEN/2023/AR/3 Rev.). Pg.49, 52, 64. https://www.unesco.org/en/articles/unesco-action-gender-equality-2022-2023

cách tiếp cận liên ngành giữa pháp luật, giới và công nghệ, kết hợp phương pháp phân tích, so sánh pháp luật quốc tế và quốc gia, cùng nghiên cứu tình huống tại thành phố Huế, một địa phương giàu di sản và đi đầu trong CĐS.

2. Nội dung

2.1. Quyền văn hóa và trao quyền cho phụ nữ: tiếp cận dựa trên quyền con người trong bối cảnh chuyển đổi số

QVH là một bộ phận cấu thành trong hệ thống QCN, thuộc nhóm quyền kinh tế, xã hội và văn hóa, được ghi nhận trong nhiều văn kiện pháp lý quốc tế quan trọng. Đây là quyền bảo đảm cho mọi cá nhân và cộng đồng có thể thụ hưởng, tham gia, sáng tạo, gìn giữ và truyền bá đời sống văn hóa, không bị phân biệt đối xử và được tôn trọng bản sắc văn hóa của mình. Bao gồm bốn nội dung cốt lõi: quyền tiếp cận di sản và tài nguyên văn hóa; quyền tham gia vào đời sống văn hóa; quyền sáng tạo nghệ thuật; và quyền hưởng thụ các giá trị văn hóa cả về vật chất lẫn tinh thần[968].

Quyền này được ghi nhận trong nhiều văn bản pháp luật ở các cấp độ khác nhau. Ở tầm ***quốc tế***, ngoài Công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) năm 1979 cam kết xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử, còn có các văn kiện về văn hóa[969]. Công ước Quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (ICESCR) năm 1966 đã nêu quyền tham gia đời sống văn hóa, theo đó *"quyền bình đẳng giữa nam và nữ đối với mọi quyền kinh tế, xã hội và văn hoá"* được đảm bảo và *"mọi người đều có quyền tham gia vào đời sống văn hóa"*[970]. UNESCO đã ban hành hai công ước quan trọng, trong đó Công ước 2003 về Bảo vệ di sản văn hóa phi vật thể nhấn mạnh vai trò của cộng đồng và nghệ nhân trong bảo tồn di sản, đồng thời tích hợp yêu cầu thúc đẩy BĐG trong các chương trình bảo vệ[971]. Và BĐG và văn hóa được lồng ghép như những yếu tố cốt lõi trong các Mục tiêu Phát triển bền vững của Liên Hợp quốc, đặc biệt là SDG 5 (trao quyền cho phụ nữ, trẻ em gái) và SDG 11 (bảo tồn văn hóa trong phát triển đô thị bền vững)[972]. UNESCO cũng tích hợp BĐG trong toàn bộ hoạt động văn hóa của mình. Ở cấp ***khu vực (ASEAN)***, mặc dù chưa có công ước riêng về di sản, nhưng ASEAN khẳng định BĐG là ưu tiên chung: *"Giải quyết BĐG là ưu tiên của tất cả các Quốc gia thành viên ASEAN và ASEAN"*[973] trong Khung chiến lược lồng ghép giới ASEAN 2021-2025 và các tuyên bố về xóa bỏ bạo lực giới, tạo điều kiện cho phụ nữ tham gia kinh tế - xã hội bao gồm văn hóa và du lịch. Cùng với đó, ASEAN đẩy

[968] Committee on Economic, Social and Cultural Rights. (2009). *General comment No. 21: Right of everyone to take part in cultural life (art. 15, para. 1 (a)) (E/C.12/GC/21)*. United Nations. Pg.4. https://www.refworld.org/legal/general/cescr/2009/en/83710

[969] United Nations. (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*. United Nations General Assembly, resolution 34/180. https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women

[970] United Nations (1966), *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. Art. 3, 15(1)(a)

[971] UNESCO (2024), *Basic Texts of the 2003 Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage* (2024 edition), Paris. Para.181, Pg.85.

[972] United Nations General Assembly. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development (A/RES/70/1)*. United Nations. https://undocs.org/A/RES/70/1

[973] ASEAN. (2021). *ASEAN gender mainstreaming strategic framework*. Association of Southeast Asian Nations. https://asean.org/book/asean-gender-mainstreaming-strategic-framework/

mạnh hợp tác BTDS, tạo điều kiện để phụ nữ tham gia vào hoạch định chính sách văn hóa đa phương.

Đối với ***Việt Nam***, nhiều văn bản pháp luật đề cao QVH và quyền của phụ nữ. Hiến pháp 2013 của Việt Nam khẳng định *"Mọi người có quyền hưởng thụ và tiếp cận các giá trị văn hóa, tham gia vào đời sống văn hóa, sử dụng các cơ sở văn hóa"* và *"quyền sáng tạo văn học, nghệ thuật và thụ hưởng lợi ích từ các hoạt động đó"*[974], đảm bảo cơ sở hiến định cho BĐG trong văn hóa. Luật DSVH năm 2024, xác định *"Nhà nước giữ vai trò chủ đạo trong… bảo vệ và phát huy giá trị DSVH"*[975] thông qua nghiên cứu, truyền dạy và khuyến khích tổ chức, cá nhân (trong đó có cả phụ nữ) tham gia sưu tầm, lưu giữ, truyền bá di sản. Luật BĐG 2006 cũng quy định rõ *"nam, nữ bình đẳng trong tham gia các hoạt động văn hóa"* và trong *"hưởng thụ văn hóa, tiếp cận và sử dụng các nguồn thông tin"*[976]. Việc cụ thể hóa các nguyên tắc trên đã làm rõ QVH của phụ nữ bao gồm quyền bình đẳng trong tiếp cận, tham gia, sáng tạo và thụ hưởng các giá trị văn hóa. Trong bối cảnh chuyển đổi số, Chính phủ và Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch đã ban hành các chiến lược, chương trình nhằm số hóa di sản văn hóa và ứng dụng công nghệ số (Quyết định số 942/QĐ-TTg, ngày 15/6/2021; Quyết định số 3611/QĐ-BVHTTDL, ngày 31/12/2021; và các kế hoạch triển khai hằng năm) đã mở rộng cơ hội tiếp cận di sản cho phụ nữ. Việc hoàn thiện hệ thống pháp lý đa cấp độ góp phần bảo đảm QVH của phụ nữ và tạo nền tảng pháp lý cho sự tham gia bình đẳng vào bảo tồn DSVH trong bối cảnh CĐS. Quan điểm này hoàn toàn phù hợp với lập trường của UNESCO khi khẳng định rằng *"QVH là một phần không thể tách rời của QCN, mang tính phổ quát, không thể chia cắt và phụ thuộc lẫn nhau"*[977].

Việc tiếp cận dựa trên QCN trong BTDS luôn đòi hỏi tuân thủ các nguyên tắc cơ bản, như: ***bình đẳng, không phân biệt đối xử***, mọi người, không phân biệt giới, dân tộc hay địa vị, đều có quyền tham gia và thụ hưởng DSVH. Và phụ nữ phải được bảo đảm QVH ngang bằng nam giới; chính phủ, các tổ chức văn hóa và truyền thông phải chịu trách nhiệm *"hạn chế tác động của việc đại diện không đầy đủ - và đôi khi là loại trừ - phụ nữ khỏi đời sống văn hóa và nghệ thuật, hoặc việc diễn giải di sản…"*[978] theo khuyến nghị của UNESCO. Ngoài ra, các cơ quan Nhà nước và các tổ chức quản lý di sản (với tư cách là chủ thể có nghĩa vụ) còn phải đảm bảo ***tính giải trình*** (accountability) về cả các quyết định, lẫn hậu quả đối với cá nhân, cộng đồng (chủ thể quyền), bảo đảm cơ chế khiếu nại và khắc phục vi phạm quyền. Các công ước quốc tế như CEDAW và các văn kiện nhân quyền khác yêu cầu các quốc gia xóa bỏ phân biệt đối xử và thiết lập cơ chế báo cáo hiệu quả. Mục tiêu 5 của Liên Hợp Quốc cũng nhấn mạnh thúc đẩy BĐG và trao quyền cho phụ nữ, trẻ em gái[979]. Trong lĩnh vực di sản, Công ước 2003 về Bảo vệ Di sản Phi

[974] Quốc hội (2025), *Hiến pháp năm 2013 sửa đổi bổ sung năm 2025*, Hà Nội, Điều 41, 40
[975] Quốc hội (2024), *Luật Di sản văn hóa,* Hà Nội, Điều 7
[976] Quốc hội (2006), *Luật BĐG*, Hà Nội, Điều 16
[977] United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2002). *UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity: A vision, a conceptual platform, a pool of ideas for implementation, a new paradigm (Cultural Diversity Series No. 1)*. Pg.4
[978] UNESCO. (2022). *Re-balancing the scales: Gender equality in cultural life.* Tracker n°18. https://www.unesco.org/en/articles/tracker-ndeg18-cutting-edge-re-balancing-scales-gender-equality-cultural-life
[979] United Nations General Assembly. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable*

vật thể của UNESCO yêu cầu *"đảm bảo BĐG trong việc lập kế hoạch, quản lý và thực hiện các biện pháp bảo vệ,..."*[980] và nhấn mạnh phải lồng ghép giới vào chính sách bảo vệ di sản. Từ góc độ QCN và lồng ghép giới, BTDC cần bảo đảm bình đẳng, trao quyền, trách nhiệm giải trình và thích ứng linh hoạt với CĐS.

Đặc biệt, một nguyên tắc then chốt trong tiếp cận QCN và BĐG là ***"trao quyền"*** *(empowerment)* cho phụ nữ, đây không chỉ là một khái niệm phát triển, mà là quá trình tái cấu trúc quyền lực, nhằm tăng cường năng lực tự chủ, quyền ra quyết định và khả năng tiếp cận các nguồn lực của phụ nữ. Đối với lĩnh vực văn hóa, mặc dù QVH đã được pháp luật ghi nhận, nhưng phụ nữ, đặc biệt trong các cộng đồng thiểu số hoặc yếu thế vẫn gặp nhiều rào cản từ định kiến giới, hạn chế tiếp cận không gian sáng tạo, đến vai trò mờ nhạt trong BTDS. Vì vậy, việc trao quyền là giải pháp thiết yếu để nâng cao năng lực, mở rộng sự tham gia và khẳng định vai trò chủ thể văn hóa của phụ nữ. Quá trình này cần được thúc đẩy ở nhiều hình thức từ trên xuống (top-down) lẫn từ dưới lên (bottom-up)[981] và dưới nhiều cấp độ khác nhau từ giáo dục, đào tạo, tiếp cận thông tin đến bảo đảm tiếng nói của phụ nữ trong các thiết chế và diễn đàn văn hóa. UNESCO và UN Women đã triển khai nhiều sáng kiến nhằm thúc đẩy QVH của phụ nữ thông qua trao quyền trong lĩnh vực di sản. Các dự án như tại Jordan[982] hay tại CSW68 (2024)[983] các phát biểu đều nhấn mạnh vai trò của di sản văn hóa sống trong nâng cao năng lực, tạo sinh kế và thúc đẩy bình đẳng giới, nhất là với phụ nữ bản địa. Đây là minh chứng cho việc trao quyền văn hóa là điều kiện thiết yếu để hiện thực hóa quyền văn hóa một cách thực chất và bền vững, giúp họ nâng cao năng lực, làm chủ giá trị văn hóa cộng đồng và tạo điều kiện để pháp luật phát huy hiệu lực trong đời sống.

Có thể khẳng định rằng QVH là nền tảng pháp lý, còn trao quyền là công cụ thực thi. Nếu thiếu một trong hai, quyền dễ trở thành hình thức hoặc thiếu hiệu lực. Chỉ khi kết hợp chặt chẽ giữa khuôn khổ pháp luật và hành động xã hội, phụ nữ mới có thể thực sự thực hiện và thụ hưởng QVH một cách công bằng, bền vững và hiệu quả.

2.2. Thực trạng quyền văn hóa và trao quyền cho phụ nữ trong bảo tồn di sản văn hóa (nghiên cứu điển hình tại Huế)

Việt Nam là quốc gia có bề dày truyền thống lịch sử, sở hữu hệ thống DSVH phong phú, với hàng chục nghìn di tích và di sản phi vật thể[984], trong đó nhiều di sản được UNESCO công nhận như Cố đô Huế, Hội An, Nhã nhạc cung đình,...

Development (A/RES/70/1). United Nations. https://undocs.org/A/RES/70/1

[980] UNESCO (2024), *Basic Texts of the 2003 Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage* (2024 edition), Paris. Para.181, Pg.85.

[981] Cornwall, A. (2016). *Women's Empowerment: What Works?*. J. Int. Dev., 28: 342-359. https://doi.org/10.1002/jid.3210.

[982] UNESCO. (2023). *Empowerment of rural women in Jordan through heritage conservation for sustainable development*. https://www.unesco.org/en/articles/empowerment-rural-women-jordan-through-heritage-conservation-sustainable-development

[983] UNESCO. (2024, March 21). *UNESCO's innovative approaches to women empowerment at CSW68.* https://www.unesco.org/en/articles/unescos-innovative-approaches-women-empowerment-csw68

[984] Hoàng Đạo Cương (2024), *Dấu ấn Di sản văn hóa năm 2024, nhiệm vụ, giải pháp năm 2025,* Cổng thông tin điện tử Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, truy cập ngày 20/9/2025, tại https://bvhttdl.gov.vn/dau-an-di-san-van-hoa-nam-2024-nhiem-vu-giai-phap-nam-2025-20241226140127504.htm

DSVH được xem là nguồn lực quan trọng cho sự phát triển bền vững của đất nước, nhất là du lịch và giáo dục. Tuy nhiên, công tác bảo tồn hiện còn gặp khó khăn do đô thị hóa, biến đổi khí hậu, khai thác du lịch quá mức, thiếu nguồn lực và sự tham gia của cộng đồng. Một số di sản như Tràng An[985], Hội An[986] từng bị UNESCO cảnh báo do áp lực phát triển kinh tế - du lịch lấn át giá trị văn hóa. Bên cạnh đó, CĐS trong lĩnh vực này đang còn rời rạc, thiếu tính bao trùm và việc tiếp cận công bằng của các chủ thể vẫn chưa đảm bảo.

Thành phố Huế đang dần khẳng định vị thế là trung tâm di sản văn hóa đặc biệt, hướng tới trở thành đô thị di sản văn hóa đầu tiên của Việt Nam và trung tâm văn hóa, du lịch, y tế chuyên sâu của khu vực[987]. Là địa phương duy nhất sở hữu 8 di sản văn hóa được UNESCO ghi danh[988], Huế nổi bật với hệ sinh thái di sản cung đình, văn hóa Phật giáo[989], ẩm thực truyền thống, lễ hội dân gian và thiết chế văn hóa phong phú. Song song với bảo tồn, thành phố đẩy mạnh chuyển đổi số, triển khai số hóa cổ vật, quét 3D, triển lãm trực tuyến (museehue.vn) [990], ứng dụng di sản trên thiết bị di động và nền tảng đô thị thông minh Hue-S[991]. Trong 6 tháng đầu năm 2025, du lịch Huế phục hồi mạnh mẽ với 3,33 triệu lượt khách, tăng 71% so với cùng kỳ 2024. Trong đó, khách quốc tế đạt hơn 1,16 triệu lượt; khách lưu trú hơn 1,25 triệu lượt, doanh thu ước khoảng 6.371 tỷ đồng, tăng gần 60%[992]. Tuy nhiên, việc số hóa di sản còn thiếu lồng ghép giới, tiềm ẩn nguy cơ bất bình đẳng, và các khuyến nghị của UNESCO về bình đẳng giới trong BTDS vẫn chưa được tuân thủ đầy đủ.

Việc trao QVH cho phụ nữ trong BTDS tại thành phố Huế đã có nhiều chuyển biến tích cực trong bối cảnh CĐS. Giai đoạn 2021 - 2024, nữ giới chiếm khoảng 45,5% viên chức và 32,5% công chức ngành văn hóa, cho thấy sự hiện diện đáng kể trong hệ thống quản lý nhà nước. Tỷ lệ nữ tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng hằng năm dao động từ 30% - 40%, với nhiều trường hợp được cử đi học cao cấp lý luận chính trị, cao học và nghiên cứu sinh. Đặc biệt, năm 2024, lớp bồi dưỡng lãnh đạo quản lý cấp phòng ghi nhận gần 50% học viên là nữ, phản ánh định hướng rõ ràng trong phát triển đội ngũ cán bộ nữ có năng lực lãnh đạo. Bên cạnh đó, ngành văn hóa cũng triển khai các hội nghị tập huấn về BĐG trong hương ước, quy ước, và tổ chức các hoạt động truyền thông như Ngày Quốc tế Hạnh phúc,

[985] UNESCO & IUCN. (2019). *Reactive monitoring mission to Trang An Landscape Complex (Viet Nam), 7–11 October 2019* (Final report). World Heritage Centre. Pg.10. https://whc.unesco.org/document/185786

[986] UNESCO Bangkok. (2008). *IMPACT: Hoi An, Viet Nam – Sustainable tourism and heritage conservation.* Pg.68. https://bangkok.unesco.org/content/impact-hoi-viet-nam

[987] Bộ Chính trị (2019), *Nghị quyết số 54-NQ/TW, ngày 10/12/2019 về xây dựng và phát triển tỉnh Thừa Thiên Huế đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045,* Hà Nội

[988] Phan Thanh Hải (2024), *Một điểm đến tám di sản, thương hiệu vô song của Huế, Tạp chí Đông Nam Á,* truy cập ngày 20/9/2025, tại https://tapchidongnama.vn/mot-diem-den-tam-di-san-thuong-hieu-vo-song-cua-hue/

[989] Nguyễn Hồng Dương (2022), *Tự viện phật giáo xứ Huế và miền trung,* Tạp chí Nghiên cứu Tôn Giáo, 3(219), 54-73

[990] Yên Chi (2025), *Yếu tố thúc đẩy du lịch Huế,* Báo điện tử VnExpress, truy cập ngày 20/9/2025, tại https://vnexpress.net/yeu-to-thuc-day-du-lich-hue-4890691.html

[991] Vân Anh (2022), *Nền tảng đô thị thông minh Hue-S được cá thể hóa đến từng nhóm người dùng,* VietNamNet, truy cập ngày 20/9/2025, tại: https://vietnamnet.vn/nen-tang-do-thi-thong-minh-hue-s-duoc-ca-the-hoa-den-tung-nhom-nguoi-dung-i418031.html

[992] UBND Thành phố Huế (2025), *Báo cáo Tóm tắt kết quả thực hiện nhiệm vụ văn hoá, thể thao và du lịch 6 tháng đầu năm, nhiệm vụ trọng tâm 6 tháng cuối năm 2025,* Huế.

Ngày Gia đình Việt Nam, Hội thi "Gia đình hạnh phúc"… nhằm nâng cao nhận thức cộng đồng về vai trò của phụ nữ trong phát triển văn hóa[993]. Phụ nữ Huế ngày càng giữ vai trò trung tâm trong không gian di sản, không chỉ là người gìn giữ nghề truyền thống mà còn là chủ thể sáng tạo, kết nối và lan tỏa giá trị văn hóa gắn với phát triển kinh tế và du lịch. Tại làng hương Thủy Xuân, nơi nghề làm hương đã tồn tại khoảng 700 năm, nhiều nghệ nhân nữ như mệ Tuyết đã kết hợp sản xuất với đón khách trải nghiệm, kể chuyện văn hóa và bán hàng lưu niệm[994]. Tương tự, ở làng nón Phú Cam, gốm Phước Tích hay trong các loại hình nghệ thuật như Nhã nhạc, trình diễn áo dài, phụ nữ vừa gìn giữ vừa đổi mới và truyền dạy các giá trị truyền thống. Năm 2024, "Tri thức may và mặc áo dài Huế" được công nhận là DSVH phi vật thể quốc gia năm 2024 là dấu mốc quan trọng, khẳng định vai trò sáng tạo của phụ nữ[995]. Áo dài không chỉ là biểu tượng văn hóa mà còn phản ánh vai trò đa dạng của nữ giới trong thiết kế, thực hành và truyền thông[996]. Trường hợp bà Camille Huyền Tôn Nữ Thị Cẩm Hồng, người khôi phục kiến trúc cổ, tổ chức biểu diễn nghệ thuật và đưa thơ nhạc Huế vào đời sống đương đại cho thấy tiềm năng sáng tạo mạnh mẽ của phụ nữ, nhưng cũng phản ánh rào cản lớn về quyền ra quyết định và tiếp cận nguồn lực khi thiếu sự hỗ trợ từ hệ thống chính thức, khi bà phải tự mày mò, tự nghiên cứu, huy động nguồn lực cá nhân trong bối cảnh ít có sự hỗ trợ từ hệ thống quản lý di tích chính thức[997]. Song song với đó, thành phố Huế cũng đang triển khai nhiều sáng kiến lồng ghép văn hóa và thúc đẩy quyền của phụ nữ, như: các hoạt động số hóa di sản, du lịch thông minh; Đề án "Huế - Kinh đô áo dài" [998] và chương trình cộng đồng (Tuần lễ Áo dài Cộng đồng), người phụ nữ được khuyến khích tham gia với vai trò chủ thể sáng tạo, kinh doanh và quảng bá văn hóa. Hội Phụ nữ các cấp cũng đóng góp tích cực vào BTDS[999]. Dưới góc nhìn QCN, phụ nữ tại Huế không còn là người thực hiện thụ động mà trở thành chủ thể tích cực trong gìn giữ và phát triển di sản. Việc bảo đảm QVH của họ bao hàm cả khả năng tham gia sáng tạo, tiếp cận công bằng và được đối xử bình đẳng trong đời sống văn hóa. Người phụ nữ Huế hiện không chỉ gìn giữ di sản truyền thống mà còn góp phần kiến tạo văn hóa đương đại. Tuy nhiên, họ vẫn đối mặt với nhiều rào cản trong việc thực thi quyền văn hóa một cách bình đẳng và thực chất.

[993] Sở Văn hóa và Thể thao (2024), Báo cáo số: 3011/BC-SVHTT, NGÀY 30/11/2024 về Việc thực hiện chính sách, pháp luật về phát triển và sử dụng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao giai đoạn 2021 – 2024, Thừa Thiên Huế.

[994] Nguyễn Công Hậu (2023), *Đặc sắc làng hương xứ Huế,* Báo điện tử Nhân dân, truy cập ngày 20/9/2025, tại: https://nhandan.vn/dac-sac-lang-huong-xu-hue-post746306.html

[995] Thế Phong (2024), *Tri thức may, mặc áo dài Huế được công nhận di sản phi vật thể quốc gia,* Báo điện tử Chính phủ, truy cập ngày 20/9/2025, tại: https://baochinhphu.vn/tri-thuc-may-mac-ao-dai-hue-duoc-cong-nhan-di-san-phi-vat-the-quoc-gia-102240812174500834.htm

[996] Phan Thanh Hải (2025), *Áo dài trong văn hóa Huế: Từ di sản đến biểu tượng sống động của bản sắc,* Sở Văn hóa và thể thao, thành phố Huế, truy cập ngày 20/9/2025, tại: https://svhtt.hue.gov.vn/tin-trong-tinh/ao-dai-trong-van-hoa-hue-tu-di-san-den-bieu-tuong-song-dong-cua-ban-sac.html

[997] Mộc Ân (2023), *Người phụ nữ gốc Huế tái sinh di sản từ những mảnh vỡ lịch sử*, Trang Thông tin đối ngoại điện tử, truy cập ngày 20/9/2025, tại: https://ttdn.vn/nghien-cuu-trao-doi/su-kien-binh-luan/nguoi-phu-nu-goc-hue-tai-sinh-di-san-tu-nhung-manh-vo-lich-su-73620

[998] UBND tỉnh Thừa Thiên Huế (2023), *Quyết định số 678/QĐ-UBND. Ngày 29/3/2023 phê duyệt Đề án "Huế - Kinh đô áo dài",* Thừa Thiên Huế

[999] Huế Thu (2022), *Thừa Thiên Huế: Gìn giữ di sản văn hóa Cố đô,* Cục Du lịch Quốc gia Việt Nam, truy cập ngày 20/9/2025, tại: https://vietnamtourism.gov.vn/post/42499

Đầu tiên, *hạn chế về quyền tham gia và ra quyết định*. Phụ nữ vẫn chưa có vai trò thực chất trong việc ra quyết định và lãnh đạo các thiết chế quản lý di sản. Họ chủ yếu tham gia ở cấp cơ sở với vai trò hỗ trợ, như thực hiện công việc thủ công, sản xuất hàng lưu niệm, truyền dạy nghề truyền thống hoặc tổ chức hoạt động văn hóa - nghệ thuật. Trong khi đó, các vị trí quản lý, hoạch định chính sách hay điều hành dự án bảo tồn lớn vẫn chủ yếu do nam giới đảm nhiệm. Dù đã có một số chính sách hỗ trợ và chương trình đào tạo, quá trình trao quyền cho phụ nữ mới ở giai đoạn chuyển tiếp, chưa tạo được sự tham gia bình đẳng và có tiếng nói trong định hướng phát triển DSVH[1000].

Thứ hai, *hạn chế về quyền hưởng thụ lợi ích.* Nhất là các lợi ích kinh tế và tài nguyên gắn với hoạt động văn hóa và di sản, vẫn là một vấn đề đáng chú ý. Dù phụ nữ có tiềm năng nâng cao thu nhập qua du lịch cộng đồng hay không, thì họ vẫn vấp phải rào cản như thiếu kiến thức, liên kết và điều kiện tài chính[1001], họ thường làm việc tại các ngành nghề truyền thống nhỏ lẻ thiếu khả năng tiếp cận các nguồn lực thiết yếu. đặc biệt trong lĩnh vực công nghiệp văn hóa và sáng tạo, vốn bị coi là rủi ro và ít được hỗ trợ[1002]. Nguồn lực thường tập trung vào các tổ chức lớn và chính thức. Điều này đang làm suy giảm quyền được hưởng thụ thành quả văn hóa, đặc biệt là lợi ích vật chất từ di sản của phụ nữ

Thứ ba, *hạn chế về quyền tiếp cận công nghệ và thông tin tiếp tục là một rào cản đáng kể đối với việc thực thi QVH của phụ nữ trong bối cảnh CĐS.* Phụ nữ, đặc biệt ở vùng sâu vùng xa như Nam Đông, A Lưới, thường thiếu thiết bị số, kết nối internet ổn định và kỹ năng số cơ bản để tham gia các nền tảng BTDS số như du lịch thông minh, VR/AR, ứng dụng di động[1003],... và họ là những người dễ bị tụt lại trên các nền tảng số bởi thiếu đầu tư cho kỹ năng và thiết bị[1004]. Trong khi đó, các chính sách số hóa hiện nay còn thiếu lồng ghép yếu tố giới, dẫn đến nguy cơ tái sản sinh bất bình đẳng khi phụ nữ không được tiếp cận bình đẳng với các cơ hội sáng tạo và hưởng thụ văn hóa số. UN Women, tại các kỳ họp lần thứ 67 và 68 của Ủy ban Địa vị Phụ nữ (2023–2024), đã cảnh báo rằng nếu quá trình số hóa không được thiết kế và thực hiện với các biện pháp can thiệp nhạy cảm giới, thì sẽ tiếp tục duy trì, thậm chí đào sâu khoảng cách giới, đặc biệt trong lĩnh vực kỹ năng số và giáo dục công nghệ cho phụ nữ và trẻ em gái[1005]. Ngoài ra, phụ nữ còn có

[1000] Hoàng Thị Lan Quyên - Nguyễn Đoàn Hạnh Dung (2024), *Nâng cao vai trò của phụ nữ trong phát triển du lịch cộng đồng tại Huế,* Tạp chí Công Thương, truy cập ngày 20/9/2025, tại: https://tapchicongthuong.vn/nang-cao-vai-tro-cua-phu-nu-trong-phat-trien-du-lich-cong-dong-tai-hue-113655.htm

[1001] Trần Thị Ánh Nguyệt, Lê Thị Hoa Sen, Seizen Izuru, Hoàng Dũng Hà (2025), *Nghiên cứu rào cản và thúc đẩy trao quyền cho phụ nữ thông qua du lịch cộng đồng: trường hợp vùng đầm phá Tam Giang, thành phố Huế,* Tạp chí khoa học và Công nghệ nông nghiệp, Tập 9(2)-2025:4912-4924. https://doi.org/10.46826/huaf-jasat.v9n2y2025.1239

[1002] GIZ & Equalab International Development Consulting. (2023). *Cultural and Creative Industries – Gender Study: Executive Summary* (Gender Study 08/2023). Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Pg.7. https://www.giz.de/en/worldwide/76566.html

[1003] Kiều Oanh và nhóm PV, BTV (2023), *Phụ nữ dân tộc thiểu số Thừa Thiên Huế chuyển đổi số giúp nâng cao thu nhập,* VietNamNet.vn, truy cập ngày 20/9/2025, https://vietnamnet.vn/phu-nu-dan-toc-thieu-so-thua-thien-hue-chuyen-doi-so-giup-nang-cao-thu-nhap-2255425.html

[1004] World Tourism Organization (2019), *Global Report on Women in Tourism – Second Edition*, UNWTO, Madrid, pg.16, 122-125. DOI: https://doi.org/10.18111/9789284420384

[1005] UN Women. (2024). *Placing gender equality at the heart of the Global Digital Compact: Taking forward the recommendations of the sixty-seventh session of the Commission on the Status of Women (Position Paper).* United

nguy cơ bị quấy rối, xúc phạm hoặc phân biệt đối xử trên không gian mạng[1006]. Nếu không có chính sách đào tạo và hỗ trợ phù hợp, phụ nữ có nguy cơ bị "bỏ lại phía sau" trong tiến trình số hóa đời sống văn hóa.

Thứ tư, *hạn chế quyền sáng tạo do rủi ro thương mại hóa.* Việc khai thác di sản phục vụ du lịch dễ dẫn đến giản lược bản sắc, nhất là khi phụ nữ, những người nắm giữ tri thức văn hóa thường bị gạt ra ngoài quá trình thiết kế và hoạch định. Trường hợp áo dài Huế cho thấy, dù được công nhận là di sản phi vật thể, nhưng khi trở thành sản phẩm thương mại, các yếu tố đặc trưng dễ bị lược bỏ để phù hợp thị hiếu. Nếu phụ nữ (những người giữ nghề may, truyền cảm hứng văn hóa) không được tham gia vào khâu thiết kế, hay chiến lược quảng bá sản phẩm, có nguy cơ các nhà sản xuất sẽ ưu tiên các mẫu phổ thông, đại trà, dẫn đến bản sắc của áo dài Huế rất dễ bị pha loãng theo xu hướng thị trường, làm suy yếu quyền sáng tạo mang tính di sản.

Thứ năm, *định kiến giới làm suy giảm quyền tham gia công cộng.* Các quan niệm truyền thống như "đàn ông lo việc lớn, phụ nữ lo việc nhỏ" khiến vai trò của phụ nữ bị giới hạn trong phạm vi gia đình. Việc phụ nữ tham gia vào các lĩnh vực văn hóa - nghệ thuật, sáng tạo hay lãnh đạo thường bị xem là vượt chuẩn mực của người phụ nữ, bao gồm: nghệ thuật, lãnh đạo văn hóa hay sáng tạo,… Theo UN, phụ nữ vẫn bị *"kỳ vọng sẽ đảm nhận trách nhiệm chính trong việc nuôi dạy con cái và các công việc gia đình"*[1007], điều này làm giảm cơ hội và sự tự tin để họ khẳng định vai trò văn hóa độc lập, sáng tạo và bình đẳng trong đời sống công cộng.

2.3. Một số đề xuất chính sách thúc đẩy quyền văn hóa của phụ nữ trong bảo tồn di sản văn hóa số

CĐS đang định hình lại cách tiếp cận và thực hành di sản, trao QVH cho phụ nữ cần được thúc đẩy thông qua hệ thống chính sách nhất quán, lấy QCN làm trung tâm.

Thứ hai, nâng cao năng lực số và kỹ năng công nghệ cho các đối tượng yếu thế nói chung và phụ nữ nói riêng trong lĩnh vực văn hóa - di sản, nhất là tại vùng nông thôn và dân tộc thiểu số, nơi họ còn gặp nhiều rào cản về tiếp cận công nghệ. Trước yêu cầu CĐS và ứng dụng công nghệ trong BTDS, việc triển khai các chương trình đào tạo kỹ năng số có lồng ghép yếu tố giới là cần thiết. Đây không chỉ là giải pháp thúc đẩy sự tham gia bình đẳng của phụ nữ vào quá trình số hóa di sản, mà còn là cách cụ thể hóa cam kết của Việt Nam theo Công ước CEDAW (Điều 7), Mục tiêu phát triển bền vững số 5 và Luật BĐG. Để phụ nữ không chỉ là "người lưu giữ" mà còn trở thành người kiến tạo và đồng sở hữu di sản số trong kỷ

Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. Pg.3, 6. https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2024/placing-gender-equality-at-the-heart-of-the-global-digital-compact

[1006] Food and Agriculture Organization of the United Nations. (2021). *The role of women in agrifood systems: Technical background document for the report "The status of women in agrifood systems" (No. 601375706).* Pg.45. https://doi.org/10.58337/TTGU8976.

[1007] United Nations Resident Coordinator's Office, & UN Women Viet Nam. (2023). *DigitALL: Innovation and technology for gender equality in Viet Nam – Policy brief.* Pg.3. https://vietnam.un.org/en/221556-digitall-innovation-and-technology-gender-equality-viet-nam

nguyên mới.

Thứ ba, phụ nữ cần được tạo điều kiện tiếp cận tài chính để tham gia vào các mô hình đổi mới sáng tạo trong BTDS. Việt Nam có thể học hỏi mô hình "Women in Digital" của EU để xây dựng quỹ hỗ trợ phụ nữ trong lĩnh vực di sản số, đồng thời triển khai tín dụng vi mô và chính sách ưu đãi về thuế, bảo hiểm xã hội cho phụ nữ trong các hợp tác xã và nhóm nghề truyền thống. Cách tiếp cận này không chỉ mang lại công bằng giới mà còn góp phần thúc đẩy kinh tế sáng tạo bền vững và bao trùm.

Thứ tư, cải cách mô hình quản trị di sản theo hướng tăng cường vai trò trung tâm của phụ nữ. Dù giữ vai trò chủ chốt trong thực hành và truyền dạy văn hóa, phụ nữ vẫn ít được tham gia vào quá trình ra quyết định. Việc bảo đảm tỷ lệ nữ giới phù hợp trong các thiết chế như: Hội đồng Di sản cấp tỉnh, hoặc thúc đẩy không gian sáng tạo số do phụ nữ dẫn dắt tại làng nghề, sẽ giúp chuyển đổi phụ nữ từ người gìn giữ sang người đồng kiến tạo chính sách. Cách tiếp cận này phù hợp với các khuyến nghị quốc tế như CEDAW[1008] và ECOSOC[1009], cũng như các mô hình điển hình của UNESCO[1010] trong thúc đẩy QVH có sự tham gia bình đẳng của phụ nữ.

Cuối cùng, thúc đẩy ứng dụng công nghệ nhân quyền (HRTech) trong hệ thống giám sát và phản hồi chính sách di sản, thông qua tích hợp các nền tảng số để người dân, đặc biệt là các đối tượng yếu thế, trong đó có phụ nữ tham gia đóng góp ý kiến, gửi khiếu nại và theo dõi chính sách. Điều này phù hợp với xu hướng quốc tế về quản trị di sản dựa trên quyền và sự tham gia có ý nghĩa của cộng đồng, trong đó công nghệ số đóng vai trò hỗ trợ ghi nhận và phản hồi suốt mọi giai đoạn của BTDS[1011]. Các mô hình như dashboard công khai, kênh phản hồi trực tuyến và cơ chế báo cáo định kỳ đã được thực nghiệm bởi UNESCO[1012], ICOMOS[1013] và các sáng kiến như "Citizen Heritage Science" (Scotland[1014]), "Faro Heritage

[1008] Committee on the Elimination of Discrimination against Women. (1997). *General recommendation No. 23: Political and public life*, U.N. Doc. A/52/38.

[1009] Economic and Social Council. (2021). *Commission on the Status of Women Report on the sixty-fifth session (15–26 March 2021) E/2021/27-E/CN.6/2021/14.* UN. New York. https://www.unwomen.org/en/csw/csw65-2021/session-outcomes

[1010] United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2022). *Re|Shaping policies for creativity: Addressing culture as a global public good - Global report 2022* (3rd ed.). UNESCO. https://doi.org/10.58337/OILN3726

[1011] UNESCO & World Heritage Centre. (2015). *World Heritage papers no. 40: Engaging local communities in stewardship of World Heritage*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. https://publ.icomos.org/publicomos/jlbSai?html=Pag&page=Pml/Not&base=technica&ref=583033352A40D69640D8240562B3402C

[1012] Ministry of Education and Culture, Finland. (2020). *Quadrennial periodic report on the implementation of the UNESCO Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions (2005)*. Pg.25. https://www.unesco.org/creativity/en/policy-monitoring-platform/digital-cultural-heritage-initiative

[1013] Tipnis, A. (2017, December 13). *Digital tools for citizen engagement in heritage conservation: A democratic tool or elitist exercise?* Paper presented at ICOA 2017: Subtheme 03 - Protecting and Interpreting Cultural Heritage in the Age of Digital Empowerment, India Habitat Centre, New Delhi.

[1014] Brigham, R., Orr, S., Wilson, L., Frost, A., Strlič, M., & Grau-Bové, J. (2020). *Using Citizen Heritage Science to monitor remote sites; a comparison of two methods*. In Research Square. https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-92596/v1

Community Map" (Ý[1015]), cho thấy tiềm năng áp dụng tại Việt Nam. HRTech cần được xây dựng theo hướng mở, liên thông và có cơ chế trách nhiệm giải trình, nhằm hiện thực hóa các quyền tiếp cận thông tin và tham gia chính sách đã được ghi nhận trong Công ước ICCPR, CEDAW và SDG 16.7.

3. Kết luận

Trao QVH cho phụ nữ là yếu tố then chốt để bảo đảm tính bền vững và thích ứng của di sản trong thời đại CĐS, đồng thời thể hiện việc thực thi QCN trong lĩnh vực văn hóa. Mặc dù các văn kiện quốc tế như CEDAW, Công ước 2003 của UNESCO và pháp luật Việt Nam đã ghi nhận nguyên tắc BĐG và quyền tham gia văn hóa, song phụ nữ, nhất là ở địa phương và cộng đồng thiểu số vẫn gặp nhiều rào cản trong việc tiếp cận nguồn lực, công nghệ và vai trò ra quyết định trong quản trị di sản. Và CĐS mở ra cơ hội phát huy giá trị DSVH, nhưng cũng tiềm ẩn nguy cơ gia tăng bất bình đẳng nếu thiếu lồng ghép giới và tiếp cận quyền.

Vì vậy, chính sách bảo tồn cần bảo đảm sự tham gia thực chất của phụ nữ, kết hợp công nghệ nhân quyền như nền tảng phản hồi số hay hệ thống giám sát dữ liệu giới để tăng cường minh bạch và trách nhiệm. Thực tiễn ở Huế cho thấy, chỉ khi phụ nữ được trao quyền với tư cách là chủ thể sáng tạo và quyết định, di sản mới trở thành tài sản chung, thúc đẩy phát triển hài hòa giữa văn hóa, công nghệ và QCN./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Chính trị (2019), *Nghị quyết số 54-NQ/TW, ngày 10/12/2019 về xây dựng và phát triển tỉnh Thừa Thiên Huế đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045,* Hà Nội.

2. Committee on Economic, Social and Cultural Rights. (2009). *General comment No. 21: Right of everyone to take part in cultural life (art. 15, para. 1 (a)) (E/C.12/GC/21)*. United Nations. https://www.refworld.org/legal/general/cescr/2009/en/83710

3. Cornwall, A. (2016). *Women's Empowerment: What Works?*. J. Int. Dev., 28: 342-359. https://doi.org/10.1002/jid.3210.

4. Court, S., & Wijesuriya, G. (2015). *People-centred approaches to the conservation of cultural heritage: Living heritage – Guidance note*. ICCROM. https://www.iccrom.org/publication/people-centred-approaches-conservation-cultural-heritage-living-heritage

5. Quốc hội (2006), *Luật BĐG*, Hà Nội.

6. Quốc hội (2025), *Hiến pháp năm 2013 sửa đổi bổ sung năm 2025*, Hà Nội.

7. UNESCO (2024), *Basic Texts of the 2003 Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage* (2024 edition), Paris.

8. UNESCO. (2022). *Re-balancing the scales: Gender equality in cultural life.* Tracker n°18. https://www.unesco.org/en/articles/tracker-ndeg18-cutting-

[1015] De Nardis, F., Esposito, M., & Gagliardi, F. (2022). *Participatory heritage practices and community mapping: A Faro Convention–based approach in Southern Italy.* Sustainability, 14(6), 3567. https://doi.org/10.3390/su14063567

edge-re-balancing-scales-gender-equality-cultural-life

9. UN Women. (2024). *Placing gender equality at the heart of the Global Digital Compact: Taking forward the recommendations of the sixty-seventh session of the Commission on the Status of Women (Position Paper).* United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2024/placing-gender-equality-at-the-heart-of-the-global-digital-compact

10. United Nations (1966), *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*.

11. United Nations. (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*. United Nations General Assembly, resolution 34/180. https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women

12. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2002). *UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity: A vision, a conceptual platform, a pool of ideas for implementation, a new paradigm (Cultural Diversity Series No. 1).*

13. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2023). *UNESCO in action for gender equality 2022* (GEN/2023/AR/3 Rev.). https://www.unesco.org/en/articles/unesco-action-gender-equality-2022-2023

14. Văn phòng Quốc hội (2024), *Luật DSVH,* Hà Nội.

15. World Tourism Organization (2019), *Global Report on Women in Tourism – Second Edition*. UNWTO, Madrid. 122-125. DOI: https://doi.org/10.18111/9789284420384

WOMEN IN THE SHARING ECONOMY – IMPACTS OF LABOUR AND SOCIAL INSURANCE LAW: BARRIERS AND POLICY IMPLICATIONS FOR IMPROVEMENT

PHỤ NỮ VỚI NỀN KINH TẾ CHIA SẺ – TÁC ĐỘNG CỦA PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VÀ BẢO HIỂM XÃ HỘI: RÀO CẢN VÀ GỢI MỞ HOÀN THIỆN

ThS. Lê Thị Phương Thúy[1016]

Tóm tắt: *Trong bối cảnh chuyển đổi số và sự phát triển nhanh của nền kinh tế chia sẻ, một không gian việc làm linh hoạt và phi truyền thống đang hình thành, nơi phụ nữ Việt Nam ngày càng tham gia sâu rộng vào các nền tảng số như thương mại điện tử, vận tải, giao hàng, sáng tạo nội dung và dịch vụ tự do. Theo Bộ Kế hoạch và Đầu tư (MPI) và Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB) (2023), cùng ILO và UN Women (2024), phụ nữ chiếm khoảng 45–47% lực lượng lao động trong nền kinh tế chia sẻ, song chỉ khoảng 27% có hợp đồng lao động hoặc được bao phủ bởi bảo hiểm xã hội (BHXH). Thực tế này phản ánh khoảng trống lớn trong chính sách an sinh và bảo vệ pháp lý đối với nhóm phụ nữ làm việc trên nền tảng số.*

Mặc dù Luật BHXH 2024 đã mở rộng phạm vi bao phủ đối tượng "có trả công, tiền lương và chịu sự quản lý, điều hành của một bên", việc triển khai trên thực tế với lao động nền tảng vẫn thiếu hướng dẫn cụ thể. Cùng với đó, các thách thức như định kiến giới, quấy rối trực tuyến, bất bình đẳng về thu nhập và thiếu đại diện tiếng nói đang đặt ra yêu cầu cấp thiết trong việc hoàn thiện pháp luật lao động và chính sách an sinh xã hội.

Trên cơ sở đó, bài viết phân tích tác động của pháp luật lao động và BHXH đối với phụ nữ làm việc trên nền tảng số, nhận diện các rào cản giới, thể chế và xã hội, đồng thời đề xuất định hướng hoàn thiện pháp luật và chính sách theo hướng bao trùm, linh hoạt và nhạy cảm giới; đảm bảo an sinh bền vững, thúc đẩy quyền kinh tế của phụ nữ trong kỷ nguyên số, phù hợp với khung ESG (Môi trường – Xã hội – Quản trị) và mục tiêu phát triển bền vững của Việt Nam.

Từ khóa: *Phụ nữ, nền kinh tế chia sẻ, Pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội, Phát triển bền vững.*

Abstract: *In the context of digital transformation and the rapid growth of the sharing economy, a flexible and non-traditional labour market has emerged, where Vietnamese women increasingly participate in digital platforms such as e-commerce, transport, delivery, content creation, and freelance services. According to the Ministry of Planning and Investment (MPI) and the Asian Development Bank*

[1016] Khoa Luật, Học viện Phụ nữ Việt Nam Email: ThuyLTP@hvpnvn.edu.vn

(ADB) (2023), together with the International Labour Organization (ILO) and UN Women (2024), women make up about 45–47% of the platform-based workforce, yet only around 27% have formal labour contracts or social insurance (SI) coverage. This highlights a major gap in social protection and legal safeguards for women working on digital platforms.

Although the 2024 Social Insurance Law extends coverage to workers receiving remuneration and under employer supervision, its application to platform workers remains unclear. Gender bias, online harassment, and income inequality continue to hinder women's equal participation and protection in the digital economy.

This paper analyses the impacts of labour and social insurance legislation on women working on digital platforms, identifies gender and institutional barriers, and proposes policy directions toward inclusive, flexible, and gender-responsive frameworks. The study aims to promote sustainable social protection and economic empowerment for women in the digital era, aligned with the ESG (Environmental–Social–Governance) principles and Viet Nam's sustainable development goals.

***Keywords**: Women, sharing economy, Labour Law, social insurance, Sustainable Development.*

1. Đặt vấn đề:

Sự phát triển mạnh mẽ của kinh tế số trong thập niên qua đang làm thay đổi căn bản cấu trúc thị trường lao động toàn cầu. Theo tổ chức Liên hợp quốc về Thương mại và Phát triển (UNCTAD), giá trị kinh tế số toàn cầu chiếm hơn 17% GDP thế giới, trong đó khu vực châu Á – Thái Bình Dương là một trong những trung tâm năng động nhất.[1017] Sự trỗi dậy của các mô hình kinh tế dựa trên nền tảng số – như kinh tế chia sẻ (*sharing economy*) và việc làm trên cơ sở nền tảng số (*platform work*) – đã mở ra nhiều cơ hội việc làm linh hoạt nhưng đồng thời đặt ra thách thức lớn đối với quản trị lao động và an sinh xã hội.

Trong bối cảnh đó, vấn đề giới nổi lên như một chiều cạnh đặc biệt quan trọng. Dù phụ nữ đóng vai trò then chốt trong chuyển đổi số, họ chỉ chiếm chưa đến 40% tổng lao động số toàn cầu và thường tập trung trong các công việc có giá trị thấp, thiếu bảo vệ pháp lý và an sinh xã hội tương xứng.[1018] Ở khu vực ASEAN, phụ nữ chiếm khoảng 47–50% số người kinh doanh trực tuyến, song phần lớn hoạt

[1017] UNCTAD (2024). *Digital Economy Report 2024: Shaping an Environmentally Sustainable and Inclusive Digital Future*. Geneva: United Nations
[1018] Ibid.

động phi chính thức, không có hợp đồng lao động hoặc bảo hiểm xã hội, dẫn đến rủi ro cao về thu nhập, an sinh và an toàn số.[1019]

Tại Việt Nam, chuyển đổi số đã mở rộng cơ hội việc làm cho phụ nữ trong thương mại điện tử, vận tải, giao hàng, chăm sóc cá nhân, dạy học và sáng tạo nội dung. Theo Bộ Kế hoạch và Đầu tư (MPI) và Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB), Việt Nam hiện có hơn 100.000 doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ, chiếm khoảng 20% tổng số doanh nghiệp nhỏ và vừa, trong đó 51% doanh nghiệp có phụ nữ đồng sở hữu.[1020] Tuy nhiên, theo Tổng cục Thống kê (2024), hơn một nửa phụ nữ lao động vẫn làm việc trong khu vực phi chính thức, thiếu hợp đồng và không được bao phủ bởi bảo hiểm xã hội.[1021]

Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 (số 41/2024/QH15) là bước tiến quan trọng khi mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc cho người lao động"[1022]. Tuy nhiên, việc áp dụng đối với nhóm lao động nền tảng vẫn còn nhiều vướng mắc về tiêu chí, quản lý và cơ chế thực thi.

Từ đó, nghiên cứu này hướng tới phân tích tác động của pháp luật lao động và BHXH đối với phụ nữ làm việc trên nền tảng số; nhận diện các rào cản pháp lý, thể chế và giới; đồng thời đề xuất giải pháp chính sách nhằm đảm bảo an sinh linh hoạt, phát triển bao trùm và thúc đẩy quyền kinh tế của phụ nữ trong kỷ nguyên số.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài tham luận được thực hiện theo hướng liên ngành giữa pháp luật, giới và phát triển bền vững, nhằm đánh giá tác động của pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội đối với phụ nữ làm việc trên nền tảng số. Cách tiếp cận dựa trên khung lý thuyết về bình đẳng giới trong kinh tế số, an sinh linh hoạt và quản trị nền tảng có trách nhiệm, qua đó xem xét mối quan hệ giữa khung pháp luật – cơ chế thực thi – và trải nghiệm thực tế của phụ nữ trong nền kinh tế chia sẻ.

Nguồn dữ liệu chủ yếu là tài liệu thứ cấp từ các báo cáo chính thức của UNCTAD, UN Women, ADB, ILO, Ban Thư ký ASEAN, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, cùng Tổng cục Thống kê Việt Nam 2023–2024, cùng tài liệu báo chí và nghiên cứu học thuật gần đây.

Đặc biệt, nghiên cứu ứng dụng thử nghiệm trí tuệ nhân tạo (AI) để phân tích dữ liệu mạng xã hội, nhằm nhận diện cách phụ nữ làm việc trên nền tảng số được

[1019] UN Women & ASEAN Secretariat (2022). *Gender and E-Commerce in ASEAN: Regional Assessment and Policy Recommendations*. Bangkok: UN Women

[1020] Ministry of Planning and Investment (MPI) & Asian Development Bank (ADB) (2023). *White Book on Women-Owned Enterprises in Viet Nam*. Hà Nội: MPI–ADB

[1021] General Statistics Office (GSO) (2024). *Labour and Employment Statistics Report 2024*. Hà Nội.

[1022] Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2024). *Luật Bảo hiểm xã hội* (số 41/2024/QH15), ban hành ngày 01 tháng 7 năm 2025.

mô tả và đối xử trong không gian trực tuyến, từ đó phát hiện định kiến giới và rủi ro pháp lý - an sinh tiềm ẩn, góp phần cung cấp bằng chứng khoa học, nhận diện khoảng trống pháp lý và rào cản giới cho hoạch định chính sách an sinh linh hoạt và quản trị nền tảng có trách nhiệm.

3. Kết quả – Thảo luận

3.1. Cơ sở pháp lý

3.1.1. Cơ sở pháp lý quốc tế

Sự phát triển của nền kinh tế chia sẻ và lao động trên nền tảng số đặt ra yêu cầu cấp thiết về bảo vệ quyền lợi cho người lao động, đặc biệt là phụ nữ – nhóm chịu nhiều thiệt thòi do tính linh hoạt và phi chính thức của việc làm. Trên bình diện quốc tế, các văn kiện của Liên Hợp Quốc, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và các diễn đàn khu vực đã định hình những nguyên tắc cơ bản cho việc đảm bảo bình đẳng giới, lao động bền vững và an sinh linh hoạt trong kỷ nguyên số.

Công ước số 100 (1951) và số 111 (1958)[1023] của ILO về trả công bình đẳng và chống phân biệt đối xử trong việc làm khẳng định nghĩa vụ của các quốc gia thành viên trong việc bảo đảm phụ nữ được đối xử công bằng trong tuyển dụng, điều kiện lao động và cơ hội thăng tiến. Cùng với đó, Khuyến nghị số 204[1024] (2015) của ILO về chuyển đổi từ khu vực phi chính thức sang chính thức là một trong những văn kiện đầu tiên đề cập đến nhu cầu mở rộng bảo vệ pháp lý cho nhóm lao động tự do và làm việc trên nền tảng số.

Liên Hợp Quốc cũng có nhiều sáng kiến liên quan, đáng chú ý là Tuyên bố Bắc Kinh (1995) và Chương trình nghị sự 2030 về Phát triển bền vững, trong đó Mục tiêu Phát triển Bền vững (SDG)[1025] số 5 kêu gọi "*đảm bảo bình đẳng giới và trao quyền cho tất cả phụ nữ và trẻ em gái*" và SDG số 8 yêu cầu "*đảm bảo tăng trưởng kinh tế bền vững, việc làm đầy đủ và năng suất, công việc tốt cho mọi người*".

Ở cấp khu vực, ASEAN đã ban hành Khung Chiến lược về Bình đẳng giới và Hòa nhập xã hội trong Kinh tế số (ASEAN, 2022)[1026], nhấn mạnh vai trò của phụ nữ trong thương mại điện tử, khởi nghiệp và nền tảng số. Tài liệu này khuyến nghị các quốc gia thành viên phát triển mô hình bảo trợ xã hội linh hoạt và khung pháp lý cho lao động nền tảng – phù hợp với thực tiễn Việt Nam hiện nay.

[1023] ILO (1958), *Discrimination (Employment and Occupation) Convention No.111*, International Labour Organization, Geneva.
[1024] ILO (2015), *Recommendation No.204 concerning the Transition from the Informal to the Formal Economy*, International Labour Conference, Geneva.
[1025] United Nations (2015), *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*, UN General Assembly Resolution A/RES/70/1
[1026] UN Women & ASEAN (2022), *Gender and E-Commerce in ASEAN: Regional Assessment and Policy Recommendations*, Bangkok

Ngoài ra, Báo cáo Kinh tế số 2024 của UNCTAD[1027] cũng đề cập rõ rằng trong nền kinh tế số toàn cầu, phụ nữ vẫn chỉ chiếm dưới 40% lao động số, chủ yếu tập trung ở khu vực dịch vụ có giá trị gia tăng thấp và ít được bảo vệ pháp lý, qua đó cảnh báo nguy cơ "kỹ thuật số hóa bất bình đẳng" nếu thiếu chính sách lồng ghép giới trong kinh tế số.

3.1.2. Cơ sở pháp lý quốc gia

Ở Việt Nam, thuật ngữ "kinh tế chia sẻ" lần đầu được Chính phủ đề cập tại Quyết định số 999/QĐ-TTg ngày 12/8/2019 phê duyệt Đề án thúc đẩy mô hình kinh tế chia sẻ[1028]. "*Kinh tế chia sẻ là mô hình kinh tế dựa trên nền tảng ứng dụng công nghệ số để kết nối người có nguồn lực (tài sản, hàng hóa, dịch vụ, kiến thức...) với người có nhu cầu, nhằm tối ưu hóa việc sử dụng các nguồn lực*."

Khung pháp lý của Việt Nam về lao động, bảo hiểm xã hội và bình đẳng giới đã có bước tiến đáng kể trong việc mở rộng phạm vi bảo vệ đối với người lao động. Bộ luật Lao động năm 2019 là nền tảng pháp lý trung tâm, quy định nguyên tắc "*không phân biệt đối xử về giới tính trong tuyển dụng, việc làm, tiền lương và điều kiện lao động*" (Điều 8, Điều 135)[1029]. Bên cạnh đó, Luật Bình đẳng giới năm 2006 khẳng định nguyên tắc lồng ghép giới trong hoạch định và thực thi chính sách, đồng thời yêu cầu bảo đảm bình đẳng trong lĩnh vực kinh tế, lao động và việc làm[1030].

Một bước tiến quan trọng là Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 (có hiệu lực ngày 01/7/2025), đã mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc cho "*người lao động làm việc theo thỏa thuận có trả công, tiền lương, kể cả trong trường hợp các bên thỏa thuận dưới tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện sự điều hành, giám sát của một bên*" (Điểm a, Khoản 1, Điều 2)[1031]. Quy định này có ý nghĩa đặc biệt trong bối cảnh phát triển nhanh của nền kinh tế chia sẻ, giúp xác lập cơ sở pháp lý để bảo vệ người làm việc trên nền tảng số - bao gồm cả phụ nữ.

Luật An toàn thông tin mạng năm 2015 và Luật Giao dịch điện tử năm 2023 cũng đặt nền tảng pháp lý cho việc bảo vệ quyền riêng tư, dữ liệu cá nhân và bảo đảm an toàn số, góp phần gián tiếp bảo vệ phụ nữ trên không gian mạng[1032]. Đồng thời, Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021–2030 đã xác định rõ

[1027] UNCTAD (2024), *Digital Economy Report 2024: Shaping an Environmentally Sustainable and Inclusive Digital Future*, United Nations, Geneva
[1028] Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019). *Quyết định số 999/QĐ-TTg ngày 12/8/2019 phê duyệt Đề án thúc đẩy mô hình kinh tế chia sẻ.* Hà Nội
[1029] Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019*, Hà Nội
[1030] Quốc hội (2006), *Luật Bình đẳng giới số 73/2006/QH11 ngày 29/11/2006*, Hà Nội
[1031] Quốc hội (2024), *Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15 ngày 29/6/2024*, có hiệu lực từ 01/7/2025.
[1032] Quốc hội (2015), *Luật An toàn thông tin mạng số 86/2015/QH13 ngày 19/11/2015*; Quốc hội (2023), *Luật Giao dịch điện tử số 20/2023/QH15 ngày 22/6/2023*, Hà Nội.

mục tiêu "*bảo đảm quyền tiếp cận bình đẳng của phụ nữ trong chuyển đổi số và nền kinh tế sáng tạo*"[1033].

Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 nhấn mạnh việc "*phát triển xã hội số toàn diện, lấy người dân làm trung tâm*", khuyến khích mô hình việc làm linh hoạt và thúc đẩy bình đẳng giới trong tiếp cận công nghệ số[1034].

3.2. Thực trạng thi hành

3.2.1. Kinh nghiệm quốc tế trong đảm bảo quyền của người lao động trên nền tảng số

Sự phát triển nhanh của nền kinh tế chia sẻ và lao động nền tảng đặt ra thách thức toàn cầu về an sinh và bình đẳng giới. Nhiều quốc gia đã chuyển từ cách tiếp cận "phân loại lao động" sang "điều chỉnh linh hoạt", thừa nhận các dạng việc làm mới như lao động phụ thuộc kinh tế hoặc lao động kỹ thuật số tự do.

Tại Liên minh châu Âu (EU), năm 2024, Nghị viện và Hội đồng châu Âu ban hành *Chỉ thị về cải thiện điều kiện làm việc trên nền tảng số*, quy định nếu nền tảng kiểm soát giá, thời gian hay hiệu suất, người lao động được coi là "phụ thuộc" và hưởng đầy đủ quyền lợi về lao động và bảo hiểm xã hội[1035]. Quy định này buộc các nền tảng như Uber, Bolt và Deliveroo phải tham gia hệ thống an sinh như người sử dụng lao động truyền thống.

Tại Singapore, *Khung Lao động Nền tảng* (2022) yêu cầu doanh nghiệp chia sẻ chi phí bảo hiểm tai nạn và tham gia Quỹ tiết kiệm hưu trí linh hoạt cho lao động tự do[1036]. Thái Lan ban hành *Bộ Quy tắc ứng xử nền tảng kỹ thuật số* (2023), thúc đẩy minh bạch thuật toán và phòng chống quấy rối giới trực tuyến[1037]. Indonesia mở rộng bảo hiểm việc làm phi chính thức thông qua đóng góp vi mô qua ví điện tử[1038]. Trong khi đó, Hàn Quốc đang thử nghiệm *Mô hình bảo hiểm nền tảng linh hoạt*, cho phép chia sẻ chi phí giữa doanh nghiệp và người lao động, và thành lập Trung tâm hòa giải kỹ thuật số để xử lý tranh chấp giới và thai sản[1039].

Từ kinh nghiệm quốc tế có thể rút ra ba bài học chính

(1) Nhà nước đóng vai trò trung gian trong thiết lập cơ chế an sinh linh hoạt;

[1033] Thủ tướng Chính phủ (2021), *Quyết định số 28/QĐ-TTg ngày 15/01/2021 phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021–2030*, Hà Nội
[1034] Thủ tướng Chính phủ (2020), *Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 phê duyệt Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*, Hà Nội.
[1035] European Parliament and Council of the EU (2024). *Directive on Improving Working Conditions in Platform Work*. Brussels
[1036] Ministry of Manpower Singapore (2022). *Platform Workers Framework*. Singapore.
[1037] Ministry of Digital Economy and Society Thailand (2023). *Digital Platform Code of Conduct*. Bangkok.
[1038] Ministry of Manpower Indonesia (2023). *BPJS Employment Micro Contribution Program*. Jakarta.
[1039] Ministry of Employment and Labour Korea (2024). *Platform Insurance System Pilot Project*. Seoul.

(2) Doanh nghiệp nền tảng phải minh bạch dữ liệu, chia sẻ trách nhiệm bảo hiểm;
(3) Chính sách phát triển số phải đặt giới và an sinh làm trọng tâm, phù hợp khuyến nghị của UNCTAD (2024) về phát triển số bền vững và bao trùm[1040].

3.2.2. Sự tham gia của phụ nữ Việt Nam trong nền kinh tế chia sẻ

Trong bối cảnh Việt Nam đẩy mạnh Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng 2030, mô hình kinh tế chia sẻ đã trở thành một trụ cột quan trọng của nền kinh tế số[1041]. Sự phát triển nhanh của các nền tảng như Grab, Shopee, TikTok, Be, Tiki, Gojek, Upwork, TopCV... đã tạo nên không gian việc làm linh hoạt, giúp phụ nữ tham gia thị trường lao động mà không bị ràng buộc bởi thời gian hay địa điểm.

Theo Bộ Kế hoạch và Đầu tư và Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB), Việt Nam có hơn 100.000 doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ, trong đó 51% doanh nghiệp có phụ nữ đồng sở hữu[1042]. Phụ nữ cũng chiếm tỷ lệ cao trong thương mại điện tử, kinh doanh hộ cá thể và nền tảng thương mại xã hội, trở thành lực lượng chủ động trong chuỗi giá trị kinh tế số.

Theo Tổng cục Thống kê (2024), phụ nữ chiếm khoảng 63% lực lượng lao động, song hơn một nửa làm việc trong khu vực phi chính thức, thiếu hợp đồng và không được bao phủ bởi BHXH[1043]. ILO và UN Women (2024) ghi nhận phụ nữ chiếm 45–47% lao động nền tảng, nhưng chỉ 27–28% có hợp đồng hoặc tham gia BHXH[1044]. Điều này cho thấy họ vừa là lực lượng tiên phong, vừa là nhóm dễ bị tổn thương trong cấu trúc việc làm mới.

Phụ nữ đã tận dụng lợi thế linh hoạt của nền tảng số để cân bằng giữa công việc và "trách nhiệm" gia đình, tham gia mạnh trong các lĩnh vực bán hàng trực tuyến, sáng tạo nội dung, chăm sóc cá nhân và hành chính từ xa. Tuy nhiên, sự linh hoạt này lại đi kèm bất ổn thu nhập và thiếu an sinh: đa số không có hợp đồng chính thức, không được đóng BHXH bắt buộc và phụ thuộc vào thuật toán phân phối việc làm. Bên cạnh đó, rủi ro quấy rối và định kiến giới vẫn phổ biến — nhiều phụ nữ làm việc trong thương mại điện tử và sáng tạo nội dung đối mặt với bình luận xúc phạm, nhận xét hình thể và bạo lực trực tuyến, ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe tinh thần và cơ hội nghề nghiệp.

3.2.3. Một số rào cản pháp lý và xã hội

[1040] United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) (2024). *Digital Economy Report 2024: Shaping an Environmentally Sustainable and Inclusive Digital Future*. Geneva: United Nations.
[1041] Chính phủ (2020). *Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 phê duyệt Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*. Hà Nội.
[1042] Bộ Kế hoạch và Đầu tư (MPI) & Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB) (2023). *Sách trắng Doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ tại Việt Nam*. Hà Nội
[1043] Tổng cục Thống kê (2024). *Báo cáo Lao động – Việc làm năm 2024*. Hà Nội.
[1044] ILO & UN Women (2024). *Women in Platform Work in Viet Nam: Policy Brief*. Hà Nội.

Mặc dù phụ nữ làm việc trên nền tảng số đang khẳng định vai trò ngày càng lớn trong nền kinh tế chia sẻ, các quy định pháp luật hiện hành vẫn chưa theo kịp sự thay đổi nhanh của thị trường lao động số, khiến họ trở thành nhóm dễ bị tổn thương nhất trong tiếp cận an sinh và bảo vệ pháp lý.

Thứ nhất, rào cản pháp lý. Việt Nam hiện chưa có định nghĩa chính thức về "người lao động làm việc trên nền tảng số". Bộ luật Lao động năm 2019 chủ yếu điều chỉnh quan hệ lao động có hợp đồng, trong khi phần lớn người làm việc trên nền tảng được coi là "đối tác", "cộng tác viên" hoặc "hợp đồng dịch vụ", nhằm né tránh nghĩa vụ BHXH và thuế thu nhập cá nhân[1045]. Mặc dù Luật BHXH 2024 đã mở rộng phạm vi bao phủ cho người "*làm việc có trả công, tiền lương, dù được gọi dưới tên gọi khác*", nhưng việc áp dụng với lao động làm việc trên nền tảng số vẫn cần hướng dẫn cụ thể[1046]. Ngoài ra, Luật An toàn thông tin mạng (2015) và Luật Giao dịch điện tử (2023) mới tập trung vào bảo mật dữ liệu, chưa quy định rõ trách nhiệm của doanh nghiệp kinh doanh trên nền tảng số (*sau đây gọi là doanh nghiệp nền tảng*) trong bảo vệ quyền lợi người lao động, dẫn tới sự chồng chéo trong thực thi giữa các bộ, ngành[1047].

Thứ hai, Rào cản xã hội và bất bình đẳng giới. Phụ nữ làm việc trên nền tảng vẫn chịu "gánh nặng kép" khi phải cân bằng giữa công việc có thu nhập và trách nhiệm chăm sóc gia đình. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO, 2023), phụ nữ Việt Nam dành trung bình 20 giờ mỗi tuần cho công việc không lương – gấp ba lần nam giới[1048]. Do đó, họ có xu hướng lựa chọn công việc linh hoạt, bán thời gian, thu nhập thấp và thiếu ổn định. Ngoài ra, quấy rối trực tuyến, bình luận xúc phạm và định kiến giới trong các nền tảng thương mại điện tử hoặc sáng tạo nội dung vẫn phổ biến, làm suy giảm cơ hội nghề nghiệp. Các thuật toán phân phối việc làm vốn dựa trên dữ liệu có thiên lệch giới, vô hình trung tạo ra bất bình đẳng mới trong cơ hội nghề nghiệp và an toàn số[1049].

Thứ ba, Rào cản thể chế và quản trị nền tảng. Việt Nam chưa có cơ chế phối hợp và "giám sát mềm" yêu cầu các doanh nghiệp nền tảng minh bạch dữ liệu và thực hiện trách nhiệm xã hội theo khung ESG (Môi trường – Xã hội – Quản trị). Phần lớn các doanh nghiệp mới chỉ công bố báo cáo ESG tự nguyện, thiếu quy

[1045] Bộ luật Lao động (2019). *Luật số 45/2019/QH14*. Hà Nội: Quốc hội
[1046] Quốc hội (2024). *Luật Bảo hiểm xã hội (số 41/2024/QH15), có hiệu lực từ ngày 01/7/2025*. Hà Nội.
[1047] Luật An toàn thông tin mạng (2015); Luật Giao dịch điện tử (2023). Hà Nội: Quốc hội
[1048] International Labour Organization (ILO) (2023), *Women in the Changing World of Work: Gender Equality in Platform Labour*, Geneva.
[1049] UN Women (2024), *Digital Gender Gaps in Southeast Asia: Platform Work and Algorithmic Bias*, Bangkok.

định bắt buộc về phòng chống quấy rối, bảo vệ dữ liệu giới và báo cáo an sinh như kinh nghiệm của Thái Lan và Indonesia[1050].

3.2.4. Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế

Những hạn chế trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của phụ nữ làm việc trên nền tảng số tại Việt Nam xuất phát từ nhiều nguyên nhân mang tính thể chế, nhận thức, kỹ thuật, doanh nghiệp và xã hội.

Thứ nhất – Nguyên nhân thể chế. Khung pháp luật hiện hành chưa theo kịp sự phát triển của mô hình việc làm phi truyền thống. Dù Luật BHXH 2024 đã mở rộng phạm vi áp dụng cho người "làm việc có trả công, dù dưới tên gọi khác", nhưng chưa có hướng dẫn cụ thể về tiêu chí xác định quan hệ việc làm trong môi trường số[1051]. có sự thiếu nhất quán giữa các luật có liên quan[1052].

Thứ hai – Nguyên nhân nhận thức. Lao động nền tảng, nhất là phụ nữ, thường bị xem là "lao động phụ", dẫn đến thiếu chính sách và dữ liệu chuyên biệt. Nhiều doanh nghiệp nền tảng chưa lồng ghép nguyên tắc ESG hay thực hiện trách nhiệm xã hội (CSR). Công tác thanh tra, giám sát nghĩa vụ BHXH còn yếu do thiếu phối hợp giữa các cơ quan quản lý[1053].

Thứ ba – Nguyên nhân kỹ thuật. Việt Nam chưa có hệ thống thống kê quốc gia về lao động nền tảng theo giới, thu nhập và an sinh. Dữ liệu phân tán, thiếu chia sẻ giữa các bộ ngành, trong khi nền tảng số chưa có nghĩa vụ minh bạch dữ liệu[1054].

Thứ tư – Nguyên nhân từ doanh nghiệp kinh doanh trên nền tảng số. Hầu hết các nền tảng vẫn né tránh nghĩa vụ BHXH thông qua hợp đồng "cộng tác viên" hoặc "dịch vụ". Thiếu chế tài khiến phụ nữ phải tự chịu rủi ro thu nhập và sự an toàn, an sinh. Các quỹ an sinh nội bộ mang tính tự nguyện, không bền vững[1055].

Thứ năm – Nguyên nhân xã hội. Định kiến giới và gánh nặng chăm sóc gia đình vẫn là rào cản cơ bản. Theo ILO (2023), phụ nữ Việt Nam trung bình dành 20 giờ mỗi tuần cho công việc không lương – gấp ba lần nam giới[1056]. Sự thiếu dịch vụ xã hội hỗ trợ (nhà trẻ, chăm sóc sức khỏe linh hoạt) khiến họ khó ổn định và phát triển nghề nghiệp.

[1050] ASEAN Secretariat (2024), *Regional Framework on Platform Workers' Social Protection*, Jakarta.
[1051] Quốc hội (2024). *Luật Bảo hiểm xã hội (số 41/2024/QH15)*. Hà Nội.
[1052] Nghị định 85/2021/NĐ-CP (2021). *Về thương mại điện tử*. Hà Nội: Chính phủ.
[1053] Bộ LĐTBXH (2024). *Báo cáo rà soát chính sách BHXH đối với lao động nền tảng*. Hà Nội.
[1054] Luật Giao dịch điện tử (2023). *Luật số 20/2023/QH15*. Hà Nội.
[1055] UN Women (2024). *Vietnam Country Report: Gender Equality in the Platform Economy*. Hà Nội
[1056] International Labour Organization (ILO) (2023). *Gender and Labour in Viet Nam: Statistical Review*. Geneva.

Những nguyên nhân này tạo nên "khoảng trống kép": vừa thiếu khung pháp lý, vừa thiếu cơ chế an sinh giới, đòi hỏi cải cách toàn diện trong hoạch định chính sách lao động và bảo hiểm xã hội để bảo vệ phụ nữ trong nền kinh tế số.

3.3 Kiến nghị hoàn thiện pháp luật và chính sách

Để thu hẹp khoảng cách giới và bảo đảm an sinh cho phụ nữ làm việc trên nền tảng số, cần triển khai giải pháp đồng bộ ở ba cấp độ: ***(i) chính sách quốc gia***, ***(ii) doanh nghiệp kinh doanh trên nền tảng số***, *và* ***(iii) cộng đồng – hợp tác quốc tế***, gắn với nguyên tắc phát triển bền vững và khung ESG (Môi trường – Xã hội – Quản trị), cũng như Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021–2030.

3.3.1 Hoàn thiện khung pháp lý và an sinh linh hoạt ở cấp quốc gia

Thứ nhất, cần bổ sung định nghĩa và địa vị pháp lý của "người làm việc trên nền tảng số" trong Bộ luật Lao động, Luật Việc làm và các văn bản hướng dẫn. Việc xác định rõ địa vị pháp lý sẽ là cơ sở để nhóm lao động này được hưởng quyền lợi về an sinh, bảo hiểm và thương lượng tập thể như lao động truyền thống.

Thứ hai, ban hành nghị định hướng dẫn thi hành Luật BHXH 2024 cụ thể hóa tiêu chí xác định "quan hệ việc làm" trong môi trường số và thí điểm **mô hình BHXH linh hoạt**, cho phép đóng theo thu nhập hoặc giai đoạn làm việc.

Thứ ba, Cần tăng cường phối hợp liên ngành (Bộ Nội vụ, TT&TT, KH&ĐT, Tài chính, BHXH Việt Nam) và kết nối dữ liệu với hệ thống **VNeID** để hình thành **hồ sơ an sinh điện tử**, bảo đảm minh bạch và bao phủ toàn diện.

Cuối cùng, cần ban hành Chiến lược quốc gia về việc làm trên nền tảng số giai đoạn 2026–2035, định hướng phát triển thị trường lao động số bền vững, công bằng giới và phù hợp với tiến trình chuyển đổi số quốc gia, có sự phối hợp giữa các cơ quan trong quản trị (nghiên cứu, chia sẻ dữ liệu và xây dựng chỉ số bình đẳng giới trong lĩnh vực để đề xuất, giám sát chính sách).

3.3.2. Giải pháp Doanh nghiệp kinh doanh trên nền tảng số thực hiện trách nhiệm xã hội theo khung (ESG)

Các doanh nghiệp kinh doanh trên nền tảng số cần chuyển từ mô hình trung gian kỹ thuật sang mô hình có trách nhiệm xã hội: công khai thuật toán, minh bạch cơ chế đánh giá – thu nhập, tham gia quỹ an sinh chia sẻ cùng người lao động, và thực hiện báo cáo ESG định kỳ về bình đẳng giới, an sinh và điều kiện làm việc; ban hành chính sách phòng chống quấy rối và bạo lực giới trực tuyến, bảo đảm môi trường làm việc an toàn với phụ nữ, là yếu tố nâng cao năng lực cạnh tranh và uy tín của doanh nghiệp trong thị trường lao động số.

3.3.3. Giải pháp tăng cường năng lực và tiếng nói của phụ nữ trong cộng đồng

Mặt trận tổ quốc Việt Nam và các tổ chức thành viên, đặc biệt là Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam cần giữ vai trò nòng cốt trong vận động chính sách, nâng cao nhận thức và đại diện tiếng nói cho phụ nữ làm việc trên nền tảng số với một số nội dung sau: i) Đào tạo kỹ năng số và kiến thức kinh doanh, tự bảo vệ; ii) Thành lập mạng lưới nữ lao động nữ trên nền tảng để kết nối hỗ trợ và vận động chính sách.

4. KẾT LUẬN

Bảo vệ và thúc đẩy quyền của phụ nữ làm việc trên nền tảng số không chỉ là yêu cầu pháp lý, mà còn là thước đo của phát triển bền vững và chuyển đổi số nhân văn. Trong bối cảnh nền kinh tế chia sẻ đang trở thành động lực mới của tăng trưởng, Việt Nam cần chuyển từ tư duy "bảo vệ sau" sang "tạo điều kiện trước", bảo đảm phụ nữ được thừa nhận là chủ thể trung tâm của tiến trình chuyển đổi số.

Việc hoàn thiện khung pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội theo hướng linh hoạt – bao trùm – nhạy cảm giới, cùng với sự tham gia có trách nhiệm của doanh nghiệp kinh doanh trên nền tảng số và tổ chức xã hội, sẽ tạo nền tảng cho một hệ sinh thái việc làm số an toàn, công bằng và bền vững. Đây cũng là cách Việt Nam hiện thực hóa Mục tiêu Phát triển bền vững số 5 (Bình đẳng giới) và số 8 (Tăng trưởng kinh tế và việc làm bền vững).

Trong giai đoạn tới, việc lồng ghép giới vào chính sách chuyển đổi số quốc gia, phát triển cơ sở dữ liệu giới về lao động nền tảng, và mở rộng hợp tác quốc tế về an sinh linh hoạt sẽ là hướng đi chiến lược giúp nâng cao vị thế kinh tế của phụ nữ Việt Nam trong nền kinh tế số toàn cầu.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. UNCTAD (2024), *Digital Economy Report 2024: Shaping an Environmentally Sustainable and Inclusive Digital Future*, Geneva: United Nations.

2. UN Women & ASEAN Secretariat (2022), *Gender and E-Commerce in ASEAN: Findings from a Regional Assessment and Policy Recommendations*, Bangkok: UN Women

3. UN Women & ASEAN Secretariat (2022), *Gender and E-Commerce in ASEAN: Findings from a Regional Assessment and Policy Recommendations*, Bangkok: UN Women

4. Bộ Kế hoạch và Đầu tư & Ngân hàng Phát triển Châu Á (2023), *Sách trắng Doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ tại Việt Nam*, Hà Nội: MPI & ADB.

5. Tổng cục Thống kê (2024), *Báo cáo tình hình lao động việc làm Việt Nam quý IV/2024*, Hà Nội

6. ILO & UN Women (2023), *Digital Labour Platforms and Gender Equality in Viet Nam*, Hà Nội: UN Women

7. Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15 ngày 27/11/2024.

8. Tạp chí Kinh tế Tài chính (2025), *Triệt đường "lách" luật trốn đóng BHXH*, ngày 23/6/2025.

9. Chính phủ (2020), *Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*, Hà Nội

10. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2023); ILO & UN Women (2024), *Digital Labour Platforms and Gender Equality in Viet Nam*, Hà Nội

11. Quốc hội (2024), *Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15 ngày 29/11/2024*, Hà Nội

12. Tổng cục Thống kê (2024), *Niên giám Thống kê Việt Nam 2024*, Hà Nội

13. ILO (2023), *Gender and Labour Market Analysis in Viet Nam*, Geneva

14. UNCTAD (2024), *Digital Economy Report 2024: Shaping an Environmentally Sustainable and Inclusive Digital Future*, Geneva

KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA

PHỤ NỮ TRONG THỜI ĐẠI CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ 4: VAI TRÒ, CƠ HỘI VÀ RÀO CẢN PHÁP LÝ

----------*----------

NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG

Địa chỉ: Tầng 12 - Số 175 Giảng Võ - Phường Ô Chợ Dừa - Thành phố Hà Nội

Điện thoại: 024 38515380; Fax: 024 38515381

Email: info@nxblaodong.com.vn

Website: www.nxblaodong.com.vn

Chi nhánh phía Nam

85 Cách mạng tháng Tám - Phường Bến Thành - Thành phố Hồ Chí Minh

ĐT: 028 38390970; Fax: 028 39257205

Chịu trách nhiệm xuất bản:
Giám đốc - Tổng biên tập
Mai Thị Thanh Hằng
Biên tập: Mai Thị Thanh Hằng
Trình bày: Đỗ Văn Phúc
Bìa: Đào Mai Linh
Sửa bản in: Trần Cẩm Vân

LIÊN KẾT XUẤT BẢN
Công Ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ In Toàn An
Địa chỉ: Số 51 ngõ 155 Nguyễn Khang, P. Yên Hòa, Tp. Hà Nội

In 80 cuốn, khổ 21cmx29,7cm, tại Công Ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ In Toàn An
Địa chỉ: Số 51 ngõ 155 Nguyễn Khang, P. Yên Hòa, Tp. Hà Nội, Việt Nam
Số xác nhận ĐKXB: 5129-2025/CXBIPH/09-334/LĐ
Số quyết định: 1937/QĐ-NXBLĐ ngày 15/12/2025.
Mã ISBN: 978-632-03-0469-1
In xong và nộp lưu chiểu năm 2025