

WOMEN IN TECH

TIME TO CLOSE THE GENDER GAP

Only 3% of girls consider a career in tech

The gap starts at school and continues through every stage of a woman's career

3 KEY FACTORS

- Not given enough info at school
- Not encouraged
- Too male dominated

School is the best time to inspire

50:50 split

WHAT CAN WE DO TO AMPLIFY THINGS THAT ARE WORKING?

- Show what between companies which works well!
- Show how creative you can be in tech
- Male as well!
- Girls should have the right role models to show they can do anywhere

WHAT CAN WE BRING EVERYONE TOGETHER TO DO?

- Increase access to the tech sector and mentors
- Film plays a big role in changing perceptions
- Engage with schools to break down barriers
- Work with some teachers in schools

WHAT WOULD SUCCESS LOOK LIKE?

- It doesn't have to be pink to be for girls
- CODE IS COOL! change the connotation
- We need to support women in the work life balance
- We need to show school children what options are available
- Educate parents on tech careers

We need a common dialogu

ACTION! Let's take these ideas forward to **MAKE A DIFFERENCE**

XÂY DỰNG TƯƠNG LAI KỸ THUẬT SỐ TOÀN DIỆN: THU HẸP KHOẢNG CÁCH GIỚI TRONG LĨNH VỰC CÔNG NGHỆ



⇒ NHẬT LAM

Ngành công nghệ đang phải đối mặt với tình trạng thiếu hụt nhân tài, ước tính sẽ có 85 triệu vị trí không được lấp đầy vào năm 2030. Một yếu tố góp phần là sự đại diện không đầy đủ của phụ nữ, hiện chỉ chiếm 22% lực lượng lao động công nghệ của châu Âu và 34,4% các công ty công nghệ lớn nhất Hoa Kỳ.

Tóm tắt:

- Ngày nay, phụ nữ đã tham gia hoạt động nhiều hơn trong lĩnh vực công nghệ, đặc biệt là vai trò nữ lãnh đạo. Điều này đã truyền cảm hứng cho nhiều phụ nữ hơn tham gia và phát triển trong lĩnh vực năng động này.
- Phụ nữ không chỉ có chuyên môn kỹ thuật để làm việc trong lĩnh vực công nghệ mà còn có kỹ năng giao tiếp mạnh mẽ. Việc giao tiếp hiệu quả với các đồng nghiệp ở nhiều phòng ban khác nhau, từ HR và phát triển phần mềm đến truyền thông và quản trị CNTT, đảm bảo các chiến lược của các công ty được triển khai thành công.
- Nhiều phụ nữ vẫn đạt được tiến bộ đáng kinh ngạc bất chấp những trở ngại.
- Cần phải tôn vinh phụ nữ trong lĩnh vực công nghệ, giúp đỡ họ và cung cấp cho họ các công cụ cần thiết để hoạt động trong tương lai.

heo Liên minh Viễn thông Quốc tế (ITU), mặc dù sự gia tăng của phụ nữ chiếm 40% các nghề nghiệp kỹ năng cao trên toàn cầu, các lĩnh vực và hoặc khóa học liên quan đến ICT vẫn ở mức thấp. *“Phụ nữ gần như vắng bóng trong lĩnh vực phát triển phần mềm, kỹ thuật, nghiên cứu công nghệ, học thuật cũng như ở các cấp cao nhất của việc hoạch định chính sách. Họ cũng có xu hướng rời bỏ các công việc khoa học và công nghệ với tỷ lệ cao hơn nam giới”*.

Nhưng khoảng cách giữa tỷ lệ nam giới so với nữ giới không dừng lại ở không gian thực tế mà họ chiếm giữ trên thế giới này, nó có một lịch sử lâu dài về các vấn đề xã hội, kinh tế và văn hóa. Ngày nay, trong lĩnh vực công nghệ: phụ nữ - với tất cả các nhà lãnh đạo, người đi đầu và người có ảnh hưởng lớn trong suốt các thế hệ đã mở đường - đấu tranh giành lại sự bình đẳng mà họ xứng đáng được hưởng.

Công nghệ - không chỉ dành cho nam giới

Vào những năm 1840, một nhà toán học và nhà văn - Ada Lovelace, đã phác thảo thuật toán máy tính đầu tiên - vô tình mở đường cho tương lai của công nghệ. Được công nhận là lập trình viên máy tính đầu tiên trên thế giới, bà đã phá vỡ các khuôn mẫu và chứng minh rằng phụ nữ có thể xuất sắc trong công nghệ cùng với nam giới.

Mặc dù có năng lực - đã được chứng minh trong lĩnh vực công nghệ - nhưng không phải ai cũng thấy mình phù hợp với ngành công nghiệp do nam giới thống trị này. Mọi người thường cho rằng kỹ sư hoặc nhà phát triển công nghệ thường

là nam giới. Trên thực tế, phụ nữ cũng có thể phát triển mạnh trong những vai trò này.

Mặc dù sự đại diện của phụ nữ trong ngành công nghệ vẫn còn thiếu hụt lớn, một làn sóng thay đổi đang diễn ra. Các phát hiện của Deloitte cho thấy rằng từ năm 2019 đến năm 2022, sự tham gia của phụ nữ vào công nghệ đã chứng kiến sự gia tăng 11,7% trong các vai trò kỹ thuật. Sự gia tăng của phụ nữ trong các vai trò lãnh đạo thậm chí còn đáng khích lệ hơn, tăng vọt gần 20%. Xu hướng này báo hiệu một tương lai tươi sáng hơn và toàn diện hơn cho công nghệ, truyền cảm hứng cho nhiều phụ nữ hơn tham gia và phát triển trong lĩnh vực năng động này.

Mặc dù chỉ chiếm 20% trong các vai trò lãnh đạo, phụ nữ đang khởi nghiệp các doanh nghiệp CNTT sáng tạo và định hình lại ngành này. Những nữ doanh nhân công nghệ khởi nghiệp đã rất dũng cảm và thay đổi chúng theo hướng tốt hơn, đã có tiến bộ trong nhiều lĩnh vực vì họ sẵn sàng thử những điều mới và khả năng dẫn đầu. Các nữ doanh nhân đặc biệt quan trọng trong việc phát triển các ý tưởng đã thay đổi cuộc chơi trong các lĩnh vực như trung tâm cuộc gọi SaaS, giúp dịch vụ khách hàng hiệu quả và hiệu suất hơn.

Phụ nữ ở vị trí lãnh đạo đã kiên trì bất chấp những rào cản về mặt thể chế và đang thúc đẩy đổi mới kỹ thuật. Họ đã quyết tâm và có những ước mơ lớn, vì vậy họ đã nhận được các khoản tài trợ cho phụ nữ trong kinh doanh và bắt đầu chỉ cho nhóm tiếp theo cách thực hiện. Ngoài ra, những nữ doanh nhân này tiếp tục công việc của các nhà khoa học nữ nổi tiếng ngày nay bằng

cách tò mò và sáng tạo như các nhà khoa học đã thực hiện những khám phá.

Việc phải có chuyên môn kỹ thuật để làm việc trong lĩnh vực công nghệ chỉ là một yếu tố. Ngoài ra, nhiều vai trò chiến lược không chỉ đòi hỏi sự nắm vững công nghệ mà còn đòi hỏi một bộ kỹ năng giao tiếp mạnh mẽ. Việc giao tiếp hiệu quả với các đồng nghiệp ở nhiều phòng ban khác nhau, từ HR và phát triển phần mềm đến truyền thông và quản trị CNTT, đảm bảo các chiến lược của các công ty được triển khai thành công. Về bản chất, ngành công nghệ là nơi mà tất cả mọi người, dù nam hay nữ, có hoặc không có kiến thức chuyên môn về kỹ thuật, đều có thể đổi mới, sáng tạo và tạo ra tác động lâu dài trong ngành.

Justine Ng, Trưởng phòng Nguồn nhân lực của IT Group Sdn. Bhd (Malaysia) và IT Group Pte. Ltd. (Singapore) cho biết: *“Việc truyền cảm hứng hòa nhập cho phụ nữ trong ngành công nghệ là rất quan trọng để tận dụng các quan điểm đa dạng, thúc đẩy sự đổi mới và nâng cao hiệu suất kinh doanh. Bằng cách thúc đẩy sự đa dạng về giới, các công ty có thể thu hút những tài năng hàng đầu, giải quyết các định kiến và tạo ra một nơi làm việc công bằng hơn, cuối cùng mang lại kết quả tốt hơn cho cả cá nhân và toàn ngành”*.

Phụ nữ thúc đẩy ngành công nghệ phát triển

Ngành công nghệ đang chứng kiến một sự chuyển đổi đáng chú ý, được thúc đẩy bởi sự hiện diện và ảnh hưởng ngày càng tăng của phụ nữ. Những nữ doanh nhân mạnh mẽ và tận tụy đang thúc đẩy giới hạn của những gì công nghệ có thể làm. Họ tạo ra sự khác biệt lớn trong nghề nghiệp và xã hội nói chung.

Đồng thời, việc chấp nhận sự đa dạng là rất quan trọng trong việc thu hẹp khoảng cách thiếu hụt nhân tài mà ngành công nghệ đang phải đối

mặt. Theo nghiên cứu của McKinsey, điều đó có thể trở thành hiện thực. Nếu châu Âu có thể đạt được 45% lực lượng lao động nữ trong lĩnh vực công nghệ vào năm 2027, điều này có thể thu hẹp tình trạng thiếu hụt nhân tài và có khả năng tăng GDP của châu Âu lên tới 600 tỷ euro.

Dẫn dắt đổi mới

Nghiên cứu của Harvard Business Review cho thấy các nhóm làm việc đa dạng đã được chứng minh là có khả năng đổi mới cao hơn. Rima Miselytė, Kiến trúc sư giải pháp tại NordPass Engineering, nhấn mạnh giá trị của phụ nữ trong kỹ thuật, lập trình và an ninh mạng trong việc tạo ra các giải pháp và phần mềm tốt hơn. Các sản phẩm được thiết kế bởi các nhóm đa dạng có khả năng giải quyết nhiều điểm khó khăn khác nhau của một nhóm nhân khẩu học rộng, bao gồm cả người dùng có nhu cầu đặc biệt, nhấn mạnh những lợi ích hữu hình của sự đa dạng trong việc tạo ra công nghệ có thể truy cập được trên toàn thế giới.

Tăng cường hiệu suất

Sự đổi mới gia tăng tạo ra sự tăng trưởng về doanh thu và hiệu suất. Nghiên cứu từ McKinsey cho thấy, trung bình, các tổ chức ưu tiên sự đa dạng giới tính trong nhóm điều hành của họ có hiệu suất vượt trội hơn đối thủ cạnh tranh 20% về mặt lợi nhuận.

Tăng cường thu hút và giữ chân nhân tài

Các tổ chức thúc đẩy văn hóa hòa nhập cho thấy việc tuyển dụng nhân viên đa dạng dễ dàng hơn. Kết quả là, họ có tỷ lệ luân chuyển nhân sự thấp hơn 22%, theo Deloitte. Ngoài ra, phụ nữ trong các vai trò điều hành có nhiều khả năng tuyển dụng phụ nữ khác, nâng cao khả năng hiện diện của phụ nữ trong các vị trí công nghệ và truyền cảm hứng cho đồng nghiệp của họ theo đuổi con đường tương tự.

Những thách thức

Phụ nữ làm việc trong các công ty công nghệ phải đối mặt với một số thách thức có thể ngăn

cản sự thăng tiến của họ. Tiếp cận tài chính không công bằng là một trong những vấn đề chính. Hầu hết thời gian, phụ nữ gặp khó khăn trong việc xin trợ cấp cho các khoản trợ cấp kinh doanh dành cho phụ nữ, những người cần phát triển và xây dựng các ý tưởng mới. Sự khác biệt về hỗ trợ tài chính này có thể cản trở khả năng tạo ra và thương mại hóa các giải pháp sáng tạo như phần mềm tiếp thị hiệu suất và hệ thống phân phối khách hàng tiềm năng tiên tiến.

Mặt khác, ngành công nghệ vẫn là một trong số ít lĩnh vực mà nam giới chiếm ưu thế. Nguyên nhân là do nhiều phụ nữ chọn tránh các lĩnh vực STEM (khoa học, công nghệ, kỹ thuật, toán học) để theo đuổi các lựa chọn khác. Mặc dù điều này không thể được cho là sự bất lực bẩm sinh của phụ nữ trong việc theo đuổi STEM, nhưng thay vào đó, nó có thể bắt nguồn từ sự mất cân bằng nhân khẩu học trong kỳ vọng của xã hội về loại nghề nghiệp mà phụ nữ nên theo đuổi. Mặc dù đã có tiến bộ trong việc hạ thấp quan niệm cố hữu này về loại nghề nghiệp mà phụ nữ nên hoặc không nên theo đuổi, nhưng vẫn còn rất nhiều việc phải làm để sắp xếp lại và định hướng lại xã hội.

Chiến lược thành công cho phụ nữ trong lĩnh vực công nghệ

Nhiều phụ nữ vẫn đạt được tiến bộ đáng kinh ngạc bất chấp những trở ngại. Việc chứng kiến phụ nữ vươn lên vị trí hàng đầu trong lĩnh vực kỹ thuật số thực sự truyền cảm hứng. Mặc dù khoảng cách giới tính vẫn còn rất lớn, ngày càng có nhiều phụ nữ lựa chọn tham gia lĩnh vực ICT, tiên phong trong đổi mới và phá vỡ rào cản. Những phụ nữ nổi tiếng trong lĩnh vực công nghệ đã vượt qua các vấn đề mang tính hệ thống - là tấm gương cho trẻ em thấy rằng sự quyết tâm và sáng tạo có thể giúp chúng vượt qua những tình huống khó khăn.

Tại các Hội nghị dành cho phụ nữ trong lĩnh vực công nghệ, những nhà lãnh đạo này chia sẻ những kinh nghiệm và hiểu biết của họ trong suốt chặng đường - minh chứng để nhằm tạo ra một nền văn hóa thân thiện truyền cảm hứng cho mọi người chia sẻ thông tin và làm việc cùng nhau. Tuy nhiên, dữ liệu về phụ nữ trong thống kê công nghệ cho thấy khoảng cách giới tính trong ngành này. Phụ nữ trong các vai trò lãnh đạo cấp cao ít được tìm thấy trong số các doanh nhân công nghệ. Sự khan hiếm phụ nữ trong các sự kiện công nghệ nhấn mạnh nhu cầu về các sự kiện hỗ trợ mạng lưới phụ nữ, tìm kiếm giảng viên và các ý tưởng sáng tạo được những người khác chấp nhận.

Các mối quan hệ và chương trình liên kết cũng khá quan trọng nếu muốn vượt qua thách thức. Các nữ doanh nhân có thể tiếp cận nhiều nguồn lực hơn và kết nối với nhiều người hơn thông qua các kênh này. Họ cũng có thể xây dựng các cộng đồng địa phương năng động hỗ trợ doanh nghiệp của họ. Nhiều phụ nữ làm việc trong lĩnh vực công nghệ sẽ tạo ra lộ trình cho các thế hệ sau và dần thay đổi lĩnh vực này để công bằng hơn và cởi mở hơn với mọi người.

Các công việc công nghệ, rất khó khăn do bản chất phát triển nhanh chóng của ngành và sự phức tạp của các hệ thống liên quan. Tuy nhiên, mức độ khó khăn thay đổi tùy theo năng khiếu và sở thích cá nhân. Ngoài những người đã hoàn thành bằng cấp về CNTT, còn có những con đường khác có thể thực hiện khi thay đổi nghề nghiệp và tham gia vào công nghệ; có thể liệt kê một số cách:

Xác định vai trò công nghệ mong muốn

Dành thời gian để khám phá và hiểu rõ các vai trò khác nhau trong ngành công nghệ. Nếu một nghề nghiệp cụ thể nào đó khơi dậy sự phấn khích hoặc đam mê, hãy chuẩn bị nỗ lực hết mình. *"Hãy tò mò, cởi mở và sẵn sàng học hỏi"*

từ người khác”, Rima Miselytė, Kiến trúc sư giải pháp tại NordPass đưa ra lời khuyên.

Tìm hiểu các kỹ năng cần thiết

Sigita Jurkynaitė Giám đốc An ninh thông tin của NordPass, gợi ý rằng hãy bắt đầu bằng việc tìm kiếm các kỹ năng cần thiết cho vai trò mong muốn của bạn. Chúng có thể là kỹ năng chuyên giao (một tập hợp các kỹ năng và khả năng cốt lõi vượt ra ngoài một vai trò cụ thể) và các kỹ năng cụ thể, không thể chuyển giao, chỉ dành riêng cho một lĩnh vực. Thông thường, chúng được nêu trong các quảng cáo việc làm. Đối với những ai đang theo đuổi sự nghiệp trong lĩnh vực an ninh thông tin, Sigita phác thảo một ma trận kỹ năng hữu ích cho lĩnh vực này:

“Các kỹ năng có thể chuyển giao như tổ chức, giao tiếp và lãnh đạo có thể mở ra cánh cửa trong công nghệ, ngay cả khi bạn không phải là lập trình viên. Đối với các vai trò nâng cao hơn trong bảo mật thông tin - nền tảng vững chắc trong CNTT là rất quan trọng. Sự thật là để có được kiến thức này sẽ không dễ dàng, vì chuyển sang công nghệ là một quá trình chứ không phải là sự thay đổi trong một sớm một chiều.”

Với kiến thức công nghệ cơ bản, tư duy phân tích mạnh mẽ, giải quyết vấn đề, quản lý thời gian và kỹ năng giao tiếp, rất phù hợp với những phụ nữ muốn phát triển trong lĩnh vực công nghệ. Quan niệm cho rằng công nghệ phức tạp và tiên tiến chỉ là một định kiến. *“Theo một số cách, ngành công nghệ có thể tương tự như các ngành tiên tiến khác, như y học. Nhìn từ bên ngoài có vẻ đáng sợ, nhưng nếu bạn tò mò, cởi mở và sẵn sàng học hỏi từ người khác, bạn có thể giải quyết lĩnh vực này một cách dễ dàng.”*

Các lĩnh vực STEM ngày càng mở ra nhiều cơ hội cho phụ nữ qua từng năm. Điều quan trọng là tạo ra một môi trường thuận lợi và ấm áp hơn để khuyến khích phụ nữ trẻ khám phá các lựa chọn của họ trong lĩnh vực công nghệ. Điều quan

trọng là phải tôn vinh phụ nữ trong lĩnh vực công nghệ, giúp đỡ họ và cung cấp cho họ các công cụ cần thiết để hoạt động trong tương lai.

Rima Miselytė, Kiến trúc sư giải pháp tại NordPass, đồng ý với điều này và cho biết các đồng nghiệp trong ngành công nghệ đã có tác động rất lớn đến sự nghiệp của cô: *“Tôi đã rất may mắn khi có những người đồng đội đã dạy tôi sự tự tin vào khả năng của mình và giúp tôi tìm ra con đường của mình trong ngành công nghệ (kể cả khi điều đó buộc tôi phải thoát khỏi vùng an toàn của mình). Tại Nord Security, chúng tôi cũng có rất nhiều phụ nữ thành đạt ở mọi cấp độ, từ những nhân viên tận tụy đến những nhà lãnh đạo tuyệt vời, những người tích cực lãnh đạo và giúp phát triển bằng sự quyết tâm và đam mê của họ”.* Điều này cho phép chúng ta thiết lập một môi trường công nghệ cởi mở và công bằng cho tất cả mọi người. Cùng nhau, chúng ta có thể đảm bảo rằng phụ nữ trong lĩnh vực công nghệ tiếp tục vượt qua giới hạn, khuyến khích đổi mới và truyền cảm hứng cho những người khác cho các thế hệ tương lai.

Phát triển nguồn nhân lực công nghệ nữ tại Việt Nam hiện nay

Việt Nam được đánh giá là một trong những nước có mô hình thành công về thúc đẩy bình đẳng giới, phù hợp với các Mục tiêu Phát triển Bền vững (SDGs) của Liên Hợp Quốc. Các mục tiêu đề ra trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giúp thúc đẩy hơn nữa vai trò của phụ nữ trong các vị trí ra quyết sách, đồng thời tạo thêm nhiều cơ hội cho phụ nữ và trẻ em gái. Đặc biệt trong giai đoạn chuyển đổi số hiện nay, việc thay đổi các kỳ vọng về khuôn mẫu giới trong nghề nghiệp, trang bị cho phụ nữ các kỹ năng, hỗ trợ họ chuyển đổi sang các hình thức việc làm liên quan đến kỹ thuật số lại càng phải ưu tiên hơn bao giờ hết.

Trong giai đoạn Cách mạng công nghiệp 4.0, để đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập của đất nước, phát huy tiềm năng của phụ nữ, đồng thời, để các chính sách thực sự đi vào cuộc sống một cách thiết thực, hiệu quả, một số chuyên gia đã đưa ra những giải pháp hữu hiệu như:

Trước tiên cần nâng cao nhận thức của xã hội về vai trò của phụ nữ nói chung và phụ nữ trong hoạt động nghiên cứu khoa học và công nghệ (KH&CN) nói riêng thông qua các hoạt động tuyên truyền, giáo dục về bình đẳng giới, phòng chống bạo lực gia đình. Cần đổi mới, đa dạng hóa về hình thức thể hiện và nội dung tuyên truyền về bình đẳng giới trên nhiều phương tiện, môi trường khác nhau, từng bước thay đổi quan niệm về việc thực hiện chức năng sinh con và nuôi dạy con không phải là việc riêng của người phụ nữ, gia đình, mà đó là công việc xã hội.

Tiếp đến, cần xây dựng và cụ thể hóa các chính sách mang tính nhạy cảm giới về hoạt động nghiên cứu KH&CN (chính sách nâng lương, bổ nhiệm, luân chuyển, đào tạo, lựa chọn và tuyển dụng...) có yêu cầu về lồng ghép giới rõ ràng trong hoạt động nghiên cứu khoa học và công nghệ, trên cơ sở lắng nghe các ý kiến từ phía các nhà khoa học nữ, chính quyền, ban ngành đoàn thể. Cần triển khai các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong hoạt động này một cách cụ thể tại từng đơn vị, địa phương trên cơ sở quan điểm giới rõ ràng, tiến tới bình đẳng giới thực chất. Cần bổ sung nhiều những chương trình KH&CN cấp quốc gia áp dụng cho các nhà khoa học nữ có thành tích xuất sắc để khuyến khích sự phát triển các nhà khoa học nữ.


Đồng thời, cần có chính sách bồi dưỡng, đào tạo ưu tiên đối với nữ trí thức làm công tác nghiên cứu KH&CN. Trong kế hoạch đào tạo đội ngũ cán bộ nữ làm nhiệm vụ nghiên cứu khoa học nói chung, nhất là đội ngũ cán bộ nữ nghiên cứu trẻ, cần tạo điều kiện cho những

người có năng lực chuyên môn đạt được học vị sau đại học trước khi có gia đình hoặc chưa có con nhỏ.

Cùng với đó, cần quan tâm và ưu đãi cán bộ nữ làm nhiệm vụ nghiên cứu KH&CN thuộc dân tộc thiểu số, phụ nữ làm việc miền núi, vùng sâu, vùng xa. Quan tâm phát triển hoạt động nghiên cứu khoa học của sinh viên nữ tại các trường đại học trên cả nước, từ đó, góp phần lan tỏa niềm đam mê và yêu thích hoạt động nghiên cứu khoa học từ giảng đường đại học của sinh viên.

Trong công tác lãnh đạo nữ, cần tăng cường trao quyền lãnh đạo cho phụ nữ sẽ giúp họ tự tin hơn, khuyến khích họ tham gia vào các hoạt động khoa học và công nghệ. Do đó, cần tăng cường giao các đề tài, dự án cho các nhà khoa học nữ để sử dụng tài năng của họ một cách tối đa. Bên cạnh đó cần tạo môi trường nghiên cứu khoa học hiện đại, dân chủ, quan tâm đến tình cảm, đời sống nội tâm của cán bộ nữ, cần chú trọng đến việc tôn vinh tài năng của cán bộ khoa học nữ.

Về phía bản thân cán bộ nữ làm nghiên cứu khoa học, vẫn biết sự nghiệp nghiên cứu KH&CN có nhiều thách thức, nhưng mỗi cán bộ nữ vẫn cần giữ vững niềm tin, sự quyết tâm và niềm đam mê với sự nghiệp và con đường đã lựa chọn.

Ngoài ra, cần tăng cường đầu tư nguồn lực, kinh phí cho giáo dục và đào tạo đối với phụ nữ làm nghiên cứu khoa học, qua đó thúc đẩy sự phát triển toàn diện nguồn nhân lực nữ trong hoạt động nghiên cứu KH&CN. 

Tài liệu tham khảo:

1. <https://wpassets.ncwit.org/>
2. <https://www.freiheit.org/>
3. <https://www.mtn.com/>
4. <https://www.womengotech.com/>
5. <https://www.linkedin.com/>
6. <https://itgroupinc.asia/blog/>