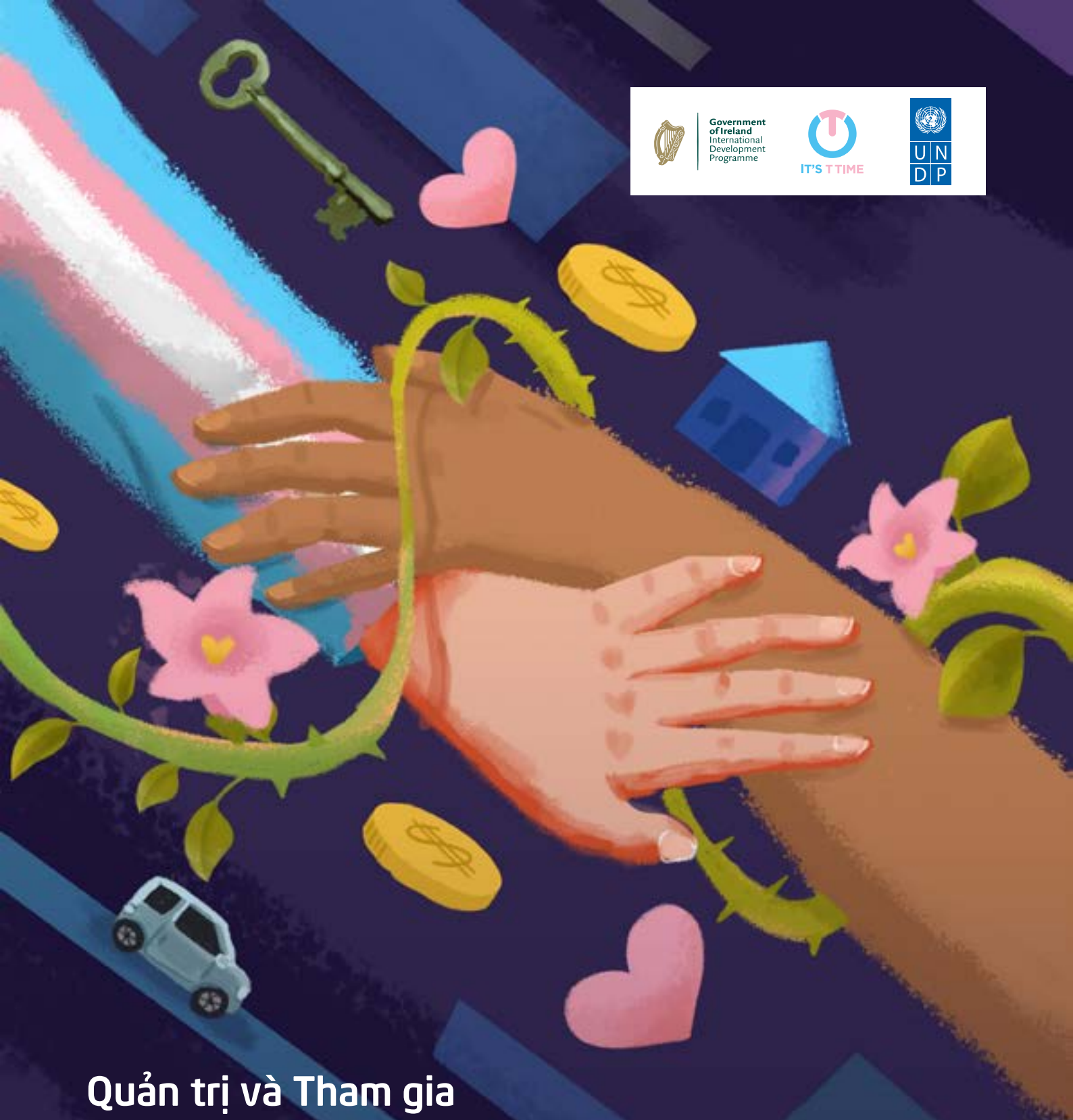


Government of Ireland International Development Programme

IT'S T TIME

UNDP

Quản trị và Tham gia

Loạt báo cáo nghiên cứu thảo luận chính sách

ĐÁNH GIÁ KHÍA CẠNH PHÚC LỢI KINH TẾ CỦA NGƯỜI CHUYỂN GIỚI TẠI VIỆT NAM

Loạt báo cáo nghiên cứu thảo luận chính sách về Quản trị và Tham gia này do nhóm chuyên gia phân tích chính sách và chương trình của Chương trình phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP) tại Việt Nam thực hiện.

Đây là những báo cáo đánh giá quá trình thực hiện chính sách và đề xuất phương án đổi mới chính sách và phương thức thực thi chính sách trong các lĩnh vực liên quan đến quản trị công, hành chính công và cung ứng dịch vụ công ở Việt Nam. Để giải quyết những thách thức kinh tế, xã hội, chính trị và môi trường ở Việt Nam, các nhà hoạch định chính sách cần có thông tin, dữ liệu có chất lượng làm dẫn cứ, dẫn chứng làm cơ sở ra quyết định. Những báo cáo thảo luận chính sách này nhằm mục đích đóng góp dẫn cứ từ thực tiễn cho các cuộc thảo luận chính sách, cung cấp ý kiến chuyên gia cho các nhà hoạch định chính sách, hướng tới đổi mới chính sách, từ đó đóng góp cho những nỗ lực phát triển của Việt Nam.

Ba nguyên tắc chủ đạo của nghiên cứu thảo luận chính sách: (i) dựa trên bằng chứng định tính và/hoặc định lượng, (ii) chặt chẽ về học thuật, liêm chính trong nghiên cứu và độc lập trong phân tích, và (iii) có sự tham gia của tất cả các bên liên quan. Để bảo đảm được ba nguyên tắc này, các nghiên cứu được thực hiện phải đảm bảo tính nghiêm cẩn, tính chính đáng và tính hệ thống trong lựa chọn vấn đề chính sách cần thảo luận.

Tên trích dẫn nguồn: Công ty TNHH Tư vấn, Đào tạo và Phát triển sáng kiến về giới IT'S T TIME và Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc (2024). **Đánh giá khía cạnh phúc lợi kinh tế của người chuyển giới tại Việt Nam.** Trong loạt *Báo cáo nghiên cứu thảo luận chính sách về Quản trị và Tham gia*. Công ty TNHH Tư vấn, Đào tạo và Phát triển sáng kiến về giới IT'S T TIME và Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP) tại Việt Nam phối hợp thực hiện năm 2024. Hà Nội, Việt Nam: Tháng 5 năm 2025.

Bảo hộ bản quyền. Không có phần nào của ấn phẩm này được sao chép, lưu trữ trong hệ thống phục hồi, truyền đi, dưới mọi hình thức hoặc bằng bất kỳ phương tiện, điện tử, cơ khí, photocopy, ghi âm hoặc các hình thức khác mà không có sự cho phép trước.

Các quan điểm và ý kiến trình bày trong chính sách tài liệu này là của các tác giả và không nhất thiết phản ánh quan điểm chính thức của Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP) tại Việt Nam.

UNDP tại Việt Nam
304 Kim Mã, Ba Đình, Hà Nội
Tel: (+84) 4 38500100
Fax: +84 4 3726 5520
Email: registry.vn@undp.org

Công ty TNHH Tư vấn, Đào tạo và Phát triển sáng kiến về giới IT'S T TIME
Tầng 8, số 16 Trần Quốc Vượng, Cầu Giấy, Hà Nội
Tel: (+84) 986 094 708
Email: itsttime.vn@gmail.com

BÁO CÁO NGHIÊN CỨU
ĐÁNH GIÁ KHÍA CẠNH PHÚC LỢI KINH TẾ CỦA NGƯỜI CHUYỂN GIỚI TẠI VIỆT NAM

Nhóm nghiên cứu:

ThS. Nguyễn Quốc Anh

TS.BS Hoàng Tú Anh

Chu Thanh Hà

NCS. ThS Vũ Thành Long

Đắc Thị Kiều Hồng

LỜI NÓI ĐẦU

Nghiên cứu "Đánh giá khía cạnh phúc lợi của người chuyển giới tại Việt Nam" được thực hiện dưới sự tài trợ từ Đại sứ quán Ai-len thông qua chương trình nghiên cứu PAPI của Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP) tại Việt Nam. Đây là một nghiên cứu quan trọng nhằm cung cấp cái nhìn sâu sắc về các vấn đề liên quan đến phúc lợi kinh tế của cộng đồng người chuyển giới tại Việt Nam, một nhóm dân cư đang phải đối mặt với những thách thức đặc biệt trong việc tiếp cận các cơ hội lao động, giáo dục, và các dịch vụ xã hội.

IT'S T TIME với vai trò là tổ chức cộng đồng của người chuyển giới, thành viên của nhóm làm việc Bộ chỉ số hòa nhập LGBTI, luôn nỗ lực thúc đẩy quyền lợi của người chuyển giới tại Việt Nam. Thông qua hợp tác với các nhà nghiên cứu độc lập, chúng tôi đặt mục tiêu thực hiện nghiên cứu này để đánh giá khía cạnh phúc lợi kinh tế của người chuyển giới tại Việt Nam, từ đó đề xuất các khuyến nghị nhằm tạo dựng một môi trường lao động công bằng và bình đẳng hơn. Trong bối cảnh Việt Nam đang tiến hành các nỗ lực mạnh mẽ để bảo vệ quyền lợi của các nhóm dễ bị tổn thương, việc thực hiện nghiên cứu này nhằm làm rõ các vấn đề liên quan đến thu nhập, cơ hội việc làm, và khả năng tiếp cận các dịch vụ công của người chuyển giới là vô cùng cần thiết. Mặc dù cộng đồng người chuyển giới ngày càng được chú ý, nhưng sự kỳ thị, phân biệt đối xử trong xã hội và môi trường lao động vẫn là những yếu tố cản trở họ đạt được sự hòa nhập xã hội và phát triển bền vững.

Thông qua nghiên cứu này, chúng tôi hy vọng sẽ cung cấp dữ liệu và thông tin quan trọng để các cơ quan chức năng, các tổ chức xã hội, và các doanh nghiệp có thể đưa ra những giải pháp chính sách phù hợp, nhằm cải thiện phúc lợi kinh tế cho người chuyển giới, đồng thời thúc đẩy một xã hội bình đẳng và công bằng hơn cho tất cả mọi người. Sự hỗ trợ của UNDP Việt Nam và các nhà nghiên cứu giàu kinh nghiệm cho nghiên cứu này không chỉ phản ánh cam kết trong việc đảm bảo không ai bị bỏ lại phía sau, mà còn góp phần vào việc đạt được các mục tiêu phát triển bền vững tại Việt Nam.

Nhóm nghiên cứu xin gửi lời cảm ơn sâu sắc tới những người chuyển giới, những người sử dụng lao động, những tổ chức cộng đồng của người chuyển giới và các cá nhân ủng hộ cộng đồng đã tham gia và góp phần tạo nên sự hoàn thiện của nghiên cứu. Đồng thời, gửi lời tri ân tới những cá nhân đã tham gia đồng hành triển khai để giúp nghiên cứu có thể đi được vào thực tiễn bao gồm:

Điều phối nghiên cứu	Trần Thu Thảo
Trợ lý nghiên cứu	Vũ Hải Yến
Phỏng vấn viên	Bùi Mai Anh Thư, Phạm Nguyễn Thuỳ Dương, Nguyễn Thị Sao Mai
Thiết kế	Kani Nguyễn
Dịch thuật	Lưu Bích Ngọc

Thay mặt nhóm nghiên cứu

ThS. Nguyễn Quốc Anh

BẢNG THUẬT NGỮ VIẾT TẮT TRONG BÁO CÁO

NCG	Người chuyển giới
FtM	Người chuyển giới nam
MtF	Người chuyển giới nữ
SOGIESC	Viết tắt của 4 khái niệm liên quan đến giới và tính dục: Xu hướng tính dục; Bản dạng giới; Thể hiện giới; Đặc điểm giới tính
PBĐX	Phân biệt đối xử
PFLAG	Bố mẹ, bạn bè và người thân của cộng đồng người đồng tính, song tính, chuyển giới, đa dạng giới
#	Dấu thăng để thay thế cho các từ nhạy cảm, thù ghét

BẢNG THUẬT NGỮ ĐƯỢC SỬ DỤNG TRONG NGHIÊN CỨU

STT	Các thuật ngữ	Giải nghĩa
1	Bản dạng giới	Là cảm nhận của một người về bản thân, từ bên trong tiềm thức, rằng mình thuộc về giới nào. Bản dạng giới không dựa vào giới tính sinh học mà phụ thuộc vào nhận thức và nhận định của mỗi người.
2	Thể hiện giới	Là những cách một người chọn để thể hiện bản dạng giới của bản thân qua hành vi, giọng điệu, cách nói chuyện, danh xưng, phong cách ăn mặc, tóc tai, trang điểm,...
3	Xu hướng tính dục	Là sự hấp dẫn, thu hút về mặt tình cảm và/hoặc tình dục với một hoặc nhiều giới.
4	Người chuyển giới	Là thuật ngữ chung được sử dụng để mô tả những người có bản dạng giới và/hoặc thể hiện giới không tương thích với những gì thường được mong đợi cho giới tính mà họ được gán vào khi mới sinh. Cách nhận dạng của họ thường mang các đặc tính địa phương, xã hội, văn hóa, tôn giáo và tâm linh.
5	Người chuyển đổi giới tính	Là những người chuyển giới có nhu cầu can thiệp y học để khẳng định giới tính của mình.
6	Bức bối giới	Là trạng thái căng thẳng hoặc không thoải mái có thể xảy ra khi bản dạng giới của một người khác với giới tính khi sinh ra. Không phải tất cả những người chuyển giới và đa dạng giới phải trải qua bức bối giới.
7	Can thiệp định giới	Bao gồm bất kì thủ thuật y tế nào nhằm tăng cường sự tương thích giữa bản dạng giới và cơ thể của một người. Các thủ thuật y tế có thể bao gồm các liệu pháp hoóc-môn và phẫu thuật định giới: phẫu thuật tái tạo ngực, phẫu thuật tái tạo cơ quan sinh dục, phẫu thuật tái tạo khuôn mặt nữ tính, các thủ thuật khác.
8	Người liên giới tính	Là người sinh ra với những đặc điểm giới tính (bao gồm cơ quan sinh dục ngoài, cơ quan sinh sản bên trong, nhiễm sắc thể giới tính) không điển hình của cơ thể nam hoặc cơ thể nữ.
9	Phúc lợi kinh tế của người chuyển giới	Phúc lợi kinh tế của người chuyển giới là mức độ đảm bảo về điều kiện sống, thu nhập và khả năng phát triển nghề nghiệp mà người chuyển giới có được trong quá trình tham gia vào thị trường lao động và tiếp cận các chính sách an sinh xã hội. Khái niệm này bao gồm các yếu tố như việc làm ổn định, mức lương đủ đáp ứng nhu cầu cơ bản, quyền được đối xử công bằng trong môi trường làm việc, khả năng tích lũy và tiếp cận các dịch vụ hỗ trợ như y tế, bảo hiểm và giáo dục nghề nghiệp.

STT	Các thuật ngữ	Giải nghĩa
10	Kỳ thị - Phân biệt đối xử	Là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.[1] Trong nghiên cứu này, các hình thức kỳ thị, phân biệt đối xử được đề cập bao gồm: việc bị từ chối tuyển dụng, bị yêu cầu ăn mặc theo giới tính ghi trên giấy tờ, không được công nhận bản dạng giới, bị gọi sai tên hoặc danh xưng, phân công công việc không công bằng, ...
11	Bạo lực/các hành vi có tính chất bạo lực	Dựa theo những điều bị nghiêm cấm trong Bộ luật lao động 2019, nhóm các hành vi có tính chất bạo lực bao gồm: - Ngược đãi, đánh đập người lao động. - Ép buộc người lao động làm những điều trái với ý muốn của họ. - Quấy rối tình dục tại nơi làm việc. - Bóc lột sức lao động - Sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật. Trong nghiên cứu này bổ sung thêm hành vi bạo lực ngôn từ.
12	Người sử dụng	Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận; trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.[2]
13	Người lao động	Người lao động 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. [3]
14	Người di cư	Di cư là sự di chuyển dân số từ quốc gia này đến cư trú ở quốc gia khác, từ đơn vị hành chính này tới cư trú ở đơn vị hành chính khác. [4]
15	Đa dạng	Đa dạng bao gồm tất cả những sự khác biệt và tương đồng giữa các thành viên trong tổ chức về nhận diện bản thân như tuổi tác, giới tính, giới, tính cách, giá trị, văn hóa, niềm tin, tôn giáo, hoàn cảnh, nghề nghiệp, trình độ, kinh nghiệm cũng như vai trò trong tổ chức.
16	Bao trùm	Bao trùm/Hòa nhập là cảm giác thân thuộc, kết nối và trở thành một phần không thể thiếu của tổ chức
17	Lao động phi chính thức	Lao động phi chính thức được hiểu là những lao động có việc làm bấp bênh, thiếu ổn định, thu nhập thấp, không có hợp đồng lao động hoặc có, nhưng không được đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, không được chi trả các chế độ phụ cấp và các khoản phúc lợi xã hội khác.[5]

1 Điều 3, Khoản 8 Bộ luật lao động 2019.
2 Điều 3, Khoản 2 Bộ luật lao động 2019.
3 Điều 3, Khoản 1 Bộ luật lao động 2019.
4 Điều 3, Khoản 7, Pháp lệnh dân số năm 2003.
5 Tổng cục Thống kê

Mục lục

LỜI NÓI ĐẦU 4

BẢNG THUẬT NGỮ VIẾT TẮT TRONG BÁO CÁO 5

BẢNG THUẬT NGỮ ĐƯỢC SỬ DỤNG TRONG NGHIÊN CỨU 6

TÓM TẮT NGHIÊN CỨU 9

I. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU 14

1.1. Bối cảnh nghiên cứu 14

1.2. Tổng quan tài liệu 15

1.3. Mục tiêu nghiên cứu 18

1.4. Đối tượng và khách thể nghiên cứu 18

1.5. Phạm vi nghiên cứu 18

1.6. Phương pháp nghiên cứu 18

1.7. Hạn chế của nghiên cứu 22

1.8. Đạo đức nghiên cứu 23

II. CÁC PHÁT HIỆN CỦA NGHIÊN CỨU VÀ BÀN LUẬN 24

2.1. Thực trạng việc làm, thu nhập, phúc lợi và mức độ đáp ứng các nhu cầu của người chuyển giới tại Việt Nam 24

2.2. Kỳ thị, phân biệt đối xử, bạo lực trong lao động và những ảnh hưởng của chúng tới phúc lợi kinh tế của người chuyển giới tại Việt Nam 31

2.3. Những yếu tố thách thức và thuận lợi với phúc lợi kinh tế của người chuyển giới 40

2.4. Vai trò của tổ chức và hội nhóm cộng đồng trong hỗ trợ phúc lợi kinh tế của người chuyển giới 50

III.NHỮNG KHUYẾN NGHỊ NHẰM THÚC ĐẨY PHÚC LỢI KINH TẾ CỦA NGƯỜI CHUYỂN GIỚI TẠI VIỆT NAM 52

3.1. Nhóm khuyến nghị dành cho Chính phủ 52

3.2. Nhóm khuyến nghị cho người sử dụng lao động 55

3.3. Nhóm khuyến nghị dành cho các tổ chức, hội nhóm cộng đồng 57

KẾT LUẬN 59

TÀI LIỆU THAM KHẢO 60

PHỤ LỤC 61

TÓM TẮT NGHIÊN CỨU

1. Giới thiệu nghiên cứu

Nghiên cứu "Đánh giá khía cạnh phúc lợi kinh tế của người chuyển giới tại Việt Nam" được thực hiện bởi nhóm nghiên cứu từ tổ chức IT'S T TIME và hai chuyên gia là TS.BS Hoàng Tú Anh, NCS.ThS Vũ Thành Long dưới sự tài trợ từ Đại sứ quán Ai-len thông qua chương trình nghiên cứu PAPI của Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP) tại Việt Nam. Đây là một nghiên cứu quan trọng nhằm cung cấp cái nhìn sâu sắc về các vấn đề liên quan đến phúc lợi kinh tế của cộng đồng người chuyển giới tại Việt Nam, một nhóm dân cư đang phải đối mặt với những thách thức đặc thù trong việc tiếp cận các cơ hội lao động, giáo dục, và các dịch vụ xã hội.

Nghiên cứu nhằm khám phá mức độ phúc lợi kinh tế của người chuyển giới thông qua phân tích mối quan hệ giữa thu nhập, nhu cầu sống và trải nghiệm lao động. Những yếu tố này tác động trực tiếp đến động lực làm việc, sức khỏe toàn diện và triển vọng nghề nghiệp của người chuyển giới. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đưa ra các khuyến nghị tới các tổ chức trong khu vực công và tư nhằm tăng cường an sinh xã hội, thúc đẩy công bằng giới và phát triển bao trùm cho các nhóm dễ bị tổn thương.

2. Mục tiêu nghiên cứu

- Đo lường mức thu nhập, mức độ đáp ứng nhu cầu cuộc sống, mức độ kỳ thị, PBĐX và bạo lực mà NCG gặp phải trong thị trường lao động và tác động của những trải nghiệm này đến phúc lợi kinh tế.

- Xác định các chiến lược ứng phó và tìm kiếm hỗ trợ mà NCG sử dụng trong quá trình tìm việc và làm việc.

- Phân tích các thực hành tốt từ phía người sử dụng lao động trong thúc đẩy đa dạng và hòa nhập.

- Đề xuất khuyến nghị nhằm cải thiện phúc lợi kinh tế cho NCG và thúc đẩy môi trường làm việc công bằng, bao trùm.

3. Khách thể và phạm vi nghiên cứu

a. Khách thể: Người chuyển giới và người sử dụng lao động

- **Phương pháp định lượng:** 412 mẫu.

Trong đó, có 226 người tự xác định là NCG nam (chiếm 54,9%; 41,2% chưa can thiệp y tế, 58,8% đã can thiệp), và 186 người là NCG nữ (chiếm 45,1%; 39,8% chưa can thiệp y tế, 60,2% đã can thiệp).

Phần lớn sống ở các vùng đô thị (83,7%), với nhiều người sinh sống tại Hà Nội (35,9%) và TP HCM (28,2%). Trong đó có 44,7% là người di cư.

Về mức độ công khai bản dạng giới, kết quả cho thấy 32,8% của toàn bộ mẫu hoàn toàn công khai bản dạng giới của mình, với tỷ lệ cao hơn ở nhóm MtF (36%) so với FtM (30,1%).

74% mẫu đã thay đổi phong cách ăn mặc và ngoại hình, tỷ lệ này cao hơn ở nhóm FtM (82,3%) so với nhóm MtF (64%), 71,8% của toàn bộ mẫu cho biết đã thay đổi thể hiện giới, với 77,4% FtM so với 65,1% MtF.

- **Phỏng vấn sâu:** 21 NCG tham gia phỏng vấn sâu, gồm 12 NCG nữ và 9 NCG nam. 9 cuộc phỏng vấn sâu với người sử dụng lao động, bao gồm đại diện từ các tập đoàn đa quốc gia, doanh nghiệp trong nước, công ty tư nhân và hộ kinh doanh cá thể.

- **Thảo luận nhóm:** 7 cuộc thảo luận nhóm, mỗi nhóm từ 3–5 người, với tổng cộng 27 người tham gia (gồm 17 NCG nữ và 10 NCG nam).

b. Phạm vi:

Thời gian: Tháng 10-12 năm 2024.

Địa điểm: Thành phố Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, tỉnh An Giang, thành phố Hải Phòng

4. Các phát hiện chính

4.1. Tình trạng việc làm, thu nhập và tiếp cận phúc lợi

Nghiên cứu cho thấy NCG tại Việt Nam đang gặp phải nhiều rào cản trong tiếp cận việc làm và các chế độ phúc lợi xã hội. Tỷ lệ NCG có công việc tạo thu nhập hiện là **82,3%**, thấp hơn so với mức trung bình toàn quốc (**97,9%**). Thu nhập bình quân của NCG cao hơn thu nhập bình quân đầu người đối với cả hai nhóm lao động chính thức và phi chính thức. Tuy nhiên, phần lớn làm việc trong khu vực phi chính thức hoặc lao động tự do, dẫn đến chỉ **51,1%** được đóng bảo hiểm xã hội.

NCG nam (FtM) có xu hướng làm việc toàn thời gian với mức thu nhập trung bình hàng tháng cao hơn so với NCG nữ (MtF). Các yếu tố như trình độ học vấn từ đại học/cao đẳng trở lên, tình trạng cư trú ổn định và có hợp đồng lao động có liên quan tích cực đến thu nhập và mức độ tiếp cận phúc lợi. Ngược lại, NCG nữ, người di cư, người có trình độ học vấn dưới cao đẳng/đại học hoặc không có hợp đồng lao động thường gặp nhiều khó khăn hơn trong việc đảm bảo an sinh.

Đối với lao động phi chính thức, nhóm được ký hợp đồng lao động có thu nhập (10.172.105VND) cao hơn đáng kể khi so với nhóm không có hợp đồng (7.967.500VND). Đặc biệt, trong nhóm có hợp đồng lao động. FtM có thu nhập trung bình là **11.223.214VND** (N=112) so với **8.662.821VND** của MtF (N=78).

4.2. Mối tương quan giữa thu nhập, phúc lợi và nhu cầu sống

Thu nhập hiện tại của phần lớn NCG chủ yếu đáp ứng các nhu cầu sinh hoạt cơ bản như ăn uống, đi lại và chỗ ở. Việc đầu tư cho phát triển năng lực nghề nghiệp hoặc thực hiện các can thiệp khẳng định giới thường vượt ngoài khả năng tài chính. Bên cạnh đó, các nhu cầu đặc thù như sử dụng nội tiết tố hoặc phẫu thuật khẳng định giới chưa được bảo hiểm y tế chi trả. Chi phí cho các dịch vụ này dao động từ hàng chục đến hàng trăm triệu đồng, đặt ra gánh nặng đáng kể đối với nhiều NCG.

> *"Yếu tố đầu tiên là chi phí nó quá cao, thì học lớp nâng cao bây giờ nó cũng phải rơi tầm tám đến mười mấy triệu cho một môn, cho một cái kỹ thuật, mà trong khi đấy biết bao nhiêu kỹ thuật bao nhiêu xu hướng..."* - Trâm, người chuyển giới nữ, 30 tuổi, người di cư.

4.3. Kỳ thị, phân biệt đối xử, bạo lực và hệ lụy tới những khía cạnh của phúc lợi kinh tế

Nghiên cứu chỉ ra rằng NCG tại Việt Nam thường xuyên phải đối mặt với kỳ thị, PBĐX và các hành vi bạo lực, cả trong quá trình tìm kiếm việc làm lẫn trong môi trường làm việc. 26,3% NCG tham gia khảo sát cho biết đã từng bị từ chối tuyển dụng chỉ vì là NCG. Ngoài ra, 29,6% NCG ghi nhận việc bị yêu cầu phải thay đổi ngoại hình, trang phục hoặc cách thể hiện giới tính để "phù hợp" với kỳ vọng của người sử dụng lao động.

Trong môi trường làm việc, NCG gặp phải những hành vi có tính chất bạo lực tâm lý hoặc quấy rối, bao gồm bị đánh giá ngoại hình, phong thái, gọi danh xưng theo giới tính trên giấy tờ và không được thừa nhận bản dạng giới. Trong 12 tháng qua, có 56,1% số NCG gặp trải nghiệm đã từng đối mặt với bạo lực ngôn từ, với tỷ lệ cao hơn ở MtF (59,2%) so với FtM (52,5%).

Một số người kể lại việc bị từ chối sử dụng nhà vệ sinh phù hợp với bản dạng giới, hoặc bị ép buộc phải che giấu danh tính cá nhân. Những hành vi này thường không được xử lý vì thiếu cơ chế phản ánh, khiếu nại hiệu quả và an toàn trong nội bộ doanh nghiệp.

> *"Thời gian đấy là anh biết anh là chuyển giới nam rồi và anh đã thay đổi ngoại hình của anh rồi, đâm ra là anh không có đi nhà vệ sinh nữ, anh đi nhà vệ sinh nam. Có những người biết anh, người ta cũng coi anh như một người nam, thì khi mà chạm mặt nhau trong nhà vệ sinh thì người ta cũng chỉ là bảo "á thằng này hôm nay đi vệ sinh à", người ta rất là vui. Có những người không thích thì người ta sẽ nói luôn là "### ## cái thằng bê đê này sao lại đi vào đây", người ta chửi luôn, hoặc là người ta nói những điều khó nghe, bảo chứ "## mày đàn bà mà tại sao lại đi vào nhà vệ sinh nam"* – Đạt, người chuyển giới nam, 31 tuổi, người di cư.

Hơn nữa, mức độ công khai bản dạng giới có thể ảnh hưởng đến việc trải nghiệm bạo lực tại nơi làm việc. NCG công khai bản dạng giới của mình có xu hướng đối mặt với nhiều bạo lực hơn so với những người không công khai.

Tác động của những trải nghiệm này không chỉ dừng lại ở tổn thương tinh thần mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến phúc lợi kinh tế. **53,9%** người từng trải qua kỳ thị, PBĐXhoặc bạo lực cho biết họ gặp phải tình trạng căng thẳng kéo dài, suy giảm lòng tự trọng và mất động lực làm việc. Nhiều người trải qua mất ngủ, đau đầu mãn tính, trầm cảm, và một số trường hợp nghiêm trọng hơn dẫn đến rút lui khỏi thị trường lao động hoặc tự cô lập với xã hội.

4.4. Những yếu tố ảnh hưởng tới phúc lợi kinh tế và trải nghiệm của NCG tại môi trường làm việc

Phúc lợi kinh tế của NCG bị chi phối bởi nhiều yếu tố đa chiều. Yếu tố đầu tiên đến từ việc hệ thống pháp lý chưa hoàn thiện. Việt Nam hiện chưa có luật hoặc quy định cấp quốc gia nào bảo vệ người LGBTI khỏi PBĐX dựa trên xu hướng tính dục, bản dạng giới hoặc thể hiện giới (SOGIESC) tại nơi làm việc. Việc Luật Chuyển đổi giới tính chưa được thông qua cũng tạo rào cản lớn cho NCG khi tuyển dụng và làm việc, đặc biệt khi giới tính trên giấy tờ không trùng khớp với ngoại hình - làm gia tăng nguy cơ bị kỳ thị và loại trừ.

Thứ hai, tại nhiều doanh nghiệp Việt Nam, chính sách dành cho NCG vẫn chưa được ưu tiên xây dựng và thể chế hóa, mà chủ yếu phụ thuộc vào nhận thức của lãnh đạo. Cơ chế phản hồi – khiếu nại chưa đảm bảo an toàn và hiệu quả, trong khi định kiến giới vẫn tồn tại mà thiếu chế tài xử lý, khiến NCG e ngại lên tiếng.

Tuy vậy, các yếu tố tích cực như trình độ học vấn, hợp đồng lao động ổn định, môi trường làm việc cởi mở và sự hỗ trợ từ lãnh đạo, đồng nghiệp, gia đình, bạn bè đã cho thấy vai trò quan trọng trong việc giúp NCG duy trì việc làm và cải thiện phúc lợi kinh tế – xã hội

4.5. Vai trò và hạn chế của hội nhóm cộng đồng

Cộng đồng NCG hiện nay đóng vai trò là không gian chia sẻ cảm xúc, câu chuyện và kết nối tinh thần, góp phần tạo nên cảm giác được lắng nghe và thấu hiểu. Tuy vậy, nghiên cứu cũng chỉ ra rằng các hoạt động hỗ trợ nghề nghiệp, thông tin việc làm và bảo vệ quyền lợi lao động trong cộng đồng còn khá hạn chế.

Những phát hiện trên cho thấy cần nhìn nhận toàn diện các yếu tố ảnh hưởng đến phúc lợi kinh tế của NCG, từ đó đặt nền tảng cho việc phân tích sâu hơn về các nguyên nhân, hệ quả và khuyến nghị chính sách trong phần tiếp theo của báo cáo.

5. Khuyến nghị

5.1. Nhóm khuyến nghị dành cho Chính phủ

Khuyến nghị 01: Thúc đẩy ban hành Luật Chuyển đổi giới tính nhằm bảo đảm quyền thay đổi hộ tịch và bảo vệ đầy đủ các quyền lợi chính đáng của người chuyển giới

Khuyến nghị 02: Bổ sung thuật ngữ "bản dạng giới" và "xu hướng tính dục" vào hệ thống pháp luật nhằm tạo nền tảng pháp lý cho việc xây dựng và thực thi các chính sách bảo vệ quyền lao động của người chuyển giới

Khuyến nghị 03: Xây dựng và bổ sung các chính sách hỗ trợ tài chính cho chăm sóc sức khỏe định giới

Khuyến nghị 04: Hoàn thiện khung pháp lý và chính sách phát triển dịch vụ tham vấn tâm lý, chăm sóc sức khỏe tinh thần phù hợp với nhu cầu của người chuyển giới và cộng đồng LGBTI

5.2. Nhóm khuyến nghị cho người sử dụng lao động

Khuyến nghị 05: Khuyến khích doanh nghiệp, tổ chức và cơ quan ứng dụng nội dung bao trùm về đa dạng giới và tính dục trong đào tạo nhân sự và chính sách nội bộ

Khuyến nghị 06: Thiết lập và triển khai cơ chế khiếu nại, phản hồi có nhạy cảm giới, đặt quyền lợi của người bị ảnh hưởng làm trọng tâm và gắn kết với mạng lưới cộng đồng

Khuyến nghị 07: Thiết lập các chính sách phúc lợi đặc thù như bảo hiểm y tế bổ sung, chính sách hỗ trợ tài chính, chính sách nghỉ phép linh hoạt để chăm sóc sức khỏe định giới cho nhân viên là người chuyển giới

Khuyến nghị 08: Bổ sung các chương trình hỗ trợ và tư vấn tâm lý vào chế độ phúc lợi cho người lao động, đặc biệt người lao động là người chuyển giới

5.3. Nhóm khuyến nghị dành cho các tổ chức, hội nhóm cộng đồng

Khuyến nghị 09: Phối hợp và phát triển nền tảng việc làm thân thiện với người chuyển giới và cộng đồng LGBTI

Khuyến nghị 10: Thiết lập các chương trình hướng nghiệp và đào tạo kỹ năng dành cho người chuyển giới

Khuyến nghị 11: Nâng cao năng lực sơ cấp về hỗ trợ tâm lý và xây dựng năng lực chuyển tuyến dịch vụ chăm sóc sức khỏe tinh thần trong cộng đồng người chuyển giới

I. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

1.1. Bối cảnh nghiên cứu

Người chuyển giới là một trong những nhóm dân số dễ bị tổn thương, đồng thời là một cộng đồng ẩn trong đời sống xã hội do chưa có sự thừa nhận và bảo vệ toàn diện về pháp lý và chính sách. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng các định kiến xã hội khiến NCG thường xuyên bị sa thải, từ chối tuyển dụng, hoặc gặp khó khăn trong việc thăng tiến vì bản dạng giới của mình[6]. Phần lớn những bất lợi này chưa được giải quyết một cách đầy đủ do thiếu dữ liệu nghiên cứu định hướng chính sách, đặc biệt là dữ liệu phản ánh rõ thực trạng kinh tế - xã hội của NCG. Việc nhiều nước chưa có các nghiên cứu ước lượng quần thể NCG cũng góp phần khiến các nhu cầu của NCG chưa được nhìn nhận một cách đầy đủ và được phản ánh trong chính sách và dịch vụ.

Người chuyển giới ở Việt Nam cũng đối mặt với các trải nghiệm tương tự. Một nghiên cứu của Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường (iSEE) với 2.363 người tham gia cho thấy sự kỳ thị dựa trên SOGIESC xảy ra trong gia đình, trường học, nơi làm việc, hệ thống y tế, nhà ở và không gian công cộng. Trong bốn nhóm được khảo sát, NCG báo cáo trải nghiệm kỳ thị dựa trên cơ sở giới trong 12 tháng qua ở mức cao nhất [7](so với người đồng tính nữ, đồng tính nam và song tính) [8].

Một nghiên cứu trực tuyến tại Việt Nam cho thấy 85% chuyển giới nữ tham gia khảo sát đã bỏ học do bị bắt nạt và bạo lực [9]. Điều này ảnh hưởng đáng kể đến cơ hội việc làm của NCG, những người thường xuyên đối mặt với tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm. Nhiều chuyển giới nữ chọn biểu diễn hát đám tang làm nghề chính vì công việc này cho phép họ thể hiện bản dạng [10].

Bộ luật Dân sự (sửa đổi) năm 2015 lần đầu tiên công nhận quyền thay đổi giới tính, mở ra cơ sở pháp lý cho việc điều chỉnh giấy tờ tùy thân đối với NCG. Quá trình xây dựng điều khoản liên quan có sự tham gia của các cơ quan nhà nước như Bộ Tư pháp, Bộ Y tế và các bộ, ban ngành khác. Tuy nhiên, do chưa có hướng dẫn pháp lý cụ thể, quyền này chưa được thực thi đầy đủ, tạo ra rào cản trong tiếp cận việc làm và các dịch vụ thiết yếu. NCG chưa can thiệp định giới hay chưa điều chỉnh được giấy tờ gặp khó khăn khi ứng tuyển, dẫn đến nguy cơ bị PBĐX, quấy rối, ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe tinh thần và chất lượng sống.

Trong khi đó, Bộ luật Lao động đã bổ sung quy định cấm PBĐX dựa trên giới tính (Điều 8) từ 2012. Tuy nhiên, định nghĩa giới tính trong pháp luật vẫn giới hạn ở hai giới (nam – nữ), chưa bao hàm bản dạng giới và xu hướng tính dục, làm giảm hiệu lực bảo vệ đối với NCG. Bên cạnh đó, hiện vẫn thiếu các nghiên cứu đánh giá tác động của việc công nhận giới tính hợp pháp đối với đời sống và sinh kế của NCG tại Việt Nam.

Đối với cộng đồng chuyển giới, việc ban hành Luật Chuyển đổi giới tính vẫn đang được tiến hành qua gần 10 năm, dù nhu cầu thay đổi thông tin cá nhân (như tên, giới tính) và yêu cầu chăm sóc sức khỏe

6 Human Rights Campaign. (2021, June 30). Transgender and nonbinary people FAQ. http://www.hrc.org/resources/entry/transgender-faq.

7 49,4% đối với chuyển giới nam và 48,5% đối với chuyển giới nữ, mặc dù nghiên cứu cảnh báo việc sử dụng các con số này vì chuyển giới nữ chỉ chiếm 1,4% trong số người tham gia khảo sát

8 Luong The Huy và Pham Quynh Phuong (2015). Có phải vì tôi là người LGBT?: Phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục và bản dạng giới tại Việt Nam. Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường (iSEE).

9 Hoàng, T. A., & Nguyễn, V. T. (2013). Nghiên cứu trực tuyến về kỳ thị, phân biệt đối xử và bạo lực đối với người đồng tính, song tính, chuyển giới, chuyển giới và liên giới tính trong trường học, CCIHP.

10 Pham, Phuong Q.; Le, Binh Q. và Mai, Tu T. (2012). Khát vọng được là chính mình: Người chuyển giới tại VIỆT NAM – thực tiễn và khía cạnh pháp lý. Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường (iSEE).

đang ngày càng gia tăng. Sau 6 năm soạn thảo bởi Bộ Y tế, dự thảo đã được chuyển giao cho đại biểu Quốc hội Nguyễn Anh Trí chủ nhiệm vào tháng 5/2023. Hai tháng sau đó, Quốc hội đồng ý bổ sung Luật Chuyển đổi giới tính vào Chương trình xây dựng Luật, Pháp lệnh năm 2024, kỳ vọng dự thảo sẽ được thảo luận tại Quốc hội vào tháng 10/2024 và xem xét thông qua vào tháng 5/2025. Tuy nhiên, tháng 9/2024, dự thảo Luật Chuyển đổi giới tính bị đưa ra khỏi chương trình nghị sự của kỳ họp Quốc hội tháng 10/2024 và đang được bổ sung, hoàn thiện hồ sơ.

Ở cấp độ quốc tế, Việt Nam ghi nhận các khuyến nghị trong khuôn khổ UPR 2019 về việc đưa xu hướng tính dục và bản dạng giới vào Bộ luật Lao động nhưng đã chấp nhận các khuyến nghị liên quan đến việc xây dựng Luật Chống phân biệt đối xử và bảo vệ quyền lợi của các nhóm dễ bị tổn thương bao gồm người đồng tính, song tính, người chuyển giới và liên giới tính[11].

Nhằm theo dõi mức độ hòa nhập của cộng đồng LGBTI trong các lĩnh vực xã hội và chính sách, Bộ chỉ số Hòa nhập LGBTI (LGBTI Inclusion Index) được xây dựng như một công cụ đánh giá toàn diện, phản ánh điều kiện sống, mức độ tiếp cận cơ hội và quyền lợi của các nhóm LGBTI tại từng quốc gia. Bộ chỉ số đo lường năm lĩnh vực chiến lược bao gồm (1) Giáo dục, (2) Sự tham gia vào đời sống chính trị và dân sự; (3) Phúc lợi kinh tế; (4) Sức khỏe và (5) An toàn cá nhân.

Tại Việt Nam, bộ chỉ số này được áp dụng thí điểm lần đầu vào năm 2022 [12], chỉ tập trung xem xét 22 chỉ số về luật pháp và chính sách đang hiện hành, trong đó khía cạnh Phúc lợi kinh tế được đo lường thông qua ba chỉ số: (1) Luật không phân biệt đối xử trong việc làm, (2) Việc thực thi luật, và (3) Bình đẳng về lợi ích. Kết quả của giai đoạn thí điểm cho thấy phúc lợi kinh tế đạt điểm thấp nhất so với bốn lĩnh vực còn lại. Chỉ số đầu tiên đạt 0,167, với lý do Việt Nam hiện chưa có luật hoặc quy định cấp quốc gia hay địa phương nào quy định rõ ràng việc bảo vệ người LGBTI khỏi PBĐX dựa trên xu hướng tính dục, bản dạng giới hoặc thể hiện giới (SOGIESC). Đối với nhóm người liên giới tính, mặc dù có một nghị định cấm PBĐX đối với người đã trải qua "phẫu thuật chuyển đổi giới tính", nhưng phạm vi áp dụng còn rất hạn chế. Hai chỉ số còn lại không được chấm điểm do thiếu cơ quan chuyên trách xử lý các cáo buộc PBĐX liên quan đến SOGIESC trong việc làm, và vì hệ thống phúc lợi xã hội hiện chỉ công nhận quyền lợi cho các cặp đôi khác giới, loại trừ các mối quan hệ đồng giới.

Trong bối cảnh nêu trên, việc tiến hành nghiên cứu chuyên sâu về phúc lợi kinh tế của NCG là cần thiết để cung cấp cơ sở dữ liệu đáng tin cậy cho hoạch định chính sách và các bộ chỉ số phản ánh sự hoà nhập của cộng đồng NCG nói riêng và LGBTI nói chung. Cách tiếp cận này không chỉ làm rõ mức độ tổn thương và khả năng phục hồi tài chính của NCG, mà còn giúp nhận diện các điểm nghẽn trong tiếp cận nguồn lực, qua đó đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng sống, thúc đẩy công bằng giới và hướng tới một xã hội phát triển bao trùm và thịnh vượng cho tất cả mọi người.

1.2. Tổng quan tài liệu

Theo báo cáo của Tổ chức y tế thế giới, cộng đồng LGBTI chiếm tỷ lệ từ 3% đến 7% dân số thế giới, trong đó tỷ lệ NCG (đã phẫu thuật hay sử dụng hoóc-môn) chiếm từ 0,3% đến 0,5% dân số [13]. Nếu sử dụng con số trung bình thấp là 0,3% thì Việt Nam ước đoán có khoảng gần 300.000 NCG (tính đến ngày 14/10/2024, dân số Việt Nam là 99.672.882 người), lấy con số trung bình là 0,5% thì Việt Nam có khoảng 500.000 NCG.

11 Quyết định số 1975/QĐ-TTg ngày 31/12/2019 về việc phê duyệt Kế hoạch tổng thể triển khai thực hiện các khuyến nghị Việt Nam chấp thuận theo Cơ chế rà soát định kỳ phổ quát về quyền con người chu kỳ III của Hội đồng Nhân quyền Liên hợp quốc

12 Tham khảo kết quả của giai đoạn thí điểm tại: https://www.undp.org/vi/vietnam/publications/bo-chi-so-hoa-nhap-lgbti-tom-tat-giai-doan-thi-diem

13 World Health Organization. (n.d.). Transgender health and human rights.

Gần đây, các nghiên cứu về phúc lợi kinh tế của cộng đồng đa dạng giới và tính dục đã nhấn mạnh tầm quan trọng trong việc tìm hiểu về các trải nghiệm của những NCG, đặc biệt là ở các nước đang phát triển [14]. Phúc lợi kinh tế là một lĩnh vực đáng quan tâm, liên quan trực tiếp đến các vấn đề rộng hơn về PBĐX trên cơ sở giới, kỳ thị xã hội và sự công nhận của pháp luật [15]. Tại Việt Nam, mặc dù có nhiều thành tựu trong các phong trào xã hội cùng với những tiến bộ về quyền của người LGBT nói chung và NCG nói riêng, cộng đồng NCG vẫn phải đối mặt với những rào cản đáng kể cản trở cơ hội kinh tế và chất lượng cuộc sống của họ [16].

Các tài liệu hiện có cho thấy, những NCG ở Hoa Kỳ và các nước phát triển khác thường phải đối mặt với tỷ lệ nghèo đói, thất nghiệp và bất ổn tài chính cao hơn so với những người hợp giới [17]. Đồng thời, nghiên cứu này cũng chỉ ra các yếu tố góp phần vào sự chênh lệch này bao gồm PBĐX tại nơi làm việc, thiếu khả năng tiếp cận giáo dục và đào tạo nghề cũng như sự tham gia không cân xứng vào các hình thức làm việc bấp bênh như mại dâm. Tương tự, các nghiên cứu từ Ấn Độ và Campuchia đã phát hiện ra rằng những NCG ở những quốc gia này cũng phải trải qua mức độ nghèo đói, thất nghiệp và bị gạt ra ngoài lề của nền kinh tế.[18][19]

Phúc lợi kinh tế của NCG được định hình bởi một số thành phần có liên quan với nhau. Trong đó, tình trạng PBĐX trong việc làm vẫn là một vấn đề tiên quyết vì nhiều NCG gặp phải sự thiên vị trong quá trình tuyển dụng và tại nơi làm việc. Ngoài ra, khung pháp lý xung quanh khái niệm bản dạng giới cũng đóng một vai trò quan trọng trong việc định hình bối cảnh kinh tế cho NCG, đặc biệt trong bối cảnh các biện pháp bảo vệ pháp lý còn hạn chế. Hơn nữa, khả năng tiếp cận giáo dục và chăm sóc sức khỏe ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả kinh tế, vì trình độ học vấn có liên quan đến cơ hội việc làm tốt hơn[20].

Tại Việt Nam, các nghiên cứu cũng đã phản ánh một số những khía cạnh của phúc lợi kinh tế, ví dụ: Báo cáo năm 2018 về PBĐX về bản dạng giới trong việc làm nêu bật những rào cản mang tính hệ thống mà NCG gặp phải trên thị trường lao động, minh họa sự thiên vị trong quá trình tuyển dụng có thể dẫn đến tình trạng thiếu việc làm và bất ổn kinh tế [21]. Hoàng và Nguyễn (2013) [15] ghi lại sự kỳ thị và bạo lực mà NCG phải đối mặt, thiết lập mối liên hệ trực tiếp giữa sự chấp nhận của xã hội và các cơ hội kinh tế[22].

Các tài liệu luôn nhấn mạnh vai trò quan trọng của sự PBĐX trong việc làm trong việc ảnh hưởng đến phúc lợi kinh tế của những NCG. Một cuộc kiểm tra về PBĐX trong việc làm dựa trên bản dạng giới ở châu Á năm 2018 cho thấy nhiều nhà tuyển dụng không sẵn lòng tuyển dụng ứng viên chuyển giới do định kiến xã hội, dẫn đến tỷ lệ thất nghiệp cao trong cộng đồng này. Luong và Pham (2015) củng cố quan điểm này, cho rằng nỗi sợ bị PBĐX buộc nhiều NCG phải che giấu danh tính, càng hạn chế cơ hội việc làm của họ [23].

14 Lee, B. et al. (2019). Economic wellbeing of LGBTQ+ communities in developing countries
15 Hill, M., & King, E. (1995). Women's education and economic wellbeing: The case for developing countries
16 Winter, S. et al. (2018). Transgender people in Asia: A review of the literature.
17 Lee, B. et al. (2019). Economic wellbeing of LGBTQ+ communities in developing countries
18 Raghuram, G. et al. (2023). Transgender exclusion in India: Socio-economic challenges and policy responses.
19 Chhim, S. et al. (2017). Lived experiences of transgender people in Cambodia: Barriers and opportunities.
20 Shannon, M. (2021). The Labour Market Outcomes of Transgender Individuals. Labour Economics, 77, 102006. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102006
21 Winter, S., Davis-McCabe, C., Russell, C., Wilde, D., Chu, T.H., Suparak, P. and Wong, J. (2018). Denied Work: An audit of employment discrimination on the basis of gender identity in Asia. Bangkok: Asia Pacific Transgender Network and United Nations Development Programme.
22 Hoàng, T. A., & Nguyễn, V. T. (2013). Nghiên cứu trực tuyến về kỳ thị, phân biệt đối xử và bạo lực đối với người đồng tính, song tính, chuyển giới, chuyển giới và liên giới tính trong trường học, CCIHP.
23 Lương, T. H., & Phạm, Q. P. (2015). Có phải vì tôi là LGBT?: Sự phân biệt đối xử về xu hướng tính dục và bản dạng giới ở Việt Nam. Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường.

Mặt khác, sự kỳ thị phổ biến xung quanh danh tính NCG ảnh hưởng đáng kể đến khả năng tiếp cận giáo dục. Hoàng và Nguyễn (2013)[15] minh họa sự kỳ thị của xã hội đã tạo nên những tác động tiêu cực lên xác suất tham gia vào các hoạt động giáo dục và đào tạo, từ đó cũng ảnh hưởng lên khả năng cạnh tranh trong thị trường lao động của NCG. Nghiên cứu của Phạm và cộng sự (2012)[16] cũng nhấn mạnh thêm rằng việc hạn chế tiếp cận các dịch vụ giáo dục và chăm sóc sức khỏe có chất lượng sẽ cản trở cơ hội kinh tế cho những NCG. Những người có trình độ học vấn thấp hơn hoặc gặp phải sự chênh lệch về sức khỏe ít có khả năng đảm bảo được việc làm ổn định, do đó kéo dài chu kỳ bất lợi. Rõ ràng, phúc lợi kinh tế có mối liên hệ tỉ lệ thuận với sự chấp nhận rộng rãi hơn của xã hội, có thể nâng cao hoặc làm giảm đáng kể triển vọng của những NCG.

Sức khỏe tinh thần cũng là một yếu tố then chốt khác ảnh hưởng đến phúc lợi kinh tế của NCG. Thị và cộng sự (2024) [24] nhận thấy rằng sự tách biệt của xã hội ảnh hưởng đáng kể đến sức khỏe tâm thần của NCG tại Việt Nam. Sức khỏe tâm thần kém có thể ảnh hưởng đến khả năng tìm kiếm và duy trì việc làm của cá nhân, do đó góp phần vào vòng lặp nghèo đói và bị gạt ra ngoài lề xã hội. Ngoài ra, Đỗ và Nguyễn (2020)[25] nhấn mạnh tầm quan trọng của sự sẵn sàng của các nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe để giải quyết các nhu cầu sức khỏe của NCG. Việc không được tiếp cận đầy đủ các dịch vụ chăm sóc sức khỏe phù hợp có thể làm trầm trọng thêm các vấn đề về sức khỏe tâm thần, làm phức tạp thêm tình hình kinh tế của những NCG vốn đang phải đối mặt với sự PBĐX trong nhiều lĩnh vực của cuộc sống.

Cuối cùng, những bất cập về mặt pháp lý làm trầm trọng thêm những thách thức mà NCG phải đối mặt. Mặc dù Bộ luật Dân sự 2015 cho phép xác định lại giới tính nhưng vẫn chưa có các biện pháp bảo vệ chống PBĐX toàn diện. Việc thiếu các biện pháp bảo vệ pháp lý này khiến người sử dụng lao động PBĐX mà không có biện pháp xử lý cứng rắn, kéo dài chu kỳ nghèo đói và bị gạt ra ngoài lề xã hội.

Như vậy, vấn đề phúc lợi kinh tế của NCG là một vấn đề đa chiều và phức tạp giao thoa của rất nhiều vấn đề nhỏ hơn. Hoàng và Nguyễn (2013) [26] lưu ý rằng những NCG có hoàn cảnh kinh tế xã hội thấp hơn phải đối mặt với nhiều thách thức, bao gồm ít cơ hội việc làm hơn và khả năng tiếp cận các nguồn lực hỗ trợ hạn chế, khiến họ càng bị gạt ra ngoài lề trong lĩnh vực kinh tế. Quan điểm giao thoa này nêu bật tầm quan trọng của việc xem xét nhiều yếu tố góp phần vào phúc lợi kinh tế của NCG.

Tất cả những dẫn chứng trên tập trung nhấn mạnh những thách thức đáng kể mà NCG ở Việt Nam phải đối mặt liên quan đến phúc lợi kinh tế của họ. Sự PBĐX trong việc làm, sự kỳ thị của xã hội và những bất cập về pháp lý tạo ra một môi trường phức tạp làm suy yếu sự ổn định kinh tế của cộng đồng này. Việc giải quyết những vấn đề này đòi hỏi một cách tiếp cận nhiều mặt, bao gồm tăng cường bảo vệ pháp lý, nâng cao nhận thức và phát triển các chính sách toàn diện tại nơi làm việc.

Tóm lại, tuy đã có một số nghiên cứu bước đầu tại Việt Nam đề cập đến các vấn đề kinh tế của NCG, nhưng vẫn còn thiếu những khảo sát sâu và cập nhật về các yếu tố cụ thể như: tình trạng việc làm hiện tại, mức thu nhập, khả năng tiếp cận các hình thức bảo hiểm xã hội, và sự hiện diện của họ trong các ngành nghề khác nhau. Đồng thời, còn thiếu các nghiên cứu định tính khám phá trải nghiệm cá nhân và cảm nhận của NCG trong việc tiếp cận và duy trì công việc, đặc biệt là trong bối cảnh họ phải đối mặt với kỳ thị và PBĐX. Nghiên cứu này được thực hiện nhằm bổ sung phần nào những khoảng trống đó, góp

24 Thi, L., Nguyễn, L., Lê, A., Giang Quốc Nguyễn, & Lợi Chí Cu. (2024). Khám phá trải nghiệm sống của người chuyển giới trong việc giải quyết các thách thức về sức khỏe tâm thần ở Việt Nam. Tạp chí công tác xã hội lâm sàng. https://doi.org/10.1007/s10615-024-00941-2

25 Đỗ, T. T., & Nguyễn, A. T. V. (2020). 'They know better than we doctors do": providers preparedness for transgender healthcare in Vietnam, Health Sociology Review, 29(1), 92–107. https://doi.org/10.1080/14461242.2020.1715814

26 Hoàng, T. A., & Nguyễn, V. T. (2013). Nghiên cứu trực tuyến về kỳ thị, phân biệt đối xử và bạo lực đối với người đồng tính, song tính, chuyển giới, chuyển giới và liên giới tính trong trường học, CCIHP.

phần cung cấp thêm tư liệu về trải nghiệm kinh tế của NCG tại Việt Nam hiện nay, từ đó làm sáng tỏ hơn những mối liên hệ giữa các yếu tố xã hội, pháp lý và kinh tế ảnh hưởng đến đời sống của họ.

1.3. Mục tiêu nghiên cứu

- Đo lường mức độ kỳ thị, PBĐX và bạo lực mà NCG gặp phải trong quá trình tham gia vào thị trường lao động, cùng với sự ảnh hưởng của những trải nghiệm này đối với phúc lợi kinh tế của họ.

- Xác định các chiến lược ứng phó và tìm kiếm sự trợ giúp mà NCG áp dụng đối với các trải nghiệm về sự kỳ thị, PBĐX và bạo lực trong quá trình tìm kiếm việc làm và môi trường làm việc.

- Phân tích các thực hành tốt của người sử dụng lao động liên quan đến việc thực thi các chính sách, thực hành đa dạng và hòa nhập.

- Đề xuất các khuyến nghị nhằm nâng cao phúc lợi kinh tế của NCG và phát triển các thực hành tốt từ phía người sử dụng lao động.

1.4. Đối tượng và khách thể nghiên cứu

1.4.1. Đối tượng nghiên cứu

- Đối tượng của nghiên cứu là thực trạng phúc lợi kinh tế của NCG tại Việt Nam. Trong đó, tập trung vào quá trình tiếp cận việc làm, môi trường làm việc, thu nhập và phúc lợi của NCG tại Việt Nam

1.4.2. Khách thể nghiên cứu

- Nghiên cứu này được tiến hành với hai nhóm khách thể nghiên cứu: Người chuyển giới và người sử dụng lao động.

1.5. Phạm vi nghiên cứu

- **Thời gian:** Tháng 10-12/2024

- **Địa bàn định tính:** 4 tỉnh/thành phố (Hà Nội, Hồ Chí Minh, An Giang, Hải Phòng).

Việc lựa chọn 04 tỉnh, thành phố trong nghiên cứu được xác định dựa trên quá trình làm việc thực tiễn của nhóm nghiên cứu với các nhóm cộng đồng chuyển giới tại địa phương. Cụ thể, thành phố (TP) Hà Nội và TP.Hồ Chí Minh – hai đô thị loại đặc biệt – là nơi tập trung nhiều tổ chức và nhóm cộng đồng NCG hoạt động tích cực, đồng thời có sự hiện diện rõ nét của các cá nhân chuyển giới trong các hoạt động xã hội. Bên cạnh đó, tại tỉnh An Giang và TP.Hải Phòng, cộng đồng NCG cũng đã hình thành các nhóm hoạt động, phản ánh hiện diện cộng đồng ở những địa phương ngoài hai trung tâm đô thị lớn. Việc lựa chọn các địa điểm nghiên cứu này nhằm đảm bảo sự đa dạng về mặt địa lý và bối cảnh xã hội, đồng thời tạo điều kiện để nhóm nghiên cứu tiếp cận được với các nhóm NCG tại nhiều khu vực khác nhau trên cả nước.

1.6. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện kết hợp giữa phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng.

Nghiên cứu định lượng được thực hiện thông qua phương pháp điều tra trực tuyến, được triển khai trên nền tảng KOBO.

Phương pháp nghiên cứu định tính bao gồm phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm – được thiết kế theo phương pháp bán cấu trúc. Các khách thể người chuyển giới được lựa chọn ở độ tuổi, tiêu chí và địa bàn khác nhau giúp thu thập được các trải nghiệm đa dạng trong tiếp cận việc làm và môi trường làm việc cùng với thu nhập, phúc lợi của họ. Đồng thời, nghiên cứu triển khai phỏng vấn sâu đối với người sử dụng lao động nhằm khám phá những thực hành của họ trong quá trình đảm bảo sự đa dạng và dung hợp trong môi trường làm việc.

1.6.1. Phương pháp điều tra trực tuyến

Do cộng đồng NCG tại Việt Nam còn phân tán và có tính khép kín, việc tiếp cận mẫu nghiên cứu quy mô lớn gặp nhiều hạn chế. Tuy nhiên, đặc điểm sinh hoạt theo nhóm trực tuyến và xu hướng tìm kiếm thông tin trong cộng đồng đã tạo điều kiện thuận lợi cho khảo sát trực tuyến. Nhóm nghiên cứu lựa chọn phương pháp điều tra trực tuyến kết hợp với lấy mẫu có chủ đích và theo hạn ngạch, nhằm tiếp cận bốn nhóm đối tượng: (1) NCG nam đã can thiệp y tế, (2) NCG nam chưa can thiệp y tế, (3) NCG nữ đã can thiệp y tế, và (4) NCG nữ chưa can thiệp y tế. Các can thiệp y tế bao gồm liệu pháp hormone, phẫu thuật ngực và phẫu thuật bộ phận sinh dục.

Đối với số lượng mẫu định lượng, thông qua các kênh trực tuyến (fanpage, diễn đàn và nhóm cộng đồng) như bảng bên dưới, tổng số thành viên ước tính của các nhóm mục tiêu là khoảng 403.000 người. Với mức độ tin cậy 95% và sai số 5%, cỡ mẫu tối cần thiết cho khảo sát trực tuyến là 384 mẫu. Nghiên cứu đã gửi bản khảo sát tới các nhóm cộng đồng về LGBTI nói chung và NCG nói riêng, cụ thể được thống kê như sau:

Trang	Tổng thành viên ước tính
Trang Fanpages, Nhóm cộng đồng, và Diễn đàn của Người chuyển giới	
FTM Việt Nam (Nhóm kín)	7.400
FTM Organization Fanpage	25.000
Mạng lưới người chuyển giới Việt Nam - VNTG	20.000
FTM - Transguys - Chuyển giới nam	9.000
IT'S T TIME Fanpage	11.000
Trans Girl VN	10.407
Trans Guys VN	16.796
Cộng đồng LGBT An Giang	5.900
Cộng đồng LGBT Hải Phòng	8.500
Gót Hồng Sơn La	1.900
Trang Fanpages của các Tổ chức Phát triển có Dự án hoặc Chương trình liên quan tới Người chuyển giới hoặc Cộng đồng LGBTI nói chung	
iSEE Institute	130.000
Hanoi Pride	49.000
ICS Center	71.000
Asexual in Vietnam	37.000

Thực tế nghiên cứu nhận được 541 phiếu trả lời trong thời gian từ 27/10/2024 đến 24/11/2024. Qua quá trình xử lý dữ liệu, nhóm nghiên cứu đã loại bỏ các bản ghi có phần trả lời mâu thuẫn về nội dung và các bản ghi có nhiều thông tin bỏ trống. Kết quả thu lại được 412 phiếu trả lời hoàn thành đầy đủ các câu hỏi được ghi nhận và nội dung thống nhất, trong đó có 226 người tự xác định là NCG nam (chiếm 54,9%, trong đó 41,2% chưa can thiệp y tế, 58,8% đã can thiệp y tế) và 186 người tự xác định là NCG nữ (chiếm 45,1%, trong đó 39,8% chưa can thiệp y tế, 60,2% đã can thiệp y tế). Quá trình xử lý dữ liệu được sử dụng phần mềm SPSS, R và sử dụng phương pháp thống kê mô tả, kiểm định sự khác biệt giữa các nhóm, kiểm định mối liên hệ và phân tích tương quan.

Đặc điểm mẫu thu được có độ tuổi trung bình trẻ và tỷ lệ đô thị cao phản ánh phương thức tuyển chọn mẫu trực tuyến, vốn dễ tiếp cận hơn với người trẻ và cư dân thành thị, đặc biệt tại các thành phố lớn như Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh, Phần lớn sống ở các vùng đô thị (83,7%), với nhiều người sinh sống tại Hà Nội (35,9%) và TP HCM (28,2%); 44,7% là người di cư.

Bảng 1.1: Bảng mô tả đặc điểm nhân khẩu của mẫu khảo sát trực tuyến (Đơn vị: %)

Đặc điểm	FtM (N=226)		MtF (N=186)		Chung (N=412)	
	%	Cỡ mẫu	%	Cỡ mẫu	%	Cỡ mẫu
Tuổi trung bình	25,59		25,08		25,36	
Nhóm tuổi						
16-24	49,1%	111	59,7%	111	53,9%	222
25-44	50,0%	113	38,7%	72	44,9%	185
45 trở lên	0,9%	2	1,6%	3	1,2%	5
Giới tính trên giấy tờ						
Nam	15,0%	34	90,3%	168	49,0%	202
Nữ	85,0%	192	9,7%	18	51,0%	210
Nông thôn/đô thị						
Đô thị	83,6%	189	83,9%	156	83,7%	345
Ngoại thành, thị trấn/ thị xã	11,9%	27	10,2%	19	11,2%	46
Nông thôn	4,4%	10	5,9%	11	5,1%	21
Tình trạng di cư						
Không phải người di cư	50,9%	115	60,8%	113	55,3%	228
Di cư (trên 5 năm)	29,6%	67	23,1%	43	26,7%	110
Di cư (dưới 5 năm)	19,5%	44	16,1%	30	18,0%	74

Trình độ học vấn						
Chưa hoàn thành tiểu học, không đi học	0,0%	0	2,2%	4	1,0%	4
Tiểu học	0,4%	1	2,7%	5	1,5%	6
Trung học cơ sở	2,2%	5	3,8%	7	2,9%	12
Phổ thông trung học	19,9%	45	31,2%	58	25,0%	103
Trung cấp, trường nghề	6,2%	14	6,5%	12	6,3%	26
Cao Đẳng, Đại Học	63,7%	144	46,8%	87	56,1%	231
Sau đại học	7,5%	17	7,0%	13	7,3%	30
Tình trạng khuyết tật						
Không có khuyết tật	93,4%	226	92,5%	186	93,0%	412
Có khuyết tật	6,6%	15	7,5%	14	7,0%	29

1.6.2. Phương pháp phỏng vấn sâu

Đối với khách thể NCG tham gia phỏng vấn sâu, khách thể được phân loại dựa trên các tiêu chí, cụ thể: Dưới 40 tuổi có trình độ học vấn từ đại học trở lên; Dưới 40 tuổi có trình độ học vấn dưới đại học; Di cư (từ các tỉnh khác, từ các làng nhỏ); Người khuyết tật; Người không sử dụng mạng xã hội.

Tổng số lượng NCG tham gia phỏng vấn sâu gồm 21 người đến từ đầy đủ các tiêu chí và trong đó có 12 NCG nữ và 9 NCG nam. Những khách thể là NCG tham gia được đăng ký qua đường dẫn đăng ký phỏng vấn sâu dành cho nghiên cứu.

Bảng 1.2: Bảng mô tả đặc điểm mẫu khách thể định tính phỏng vấn sâu

Stt	Bản dạng giới	Tuổi	Can thiệp y học	Trình độ học vấn	Nghề nghiệp	Ghi chú
1	Nam	27	Có	Đại học	Giáo viên	
2	Nam	22	Chưa	Đại học	Trợ lý pháp lý	
3	Nữ	27	Có	Đại học	Giáo viên	
4	Nữ	27	Có	Đại học	Phóng viên	
5	Nam	27	Có	12/12	Thợ xăm	
6	Nữ	21	Chưa	12/12	Tự do (Xem bói)	
7	Nữ	26	Có	12/12	Công tác xã hội	
8	Nữ	31	Có	Cao đẳng	Nhân viên IT	
9	Nam	29	Có	9/12	Tự do (Thầy cúng)	
10	Nam	27	Có	Thạc sĩ	Nhân viên văn phòng	Người di cư
11	Nam	30	Có	12/12	Không đi làm	Người di cư
12	Nữ	30	Có	12/12	Thợ làm nails	Người di cư
13	Nữ	21	Chưa	Đại học	Giáo viên	Người di cư
14	Nam	31	Có	Đại học	Kinh doanh tự do	Người khuyết tật
15	Nam	29	Có	Đại học	Nhân viên thiết kế	Người khuyết tật

16	Nam	24	Có	Đại học	Nhân viên văn phòng	Người khuyết tật
17	Nữ	24	Chưa	Đại học	Giáo viên	Người khuyết tật
18	Nữ	36	Có	7/12	Hát lô tô	Không sử dụng mạng xã hội
19	Nữ	38	Có	11/12	May	Không sử dụng mạng xã hội
20	Nữ	61	Chưa	8/10	Hát lô tô	Không sử dụng mạng xã hội
21	Nữ	31	Chưa	12/12	Hát lô tô	Không sử dụng mạng xã hội

Trong quá trình tiếp cận, nhóm nghiên cứu đã thực hiện được 09 phỏng vấn sâu đối với người sử dụng lao động. Cụ thể, tiếp cận được với đại diện của Tập đoàn Đa quốc gia, Tập đoàn trong trước, công ty tư nhân và người kinh doanh tự do. Nhóm nghiên cứu tìm kiếm khách thể là người sử dụng lao động thông qua cơ chế giới thiệu đại diện doanh nghiệp, ngoài ra, nhóm đã chủ động liên hệ, tiếp cận đến một vài loại hình người sử dụng lao động khác nhau nhằm đảm bảo tính đa dạng cho nghiên cứu.

1.6.3. Phương pháp thảo luận nhóm

Nghiên cứu đã thực hiện 07 thảo luận nhóm, mỗi thảo luận nhóm có số lượng khách thể từ 3-5 người với tổng số khách thể tham gia thảo luận nhóm là 27 người (17 NCG nữ, 10 NCG nam).

Việc tuyển chọn người tham gia thảo luận nhóm được dựa trên 3 tiêu chí bao gồm: NCG dưới 40 tuổi có trình độ học vấn từ đại học trở lên; NCG dưới 40 tuổi dưới 40 tuổi có trình độ học vấn dưới đại học; NCG di cư (từ các tỉnh khác, từ các làng nhỏ). Các thảo luận nhóm ngoài tiêu chí nêu trên còn phân bổ theo NCG nam và NCG nữ nhằm khám phá những trải nghiệm đặc trưng để so sánh yếu tố về giới đan xen.

Trong quá trình thực địa tại An Giang, nhóm nghiên cứu đã khám phá thêm được 1 thảo luận nhóm so với kế hoạch ban đầu (6 thảo luận nhóm) với NCG trên 40 tuổi có trình độ học vấn dưới đại học. Đối với NCG trên 40 tuổi, đây là một nhóm được đánh giá là rất khó tiếp cận và hiện trạng còn rất ít thông tin, chính vì yếu tố này nhóm đã quyết định phỏng vấn thêm để thu thập thêm trải nghiệm của họ.

1.7. Hạn chế của nghiên cứu

1.7.1 Về thời gian

Nghiên cứu được thực hiện từ tháng 10/2024 đến tháng 12/2024.

Do thời gian triển khai tương đối ngắn, phạm vi nghiên cứu tập trung chủ yếu vào việc tìm hiểu mức thu nhập trung bình, mối tương quan giữa thu nhập với các nhu cầu cơ bản và đặc điểm nhân khẩu học, cũng như những trải nghiệm kỳ thị, PBĐX và bạo lực với NCG trong quá trình tìm kiếm việc làm, làm việc và những yếu tố ảnh hưởng đến quá trình này.

Bên cạnh đó, một số khía cạnh quan trọng của phúc lợi kinh tế vẫn chưa được phân tích sâu. Cụ thể, nghiên cứu chưa đi vào đánh giá khả năng tích lũy và đầu tư dài hạn của NCG; mức độ thụ hưởng các chính sách an sinh xã hội như bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; khả năng phục hồi kinh tế sau các biến cố hoặc thiên tai; cũng như mối liên hệ giữa phúc lợi kinh tế trong quan hệ gia đình. Bên cạnh đó, mặc dù có phân tích đặc điểm nơi cư trú, nghiên cứu chưa làm rõ sự khác biệt về cơ hội kinh tế và mức độ an sinh giữa NCG sống ở đô thị, nông thôn và các khu vực vùng sâu, vùng xa hoặc biên giới.

1.7.2. Về số lượng khách thể

Nguyên nhân khách quan mà nhóm nghiên cứu có thể quan sát được về việc số lượng mẫu thu được thấp hơn dự kiến bao gồm hai khía cạnh. Thứ nhất là sự suy giảm động lực trong sự tham tham gia các nghiên cứu, khảo sát do thông tin trì hoãn của dự thảo Luật Chuyển đổi giới tính được đưa ra vào tháng 9/2024. Thứ hai là thời điểm thực hiện nghiên cứu vào cuối năm, cùng thời điểm hoạt động của nhiều dự án và công việc cá nhân nên tạo ra nhiều sự khó khăn trong việc tiếp cận trực tuyến và tham gia đối với khách thể.

Từ phía nguyên nhân chủ quan, trong quá trình triển khai khảo sát trực tuyến, nhóm nghiên cứu có ghi nhận một số lỗi thuộc phần mềm KOBO khiến người tham gia không thể nộp câu trả lời khi đã hoàn thành. Mặc dù nhóm có chia sẻ kịp thời các giải pháp đến với người tham gia nhưng không phủ nhận đây cũng là một rào cản trong quá trình tham gia của họ.

Đối với số lượng mẫu phỏng vấn người sử dụng lao động, nhóm nghiên cứu cũng tiếp cận được ít hơn so với kế hoạch đề ra (9/15 mẫu). Nguyên nhân đến từ sự khó khăn trong tiếp cận các đại diện doanh nghiệp, tập đoàn do phần lớn những người được giới thiệu cảm thấy họ không đủ tính đại diện của cơ quan nhằm tham gia nghiên cứu. Một số khác cho rằng họ chưa từng có trải nghiệm có nhân viên, người lao động là NCG nên từ chối tham gia.

1.7.3. Về tính đa dạng của khách thể

Mặc dù nghiên cứu đã cố gắng tăng tính đa dạng của khách thể bao gồm tình trạng khuyết tật, di cư, người lớn tuổi tuy nhiên vẫn còn gặp hạn chế trong số lượng khách thể có đa dạng các tình trạng khuyết tật cũng như các khách thể di cư chưa đủ nhiều. Vì vậy, các phân tích với những nhóm này trong báo cáo sẽ nhằm cung cấp phát hiện ban đầu về trải nghiệm mà chưa thể đưa ra kết luận một cách cụ thể.

1.8. Đạo đức nghiên cứu

Đạo đức của nghiên cứu được phê duyệt bởi Viện Nghiên cứu và Phát triển xã hội (ISDS) ngày 25/10/2024.

Mọi thông tin của khách thể đều được bảo mật theo quy định của nhà nước và nhằm đảm bảo an toàn cho người tham gia.

Sự tham gia của khách thể là hoàn toàn tự nguyện trong khảo sát định lượng và các phỏng vấn định tính và được xác nhận bởi phiếu đồng thuận của nghiên cứu.

Trong bản báo cáo này, nhóm nghiên cứu đã thay đổi tên của khách thể và các tên này được đặt một cách ngẫu nhiên nhằm đảm bảo danh tính cho khách thể.

II. CÁC PHÁT HIỆN CỦA NGHIÊN CỨU VÀ BÀN LUẬN

2.1. Thực trạng việc làm, thu nhập, phúc lợi và mức độ đáp ứng các nhu cầu của người chuyển giới tại Việt Nam

2.1.1 Tình trạng việc làm, thu nhập và phúc lợi của người chuyển giới tại Việt Nam

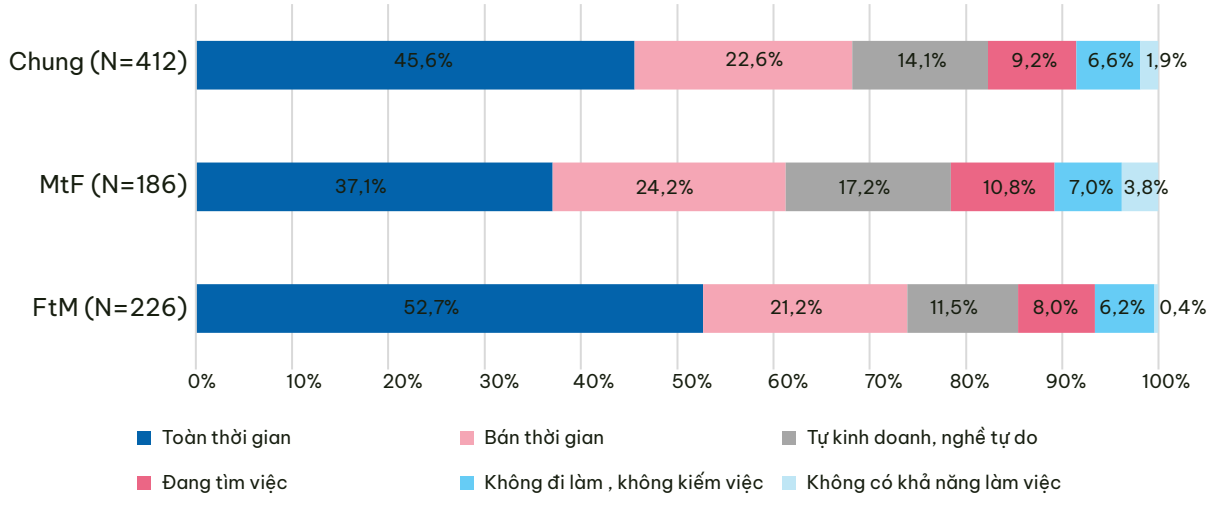
a. Về tình trạng việc làm hiện tại

Về tình trạng công việc hiện tại, 82,3% mẫu nghiên cứu (339 người) cho biết hiện đang có công việc tạo thu nhập. Tỉ lệ này thấp hơn so với báo cáo của Tổng cục Thống kê năm 2023 với lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của Việt Nam đạt 52,4 triệu người, trong đó có 51,3 triệu người có việc làm, tương đương với tỷ lệ có việc làm khoảng 97,9% [27].

Theo biểu đồ 2.1, 45,6% mẫu nghiên cứu đang làm việc toàn thời gian có lương. Tỷ lệ này cao hơn rõ rệt ở nhóm FtM (52,7%, N=119) so với nhóm MtF (37,1%, N=69), tuy nhiên do số lượng mẫu nhỏ nên sự khác biệt này không có ý nghĩa thống kê. Đáng chú ý, 22,6% làm việc bán thời gian có lương, 14,1% tự kinh doanh hoặc làm nghề tự do, và 9,2% đang tìm kiếm việc làm. Một số ít, 6,6% không đi làm và không kiếm việc, trong khi 1,9% không có khả năng làm việc.

Trong nhóm có công việc tạo thu nhập, đa số (68%) chỉ làm một công việc, với tỷ lệ này ở FtM là 70,5% và MtF là 64,9%. Khoảng 26,7% làm hai công việc và 5,3% làm ba công việc hoặc nhiều hơn.

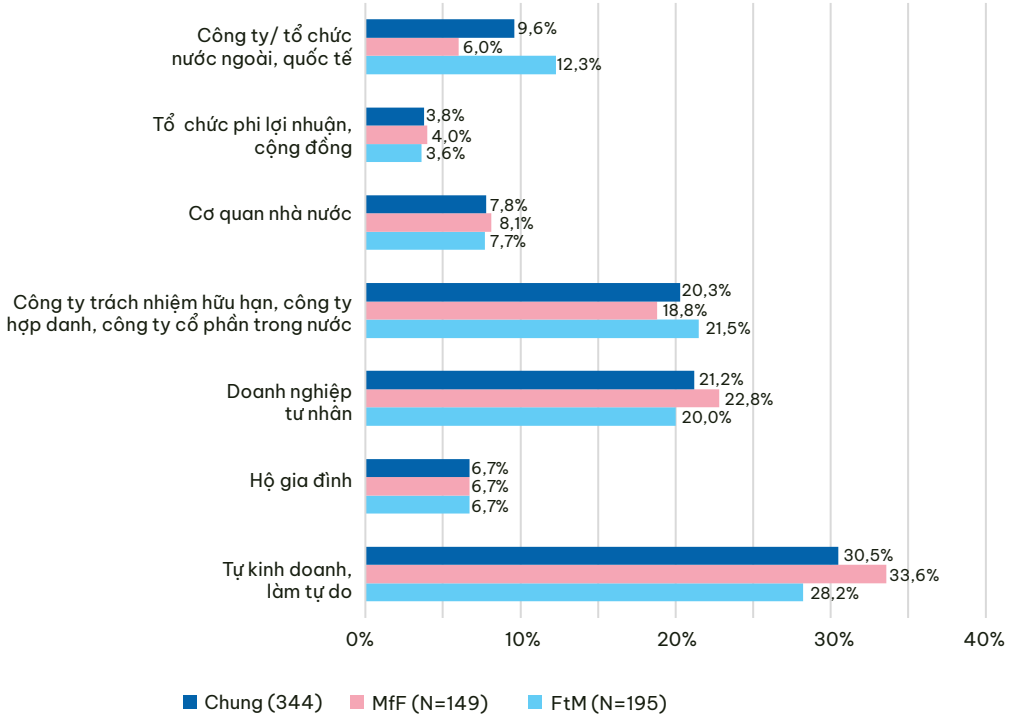
Biểu đồ 2.1: Phân bổ việc làm theo thời gian trong mối tương quan với bản dạng giới (Đơn vị: %)



Về loại hình công việc, 30,5% mẫu nghiên cứu cho biết đang tự kinh doanh hoặc làm tự do, tỷ lệ này ở nhóm FtM chiếm 28,2% và MtF là 33,6%. Một tỷ lệ đáng kể làm việc tại các doanh nghiệp tư nhân (21,2%), công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty hợp danh, hoặc công ty cổ phần trong nước (20,3%). Một số ít làm việc tại cơ quan nhà nước (7,8%), tổ chức phi lợi nhuận hoặc tổ chức cộng đồng (3,8%), và công ty hoặc tổ chức nước ngoài, quốc tế (9,6%).

27 Tình hình thị trường lao động Việt Nam năm 2023. (2023). General Statistics Office of Vietnam. https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2024/01/tinh-hinh-thi-truong-lao-dong-viet-nam-nam-2023

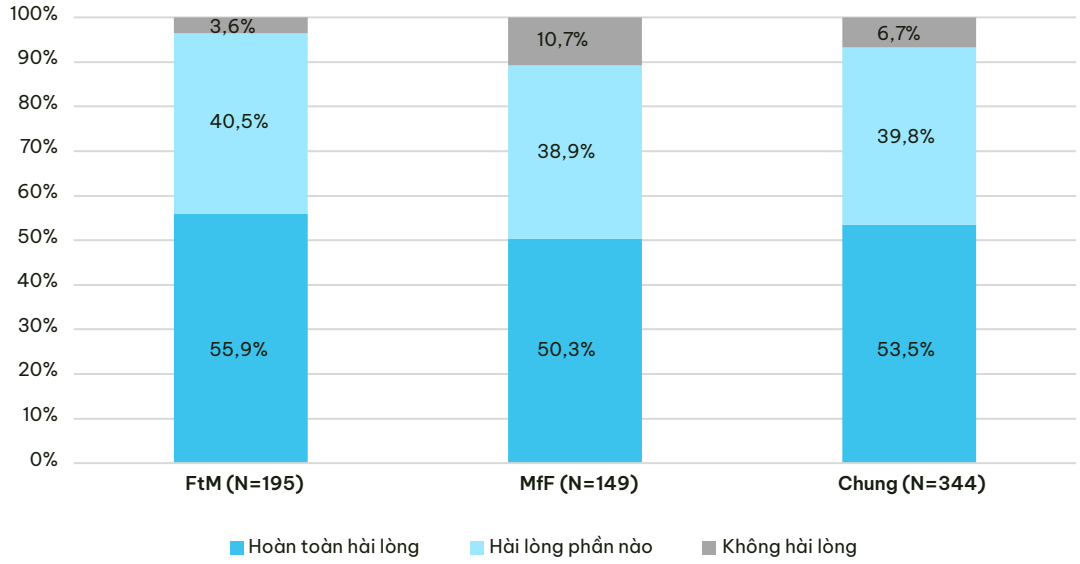
Biểu đồ 2.2: Phân bổ việc làm theo loại hình người sử dụng lao động trong mối tương quan với bản dạng giới (Đơn vị: %)



Một tỷ lệ đáng kể NCG nhận định hài lòng phần nào với công việc hiện tại (39,8%), với FtM chiếm 40,5% và MtF là 38,9%. Tuy nhiên, có 6,7% tổng mẫu không hài lòng với công việc hiện tại, trong đó FtM là 3,6% và MtF là 10,7%. Nhóm FtM có tỷ lệ hài lòng và hài lòng phần nào với công việc hiện tại cao hơn đáng kể so với tỷ lệ này ở nhóm MtF.

Lý do không hài lòng với công việc hiện tại được ghi nhận bao gồm: đầu tiên và đáng chú ý nhất là mức lương thấp, với 61,3% tổng mẫu không hài lòng về mức lương của họ, tỷ lệ này gần như tương đương giữa FtM (61,6%) và MtF (60,8%). Công việc không phù hợp với mong muốn và sở thích cá nhân là lý do thứ hai với 30,6%, trong đó MtF chiếm 39,2% và FtM là 23,3%. Ngoài ra, các lý do khác bao gồm chế độ đãi ngộ (30,6%), môi trường làm việc (28,7%), cơ sở vật chất (20%), công việc không phù hợp với năng lực (13,8%) và các lý do khác như công việc căng thẳng và nhiều áp lực (8,8%).

Biểu đồ 2.3: So sánh mức độ hài lòng với công việc hiện tại theo bản dạng giới (Đơn vị: %)



b. Về thu nhập

Phân tích về thu nhập trung bình được thực hiện sau khi loại bỏ các giá trị ngoại lai (6 trường hợp báo cáo có thu nhập trên 80 triệu/tháng). Phân tích được thực hiện với 327 trường hợp hiện đang đi làm có thu nhập (có giá trị trong khoảng +/- 3 lần giá trị trung bình)

Nhóm FtM có thu nhập trung bình là 10.074.863VND (N=183), cao hơn so với nhóm MtF với 8.345.833VND (N=144). Điều này cũng được thấy rõ trong các nhóm tuổi khác nhau. Ở nhóm tuổi 16-24, thu nhập trung bình của FtM là 7.714.943VND (N=87), so với 6.977.500VND của MtF (N=80). Ở nhóm tuổi 25-44, sự chênh lệch càng rõ rệt hơn với 12.236.842VND cho FtM (N=95) và 10.058.065VND cho MtF (N=62). So sánh với mức thu nhập bình quân đầu người năm 2023, NCG có định mức thu nhập tương đương hay có phần nhỉnh hơn so với thu nhập bình quân đầu người là 7.1 triệu đồng/tháng. Với mức thu nhập của của lao động nam là 8.1 triệu đồng/tháng, lao động nữ là 6.0 triệu đồng; thu nhập bình quân của lao động ở khu vực thành thị là 8.7 triệu đồng/tháng, khu vực nông thôn là 6.2 triệu đồng/tháng [28].

Bảng 2.1: Bảng so sánh thu nhập giữa nhóm di cư và không di cư trong mối tương quan với bản dạng giới của người chuyển giới (Đơn vị: đồng)

Phân loại	Các nhóm	Bình quân thu nhập	Mẫu (N)	Trung vị
Không di cư	FtM	10.433.673	98	8.014.098
	MtF	8.661.111	90	6.758.377
	Tổng	9.585.106	188	7.472.745
Di cư	FtM	9.661.176	85	6.841.472
	MtF	7.820.370	54	8.009.414
	Tổng	8.946.043	139	7.344.309
Tổng	FtM	10.074.863	183	7.482.119
	MtF	8.345.833	144	7.236.745
	Tổng	9.313.456	327	7.413.849

Theo tình trạng di cư, nhóm không di cư có thu nhập trung bình là 9.585.106VND cao hơn so với nhóm di cư 8.946.043VND. Nhóm FtM có thu nhập trung bình là 10.433.673VND (N=98) khi không di cư và 9.661.176VND (N=85) khi di cư, so với 8.661.111VND (N=90) và 7.820.370VND (N=54) tương ứng của nhóm MtF. Các phát hiện này cũng nhất quán khi xem xét tình trạng khuyết tật, số lượng công việc có thu nhập, phúc lợi tại nơi làm việc, và hợp đồng lao động.

Khi xem xét trình độ học vấn, trình độ học vấn tỷ lệ thuận với thu nhập của NCG, trình độ học vấn càng cao, mức thu nhập trung bình của NCG càng cao, với nhóm có trình độ Đại học/cao đẳng trở lên thu nhập trung bình là 10.668.966VND. nhóm PTTH/Trung cấp/trường nghề là 7.193.043VND, Nhóm trình độ thấp hơn thu nhập 5.833.333VND. FtM có thu nhập trung bình cao hơn ở tất cả các cấp độ học vấn, bao gồm cao đẳng, đại học và sau đại học với 10.765.354VND (N=127) so với 10.507.895VND của MtF (N=76).

28 Báo cáo của Tổng cục Thống kê năm 2023

Bảng 2.2: Bảng so sánh thu nhập giữa trình độ học vấn trong mối tương quan với bản dạng giới của người chuyển giới (Đơn vị: đồng)

Phân loại	Các nhóm	Bình quân thu nhập	Mẫu (N)	Trung vị
Cao đẳng, đại học và sau đại học	FtM	10.765.354	127	8.337.917
	MtF	10.507.895	76	9.089.008
	Tổng	10.668.966	203	8.605.356
Trung cấp, Dạy nghề, PTTH	FtM	8.536.364	55	4.770.525
	MtF	5.961.667	60	2.899.158
	Tổng	7.193.043	115	4.098.625
Trình độ học vấn thấp hơn	FtM	7.000.000	1	.
	MtF	5.687.500	8	2.520.452
	Tổng	5.833.333	9	2.397.916
Tổng	FtM	10.074.863	183	7.482.119
	MtF	8.345.833	144	7.236.745
	Tổng	9.313.456	327	7.413.849

Nhóm nghiên cứu nhận thấy tỉ lệ thuận về thu nhập không chỉ diễn ra đối với trình độ học vấn mà còn được tìm thấy khi so sánh về các đặc điểm nhân khẩu khác như tình trạng di cư với trung bình thu nhập là 9.585.106VND ở nhóm không di cư và 8.946.043VND ở nhóm di cư hay với tình trạng khuyết tật là 9.130.000VND ở nhóm có khuyết tật và 9.325.407VND ở nhóm không có khuyết tật. Dù có sự chênh lệch trong quan sát nhưng do nghiên cứu có số mẫu nhỏ nên sự khác biệt này không có ý nghĩa thống kê.

Đối với lao động phi chính thức, nhóm được ký hợp đồng lao động có thu nhập (10.172.105VND) cao hơn đáng kể khi so với nhóm không có hợp đồng (7.967.500). Đặc biệt, trong nhóm có hợp đồng lao động. FtM có thu nhập trung bình là **11.223.214VND** (N=112) so với **8.662.821VND** của MtF (N=78).

Đồng thời, nhóm thu nhập trung bình của mẫu nghiên cứu trong nhóm phi chính thức có thể cao hơn so với công bố của ILO (4.4 triệu đồng, năm 2021) [29]. Một trong số các nguyên nhân bắt nguồn từ mẫu khách thể NCG đa phần sinh sống tại các vùng đô thị, thành phố lớn, có trình độ học vấn cao, có tiếp cận internet và chưa phản ánh được câu chuyện của NCG tại các vùng nông thôn, trình độ thấp, ít tiếp cận công nghệ.

29 https://consosukien.vn/dac-diem-cua-lao-dong-co-viec-lam-phi-chinh-thuc-tai-viet-nam.htm

Bảng 2.3: Bảng so sánh thu nhập giữa người lao động chính thức và không chính thức trong mối tương quan với bản dạng giới (Đơn vị: đồng)

Phân loại	Các nhóm	Bình quân thu nhập	Mẫu (N)	Trung vị
Không có hợp đồng	FtM	8.158.730	63	5.382.787
	MtF	7.756.140	57	8.104.276
	Tổng	7.967.500	120	6.785.615
Có hợp đồng	FtM	11.223.214	112	8.229.534
	MtF	8.662.821	78	6.641.567
	Tổng	10.172.105	190	7.703.302
Tổng	FtM	10.120.000	175	7.463.536
	MtF	8.280.000	135	7.279.913
	Tổng	9.318.710	310	7.428.666

Nhóm nghiên cứu cũng nhận thấy sự chênh lệch thu nhập giữa nhóm lao động phi chính thức được hưởng phúc lợi tại nơi làm việc (với thu nhập trung bình 9.500.000 VND) và nhóm không được hưởng bất kỳ chính sách phúc lợi nào (với thu nhập trung bình 7.938.889 VND). Mặc dù sự khác biệt này không có ý nghĩa thống kê, nhưng nó phản ánh một thực tế quan trọng về những khó khăn mà nhóm lao động phi chính thức đối mặt. Việc không được hưởng phúc lợi lao động không chỉ khiến họ có thu nhập thấp hơn mà còn làm gia tăng gánh nặng kinh tế, góp phần vào sự khó khăn trong đời sống kinh tế - xã hội của họ.

Bảng 2.4: Bảng so sánh thu nhập giữa người lao động được hưởng phúc lợi và không được hưởng phúc lợi trong môi trường lao động không chính thức với mối tương quan với bản dạng giới (Đơn vị: đồng)

Phân loại	Bản dạng giới	Bình quân thu nhập	Mẫu	Trung vị
Được hưởng phúc lợi tại nơi làm việc hiện tại	FtM	8.158.730	159	5.382.787
	MtF	7.756.140	115	8.104.276
	Tổng	7.967.500	274	6.785.615
Không được hưởng bất kỳ chính sách phúc lợi nào	FtM	11.223.214	16	8.229.534
	MtF	8.662.821	20	6.641.567
	Tổng	10.172.105	36	7.703.302
Tổng	FtM	10.120.000	175	7.463.536
	MtF	8.280.000	135	7.279.913
	Tổng	9.318.710	310	7.428.666

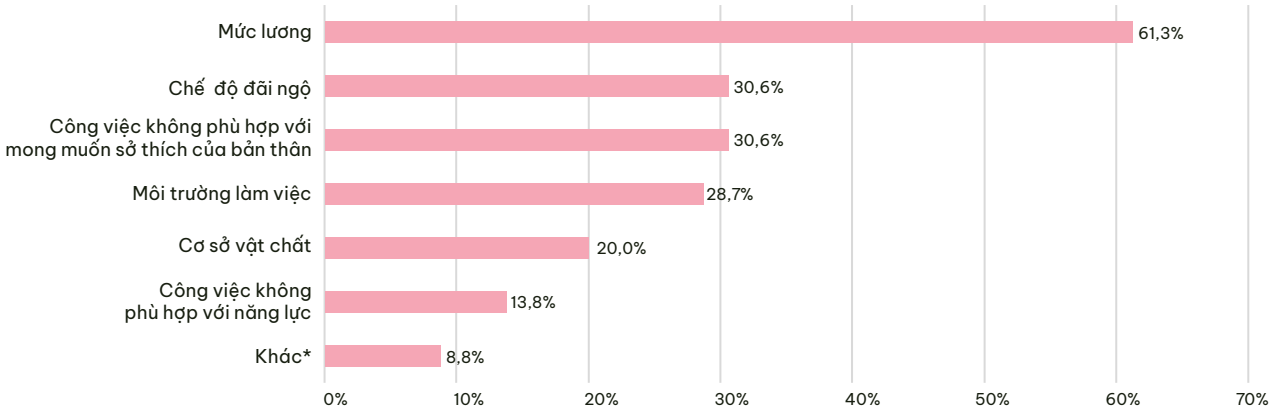
c. Về phúc lợi và trong môi trường làm việc

Về hợp đồng lao động, 60,6% nhóm mẫu hiện đang có việc làm có thu nhập cho biết họ được ký hợp đồng lao động hoặc thử việc. Tỷ lệ này cao hơn ở FtM (63,1%) so với MtF (57,2%).

51,1% số người có việc làm cho biết được đóng bảo hiểm xã hội, với FtM chiếm 57,8%, cao hơn đáng kể so với nhóm MtF là 42,0%.

Các phúc lợi khác bao gồm: Khám sức khỏe định kỳ: 36,9% nhóm có việc làm, với nhóm FtM chiếm 40,1% và MtF là 32,6%. Nghỉ lễ, phép theo quy định pháp luật: 66,5% mẫu có việc làm, FtM là 69,0% và MtF là 63,0%. Chế độ thai sản: 17,2% mẫu, với FtM là 22,5% và MtF là 10,1%. Chế độ hưu trí: 20,0% mẫu, với FtM là 23,0% và MtF là 15,9%.

Biểu đồ 2.4: Nguyên nhân không hài lòng với công việc hiện tại (Đơn vị: %)



Ngoài ra, có 4,9% người có việc làm cho biết họ được hưởng các phúc lợi khác như linh hoạt về thời gian và không gian làm việc, thưởng hoặc du lịch. Đáng lưu ý là 11,4% không được hưởng bất kỳ chính sách nào, với tỷ lệ này ở FtM là 9,1% và MtF là 14,5%.

Qua phân tích và phát hiện về thu nhập và phúc lợi của NCG, dù thu nhập bình quân của NCG có thể cao hơn thu nhập bình quân đầu người đối với cả hai nhóm lao động chính thức và phi chính thức nhưng cũng tồn tại nhiều điểm bất cập trong các phúc lợi về lao động mà họ được hưởng. Bên cạnh các phúc lợi thông thường, NCG còn có các nhu cầu cần thiết như chăm sóc sức khoẻ định giới hay nguy cơ phải đối mặt với những hệ quả của quá trình trải nghiệm kỳ thị, PBĐX cùng bạo lực trong lĩnh vực lao động. Từ quan điểm này, nhóm nghiên cứu cũng ghi nhận một số phát hiện về mức độ đáp ứng nhu cầu qua quá trình thu thập dữ liệu định tính được tổng hợp theo mục dưới đây.

2.1.2. Mức độ đáp ứng các nhu cầu của người chuyển giới

a. Nhu cầu phát triển năng lực, kỹ năng công việc và các mối quan hệ

Một vấn đề mà nhiều NCG thường xuyên phải đối mặt khi thu nhập chỉ đủ chi tiêu cơ bản mà không đủ để đầu tư vào việc phát triển kỹ năng. Phát hiện được ghi nhận đối với NCG có trình độ học vấn tốt nghiệp trung học phổ thông và NCG di cư. Việc họ muốn nâng cao chuyên môn nhưng gặp phải trở ngại về chi phí học tập là một ví dụ điển hình.

> *"Yếu tố đầu tiên là chi phí nó quá cao, thì học lớp nâng cao bây giờ nó cũng phải rơi tầm tám đến mười mấy triệu cho một môn, cho một cái kỹ thuật, mà trong khi đấy biết bao nhiêu kỹ thuật bao nhiêu xu hướng..."* - Trâm, người chuyển giới nữ, 30 tuổi, người di cư.

Nghiên cứu cũng ghi nhận những nhu cầu về phát triển các mối quan hệ xã hội cũng gặp hạn chế do mức thu nhập chỉ đáp ứng các nhu cầu sinh hoạt cơ bản như ăn uống, đi lại, y tế cơ bản và nhà ở. Đồng thời để có khoản tích lũy cho các kế hoạch nhằm nâng cao năng lực họ phải tiết kiệm và không có điều kiện tham gia các hoạt động xã hội giao lưu. Điều này không chỉ giới hạn khả năng xây dựng các mối quan hệ bạn bè, đồng nghiệp mà còn có thể làm giảm cơ hội phát triển nghề nghiệp và các kỹ năng xã hội, vì họ không thể tham gia các sự kiện giao lưu, học hỏi từ cộng đồng hoặc mở rộng mạng lưới quan hệ.

> *"Lúc đầu tiên thì phải đi học, mà đi học thì bắt buộc là không có tiền, không có tiền để đi chơi, […] tiền ăn uống thì vẫn bình thường nhưng ý là không có tiền để đi chơi với mọi người, đi giao lưu các thứ, bởi vì bị cắt hết hoàn toàn thu nhập rồi và tiền trước đấy của mình đều vào bệnh viện hết rồi… "* – Bình, người chuyển giới nam, 29 tuổi, tốt nghiệp THCS.

b. Nhu cầu can thiệp định giới

Đối với NCG, bên cạnh các nhu cầu chung như các nhóm khác, họ còn có những nhu cầu đặc thù riêng liên quan đến can thiệp định giới. Với những NCG có nhu cầu, chi phí liên quan đến can thiệp định giới là một khoản đáng cân nhắc với họ để cân đối chi tiêu trong thu nhập. Tại Việt Nam, chi phí cho phẫu thuật chuyển giới tính dao động từ 23 triệu đồng đến 1.592.500.000 đồng. Với nhóm chuyển giới nam, chi phí trung bình cho phẫu thuật là hơn 147 triệu đồng, với nhóm chuyển giới nữ, chi phí trung bình hơn 128 triệu đồng. Nếu xét về các cấp độ như sử dụng nội tiết (hormone), phẫu thuật ngực và phẫu thuật bộ phận sinh dục thì các mức chi phí có thể giao động ở khoảng khác nhau, đồng thời cũng phụ thuộc vào từng loại thuốc và phương pháp can thiệp phù hợp với mỗi cá nhân NCG.

> *"Mới đầu là cũng rất nhiều, thực sự hồi đó lúc đó lương thì mới ra trường làm thì tầm năm tới sáu triệu thôi, là một tháng phải chi ra một triệu tiền hormone thì nó cũng hơi lớn. […] Tại vì cứ cách một tuần là tiêm một lần, mà một mũi cũng phải đâu đó cũng phải trăm rưỡi hai trăm."* - Kiên, người chuyển giới nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng.

> *"…Cái tiền mà phẫu thuật đấy, thì ngày đấy đi phẫu thuật thì anh vay lãi, anh định vay họ hàng nhưng mà sau khi anh nghĩ anh lại không vay nữa và anh đi vay lãi bên ngoài, mình sợ là mình làm phiền người ta, thật ra người ta cũng họ hàng rất là sẵn lòng cho mình vay thôi nhưng mà mình không muốn."* - Bình, người chuyển giới nam, 29 tuổi, tốt nghiệp THCS.

Đối với những khách thể đã can thiệp định giới, việc cân đối thu nhập dường như gặp nhiều khó khăn để đáp ứng và duy trì quá trình can thiệp định giới. Đối với can thiệp phẫu thuật, NCG thường mất một khoản lớn trong một lúc và thường phải tích lũy trong thời gian dài. Nếu có bức bối giới lớn, thậm chí họ đã phải đi "vay lãi" bên ngoài để đáp ứng nhu cầu một phần cũng vì lo ngại bản thân "làm phiền" người thân, xuất phát từ tâm lý không muốn tạo gánh nặng cho người thân và gia đình vì can thiệp định giới là nhu cầu cá nhân.

2.2. Kỳ thị, phân biệt đối xử, bạo lực trong lao động và những ảnh hưởng của chúng tới phúc lợi kinh tế của người chuyển giới tại Việt Nam

2.2.1. Trải nghiệm kì thị, phân biệt đối xử và bạo lực của người chuyển giới trong tìm kiếm việc làm và môi trường làm việc

a. Những trải nhiệm kỳ thị, phân biệt đối xử dựa trên định kiến giới

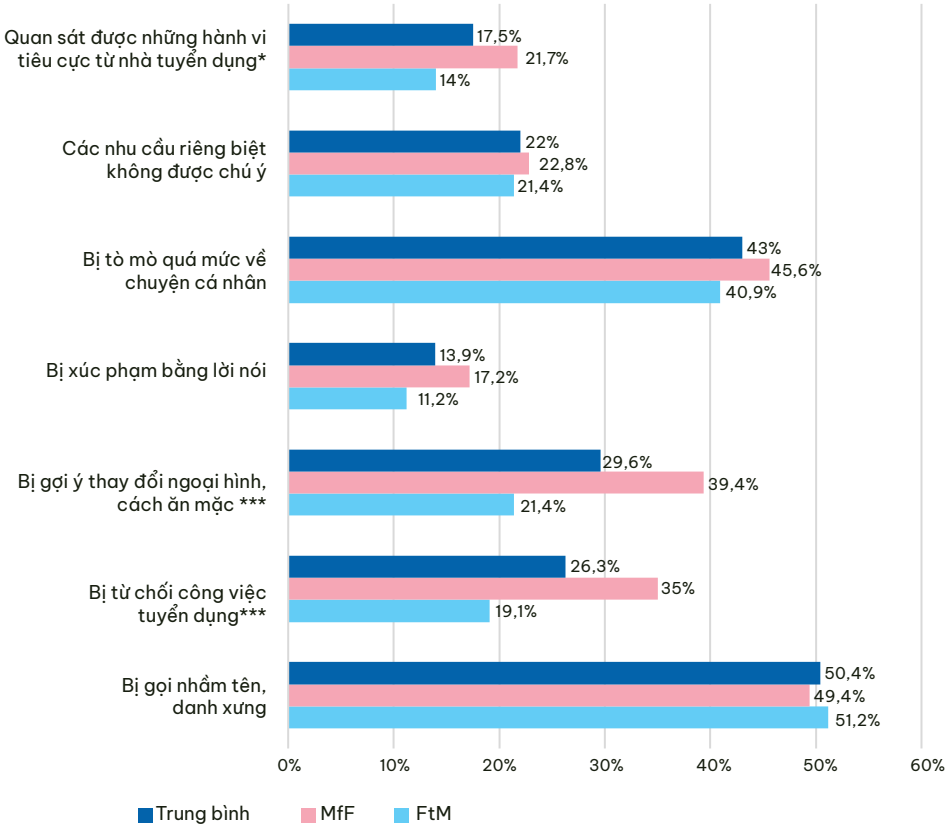
Trong vòng 24 tháng qua, 50,4% nhóm đã từng tìm kiếm việc làm cho biết họ đã bị gọi nhầm tên hoặc danh xưng, tỷ lệ này gần như tương đương giữa FtM (51,2%) và MtF (49,4%).

Một con số đặc biệt đáng lưu ý là 26,3% tổng mẫu đã bị từ chối công việc hoặc tuyển dụng vì là NCG, với MtF chiếm tỷ lệ cao hơn đáng kể (35,0%) so với FtM (19,1%) và mang ý nghĩa thống kê. Tương tự, 29,6% tổng mẫu đã bị gợi ý thay đổi ngoại hình hoặc cách ăn mặc, tỷ lệ này cao hơn ở MtF (39,4%) so với FtM (21,4%).

Ngoài ra, 13,9% tổng mẫu đã bị xúc phạm bằng lời nói, với MtF chiếm 17,2% và FtM là 11,2%. Sự tò mò quá mức về chuyện cá nhân cũng là một vấn đề lớn, ảnh hưởng đến 43,0% tổng mẫu, với tỷ lệ cao hơn ở MtF (45,6%) so với FtM (40,9%).

Các nhu cầu riêng biệt không được chú ý đã ảnh hưởng đến 22,0% tổng mẫu, với MtF chiếm 22,8% và FtM là 21,4%. Cuối cùng, 17,5% tổng mẫu đã nghe hoặc nhìn thấy những hành vi tiêu cực từ ban tuyển dụng hoặc nhân viên công ty tuyển dụng, với tỷ lệ cao hơn ở MtF (21,7%) so với FtM (14,0%).

Biểu đồ 2.5: Các tình huống người chuyển giới đã trải qua trong quá trình tuyển dụng trong vòng 24 tháng qua (Đơn vị: %)



*Kiểm định Chi bình phương, *: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001*

Nhìn chung, nhóm MtF có trải nghiệm tiêu cực trong quá trình tìm kiếm và tiếp cận việc làm nhiều hơn đáng kể so với nhóm FtM, cụ thể là trong các vấn đề: bị từ chối công việc, bị gợi ý cách ăn mặc, thay đổi ngoại hình, và trải nghiệm với các hành vi tiêu cực từ người tuyển dụng.

Bên cạnh đó, nghiên cứu phát hiện tồn tại những ý niệm rằng NCG "không đủ năng lực" so với người hợp giới. Dưới góc độ tâm lý – xã hội, điều này phản ánh khuôn mẫu và định kiến, cũng như hiệu ứng thiên kiến khẳng định (confirmation bias) khi nhà tuyển dụng đánh đồng năng lực của cá nhân dựa trên trải nghiệm hạn chế với một số ít NCG khác.

> *"Tức là các bạn khác thì các bạn sẽ không đọc hồ sơ đâu, các bạn sẽ chỉ phỏng vấn thôi xong rồi các bạn ấy nhận, nhưng mà lúc đấy thì tớ cũng biết là sẽ phát sinh vấn đề nên tớ cũng nói luôn là thật ra giới tính của em là nữ đấy thì em muốn xin các chị là cho em được mặc đồng phục của nam, bởi vì em cảm thấy không thoải mái khi mặc đồng phục nữ, thì các chị là dừng lại luôn và chị ấy bảo là sẽ phải xin ý kiến cấp trên và xin ý kiến của của quản lý cái khu vực mà em làm. Nhưng mà, theo chị giấy tờ em như thế thì em nên là mặc đúng cái đồng phục theo quy định...họ yêu cầu mình thay đổi thì họ sẽ đồng ý, chứ lại không nói thẳng là chị không chấp nhận em bởi vì em là người chuyển giới, người ta vẫn cho mình một con đường là em phải thay đổi đi thì chị sẽ đưa em vào, nó khác nhau ở chỗ đấy, thành ra là sự lựa chọn ở trong tay mình, tự nhiên mình lại được lựa chọn chứ không phải là mình bị đuổi..."* - Tài, người chuyển giới nam, 31 tuổi, người khuyết tật.

Trường hợp của một bạn chuyển giới nam cho thấy hai điểm đáng chú ý: Một là sự chủ động đề xuất nguyện vọng được mặc đồng phục phù hợp với bản dạng giới; Hai là kỳ vọng nhà tuyển dụng sẽ lắng nghe và tôn trọng nguyện vọng đó. Thông qua quá trình phỏng vấn, nhóm nghiên cứu ghi nhận rằng việc chia sẻ rõ ràng về bản dạng giới thường xuất phát từ trải nghiệm bị từ chối khi ứng tuyển hoặc gặp trở ngại do giới tính trên giấy tờ không khớp với thể hiện giới. Một số khách thể cho rằng việc trao đổi ngay từ đầu giúp tiết kiệm thời gian và sớm xác định mức độ phù hợp với môi trường làm việc. Việc doanh nghiệp cần xin ý kiến từ cấp quản lý cho thấy mức độ tiếp xúc và hiểu biết còn hạn chế về NCG. Gợi ý ứng viên mặc đồng phục theo giới tính trên giấy tờ, dù để họ tự lựa chọn, phản ánh nhận thức chưa đầy đủ về đa dạng giới và thiếu sự tôn trọng đối với bản dạng giới của NCG.

Dù vậy, không phải NCG nào cũng có cơ hội được trao đổi thẳng thắn với nhà tuyển dụng. Như trường hợp dưới đây thể hiện sự đa dạng trong những hành vi từ chối đến từ nhà tuyển dụng mà không cần trực tiếp đề cập đến việc người lao động là NCG nhưng vẫn tạo cho họ cảm giác vấn đề đến từ bản dạng giới của họ. Hệ luỵ là họ bị mất động lực tham gia tuyển dụng và yếu tố này sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến thu nhập và phúc lợi kinh tế của họ.

> *"Chị thấy người ta đăng bài tuyển thì chị cũng có xin lịch qua phỏng vấn nhưng vừa qua người ta kêu đủ người rồi, có gì về đi rồi người ta sẽ trả lời lại, thì đến khi về thì người ta bảo là hiện tại người ta không tuyển nữa, nhưng mà đến tầm cỡ độ nửa tiếng sau thấy người ta lại chấm bài đăng tuyển tiếp, thì mình cũng thấy là lần đầu tiên mình cảm nhận được là cái sự kỳ thị, phân biệt bởi vì ngoại hình của mình. Sau lần đấy là chị không xin vào đâu làm nữa."* - Trâm, người chuyển giới nữ, 30 tuổi, di cư.

Ở góc độ Tâm lý cộng đồng, một cá nhân dễ bị tổn thương khi trải nghiệm kỳ thị công khai (bị từ chối ngay khi nhìn thấy ngoại hình). Do thiếu mạng lưới bảo vệ hoặc không có sự hỗ trợ tâm lý kịp thời, nhân vật lập tức "không xin vào đâu làm nữa," thể hiện tình trạng mất đi động lực cũng như thiếu khả năng phục hồi.

Nhóm nghiên cứu cho rằng việc đưa ra hai lựa chọn để NCG phải cân nhắc khi đứng trước cơ hội việc làm là rất khó khăn. Họ buộc phải lựa chọn thay đổi về thể hiện giới, không được là chính mình thì sẽ được vào làm việc hoặc được là chính mình nhưng mất cơ hội việc làm. Nếu nhìn sâu hơn, việc bản thân lựa chọn giữa hai thứ mà lẽ ra NCG không phải lựa chọn để có được cơ hội việc làm cũng là yếu tố làm gia tăng sự tự ti cho NCG. Trải nghiệm này có thể sẽ tạo ra một lối mòn về việc NCG sẽ luôn phải sống theo khuôn mẫu giới để có thể được vào làm những lĩnh vực mà họ mong muốn.

Ngoài ra, sự tò mò của người sử dụng lao động về bản dạng giới của người lao động cũng được ghi nhận trên một số trường hợp. Sự tò mò thường được thể hiện thông qua những câu hỏi không liên quan đến quá trình tuyển dụng hay nội dung công việc và được khách thể mô tả là thiếu sự "tôn trọng".

- Người chuyển giới bị cô lập trong môi trường làm việc và không được trả lương tương xứng với năng lực

> *"..khi có những cuộc họp quan trọng đúng ra chị phải là người được tham gia vào nhưng người ta không cho chị vô, thế khi sếp hỏi, sếp hỏi cái này tới đâu rồi chị đâu có biết đâu, sau anh nói thì anh thấy em cũng lo được mà, anh thấy quyết định ok mà, nhưng mà quan trọng là người ta làm xong người ta không nói với mình cho nên mình không biết gì cả,..."* - Kiên, người chuyển giới nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng.

Hành vi cô lập trong bối cảnh này không chỉ là sự loại trừ rõ ràng khỏi các cuộc họp quan trọng mà còn là biểu hiện của một cơ chế PBĐX tinh vi trong môi trường làm việc. Việc không mời một người có trách nhiệm và năng lực vào những cuộc họp quan trọng có thể được hiểu như một cách cố tình gạt bỏ họ khỏi quá trình ra quyết định. Điều này không chỉ làm suy giảm vai trò của cá nhân mà còn gián tiếp phủ nhận giá trị và đóng góp của họ, đặc biệt trong trường hợp của NCG nữ.

Hành vi này bắt nguồn từ các định kiến về năng lực hoặc sự phù hợp của NCG trong các vai trò lãnh đạo hoặc quản lý. Điều này làm gia tăng sự mất kết nối giữa cá nhân và môi trường làm việc, dẫn đến cảm giác bị cô lập và thiếu công bằng, làm giảm động lực cũng như khả năng phát triển nghề nghiệp của NCG.

> *"Chị cảm giác ở nơi đây mình đang bị cô đơn, cô lập và không có người đồng hành...chị làm được ba tháng thì cảm thấy cái mức lương và cái tay nghề của mình nó không cân đối. Công nhân ở đấy hầu như là ở gần ở công ty, ở gần xóm, tổ trưởng cũng là người trong xóm, còn chị thì người ở khác xã, chị đi làm 9 cây, cả đi cả về là 18 cây, thì có độ thiên vị giữa những người ở gần làng xóm. Còn chị là một có tay nghề, có trách nhiệm nhưng lại không được chứng minh bằng cái mức lương cuối tháng lúc nào cũng bị thấp hơn"* - Ninh, người chuyển giới nữ, 26 tuổi, tốt nghiệp học nghề.

Hành vi cô lập kết hợp với việc không trả lương xứng đáng là biểu hiện của định kiến và sự thiên vị có thể tác động đến cả khía cạnh xã hội và kinh tế. Sự bất công về mức lương càng làm trầm trọng hơn cảm giác bị cô lập. Mặc dù có tay nghề và trách nhiệm trong công việc, trường hợp khách thể nêu trên vẫn bị trả lương thấp hơn so với đồng nghiệp, một sự bất bình đẳng được duy trì bởi sự thiên vị của tổ trưởng. Mặc dù nguyên nhân không được đề cập trực tiếp xuất phát từ PBĐX dựa trên bản dạng giới, nhưng khách thể cũng đã bị PBĐX theo một hình thức khác. Điều này không chỉ phủ nhận giá trị lao động của chị mà còn là một cách gián tiếp củng cố sự cô lập, khi chị không có cơ hội chứng minh năng lực của mình qua những thước đo cụ thể như tiền lương.

- Người chuyển giới không được công nhận bản dạng giới

> *"Nói chung là nó cũng có ảnh hưởng tới mình khá là nhiều, vì mình sẽ không có nhiều quyền lợi như những người khác, như những cái ngày lễ như 20 tháng 10, ngày 8 tháng 3 là không có tiền thưởng hoặc là quà tặng con gái cũng không có luôn, làm mình nhiều lúc cũng khá là tủi, nhưng mà không biết làm sao được bây giờ, nó đã như này rồi mình vẫn còn đang kẹt trong cái vấn đề giấy tờ đấy..."* - Như, người chuyển giới nữ, 21 tuổi, di cư.

Trải nghiệm của bạn chuyển giới nữ nói trên tập trung rất nhiều vào trạng thái cảm thấy "tủi" khi không được nhìn nhận như một người nữ trong môi trường làm việc. Sự không công nhận đến từ việc không có những sự ghi nhận trong các ngày lễ dành riêng cho phụ nữ (20 tháng 10, 8 tháng 3). Việc không nhận được những phúc lợi này tập trung nhiều hơn vào sự phủ nhận danh tính hơn là giá trị vật chất của quà tặng. Quan điểm của khách thể cho rằng vì giới tính trên giấy tờ của họ vẫn đang là nam nên không được hưởng các phúc lợi này của phụ nữ, phần nào phản ánh về thực hành mang tính cứng nhắc của môi trường làm việc. Điều này phản ánh phần nào sự thiếu linh hoạt trong chính sách của công ty và tạo ra những ảnh hưởng không đáng có về sức khoẻ tinh thần của NCG.

b. Những hình thức bạo lực mà người chuyển giới phải đối mặt

Trong nhóm những người đã từng trải nghiệm với các tình huống không được đối xử công bằng và tôn trọng tại nơi làm việc (132 người), khi được hỏi về các hình thức bạo lực tại nơi làm việc, kết quả thu được là trong 12 tháng qua, có 56,1% số người gặp trải nghiệm đã từng đối mặt với bạo lực ngôn từ, với tỷ lệ cao hơn ở MtF (59,2%) so với FtM (52,5%). Bạo lực tinh thần cũng là một vấn đề lớn, ảnh hưởng đến 34,8%, với MtF chiếm 39,4% và FtM là 29,5%. Bạo lực thể xác và bạo lực tình dục cũng được báo cáo, với tỷ lệ lần lượt là 6,8% và 5,3%.

Khi xem xét thời điểm gần nhất xảy ra các trải nghiệm này, 15,1% cho biết đã xảy ra trong vòng 1 tuần qua, với MtF chiếm 19,1% và FtM là 10,3%. Khoảng 17,4% cho biết trải nghiệm này xảy ra 1 tháng trước, với tỷ lệ cao hơn ở MtF (25,5%) so với FtM (7,7%).

Về mức độ thường xuyên, 11,6% biết những trải nghiệm này luôn luôn hoặc thường xuyên xảy ra, với MtF chiếm 14,9% và FtM là 7,7%. Khoảng 23,3% tổng mẫu đã trải qua nhiều lần, và 31,4% cho biết đôi khi vài lần. Một số lượng đáng kể (33,7%) cho biết có xảy ra nhưng không nhiều.

Bảng 2.5: Tần suất và trải nghiệm về bạo lực của người chuyển giới trong môi trường làm việc trong 12 tháng qua

Phân loại	FtM (N=61)	MtF (N=71)	Chung (N=132)
Bạo lực thể xác	3,3%	9,9%	6,8%
Bạo lực ngôn từ	52,5%	59,2%	56,1%
Bạo lực tinh thần	29,5%	39,4%	34,8%
Không có trải nghiệm	36,1%	35,2%	35,6%

Thời điểm gần nhất xảy ra	FtM (N=39)	MtF (N=47)	Chung (N=86)
Trong 1 tuần	10,3%	19,1%	15,1%
2 tuần trước	15,4%	14,9%	15,1%
1 tháng trước	7,7%	25,5%	17,4%
3 tháng trước	25,6%	17,0%	20,9%
6 tháng trước	17,9%	14,9%	16,3%
1 năm trước và lâu hơn	17,9%	14,9%	16,3%
Mức độ thường xuyên	**FtM (N=39)**	**MtF (N=47)**	**Chung (N=86)**
Luôn luôn, thường xuyên	7,7%	14,9%	11,6%
Đã nhiều lần	23,1%	23,4%	23,3%
Đôi khi vài lần	33,3%	29,8%	31,4%
Có xảy ra, tuy nhiên không nhiều	35,9%	31,9%	33,7%

Dữ liệu được nhóm nghiên cứu thu thập qua khảo sát cho thấy NCG có trải nghiệm gặp phải đa bạo lực, trong đó tập trung chủ yếu vào bạo lực ngôn từ, tinh thần. Phát hiện này cũng tương đồng với các trải nghiệm thu thập được từ số liệu định tính. Ngoài ra, dù chiếm 5,3%, hình thức bạo lực tình dục cũng cần được cảnh báo. Những trải nghiệm cụ thể được ghi nhận theo các phân loại dưới đây.

- Người chuyển giới gặp phải tình trạng quấy rối tình dục

Nhóm nghiên cứu phát hiện những hành vi quấy rối tình dục xảy ra đồng thời ở NCG nam và NCG nữ. Các hành vi quấy rối cũng được thể hiện dưới nhiều hành động cụ thể khác nhau nhưng chủ yếu là các hành vi động chạm thể xác. Trong đó có những động cơ đến từ việc nhằm xác nhận "giới tính" của NCG.

> *"Lúc đấy thì mình phản ứng lại thôi, thực ra là mình cũng hơi dữ so với cả thông thường một chút, trải nghiệm đó là khi người đấy là trưởng tuyến, chú ấy chạm vào phần ngực của mình rồi chú bảo "có ngực này là con gái này", thế xong anh đánh lại chú ấy"* - Trinh, người chuyển giới nam, 29 tuổi, người khuyết tật.

Trong tình huống này, hành vi chạm vào ngực của NCG nam không chỉ đơn thuần là quấy rối tình dục mà còn mang hàm ý phủ nhận bản dạng giới của anh. Động cơ "kiểm tra" để xác nhận giới tính được minh chứng bằng lời nói "có ngực này là con gái này" là một hình thức kỳ thị mang tính áp bức, nhằm hạ thấp giá trị của bản dạng giới mà NCG tự khẳng định. Hành vi này đồng thời phản ánh định kiến xã hội sâu sắc rằng giới tính phải được xác nhận qua những đặc điểm sinh học cụ thể, bất chấp sự tự nhận dạng và quyền riêng tư của cá nhân.

Phản ứng "đánh lại chú ấy" từ phía khách thể là một hành động tự vệ, cho thấy sự phẫn nộ khi bản thân họ cũng thừa nhận trạng thái phản ứng đó "dữ hơn so với cả thông thường" khi quyền cá nhân bị xâm phạm.

Điều này cũng cho thấy áp lực mà NCG phải đối mặt khi không chỉ phải bảo vệ bản dạng giới của mình mà còn phải đối phó với các hành vi bạo lực tinh vi hoặc ép buộc công khai từ người khác.

Hành vi quấy rối tình dục mang động cơ xác nhận giới tính đối với NCG là một dạng bạo lực kết hợp giữa kỳ thị giới và xâm phạm thân thể, đặc biệt nghiêm trọng khi nạn nhân là người khuyết tật, vốn đã dễ bị tổn thương hơn.

> *"Khi chị đi làm thì xung quanh cũng là những người gọi là kỳ thị luôn, tức là khi mà chị đi gặp đối tác, lúc mà chị còn làm ở trong đó, thì có một cái anh là bảo vệ thì không biết tại sao chị đang ngồi thế anh vuốt mặt chị....nói sao mặt baby kiểu gì, kiểu lơ đi, nhưng sau đó thì lại có thêm hai người nữa tới cũng làm hành động đó luôn, chị không biết, không hiểu là tại sao, mấy chuyện đó là hành động quấy rối"* – Kiên, người chuyển giới nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng.

Đối với NCG nữ trong trường hợp trên, hành động "vuốt mặt" được thực hiện bởi một nhân viên bảo vệ và sau đó lặp lại bởi hai người khác không chỉ là một sự xâm phạm không gian cá nhân mà còn mang tính chất đối xử không nghiêm túc với họ.

Hành vi quấy rối này được biểu hiện thông qua sự đùa cợt, xem thường ngoại hình và bản dạng giới của chị, điển hình qua lời nhận xét "mặt baby kiểu gì" Điều này cho thấy định kiến xã hội vẫn gắn chặt với NCG, khi họ không được nhìn nhận và đối xử một cách chuyên nghiệp và bình đẳng, đặc biệt trong môi trường làm việc mà họ cần thể hiện năng lực và xây dựng các mối quan hệ chuyên môn.

Việc hành vi quấy rối lặp lại từ nhiều người khác nhau nhấn mạnh tính hệ thống của vấn đề, nơi mà sự thiếu hiểu biết, định kiến giới và văn hóa dung túng quấy rối được duy trì. Điều này cũng đặt NCG vào một vị thế bất lực, không chỉ bởi bản dạng giới của họ bị kỳ thị, mà còn bởi các hành động này thường không được nhận thức hoặc xử lý đúng mực bởi những người xung quanh.

- Bạo lực ngôn từ diễn ra khi người chuyển giới mong muốn được sử dụng nhà vệ sinh theo bản dạng giới của họ.

Vấn đề nhà vệ sinh đối với NCG thường xuyên là một đề tài gây ra nhiều tranh luận và đã có nhiều nghiên cứu trên quốc tế phản ánh về những hành vi bạo lực, quấy rối và tác động của chúng đến NCG. Theo báo cáo của Trung tâm Luật và Chính sách Công UCLA cho thấy 70% NCG từng trải qua một dạng bạo lực hoặc kỳ thị khi sử dụng nhà vệ sinh công cộng[30]. Các hình thức này bao gồm lời nói miệt thị, ánh nhìn soi mói, từ chối quyền sử dụng, hoặc thậm chí là tấn công thể chất. Những trải nghiệm này dẫn đến hậu quả nghiêm trọng đối với sức khỏe tâm lý, như lo âu và tránh né không gian công cộng. Tại Việt Nam, PBĐX diễn ra đối với NCG cũng được đánh giá là cao hơn so với các nhóm khác trong cộng đồng LGBTI từ hai tới ba lần, có đến 46,7% NCG nữ và 66,9% NCG nam tham gia nghiên cứu của Viện nghiên cứu Kinh tế, Xã hội và Môi trường năm 2016 phản ánh rằng họ gặp các tình trạng PBĐX khi sử dụng nhà vệ sinh[31].

> *"Thời gian đấy là anh biết anh là chuyển giới nam rồi và anh đã thay đổi ngoại hình của anh rồi, đâm ra là anh không có đi nhà vệ sinh nữ, anh đi nhà vệ sinh nam. Có những người biết anh, người ta cũng coi anh như một người nam, thì khi mà chạm mặt nhau trong nhà vệ sinh thì người ta cũng chỉ là bảo "á thằng này hôm nay đi vệ sinh à", người ta rất là vui. Có những người không thích thì người ta sẽ nói luôn là "### ## cái thằng bê đê này sao lại đi vào đây", người ta chửi luôn, hoặc là người ta nói những điều khó nghe, bảo chứ "## mày đàn bà mà tại sao lại đi vào nhà vệ sinh nam""* – Đạt, người chuyển giới nam, 31 tuổi, người di cư.

30 Herman, J. L. (2013). Gendered Restrooms and Minority Stress: The Public Regulation of Gender and Its Impact on Transgender People's Lives. The Williams Institute, UCLA School of Law.
31 Lương Thế Huy và Phạm Quỳnh Phương, Có phải bởi vì tôi là LGBT?: Phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục và bản dạng giới tại Việt Nam, 2015, Viện nghiên cứu Xã hội Kinh tế và Môi trường iSEE, Tr68.

Người chuyển giới nam trong trường hợp trên gặp bạo lực ngôn từ khi họ sử dụng nhà vệ sinh phù hợp với bản dạng giới của mình. Những lời lẽ xúc phạm như "### ## cái thằng bê đê này" hoặc "## mày đàn bà mà tại sao lại đi vào nhà vệ sinh nam" mang tính chất công kích cá nhân cao. Hành vi này mang tính chất kỳ thị giới rõ rệt, khi bản dạng giới của họ bị phủ nhận và bị chế giễu một cách công khai. Những lời xúc phạm này không chỉ nhằm vào việc lựa chọn nhà vệ sinh mà còn nhắm đến bản sắc cá nhân của họ. Điều này gây ra sự tổn thương tâm lý sâu sắc, đặc biệt khi những lời lẽ này được thốt ra ở nơi công cộng, khiến họ trở thành mục tiêu của sự kỳ thị xã hội.

Hơn nữa, bạo lực ngôn từ trong trường hợp này được thể hiện qua hai thái độ đối lập: một số người đón nhận và tôn trọng bản dạng giới của họ, trong khi những người khác thể hiện sự khinh miệt và căm ghét. Sự đối lập này tạo ra một trạng thái tâm lý không ổn định, khi NCG phải đối mặt với sự bất định trong cách mình được đối xử. Điều này không chỉ làm tăng cảm giác cô lập mà còn khiến họ phải luôn cảnh giác trong các tình huống công cộng, chẳng hạn như việc sử dụng nhà vệ sinh – một nhu cầu cơ bản.

2.2.2. Ảnh hưởng của kỳ thị, phân biệt đối xử và bạo lực tới một số khía cạnh phúc lợi kinh tế của người chuyển giới

a. Ảnh hưởng về cơ hội việc làm, động lực làm việc và thu nhập

Những tình huống bạo lực và đối xử không công bằng tại nơi làm việc đã gây ra nhiều ảnh hưởng tiêu cực đến NCG. Đáng chú ý, 67,4% những người đã trải nghiệm điều này cho biết họ cảm thấy tổn thương và bị xúc phạm, với tỷ lệ cao hơn ở MtF (72,3%) so với FtM (61,5%). Hơn nữa, 67,4% cảm thấy giá trị của bản thân bị giảm đi, mất đi sự tự hào và tự tin, với FtM chiếm 71,8% và MtF là 63,8%. Cụ thể hơn xem tại Bảng 2.6 dưới đây:

Bảng 2.6: Mức độ ảnh hưởng từ trải nghiệm kỳ thị, phân biệt đối xử và bạo lực trong môi trường làm việc tới người chuyển giới (Đơn vị: %)

Những ảnh hưởng từ trải nghiệm kỳ thị, phân biệt đối xử và bạo lực trong môi trường làm việc	FtM (N=39)	MtF (N=47)	Chung (N=86)
Cảm thấy tổn thương, bị xúc phạm	61,5%	72,3%	67,4%
Cảm thấy giá trị của bản thân bị giảm đi, mất đi sự tự hào, tự tin vào giá trị của bản thân	71,8%	63,8%	67,4%
Bạo lực tinh thần	29,50%	39,40%	34,80%
Sợ hãi**	15,4%	40,4%	29,1%
Tức giận	46,2%	44,7%	45,3%
Mất động lực làm việc, không muốn tiếp tục làm việc	43,6%	59,6%	52,3%
Tôi không quan tâm, không để tâm đến những vấn đề đó	12,8%	10,6%	11,6%

*Kiểm định Chi bình phương, *: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001*

Từ các trải nghiệm về kỳ thị, PBĐX trong quá trình tuyển dụng mang tính định kiến về khuôn mẫu giới đã tạo ra các hệ quả phổ biến là sự từ chối thẳng thắn không nhận NCG với nguyên nhân đến từ bản dạng giới của họ hoặc sự im lặng sau khi NCG tham gia phỏng vấn.

> *"...em cũng đã từng mạo muội xin vào nhà sách, một cái nhà sách rất là lớn ở [Tên thành phố lớn] để làm thu ngân, em có nộp hồ sơ cho công ty đó tại trụ sở chính, xong người ta cũng nhận hồ sơ của em, bảo em về đi, mà em chờ tới hai tuần, em không thấy là có phản hồi gì cả. Xong em mới lên trực tiếp công ty thì chị ấy nói là hồ sơ của em bị trả lại, người ta ghi lên cái hồ sơ là không nhận, trả lại và kêu em về đi. Người ta nói là không có nhận những cái người như em đấy, vì cái môi trường bán sách đó thì người ta nhận một cái người là người nữ hợp giới chứ không có nhận người chuyển giới..."* - Hoa, người chuyển giới nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp đại học.

> *"...có mấy công ty anh đi, anh đi làm lao động phổ thông khi anh nộp hồ sơ vào họ bảo là không nhận những người như anh, họ cũng chưa kịp phỏng vấn mà họ nhìn hồ sơ và họ nhìn chứng minh thư là anh để tóc dài và bên ngoài mình để tóc ngắn, và họ nhìn cái hồ sơ của mình họ từ chối thẳng thừng luôn tôi không nhận, tôi không nhận bạn, hoặc là chúng tôi không tuyển dụng những người như bạn, và họ cũng chưa kịp phỏng vấn gì cả mà chỉ có nhìn qua hồ sơ họ trả lời như thế..."* - Đạt, người chuyển giới nam, 31 tuổi, người di cư.

Theo dữ liệu thu thập được, nhóm nghiên cứu phát hiện tác động mất cơ hội việc làm diễn ra ở mọi tiêu chí của khách thể bao gồm cả những người đã tốt nghiệp đại học, phổ thông, những người di cư, những người khuyết tật. Sự phát hiện này phản ánh nguy cơ mất việc làm và cơ hội làm việc diễn ra với NCG nói chung và nguyên nhân nổi bật đến từ bản dạng giới của họ. Những lời từ chối "thẳng thừng" đã làm suy giảm động lực của một số NCG khiến họ không còn mong muốn ứng tuyển công việc.

Số liệu từ khảo sát định lượng cũng cho thấy 49,6% những người có trải nghiệm kỳ thị, PBĐX và bạo lực trong môi trường làm việc làm ảnh hưởng đến các mối quan hệ cá nhân của họ, Tỉ lệ này cao hơn ở MtF (52,2%) so với FtM (47,0%). Đồng thời, khả năng tập trung và làm việc cũng bị ảnh hưởng nghiêm trọng, với 68,4% gặp phải. Khả năng tài chính bị ảnh hưởng với 33,3% tổng số NCG có trải nghiệm được báo cáo ghi nhận. Cuối cùng, cảm giác cô lập hoặc tách biệt là một vấn đề lớn, ảnh hưởng đến 55,3%, với tỷ lệ cao hơn ở MtF (58,4%) so với FtM (52,2%).

Song hành với đó, những sự kỳ thị, PBĐX và bạo lực trong môi trường làm việc cũng dẫn đến sự suy giảm động lực làm việc và bất công trong quá trình chi trả lương kéo dài khiến họ cảm thấy mệt mỏi và không thể gắn bó lâu dài với công việc. Có tới 52,3% cho biết họ mất động lực làm việc và không muốn tiếp tục làm việc, với MtF chiếm 59,6% và FtM là 43,6%. Tuy nhiên, một số ít (11,6%) cho biết họ không quan tâm và không để tâm đến những vấn đề này, với FtM là 12,8% và MtF là 10,6%.

> *"...khi mà mình cảm thấy không thoải mái thì làm sao mà mình có thể làm việc một cách năng suất được..."* - Tùng, người chuyển giới nữ, 24 tuổi, người khuyết tật.

> *"Nhiều lúc kiểu mình cũng rất muốn bỏ cái trung tâm này, nhưng mà tại vì mình đã ký hợp đồng với người ta sáu tháng rồi nên là mình không thể nào bỏ được, nếu mình bỏ thì mình sẽ phải mất gọi là hai triệu đóng cọc cho bên đấy, nên mình không có dám bỏ."* – Như, người chuyển giới nữ, 21 tuổi, người di cư.

Những định kiến về khuôn mẫu không chỉ tác động đến cơ hội việc làm mà còn tạo nên nhiều rào cản về khả năng thăng tiến của NCG. Đặc biệt là những định kiến liên tầng về cả giới và lĩnh vực nghề nghiệp mà NCG có thể làm. Những định kiến và sự ảnh hưởng của những người mang định kiến cũng làm NCG phải tự chất vấn bản thân về năng lực và khả năng chấp nhận bản thân của họ và khả năng phải đánh đổi giữa được là chính mình và được làm nghề nghiệp mà bản thân họ mong muốn.

"... người ta nói là cái môi trường giáo dục đòi hỏi một cái sự nghiêm túc và chững chạc, ít nhất là về giới tính, về ngoại hình, về giấy tờ, chứ mà không có để một cái người mà không phù hợp như vậy mà đi làm thì người ta sẽ sợ là dạy hư con em của người ta, rồi con em của họ sau này lớn lên rồi chuyển giới rất là phiền phức..." – Hoa, người chuyển giới nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp đại học.

"Nếu mà không phải là người chuyển giới thì bây giờ tớ làm phi công, năm thứ nhất đại học mẹ tớ đã bảo là chuyển lại đầu tóc đi rồi đi làm tiếp viên, ngày đấy là tiếp viên hàng không của [tên hãng hàng không], thì tất nhiên là mặc áo dài, tóc dài, nhưng mà vẫn có cơ hội để làm lên làm phi công nữ, tớ rất thích cái nghề đấy, nghề bay, nhưng mà xong rồi suy nghĩ mất một tháng tớ bảo mẹ tớ là không, con không thể nào mặc áo dài được, thế là tớ mất cái cơ hội đấy, đấy là công việc đầu tiên tớ mất..." – Tài, người chuyển giới nam, 31 tuổi, người khuyết tật.

b. Ảnh hưởng tới sức khỏe tinh thần

77,2% những người đã từng trải nghiệm PBĐX tại nơi làm việc vì là NCG cho biết họ từng suy nghĩ về việc rời bỏ công việc hoặc thay đổi nghề nghiệp do các trải nghiệm tiêu cực tại nơi làm việc.

Dữ liệu trên được nhóm nghiên cứu thu thập được từ quá trình khảo sát. Đối mặt với những hành vi kỳ thị, PBĐX và bạo lực khiến NCG bị tổn thương và mất đi sự tự tin. Việc bị lặp đi lặp lại những lời nói khó chịu có thể làm gia tăng căng thẳng tâm lý và dẫn đến các vấn đề sức khỏe tinh thần như lo âu, trầm cảm và sự giảm sút về lòng tự trọng. Những NCG có thể cảm thấy mình không được tôn trọng, từ đó ảnh hưởng đến khả năng tự tin và sự hài lòng trong công việc.

"Những cái mà khiến cho mình cảm giác tiêu cực trong cuộc sống là mình luôn muốn quên đi, thực sự là mỗi khi nhắc lại thì nó là một cái gì đấy khiến cho mình có một điều ước là mình không là người trong cộng đồng LGBTI." – Đạt, người chuyển giới nam, 31 tuổi, người di cư.

Khi những NCG bị kỳ thị hoặc phân biệt trong công việc, họ có thể cảm thấy như thể bản dạng giới của mình là gánh nặng và nguồn gốc của những vấn đề trong cuộc sống. Sự thiếu thừa nhận và sự PBĐX khiến họ cảm thấy xấu hổ và không muốn tiếp tục sống thật với chính mình.

Bảng 2.7: Sự ảnh hưởng của các trải nghiệm bị kỳ thị, phân biệt đối xử hoặc bạo lực trong môi trường việc làm đã ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần của người chuyển giới trong quá trình làm việc

Những ảnh hưởng của trải nghiệm bị kỳ thị, phân biệt đối xử, bạo lực đến sức khỏe tinh thần trong môi trường việc	FtM (N=115)	MtF (N=113)	Chung (N=228)
Gây ra căng thẳng liên tục	53,0%	54,9%	53,9%
Gây lo âu hoặc hoảng loạn	33,9%	43,4%	38,6%
Gây trầm cảm	27,8%	38,1%	32,9%
Gây mất ngủ hoặc khó ngủ**	37,4%	54,0%	45,6%
Buồn, khó chịu, tuy nhiên không nặng nề	5,2%	4,4%	4,8%

*Kiểm định Chi bình phương, *: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001*

53,9% người đã từng bị PBĐX cho biết họ bị căng thẳng liên tục, với tỷ lệ gần như tương đương giữa FtM (53,0%) và MtF (54,9%). Một tỷ lệ đáng kể khác (38,6%) trải qua lo âu hoặc hoảng loạn, với tỷ lệ cao hơn ở MtF (43,4%) so với FtM (33,9%).

Trầm cảm cũng là một hệ quả đáng lo ngại, ảnh hưởng đến 32,9%, trong đó MtF chiếm 38,1% và FtM là 27,8%. Mất ngủ hoặc khó ngủ là một vấn đề lớn khác mang ý nghĩa thống kê, với 45,6% gặp phải, tỷ lệ này cao hơn ở MtF (54,0%) so với FtM (37,4%).

Liên quan đến vấn đề này, Brewster et al. (2014) đã chỉ ra rằng trong lĩnh vực việc làm, những NCG có nguy cơ thường xuyên phải đối mặt với cảm giác căng thẳng, lo lắng, trầm cảm và sợ hãi liên quan đến việc họ là NCG. Những cảm giác này liên quan đến sự bấp bênh về thay đổi trong tình trạng công việc, bị kỳ thị từ đồng nghiệp và các yếu tố căng thẳng khác [32].

Điều này cũng phản ánh một vấn đề quan trọng, khi những NCG phải đối mặt với sự kỳ thị và PBĐX trong môi trường làm việc, họ không chỉ đối mặt với những tổn thương ngay lập tức mà còn đối mặt với những tác động lâu dài đối với sức khỏe tinh thần. Những trải nghiệm này có thể dẫn đến cảm giác tuyệt vọng, suy giảm lòng tự trọng và mất niềm tin vào bản thân.

c. Ảnh hưởng tới sức khỏe thể chất

Những trải nghiệm tiêu cực tại nơi làm việc cũng đã gây ra nhiều vấn đề về sức khỏe thể chất cho NCG. Đau đầu thường xuyên là một trong những vấn đề phổ biến nhất, ảnh hưởng đến 48,2%, với tỷ lệ cao hơn một chút ở MtF (49,6%) so với FtM (47,0%).

Ngoài ra, 32,5% cho biết họ gặp phải vấn đề tăng hoặc giảm cân không kiểm soát, trong đó tỷ lệ cao hơn ở MtF (38,1%) so với FtM (27,0%). Bệnh tật hoặc suy giảm sức khỏe chung cũng là một vấn đề nghiêm trọng, ảnh hưởng đến 34,6%, với MtF chiếm 37,2% và FtM là 32,2%.

> *"...mình đã lựa chọn những cái phương pháp giống như kiểu là tự tử, làm đau bản thân."* - Ngọc, người chuyển giới nam, 27 tuổi, tốt nghiệp THPT

Khi bị áp lực tâm lý quá mức, NCG có thể cảm thấy tuyệt vọng đến mức tìm đến những hành vi gây tổn hại bản thân như tự tử hoặc làm đau mình. Hệ quả của quá trình chịu đựng kỳ thị, PBĐX kéo dài là sự trầm cảm nghiêm trọng. Hành vi này không chỉ ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần mà còn dẫn đến những nguy cơ rất lớn đối với sức khỏe thể chất, có thể gây ra các chấn thương vĩnh viễn hoặc thậm chí dẫn đến việc kết liễu cuộc sống. Nó phản ánh mức độ nghiêm trọng của sự tổn thương mà NCG có thể phải chịu khi không được công nhận hoặc bị kỳ thị.

2.3. Những yếu tố thách thức và thuận lợi với phúc lợi kinh tế của người chuyển giới

2.3.1. Các yếu tố thách thức với phúc lợi kinh tế của người chuyển giới

a. Thiếu khung pháp lý về công nhận giới tính và bảo vệ quyền lợi lao động cho người chuyển giới

Theo chia sẻ của khách thể NCG, một rào cản rất lớn của họ trong quá trình tuyển dụng và môi trường làm việc là về giới tính trên giấy tờ không trùng khớp với thể hiện giới. Đi kèm với chúng là những hạn chế về mặt phúc lợi, sự công nhận trong quá trình làm việc dẫn đến những hậu quả về không chỉ sức khoẻ

32 Brewster, M. E., Velez, B. L., Mennicke, A., & Tebbe, E. (2014). Voices from beyond: A thematic content analysis of transgender employees' workplace experiences. Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity, 1(2), 159–169. doi:10.1037/sgd0000030

toàn diện mà còn về năng suất lao động. Việc chưa thông qua Luật Chuyển đổi giới tính là một yếu tố khiến cho thực trạng này kéo dài dai dẳng. Không chỉ dừng ở thay đổi cấp độ cá nhân, việc thay đổi giới tính pháp lý sẽ giúp cho các chính sách khác về lao động, bình đẳng giới có thêm căn cứ để ban hành các chính sách tối ưu về quyền lợi của người lao động là NCG.

> *"Lúc đầu tiên thì mọi thứ vẫn là êm xuôi, mình phỏng vấn khá là ổn, thế nhưng mà mình lại phải làm hợp đồng, mà hợp đồng bên đấy lại cần cả căn cước nữa nên là mình khá là ngại về giao căn cước công dân của mình ra cho bên tuyển dụng. Khi mà người ta nhìn thấy cái căn cước công dân của mình người ta cũng khá là ngỡ ngàng, người ta bảo em là con trai mà sao ngoại hình em nữ vậy, xong rồi người ta cũng bảo đây có phải là em không hay là của người khác. Mình giải thích rất nhiều rất rõ, thế mãi về sau khoảng thời gian bắt đầu người ta mới gọi là tạm chấp nhận. Chị ấy bảo thôi thì nói chung là em cũng có một chút kinh nghiệm thì chị vẫn có thể xí xóa bỏ qua, thế là từ đấy mình bắt đầu đi dạy nhận ca ở đấy luôn, nói chung là mình gặp rắc rối nhất cái lúc mà mình đưa cá căn cước công dân của mình cho bên ban tuyển dụng, còn lại mọi thứ của mình nó khá là mượt"* – Như, người chuyển giới nữ, 21 tuổi, người di cư.

Phản ứng "tạm chấp nhận" của phía tuyển dụng vô tình tạo nên trạng thái "ban ơn" với NCG. Dù phía tuyển dụng chấp nhận nhưng vẫn có sự cân đo đong đếm giữa năng lực và bản dạng giới của NCG, mặc dù yếu tố về bản dạng giới ở đây không hề liên quan đến khía cạnh công việc. Bằng chứng là ngoài những khó khăn trong trao đổi thông tin về giới tính trên căn cước, quá trình làm việc của khách thể được họ tự đánh giá "khá là mượt". Điều này củng cố cho việc cần thiết phải có sự công nhận giới tính pháp lý cho NCG để họ được thay đổi giới tính trên giấy tờ. Từ đó, những thách thức trong quá trình tiếp cận việc làm cũng sẽ được giảm thiểu.

Kết quả phỏng vấn với các doanh nghiệp cho thấy rằng nhiều tổ chức chưa có hoặc chưa ưu tiên xây dựng các chính sách cụ thể liên quan đến NCG. Sự thiếu hụt này ảnh hưởng đáng kể đến khả năng tiếp cận việc làm chính thức cũng như quyền lợi kinh tế của nhóm này. Điều này cho thấy NCG có thể không được đề cập rõ ràng trong quy trình tuyển dụng hoặc chế độ đãi ngộ do chưa có một cơ chế chính sách chính thức.

> *"Nếu mà gọi là chính sách một cách được viết dưới dạng văn bản thì thực ra bọn chị vẫn chưa có... bởi vì thực ra cái chính sách của bọn chị thì nó cũng đã được viết khá là lâu rồi"* – Công ty Đa quốc gia có trụ sở tại Việt Nam.

Ngoài ra, các doanh nghiệp quy mô nhỏ tỏ ra ít quan tâm đến việc thiết lập chính sách ngay từ đầu, do chưa nhận thức được nhu cầu cấp thiết. Quan điểm này phản ánh thực trạng rằng các doanh nghiệp nhỏ có xu hướng chỉ xây dựng chính sách khi vấn đề đã xuất hiện, khiến NCG có nguy cơ không nhận được sự bảo vệ rõ ràng về mặt phúc lợi.

> *"Hiện tại thì chưa có... công ty cũng không có bạn LGBTI nào cả... mình sẽ dự trù những cái sau, còn bây giờ vẫn chưa có vấn đề gì hết thì cũng chưa có xây dựng những cái quy định đó..."* – Công ty tư nhân.

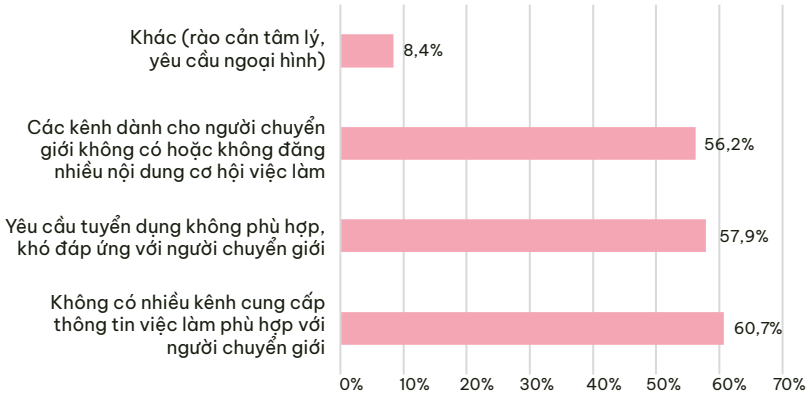
Điều này tương đối trùng khớp với những ghi nhận của dữ liệu định lượng với 47,7% cho biết nơi làm việc của họ không có các quy định, chính sách và nguồn hỗ trợ NCG trong các tình huống kỳ thị và PBĐX tại nơi làm việc, 48,8% tổng mẫu không biết hoặc không rõ về sự tồn tại của các chính sách này. Chỉ một tỷ lệ nhỏ (3,5%) cho biết nơi làm việc của họ có các quy định hoặc chính sách cụ thể để giải quyết các vấn đề về PBĐX và kỳ thị, với tỷ lệ này thấp hơn ở MtF (2,1%) so với FtM (5,1%). Cụ thể, trong 3 trường hợp cho biết có chính sách này, có 2 là tổ chức nước ngoài/quốc tế, 1 là công ty TNHH trong nước.

b.Thiếu sự sẵn có của cơ hội và thông tin việc làm phù hợp

Đánh giá về sự sẵn có của cơ hội và thông tin việc làm phù hợp với bản thân của người tham gia cho thấy 54,9% tổng mẫu nhận thấy có nhiều cơ hội và thông tin việc làm, nhưng tỷ lệ này thấp hơn ở MtF (45,6%) so với FtM (62,8%), tuy nhiên sự khác biệt này không có ý nghĩa thống kê do số mẫu nhỏ. Một số lượng đáng kể (32,7%) cảm thấy cơ hội có nhưng thông tin hạn chế, và 12,4% cảm thấy có ít cơ hội và ít thông tin.

Những khó khăn trong việc tiếp cận thông tin cơ hội việc làm được ghi nhận chủ yếu do thiếu kênh cung cấp thông tin phù hợp (60,7%), yêu cầu tuyển dụng không phù hợp (57,9%), và các kênh dành cho NCG không đăng nhiều cơ hội việc làm (56,2%). Những vấn đề này đều có tỷ lệ tương đồng giữa hai nhóm FtM và MtF.

Biểu đồ 2.6: Các lý do gặp khó khăn trong tiếp cận thông tin cơ hội việc làm của người chuyển giới (N= 178 - Đơn vị: %)



Sự không phù hợp có thể bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân, nhóm nghiên cứu đã có cơ hội khám phá một số các yếu tố được cho là nguyên nhân tạo ra sự không phù hợp hay rào cản trong giai đoạn tiếp cận việc làm của NCG có thể được xem xét như sau:

c. Định kiến của người sử dụng lao động

Nghiên cứu cho thấy NCG thường gặp khó khăn ngay từ giai đoạn tìm kiếm việc làm, chủ yếu do sự tồn tại của những quan niệm sai lầm và định kiến ăn sâu trong xã hội. Những định kiến về giới từ phía người sử dụng lao động được thể hiện qua các hành động phổ biến được ghi nhận trong nghiên cứu này bao gồm việc đánh giá ngoại hình, phong thái, gọi danh xưng theo giới tính trên giấy tờ và không thừa nhận bản dạng giới của những người lao động là NCG. Điều này được phản ánh phần nào qua số liệu của nhóm FtM, với 52,0% người công khai bản dạng giới cho biết họ luôn cảm thấy không được đối xử công bằng, so với 39,6% của những người không công khai và 59,5% của những người thỉnh thoảng công khai. Trong khi đó, nhóm MtF có tỷ lệ thỉnh thoảng cảm thấy không được đối xử công bằng cao hơn khi họ công khai bản dạng giới (50,0%), so với 43,5% của những người không công khai và 45,2% của những người thỉnh thoảng công khai.

Bảng 2.8: Trải nghiệm bất công trong tìm kiếm, ứng tuyển việc làm theo mức độ công khai bản dạng giới (Đơn vị: %)

Nhóm bản dạng	Mức độ trải nghiệm	Không công khai	Thỉnh thoảng	Công khai	Tổng
FtM	Luôn luôn	39,6% (19)	59,5% (25)	52,0% (65)	50,7% (109)
	Thỉnh thoảng	54,2% (26)	38,1% (16)	41,6% (52)	43,7% (94)
	Chưa bao giờ	6,3% (3)	2,4% (1)	6,4% (8)	5,6% (12)
	Tổng	**100% (48)**	**100% (42)**	**100% (125)**	**100% (215)**
MtF	Luôn luôn	45,7% (21)	50,0% (21)	39,1% (36)	43,3% (78)
	Thỉnh thoảng	43,5% (20)	45,2% (19)	50,0% (46)	47,2% (85)
	Chưa bao giờ	10,9% (5)	4,8% (2)	10,9% (10)	9,4% (17)
	Tổng	**100% (46)**	**100% (42)**	**100% (92)**	**100% (180)**
Tổng cộng	Luôn luôn	42,6% (40)	54,8% (46)	46,5% (101)	47,3% (187)
	Thỉnh thoảng	48,9% (46)	41,7% (35)	45,2% (98)	45,3% (179)
	Chưa bao giờ	8,5% (8)	3,6% (3)	8,3% (18)	7,3% (29)
	Tổng	**100% (94)**	**100% (84)**	**100% (217)**	**100% (395)**

Ghi chú: Các con số trong ngoặc đơn là số lượng người, số bên ngoài là tỷ lệ phần trăm (%) tính trong từng nhóm công khai bản dạng giới.

Nhóm nghiên cứu đã quan sát được mối tương quan giữa việc công khai thể hiện bản thân với mức độ trải nghiệm bất công và bạo lực trong quá trình tìm kiếm, ứng tuyển và trong môi trường làm việc đối với cả hai nhóm.

Đồng thời, mức độ công khai bản dạng giới có thể ảnh hưởng đến việc trải nghiệm bạo lực tại nơi làm việc. NCG công khai bản dạng giới của mình có xu hướng đối mặt với nhiều bạo lực hơn. 64,4% tổng mẫu (N=85) cho biết họ đã từng trải qua bạo lực tại nơi làm việc, với tỷ lệ cao hơn ở nhóm công khai bản dạng giới (69,9%) so với nhóm không công khai (55,9%) và nhóm thỉnh khoảng công khai (60,0%). Nhóm FtM, 69,7% những người công khai bản dạng giới cho biết họ đã từng trải qua bạo lực tại nơi làm việc, so với 61,1% của những người không công khai và 50,0% của những người thỉnh thoảng công khai. Ở nhóm MtF, tỷ lệ này là 70,0% đối với những người công khai bản dạng giới, 66,7% đối với những người thỉnh thoảng công khai và 50,0% đối với những người không công khai.

Bảng 2.9: Trải nghiệm bạo lực tại nơi làm việc theo bản dạng giới và mức độ công khai (Đơn vị: %)

Bản dạng giới	Mức độ	Có trải nghiệm bạo lực	Có trải nghiệm (%)	Không có trải nghiệm	Không có trải nghiệm (%)	Tổng
FtM	Không công khai	11	61,1%	7	38,9%	18
FtM	Thỉnh thoảng	5	50,0%	5	50,0%	10
FtM	Công khai	23	69,7%	10	30,3%	33
Tổng FtM	**–**	**39**	**–**	**22**	**–**	**61**

MtF	Không công khai	8	50,0%	8	50,0%	16
MtF	Thỉnh thoảng	10	66,7%	5	33,3%	15
MtF	Công khai	28	70,0%	12	30,0%	40
Tổng MtF	**–**	**46**	**–**	**25**	**–**	**71**
Tổng	**–**	**85**	**64,4%**	**47**	**35,6%**	**132**

Không chỉ có những định kiến về thể hiện giới và các hành vi đối xử không công bằng, người sử dụng lao động cũng có thể mang những định kiến về mặt ngành nghề đối với những người lao động là NCG.

> *"Thật ra trong thị trường lao động có một số ngành sẽ được ưu tiên, ví dụ như nhà hàng khách sạn, dịch vụ, hoặc là giải trí, marketing, mọi người sẽ ngay lập tức giả định anh làm những ngành như thế, chứ không ai nghĩ anh sẽ làm ngành thụ động như dịch thuật. Bởi vì họ đã từng gặp rất nhiều những bạn rất là giỏi trong những ngành như thế rồi. Họ bảo là nhìn những người như anh là cảm giác sẽ rất mạnh trong cái mảng đấy, anh không chắc nó là lợi thế hay nó là định kiến, anh nghĩ là cả hai."* – Mai, người chuyển giới nam, 27 tuổi, di cư.

Trong trích dẫn trên, cách mọi người nhanh chóng gán cho NCG những ngành nghề năng động phản ánh một dạng định kiến nghề nghiệp: dựa trên vẻ bề ngoài, phong thái hay kinh nghiệm gặp gỡ người khác có đặc điểm tương tự để cho rằng người đó sẽ làm công việc "A" chứ không phải "B". Đây là minh chứng cho khuôn mẫu nhận thức (stereotype), nơi con người dùng những "mẫu hình" sẵn có để đánh giá người khác (Tajfel & Turner, 1979) [33].

Theo bài viết "Hỏi đáp về kinh doanh, phân biệt đối xử và bình đẳng" (2018) [34] của Tổ chức lao động quốc tế, định kiến nghề nghiệp duy trì hoặc tạo ra các phân loại về giai tầng ngành nghề, trong đó một số ngành được đánh giá cao, trong khi những ngành khác lại bị coi nhẹ. Điều này có thể dẫn đến PBĐX hoặc bỏ lỡ những nhân tài vì "nhìn là phải làm ngành này" trong khi thế mạnh thực sự lại nằm ở lĩnh vực khác. Về mặt cá nhân, trong nghiên cứu "Định kiến giới trong lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên Trường Đại học Trà Vinh" (2022)[35], người bị gán nhãn có thể đánh mất cơ hội theo đuổi những ngành nghề mà họ thật sự hứng thú.

Trải qua nhiều giai đoạn lịch sử và trong nhiều bối cảnh văn hoá khác nhau, NCG thường đối mặt với không ít rào cản xuất phát từ những định kiến và quan niệm sai lầm. Sự kỳ thị về giới tính, niềm tin rằng ngoại hình hay tính cách phải "đúng chuẩn" theo giới tính khi sinh đã dẫn đến những hạn chế vô hình lẫn hữu hình trong cuộc sống của họ. Hệ quả là NCG thường gặp khó khăn khi tìm kiếm việc làm phù hợp, hoặc thậm chí là bày tỏ tiếng nói về quyền lợi của mình. Từ đó, nhiều người bị bỏ lỡ cơ hội phát triển bản thân, hòa nhập xã hội và cống hiến như cá nhân khác.

33 Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin, & S. Worchel (Eds.), The social psychology of intergroup relations (pp. 33-37). Monterey, CA: Brooks/Cole.
34 Hỏi Đáp về Kinh doanh, Phân biệt đối xử và Bình đẳng. (2018, October 23). International Labour Organization.
35 Định kiến giới trong lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên Trường Đại học Trà Vinh. (2022, October 27). 123doc.

d. Trình độ học vấn của người chuyển giới

Một phụ nữ chuyển giới, không sử dụng mạng xã hội, chia sẻ rằng khó khăn lớn nhất của chị trong việc tìm kiếm việc làm là không biết chữ. Tình trạng này khiến chị không thể ghi chép hay quản lý hàng hóa, mặc dù một số nơi "muốn mướn" chị nhưng cuối cùng không thể tuyển do yêu cầu giấy tờ tối thiểu. Hệ quả là chị phải làm công việc nặng nhọc, như bốc vác hoặc chở hàng nặng, nhưng vẫn "cố gắng làm" để trang trải cuộc sống. Dữ liệu này trái ngược với kết quả khảo sát, trong đó 69,7% (N=287) trên tổng số mẫu (N=412) có trình độ học vấn từ đào tạo nghề trở lên. Tuy nhiên, qua phỏng vấn sâu, nhóm nghiên cứu phát hiện rằng ở các địa phương ngoài thành phố lớn, NCG vẫn đối mặt với khó khăn đa chiều. Sự khác biệt này xuất phát từ việc khảo sát được thực hiện trực tuyến, dễ dàng tiếp cận với NCG sử dụng mạng xã hội, trong khi đối tượng phỏng vấn không sử dụng mạng xã hội và sống ở khu vực địa phương. Phát hiện này giúp báo cáo có cái nhìn đa chiều hơn về đời sống của NCG.

> *"Khó khăn nhất là mình không biết chữ, nhiều khi người ta muốn mướn mình nhưng mình không biết chữ thì mình đâu có thể ghi viết gì được vô sổ sách người ta. Cho nên bởi vậy mình không thể nào tìm được việc mà nó có thể cho mình thấy khỏe trong cái công việc một chút, mình phải làm nặng nhọc, nhiều khi mình đi chở hàng là một ngày làm hơn năm chục ki lô là thấy nhẹ. Nhiều với một cái món đồ lớn là cả trăm ký nữa, nhưng mình suy nghĩ mình cần đồng tiền mình phải cố gắng làm"* – Minh, người chuyển giới nữ, 36 tuổi, không dùng mạng xã hội.

Trường hợp trên cho thấy một chuỗi yếu tố bất lợi đang đan xen, và là minh chứng mạnh mẽ cho tính liên tầng trong vấn đề của NCG, gia tăng rào cản cho NCG: (1) Hạn chế kỹ năng đọc–viết: Không biết chữ khiến NCG không thể đáp ứng ngay cả những yêu cầu cơ bản nhất, như viết hóa đơn hoặc cập nhật sổ sách; (2) Bản dạng giới: Vị thế NCG có thể làm gia tăng nguy cơ bị từ chối, bị kỳ thị, hoặc chỉ được giao những việc đơn giản, nặng nhọc; (3) Không dùng mạng xã hội: Thiếu các kênh thông tin và kết nối càng khiến chị khó tiếp cận các cơ hội việc làm đa dạng hơn.

Việc NCG này không tiếp cận được công việc phù hợp không phản ánh sự thiếu năng lực, mà là hệ quả khi chị chưa được tạo điều kiện để phát triển bản thân. Việc thiếu nền tảng học vấn cơ bản, kết hợp với các rào cản xã hội đối với NCG, đã đẩy nhiều cá nhân vào nhóm lao động tay chân nặng nhọc, có thu nhập bấp bênh và điều kiện làm việc thiếu an toàn. Điều này không chỉ ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe thể chất và tinh thần, mà còn hạn chế khả năng phát triển kinh tế một cách bền vững. Phân tích tại Mục 2.1 cho thấy trình độ học vấn có mối tương quan thuận với mức thu nhập, cho thấy rõ vai trò quan trọng của giáo dục trong cải thiện phúc lợi kinh tế. Thực trạng này cho thấy nguy cơ hình thành một vòng luẩn quẩn "thiếu kỹ năng – thiếu cơ hội – lao động nặng nhọc – suy giảm kinh tế", qua đó tiếp tục kìm hãm cơ hội cải thiện chất lượng cuộc sống của NCG trong dài hạn.

e. Cơ chế tiếp nhận phản hồi, xử lý khiếu nại và bảo mật thông tin của người lao động chưa được chú trọng

Trong nhiều doanh nghiệp, cơ chế tiếp nhận phản hồi và xử lý khiếu nại chưa được thiết kế để bảo vệ và hỗ trợ nhân viên chuyển giới một cách hiệu quả. Một trong những vấn đề đáng chú ý là sự thiếu vắng các quy trình giải quyết mâu thuẫn liên quan đến kỳ thị bản dạng giới. Một người lao động chia sẻ:

> *"...thời gian đấy khi mà anh tham gia công ty đấy, nó không có quyền gì cho LGBTI cả, cái thứ hai là những mâu thuẫn cá nhân đấy thì công ty không thể nào giải quyết được, bởi vì [...] người ta quá nhiều việc người ta phải xử lý chứ người ta không thể nào mà đi xử lý cho các cái mâu thuẫn cá nhân, mặc dù bọn anh là có công đoàn đấy nhưng mà công đoàn thì người ta chỉ giải quyết về những cái cá nhân như kiểu ngày lễ, y tế, bà bầu chăm sóc thôi, chứ còn mà để nói về quyền lợi cho LGBTI là không có đâu..."* – Đạt, người chuyển giới nam, 31 tuổi, người di cư.

Khi không có cơ chế rõ ràng để xử lý các trường hợp PBĐX, nội bộ doanh nghiệp có nguy cơ xảy ra xung đột kéo dài, làm suy giảm lòng tin của nhân viên đối với tổ chức. Về lâu dài, điều này có thể dẫn đến bất ổn nhân sự, gia tăng tỷ lệ nghỉ việc và giảm mức độ gắn kết của người lao động đối với công ty.

> *"...em có được cất nhắc thăng tiến nhưng mà trong quá trình mà ban lãnh đạo thảo luận với nhau thì cũng có nhắc đến vấn đề là vì em là người chuyển giới, và cái công việc thì lại di chuyển xa, nên là việc em được cân nhắc thăng tiến thì đã bị loại bỏ vì em không phải là một người nam hợp giới, đã từng có một trường hợp như thế, thế nên em đã nghỉ việc tại cái công ty đấy, thế ngay sau khi em biết được cái thông tin nội bộ như vậy..."* - Hảo, nhóm người chuyển giới nam di cư, 24 tuổi.

Đối với trong quá trình làm việc, khảo sát của nghiên cứu đã ghi nhận khi gặp phải các tình huống bạo lực và đối xử không công bằng, có đến 60,5% trường hợp đã im lặng, chấp nhận và bỏ qua, với tỷ lệ này cao hơn ở đáng kể trong nhóm MtF (70,2%) so với FtM (48,7%). Khoảng 26,7% tự chất vấn bản thân vì đã chưa làm tốt, với MtF chiếm 31,9% và FtM là 20,5%.

Một số người bày tỏ quan điểm trực tiếp để bảo vệ bản thân (36,0%), với tỷ lệ tương đương giữa MtF (36,2%) và FtM (35,9%). Ngoài ra, 14,0% đã ghi chép lại sự việc, 10,5% đã báo cáo với cấp trên hoặc bộ phận nhân sự. Tìm kiếm hỗ trợ từ công đoàn hoặc tổ chức bảo vệ người lao động là lựa chọn của 8,1%. Một số ít (3,5%) đã nộp đơn khiếu nại và tìm kiếm hỗ trợ pháp lý.

Tỉ lệ những khách thể chịu đựng, bỏ qua cũng ở mức cao tương tự đối với việc trải nghiệm bị đối xử không công bằng trong quá trình tham gia tuyển dụng. 40,9% những người đã từng gặp bất công trong tuyển dụng cho biết họ không làm gì, chịu đựng và bỏ qua, tiếp tục nộp hồ sơ và tiến trình tuyển dụng, với tỷ lệ này cao hơn đáng kể trong nhóm MtF (48,0%) so với FtM (34,0%).

Một số lượng lớn (57,7%) quyết định từ bỏ và tìm kiếm cơ hội tuyển dụng tại nơi khác, trong đó FtM chiếm 58,5% và MtF là 56,9%. Khoảng 9,1% khiếu nại với công ty hoặc tổ chức tuyển dụng, 2,9% đã báo cáo tới các cơ quan chức năng hoặc khởi kiện.

Bảng 2.10: Cách ứng phó của người chuyển giới khi bị đối xử không công bằng trong tuyển dụng (Đơn vị: %)

Đã làm gì khi bị đối xử không công bằng trong tuyển dụng	FtM (N=106)	MtF (N=102)	Chung (N=208)
Không làm gì, chịu đựng, bỏ qua, tiếp tục nộp hồ sơ và tiến trình tuyển dụng**	34,0%	48,0%	40,9%
Từ bỏ, tìm kiếm cơ hội tuyển dụng tại nơi khác	58,5%	56,9%	57,7%
Khiếu nại với công ty, tổ chức tuyển dụng	11,3%	6,9%	9,1%
Báo cáo tới các cơ quan chức năng, khởi kiện	1,9%	3,9%	2,9%
Nói chuyện, chia sẻ với bạn bè, tìm kiếm hỗ trợ**	32,1%	47,1%	39,4%
Ghi chép, chia sẻ lại trải nghiệm của mình lên mạng xã hội	10,4%	13,7%	12,0%

*Kiểm định Chi bình phương, *: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001*

Nhóm nghiên cứu nhận thấy việc có cơ chế báo cáo và phản hồi trong mọi giai đoạn là một yếu tố quan trọng. Động lực phản hồi và niềm tin là hai yếu tố quan trọng đối với những người có trải nghiệm về kỳ thị, PBĐX và bạo lực trong môi trường làm việc. Bởi qua số liệu thu thập được từ khảo sát trong 188 trường hợp NCG không làm gì và chịu đựng khi bị đối xử không công bằng trong tuyển dụng, 53,2% giải thích rằng vì họ không tin rằng phản hồi sẽ mang lại kết quả. Tài chính cũng là một yếu tố quan trọng, khi 29,8% biết họ không có điều kiện tài chính để theo đuổi khiếu nại, với MtF chiếm tỷ lệ cao hơn đáng kể (38,5%) so với FtM (21,6%). Ngoài ra, 48,9% cho biết do họ không có động lực hoặc không cảm thấy an toàn.

Sức khỏe là một vấn đề khác, khi 23,4% số trường hợp này không có đủ điều kiện sức khỏe (thể chất, tinh thần) để đối mặt với quá trình khiếu nại, với MtF chiếm 28,6% và FtM là 18,6%. Bên cạnh đó, 25,5% cho biết không có thời gian để theo đuổi khiếu nại, và 29,3% cho biết họ không có đủ thông tin hoặc cách thức để thực hiện khiếu nại. Ngoài ra, có một tỷ lệ nhỏ khác cho biết họ muốn tránh phiền phức hay các hậu quả đến cơ hội việc làm khi tham gia khiếu nại (4,3%).

Trong số 153 người có chia sẻ, báo cáo vấn đề bất công trong quá trình tuyển dụng, chỉ có 15,7% cho biết trường hợp của họ được phản hồi và giải quyết. Với những người được giải quyết và phản hồi (24 trường hợp), 16 người (66,7%) cho biết họ hài lòng với kết quả nhận được, số còn lại hoặc không biết kết quả (3 người) hoặc không hài lòng (5 người) với cách giải quyết của người tuyển dụng.

Ngoài ra, người lao động chuyển giới còn đối mặt với nguy cơ bạo lực trong môi trường làm việc mà không có biện pháp bảo vệ hiệu quả. Một nhân sự chuyển giới nam chia sẻ:

> *"Mình lẳng lặng cho qua chuyện chứ em, tại vì là cái môi trường công sở đấy nếu mà xảy ra đánh nhau chắc gì đã ai bênh mình, nếu mà có bênh thì phụ nữ bênh. Một khi mà mình đã chạm đến nó đi mình là người thiệt đầu tiên, bởi vì sao, nó đánh mình chắc gì mình đã đánh lại được, thứ hai là mình có chắc là mình thắng nó trong công ty mà ra ngoài mình lành lặn đâu. Bản thân anh đi làm xa nhà, một ngày anh đi cả đi cả về là gần 30 cây lận, thì anh hỏi em, em sang đất nhà người ta em hổ báo thì liệu là em có còn mạng để em về không..."* – Đạt, người chuyển giới nam, 31 tuổi, người di cư.

Một yếu tố khác cần được xem xét là hạn chế trong cơ chế trao đổi thông tin và tiếp cận các nguồn hỗ trợ. Các thực hành giao tiếp nội bộ hiện tại thường chỉ áp dụng cho những nhân viên đã công khai bản dạng giới, trong khi đó nhiều NCG chưa công khai hoặc không muốn công khai danh tính có thể gặp khó khăn khi tìm kiếm sự hỗ trợ. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc xây dựng các chính sách và quy trình bao trùm hơn, đảm bảo rằng tất cả nhân viên, bất kể họ đã công khai bản dạng giới hay chưa, đều có thể tiếp cận các nguồn hỗ trợ một cách an toàn và công bằng. Đồng thời, không chỉ dừng ở các chính sách, để văn hoá tổ chức được thực hành một cách có hiệu quả, yêu cầu nhận thức của các nhân sự về đa dạng giới, tính dụng và nhận diện các hành vi phân biệt, kỳ thị đối xử cần được tăng lên.

Thực tế nhóm nghiên cứu chỉ ghi nhận có 2/9 đại diện người sử dụng lao động tham gia phỏng vấn chia sẻ rằng họ có đào tạo hoặc mời chuyên gia về để chia sẻ về kiến thức đa dạng giới và tính dục. Ngoài ra, đã có một số doanh nghiệp có chính sách về bình đẳng giới nhưng chỉ dừng lại ở việc cân bằng số lượng nam và nữ trong tập thể mà chưa có sự tham gia rộng hơn. Vì vậy, người sử dụng lao động cần có sự chuẩn bị về nhận thức và kiến thức để tiếp xúc với NCG một cách tôn trọng và phù hợp, từ đó tạo ra một môi trường làm việc thực sự hòa nhập và công bằng.

2.3.2. Các yếu tố thuận lợi với phúc lợi kinh tế của người chuyển giới

a. Người lãnh đạo, văn hoá của môi trường làm việc cởi mở và bao trùm

Khi được hỏi về sự hỗ trợ từ nhiều nguồn khác nhau tại nơi làm việc khi đối mặt với kỳ thị và PBĐX, có 53,0% cho biết họ nhận được sự hỗ trợ từ đồng nghiệp, với FtM chiếm 55,7% và MtF là 50,7%.

Cấp trên cũng là nguồn hỗ trợ quan trọng cho 36,4%, mặc dù tỷ lệ này cao hơn ở FtM (42,6%) so với MtF (31,0%). Công đoàn cung cấp sự hỗ trợ cho 12,1%, với FtM chiếm 14,8% và MtF là 9,9%. Nhân sự được xem là nguồn hỗ trợ cho 18,2%, với FtM chiếm 23,0% và MtF là 14,1%. Dù vậy, đáng lo ngại là 15,2% không có ai tại nơi làm việc để tìm kiếm hỗ trợ, với tỷ lệ này cao hơn ở MtF (21,1%) so với FtM (8,2%).

Việc thể hiện sự tôn trọng đối với NCG tại nơi làm việc là một thực hành tốt giúp xây dựng môi trường làm việc hòa nhập và thúc đẩy năng suất. Qua ghi nhận những trải nghiệm được phản ánh là tích cực từ phía khách thể là cộng đồng NCG, có thể thấy những thực hành cụ thể của một số doanh nghiệp trong việc hỗ trợ NCG đã mang lại ảnh hưởng tích cực rõ rệt.

> *"...mình rất là may mắn khi mà sếp mình rất là hỗ trợ, khi mà sếp giới thiệu với mọi người thì sếp cũng sẽ hay giới thiệu luôn về danh xưng của mình, hoặc là giới thiệu mình là nam thì mình cảm thấy được ủng hộ từ sếp. Mình sẽ không phải gặp cái khó khăn phải đi nói mình là người chuyển giới, mà mình mong muốn được nhìn nhận là một người nam."* – Phong, người chuyển giới nam, 22 tuổi, người khuyết tật.

Sự hỗ trợ từ lãnh đạo như việc chủ động giới thiệu danh xưng và mong muốn của nhân viên trước đối tác, không chỉ giúp giảm áp lực công khai danh tính mà còn tăng cường cảm giác an toàn và được công nhận.

> *"...họ có sự tôn trọng và bình thường hóa đối với mình, họ coi mình không phải là một người chuyển giới mà họ coi mình thực sự là một người nữ, một người chị, một người em gái"* – Lân, người chuyển giới nữ, 21 tuổi, tốt nghiệp THPT.

Đồng thời, nhóm nghiên cứu cũng nhận thấy rằng, người lãnh đạo có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc kiến tạo ra một môi trường bình đẳng, tôn trọng và bao trùm. Không chỉ ở trường hợp đã phân tích phía trên, người lãnh đạo có thể chủ động trao đổi thông tin với NCG bằng việc lắng nghe nhu cầu và trao đổi về các rủi ro tiềm ẩn có thể xảy ra PBĐX. Không chỉ vậy, quan điểm của lãnh đạo sẽ thể hiện thông qua những thực hành cụ thể trong môi trường tổ chức, bắt đầu bằng việc ứng dụng những câu hỏi về danh xưng mong muốn. Sự chủ động này tuy không đảm bảo NCG được bảo vệ toàn diện nhưng cũng cho thấy quá trình nỗ lực và có thêm thông tin từ nhu cầu của nhân sự để sắp xếp vị trí việc làm phù hợp.

> *"...ngày đầu tiên đi làm thì nguyên một cái ngày hôm đấy là mình được giới thiệu về văn hóa công ty và cũng có những cái như kiểu giới thiệu về bản thân cho mọi người, thì mà mình được hỏi là mình muốn được gọi với danh xưng nào là mình lại càng ấn tượng hơn nữa..."* – Trinh, người chuyển giới nam, 29 tuổi, người khuyết tật.

Bên cạnh đó, một số nhà quản lý bày tỏ thiện chí hỗ trợ NCG trong tương lai, nhưng điều này vẫn dựa trên mong muốn cá nhân hơn là sự ràng buộc từ quy định chung. Điều này cho thấy rằng sự hỗ trợ đối với NCG trong môi trường doanh nghiệp hiện nay vẫn mang tính tự phát, phụ thuộc vào ý chí cá nhân của người ra quyết định.

> *"Nếu một ngày nào đó chị có điều kiện, chị mở một cái spa massage... chắc chắn là mình phải bảo vệ cho những người mà chuyển giới... muốn làm một công dân tốt."* – Cá nhân kinh doanh tự do.

b. Chính sách bảo vệ và cơ chế bảo mật thông tin của môi trường làm việc

Một số doanh nghiệp có chính sách không PBĐX, nhưng động lực xây dựng chính sách này chủ yếu xuất phát từ tư duy cá nhân của người đứng đầu tổ chức. Tuy nhiên, các chính sách này chủ yếu được triển khai trong các tổ chức có đặc thù hoạt động thuận lợi cho sự phát triển chính sách bao trùm.

> *"Bệnh viện anh... sẽ không có cái vấn đề phân biệt giới tính hay là kỳ thị... anh là cũng là một người đứng đầu của bệnh viện..."* – Công ty tư nhân.

> *"Trong cái nội quy nhân sự, chính sách nhân sự... có điều khoản liên quan tới việc là không phân biệt đối xử tại [tên công ty]..."* – Công ty tư nhân.

Tập trung vào năng lực chuyên môn và bảo mật thông tin cá nhân không chỉ tạo ra môi trường làm việc hòa nhập mà còn góp phần thúc đẩy hiệu suất và sự gắn bó của người lao động, đặc biệt là những nhóm dễ bị tổn thương như NCG. Theo hướng dẫn của Tổ chức Lao động Quốc tế [36], các chính sách và thực hành không PBĐX tại nơi làm việc có tác động tích cực đến hiệu quả lao động, sự gắn bó, và lòng trung thành của nhân viên. Nghiên cứu của Badgett et al. (2013) chỉ ra rằng những người lao động cảm thấy được đánh giá dựa trên kỹ năng và đóng góp của họ thay vì bị phán xét bởi các yếu tố cá nhân sẽ có xu hướng gắn bó hơn với công việc và tổ chức [37].

> *"Sau đấy là chị xin được vào một quán ăn, nói chung là môi trường ở đấy cũng rất là thân thiện, vừa đến phỏng vấn cái chị nói luôn em là người chuyển giới không biết là nó có trở ngại gì đối với anh và đối với nơi làm việc không, thì anh bảo là chỗ anh thoải mái bình thường, em cứ làm cái gì miễn làm sao em đạt hiệu quả trong công việc là được, còn những cái khác không quan tâm đâu, sau khi làm ở đấy xong rồi chị không làm ở đâu khác nữa."* – Trâm, người chuyển giới nữ, 30 tuổi, người di cư.

Nhóm nghiên cứu đã ghi nhận được một thực hành về cơ chế phản hồi khép kín thông qua máy tiếp nhận báo cáo về sang chấn giúp nhân viên kịp thời báo cáo các vấn đề mà họ gặp phải trong quá trình làm việc. Mô hình này hoàn toàn khép kín và ẩn danh giúp đảm bảo sự an toàn cho người báo cáo. Điều này có thể đảm bảo sự tin cậy cho hệ thống giúp người lao động có động lực để phản hồi.

> *"Ở cơ quan mình thì có chính sách liên quan đến chống phân biệt đối xử, thì cơ quan mình sẽ để một cái máy trauma (có thể được dịch là máy báo cáo về sang chấn) về chống về các tình huống khó khăn khi gặp phải và sẽ được báo cáo trực tiếp về trưởng bộ phận, từ trưởng bộ phận sẽ xử lý những các thông tin đó và chuyển xuống."* – Phong, người chuyển giới nam, 22 tuổi, người khuyết tật.

> *"...mình có đề xuất lên với phòng nhân sự là mình không thoải mái lắm khi mình công khai với chú ấy là mình là người chuyển giới thì chú cứ nhìn, thì phòng nhân sự có hỏi là anh có muốn chuyển xuống vào cái bãi xe ở bên trong tòa nhà không, thì mình rất là ghi nhận cái điều đấy của công ty luôn..."* – Trinh, người chuyển giới nam, 29 tuổi, người khuyết tật.

Bên cạnh hệ thống báo cáo ẩn danh và quy trình xử lý khép kín, việc ghi nhận các tình huống xảy ra và có sự xử lý phù hợp cũng là một hành động quan trọng để NCG được lắng nghe. Một môi trường làm việc an toàn và tôn trọng là yếu tố mà NCG luôn mong muốn tìm kiếm. Đây cũng là một tiêu chí lớn trong quá trình tìm kiếm việc làm của cộng đồng mà nhóm đã thu thập được.

36 ILO (2017) Inclusion of LGBTI workers in the workplace: A good practices guide
37 Badgett, M. V. L., Durso, L. E., & Kastanis, A. (2013). The Business Case for LGBT Equality: What We Know and What We Need to Know. Williams Institute, UCLA School of Law

> *"Cái thứ ba nữa là trong quá trình làm việc thì mình được cái sự tôn trọng là được cái sự hòa đồng với cả bình đẳng giữa tất cả những người nhân viên với nhau, đó là ba tiêu chí mà mình vẫn hay tiên quyết để trong lúc quá trình làm việc thì sẽ phải như thế."* – Bảo, 30 tuổi, thuộc nhóm người chuyển giới nam tốt nghiệp THPT.

Nhìn chung, các chính sách đối với NCG tại các doanh nghiệp Việt Nam chưa được thể chế hóa một cách đồng bộ, mà vẫn phụ thuộc phần lớn vào nhận thức và quan điểm của người đứng đầu tổ chức. Điều này nhấn mạnh sự cần thiết của các khung chính sách rõ ràng và bắt buộc nhằm đảm bảo quyền lợi lao động cho NCG một cách bền vững.

2.4. Vai trò của tổ chức và hội nhóm cộng đồng trong hỗ trợ phúc lợi kinh tế của người chuyển giới

Theo khảo sát của nghiên cứu 39,8% của cả hai nhóm FtM và MtF cho biết hiện là thành viên của các tổ chức, nhóm cộng đồng này. Với số lượng người trẻ chiếm đa số tới 53,9% từ 16-24 tuổi và 44,9% từ 22-44 tuổi cho thấy không nhiều NCG lựa chọn tham gia vào mạng lưới các hội nhóm cộng đồng.

Dựa theo những chia sẻ của khách thể, hiện tại các hội nhóm thường được sử dụng để chia sẻ về các vấn đề trong đời sống bao gồm công khai, tình cảm, can thiệp định giới nhưng chưa có phân loại tuyến bài dành cho các chủ đề riêng hỗ trợ cộng đồng.

> *"Thật ra hội nhóm là mạng lưới rất tốt để mọi người có thể đăng tải các cái thông tin tuyển dụng và chia sẻ thông tin về các cái công ty mà có cái văn hóa gọi là gia đình LGBTI, nhưng mà thường các bạn sẽ chia sẻ những công việc thời vụ, hoặc công việc mà không yêu cầu bằng cấp thì nó lại không đúng vào những cái mục tiêu công việc của anh"* – Mai, người chuyển giới nam, 27 tuổi, người di cư.

> *"Sẽ có nhiều hơn những nhóm công khai và nó được quảng bá rộng rãi để các bạn ấy biết được và trên đó sẽ có nhiều nhà tuyển dụng hơn là trong người trong cộng đồng thì sẽ dễ dàng hơn cho các bạn, hơn là hiện tại mình có thông tin lặt vặt trong nhóm thì các bạn sẽ không biết"* – Vinh, 33 tuổi, thuộc nhóm người chuyển giới nữ tốt nghiệp đại học.

Tương tự, hội nhóm cũng là nơi những NCG là thành viên lựa chọn chia sẻ các khó khăn khi đi xin việc của mình với mong muốn nhận các hướng dẫn, lời khuyên, hỗ trợ kịp thời, tuy nhiên các hỗ trợ hiện nay thường chỉ dừng ở mức động viên, an ủi.

> *"Họ sẽ lên và kêu ca nhiều hơn là việc mình đi làm và mình bị kỳ thị vì mình là người chuyển giới, hoặc là tìm việc khó quá chị em ơi, kiểu kiểu thế thôi.... trong số đấy sẽ có những cái lời khuyên, nhưng mà mười bài thì cả mười đều là những cái lời khuyên là thôi cố gắng em ơi, chấp nhận số phận đi..."* – Lân, người chuyển giới nữ, 21 tuổi, tốt nghiệp THPT.

Theo thuyết Tâm lý cộng đồng (Community Psychology), việc hỗ trợ NCG tìm việc làm không chỉ dừng lại ở quá trình tư vấn kỹ năng hay chia sẻ thông tin tuyển dụng, mà cần tạo dựng một môi trường cộng đồng an toàn và thúc đẩy vai trò chủ động (empowerment) của cá nhân. Theo Sarason (1974), cảm giác thuộc về (sense of belonging) trong một cộng đồng thấu hiểu giúp NCG giảm bớt sự cô lập, tăng khả năng phục hồi (resilience) trước áp lực xã hội [38].

Dữ liệu định lượng cũng cho thấy chuẩn bị hồ sơ là thách thức lớn nhất với 40,5% mẫu cho biết gặp khó

38 Zimmerman, M. A. (1995). Psychological Empowerment: Issues and Illustrations. American Journal of Community Psychology, 23(5), 581–599

khăn, tỷ lệ này cao hơn đáng kể trong nhóm MtF (47,2%) so với FtM (34,9%). Viết thư xin việc và đơn xin việc cũng là một trở ngại, với 21,5% tổng mẫu gặp khó khăn, trong đó MtF chiếm 27,8%, cao hơn đáng kể so với FtM là 16,3%.

23% mẫu cho biết gặp khó khăn trong các bước nộp hồ sơ và thủ tục nộp hồ sơ. 26,5% gặp khó khăn trong tìm kiếm thông tin tuyển dụng. Phỏng vấn trực tiếp (40,5%) với nhà tuyển dụng và thi tuyển (18%) cũng là những thách thức được ghi nhận. Không có sự khác biệt đáng kể giữa hai nhóm bản dạng trong những loại thách thức này.

Bảng 2.11: Những khó khăn, thách thức mà người chuyển giới gặp phải trong quá trình tìm kiếm việc làm trong mối tương quan với bản dạng giới (Đơn vị: %)

Trong quá trình tìm kiếm việc làm, có những khó khăn thách thức nào bạn gặp phải	FtM (N=215)	MtF (N=180)	Chung (N=395)
Chuẩn bị hồ sơ (CV, sơ yếu lý lịch, ...)*	34,9%	47,2%	40,5%
Viết thư xin việc, đơn xin việc (Cover letter)**	16,3%	27,8%	21,5%
Nộp hồ sơ, các bước thủ tục nộp hồ sơ	20,5%	26,1%	23,0%
Tìm kiếm thông tin tuyển dụng	23,3%	30,6%	26,6%
Việc đi lại, di chuyển**	14,0%	25,6%	19,2%
Phỏng vấn trực tiếp với nhà tuyển dụng	40,9%	40,0%	40,5%
Thi tuyển	16,3%	20,0%	18,0%
Không có khó khăn, thách thức nào	26,0%	16,7%	21,8%
Khác	1,4%	4,4%	2,8%

*Kiểm định Chi bình phương, *: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001*

Các hội nhóm, tổ chức cộng đồng có thể xây dựng không gian an toàn, nơi chia sẻ kinh nghiệm, hỗ trợ tâm lý, tập huấn phỏng vấn, đồng thời kết nối NCG với doanh nghiệp không PBĐX. Mặt khác, hội nhóm cộng đồng không chỉ là cầu nối cung cấp thông tin tuyển dụng, mà còn đóng vai trò "bệ đỡ" giúp NCG có khả năng chủ động trong quá trình tìm việc, hòa nhập và phát huy năng lực trong môi trường làm việc.

III. NHỮNG KHUYẾN NGHỊ NHẰM THÚC ĐẨY PHÚC LỢI KINH TẾ CỦA NGƯỜI CHUYỂN GIỚI TẠI VIỆT NAM

Phân tích và thảo luận kết quả cho thấy NCG tại Việt Nam đang phải đối mặt với nhiều hình thức kỳ thị, PBĐX và bạo lực trong cả quá trình tìm kiếm việc làm lẫn khi đã tham gia vào môi trường lao động. Mặc dù mức thu nhập trung bình của họ cao hơn mức bình quân đầu người, phần lớn vẫn chưa đạt được mức sống ổn định và phù hợp với các nhu cầu đặc thù. Các nhu cầu này bao gồm: chăm sóc sức khỏe định giới, ứng phó với hậu quả tâm lý – xã hội do kỳ thị và bạo lực, cũng như phát triển cá nhân và nâng cao chất lượng cuộc sống.

Những rào cản chính bắt nguồn từ định kiến giới, sự thiếu hiểu biết về đa dạng giới và xu hướng tính dục trong cộng đồng người sử dụng lao động, cùng với khoảng trống trong pháp lý về công nhận giới tính và bảo vệ quyền lợi lao động của NCG. Các yếu tố này không chỉ ảnh hưởng đến sức khỏe thể chất và tinh thần mà còn làm suy giảm động lực làm việc và khả năng đóng góp của NCG trong lực lượng lao động.

Dựa trên các yếu tố thuận lợi và thách thức đã được trình bày tại Mục 2.3, nhóm nghiên cứu đề xuất khuyến nghị tới 03 nhóm chủ thể bao gồm Chính phủ, người sử dụng lao động, các tổ chức và hội nhóm cộng đồng với 11 khuyến nghị cụ thể nhằm cải thiện phúc lợi kinh tế và đảm bảo điều kiện lao động công bằng, an toàn và bền vững hơn cho NCG tại Việt Nam. Các khuyến nghị chi tiết như sau:

3.1. Nhóm khuyến nghị dành cho Chính phủ

Khuyến nghị nhằm đảm bảo quyền lợi về giới tính pháp lý và quyền lao động của NCG, thúc đẩy các chính sách về chăm sóc sức khoẻ định giới và toàn diện.

Khuyến nghị 01: Thúc đẩy ban hành Luật Chuyển đổi giới tính nhằm bảo đảm quyền thay đổi hộ tịch và bảo vệ đầy đủ các quyền lợi chính đáng của người chuyển giới

Việc sớm ban hành Luật Chuyển đổi giới tính là bước đi then chốt để hiện thực hóa quyền được công nhận giới tính và bảo vệ các quyền lợi chính đáng của NCG tại Việt Nam. Dự thảo Luật đã được Chính phủ và các bên liên quan xây dựng trong suốt hơn bảy năm kể từ năm 2017, với quá trình tham vấn chính sách liên tục và sâu rộng. Trong hành trình này, các tổ chức cộng đồng NCG cùng các tổ chức hoạt động vì quyền của người LGBTI và quyền con người đã đóng vai trò tích cực trong việc cung cấp thông tin, góp ý chuyên môn và chính sách nhằm đảm bảo nội dung dự thảo phản ánh đúng nhu cầu và thực tiễn sống của cộng đồng.

Nhóm nghiên cứu khuyến nghị Quốc hội và các cơ quan chức năng ưu tiên thúc đẩy việc thông qua Luật trong thời gian sớm nhất. Đây sẽ là nền tảng pháp lý quan trọng để từ đó xây dựng và hoàn thiện các chính sách liên quan đến chăm sóc sức khỏe, lao động, an sinh xã hội và bình đẳng giới – từng bước cải thiện chất lượng sống và mở rộng cơ hội phát triển toàn diện cho NCG tại Việt Nam.

Khuyến nghị 02: Bổ sung thuật ngữ "bản dạng giới" và "xu hướng tính dục" vào hệ thống pháp luật nhằm tạo nền tảng pháp lý cho việc xây dựng và thực thi các chính sách bảo vệ quyền lao động của người chuyển giới

Cụ thể, khuyến nghị mong muốn bổ sung thuật ngữ bản dạng giới và xu hướng tính dục vào hai văn bản:

(1) Mục giải thích thuật ngữ và Các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới của Luật Bình đẳng giới 2006

(2) Nội hàm của thuật ngữ "Phân biệt đối xử trong lao động" của Bộ luật Lao động 2019

Việc bổ sung thuật ngữ này sẽ giúp cho những nhà thực thi pháp luật và người sử dụng lao động có cơ sở xây dựng chế tài cũng như các chính sách nội bộ cho việc đảm bảo quyền lợi của người lao động. Theo World Bank (2019), tại các quốc gia có chính sách bảo vệ quyền lao động của người LGBTI, tỷ lệ thất nghiệp trong nhóm này thấp hơn đáng kể so với các quốc gia không có chính sách tương tự [39]. Các chính sách không PBĐX tại nơi làm việc cũng sẽ có tác động tích cực đến sức khỏe tinh thần, mức độ gắn kết và năng suất lao động của nhân viên thuộc nhóm thiểu số, bao gồm NCG. Một môi trường làm việc an toàn và công bằng không chỉ giúp NCG duy trì việc làm ổn định mà còn tạo điều kiện để họ phát triển năng lực nghề nghiệp, qua đó đóng góp tích cực vào nền kinh tế.

Trên thực tế, quá trình xây dựng, chỉnh sửa và bổ sung pháp luật có thời gian kéo dài tính bằng năm. Tuy nhiên không vì vậy mà giới hạn người sử dụng lao động xây dựng những chính sách về đảm bảo quyền lợi và phúc lợi riêng trong nội bộ. Thể chế hóa chính sách bảo vệ quyền lao động của NCG có nghĩa là đưa các quy định chống PBĐX, đảm bảo cơ hội việc làm bình đẳng và các chính sách hỗ trợ phù hợp vào hệ thống pháp lý và cơ chế quản lý doanh nghiệp. Điều này không chỉ giúp đảm bảo quyền lợi của người lao động chuyển giới mà còn tạo ra một khung pháp lý rõ ràng, giúp doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội một cách hệ thống và minh bạch.

Việc thể chế hóa chính sách mang lại lợi ích đa chiều, cả đối với người sử dụng lao động và người lao động chuyển giới. Trước hết, từ góc độ người lao động chuyển giới, việc có một cơ chế chính sách rõ ràng giúp đảm bảo rằng họ được tiếp cận với các cơ hội việc làm bình đẳng mà không bị loại trừ do định kiến xã hội.

Từ góc độ người sử dụng lao động, thể chế hóa chính sách giúp doanh nghiệp giảm thiểu rủi ro pháp lý và nâng cao hiệu quả quản trị nhân sự. Khi một chính sách được luật hóa, doanh nghiệp có một khung hướng dẫn rõ ràng để tuân thủ, tránh tình trạng xử lý tùy tiện hoặc vô tình vi phạm các nguyên tắc bình đẳng, từ đó giảm thiểu nguy cơ bị kiện tụng hoặc bị ảnh hưởng uy tín. Ngoài ra, một môi trường làm việc đa dạng và bao trùm cũng giúp doanh nghiệp thu hút nhân tài từ nhiều nhóm khác nhau, tạo nên lợi thế cạnh tranh trong thị trường lao động hiện đại.

Trên cơ sở đó, khuyến nghị bao gồm ba giải pháp chính đề xuất tới Chính phủ, bao gồm:

Thứ nhất, cần yêu cầu các doanh nghiệp trên một quy mô nhất định ban hành chính sách nội bộ về bình đẳng giới, trong đó có quy định rõ ràng về việc không PBĐX dựa trên bản dạng giới trong tuyển dụng, thăng tiến và phúc lợi lao động.

Thứ hai, cần nghiên cứu, học tập và ứng dụng sáng tạo hệ thống đánh giá mức độ bao trùm trong doanh nghiệp, tương tự như Bộ chỉ số bình đẳng trong doanh nghiệp (Corporate Equality Index - CEI)[40] nhằm khuyến khích các doanh nghiệp chủ động xây dựng môi trường làm việc bình đẳng và nâng cao uy tín thương hiệu.

39 World Bank. (2019). The Economic Cost of Exclusion and the Gains of Inclusion of LGBT People: A Case Study of Serbia. Retrieved from https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/31280
40 https://www.hrc.org/resources/corporate-equality-index

Thứ ba, cần triển khai các chương trình đào tạo bắt buộc về bình đẳng giới và quyền của NCG cho nhà quản lý và nhân sự, giúp nâng cao nhận thức và giảm thiểu rào cản từ định kiến cá nhân.

Khuyến nghị 03: Xây dựng và bổ sung các chính sách hỗ trợ tài chính cho chăm sóc sức khỏe định giới

Chính phủ có vai trò quan trọng trong việc thiết lập các chính sách bảo vệ và hỗ trợ cộng đồng chuyển giới, đặc biệt là trong các vấn đề y tế. Khuyến khích việc huy động sự tham gia của bảo hiểm y tế và các quỹ an sinh xã hội trong việc hỗ trợ chi phí các can thiệp chăm sóc sức khỏe định giới cho NCG. Việc này không chỉ góp phần giảm gánh nặng tài chính mà còn đảm bảo quyền tiếp cận bình đẳng với dịch vụ y tế thiết yếu của NCG.

Bên cạnh đó, cần ban hành các chính sách đi kèm liên quan đến việc thiết lập khung giá thuốc nội tiết phù hợp và đưa các loại thuốc này vào danh mục thuốc được bảo hiểm y tế chi trả. Một ví dụ điển hình là ở Thái Lan, nơi nhà nước đã bắt đầu cung cấp hỗ trợ tài chính cho các can thiệp định giới thông qua các quỹ y tế. Bộ Y tế Công cộng Thái Lan đã phê duyệt ngân sách 145.63 triệu baht (khoảng 4.3 triệu USD) để cung cấp các dịch vụ chăm sóc sức khỏe cho NCG, bao gồm liệu pháp nội tiết thay thế. Quyết định này nhằm hỗ trợ khoảng 200.000 NCG trong tổng số khoảng 314.808 NCG tại Thái Lan, nhằm giảm thiểu sự chênh lệch về sức khỏe và nhấn mạnh tầm quan trọng của chăm sóc sức khỏe toàn diện cho cộng đồng[41]. Khi nhà nước cung cấp các chính sách hỗ trợ tài chính cho NCG, không chỉ giúp họ tiếp cận các dịch vụ y tế mà còn tạo ra một môi trường công bằng và hòa nhập cho tất cả các nhóm trong xã hội.

Khuyến nghị 04: Hoàn thiện khung pháp lý và chính sách phát triển dịch vụ tham vấn tâm lý, chăm sóc sức khỏe tinh thần phù hợp với nhu cầu của người chuyển giới và cộng đồng LGBTI

Song hành cùng các chính sách hỗ trợ tài chính việc đảm bảo sức khỏe tinh thần cho NCG là một yếu tố không thể thiếu trong quá trình xây dựng môi trường sống và làm việc an toàn, bền vững. Kết quả khảo sát cho thấy, khi phải đối mặt với kỳ thị, PBĐX và bạo lực, 51,8% người tham gia khảo sát bày tỏ nhu cầu được hỗ trợ tâm lý từ các chuyên gia, trong đó tỷ lệ này ở nhóm nữ chuyển giới (MtF) là 61,9%, cao hơn rõ rệt so với nhóm nam chuyển giới (FtM) (41,7%). Đồng thời, 58,3% tổng mẫu đề xuất các chương trình tư vấn và hỗ trợ tâm lý như một trong những nhu cầu ưu tiên hàng đầu – với tỷ lệ cao hơn ở nhóm MtF (61,9%) so với FtM (54,8%).

Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu khuyến nghị Chính phủ thực hiện các giải pháp sau:

Thứ nhất, hoàn thiện khung pháp lý và tiêu chuẩn hành nghề đối với dịch vụ chăm sóc sức khỏe tâm lý, trong đó bao gồm việc:

- Cập nhật và bổ sung các quy định liên quan đến tư vấn tâm lý cho nhóm yếu thế, đặc biệt là NCG và cộng đồng LGBTI.

- Ban hành các hướng dẫn hành nghề chuyên biệt, trong đó yêu cầu chuyên gia tâm lý cần được đào tạo kiến thức về đa dạng giới, can thiệp không định kiến và phương pháp hỗ trợ lấy người thụ hưởng làm trung tâm.

- Tăng cường cơ chế giám sát và kiểm định chất lượng dịch vụ tư vấn nhằm đảm bảo tính an toàn, tin cậy và phù hợp với đặc thù nhóm.

Thứ hai, thúc đẩy phát triển mạng lưới dịch vụ chăm sóc sức khỏe tinh thần có tính bao trùm, thông qua:

41 https://www.bangkokpost.com/thailand/general/2948157/transgender-services-get-145-million-baht-boost

- Hỗ trợ nguồn lực và chính sách ưu đãi để mở rộng các trung tâm tham vấn tâm lý ở địa phương, nhất là khu vực có đông người lao động di cư.

- Khuyến khích hợp tác công – tư giữa trung tâm tham vấn với doanh nghiệp trong khu công nghiệp để cung cấp dịch vụ hỗ trợ tâm lý tại nơi làm việc.

- Tích hợp dịch vụ tham vấn trong các cơ sở y tế công lập như trạm y tế xã/phường hoặc bệnh viện tuyến huyện, có định hướng thân thiện với NCG.

Thứ ba, chỉ đạo các cơ sở đào tạo ngành tâm lý tích hợp kiến thức và kỹ năng về chăm sóc sức khỏe tinh thần cho NCG và người đa dạng giới vào chương trình giảng dạy.

Việc này không chỉ giúp nâng cao nhận thức của sinh viên ngành tâm lý, mà còn góp phần chuẩn bị đội ngũ chuyên gia tương lai có năng lực và cam kết hỗ trợ các nhóm dễ bị tổn thương, đồng thời bảo đảm chất lượng đào tạo sát với nhu cầu thực tiễn xã hội.

3.2. Nhóm khuyến nghị cho người sử dụng lao động

Khuyến nghị nhằm nâng cao nhận thức cho người sử dụng lao động về đa dạng giới và tính dục, xây dựng cơ chế báo cáo, khiếu nại về kỳ thị, PBĐX dựa trên cơ sở giới

Khuyến nghị 05: Khuyến khích doanh nghiệp, tổ chức và cơ quan lồng ghép nội dung về đa dạng giới, xu hướng tính dục và các thực hành bao trùm trong đào tạo nhân sự và chính sách nội bộ

Khuyến nghị này cần đảm bảo rằng các yếu tố về đa dạng giới và xu hướng tính dục được chính thức đưa vào như một phần không thể tách rời trong các chính sách thúc đẩy bình đẳng giới của tổ chức. Mục tiêu là để năng cao nhận thức về đa dạng giới và tính dục, để giảm thiểu những PBĐX và định kiến chống lại NCG trong môi trường doanh nghiệp.

Khuyến nghị 06: Thiết lập và triển khai cơ chế khiếu nại, phản hồi có nhạy cảm giới, đặt quyền lợi của người bị ảnh hưởng làm trọng tâm và gắn kết với mạng lưới cộng đồng

Để giải quyết các rào cản trong việc tiếp nhận phản hồi và xử lý khiếu nại, một khuyến nghị quan trọng là thúc đẩy và triển khai các cơ chế báo cáo ẩn danh, cho phép nhân viên cung cấp thông tin về các vấn đề kỳ thị hoặc hành vi không phù hợp mà không cần tiết lộ danh tính hoặc sợ bị trả thù. Các cơ chế báo cáo này cần được thiết lập với các biện pháp bảo mật nghiêm ngặt để đảm bảo rằng thông tin được bảo vệ và nhân viên cảm thấy an toàn khi phản ánh những vấn đề mà họ gặp phải.

Một ví dụ điển hình về mô hình báo cáo ẩn danh là hệ thống "Whistleblower Hotline" của Tổ chức Liên hợp quốc (UN). Mô hình này cho phép nhân viên báo cáo các vi phạm hoặc hành vi sai trái mà không phải lo sợ bị phát hiện danh tính. Đây là một công cụ quan trọng giúp các tổ chức quốc tế đảm bảo tính minh bạch và tạo ra một môi trường làm việc an toàn, nơi mọi cá nhân đều có thể lên tiếng mà không bị trả thù.

Các cơ chế báo cáo ẩn danh có thể được triển khai bằng nhiều hình thức đa dạng, bao gồm có các hòm thư điện tử ẩn danh, báo cáo ẩn danh hoặc như mô hình máy báo cáo chấn thương đã được nhóm nghiên cứu ghi nhận ở trên. Các phương pháp này không phức tạp và bất cứ cấp độ người sử dụng lao động nào cũng có thể triển khai sáng tạo cho phù hợp với điều kiện của tổ chức.

Một mô hình mà các doanh nghiệp có thể tham khảo từ IFC (Tổ chức Tài chính Quốc tế) bao gồm 05 bước để xây dựng và vận hành cơ chế khiếu nại và phản hồi dựa vào cộng đồng liên quan đến bóc lột, lạm dụng và quấy rối tình dục [42]. Trong đó, nhấn mạnh cần phối hợp với các tổ chức cộng đồng để đồng thiết kế sao cho đảm bảo tính phù hợp, có khả năng tiếp cận và bảo mật.

Khuyến nghị nhằm cải thiện phúc lợi và phát triển các chính sách hỗ trợ kinh tế cho NCG

Như đã chỉ ra trong phân tích mối tương quan giữa nhu cầu và thu nhập của NCG, NCG có nhu cầu can thiệp thường phải đối mặt với khó khăn trong việc duy trì quá trình này do chi phí cao và có thể phải kết hợp nhiều phương pháp phức tạp. Đồng thời, trong bối cảnh Luật Chuyển đổi giới tính chưa được thông qua, các phương pháp can thiệp định giới chưa thuộc diện chi trả của bảo hiểm y tế, người sử dụng lao động có thể cân nhắc xây dựng chính sách phúc lợi đặc thù cho nhân sự nhằm phát triển môi trường làm việc tốt cho người lao động.

Khuyến nghị 07: Thiết lập các chính sách phúc lợi đặc thù như bảo hiểm y tế bổ sung, chính sách hỗ trợ tài chính, chính sách nghỉ phép linh hoạt cho nhân viên là người chuyển giới

Một khuyến nghị cụ thể là tạo ra các gói bảo hiểm sức khỏe hoặc các chương trình hỗ trợ tài chính dành riêng cho nhân viên chuyển giới, giúp họ có thể chi trả cho các dịch vụ y tế như phẫu thuật đinh giới, sử dụng liệu pháp nội tiết tố và các can thiệp y tế hay hỗ trợ sức khoẻ tinh thần cần thiết khác. Điều này không chỉ giúp tạo ra môi trường làm việc hòa nhập mà còn giúp thu hút và giữ chân nhân tài. Đồng thời thể hiện cam kết của tổ chức đối với quyền lợi sức khỏe và phúc lợi của tất cả nhân viên.

Ngoài ra, các công ty cũng có thể áp dụng các chính sách phúc lợi linh hoạt hơn để hỗ trợ nhân viên chuyển giới mà không nhất thiết phải bao trả toàn bộ chi phí y tế. Những phúc lợi này có thể là một chính sách rộng bao trùm cho mọi nhân viên của công ty hoặc cân nhắc cho những người lao động có đóng góp nhiều như một hình thức tri ân. Thay vì chi trả toàn bộ viện phí, công ty có thể xem xét cung cấp các phúc lợi khác như:

(1) Bảo hiểm y tế bổ sung: Công ty có thể liên kết với các công ty bảo hiểm để cung cấp bảo hiểm y tế bổ sung cho nhân viên chuyển giới, bao gồm các dịch vụ y tế đặc thù như liệu pháp nội tiết tố, phẫu thuật định giới, và các liệu pháp chăm sóc sức khỏe khác. Công ty có thể đề xuất cho nhân viên chuyển giới tham gia các gói bảo hiểm này với mức phí hợp lý.

(2) Hỗ trợ tài chính một phần: Công ty có thể cung cấp các khoản trợ cấp hoặc hỗ trợ tài chính một phần cho nhân viên chuyển giới trong suốt quá trình điều trị. Điều này có thể là các khoản vay lãi suất thấp, các khoản trợ cấp y tế, hoặc các chương trình tài trợ một phần chi phí phẫu thuật.

(3) Chính sách nghỉ phép linh hoạt: Để hỗ trợ quá trình định giới, công ty có thể cung cấp chính sách nghỉ phép linh hoạt cho nhân viên là NCG. Việc nghỉ phép này có thể bao gồm cả nghỉ dưỡng sau phẫu thuật. Điều này giúp nhân viên có thể phục hồi trong điều kiện tốt nhất và quay lại công việc mà không bị gián đoạn quá lâu. Ngoài ra, cũng có thể đi kèm với các phúc lợi về thăm nom, bồi dưỡng cho người lao động trong quá trình này.

42 https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/ifc-communitybasedgrievancemechanism-toolkit.pdf

Khuyến nghị 08: Bổ sung các chương trình hỗ trợ và tư vấn tâm lý vào chế độ phúc lợi cho người lao động, đặc biệt người lao động là người chuyển giới

Các doanh nghiệp cần chủ động xây dựng hoặc mở rộng các phòng/tham vấn nội bộ nhằm chăm sóc sức khỏe tinh thần cho người lao động, trong đó có NCG. Đối với các doanh nghiệp đã có phòng tham vấn, cần đảm bảo đội ngũ tư vấn viên được tập huấn kiến thức về đa dạng giới và kỹ năng hỗ trợ người lao động bị kỳ thị, bạo lực. Trong trường hợp chưa có điều kiện thành lập phòng riêng, doanh nghiệp có thể bố trí chuyên viên kiêm nhiệm trong bộ phận nhân sự, hoặc hợp tác với các cơ sở cung cấp dịch vụ tham vấn tâm lý nhằm đảm bảo cả tính chuyên môn và hiệu quả chi phí.

3.3. Nhóm khuyến nghị dành cho các tổ chức, hội nhóm cộng đồng

Khuyến nghị nhằm phát triển kênh thông tin về việc làm, nhóm hướng nghiệp và nâng cao nhận thức về quyền lợi lao động cho NCG nói riêng và cộng đồng LGBTI nói chung.

Khuyến nghị 09: Phối hợp và phát triển nền tảng việc làm thân thiện với người chuyển giới và cộng đồng LGBTI

Cần xây dựng chuyên mục hoặc nền tảng thông tin riêng về việc làm dành cho NCG nói riêng và cộng đồng LGBTI nói chung. Đồng thời, khuyến khích hợp tác với các kênh tuyển dụng, sàn việc làm và doanh nghiệp có chính sách phúc lợi tiến bộ và văn hóa làm việc thân thiện nhằm mở rộng mạng lưới kết nối và cung cấp thêm đầu mối tìm kiếm việc làm. Việc này cũng góp phần tạo điều kiện để người tìm việc có thể phản hồi về môi trường làm việc, từ đó thúc đẩy tính minh bạch và nâng cao chất lượng cơ hội việc làm đa dạng và bao trùm. Các giải pháp về chuyên mục và nền tảng về công việc có thể bao gồm nhưng không bị giới hạn bởi:

Thứ nhất, xây dựng một website hoặc trang mạng xã hội chuyên biệt đăng tải thông tin việc làm từ các doanh nghiệp có chính sách bình đẳng giới. Đồng thời, hợp tác với các doanh nghiệp cam kết môi trường làm việc bao trùm để cập nhật thông tin tuyển dụng thường xuyên. Bên cạnh đó, phối hợp với các sàn việc làm (Ví dụ: TopCV, Vietnamworks, LinkedIn,...) để thiết lập bộ lọc các doanh nghiệp có chính sách chống PBĐX, chính sách bình đẳng giới, chính sách mang tính hỗ trợ và khuyến khích với phúc lợi NCG/LGBTI.

Thứ hai, phát triển cơ chế kết nối người tìm việc với nhà tuyển dụng thân thiện. Thành lập mạng lưới giữa doanh nghiệp và người lao động là LGBTI để hỗ trợ quá trình ứng tuyển và giới thiệu việc làm. Bên cạnh đó, tạo diễn đàn hoặc nhóm hỗ trợ, nơi NCG có thể chia sẻ kinh nghiệm và được hướng dẫn về cách ứng tuyển, phỏng vấn.

Thứ ba, đảm bảo hỗ trợ pháp lý và tâm lý. Cung cấp tư vấn về quyền lao động để giúp NCG hiểu rõ quyền lợi và cách đối phó với kỳ thị trong môi trường làm việc song hành với kết nối với các tổ chức pháp lý để hỗ trợ trường hợp bị PBĐX.

Không chỉ dừng lại trong sự thiếu vắng thông tin phù hợp, khách thể cũng chia sẻ nhiều về mong muốn được trau dồi các kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm để chuẩn bị tốt hơn cho công việc. Các phân tích phía trên cho thấy NCG di cư và một số nhóm tốt nghiệp THPT đã từng gặp phải những định kiến giới hạn họ trong quá trình lựa chọn việc làm và luôn mong muốn phát triển kỹ năng để có thu nhập tốt hơn.

Khuyến nghị 10: Thiết lập các chương trình hướng nghiệp và đào tạo kỹ năng dành cho người chuyển giới

Các tổ chức cộng đồng của NCG, tổ chức bảo vệ quyền lao động, tổ chức làm về quyền của người LGBTI, cùng với các trường đại học và trung tâm đào tạo nghề cần chủ động nghiên cứu và phối hợp triển khai các chương trình hướng nghiệp, đào tạo kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng mềm cho NCG. Đặc biệt, cần phải lưu tâm đào tạo và nâng cao trình độ văn hoá cho những NCG ở các địa phương – nơi chưa hoặc ít tồn tại các dự án cộng đồng. Những chương trình này sẽ góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh trên thị trường lao động, đồng thời thúc đẩy sự tự tin, khả năng thích nghi và cơ hội phát triển nghề nghiệp bền vững cho cộng đồng. Khuyến nghị có thể được thực hiện theo các giải pháp dự kiến gồm:

Một là, xây dựng nhóm cố vấn nghề nghiệp từ cộng đồng. Thiết lập chương trình cố vấn kết nối NCG đã có kinh nghiệm làm việc với những người mới tìm việc. Đào tạo nhóm cố vấn cộng đồng về kỹ năng tư vấn hướng nghiệp, giúp thành viên có chiến lược dài hạn trong phát triển sự nghiệp.

Hai là, vận động tài trợ để cung cấp học bổng đào tạo kỹ năng công nghệ, kinh doanh, hoặc các lĩnh vực phù hợp với thị trường lao động. Hỗ trợ tài chính cho NCG tham gia các khóa đào tạo chuyên môn, mở rộng cơ hội nghề nghiệp. Trong đó, tập trung tuyển lựa những người thực sự có nhu cầu và năng lực tham gia đào tạo và cấp học bổng. Cần có quy trình theo dõi, đánh giá phù hợp để hỗ trợ kịp thời với những thành viên tham gia.

Khuyến nghị 11: Nâng cao năng lực sơ cấp về hỗ trợ tâm lý và xây dựng năng lực chuyển tuyến dịch vụ chăm sóc sức khỏe tinh thần trong cộng đồng người chuyển giới

Các tổ chức và hội nhóm cộng cần được trang bị năng lực sơ cấp trong việc nhận diện dấu hiệu tổn thương tâm lý, cung cấp hỗ trợ ban đầu, cũng như thực hiện chuyển tuyến kịp thời các trường hợp cần can thiệp chuyên sâu đến các chuyên gia phù hợp. Với vai trò là điểm tiếp cận gần gũi, an toàn và có độ tin cậy cao đối với NCG, các hội nhóm cộng đồng giữ vị trí then chốt trong hệ thống hỗ trợ tinh thần tại cơ sở.

Việc nâng cao năng lực này không chỉ giúp cộng đồng ứng phó hiệu quả hơn với các trường hợp khủng hoảng tâm lý mà còn góp phần xây dựng mạng lưới kết nối dịch vụ nhân văn, linh hoạt và phù hợp với ngữ cảnh văn hóa – xã hội. Chính phủ, các tổ chức phát triển, trường đại học và các cơ sở cung cấp dịch vụ chuyên môn nên hỗ trợ các nhóm cộng đồng thông qua các chương trình đào tạo, tài liệu hướng dẫn chuẩn hóa và cơ chế phối hợp liên ngành, nhằm tăng cường vai trò của cộng đồng trong hệ sinh thái chăm sóc sức khỏe tinh thần toàn diện.

KẾT LUẬN

Nghiên cứu Đánh giá Khía cạnh Phúc lợi kinh tế của người chuyển giới tại Việt Nam đã chỉ ra rằng cộng đồng NCG đang phải đối mặt với nhiều thách thức nghiêm trọng trong việc tìm kiếm việc làm, làm việc, thu nhập và tham gia vào các hoạt động kinh tế. Những khó khăn này chủ yếu xuất phát từ khuôn mẫu định kiến, hệ thống pháp lý để bảo vệ chưa hoàn thiện, sự PBĐX trong môi trường lao động, cùng với việc thiếu nhận thức đầy đủ về quyền lợi và phúc lợi của NCG từ các doanh nghiệpvà cộng đồng.

Những vấn đề chủ yếu mà NCG gặp phải là sự bất cập về thay đổi giấy tờ tuỳ thân và không có các chính sách bảm đảm an toàn trong môi trường lao động, mức thu nhập thường không đủ để đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khoẻ định giới, cũng như thiếu khả năng tiết kiệm và đầu tư vào sự phát triển nghề nghiệp. Bên cạnh đó, việc tiếp cận các dịch vụ y tế và hỗ trợ xã hội vẫn còn rất hạn chế.

Mặc dù vậy, nghiên cứu cũng chỉ ra rằng nếu lồng ghép các chính sách hỗ trợ, như việc tạo ra môi trường làm việc hòa nhập và tôn trọng sự đa dạng về giới tính và tính dục, cùng với các chương trình đào tạo kỹ năng nghề nghiệp, tình hình phúc lợi kinh tế của NCG có thể được cải thiện đáng kể. Các doanh nghiệp và tổ chức cần phải nhận thức rõ hơn về sự đa dạng và quyền lợi của NCG, đồng thời triển khai các biện pháp hỗ trợ cụ thể để giảm thiểu sự kỳ thị và tạo cơ hội bình đẳng cho tất cả nhân viên, bất kể giới tính.

Trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp có thể được thể hiện qua việc xây dựng một hệ thống phúc lợi toàn diện, bao gồm việc hỗ trợ người lao động chuyển giới trong các vấn đề liên quan đến sức khoẻ, chế độ đãi ngộ và đảm bảo cơ hội thăng tiến công bằng.

Để nâng cao phúc lợi kinh tế cho NCG tại Việt Nam, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa việc hoàn thiện hệ thống chính sách và pháp luật, bao gồm việc thừa nhận giới tính pháp lý, điều chỉnh khung giá can thiệp định giới, an toàn trong môi trường lao động. Để làm được điều đó cần có sự tham gia tích cực của các doanh nghiệp, tổ chức bảo vệ quyền lao động, các tổ chức cộng đồng và các tổ chức làm về quyền của NCG trong thúc đẩy giáo dục và đào tạo về đa dạng giới, cải thiện khả năng tiếp cận dịch vụ y tế, và đảm bảo quyền lợi lao động cho NCG sẽ góp phần xây dựng một xã hội công bằng hơn, nơi mọi cá nhân đều có cơ hội phát triển và hưởng thụ đầy đủ phúc lợi xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lee, M., Soon, B., Choi, K., & Wilson, B. (2019). LGBT Poverty in the United States: A study of differences between sexual orientation and gender identity groups. https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/National-LGBT-Poverty-Oct-2019.pdf

2. Chhim, S., Ngin, C., Chhoun, P., Tuot, S., Ly, C., Mun, K., Macom, J., Dousset, J.-P., Mburu, G., & Yi , S. (2017). Tỷ lệ nhiễm HIV và các yếu tố liên quan đến nhiễm HIV ở phụ nữ chuyển giới ở Campuchia: Kết quả từ một cuộc khảo sát tổng hợp về sinh học và hành vi quốc gia. BMJ Mở rộng, 7(10), e015921. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-015921

3. Đỗ, T. T., & Nguyễn, A. T. V. (2020). 'They know better than we doctors do": providers preparedness for transgender healthcare in Vietnam, Health Sociology Review, 29(1), 92–107. https://doi.org/10.1080/14461242.2020.1715814

4. Định kiến giới trong lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên Trường Đại học Trà Vinh. (2022, October 27).

5. Hoàng, T. A., & Nguyễn, V. T. (2013). Nghiên cứu trực tuyến về kỳ thị, phân biệt đối xử và bạo lực đối với người đồng tính, song tính, chuyển giới, chuyển giới và liên giới tính trong trường học, CCIHP.

6. Hoàng, T. A., & Oosterhoff, P. (2016). Transgender at work: Livelihoods for transgender people in Vietnam. Brighton, Vương quốc Anh: IDS.

7. Hỏi Đáp về Kinh doanh, Phân biệt đối xử và Bình đẳng. (2018, October 23). International Labour Organization.

8. Lương, T. H., & Phạm, Q. P. (2015). Có phải vì tôi là LGBT?: Sự phân biệt đối xử về xu hướng tính dục và bản dạng giới ở Việt Nam. Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường.

9. Những đứa con của chúng ta (2024), Nxb Giao thông vận tải

10. Phạm, Q. P., Lê, B. Q., & Mai, T. T. (2012). Khát vọng được là chính mình: Người chuyển giới ở Việt Nam: Thực tế và khía cạnh pháp lý. Viện nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường.

11. Raghuram, H., Parakh, S., Chidambaranathan, S., Tugnawat, D., Pillai, V., Singh, S., Singh, S., & Bhan, A. (2023). Tác động của đại dịch COVID-19 đối với sức khỏe tâm thần của người chuyển giới ở Ấn Độ: Những phát hiện từ một nghiên cứu định tính mang tính thăm dò. Những ranh giới trong sức khỏe phụ nữ toàn cầu, 4, Điều 1096844. https://doi.org/10.3389/fgwh.2023.1096844

12. Thi, L., Nguyễn, L., Lê, A., Giang Quốc Nguyễn, & Lợi Chí Cu. (2024). Khám phá trải nghiệm sống của người chuyển giới trong việc giải quyết các thách thức về sức khỏe tâm thần ở Việt Nam. Tạp chí công tác xã hội lâm sàng. https://doi.org/10.1007/s10615-024-00941-2

13. Winter, S., Davis-McCabe, C., Russell, C., Wilde, D., Chu, T.H., Suparak, P. and Wong, J. (2018). Denied Work: An audit of employment discrimination on the basis of gender identity in Asia. Bangkok: Asia Pacific Transgender Network and United Nations Development Programme.

14. Hill, M. A., & King, E. (1995). Women's education and economic well-being. Feminist Economics, 1(2), 21–46. https://doi.org/10.1080/714042230

15. Shannon, M. (2021). The Labour Market Outcomes of Transgender Individuals. Labour Economics, 77, 102006. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102006

PHỤ LỤC

Phụ lục 01: Mô tả về phương pháp nghiên cứu

1. Mô tả về phương pháp nghiên cứu

1.1. Phương pháp định lượng

Bộ câu hỏi khảo sát được xây dựng bao gồm các nội dung như sau:

- Thông tin nhân khẩu học và kinh tế xã hội: Thu thập dữ liệu về bản dạng giới, mức độ can thiệp y tế, tình trạng công khai, tình trạng khuyết tật, và tình trạng nhập cư của NCG.

- Ngành nghề và loại hình doanh nghiệp: Tìm hiểu về các ngành nghề và loại hình doanh nghiệp mà NCG chủ yếu làm việc.

- Tỷ lệ thất nghiệp và thu nhập: Điều tra thực trạng thất nghiệp trong cộng đồng chuyển giới và thu nhập trung bình năm 2023; Mối tương quan giữa đặc điểm cá nhân và môi trường làm việc: Khảo sát sự kỳ thị và PBĐX mà NCG trải qua tại nơi làm việc, cũng như các cơ chế phản hồi và xử lý của tổ chức hoặc người sử dụng lao động.

1.2. Phương pháp định tính

Bộ câu hỏi phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm đối với khách thể là NCG bao gồm chủ đề:

- Trải nghiệm bị từ chối/chấp nhận trong tiếp cận việc làm và thay đổi sau can thiệp y tế: Mô tả trải nghiệm từ chối hoặc chấp nhận trong tiếp cận việc làm, và sự thay đổi đối với những cá nhân đã trải qua can thiệp y tế.

- Tác động đến phúc lợi kinh tế: Xem xét tác động của việc từ chối hoặc chấp nhận việc làm đến phúc lợi kinh tế của họ.

- Trải nghiệm về kỳ thị và PBĐX tại nơi làm việc và phản ứng: Mô tả kỳ thị và PBĐX tại nơi làm việc, bao gồm các yếu tố thời gian, thủ phạm, và phản ứng của họ.

- Tác động đến phúc lợi kinh tế từ kỳ thị và PBĐX: Đánh giá tác động của kỳ thị và PBĐX đến phúc lợi kinh tế.

- Quan điểm về công nhận giới tính hợp pháp: Thu thập quan điểm về công nhận giới tính hợp pháp và rủi ro kỳ thị trong tiếp cận việc làm.

- Tác động của thu nhập trung bình: Khám phá cách thu nhập ảnh hưởng đến điều kiện sống và nhu cầu, cũng như rào cản đối với việc tăng thu nhập.

- Hỗ trợ mong muốn trong kỳ thị và PBĐX: Xác định sự hỗ trợ mà họ mong muốn trong quá trình trải nghiệm kỳ thị và PBĐX.

- Nhu cầu và khuyến nghị về luật chuyển đổi giới tính và chính sách lao động: Ghi nhận nhu cầu và khuyến nghị về các chính sách và luật chuyển đổi giới tính trong tương lai.

Bộ câu hỏi phỏng vấn sâu cho khách thể là người sử dụng lao động gồm các chủ đề:

- Quan điểm của công ty/doanh nghiệp về hòa nhập LGBTI: Khám phá quan điểm về môi trường hòa nhập cho người LGBTI, đặc biệt là NCG.

- Chính sách chống kỳ thị và PBĐX của công ty: Trình bày chi tiết các chính sách ngăn ngừa kỳ thị đối với NCG.

- Nhận thức của doanh nghiệp về các chính sách chống PBĐX của chính phủ: Đánh giá nhận thức về các chính sách của nhà nước.

- Rào cản trong phát triển chính sách: Xác định các thách thức trong việc phát triển chính sách chống kỳ thị và PBĐX.

- Nhu cầu và khuyến nghị của doanh nghiệp đối với chính phủ: Thu thập khuyến nghị từ doanh nghiệp đối với chính phủ về các chính sách hỗ trợ việc phát triển các cơ chế giải quyết khiếu nại.

Phụ lục 02: Bảng hỏi khảo sát trực tuyến

THÔNG TIN CHUNG

Về Nghiên cứu

Bạn được mời tham gia khảo sát trong khuôn khổ nghiên cứu: "Đánh giá Phúc lợi Kinh tế của Người chuyển giới tại Việt Nam". Nghiên cứu được thực hiện dưới sự tài trợ từ Đại sứ quán Ai-len thông qua chương trình nghiên cứu PAPI của Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP) tại Việt Nam.

Hiện nay tại Việt Nam, chưa có một cơ sở dữ liệu đầy đủ về người chuyển giới và những thách thức liên quan tới phúc lợi kinh tế mà họ phải đối mặt. Theo ước đoán, số lượng người chuyển giới ở Việt Nam là khoảng từ 300.00 đến 500.000 người (căn cứ vào tỷ lệ được đưa ra bởi báo cáo của Tổ chức y tế thế giới). Cộng đồng này được đánh giá là đang phải đối mặt với tỷ lệ nghèo đói, thất nghiệp và bất ổn tài chính cao hơn so với những người hợp giới theo những tài liệu hiện có, tuy còn hạn chế.

Trong bối cảnh người chuyển giới tại Việt Nam phải đối mặt với nhiều thách thức trong quá trình tiếp cận việc làm cũng như tại môi trường làm việc, bao gồm sự kỳ thị và phân biệt đối xử và khoảng trống thông tin hiện có, IT'S T TIME tiến hành triển khai nghiên cứu nhằm:

• Đo lường mức độ kỳ thị và phân biệt đối xử mà người chuyển giới phải đối mặt trong công việc và những tác động của những trải nghiệm này đến sức khỏe, phúc lợi xã hội và kinh tế của họ.

• Xác định các chiến lược đối phó và tìm kiếm sự giúp đỡ mà người chuyển giới sử dụng để đối phó với sự phân biệt và các tác động xã hội, kinh tế và sức khỏe trong quá trình tìm kiếm việc làm và trong môi trường làm việc, cũng như hiệu quả của các chiến lược này.

• Xác định các yếu tố bảo vệ và rủi ro của các doanh nghiệp liên quan đến chính sách đa dạng và hòa nhập và việc thực thi trong lĩnh vực lao động.

• Đưa ra các khuyến nghị để thúc đẩy các chính sách liên quan đến luật công nhận giới tính, quyền lao động và bình đẳng giới.

Về IT'S T TIME

IT'S T TIME, một tổ chức do chính những cá nhân chuyển giới sáng lập và lãnh đạo, hoạt động nhằm nâng cao sự tự chủ và hiệu quả tham gia của cộng đồng mình trong góp ý chính sách, nâng cao nhận thức xã hội nhằm đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người chuyển giới, đa dạng giới tại Việt Nam. Hiện tại, IT'S T TIME đang tích cực hỗ trợ ủy ban soạn thảo trong quá trình xây dựng Luật chuyển đổi giới tính.

Tại sao Bạn được mời tham gia khảo sát này?

Nếu Bạn đủ 18 tuổi, là công dân Việt Nam và nhận mình là người chuyển giới (có bản dạng giới không trùng với giới tính ấn định lúc sinh), Bạn hoàn toàn phù hợp để tham gia trả lời bảng khảo sát và nghiên cứu.

Chúng tôi trân trọng mời Bạn tham gia vào nghiên cứu này với tư cách là đại diện của cộng đồng người chuyển giới tại Việt Nam, nhằm chia sẻ những trải nghiệm và góc nhìn của Bạn.

Điều gì sẽ xảy ra nếu Bạn tham gia vào khảo sát này?

Đây không phải là bài kiểm tra, nên Bạn không cần lo lắng về câu trả lời đúng hay sai. Hãy chọn các phương án phù hợp nhất với ý kiến hoặc trải nghiệm của Bạn. Sau khi hoàn thành mỗi trang, bấm "Next" hoặc "Kế tiếp" để chuyển sang trang tiếp theo. Khi đã trả lời hết các câu hỏi, nhấn "Submit" hoặc "Gửi đi" để hoàn tất. Thời gian dự kiến để hoàn thành bảng hỏi là khoảng 30 phút.

Quyền riêng tư và Bảo mật thông tin

Thông tin Bạn cung cấp sẽ chỉ được sử dụng nhằm mục đích phân tích và xây dựng báo cáo cho nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu sẽ được báo cáo dưới dạng thông tin ẩn danh, không tiết lộ danh tính của người cung cấp thông tin. Chúng tôi cam kết bảo mật thông tin cá nhân của Bạn theo quy định của pháp luật Việt Nam.

Lợi ích nhận được khi tham gia khảo sát là gì?

Những đóng góp của Bạn thông qua nghiên cứu sẽ giúp xây dựng bằng chứng thuyết phục để thúc đẩy việc tạo ra một môi trường làm việc an toàn và tôn trọng hơn cho người lao động chuyển giới.

Ngoài ra, sau khi Bạn hoàn thành khảo sát, chúng tôi xin gửi Bạn khoản tiền hỗ trợ là 100.000VND. Trong trường hợp Bạn đã hoàn thành khảo sát và giới thiệu khảo sát này cho người tham gia mới, Bạn sẽ nhận được 50.000VND cho mỗi người được giới thiệu hoàn thành khảo sát (tối đa 02 người).

Rủi ro khi tham gia khảo sát

Việc tham gia là tự nguyện, Bạn có thể từ chối hoặc ngừng tham gia bất cứ lúc nào nếu không thoải mái và không chịu bất kỳ hậu quả tiêu cực nào. Chúng tôi cam kết đảm bảo quyền riêng tư và bảo mật thông tin của Bạn.

Làm thế nào để Bạn tìm hiểu những gì xảy ra với nghiên cứu này?

Kết quả khảo sát sẽ được trình bày trong báo cáo nghiên cứu, được đăng tải trên cổng thông tin của IT'S T TIME và các đối tác.

Chi tiết liên hệ để tìm hiểu thêm thông tin

Khi Bạn có bất cứ câu hỏi hoặc đóng góp cho bảng khảo sát hay nghiên cứu, xin vui lòng liên hệ:

Anh Nguyễn Quốc Anh - Trưởng nhóm nghiên cứu

Email: quocanh.itt@gmail.com

Số điện thoại: 0977 682 627

PHIẾU ĐỒNG THUẬN THAM GIA NGHIÊN CỨU

1. Tôi đã đọc bảng thông tin về nghiên cứu.

2. Tôi hiểu lý do vì sao tôi được mời tham gia nghiên cứu.

3. Tôi hiểu rằng tôi có thể dừng tham gia bất cứ khi nào và tôi không phải trả lời bất kỳ câu hỏi nào nếu tôi không muốn.

4. Tôi đã nắm rõ các quyền lợi của mình khi tham gia nghiên cứu

5. Tôi có cơ hội để tìm hiểu về thông tin của nghiên cứu, và các câu hỏi sẽ được trả lời một cách thỏa đáng.

6. Tôi hiểu rằng các thông tin mình cung cấp là hữu ích cho nghiên cứu, cho cộng đồng và được bảo mật theo quy định của pháp luật.

7. Tôi vui lòng tham gia nghiên cứu này.

Bạn có đồng ý tham gia khảo sát?

Có Không

A. THÔNG TIN CHUNG

	Câu hỏi	Lựa chọn	Ghi chú
1	Năm sinh (dương lịch) của bạn là?		
2	Giới tính khi sinh của bạn (trên giấy tờ)	1. Nam 2. Nữ	
3	Bản dạng giới (tự nhận) của bạn là?	1. Chuyển giới Nam (sinh ra với cơ thể Nữ nhưng nghĩ/mong muốn mình là Nam) 2. Chuyển giới Nữ (sinh ra với cơ thể Nam nhưng nghĩ/mong muốn mình là Nữ) 3. Phi nhị nguyên 4. Khác	(Kết thúc phỏng vấn nếu người trả lời lựa chọn bản dạng không nằm trong tiêu chí nghiên cứu)
4	Bạn có phải là người Liên giới tính không?	1. Có 2. Không	
5	Bạn tự đánh giá mức độ công khai về bản dạng giới của mình như thế nào?	1. Có 1. Hoàn toàn bí mật, không công khai 2. Rất hiếm khi bộc lộ, công khai 3. Đôi lúc, thỉnh thoảng công khai 4. Đa phần trong các trường hợp, tình huống sẽ công khai 5. Luôn luôn, hoàn toàn cởi mở, công khai	
6	Mức độ can thiệp y học hiện tại của bạn như thế nào?	1. Đã phẫu thuật hoàn toàn (cả ngực và bộ phận sinh dục) 2. Đã phẫu thuật cắt/cấy ngực 3. Đã phẫu thuật bộ phận sinh dục 4. Chưa phẫu thuật, chỉ sử dụng hormone 5. Chưa phẫu thuật, chưa sử dụng hormone 6. Đã phẫu thuật loại bỏ tuyến sinh dục (tử cung, buồng trứng, tinh hoàn) 7. Khác (vui lòng ghi rõ)	
7	Mức độ bạn đã thực hiện các thay đổi xã hội để khẳng định bản dạng giới của mình như thế nào?	1. Thay đổi tên (trên giấy khai sinh/căn cước công dân) 2. Thay đổi danh xưng (trong giao tiếp đời sống) 3. Thay đổi phong cách ăn mặc, ngoại hình 4. Thay đổi thể hiện giới (hành vi, vai trò, cử chỉ) 5. Tôi chưa nghĩ đến 6. Khác (vui lòng ghi rõ)	
8	Nơi sinh sống hiện tại của bạn là:	Nêu tên tỉnh/thành phố	
9	Nơi sống hiện nay của bạn là đô thị hay nông thôn?	1. Đô thị/thành phố 2. Ngoại ô thành phố, thị trấn, thị xã 3. Nông thôn	
10	Tình trạng di cư	1. Là người sinh ra, lớn lên tại nơi sinh sống hiện tại 2. Đã sống tại nơi hiện tại từ 5 năm trở lên 3. Đã sống tại nơi hiện tại dưới 5 năm	
11	Bạn là người dân tộc nào?	Nhập thông tin	

12	Tình trạng mối quan hệ hiện nay của bạn là?	a. Độc thân b. Đang trong mối quan hệ tình cảm c. Đang chung sống với bạn đời (chưa được pháp luật thừa nhận) d. Đã kết hôn hợp pháp	
13	Trình độ học vấn cao nhất của bạn	1. Không đi học/ Chưa hoàn thành tiểu học 2. Tiểu học 3. Trung học cơ sở 4. Phổ thông trung học 5. Trung cấp, Trường dạy nghề 6. Cao đẳng, Đại học 7. Sau đại học 8. Khác (Vui lòng ghi rõ)	
14	Tình trạng khuyết tật của bạn? (Có thể chọn nhiều đáp án)	1. Không có khuyết tật 2. Không muốn chia sẻ 3. Khuyết tật vận động; 4. Khuyết tật nghe, nói; 5. Khuyết tật nhìn; 6. Khuyết tật thần kinh, tâm thần; 7. Khuyết tật trí tuệ; 8. Khuyết tật khác (Vui lòng ghi rõ)	
15	Hiện bạn có đang là thành viên của các nhóm tự lực/ tổ chức của cộng đồng Chuyển giới hoặc cộng đồng LGBIQA+ nào không?	1. Có (Vui lòng nêu tên một vài nhóm bạn thường xuyên cập nhật thông tin/ tham gia hoạt động) 2. Không -> vui lòng chuyển sang phần kế tiếp	
16	Bạn đã/đang tham gia nhóm trong khoảng thời gian nào?	1. Ít hơn 06 tháng 2. Từ 6 - 12 tháng 3. Trong khoảng từ 1-2 Năm 4. Trong khoảng từ 2-4 Năm 5. Trong khoảng từ 4-10 Năm 6. Hơn 10 Năm	
17	Các lĩnh vực hoạt động chính của nhóm? (Đánh dấu tất cả các phương án phù hợp)	1. Chăm sóc sức khỏe dành riêng cho người chuyển giới 2. Nâng cao nhận thức và giáo dục về sức khỏe của người chuyển giới 3. Nâng cao năng lực góp ý chính sách, tiếp cận cộng đồng 4. Kết nối cộng đồng người chuyển giới trong khu vực 5. Kết nối cộng đồng người chuyển giới trên cả nước 6. Thông tin về cơ hội việc làm 7. Tôi không biết 8. Khác (vui lòng ghi rõ)	

B. THÔNG TIN VỀ VIỆC LÀM HIỆN TẠI

Trong phần này, chúng ta sẽ nói về công việc hiện tại của bạn

	Question	Answer/ Options	Notes
1	Trình trạng nghề nghiệp chính của bạn hiện nay là gì?	1. Đang đi làm toàn thời gian có hưởng lương 2. Đang đi làm bán thời gian có hưởng lương 3. Tự kinh doanh 4. Không đi làm nhưng đang tìm kiếm công việc 5. Không đi làm nhưng không tìm kiếm công việc 6. Không có khả năng làm việc 7. Khác (vui lòng ghi rõ)	
2	Hiện tại bạn đang làm bao nhiêu công việc có tạo ra thu nhập?	1. 1 công việc 2. 2 công việc 3. 3 công việc 4. Khác (vui lòng ghi rõ)	
3	Công việc (tạo thu nhập) chính của bạn hiện nay thuộc lĩnh vực ngành nghề nào?	11. Cấp quản lý (Giám đốc điều hành, quản lý trong khối ngành Dịch vụ, Bán lẻ và các ngành khác) 2. Các lĩnh vực chuyên biệt (Khoa học, Kỹ thuật, Y tế, Luật và Giáo dục) 3. Chủ doanh nghiệp (chủ doanh nghiệp bán lẻ, kinh doanh nhỏ, dịch vụ hoặc các loại hình khác) 4. Nhân viên văn phòng, văn thư (thư ký, hành chính, lễ tân) 5. Thương mại tình dục (lao động tình dục,trao đổi tình dục qua mạng, hoạt động tại câu lạc bộ thoát y, ngành công nghiệp phim người lớn) 6. Ngành giải trí (ca hát, hoạt động biểu diễn) 7. Ngành thời trang, thiết kế thời trang, kinh doanh thời trang 8. Ngành làm đẹp: chuyên gia trang điểm, tạo mẫu tóc, thẩm mỹ viện 9. Nhân viên các tổ chức phi lợi nhuận, tổ chức cộng đồng 10. Cơ quan nhà nước 11. Công nhân nhà máy/Khu công nghiệp 12. Nông dân/Thuộc lĩnh vực Nông nghiệp 13. Quân đội 14. Khác (vui lòng chỉ rõ)t	
4	Bạn có thể ghi rõ công việc cụ thể của mình?		

5	Bạn tự đánh giá mức độ công khai về bản dạng giới của mình như thế nào?	1. Cấp quản lý (Giám đốc điều hành, quản lý trong khối ngành Dịch vụ, Bán lẻ và các ngành khác) 2. Các lĩnh vực chuyên biệt (Khoa học, Kỹ thuật, Y tế, Luật và Giáo dục) 3. Chủ doanh nghiệp (chủ doanh nghiệp bán lẻ, kinh doanh nhỏ, dịch vụ hoặc các loại hình khác) 4. Nhân viên văn phòng, văn thư (thư ký, hành chính, lễ tân) 5. Thương mại tình dục (lao động tình dục,trao đổi tình dục qua mạng, hoạt động tại câu lạc bộ thoát y, ngành công nghiệp phim người lớn) 6. Ngành giải trí (ca hát, hoạt động biểu diễn) 7. Ngành thời trang, thiết kế thời trang, kinh doanh thời trang 8. Ngành làm đẹp: chuyên gia trang điểm, tạo mẫu tóc, thẩm mỹ viện 9. Nhân viên các tổ chức phi lợi nhuận, tổ chức cộng đồng 10. Cơ quan nhà nước 11. Công nhân nhà máy/Khu công nghiệp 12. Nông dân/Thuộc lĩnh vực Nông nghiệp 13. Quân đội 14. Khác (vui lòng chỉ rõ)	
6	Người chủ lao động (đơn vị sử dụng lao động) của bạn thuộc loại hình nào sau đây?	1. Tự chủ, tự kinh doanh, làm tự do 2. Hộ gia đình 3. Doanh nghiệp tư nhân 4. Công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty hợp danh, công ty cổ phần trong nước 5. Cơ quan nhà nước 6. Tổ chức phi lợi nhuận, tổ chức cộng đồng 7. Công ty, tổ chức nước ngoài, quốc tế	
7	Bạn được nhận lương (từ công việc chính) theo mức độ thường xuyên như thế nào?	1. Hàng ngày 2. Hàng tuần 3. Hàng tháng 4. Hai tháng một lần hoặc lâu hơn 5. Khác (ghi rõ):.....	
8	Trong 12 tháng qua, thu nhập trung bình mỗi tháng của bạn là bao nhiêu? (đơn vị: đồng)		
9	Bạn có hài lòng với công việc hiện tại của mình hay không?	1. Tôi hoàn toàn hài lòng với công việc hiện nay 2. Tôi chỉ thấy hài lòng phần nào với công việc hiện nay 3. Tôi thấy không hài lòng với công việc hiện nay	Nếu có, skip đến phần sau (C)
10	Nếu cảm thấy không hài lòng với công việc, cụ thể là do những vấn đề nào? (có thể chọn nhiều đáp án)	1. Công việc không phù hợp với mong muốn, sở thích của bản thân 2. Công việc không phù hợp với năng lực 3. Cơ sở vật chất 4. Chế độ đãi ngộ 5. Mức lương 6. Môi trường làm việc 7. Khác (vui lòng ghi rõ)	

11	Bạn được hưởng những chính sách nào ở công ty hoặc tổ chức hiện tại?	a. Được ký hợp đồng lao động/thử việc b. Được đóng bảo hiểm xã hội c. Được khám sức khỏe định kỳ d. Được nghỉ lễ, phép theo quy định pháp luật e. Chế độ thai sản f. Chế độ hưu trí g. Khác (vui lòng ghi rõ)	
12	Công việc mong muốn của bạn là gì?		

C. TRẢI NGHIỆM TÌM KIẾM, TIẾP CẬN VIỆC LÀM

Trong phần này, hãy nhớ lại những trải nghiệm về tìm kiếm cơ hội việc làm, quá trình tham gia tuyển dụng mà bạn đã trải qua.

	Câu hỏi	Lựa chọn	Ghi chú
1	Bạn đã từng tìm kiếm việc làm qua những kênh thông tin nào?	1. Các cổng thông tin việc làm 2. Mạng xã hội 3. Qua bạn bè giới thiệu 4. Qua quảng cáo 5. Khác (vui lòng ghi rõ) 6. Chưa từng tìm việc	Hộp kiểm Nếu chọn "chưa từng tìm việc" – kết thúc bảng hỏi
2	Tiêu chí tìm kiếm và quyết định nộp đơn xin việc của bạn dựa trên?	a. Được khuyên bởi những người chuyển giới và LGBTIQ b. Có chế độ đãi ngộ và lương hấp dẫn c. Có môi trường làm việc và văn hóa làm việc hướng đến lợi ích nhân viên d. Công việc phù hợp với mong muốn, định hướng nghề nghiệp e. Công việc phù hợp với điều kiện năng lực, thời gian f. Khác (vui lòng ghi rõ)	Hộp kiểm
3	Theo bạn đánh giá, các cơ hội việc làm trong lĩnh vực chuyên môn của bạn có phổ biến và dễ dàng tiếp cận với bạn hay không?	1. Nhiều cơ hội, thông tin việc làm sẵn có và dễ tiếp cận 2. Có cơ hội và thông tin tuy nhiên còn hạn chế 3. Ít cơ hội và thông tin để tiếp cận	
4	Nếu cảm thấy ít có tiếp cận cơ hội việc làm, cụ thể là gì? (có thể chọn nhiều đáp án)	1. Không có nhiều kênh cung cấp thông tin việc làm phù hợp với người chuyển giới 2. Yêu cầu tuyển dụng không phù hợp, khó đáp ứng với người chuyển giới 3. Các kênh dành cho người chuyển giới không có hoặc không đăng nhiều nội dung cơ hội việc làm 4. Khác (vui lòng ghi rõ)	

5	Bạn có thể liệt kê các nguồn thông tin việc làm mà bạn có thể tiếp cận đến? (có thể chọn nhiều đáp án)	1. Các trang thông tin việc làm (vietnamworks, navigos, ...) 2. Mạng xã hội, nhóm tìm việc 3. Báo 4. Trung tâm việc làm, môi giới việc làm 5. Bạn bè, người thân 6. Nhóm cộng đồng, tổ chức cộng đồng LGBTI 7. Khác (vui lòng ghi rõ)	
6	Trong quá trình tìm kiếm việc làm, có những khó khăn thách thức nào bạn gặp phải	1. Chuẩn bị hồ sơ (CV, sơ yếu lý lịch, ...) 2. Viết thư xin việc, đơn xin việc (Cover letter) 3. Nộp hồ sơ, các bước thủ tục nộp hồ sơ 4. Tìm kiếm thông tin tuyển dụng 5. Việc đi lại, di chuyển 6. Phỏng vấn trực tiếp với nhà tuyển dụng 7. Thi tuyển 8. Không có khó khăn, thách thức nào 9. Khác (vui lòng ghi rõ)	
7	Trong vòng 24 tháng qua, khi tìm kiếm và tiếp cận việc làm, bạn có bao giờ trải qua các tình huống sau bởi vì là người chuyển giới không?	1. Bị gọi nhầm tên, danh xưng 2. Bị từ chối công việc, từ chối tuyển dụng 3. Bị gợi ý thay đổi ngoại hình, cách ăn mặc 4. Bị xúc phạm bằng lời nói 5. Bị tò mò quá mức về chuyện cá nhân 6. Các nhu cầu riêng biệt không được chú ý 7. Nghe, nhìn nhận thấy những hành vi tiêu cực từ ban tuyển dụng hoặc nhân viên của công ty tuyển dụng 8. Khác (Vui lòng ghi rõ)	
8	Bạn có từng cảm thấy mình không được đối xử công bằng và tôn trọng trong quá trình tìm kiếm và ứng tuyển việc làm?	1. Tôi luôn cảm thấy mình được đối xử công bằng 2. Thỉnh thoảng tôi cảm thấy mình không được đối xử công bằng 3. Chưa bao giờ tôi cảm thấy mình được đối xử công bằng trong quá trình tìm kiếm và ứng tuyển việc làm.	Nếu chọn 1, chuyển qua phần D
9	Nếu đã từng cảm thấy bị đối xử không công bằng trong quá trình tìm việc, tuyển việc, cụ thể đó là trải nghiệm gì?	1. Bị phân biệt đối xử, tách biệt trong quá trình tuyển dụng 2. Bị quấy rối bởi nhà tuyển dụng 3. Cố tình sử dụng sai danh xưng, tên mong muốn trong quá trình tuyển dụng 4. Bị bạo lực thân thể, tinh thần 5. Bị quấy rối tình dục 6. Bị từ chối công việc 7. Giảm lương, giảm phúc lợi 8. Khác (Vui lòng ghi rõ)	

10	Khi xảy ra tình huống bị đối xử không công bằng, không tôn trọng trong tuyển dụng như trên, bạn đã làm gì?	1. Không làm gì, chịu đựng, bỏ qua, tiếp tục nộp hồ sơ và tiến trình tuyển dụng 2. Từ bỏ, tìm kiếm cơ hội tuyển dụng tại nơi khác 3. Khiếu nại với công ty, tổ chức tuyển dụng 4. Báo cáo tới các cơ quan chức năng, khởi kiện 5. Nói chuyện, chia sẻ với bạn bè, tìm kiếm hỗ trợ 6. Ghi chép, chia sẻ lại trải nghiệm của mình lên mạng xã hội 7. Khác (vui lòng ghi rõ):	
11	Nếu lựa chọn im lặng, không chia sẻ, lý do nào bạn không lựa chọn hành động?	1. Không tin là phản hồi có kết quả 2. Không có điều kiện tài chính 3. Không có động lực, không cảm thấy an toàn 4. Không có đủ điều kiện sức khỏe (thể chất, tinh thần) 5. Không có thời gian 6. Không có đủ thông tin, cách thức 7. Khác (vui lòng ghi rõ)	
12	Nếu có chia sẻ, báo cáo, vấn đề của bạn có được giải quyết hoặc phản hồi hay không?	1. Có 2. Không 3. Không biết/không rõ	
13	Cách giải quyết nhận được là gì?	1. Tiếp nhận thông tin, ghi nhận vấn đề 2. Tổ chức điều tra, xác minh vấn đề 3. Phản hồi, nêu kết luận và các biện pháp xử lý 4. Không đưa thêm thông tin phản hồi tiếp theo 5. Khác (Vui lòng ghi rõ)	
14	Bạn có hài lòng với kết quả phản hồi, giải quyết hay không	1. Có 2. Không 3. Không rõ	
15	Bạn có biết những kênh, nguồn thông tin nào về việc làm hỗ trợ, ưu tiên cho người chuyển giới?	1. Không biết, chưa nghe nói 2. Có (Vui lòng ghi rõ)	

D. TRẢI NGHIỆM TẠI NƠI LÀM VIỆC

Trong phần này, chúng ta hãy nói về trải nghiệm về môi trường làm việc và các mối quan hệ trong công việc hiện nay của bạn.

	Câu hỏi	Lựa chọn	Ghi chú
1	Nơi làm việc của bạn có những đặc điểm hoặc chính sách thân thiện với người chuyển giới hay không?	a. Có -> chuyển tới câu D2 b. Không -> chuyển câu D3	
2	Cụ thể những đặc điểm hoặc chính sách thân thiện với người chuyển giới đó là gì? (Chọn nhiều đáp án)	1. Chống kỳ thị, phân biệt đối xử, bạo lực (với người chuyển giới, LGBTI) 2. Chống quấy rối tình dục, xâm hại 3. Bảo mật thông tin 4. Khuyến khích đặc thù (nhà vệ sinh trung tính, lựa chọn đồng phục, nghỉ sau phẫu thuật ...) 5. Khác (vui lòng ghi rõ)	
3	Bạn cảm thấy hoặc gặp khó khăn khi trao đổi các vấn đề về công việc theo những phương thức nào?	1. Trao đổi trực tiếp với cá nhân 2. Trao đổi trực tiếp theo nhóm, họp 3. Email/thư điện tử 4. Chat, tin nhắn (ví dụ zalo, messenger, teams, vv..) 5. Khác (Vui lòng ghi rõ) 6. Không cảm thấy, không gặp khó khăn	
4	Bạn cảm thấy khó khăn trong giao tiếp về công việc với những ai?	1. Đồng nghiệp 2. Nhân viên dưới quyền 3. Cấp trên 4. Khách hàng, đối tác 5. Khác (Vui lòng ghi rõ) 6. Không cảm thấy, không gặp khó khăn	
5	Bạn có thể ghi ngắn gọn tại sao bạn cảm thấy khó khăn trong giao tiếp công việc với họ	Ghi rõ:	
6	Bạn có cảm thấy mình được đối xử công bằng và tôn trọng tại nơi làm việc hay không?	1. Tôi luôn được đối xử công bằng và tôn trọng tại nơi làm việc 2. Thỉnh thoảng tôi cảm thấy mình không được đối xử công bằng và tôn trọng tại nơi làm việc 3. Tôi luôn cảm thấy mình không được đối xử công bằng và tôn trọng tại nơi làm việc	Chọn 1 => chuyển tới phần F. Kết thúc
7	Trong những vấn đề nào sau đây bạn cảm thấy mình không được đối xử công bằng và tôn trọng?	1. Giao tiếp, quan hệ với đồng nghiệp, cấp trên 2. Giao tiếp, quan hệ với cấp trên 3. Về ngoại hình, cử chỉ, giọng nói 4. Về trang phục, cách ăn mặc 5. Về các chế độ phúc lợi, quyền lợi tại nơi làm việc 6. Về lương, thưởng 7. Thăng tiến trong công việc 8. Giấy tờ, thủ tục 9. Về cách quản lý nhân viên, vấn đề nhận sự 10. Khác (vui lòng ghi rõ)	

8	Trong 12 tháng qua, bạn có từng gặp phải trải nghiệm nào sau đây hay không?	1. Bạo lực thể xác 2. Bạo lực ngôn từ 3. Bạo lực tinh thần 4. Bạo lực tình dục 5. Không có trải nghiệm	Hộp kiểm. Nếu không có trải nghiệm, chuyển đến câu 15
9	Lần gần đây nhất bạn gặp phải tình huống kể trên là khi nào?	1. Trong 1 tuần 2. 2 tuần trước 3. 1 tháng trước 4. 3 tháng trước 5. 6 tháng trước 6. 1 năm trước và lâu hơn	
10	Những trải nghiệm trên có thường xuyên xảy ra với bạn hay không?	1. Luôn luôn, thường xuyên 2. Đã nhiều lần 3. Đôi khi vài lần 4. Có xảy ra, tuy nhiên không nhiều	
11	Khi gặp phải các tình huống trên, bạn đã phản ứng như thế nào?	1. Im lặng, chấp nhận, bỏ qua 2. Tự chất vấn bản thân vì đã chưa làm tốt 3. Bày tỏ quan điểm trực tiếp để bảo vệ bản thân 4. Ghi ghép lại sự việc 5. Báo cáo với cấp trên, nhân sự 6. Tìm kiếm hỗ trợ từ công đoàn hoặc tổ chức bảo vệ người lao động 7. Nộp đơn khiếu nại, tìm kiếm hỗ trợ pháp lý 8. Chia sẻ với bạn bè, người quen, người bạn tin tưởng để tìm kiếm hỗ trợ 9. Đăng bài chia sẻ về vấn đề lên mạng xã hội 10. Không biết phải làm gì 11. Quyết định nghỉ việc 12. Khác (vui lòng ghi rõ)	
12	Nếu lựa chọn im lặng, bỏ qua hoặc không có phản ứng gì, tại sao?	1. Không tin là phản hồi có kết quả 2. Không có điều kiện tài chính 3. Không có động lực, không cảm thấy an toàn 4. Không có đủ điều kiện sức khỏe (thể chất, tinh thần) 5. Không có thời gian 6. Không có đủ thông tin, cách thức 7. Khác (vui lòng ghi rõ)	

13	Nếu có báo cáo hoặc chia sẻ, nơi bạn làm việc đã phản ứng như thế nào khi các sự việc này được báo cáo?	1. Tiếp nhận, ghi nhận báo cáo 2. Mở các cuộc điều tra nội bộ 3. Có các biện pháp bảo vệ người báo cáo 4. Kỷ luật hoặc cảnh cáo người có hành vi phân biệt 5. Tổ chức các cuộc tập huấn, đào tạo về môi trường làm việc 6. Cải thiện chính sách, quy trình 7. Che giấu thông tin 8. Không xử lý 9. Khác (vui lòng ghi rõ)	
14	Những tình huống như trên có ảnh hưởng như thế nào đến bạn? Về cảm xúc, về sức khỏe tâm thần, động lực làm việc?	1. Cảm thấy tổn thương, bị xúc phạm 2. Cảm thấy giá trị của bản thân bị giảm đi, mất đi sự tự hào, tự tin vào giá trị của bản thân 3. Sợ hãi 4. Tức giận 5. Mất động lực làm việc, không muốn tiếp tục làm việc 6. Tôi không quan tâm, không để tâm đến những vấn đề đó 7. Khác (vui lòng ghi rõ)	
15	Nơi làm việc của bạn có quy định, chính sách cụ thể gì để giải quyết các vấn đề này?	1. Không có 2. Không rõ, không biết 3. Có (vui lòng ghi rõ)	
16	Có những nguồn hỗ trợ nào giúp bạn giải quyết các vấn đề về kỳ thị và phân biệt đối xử tại nơi làm việc?	1. Đồng nghiệp 2. Cấp trên 3. Công đoàn 4. Nhân sự 5. Khác (vui lòng ghi rõ)	
17	Bạn có cảm thấy hài lòng với những nỗ lực hiện nay của lãnh đạo nơi bạn làm việc trong việc bảo vệ người lao động khỏi phân biệt đối xử liên quan đến bản dạng giới?	1. Tôi rất hài lòng 2. Hài lòng phần nào 3. Bình thường 4. Không hài lòng lắm 5. Rất không hài lòng	
18	Bạn có thể chia sẻ một ví dụ về tình huống khiến bạn cảm thấy mình được tôn trọng, ủng hộ và bảo vệ tại nơi làm việc?	Ghi thông tin	
19	Bạn có cảm thấy rằng những đóng góp của mình trong công việc được các đồng nghiệp và cấp trên ghi nhận và trân trọng?	1.Có, luôn luôn 2.Có, phần lớn thời gian 3.Ít khi 4.Chưa bao giờ	

E. Tác động tới sức khỏe thể chất, tinh thần và chất lượng cuộc sống và đề xuất của bạn

	Câu hỏi	Lựa chọn	Ghi chú
1	Những trải nghiệm bị kỳ thị, phân biệt đối xử hoặc bạo lực trong môi trường việc làm đã ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần của bạn như thế nào? (Chọn tất cả các mục phù hợp)	a. Gây ra căng thẳng liên tục b. Gây lo âu hoặc hoảng loạn c. Gây trầm cảm d. Gây mất ngủ hoặc khó ngủ e. Khác (vui lòng ghi rõ)	
2	Bạn có gặp vấn đề về sức khỏe thể chất nào do những trải nghiệm tiêu cực nói trên gây ra không?	a. Đau đầu thường xuyên b. Tăng/giảm cân không kiểm soát c. Bệnh tật hoặc suy giảm sức khỏe chung d. Khác (vui lòng ghi rõ)	
3	Bạn có cảm thấy mình cần sự hỗ trợ từ chuyên gia tâm lý hoặc y tế sau những trải nghiệm này không?	a. Có b. Không	
4	Các vấn đề kỳ thị và phân biệt đối xử tại nơi làm việc có ảnh hưởng đến khía cạnh nào trong cuộc sống hàng ngày của bạn? (Chọn tất cả các mục phù hợp)	a. Ảnh hưởng đến mối quan hệ cá nhân b. Ảnh hưởng đến khả năng tập trung và làm việc c. Ảnh hưởng đến khả năng tài chính d. Gây ra cảm giác cô lập hoặc tách biệt e. Khác (vui lòng ghi rõ)	
5	Bạn có từng suy nghĩ về việc rời bỏ công việc hoặc thay đổi nghề nghiệp do các trải nghiệm tiêu cực tại nơi làm việc không?	a. Có b. Không	
6	Bạn có nhận được sự hỗ trợ từ nơi làm việc sau khi báo cáo về kỳ thị hoặc phân biệt đối xử không?	a. Có b. Không c. Không báo cáo	
7	Những hỗ trợ nào bạn nghĩ rằng nên được cung cấp cho người chuyển giới tại nơi làm việc? (Chọn tất cả các mục phù hợp)	a. Chương trình tư vấn và hỗ trợ tâm lý b. Chính sách chống phân biệt rõ ràng c. Đào tạo về sự đa dạng và bao dung cho nhân viên d. Xây dựng môi trường làm việc an toàn và tôn trọng e. Khác (Bạn vui lòng chia sẻ chi tiết hơn về hỗ trợ mà bạn lựa chọn)	
8	Bạn có đề xuất gì để cải thiện môi trường làm việc cho người chuyển giới?		

F. KẾT THÚC

	Câu hỏi	Lựa chọn	Ghi chú
1	Vui lòng nhập thông tin số CCCD (Thông tin được sử dụng cho mục đích Nghiên cứu, thanh toán Hỗ trợ cho Người tham gia khảo sát và hoàn toàn Bảo mật)	Nhập thông tin	
2	Vui lòng nhập thông tin số CCCD người giới thiệu bạn tham gia khảo sát (nếu có) (Thông tin được sử dụng cho mục đích Nghiên cứu, thanh toán Hỗ trợ cho Người tham gia khảo sát và hoàn toàn Bảo mật)	Nhập thông tin	
3	Vui lòng nhập thông tin Tài khoản ngân hàng (Tên người thụ hưởng - Số tài khoản - Tên ngân hàng) hoặc số điện thoại để nhận hỗ trợ khi hoàn thành khảo sát	Nhập thông tin	
4	Bạn có muốn giới thiệu nghiên cứu này cho 02 người chuyển giới khác không?	1. Có (Nếu có, vui lòng chia sẻ số CCCD của bạn cho người được giới thiệu và nhắc nhở họ điền thông tin tại câu 2 phần này để làm căn cứ nhận hỗ trợ) 2. Không	

Cảm ơn bạn đã dành thời gian trả lời bộ câu hỏi!

Phụ lục 03: Bảng hỏi phỏng vấn sâu người chuyển giới

Giới thiệu và cam kết đồng thuận tham gia nghiên cứu:

Việc làm và thu nhập là vấn đề quan trọng với tất cả mọi người. Các định kiến xã hội và đôi khi là do không có giấy tờ nhân thân phù hợp, người chuyển giới có thể gặp các khó khăn và phân biệt đối xử trong tuyển dụng và làm việc. Nhằm có thông tin về tuyển dụng và việc làm của người chuyển giới để từ đó đưa ra các khuyến nghị phù hợp đảm bảo công bằng cho người chuyển giới, It's T Time thực hiện nghiên cứu về Đánh giá Khía cạnh phúc lợi kinh tế của người chuyển giới tại Việt Nam. Nghiên cứu được thực hiện với sự hỗ trợ tài chính của UNDP.

Thời gian nói chuyện khoảng 60 phút. Bạn có thể dừng cuộc phỏng vấn bất cứ khi nào Bạn muốn và có thể bỏ qua những câu hỏi mà Bạn cảm thấy không thoải mái khi chia sẻ. Việc không tham gia nghiên cứu sẽ không gây cho bạn bất kỳ ảnh hưởng nào.

Để hỗ trợ cho sự tham gia của Bạn trong nghiên cứu này, chúng tôi xin gửi Bạn 300.000VND (bằng chữ: Ba trăm nghìn đồng) cho việc đi lại và thời gian tham gia phỏng vấn của bạn.

Để phục vụ cho mục đích lưu trữ thông tin và đảm bảo tính chính xác của nghiên cứu, chúng tôi xin phép được ghi âm cuộc phỏng vấn này. Chúng tôi sẽ không để tên thật, địa chỉ của Bạn hay bất kỳ thông tin nào có thể định danh Bạn trong nội dung phỏng vấn. Bản ghi âm và gỡ băng sẽ được lưu giữ an toàn và chỉ có nghiên cứu viên được phép tiếp cận. Chúng tôi sẽ chỉ sử dụng thông tin thu thập được cho mục đích nghiên cứu. Các câu trích dẫn sẽ để ẩn danh hoặc sử dụng tên giả.

Bạn có đồng ý tham gia buổi nói chuyện và đồng ý ghi âm không?

a. Có b. Không

A. Thông tin chung:

1. Tên mong muốn sử dụng trong buổi nói chuyện này

2. Tuổi

3. Quê quán

4. Nơi ở hiện tại (nếu nơi ở hiện tại khác quê quán, hỏi về việc di cư)

5. Học tập (bậc học cao nhất, chuyên ngành đào tạo)

6. Bản dạng giới: giới nào, đã/đang thực hiện các can thiệp gì

7. Mối quan hệ cặp đôi

8. Tình trạng khuyết tật

B. Kết nối, chia sẻ, hỗ trợ:

1. Bạn thường tìm kiếm cơ hội việc làm qua những kênh nào? Kênh nào đem lại nhiều cơ hội phù hợp với bạn nhất? Vì sao??

2. Bạn có tham gia các hội nhóm của người chuyển giới hay không? Các hội nhóm này có vai trò gì trong việc hỗ trợ bạn tìm kiếm công việc hay không? Bạn có mong đợi gì hơn từ phía vai trò của các hội nhóm này không?

2.1. Bạn hiện tham gia các nhóm, mạng lưới gì của người chuyển giới? Điều gì khiến bạn tham gia các

nhóm/mạng này? Mọi người trao đổi/hỗ trợ nhau những gì? Mức độ hài lòng của bạn về sự hỗ trợ/chia sẻ của mọi người trong nhóm?

2.2. Các nhóm/mạng này đã hỗ trợ bạn như thế nào trong quá trình tìm việc hay đi làm của bạn? Bạn đánh giá thế nào về tính hiệu quả của những hỗ trợ này? Những điều gì nhóm/mạng này đã làm tốt? Có những gì bạn mong muốn nhóm này làm được mà chưa làm? Theo bạn, vì sao họ lại chưa làm được những điều này?

C. Quá trình tuyển dụng:

1. Vui lòng mô tả lại quá trình từ lúc bạn nhận được thông tin tuyển dụng cho tới khi được nhận việc hiện tại?

1.1. Công việc hiện tại? (làm gì, điều gì đã khiến chọn việc này, thu nhập, sự hài lòng, khó khăn)

1.2. Tuyển dụng? (quá trình xin việc và tuyển dụng, khó khăn, cách thức vượt qua)

1.3. Cơ quan tuyển dụng (tư nhân/nhà nước, lĩnh vực, tầm cỡ của doanh nghiệp)

1.4. Điều gì khiến bạn tìm đến nhà tuyển dụng này (hay các nhà tuyển dụng trước đây)? Bạn có tìm hiểu thái độ của cơ quan này đối với người LGBTI trước khi ứng tuyển không? Bạn tìm hiểu việc đó thế nào? Nếu không tìm hiểu yếu tố này, điều gì khiến bạn không xem xét yếu tố này khi đi xin việc?

2. Hãy đánh giá ảnh hưởng của việc bạn là một người chuyển giới khi ứng tuyển vào công việc hiện tại? (Danh tính người chuyển giới tạo ra những thuận lợi hoặc khó khăn nào khi bạn xin việc?)

2.1. Tự đánh giá về khả năng cạnh tranh của bản thân trong thị trường lao động hiện tại? (các điểm mạnh, các thách thức)

2.2. Việc là một người chuyển giới có vai trò gì trong khả năng cạnh tranh của bạn trong thị trường lao động? (giải thích lý do cho nhận định của mình)

3. Hãy đánh giá lại quá trình tuyển dụng này, bạn có cảm thấy hài lòng về nó không? Vì sao?

3.1. Hài lòng về quá trình tuyển dụng (mức độ hài lòng, giải thích lí do có mức độ hài lòng này)

3.2. Kì thị và phân biệt đối xử trong tuyển dụng (cảm nhận về việc bị kì thị và phân biệt đối xử trong quá trình tuyển dụng, đã làm gì với điều này, kết quả)

4. Các trải nghiệm về tham gia tuyển dụng trong quá khứ (Trải nghiệm tốt/bị bất công, mô tả rõ các trải nghiệm bao gồm thời gian, diễn biến, cách phản ứng, kết quả)

D. Trải nghiệm việc làm:

1. Mức độ thoải mái của bạn đối với môi trường làm việc hiện tại như thế nào? (nếu đã làm qua nhiều công việc, so sánh môi trường việc làm hiện tại với trước kia, Gợi ý khai thác sâu hơn về lý do nghỉ các việc làm trước kia (Ví dụ: yếu tố kì thị/là người chuyển giới ảnh hưởng thế nào tới quyết định nghỉ?)
2. Bạn được hưởng những chế độ nào khi làm việc tại đây? Bạn có cảm thấy hài lòng với những gì công ty đã làm cho bạn hay không? Vì sao?

3. Bạn có hài lòng với mức lương hiện tại của mình không? Hãy đánh giá dựa trên năng lực và nhu cầu cho mức sống hiện tại của bạn?

3.1. Nếu có thể, bạn cho hỏi về mức thu nhập/tháng của bạn?

3.2. Mức thu nhập này phù hợp/xứng đáng thế nào với công việc/nỗ lực/năng lực của bạn?

3.3. Mức thu nhập này hiện đáp ứng được bao nhiêu % nhu cầu cuộc sống của bạn?

3.4. Trường hợp thu nhập chưa đáp ứng được, hỏi thêm: những nhu cầu nào hiện tại thu nhập này chưa đáp ứng được?

3.5. Bạn đã làm gì với các nhu cầu này?

3.6. Tự đánh giá về năng lực bản thân trong công việc? (năng lực hoàn thành, đảm bảo chất lượng công việc)

3.7. Việc là một người chuyển giới có vai trò gì trong việc công ty đánh giá năng lực của bạn và thực hiện các thăng tiến hay chi trả cho bạn?

4. Trong khi làm việc, bạn có từng có cảm giác mình thiệt thòi hoặc được ưu tiên vì là người chuyển giới không? Hãy kể chi tiết về sự việc: cách thức đấu tranh/phản ánh, tần suất, quy trình, phản hồi của công ty/người sử dụng lao động, người hỗ trợ, kết quả,...

5. Công ty có các chính sách gì để chống việc phân biệt đối xử và các hành vi quấy rối, bạo lực tại công ty (ví dụ: chính sách về bình đẳng giới, tôn trọng sự đa dạng, chính sách về phòng chống quấy rối tình dục ở nơi làm việc, có đường dây nóng báo cáo việc bị kì thị, phân biệt đối xử, bạo lực, có các cách thức phù hợp để người quản lý lắng nghe nhu cầu/phản ánh của người lao động...)? Bạn đánh giá chính sách này hiệu quả như thế nào? Nếu người tham gia không biết về các chính sách này, hỏi lý do: điều gì khiến bạn nghĩ rằng không cần tìm hiểu các thông tin này?

6. Những trải nghiệm về thiệt thòi hoặc ưu tiên có ảnh hưởng như thế nào đến bạn như thế nào? (Tập trung khai thác các ảnh hưởng về động lực làm việc, mức độ duy trì/tập trung công việc, khả năng tài chính, sức khoẻ thể chất và tinh thần, mối quan hệ làm việc và đời sống xã hội,...)

7. Thái độ của những người xung quanh với bạn như thế nào?

7.1. Thái độ của người quản lý và đồng nghiệp với bạn? (các biểu hiện ủng hộ/hỗ trợ, kì thị/phân biệt đối xử)

7.2. Thái độ của khách hàng/đối tác (các biểu hiện ủng hộ/hỗ trợ, kì thị/phân biệt đối xử)

8. Khi bạn đi làm việc yếu tố quan trọng nhất để bạn quyết định làm ở đó là gì? Việc công ty có chính sách tôn trọng, bao trùm sự đa dạng về giới, tính dục có ảnh hưởng gì tới quyết định làm việc của bạn? Vì sao (kể cả khi người tham gia nói rằng điều này không ảnh hưởng gì, không quan trọng cũng hỏi vì sao người đó nghĩ như vậy)?

9. Theo bạn, học vấn của bạn ảnh hưởng thế nào tới công việc của bạn hiện tại? Nếu bạn không phải là một người chuyển giới, liệu cơ hội về học tập và việc làm của bạn sẽ khác như thế nào?

E. Khuyến nghị

1. Bạn có lời khuyên gì đối với những người chuyển giới khác liên quan tới ứng tuyển và làm việc?

2. Bạn có mong đợi gì tới các nhóm/mạng lưới của người chuyển giới để tăng cơ hội việc làm và hỗ trợ hiệu quả hơn cho người chuyển giới?

3. Bạn có mong muốn như thế nào đối với các tổ chức/công ty về tuyển dụng công bằng với người chuyển giới?

4. Bạn mong muốn được nâng cao những năng lực gì để có thể tham gia thị trường lao động tốt hơn? Nâng cao năng lực gì để đương đầu với kì thị và phân biệt xử tốt hơn?

5. Một lời khuyên cho chính bạn sẽ là gì?

Phụ lục 04: Bảng hỏi thảo luận nhóm người chuyển giới

Việc làm và thu nhập là vấn đề quan trọng với tất cả mọi người. Các định kiến xã hội và đôi khi là do không có giấy tờ nhân thân phù hợp, người chuyển giới có thể gặp các khó khăn và phân biệt đối xử trong tuyển dụng và làm việc. Nhằm có thông tin về tuyển dụng và việc làm của người chuyển giới để từ đó đưa ra các khuyến nghị phù hợp đảm bảo công bằng cho người chuyển giới, It's T Time thực hiện nghiên cứu về Đánh giá Khía cạnh phúc lợi kinh tế của người chuyển giới tại Việt Nam. Nghiên cứu được thực hiện với sự hỗ trợ tài chính của UNDP.

Thời gian nói chuyện khoảng 60 phút. Bạn có thể dừng cuộc phỏng vấn bất cứ khi nào Bạn muốn và có thể bỏ qua những câu hỏi mà Bạn cảm thấy không thoải mái khi chia sẻ. Việc không tham gia nghiên cứu sẽ không gây cho bạn bất kỳ ảnh hưởng nào.

Để hỗ trợ cho sự tham gia của Bạn trong nghiên cứu này, chúng tôi xin gửi Bạn 300.000VND (bằng chữ: Ba trăm nghìn đồng) cho việc đi lại và thời gian tham gia phỏng vấn của bạn.

Để phục vụ cho mục đích lưu trữ thông tin và đảm bảo tính chính xác của nghiên cứu, chúng tôi xin phép được ghi âm cuộc phỏng vấn này. Chúng tôi sẽ không để tên thật, địa chỉ của Bạn hay bất kỳ thông tin nào có thể định danh Bạn trong nội dung phỏng vấn. Bản ghi âm và gỡ băng sẽ được lưu giữ an toàn và chỉ có nghiên cứu viên được phép tiếp cận. Chúng tôi sẽ chỉ sử dụng thông tin thu thập được cho mục đích nghiên cứu. Các câu trích dẫn sẽ để ẩn danh hoặc sử dụng tên giả.

Bạn có đồng ý tham gia buổi nói chuyện và đồng ý ghi âm không?

a. Có b. Không

A. Thông tin chung dùng trong giao tiếp

1. Tên mong muốn sử dụng trong buổi nói chuyện này

2. Danh xưng

B. Những vấn đề trong quá trình tìm kiếm việc làm

1. Bạn tìm kiếm các cơ hội về việc làm như thế nào?

- Đâu là những tiêu chí để bạn tìm kiếm việc làm

- Bạn tìm kiếm qua các kênh nào?

- Bạn hãy đánh giá quá trình tìm kiếm đó: dễ hay khó, nếu khó thì đâu là những điều bạn muốn thay đổi?

2. Hãy đánh giá vai trò của các hội nhóm cộng đồng LGBTI/ Người chuyển giới trong việc hỗ trợ tìm kiếm việc làm cho bạn?

- Những hình thức hỗ trợ nào bạn đã nhận được?

- Những hỗ trợ đó có hữu ích hay không?

- Hãy đánh giá tính cấp bách của các hỗ trợ đó? - Bạn có nhận được hỗ trợ ngay lập tức hay không?

C. Quá trình tuyển dụng

1. Khi bạn nhận được thông tin phỏng vấn, bạn đã chuẩn bị những gì?

- Bạn cân nhắc như thế nào về trang phục? Liệu một công ty yêu cầu quá khắt khe về trang phục có làm bạn thấy khó chịu không?

- Thế nào là một không gian sẽ khiến cho bạn cảm thấy thoải mái?

- Bạn đã từng phải phỏng vấn nhóm chung với các ứng cử viên khác hay không? Hay nói về các suy nghĩ khi phỏng vấn chung cùng với một ứng cử viên khác? (Lo ngại về thể hiện hay trình độ ...)

- Thái độ của nhà tuyển dụng có ảnh hưởng gì đến bạn không?

2. Hãy đánh giá ảnh hưởng của việc bạn là một người chuyển giới khi ứng tuyển vào công việc hiện tại? (Danh tính người chuyển giới tạo ra những thuận lợi hoặc khó khăn nào khi bạn xin việc?)

- Tự đánh giá về khả năng cạnh tranh của bản thân trong thị trường lao động hiện tại? (các điểm mạnh, các thách thức)

- Việc là một người chuyển giới có vai trò gì trong khả năng cạnh tranh của bạn trong thị trường lao động? (giải thích lý do cho nhận định của mình)"

3. Hãy nhớ lại toàn bộ các trải nghiệm phỏng vấn trước đây, có thể là phỏng vấn công việc hoặc không, theo bạn, các hành vi nào là các hành vi sẽ khiến bạn khó chịu khi tham gia phỏng vấn?

- Hành vi nào khiến bạn cảm thấy không an toàn?

- Vai trò của đơn vị tuyển dụng lúc này là gì?

- Bạn đã từng có trải nghiệm bất an hoặc bị kỳ thị chưa? Khi ấy bạn đã làm gì?

- Nếu được tham gia vào một cuộc phỏng vấn công việc mới, bạn nghĩ bạn sẽ làm gì để có lợi hơn cho bản thân mình?

D.Trải nghiệm việc làm

1. Theo bạn, một công ty có chính sách tốt là như thế nào?

- Thế nào là các chính sách cơ bản cho tất cả mọi người?

- Đặc biệt với những cá nhân thuộc cộng đồng người chuyển giới có cần thêm chính sách chuyên biệt gì không?

- Công ty nơi bạn đang làm việc có các chính sách nào khiến bạn thấy hài lòng?

2. Bạn có hài lòng với mức lương hiện tại của mình không? Hãy đánh giá dựa trên năng lực và nhu cầu cho mức sống hiện tại của bạn?

- Mức lương hiện tại đã tương xứng với năng lực và vị trí của bạn chưa?

- Mức lương đó có đáp ứng đủ các nhu cầu cơ bản của bạn không? (ăn, ở, đi lại, ...)

- Bạn có thêm các nhu cầu khác mà đồng lương hiện tại chưa đảm bảo được hay không? (đi du lịch, mua máy tính, ...)

- Bạn có dành ra được một khoản tiết kiệm để bạn cảm thấy an toàn không?

3. Bạn có cảm thấy việc là một người chuyển giới đã từng ảnh hưởng đến khả năng thăng tiến và chi trả cho bạn không?

4. Trong khi làm việc, bạn có từng có cảm giác mình thiệt thòi hoặc được ưu tiên vì là người chuyển giới không? Hãy kể chi tiết về sự việc: cách thức đấu tranh/phản ánh, tần suất, quy trình, phản hồi của công ty/người sử dụng lao động, người hỗ trợ, kết quả, ...

5. Khi bạn đi làm việc yếu tố quan trọng nhất để bạn quyết định làm ở đó là gì? Việc công ty có chính sách tôn trọng, bao trùm sự đa dạng về giới, tính dục có ảnh hưởng gì tới quyết định làm việc của bạn? Vì sao (kể cả khi người tham gia nói rằng điều này không ảnh hưởng gì, không quan trọng cũng hỏi vì sao người đó nghĩ như vậy)?

6. Theo bạn, học vấn của bạn ảnh hưởng thế nào tới công việc của bạn hiện tại? Nếu bạn không phải là một người chuyển giới, liệu cơ hội về học tập và việc làm của bạn sẽ khác như thế nào?

7. Thái độ của những người xung quanh với bạn ảnh hưởng như thế nào trong việc thế hiện bản thân như thế nào?

- Theo bạn thế nào là hoà đồng với người chuyển giới?

- Thế nào là phân biệt đối xử với người chuyển giới trong công việc?

- Hãy kể câu chuyện của cá nhân bạn?

E. Khuyến nghị

1. Bạn có lời khuyên gì đối với những người chuyển giới khác liên quan tới ứng tuyển và làm việc?

2. Bạn có mong đợi gì tới các nhóm/mạng lưới của người chuyển giới để tăng cơ hội việc làm và hỗ trợ hiệu quả hơn cho người chuyển giới?

3. Bạn có mong muốn như thế nào đối với các tổ chức/công ty về tuyển dụng công bằng với người chuyển giới?

4. Bạn mong muốn được nâng cao những năng lực gì để có thể tham gia thị trường lao động tốt hơn? Nâng cao năng lực gì để đương đầu với kì thị và phân biệt xử tốt hơn?

5. Một lời khuyên cho chính bạn sẽ là gì?

Phụ lục 05: Bảng hỏi phỏng vấn sâu đại diện người sử dụng lao động

Thông tin cơ bản, Nhận thức và cam kết chung

1. Vui lòng cho biết thông tin về loại hình tổ chức/ doanh nghiệp, lĩnh vực hoạt động và số lượng nhân viên?

2. Hãy mô tả sự đa dạng trên cơ sở giới trong tổ chức của bạn? Tổ chức của bạn ghi nhận khoảng bao nhiêu nhân viên là người chuyển giới?

3. Bình đẳng giới có ý nghĩa gì với bạn và tổ chức của bạn?

4. Bạn có thể mô tả cam kết của tổ chức mình về sự đa dạng và hòa nhập, đặc biệt đối với nhân viên chuyển giới không?

Chính sách và thực tiễn

5. Bạn có những chính sách cụ thể nào để bảo vệ nhân viên chuyển giới khỏi bị phân biệt đối xử?

6. Tổ chức của bạn đã ghi nhận trường hợp người chuyển giới nào gặp phải kỳ thị, phân biệt đối xử hay không? Bạn thực thi các chính sách này như thế nào và áp dụng những thủ tục nào để báo cáo vi phạm?

7. Bạn có thường xuyên xem xét và cập nhật các chính sách chống phân biệt đối xử của mình không? Hãy kể về các cập nhật gần nhất? Vì sao lại có những thay đổi đó? Việc thay đổi cập nhật đó có mang lại ý nghĩa gì hay không?

Đào tạo và Giáo dục

8. Tổ chức của bạn cung cấp những chương trình đào tạo nào để giáo dục nhân viên về các vấn đề về đa dạng giới và tính dục hay không? Tần suất tổ chức các buổi đào tạo này là như thế nào? Đối tác cung cấp các đào tạo này là ai?

9. Làm thế nào để bạn đo lường hiệu quả của các chương trình đào tạo này?

Hệ thống hỗ trợ

10. Những nguồn lực hoặc hệ thống hỗ trợ nào có sẵn cho nhân viên chuyển giới (ví dụ: tư vấn, nhóm hỗ trợ)?

11. Bạn có chương trình cố vấn hoặc góp ý dành riêng cho nhân viên LGBTIQ+ không?

Tuyển dụng và giữ chân

12. Bạn đánh giá như thế nào về nhóm người chuyển giới trong thị trường lao động? Họ có phải đối tượng tuyển dụng của tổ chức bạn hay không?

13. Làm thế nào để bạn đảm bảo quá trình tuyển dụng của mình có sự tham gia của các ứng viên chuyển giới?

14. Bạn sử dụng những chiến lược nào để giữ chân nhân viên chuyển giới và bạn đánh giá hiệu quả của chúng như thế nào?

Văn hóa nơi làm việc

15. Bạn mô tả văn hóa nơi làm việc của mình như thế nào trong liên quan đến sự hòa nhập cho người chuyển giới?

16. Làm thế nào để bạn thu hút và kết hợp phản hồi từ nhân viên về trải nghiệm của họ liên quan đến bản dạng giới?

Phản ứng với những thách thức

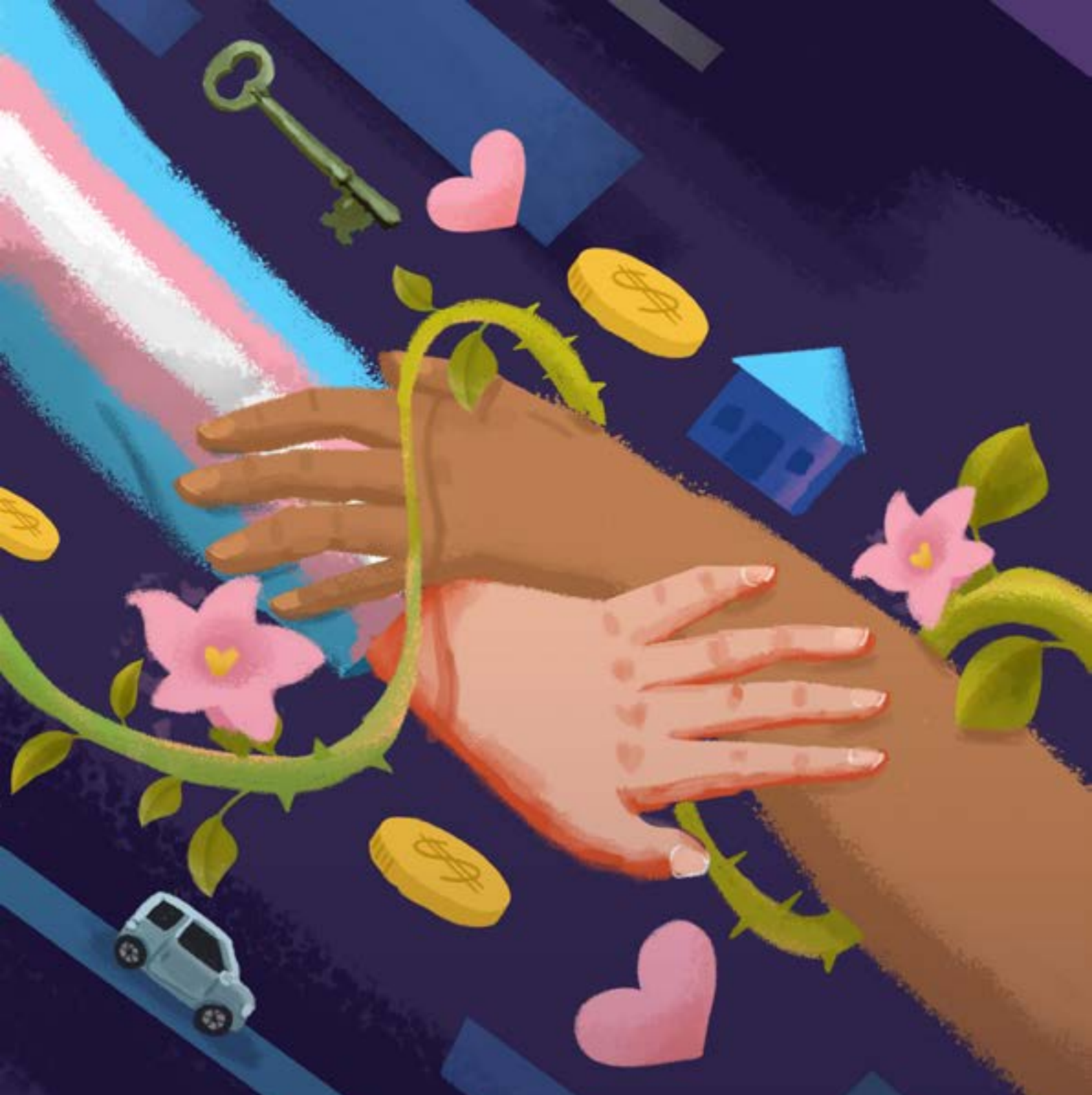
17. Bạn có thể chia sẻ ví dụ về cách tổ chức của bạn giải quyết những thách thức liên quan đến sự hòa nhập của người chuyển giới không?

18. Bạn ứng phó thế nào với các sự cố phân biệt đối xử hoặc quấy rối đối với nhân viên chuyển giới?

Mục tiêu tương lai

19. Bạn dự định sáng kiến gì để cải thiện hơn nữa sự bình đẳng của người chuyển giới tại nơi làm việc của mình? Hãy mô tả tầm nhìn của bạn trong 5 năm tới với đối tượng người chuyển giới trong lĩnh vực lao động?

20. Bạn có đề xuất nào đối với các cơ quan nhà nước quản lý về lao động nhằm tạo điều kiện hoặc hành lang pháp lý cho doanh nghiệp trong việc đảm bảo có chính sách bình đẳng và cơ chế xử lý các vụ phân biệt, kỳ thị đối xử hay quấy rối?



Quản trị và Tham gia: Loạt báo cáo nghiên cứu thảo luận chính sách

ĐÁNH GIÁ KHÍA CẠNH PHÚC LỢI KINH TẾ CỦA NGƯỜI CHUYỂN GIỚI TẠI VIỆT NAM

Government of Ireland International Development Programme

IT'S T TIME

UNDP