DỰ ÁN CỦA TRUNG TÂM ICS
VÀ TỔ CHỨC IT'S T TIME

NHÓM NGHIÊN CỨU
ThS Nguyễn Quốc Anh
Đặc Thị Kiều Hồng
Vũ Hải Yến



CẦN CÙ BÙ CẦN CÂU¿

THÁCH THỨC VÀ NHU CẦU KINH TẾ CỦA PHỤ NỮ LBTQ TẠI VIỆT NAM

"CẦN CÙ BÙ CẦN CÂU" - THÁCH THỨC VÀ NHU CẦU KINH TẾ CỦA PHỤ NỮ LBTQ TẠI VIỆT NAM

NHÀ XUẤT BẢN
DÂN TRÍ

DỰ ÁN CỦA TRUNG TÂM ICS
VÀ TỔ CHỨC IT'S T TIME

NHÓM NGHIÊN CỨU
ThS Nguyễn Quốc Anh
Đắc Thị Kiều Hồng
Vũ Hải Yến

CẦN CÙ BÙ CẦN CÂU¿

THÁCH THỨC VÀ NHU CẦU KINH TẾ CỦA PHỤ NỮ LBTQ TẠI VIỆT NAM

NHÀ XUẤT BẢN
DÂN TRÍ

Mục lục

LỜI MỞ ĐẦU 03

DANH MỤC THUẬT NGỮ 04

DANH MỤC VIẾT TẮT 06

DANH MỤC BẢNG BIỂU 07

TÓM TẮT NGHIÊN CỨU 10

PHẦN I. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU 15

1.1 Bối cảnh nghiên cứu 16

1.2 Tổng quan tài liệu 17

1.3 Mục tiêu, câu hỏi và phạm vi nghiên cứu 21

1.4 Cơ sở lý luận của nghiên cứu 22

1.5 Phương pháp nghiên cứu 28

1.6 Một số đặc điểm của mẫu nghiên cứu 30

1.8 Đạo đức nghiên cứu 35

PHẦN II: NHỮNG PHÁT HIỆN CHÍNH CỦA NGHIÊN CỨU 36

2.1 Thực trạng sinh kế của phụ nữ LBTQ 37

2.1.1 Kết quả sinh kế của phụ nữ LBTQ 37

2.1.2 Bối cảnh dễ tổn thương của phụ nữ LBTQ 46

2.1.3 Tài sản sinh kế của phụ nữ LBTQ 50

2.1.4 Cấu trúc, Thể chế và Quy trình hỗ trợ sinh kế cho phụ nữ LBTQ 58

2.1.5 Chiến lược khai thác tài sản sinh kế của phụ nữ LBTQ 59

2.2 Khó khăn và thách thức về kinh tế của phụ nữ LBTQ 63

2.2.1 Bối cảnh dễ tổn thương làm suy giảm các tài sản sinh kế và cơ hội việc làm 63

2.2.2 Hệ thống hỗ trợ và cơ chế pháp lý chưa hiệu quả để nâng cao tài sản sinh kế 68

2.2.3 Những định kiến và quan niệm về giới làm hạn chế khả năng tiếp cận và chuyển đổi có hiệu quả tài sản sinh kế 75

2.3 Nhu cầu về kinh tế của phụ nữ LBTQ 81

2.3.1 Nhu cầu gia tăng và chuyển đổi tài sản sinh kế một cách hiệu quả 82

2.3.2 Nhu cầu cải thiện cơ chế pháp lý và hệ thống hỗ trợ thực chất 89

PHẦN III: KHUYẾN NGHỊ 96

PHẦN IV: PHỤ LỤC 103

Phụ lục 01: Danh mục bảng hỏi 103

Phụ lục 02: Tài liệu tham khảo 124

Lời mở đầu

Nghiên cứu Thách thức và nhu cầu kinh tế của phụ nữ LBTQ tại Việt Nam do Trung tâm ICS và Tổ chức IT'S T TIME thực hiện, nhằm bổ sung dữ liệu thực tiễn về điều kiện kinh tế, cơ hội sinh kế và các rào cản mà cộng đồng nữ đa dạng xu hướng tính dục, bản dạng giới và biểu hiện giới đang đối mặt.

Nghiên cứu được triển khai trong bối cảnh năm 2026, ghi nhận những tác động sâu rộng đến giáo dục, việc làm, thủ tục hành chính và cơ hội phát triển kinh tế của cộng đồng nữ đa dạng giới và tính dục. Đồng thời, nghiên cứu mở rộng phạm vi bao gồm cả nhóm chuyển giới nam nhằm phản ánh đầy đủ hơn các trải nghiệm kinh tế đa dạng trong bối cảnh họ chưa được công nhận giới tính pháp lý.

Khi cơ sở dữ liệu chuyên sâu về đời sống kinh tế của cộng đồng LBTQ chưa được dày dặn, đây là một trong những nghiên cứu bước đầu khảo sát có hệ thống về nhu cầu, thách thức sinh kế, cơ hội việc làm, thu nhập, khả năng tiếp cận nguồn lực và các yếu tố cấu trúc ảnh hưởng đến phát triển kinh tế. Nghiên cứu tiếp cận theo hướng liên ngành, nhìn nhận trải nghiệm kinh tế gắn với các yếu tố xã hội, pháp lý, văn hóa và định kiến về giới.

Kết quả nghiên cứu kỳ vọng góp phần cung cấp cơ sở tham chiếu cho các tổ chức, nhà hoạch định chính sách, doanh nghiệp và các bên liên quan trong việc xây dựng các chính sách và mô hình hỗ trợ kinh tế công bằng, an toàn và bao trùm hơn.

Nhóm nghiên cứu trân trọng cảm ơn cộng đồng đã tin tưởng chia sẻ trải nghiệm, cùng các cá nhân, tổ chức đối tác đã đồng hành trong suốt quá trình thực hiện. Đặc biệt, xin cảm ơn TS. Trương Thuý Hằng về các ý kiến cố vấn chuyên môn đầy tâm huyết, và các điều tra viên: Ngô Lê Phương Linh, Nguyễn Diệu Anh, Ngô Nguyễn Thanh Xuân, Trần Thu Thảo, Nguyễn Thị Sao Mai, Phạm Nguyễn Thuỳ Dương và Nguyễn Thị Xuân Phúc vì những đóng góp quan trọng trong thu thập dữ liệu.

Trong bối cảnh kinh tế - xã hội không ngừng biến đổi, báo cáo này mới phản ánh một phần của bức tranh tổng thể. Nhóm nghiên cứu mong tiếp tục nhận được ý kiến góp ý và hợp tác để hoàn thiện nghiên cứu trong tương lai.

Thay mặt nhóm nghiên cứu
ThS Nguyễn Quốc Anh

Danh mục thuật ngữ[1]

SINH KẾ	Gồm các khả năng, tài sản (bao gồm cả nguồn lực vật chất và xã hội) và các hoạt động cần thiết để kiếm sống
BỐI CẢNH DỄ TỔN THƯƠNG	Bao gồm các yếu tố bên ngoài ảnh hưởng đến sinh kế như biến động kinh tế, thay đổi thị trường lao động, khủng hoảng hoặc các cú sốc cá nhân.
TÀI SẢN SINH KẾ	Là các loại vốn mà cá nhân có thể huy động, như vốn con người, tài chính, xã hội và vật chất.
KẾT QUẢ SINH KẾ	Phản ánh những gì cá nhân đạt được từ các chiến lược mưu sinh, bao gồm mức thu nhập, sự ổn định việc làm, khả năng tiếp cận an sinh xã hội và mức độ an toàn kinh tế.
CẤU TRÚC, THỂ CHẾ VÀ QUY TRÌNH	Là thuật ngữ đề cập đến hệ thống các tổ chức, chính sách, quy định và chuẩn mực xã hội định hình cách thức con người tiếp cận và sử dụng các nguồn lực sinh kế.
CHIẾN LƯỢC SINH KẾ	Là cách cá nhân hoặc hộ gia đình kết hợp các nguồn lực để tạo thu nhập, bao gồm làm công ăn lương, kinh doanh, tham gia khu vực phi chính thức hoặc đa dạng hóa nguồn thu.
SOGIESC	Là khung khái niệm được sử dụng rộng rãi trong các tài liệu quốc tế nhằm phản ánh sự đa dạng về giới và tính dục. Bao gồm 04 thành tố là: Xu hướng tính dục, Bản dạng giới, Thể hiện giới và Đặc điểm giới tính.
XU HƯỚNG TÍNH DỤC	Là sự hấp dẫn lâu dài, bền vững về thể chất, cảm xúc lãng mạn, hoặc (và) tình cảm của một người với một giới bất kỳ... Xu hướng tính dục không phụ thuộc vào giới tính sinh học. Xu hướng tính dục là yếu tố không thể thay đổi, tuy nhiên có thể biểu hiện khác nhau qua thời gian, dựa vào quá trình tìm hiểu bản thân và trải nghiệm cá nhân trong hoạt động tình cảm/tình dục.

[1]Chi tiết các khái niệm được sử dụng trong nghiên cứu xem tại Mục 1.4.1 thuộc phần 1.4 Cơ sở lý luận của nghiên cứu

BẢN DẠNG GIỚI	Là sự cảm nhận bên trong của mỗi cá nhân về bản thân thuộc về giới nam, giới nữ, một giới khác hoặc kết hợp các giới, không phụ thuộc vào giới tính khi sinh. Mỗi người có thể bắt đầu có cảm nhận này ở mỗi thời điểm khác nhau trong cuộc đời. Quá trình nhận dạng giới xảy ra sớm hay muộn dựa vào khả năng nhận thức của cá nhân, cũng như bị ảnh hưởng bởi sự cởi mở và thân thiện của môi trường xã hội.
GIỚI TÍNH SINH HỌC	Được chỉ định khi sinh và tiếp tục phát triển theo thời gian, bao gồm cơ quan sinh dục, gene, hormones, hình thái cơ thể.
NGƯỜI ĐỒNG TÍNH NỮ	Là người có bản dạng giới là nữ và có hấp dẫn, cảm xúc lãng mạn, hoặc (và) tình cảm với người nữ khác
NGƯỜI SONG TÍNH NỮ	Là người có bản dạng giới là nữ và có hấp dẫn, cảm xúc lãng mạn, hoặc (và) tình cảm với người nam hoặc nữ khác. Theo quan điểm phi nhị nguyên giới, xu hướng song tính có thể hiểu là người có ham muốn tình dục với hai giới bất kỳ.
NGƯỜI CHUYỂN GIỚI	Là người có bản dạng giới không tương thích với giới tính sinh học của mình.
NGƯỜI CHUYỂN GIỚI NAM	Là người có giới tính sinh học là nữ nhưng nhận định bản thân mình là nam
NGƯỜI CHUYỂN GIỚI NỮ	Là người có giới tính sinh học là nam nhưng nhận định bản thân mình là nữ
NGƯỜI HỢP GIỚI	Là người có bản dạng giới với giới tính sinh học của mình
NGƯỜI ĐA DẠNG GIỚI	Là thuật ngữ dùng để chỉ những người có bản dạng giới, biểu hiện giới hoặc trải nghiệm về giới không hoàn toàn phù hợp với các chuẩn mực giới truyền thống dựa trên phân loại nhị nguyên nam – nữ. Nhóm này có thể bao gồm người phi nhị nguyên giới, người không xác định giới hoặc những người có cách thể hiện giới linh hoạt theo phổ rộng
TRUNG VỊ	Giá trị nằm chính giữa tập dữ liệu với các phần tử được sắp xếp theo thứ tự (tăng dần hoặc giảm dần)

Danh mục viết tắt

Từ viết tắt	Diễn giải
PHỤ NỮ LBTQ	Những người phụ nữ thuộc nhóm đồng tính, song tính, chuyển giới và đa dạng giới. Có sự mở rộng đối với những người chuyển giới nam (đang có giới tính trên giấy tờ pháp lý là nữ) nếu họ cảm thấy thoải mái tham gia nghiên cứu.
LGBT HOẶC LGBTIQ+	Cộng đồng đa dạng giới và tính dục. Trong đó: L: Lesbian (Đồng tính nữ), Gay (Đồng tính nam), Bisexual (Song tính), Transgender (Chuyển giới), Intersex (Liên giới tính), Queer (Đa dạng giới), + (Những nhóm mở rộng khác)
DFID	Khung sinh kế bền vững
FGD	Thảo luận nhóm tập trung
IDI	Phỏng vấn sâu
NĐT	Người đồng tính
NCG	Người chuyển giới
NST	Người song tính

Danh mục bảng biểu

Biểu đồ

BIỂU ĐỒ 2.1.1	Cơ cấu tình trạng việc làm của phụ nữ LBTQ trong mẫu (đơn vị: %)
BIỂU ĐỒ 2.1.2	Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên (15 - 24 tuổi) của mẫu nghiên cứu và toàn quốc năm 2025 (đơn vị: %)
BIỂU ĐỒ 2.1.3	Cơ cấu các hình thức hợp đồng và thoả thuận lao động (đơn vị: %)
BIỂU ĐỒ 2.1.4	Phân phối thu nhập hàng tháng của phụ nữ LBTQ có việc làm trong mẫu (N = 278)
BIỂU ĐỒ 2.1.5	Tình trạng tham gia các loại hình bảo hiểm phân loại theo mức độ bảo vệ (đơn vị: %)
BIỂU ĐỒ 2.1.6	Tỷ lệ có trải nghiệm bị kỳ thị, phân biệt đối xử của các nhóm phụ nữ LBTQ theo bối cảnh (đơn vị: %)
BIỂU ĐỒ 2.1.7	Ngũ giác Tài sản sinh kế của mẫu nghiên cứu
BIỂU ĐỒ 2.2.1	Tỷ lệ có trải nghiệm bị phân biệt đối xử hoặc gặp các rào cản trong quá trình tìm việc và tại môi trường làm việc (đơn vị: %)
BIỂU ĐỒ 2.2.2	Đánh giá về mức độ ảnh hưởng của trải nghiệm bị kỳ thị và phân biệt đối xử của phụ nữ LBTQ trong mẫu nghiên cứu (đơn vị: %)

Bảng

BẢNG 1.6.1	Đặc điểm nhân khẩu học của mẫu nghiên cứu phỏng vấn bảng hỏi trực tuyến
BẢNG 1.6.2	Đặc điểm nhân khẩu học của mẫu nghiên cứu thảo luận nhóm
BẢNG 1.6.3	Đặc điểm nhân khẩu học của mẫu nghiên cứu phỏng vấn sâu
BẢNG 2.1.1	Thu nhập hàng tháng (trung bình và trung vị) của mẫu nghiên cứu theo các các đặc điểm việc làm và vùng miền (đơn vị: VND)
BẢNG 2.1.2	Mức độ tiếp cận và khả năng cung cấp hỗ trợ của mỗi nguồn vốn xã hội trong mẫu nghiên cứu
BẢNG 2.1.3	Mức độ tiếp cận và khả năng cung cấp hỗ trợ của mỗi nguồn vốn xã hội trong mẫu nghiên cứu
BẢNG 2.1.4	Mức độ sở hữu các tài sản, điều kiện vật chất thiết yếu phục vụ sinh kế trong mẫu nghiên cứu
BẢNG 2.1.5	Mức độ sở hữu và khả năng huy động các nguồn lực tài chính trong mẫu nghiên cứu
BẢNG 2.1.6	Mức độ sở hữu vốn tự nhiên trong mẫu nghiên cứu
BẢNG 2.1.7	Tỷ lệ thực hiện các chiến lược khai thác tài sản sinh kế của phụ nữ LBTQ trong mẫu nghiên cứu (đơn vị: %)
BẢNG 2.1.8	Tỷ lệ gặp khó khăn về thủ tục và chính sách trong sinh kế của các nhóm phụ nữ LBTQ trong mẫu nghiên cứu (đơn vị: %)
BẢNG 2.3.1	Tỷ lệ có nhu cầu hỗ trợ theo từng loại của nhóm phụ nữ LBTQ trong mẫu nghiên cứu (đơn vị: %)

TÓM TẮT NGHIÊN CỨU



1

Bối cảnh và mục tiêu nghiên cứu

Nghiên cứu do Trung tâm ICS và Tổ chức IT'S T TIME thực hiện trong giai đoạn tháng 11/2025 đến tháng 3/2026, nhằm lấp đầy khoảng trống dữ liệu về điều kiện kinh tế và sinh kế của phụ nữ có đa dạng xu hướng tính dục, bản dạng giới và biểu hiện giới tại Việt Nam. Bên cạnh việc mô tả thực trạng, nghiên cứu hướng tới xác định các rào cản cụ thể và đề xuất khuyến nghị chính sách nhằm thúc đẩy sinh kế bền vững, công bằng và bao trùm hơn cho nhóm dân số này, bao gồm cả nhóm chuyển giới nam, vốn chưa được công nhận pháp lý về giới tính.

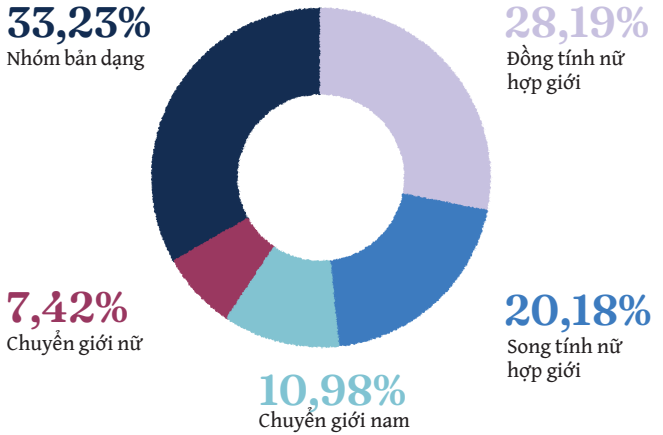


2

Phương pháp và mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu áp dụng phương pháp hỗn hợp, kết hợp ba công cụ thu thập dữ liệu: khảo sát bảng hỏi trực tuyến toàn quốc (337 bản ghi hợp lệ), phỏng vấn sâu (30 người, độ tuổi 20–47, trải rộng 13 tỉnh/thành) và thảo luận nhóm tập trung (4 nhóm, 14 người tham gia).

Mẫu khảo sát được phân chia thành 5 nhóm theo tự khai báo: đồng tính nữ hợp giới (28,19%), song tính nữ hợp giới (20,18%), chuyển giới nam (10,98%), chuyển giới nữ (7,42%) và nhóm bản dạng giới khác (33,23%). Độ tuổi trung bình là 25,65 tuổi; hơn một nửa mẫu (51,34%) thuộc nhóm 15–24 tuổi và chỉ 8,31% trên 35 tuổi, cho thấy mẫu tập trung ở nhóm trẻ. 92,58% sinh sống tại đô thị, chủ yếu ở Hà Nội (38,28%)



Mẫu khảo sát được phân chia thành 5 nhóm theo tự khai báo

3

Các phát hiện chính



Sinh kế mang tính phân mảnh

3.1. THỰC TRẠNG SINH KẾ: THAM GIA CAO NHƯNG THIẾU BỀN VỮNG

Tỷ lệ tham gia lao động của phụ nữ LBTQ trong mẫu khá cao, với 46,59% làm toàn thời gian và 27% làm bán thời gian. Tuy nhiên, sinh kế mang tính phân mảnh rõ rệt: 32% phải làm nhiều công việc cùng lúc, 67,6% sinh viên vừa học vừa làm, và 26,7% người làm toàn thời gian vẫn phải làm thêm để đảm bảo thu nhập.

Tỷ lệ thất nghiệp ở mức 12,9% và lên tới 20,3% trong nhóm 15–24 tuổi, cao hơn mức trung bình cả nước, phản ánh khó khăn trong gia nhập thị trường lao động, đặc biệt với nhóm trẻ. Thu nhập trung bình đạt khoảng 10,02 triệu đồng/tháng, song 50% người tham gia có thu nhập dưới 8 triệu đồng/tháng, chủ yếu chỉ đủ đáp ứng nhu cầu cơ bản. Về tích lũy tài chính, chỉ 48,6% có quỹ dự phòng và 37,6% có tích lũy dài hạn, cho thấy phần lớn đang trong trạng thái tài chính dễ tổn thương.

Về phúc lợi xã hội, 89,02% có ít nhất một hình thức bảo hiểm, song chỉ 55,79% thuộc hệ thống bảo hiểm bắt buộc và 10,98% hoàn toàn không có bảo hiểm, phản ánh mức độ bảo vệ chưa đồng đều.

3.2. BỐI CẢNH DỄ TỔN THƯƠNG: KỲ THỊ, SỨC KHỎE VÀ BẤT ỔN KINH TẾ

Kỳ thị và định kiến xã hội là rào cản xuyên suốt hành trình sinh kế của phụ nữ LBTQ. 65,3% người tham gia từng trải qua ít nhất một tình huống bị kỳ thị trong học tập, tìm việc hoặc môi trường làm việc, và gần 40% đánh giá kỳ thị có ảnh hưởng nghiêm trọng đến sinh kế của họ. Kỳ thị không chỉ gây tổn thương tâm lý mà còn trực tiếp dẫn đến mất việc làm, hạn chế cơ hội thăng tiến và buộc người lao động phải che giấu bản dạng giới tại nơi làm việc.

Ba cú sốc sinh kế có tác động lớn nhất được ghi nhận là vấn đề sức khỏe (34,72%), khủng hoảng kinh tế vĩ mô (33,53%) và khủng hoảng tài chính cá nhân (32,34%). Đáng chú ý, vấn đề sức khỏe, đặc biệt là sức khỏe tâm thần, chiếm đến 80,3% trong tổng số ca sức khỏe được ghi nhận. Cho thấy, không chỉ là hệ quả của kỳ thị mà còn là yếu tố trực tiếp làm suy giảm năng lực lao động.

Nhóm chuyển giới chịu rủi ro cao hơn đáng kể: 52% chuyển giới nữ và 43,24% chuyển giới nam gặp vấn đề sức khỏe; tỷ lệ mất việc ở nhóm chuyển giới nam (16,22%) và nhóm "khác" (16,07%) cũng cao hơn mức trung bình toàn mẫu (12,17%).

Ngoài ra, làn sóng chuyển đổi công nghệ và tự động hóa bằng AI đang tạo thêm áp lực, làm gia tăng nguy cơ bị thay thế trong công việc và gây khó khăn cho việc thích ứng kỹ năng, đặc biệt với những người trên 30 tuổi.



Ba cú sốc sinh kế có tác động lớn nhất

3.3. TÀI SẢN SINH KẾ: TIỀM NĂNG CHƯA ĐƯỢC CHUYỂN HOÁ

Vốn sinh kế của phụ nữ LBTQ thể hiện một nghịch lý rõ ràng: khá tốt ở một số khía cạnh nhưng nhìn chung khó chuyển hoá thành thu nhập bền vững.



Về vốn con người, trình độ học vấn tương đối cao, nhưng 29,4% vẫn thiếu kỹ năng cần thiết cho thị trường lao động (tỷ lệ này lên đến 41,5% trong nhóm đang tìm việc), và 30,3% gặp vấn đề sức khỏe, trong đó 80,3% là sức khỏe tâm thần - làm suy giảm đáng kể hiệu quả chuyển hoá năng lực thành thu nhập.



Về vốn xã hội, độ phủ khá rộng với 96% có ít nhất một nguồn hỗ trợ, chủ yếu từ gia đình (89,4%) và bạn bè/đồng nghiệp (83,7%). Tuy nhiên, mạng lưới kết nối với thị trường lao động và các tổ chức hỗ trợ chính thức còn rất hạn chế.



Về vốn vật chất và tài chính, dù 78% có công cụ làm việc cơ bản, chỉ 64,6% có nơi ở ổn định và 45,7% có điều kiện làm việc đảm bảo. Khả năng vay vốn tương đối rộng (88,1%), nhưng chỉ 48,6% có quỹ dự phòng và 37,6% có tích lũy dài hạn, cho thấy sinh kế vẫn chủ yếu xoay quanh nhu cầu an toàn trước mắt hơn là phát triển dài hạn.

3.4. RÀO CẢN PHÁP LÝ VÀ THỂ CHẾ

77,45% người tham gia cho rằng các chính sách hiện hành về việc làm, an sinh xã hội và hỗ trợ kinh tế chưa tính đến nhu cầu đặc thù của phụ nữ LBTQ (32,94% đánh giá "hoàn toàn chưa", 44,51% đánh giá "chưa nhiều"). Gần như toàn bộ người tham gia không biết đến bất kỳ chương trình hỗ trợ sinh kế hay vay vốn nào dành riêng cho nhóm này; chỉ 2% cho biết có thông tin cụ thể, với chỉ 2 người đề cập được tên chương trình cụ thể.

77,45% cho rằng chính sách hiện hành chưa đáp ứng nhu cầu phụ nữ LBTQ

Rào cản pháp lý ảnh hưởng trực tiếp và nặng nề nhất đến nhóm chuyển giới: 64% chuyển giới nữ có giấy tờ tùy thân không phù hợp bản dạng giới, kéo theo cản trở trực tiếp trong quá trình xin việc (48%). Bên cạnh đó, việc thiếu công nhận pháp lý cho quan hệ đồng giới gây ra những bất an thực tế: 13,35% không thể chứng minh tài sản chung, nhiều người không thể trở thành người giám hộ hợp pháp khi đối tác gặp vấn đề y tế hoặc không được hưởng các chính sách hỗ trợ liên quan đến gia đình.

Định kiến giới cũng âm thầm thu hẹp cơ hội: 14,54% bị hạn chế thăng tiến và 8,01% bị yêu cầu cam kết không mang thai, phản ánh sự giao thoa giữa kỳ thị với phụ nữ LBTQ và bất bình đẳng giới cấu trúc sâu hơn.

3.4. RÀO CẢN PHÁP LÝ VÀ THỂ CHẾ

Thứ nhất, gia tăng và chuyển đổi tài sản sinh kế hiệu quả. Sức khỏe dẫn đầu danh sách ưu tiên với 53,71%, không phải ngẫu nhiên, khi sức khỏe tâm thần chính là nền tảng để mọi vốn liếng khác được duy trì và phát huy. Nhu cầu nâng cao kỹ năng và học nghề (43,62%–49,55%) phản ánh định hướng đầu tư vào vốn con người như động lực chuyển đổi sinh kế bền vững, bên cạnh mong muốn mở rộng vốn tài chính thông qua tiếp cận vốn và đa dạng hóa thu nhập, cùng vốn xã hội từ mạng lưới gia đình và cộng đồng.

Thứ hai, cải thiện cơ chế pháp lý và hệ thống hỗ trợ thực chất. Nhu cầu về môi trường làm việc không kỳ thị (46,29%) và cải thiện chính sách (44,21%) cho thấy năng lực cá nhân không thể phát huy nếu điều kiện xã hội còn bất bình đẳng. Kết nối việc làm (52,52%) và tư vấn/định hướng nghề nghiệp (49,55%), phản ánh thực tế rằng rào cản lớn nhất không phải là thiếu tài chính, mà là thiếu khả năng tiếp cận thị trường, mạng lưới và thông tin. Điều này đòi hỏi không chỉ hoàn thiện khung chống phân biệt đối xử, mà còn phải đảm bảo tiếp cận thực chất tới vay vốn, bảo hiểm, học bổng và hệ thống hướng nghiệp, song song với công nhận bản dạng giới và hôn nhân đồng giới như nền tảng pháp lý căn bản.

4

Khuyến nghị



4.1 Nâng cao năng lực sinh kế

Thông qua các chương trình đào tạo kỹ năng linh hoạt, thực chất và thích ứng với thị trường lao động đang chuyển đổi số.



4.2 Hỗ trợ tài chính và an sinh khẩn cấp

Thông qua các chương trình đào tạo kỹ năng linh hoạt, thực chất và thích ứng với thị trường lao động đang chuyển đổi số.



4.3 Xây dựng hệ sinh thái hỗ trợ tích hợp

Kết nối cộng đồng LBTQ với doanh nghiệp thân thiện và các dịch vụ xã hội tại địa phương.



4.4 Hoàn thiện khung pháp lý và chính sách

Bao gồm chống phân biệt đối xử trong lao động, đảm bảo tiếp cận thực chất với vay vốn, bảo hiểm và học bổng, đồng thời tiến tới công nhận bản dạng giới và hôn nhân đồng giới như nền tảng pháp lý căn bản.

PHẦN I:
TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU



1.1

Bối cảnh nghiên cứu

Dù Việt Nam đạt nhiều tiến bộ trong thúc đẩy bình đẳng giới với tỷ lệ phụ nữ tham gia lực lượng lao động đạt 63,1% (Tổng cục Thống kê, 2023), khoảng cách giới trong thu nhập, thăng tiến và an sinh xã hội vẫn còn rõ rệt, đặc biệt trong khu vực phi chính thức nơi phụ nữ chiếm hơn 60% lao động không có hợp đồng (UN Women & ILO, 2021). Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021–2030 (Quyết định số 2549/QĐ-TTg, 2021) đặt mục tiêu thu hẹp khoảng cách này, song các nỗ lực hiện hành vẫn chưa bao trùm được toàn bộ sự đa dạng trong nhu cầu của các nhóm phụ nữ khác nhau.



Một khoảng trống đáng kể là nhóm phụ nữ LBTQ hầu như không được ghi nhận trong chính sách hay thống kê quốc gia. Phần lớn các chính sách bình đẳng giới, cả trong nước lẫn quốc tế, vẫn dựa trên mô hình "phụ nữ dị tính" và coi giới tính là nhị nguyên (UNDP & USAID, 2014; World Bank, 2019), tạo ra "điểm mù chính sách" khiến phụ nữ LBTQ không được hưởng lợi từ các chương trình sinh kế, đào tạo nghề hay tài chính vi mô. Trong khi đó, các nghiên cứu quốc tế cho thấy nhóm LBTQ đối mặt với chênh lệch thu nhập và tỷ lệ thất nghiệp cao hơn người dị tính cùng trình độ (OECD, 2019; Badgett et al., 2021); với phụ nữ LBTQ, thiệt thòi này còn nhân đôi do chịu tác động kép của định kiến giới và định kiến về xu hướng tính dục, thể hiện qua tỷ lệ bị từ chối việc làm hoặc mất cơ hội thăng tiến cao hơn 20–30% so với phụ nữ dị tính (UNDP, 2020).

Tại Việt Nam

Nhóm này chưa được đề cập trong các chỉ báo quốc gia do các khảo sát lao động chưa bao hàm về xu hướng tính dục hay bản dạng giới. Việc chưa có khung pháp lý công nhận thay đổi giới tính cũng tạo thêm bất cập: người chuyển giới nam vẫn thuộc phạm vi chính sách dành cho phụ nữ, trong khi người chuyển giới nữ chưa được tính đến trong các chương trình hỗ trợ tương ứng.

Từ những khoảng trống đó, nghiên cứu "Thách thức và nhu cầu kinh tế của phụ nữ LBTQ tại Việt Nam" nhằm ghi nhận trải nghiệm thực tế của nhóm này trong quá trình mưu sinh và xác định các nhu cầu sinh kế cụ thể, từ đó đóng góp cơ sở dữ liệu cho các cơ quan, tổ chức trong việc xây dựng chương trình hỗ trợ kinh tế bao trùm hơn.



1.2

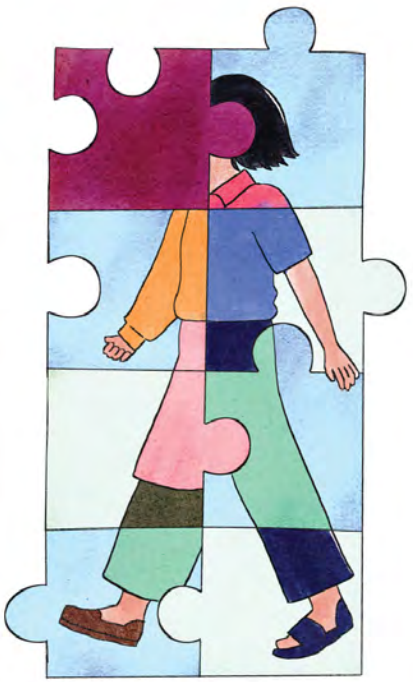
Tổng quan tài liệu

1.2.1 BỐI CẢNH CHÍNH SÁCH VÀ PHÁP LUẬT VỀ KINH TẾ CỦA PHỤ NỮ LBTQ TẠI VIỆT NAM

Tại Việt Nam, nền tảng bình đẳng giới được ghi nhận từ Hiến pháp 1946 và được cụ thể hóa mạnh mẽ hơn sau Đổi mới 1986, khi Nhà nước bắt đầu xây dựng các chính sách nâng cao quyền kinh tế của phụ nữ trong lĩnh vực việc làm, đào tạo nghề, tín dụng và quản lý kinh tế. Các văn bản tiêu biểu gồm Chiến lược quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam (2001–2010) và Luật Bình đẳng giới năm 2006 – lần đầu tiên luật hóa các khái niệm về giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động và giáo dục. Tuy nhiên, các thuật ngữ nền tảng trong luật vẫn chủ yếu phản ánh nhị nguyên nam – nữ, chưa bao hàm được đầy đủ sự đa dạng về giới và xu hướng tính dục.

Các chính sách hiện hành tập trung trao quyền kinh tế cho phụ nữ nói chung, đồng thời ưu tiên một số nhóm dễ bị tổn thương như phụ nữ khuyết tật, phụ nữ dân tộc thiểu số và phụ nữ thuộc hộ nghèo, thể hiện qua các mục tiêu về tiếp cận vốn vay ưu đãi, tăng tỷ lệ có việc làm và tỷ lệ nữ làm chủ doanh nghiệp. Đề án Hỗ trợ Phụ nữ khởi nghiệp 2017–2025 cũng thể hiện rõ định hướng tái phân phối nguồn lực cho các nhóm phụ nữ yếu thế, ưu tiên phụ nữ nghèo, khuyết tật, dân tộc thiểu số và sống tại địa bàn khó khăn.

Quy định về nhóm dễ bị tổn thương hiện còn phân tán ở nhiều văn bản pháp luật khác nhau. Đáng chú ý, năm 2019 lần đầu tiên một văn bản quy phạm pháp luật ghi nhận người đồng tính, song tính, chuyển giới thuộc nhóm dễ bị tổn thương[2]. Tuy nhiên, đến nay vẫn chưa có chính sách đặc thù về hỗ trợ kinh tế cho nhóm phụ nữ LBTQ, cũng như chưa lồng ghép yếu tố xu hướng tính dục và bản dạng giới vào các chính sách hỗ trợ nhóm phụ nữ dễ bị tổn thương hiện hành. Đặc biệt, do chưa được công nhận thay đổi giới tính pháp lý – dù các thuật ngữ liên quan đã xuất hiện trong Bộ luật Dân sự 2015, Luật Căn cước 2023, người chuyển giới nữ vẫn chưa thể tiếp cận các chính sách hỗ trợ dành cho nhóm nữ.



Thực trạng này tạo ra khoảng trống về dữ liệu, tiếp cận chính sách và phân phối nguồn lực cho nhóm phụ nữ đồng tính, song tính và người chuyển giới nữ.

[2] Quyết định 1975/QĐ-TTg 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, Mục II, Khoản 4

1.2.2 TỔNG QUAN CÁC HƯỚNG NGHIÊN CỨU CHÍNH ĐÃ HÌNH THÀNH TRONG NƯỚC VÀ QUỐC TẾ



Hướng nghiên cứu về mở rộng định nghĩa bình đẳng giới trong thiết kế pháp luật

Một hướng nghiên cứu tập trung vào việc mở rộng định nghĩa bình đẳng giới để bao quát SOGIESC trong thiết kế pháp luật, đồng thời chỉ ra các điểm giao thoa giữa quyền con người và phát triển kinh tế. Báo cáo *"Gender Inclusive Legislation in Vietnam"* (World Bank) lập luận rằng quá trình sửa đổi luật là cơ hội quan trọng để đưa SOGIESC vào nội hàm bình đẳng giới, qua đó tạo nền tảng chống phân biệt đối xử và gắn kết với các mục tiêu tăng trưởng bao trùm tại Việt Nam.

"Country Gender Equality Profile – Viet Nam" (UN Women) bổ sung bằng chứng về lỗ hổng thực thi và môi trường thể chế đối với bình đẳng giới – điểm tựa cần thiết để lồng ghép SOGIESC vào chính sách lao động–an sinh và giảm thiểu rủi ro phân biệt đối xử kinh tế. Hướng nghiên cứu này giúp nối bằng chứng thực địa về việc làm và sinh kế với cải cách luật, đồng thời tạo khung theo dõi tác động chính sách ở cấp hệ thống.



Hướng nghiên cứu về kỳ thị như một biến số kinh tế

Nhiều nghiên cứu đã mô tả các hình thức kỳ thị mà người LGBTIQ+ ở Việt Nam phải đối mặt trong gia đình, nhà trường và nơi làm việc – những bối cảnh trực tiếp định hình năng lực tham gia kinh tế. Khảo sát toàn quốc *"Is it because I am LGBT?"* (2.363 người, 63 tỉnh) ghi nhận tần suất cao của kỳ thị trong các môi trường này, đồng thời chỉ ra hiểu biết hạn chế về cơ chế bảo vệ pháp lý như một rào cản gián tiếp đối với sinh kế và cơ hội thăng tiến. Báo cáo này vận dụng khung lý thuyết về căng thẳng thiểu số *(minority stress theory)* để lý giải mối liên hệ giữa kỳ thị nơi làm việc, năng suất lao động thấp và sức khỏe tâm thần – yếu tố trung gian ảnh hưởng đến hiệu quả kinh tế cá nhân. Báo cáo "Being LGBT in Asia – Viet Nam" bổ sung bức tranh hệ thống về quyền, chính sách và lịch sử vận động, cho thấy tính dai dẳng của kỳ thị và hệ quả dài hạn đối với vốn con người lẫn vốn xã hội, khẳng định **"kỳ thị không chỉ là 'vấn đề quyền con người' mà còn là biến số giải thích chênh lệch thu nhập, chất lượng việc làm và an toàn kinh tế".**

Ở góc độ doanh nghiệp, nghiên cứu của BCG cho thấy các chương trình hỗ trợ nhân viên LGBTIQ+ đang phát triển với tốc độ bằng một nửa so với các chương trình dành cho phụ nữ và các nhóm thiểu số khác – và tốc độ này tại Việt Nam còn chậm hơn nhiều nước trong khu vực.

Trong bối cảnh người lao động trình độ cao có xu hướng rời Đông Nam Á để tìm môi trường cởi mở hơn, các chương trình Đa dạng, Công bằng và Hòa nhập (DEI) không chỉ tạo lợi thế cạnh tranh trong thu hút nhân tài mà còn có tác động đáng kể đến lợi nhuận doanh nghiệp.



Hướng nghiên cứu về sinh kế và chiến lược thích ứng của người chuyển giới

Tại Việt Nam, một số nghiên cứu đã tập trung vào sinh kế của NCG – nhóm thường chịu "chi phí kỳ thị" cao nhất trong tuyển dụng, giữ việc và thăng tiến. Oosterhoff & Hoàng (2018) cho thấy kinh doanh nhỏ là chiến lược sinh kế nổi bật của NCG, giúp tránh các rào cản tuyển dụng chính thống nhưng kéo theo rủi ro phi chính thức và hạn chế tiếp cận tài chính chính thức; đồng thời chỉ ra sự khác biệt chuẩn mực giới tạo ra bất lợi phân tầng giữa trans men và trans women.

Các tác giả vận dụng *Social Capital Theory* để lý giải cách NCG tận dụng mạng lưới phi chính thức nhằm bù đắp sự thiếu vắng vốn tài chính và cơ hội chính thức. Thí nghiệm kiểm định *(audit study) "Denied Work"* (APTN) cung cấp bằng chứng về "thiệt thòi cơ cấu" mang tính hệ thống ngay từ khâu sàng lọc hồ sơ tuyển dụng tại bốn nước Đông Nam Á, trong đó có Việt Nam. Gần đây nhất, nghiên cứu *"Đánh giá khía cạnh phúc lợi kinh tế của người chuyển giới tại Việt Nam"* (IT'S T TIME & UNDP, 2024) xác nhận nhất quán mức độ dễ tổn thương của NCG nữ: nhiều trải nghiệm tiêu cực hơn trong tìm kiếm việc làm, mức lương thấp hơn và chịu ảnh hưởng nặng nề hơn về thể chất lẫn tinh thần so với NCG nam.



Hướng nghiên cứu chuyên biệt về phụ nữ LBT và bộ ba bất bình đẳng

Nghiên cứu dành riêng cho phụ nữ LBT còn hiếm tại Việt Nam, nhưng đã tương đối phát triển ở Philippines – đặc biệt qua chương trình *"Making It Work"* (UNDP, ODI & GALANG, 2020).

Báo cáo này vận dụng *Intersectionality Theory* để chỉ ra phụ nữ LBT đối mặt "bộ ba" rào cản: vô hình trong thống kê công và chính sách phụ nữ; kỳ thị nghề nghiệp và rào cản tài chính; cùng bạo lực và vi phạm quyền con người – tất cả kết tinh thành rủi ro nghèo hóa và phụ thuộc kinh tế. Tại Việt Nam, lý thuyết giao thoa đặc biệt hữu ích vì phụ nữ LBTQ thường chịu tác động đồng thời của định kiến gia đình truyền thống, chuẩn mực dị tính bắt buộc và rào cản thể chế về quyền lợi và phúc lợi xã hội. Dù bối cảnh thể chế khác biệt, những kết quả này cung cấp khuôn so sánh hữu ích để xác định biến số, thang đo và thiết kế can thiệp cho nhóm phụ nữ LBTQ tại Việt Nam.



Hướng nghiên cứu về kinh tế vĩ mô, tài chính bao trùm và lao động nữ

Ở tầng vĩ mô, Badgett et al. (2019) chứng minh bao trùm LGBTIQ+ có tương quan tích cực với phát triển kinh tế quốc gia (nghiên cứu trên 39 nước), gợi ý "chi phí cơ hội" khi để kỳ thị tồn tại và tạo business case cho cải cách thể chế. Ở tầng vi mô, báo cáo *"Inclusive Banking"* (IFC/World Bank) ghi nhận các thực hành ngân hàng thân thiện với NCG – KYC linh hoạt, sản phẩm tín dụng/tiết kiệm phù hợp, quản trị rủi ro dựa trên dữ liệu – và đề xuất lộ trình nhân rộng trong khối tài chính phát triển, tạo đường dẫn trực tiếp cải thiện khả năng tiếp cận vốn cho phụ nữ LBTQ.

Do thiếu số liệu đại diện theo SOGIESC, nhiều nghiên cứu lựa chọn giao cắt với khối bằng chứng về phân biệt giới trong thị trường lao động nữ tại Việt Nam. *"Vietnam's Future Jobs: The Gender Dimension"* tóm lược các thách thức cấu trúc – phân công ngành nghề, kỹ năng số, chăm sóc không lương, hạn chế di chuyển nghề – tạo "khung nền" để đặt câu hỏi nghiên cứu cho phụ nữ LBTQ ở các phân khúc cụ thể. Nghiên cứu định tính *"Perceptions of Gender Disparities in Vietnam's Labor Market"* chỉ ra các điểm nghẽn về định kiến giới trong hướng nghiệp và dịch vụ việc làm – những yếu tố có thể "cộng hưởng" với kỳ thị SOGIESC tạo hiệu ứng kép lên phụ nữ LBTQ.



Hướng nghiên cứu về tài liệu hướng dẫn vận hành và công cụ can thiệp

"Sectoral Guidance on Integrating LGBTQI+ Communities into Economic Growth Programming" (Williams Institute, 2025) hệ thống hóa thực hành tốt theo từng ngành – từ TVET, kết nối việc làm, phát triển doanh nghiệp siêu nhỏ đến tài chính vi mô và giám sát–đánh giá – tạo "hộp công cụ" thực thi cho doanh nghiệp, cơ quan phát triển và tổ chức xã hội dân sự khi thiết kế thí điểm tại Việt Nam. Các nghiên cứu lập bản đồ SOGI-inclusion theo chỉ báo luật–chính sách bổ sung khung so sánh quốc tế để hiệu chỉnh can thiệp và theo dõi cải thiện môi trường thể chế.

Dù các hướng nghiên cứu trên đã cung cấp nền tảng quan trọng, bằng chứng hiện có vẫn để lại nhiều khoảng trống đáng kể: chưa lượng hóa được tác động kinh tế–xã hội của kỳ thị; chưa tách riêng thiệt thòi kinh tế của phụ nữ LBTQ khỏi cộng đồng LGBTIQ+ nói chung; các công trình về sinh kế NCG chưa mở rộng sang nhóm phụ nữ LBQ; chưa có bằng chứng tương đương *Making It Work* tại Việt Nam; và Việt Nam vẫn thiếu ước lượng nội địa cũng như bộ chỉ số đo lường bao trùm kinh tế theo SOGIESC.

Những khoảng trống này đặt ra nhu cầu cấp thiết về một hướng nghiên cứu tập trung vào phụ nữ LBTQ, lượng hóa tài sản sinh kế, nhu cầu và thách thức kinh tế, đồng thời đề xuất và thử nghiệm các mô hình can thiệp chính sách nhằm thúc đẩy quyền kinh tế và phát triển bao trùm cho nhóm phụ nữ đa dạng giới tính và tính dục tại Việt Nam.

1.3

Bối cảnh nghiên cứu

1.3.1 MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu nhằm phân tích thực trạng sinh kế của phụ nữ LBTQ tại Việt Nam, các yếu tố thể chế và chính sách hiện hành; đánh giá mức độ tiếp cận và sử dụng các loại nguồn lực sinh kế, đồng thời xác định những nhu cầu, thách thức liên quan. Từ đó đề xuất các khuyến nghị nhằm thúc đẩy sinh kế bền vững, công bằng và bao trùm hơn cho phụ nữ LBTQ tại Việt Nam.

Mục tiêu nghiên cứu cụ thể:

- Hệ thống hoá cơ sở lý luận liên quan đến thách thức và nhu cầu kinh tế của phụ nữ LBTQ
- Mô tả thực trạng sinh kế của phụ nữ LBTQ tại Việt Nam, đánh giá mức độ tiếp cận và sử dụng các loại nguồn lực sinh kế
- Xác định thách thức, nhu cầu sinh kế của phụ nữ LBTQ tại Việt Nam
- Đề xuất các khuyến nghị nhằm thúc đẩy sinh kế bền vững, công bằng và bao trùm hơn cho phụ nữ LBTQ tại Việt Nam.

1.3.2 CÂU HỎI NGHIÊN CỨU

- Thực trạng sinh kế của phụ nữ LBTQ hiện nay ra sao, mức độ tiếp cận và sử dụng các nguồn lực sinh kế như thế nào?
- Phụ nữ LBTQ tại Việt Nam có những nhu cầu và thách thức gì liên quan đến sinh kế?
- Cần làm gì để thúc đẩy sinh kế bền vững, công bằng và bao trùm hơn cho phụ nữ LBTQ tại Việt Nam?

1.3.3 PHẠM VI NGHIÊN CỨU

Đối tượng nghiên cứu:

Thách thức và nhu cầu kinh tế của phụ nữ LBTQ tại Việt Nam

Không gian:

Phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm:

Bắc Giang, Thái Nguyên, Hải Dương, Hà Nội, Nam Định, Thanh Hoá Nghệ An, Đà Nẵng, Quảng Nam, Đắk Lắk, TP. Hồ Chí Minh, Bà rịa - Vũng Tàu, Cần Thơ. Các tỉnh/thành phố trong nghiên cứu được lựa chọn dựa trên quá trình làm việc thực tiễn của nhóm nghiên cứu với các nhóm cộng đồng LBQT 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 LBTQ hoạt động tích cực cũng như là nơi thường xuyên được cộng đồng lựa chọn di cư tới sinh sống. Bên cạnh đó, tại các tỉnh còn lại, cộng đồng LBTQ cũng đã và đang tồn tại các nhóm hoạt động, phản ánh hiện diện cộng đồng LBTQ.

Phỏng vấn bảng hỏi trực tuyến:

Toàn quốc

Thời gian:

- Thời gian thực hiện nghiên cứu: Từ tháng 11/2025-03/2026
- Các tài liệu được sử dụng trong khoảng 15 năm gần đây (trừ tài liệu lý thuyết kinh điển)
- Nghiên cứu về sinh kế của phụ nữ LBTQ trong khoảng thời gian 05 năm trở lại đây

1.4

Cơ sở lý luận của nghiên cứu

1.4.1 MỘT SỐ KHÁI NIỆM ĐƯỢC SỬ DỤNG TRONG NGHIÊN CỨU

Khái niệm kinh tế

Theo kinh tế học chính thống, kinh tế được hiểu là quá trình phân bổ nguồn lực khan hiếm nhằm tối đa hóa hiệu quả và tăng trưởng, đo lường qua các chỉ số như thu nhập, việc làm hay năng suất. Tuy nhiên, trong các tiếp cận phát triển đương đại, kinh tế được nhìn nhận rộng hơn, bao gồm mở rộng cơ hội, nâng cao năng lực và bảo đảm tiếp cận công bằng các nguồn lực phát triển. Theo hướng này, phát triển bao trùm nhấn mạnh rằng tăng trưởng chỉ có ý nghĩa khi các nhóm khác nhau, đặc biệt là nhóm dễ bị tổn thương có thể tham gia và hưởng lợi một cách công bằng; các rào cản xã hội, thể chế hay định kiến đều có thể hạn chế cơ hội kinh tế và tạo ra bất bình đẳng trong kết quả phát triển.

Từ góc nhìn đó, nghiên cứu này lựa chọn tiếp cận sinh kế như cách cụ thể hóa các vấn đề kinh tế ở cấp độ cá nhân. Cách tiếp cận này cho phép phân tích không chỉ kết quả kinh tế mà còn cách các cá nhân tiếp cận và huy động nguồn lực, lựa chọn chiến lược mưu sinh, cũng như những ràng buộc từ bối cảnh xã hội và thể chế. Trên cơ sở đó, nghiên cứu khu trú vào sinh kế và việc làm như những khía cạnh cốt lõi để hiểu rõ các thách thức và nhu cầu kinh tế của phụ nữ LBTQ tại Việt Nam.

Một số các khái niệm theo khung lý thuyết sinh kế bền vững[3]

Sinh kế

Được hiểu gồm các khả năng, tài sản (bao gồm cả nguồn lực vật chất và xã hội) và các hoạt động cần thiết để kiếm sống. Những cách tiếp cận phát triển gần đây tiếp tục kế thừa và mở rộng khung sinh kế bền vững, nhấn mạnh khả năng chống chịu và thích ứng của sinh kế trước các cú sốc kinh tế – xã hội và môi trường[4].

Bối cảnh dễ tổn thương

Bao gồm các yếu tố bên ngoài ảnh hưởng đến sinh kế như biến động kinh tế, thay đổi thị trường lao động, khủng hoảng hoặc các cú sốc cá nhân.

Tài sản sinh kế

Bao gồm các loại vốn mà cá nhân có thể huy động, như vốn con người, tài chính, xã hội, vật chất và tự nhiên. Trong đó:

1. **Vốn con người:** đại diện cho các kỹ năng, kiến thức, khả năng lao động và sức khỏe tốt, cùng nhau cho phép mọi người theo đuổi các chiến lược sinh kế khác nhau và đạt được các mục tiêu sinh kế của họ.
2. **Vốn xã hội:** dù có nhiều tranh luận về ý nghĩa chính xác của thuật ngữ "vốn xã hội", trong bối cảnh của khuôn khổ sinh kế bền vững, thuật ngữ này được hiểu là các nguồn lực xã hội mà mọi người dựa vào để tìm kiếm các kết quả sinh kế và có thể được phát triển thông qua mối quan hệ tin cậy, tư cách thành viên của các nhóm chính thức hơn,...
3. **Vốn tự nhiên:** các nguồn tài nguyên thiên nhiên mà từ đó các dòng tài nguyên và dịch vụ hữu ích cho sinh kế được tạo ra.
4. **Vốn vật chất:** cơ sở hạ tầng cơ bản và hàng hóa sản xuất cần thiết để hỗ trợ sinh kế.
5. **Vốn tài chính:** biểu thị các nguồn tài chính mà mọi người sử dụng để đạt được mục tiêu sinh kế của họ, nhấn mạnh sự sẵn có của tiền mặt và các khoản tương đương.

Chiến lược sinh kế

Là cách cá nhân hoặc hộ gia đình kết hợp các nguồn lực để tạo thu nhập, bao gồm làm công ăn lương, kinh doanh, tham gia khu vực phi chính thức hoặc đa dạng hóa nguồn thu. Các chiến lược này chịu ảnh hưởng đồng thời bởi điều kiện thị trường và các yếu tố xã hội, thể chế.

[3]DFID (1999), Sustainable Livelihoods Guidance Sheets
[4]United Nations Development Programme. (2019). Human Development Report 2019: Beyond income, beyond averages, beyond today. UNDP.

Cấu trúc, Thể chế và Quy trình

Là thuật ngữ đề cập đến hệ thống các tổ chức, chính sách, quy định và chuẩn mực xã hội định hình cách thức con người tiếp cận và sử dụng các nguồn lực sinh kế. Cụ thể:

- Cấu trúc bao gồm các tổ chức chính thức như cơ quan nhà nước, doanh nghiệp, tổ chức tài chính, cũng như các thiết chế cung cấp dịch vụ và cơ hội kinh tế. Những cấu trúc này đóng vai trò phân bổ nguồn lực, tạo ra hoặc hạn chế các cơ hội sinh kế của cá nhân.
- Thể chế, Quy trình bao gồm các chính sách, luật pháp, quy định, cũng như các chuẩn mực văn hóa – xã hội và tập quán chi phối hành vi và mối quan hệ trong xã hội. Các yếu tố này ảnh hưởng trực tiếp đến việc ai có thể tiếp cận nguồn lực, tiếp cận thị trường, hay tham gia vào các hoạt động kinh tế, cũng như cách thức các nguồn lực được phân phối và sử dụng.

Kết quả sinh kế

Phản ánh những gì cá nhân đạt được từ các chiến lược mưu sinh, bao gồm mức thu nhập, sự ổn định việc làm, khả năng tiếp cận an sinh xã hội và mức độ an toàn kinh tế.

Xu hướng tính dục và bản dạng giới (SOGIESC)

SOGIESC là khung khái niệm được sử dụng rộng rãi trong các tài liệu quốc tế nhằm phản ánh sự đa dạng về giới và tính dục. Bao gồm 04 thành tố là: Xu hướng tính dục, Bản dạng giới, Thể hiện giới và Đặc điểm giới tính. Trong đó[5]:

a. **Giới tính sinh học** là giới tính được chỉ định khi sinh và tiếp tục phát triển theo thời gian, bao gồm cơ quan sinh dục, gene, hormones, hình thái cơ thể,..

b. **Xu hướng tính dục** đề cập tới sự hấp dẫn lâu dài, bền vững về thể chất, cảm xúc lãng mạn, hoặc (và) tình cảm của một người với một giới bất kỳ... Xu hướng tính dục không phụ thuộc vào giới tính sinh học. Xu hướng tính dục là yếu tố không thể thay đổi, tuy nhiên có thể biểu hiện khác nhau qua thời gian, dựa vào quá trình tìm hiểu bản thân, trải nghiệm cá nhân trong hoạt động tình cảm/tình dục.

   - Người đồng tính nữ là có bản dạng giới là nữ và có hấp dẫn, cảm xúc lãng mạn, hoặc (và) tình cảm với người nữ khác
   - Người song tính nữ là người có bản dạng giới là nữ và có hấp dẫn, cảm xúc lãng mạn, hoặc (và) tình cảm với người nam hoặc nữ khác. Theo quan điểm phi nhị nguyên giới, xu hướng song tính có thể hiểu là người có ham muốn tình dục với hai giới bất kỳ.
   - Người dị tính là người có hấp dẫn, cảm xúc lãng mạn, hoặc (và) tình cảm với người có giới khác với bản dạng giới của mình.
   - Người vô tính là người không có hoặc ít cảm thấy bị hấp dẫn về mặt tình dục với bất kỳ giới tính hay giới nào.

[5]SCDI (2023), Đa dạng tính dục

c. **Bản dạng giới** là sự cảm nhận bên trong của mỗi cá nhân về bản thân thuộc về giới nam, giới nữ, một giới khác hoặc kết hợp các giới, không phụ thuộc vào giới tính khi sinh. Mỗi người có thể bắt đầu có cảm nhận này ở mỗi thời điểm khác nhau trong cuộc đời. Quá trình nhận dạng giới xảy ra sớm hay muộn dựa vào khả năng nhận thức của cá nhân, cũng như bị ảnh hưởng bởi sự cởi mở và thân thiện của môi trường xã hội.

   - **Người hợp giới** là người có bản dạng giới tương thích với giới tính sinh học của mình
   - **Người chuyển giới** là người có bản dạng giới không tương thích với giới tính sinh học của mình. Gồm có người chuyển giới nam (sinh ra với giới tính sinh học là nữ nhưng nhận định bản thân là nam), người chuyển giới nữ (sinh ra với giới tính sinh học là nam nhưng nhận định bản thân là nữ).
   - **Người đa dạng giới** là thuật ngữ dùng để chỉ những người có bản dạng giới, biểu hiện giới hoặc trải nghiệm về giới không hoàn toàn phù hợp với các chuẩn mực giới truyền thống dựa trên phân loại nhị nguyên nam – nữ. Nhóm này có thể bao gồm người phi nhị nguyên giới, người không xác định giới hoặc những người có cách thể hiện giới linh hoạt theo phổ rộng.

d. **Thể hiện giới** là cách một cá nhân truyền tải những đặc tính được quy định bởi văn hóa về nam tính, nữ tính ra bên ngoài qua ngoại hình cơ thể, cử chỉ, điệu bộ, giao tiếp và khuôn mẫu hành vi trong tương tác với người khác.

e. **Đặc điểm giới tính** là bất kỳ đặc tính nào được liên kết với nhận dạng về giới tính. Các đặc điểm giới tính nguyên phát (ví dụ như tinh hoàn ở nam, và buồng trứng ở nữ) liên quan trực tiếp đến quá trình sinh sản. Các đặc điểm giới tính thứ phát là các đặc điểm không liên quan trực tiếp đến quá trình sinh sản như chất lượng giọng nói, râu, cỡ ngực...Còn gọi là các đặc điểm thuộc về giới tính.



Phụ nữ LBTQ

Trong nghiên cứu này, "phụ nữ LBTQ" được hiểu là những người tự nhận là phụ nữ và thuộc các nhóm đồng tính nữ, song tính nữ, chuyển giới nữ hoặc có bản dạng/biểu hiện giới đa dạng theo phổ nữ.

Trong bối cảnh Việt Nam chưa công nhận giới tính pháp lý cho NCG, nghiên cứu có mở rộng đối tượng cho cả NCG nam (đang có giới tính là nữ trên giấy tờ pháp lý) có thể tham gia nghiên cứu nếu họ cảm thấy thoải mái.

Như vậy, nhóm phụ nữ LBTQ trong nghiên cứu này bao gồm người đồng tính nữ, song tính nữ, chuyển giới nữ, đa dạng giới và chuyển giới nam.

1.4.2 KHUNG LÝ THUYẾT CỦA NGHIÊN CỨU VÀ SỰ TÍCH HỢP ĐA CHIỀU

Khung lý thuyết sinh kế bền vững (DFID)

Nghiên cứu này sử dụng ***Khung sinh kế bền vững (Sustainable Livelihoods Framework – DFID, 1999)*** làm cơ sở lý thuyết chính. Việc áp dụng khung DFID trong nghiên cứu này có hai lý do chính:

Tính toàn diện và liên ngành: Khung DFID xem sinh kế không chỉ là thu nhập mà còn bao gồm các nguồn lực, năng lực, cơ chế thể chế, và yếu tố môi trường giúp hiểu sâu các điều kiện cấu trúc tác động đến phụ nữ LBTQ.

Khả năng thích ứng với nhóm dễ bị tổn thương: DFID đã được nhiều nghiên cứu quốc tế và khu vực (Chambers & Conway, 1992; Scoones, 1998; Krantz, 2001) áp dụng để phân tích sinh kế của nhóm yếu thế như phụ nữ nghèo, người dân tộc thiểu số, người di cư.

Khung sinh kế bền vững của DFID bao gồm năm thành tố cốt lõi, phản ánh mối quan hệ tương tác giữa:



Để phản ánh đặc thù về SOGIESC, nghiên cứu tích hợp hai lý thuyết vào khung DFID.

Lý thuyết Căng thẳng thiểu số (Minority Stress Theory) làm sâu sắc thêm thành phần bối cảnh dễ bị tổn thương: kỳ thị và loại trừ xã hội không chỉ là rào cản bên ngoài mà còn tạo ra những cú sốc tâm lý bền bỉ, xói mòn năng lực tham gia kinh tế của phụ nữ LBTQ.

Lý thuyết Giao thoa (Intersectionality) được sử dụng như phương pháp luận xuyên suốt, giúp nhận diện sự cộng hưởng của các tầng bất lợi thay vì nhìn phụ nữ LBTQ như một nhóm đồng nhất.

Cấu trúc khung gồm năm thành phần:



01 - Bối cảnh dễ bị tổn thương

Các yếu tố kinh tế, xã hội, pháp lý và văn hóa ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của phụ nữ LBTQ, bao gồm kỳ thị và phân biệt đối xử trong môi trường làm việc, thiếu công nhận pháp lý về giới tính, và tác động của khuôn mẫu giới truyền thống; cùng các yếu tố ngoại cảnh tổng quát hơn như xu hướng kinh tế–dân số–công nghệ, các cú sốc (khủng hoảng, thiên tai, dịch bệnh) và biến động mùa vụ.



02 - Nguồn lực sinh kế

Năm loại vốn theo khung DFID, được xem xét trong bối cảnh phụ nữ LBTQ: vốn con người (học vấn, kỹ năng nghề, sức khỏe thể chất và tinh thần); vốn xã hội (mạng lưới bạn bè, gia đình, cộng đồng và tổ chức hỗ trợ); vốn tài chính (tiếp cận tín dụng, thu nhập ổn định); vốn vật chất (tài sản, nhà ở, phương tiện, hạ tầng lao động); và vốn tự nhiên (đặc biệt liên quan đến nhóm ở vùng nông thôn).



03 - Cấu trúc, Thể chế và Quy trình

Các chính sách, luật pháp và thể chế xã hội định hình cơ hội kinh tế của phụ nữ LBTQ, bao gồm hệ thống pháp luật chưa công nhận đầy đủ giới tính của NCG, thiếu chính sách kinh tế đặc thù cho nhóm thiểu số tính dục, và hạn chế tiếp cận an sinh xã hội và đào tạo nghề có yếu tố hòa nhập giới.



04 - Chiến lược sinh kế

Các hoạt động và lựa chọn mưu sinh, bao gồm lao động làm thuê (chính thức hoặc phi chính thức), tự doanh và kinh doanh nhỏ, kết hợp nhiều nguồn thu nhập, và di cư lao động hoặc làm nghề thời vụ.



05 - Kết quả sinh kế

Các chỉ báo về thu nhập, điều kiện sống, ổn định việc làm, an toàn và hài lòng trong công việc, khả năng tự chủ tài chính, và mức độ được công nhận và hòa nhập trong môi trường lao động.

1.5

Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp hỗn hợp tuần tự khám phá, kết hợp nghiên cứu tại bàn, phương pháp định tính (thảo luận nhóm, phỏng vấn sâu) và định lượng (khảo sát trực tuyến) để phân tích một chủ đề còn mới và ít được nghiên cứu tại Việt Nam.

Giai đoạn nghiên cứu tại bàn rà soát và tổng hợp tài liệu liên quan nhằm xác định bối cảnh, khoảng trống nghiên cứu và khung lý thuyết – kết quả được thể hiện qua phần Tổng quan tài liệu và Cơ sở lý luận. Tiếp theo, các thảo luận nhóm (FGD) được triển khai để khám phá đặc điểm, thách thức và nhu cầu kinh tế của phụ nữ LBTQ theo phân tầng xu hướng tính dục và bản dạng giới. Khảo sát trực tuyến sau đó lượng hóa mức độ phổ biến của các vấn đề đã nhận diện, kiểm định sự khác biệt giữa các nhóm và củng cố bằng chứng cho khuyến nghị chính sách. Cuối cùng, 30 phỏng vấn sâu (IDI) phân loại theo bản dạng giới tại từng địa bàn nghiên cứu giúp khám phá sâu hơn các loại vốn sinh kế và trải nghiệm cá nhân trong hoạt động kinh tế.

Cỡ mẫu FGD và IDI được thiết kế đáp ứng ngưỡng "bão hòa thông tin" theo khuyến nghị (4–8 FGD; 9–17 IDI)[6]. Việc tích hợp hai nguồn dữ liệu cho phép nghiên cứu vừa đạt chiều sâu phân tích, vừa lượng hóa được các thách thức và nhu cầu kinh tế của phụ nữ LBTQ tại Việt Nam.

1.5.1 THẢO LUẬN NHÓM (FGD)

Nhóm nghiên cứu đã thực hiện 04 thảo luận nhóm (FGD) với tổng số 14 người tham gia. Các FGD được lựa chọn có chủ đích dựa trên xu hướng tính dục và bản dạng giới. Cụ thể, đối với nhóm NĐT nữ và NST nữ, khách thể được lựa chọn là người hợp giới. Đối với NCG, nghiên cứu xếp họ vào nhóm NCG theo bản dạng giới; các yếu tố liên quan đến xu hướng tính dục sẽ được khai thác sâu hơn thông qua phỏng vấn sâu.

1.5.2 PHỎNG VẤN BẢNG HỎI TRỰC TUYẾN

Sau khi hoàn tất thu thập và xử lý dữ liệu từ các FGD, nhóm nghiên cứu triển khai khảo sát bảng hỏi trực tuyến trong vòng 07 ngày thông qua nền tảng Jotform nhằm lượng hóa các trải nghiệm đã được ghi nhận từ thảo luận nhóm. Khảo sát thu về 366 phản hồi, trong đó có 337 bản ghi hợp lệ được sử dụng cho phân tích. Nội dung bảng hỏi tập trung vào tình hình việc làm, thu nhập, mức độ tiếp cận các nguồn hỗ trợ, cũng như các yếu tố ảnh hưởng đến cơ hội kinh tế của phụ nữ LBTQ.

Khảo sát được thiết kế theo hình thức tự điền, trong đó người tham gia được cung cấp thông tin nghiên cứu và hoàn thành bảng hỏi trong khoảng 15 phút. Trong phân tích dữ liệu, sai số loại I (α) được xác định ở mức 5%, tương ứng với khoảng tin cậy 95% cho các kiểm định tham số.

[6]Monique Hennink, Bonnie N. Kaiser. 2022. Sample sizes for saturation in qualitative research: A systematic review of empirical tests, Social Science & Medicine, Volume 292, 2022, 114523, ISSN 0277-9536, https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114523.

Do đặc thù cộng đồng phụ nữ LBTQ nói riêng và cộng đồng LGBTIQ+ nói chung có tính khép kín và khó tiếp cận, nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu có chủ đích. Bảng hỏi được phân phối thông qua các kênh trực tuyến như nhóm cộng đồng, diễn đàn, fanpage, đồng thời kết hợp phát phiếu khảo sát tới một số nhóm, mạng lưới địa phương không hoạt động thường xuyên trên không gian mạng.

1.5.3 PHỎNG VẤN SÂU (IDI)

Trong số 132 người tham gia khảo sát trực tuyến đăng ký nguyện vọng tham gia phỏng vấn sâu, nhóm nghiên cứu đã thực hiện phỏng vấn bán cấu trúc với 27 người đến từ 13 tỉnh, thành phố. Trong quá trình tuyển chọn và liên hệ khách thể, nhóm nghiên cứu đồng thời áp dụng phương pháp chọn mẫu quả cầu tuyết đối với 03 trường hợp hướng tới đạt quy mô mẫu dự kiến là 30 cuộc phỏng vấn sâu (IDIs).

Việc lựa chọn khách thể được ưu tiên bảo đảm sự đa dạng về bản dạng giới và xu hướng tính dục, tương ứng với cách phân nhóm đã sử dụng trong các FGD. Bên cạnh đó, nhóm nghiên cứu cũng chú trọng đa dạng hóa các đặc điểm nền của người tham gia, bao gồm trình độ học vấn, mức thu nhập, đặc điểm nhân khẩu học, lĩnh vực nghề nghiệp, cũng như các yếu tố liên quan đến can thiệp y học đối với NCG.

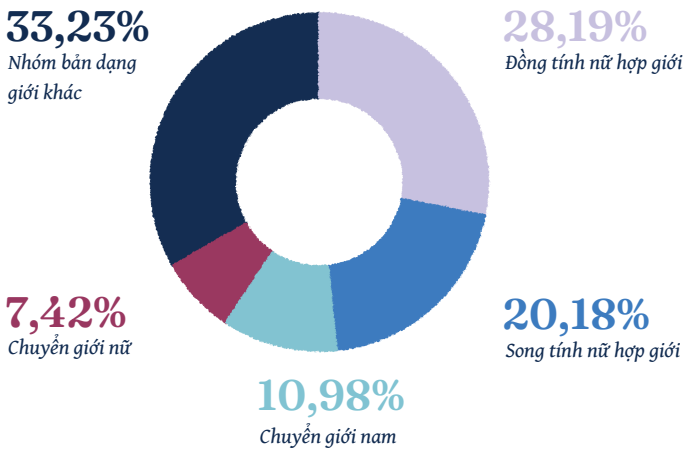
1.6

Một số đặc điểm của mẫu nghiên cứu

1.6.1 ĐẶC ĐIỂM MẪU PHỎNG VẤN BẢNG HỎI TRỰC TUYẾN

Trong 337 bản ghi hợp lệ được đưa vào phân tích, trong đó người tham gia tự khai báo về giới tính khi sinh, xu hướng tính dục và bản dạng giới của mình và được phân chia thành 5 nhóm như sau:

- Người có giới tính khi sinh là Nữ, xu hướng tính dục là Đồng tính và bản dạng Hợp giới, sau đây gọi là **nhóm đồng tính nữ hợp giới**. Kích thước nhóm là 95, chiếm 28,19%
- Người có giới tính khi sinh là Nữ, xu hướng tính dục là Song tính và bản dạng Hợp giới, sau đây gọi là **nhóm song tính nữ hợp giới**. Kích thước nhóm là 68, chiếm 20,18%
- Người có giới tính khi sinh là Nữ, bản dạng là Chuyển giới Nam, bất kể xu hướng tính dục, sau đây gọi là **nhóm chuyển giới nam**. Kích thước nhóm là 37, chiếm 10.98%
- Người có giới tính khi sinh là Nam, bản dạng là Chuyển giới Nữ, bất kể xu hướng tính dục, sau đây gọi là **nhóm chuyển giới nữ**. Kích thước nhóm là 25, chiếm 7,42%
- Người có giới tính khi sinh là Nữ, đa dạng về xu hướng tính dục và bản dạng giới (không thuộc các phân loại trên), sau đây gọi là nhóm **Khác**. Kích thước nhóm là 112, chiếm 33,23%



Mẫu khảo sát được phân chia thành 5 nhóm theo tự khai báo

Số lượng người tham gia là NCG nam và NCG nữ tương đối ít so với các nhóm khác, điều này phần nào làm tăng mức độ dao động của các thống kê mô tả nhóm so với trung bình và giảm khả năng phát hiện các mối liên hệ, các khác biệt nếu có (lực kiểm định).

Các đặc điểm cụ thể của mẫu như sau:

Đặc điểm	Đồng tính nữ hợp giới	Song tính nữ hợp giới	Chuyển giới nam	Chuyển giới nữ	Khác	Tổng mẫu
Số lượng	95	68	37	25	112	337
Tuổi trung bình	26,05	24,31	28,27	25,92	25,21	25,65
Nhóm tuổi						
15 -24 tuổi	44,21	67,65	32,43	44,00	55,36	5,34
25 -34 tuổi	43,16	27,94	54,05	48,00	39,29	40,36
Trên 35 tuổi	12,63	4,41	13,51	8.00	5,36	8,31
Tổng	100	100	100	100	100	100
Liên giới tính						
Có	22,11	4,41	32,43	16,00	13,39	16,32
Không	70,53	88,24	62,16	80,00	76,79	15,96
Không biết	7,37	7,35	2,70	4,00	7,37	6,82
Không muốn trả lời	0,00	0,00	2,70	0,00	0,00	0,89
Tổng	100	100	100	100	100	100
Nơi sinh sống, làm việc hiện tại						
Hà Nội	40,00	41,18	27,03	44,00	37,50	38,28
TP. Hồ Chí Minh	25,26	29,41	29,73	36,00	36,61	31,16
Tỉnh/ TP miền Bắc	6,32	8,82	10,81	4,00	8,04	7,72
Tỉnh/ TP miền Nam	16,84	11,76	16,22	8,00	12,50	13,65
Tỉnh/ TP miền Trung	11,58	8,82	16,22	8,00	5,36	9,20
Tổng	100	100	100	100	100	100
Đô thị/Nông thôn						
Đô thị/thành phố	94,74	92,65	91,89	96,00	90,18	92,58
Nông thôn	5,26	7,35	8,11	4,00	9,82	7,42
Tổng	100	100	100	100	100	100

Đặc điểm	Đồng tính nữ hợp giới	Song tính nữ hợp giới	Chuyển giới nam	Chuyển giới nữ	Khác	Tổng mẫu
Tình trạng di cư						
Sinh ra, lớn lên tại nơi ở hiện tại	60,00	63,24	62,16	60,00	60,71	61,13
Đã sống tại nơi hiện tại trên 3 năm	23,16	25,00	18,92	24,00	24,11	23,44
Đã sống tại nơi hiện tại từ 1-3 năm	15,79	8,82	13,51	12,00	9,82	11,87
Đã sống tại nơi hiện tại dưới 1 năm	1,05	2,94	5,41	4,00	5,36	3,56
Tổng	100	100	100	100	100	100
Trình độ học vấn						
Không đi học/ Chưa hoàn thành tiểu học	0,00	0,00	2,70	0,00	0,00	0,30
Tiểu học	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Trung học cơ sở	0,00	2,94	2,70	0,00	0,89	1,19
Phổ thông trung học	7,37	13,24	16,22	28,00	16,07	13,95
Trung cấp, Trường dạy nghề	1,05	0,00	0,00	4,00	1,79	1,19
Cao đẳng, Đại học	82,11	73,53	67,57	60,00	77,68	75,67
Sau đại học	9,47	10,29	10,81	8,00	3,57	7,72
Tổng	100	100	100	100	100	100
Dân tộc						
Kinh	96,84	98,53	97,30	100	97,32	97,63
Mường	1,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,30
Tày	1,05	0,00	0,00	0,00	1,79	0,89
Khác	1,05	1,47	2,70	0,00	0,89	1,19
Tổng	100	100	100	100	100	100

Tôn giáo						
Không thực hành tôn giáo nào	68,42	73,53	78,38	76,00	75,00	73,29
Phật Giáo	27,37	20,59	8,11	12,00	16,96	19,29
Công Giáo	3,16	4,41	8,11	12,00	6,25	5,64
Cao Đài	0,00	0,00	2,70	0,00	0,00	0,30
Tin Lành	0,00	1,47	0,00	0,00	0,00	0,30
Khác	1,05	0,00	2,70	0,00	1,79	1,19
Tổng	100	100	100	100	100	100
Tình trạng khuyết tật						
Có	0,00	2,94	2,70	8,00	2,68	2,37
Không	97,89	95,59	94,59	80,00	87,50	92,88
Không muốn chia sẻ	1,05	1,47	0,00	0,00	4,46	2,08
Không rõ	1,05	0,00	2,70	4,00	5,36	2,67
Tổng	100	100	100	100	100	100
Tình trạng mối quan hệ hiện tại						
Độc thân	38,95	48,53	45,95	84,00	62,50	52,82
Đang trong mối quan hệ tình cảm, không sống chung với đối tác	36,84	38,24	32,43	8,00	26,79	31,16
Đang chung sống với đối tác (chưa được pháp luật thừa nhận)	23,16	10,29	18,92	8,00	9,82	14,54
Đã kết hôn (có đăng ký kết hôn)	1,05	2,94	2,70	0,00	0,89	1,48
Tổng	100	100	100	100	100	100
Nhóm đối tượng						
Học sinh, sinh viên	41,05	51,47	24,32	44,00	42,86	42,14
Người nội trợ	3,16	0,00	5,41	0,00	3,57	2,67
Không phải 2 nhóm đối tượng trên	55,79	48,53	70,27	56,00	53,57	55,19
Tổng	100	100	100	100	100	100

Bảng 1.6.1 Đặc điểm nhân khẩu học của mẫu nghiên cứu phỏng vấn bảng hỏi trực tuyến

1.6.2 ĐẶC ĐIỂM MẪU THẢO LUẬN NHÓM TẬP TRUNG VÀ PHỎNG VẤN SÂU

Đặc điểm mẫu thảo luận nhóm tập trung:

Phân loại FGD (Tổng: 4)	Tổng số người	Nơi sinh sống (Tỉnh/Thành phố)
Người đồng tính nữ hợp giới	4	Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh, Thanh Hoá, An Giang
Người song tính nữ hợp giới	4	Hà Nội, Hà Nam, TP. Hồ Chí Minh, An Giang
Người chuyển giới nữ	3	Nghệ An, Nam Định, An Giang
Người chuyển giới nam	3	Hà Nội, Nghệ An, TP. Hồ Chí Minh
Tổng	**14**	

Bảng 1.6.2. Đặc điểm nhân khẩu học của mẫu nghiên cứu thảo luận nhóm

a. Đặc điểm mẫu phỏng vấn sâu:

Các đối tượng tham gia IDI sẽ không trùng với đối tượng tham gia FGD, số lượng cụ thể phân loại như sau:

Khách thể	Số lượng
Người đồng tính nữ	8
Người song tính nữ	6
Người đa dạng giới	6
Người chuyển giới nữ	6 *(2 người sử dụng hormone, 1 người phẫu thuật bộ phận sinh dục)*
Người chuyển giới nam	4 *(1 người đã can thiệp y học toàn phần, có sử dụng hormone)*
Tổng	**30**

Bảng 1.6.3. Đặc điểm nhân khẩu học của mẫu nghiên cứu phỏng vấn sâu

Các thông tin nhân học đa dạng khác: Trong tổng 30 khách thể phỏng vấn sâu có: Nhỏ tuổi nhất: 20 tuổi (sinh năm 2006); Lớn tuổi nhất: 47 tuổi (sinh năm 1979); 02 người sinh sống ở vùng nông thôn; 04 người đang sống với tình trạng khuyết tật; 01 người dân tộc Tày; 02 người đã đăng ký kết hôn. Điều này đem lại độ đa dạng phản ánh các trải nghiệm đầy đủ hơn trong nhu cầu và thách thức kinh tế của người phụ nữ LBTQ.

1.7

Hạn chế và thách thức trong nghiên cứu

Khó khăn trong tuyển chọn và duy trì khách thể

Mặc dù nhóm nghiên cứu sàng lọc khách thể theo tiêu chí tối đa hóa sự đa dạng nhân khẩu học và cân đối địa phương, tỷ lệ hủy tham gia hoặc mất liên lạc sau sàng lọc ban đầu lên tới khoảng 40%. Để khắc phục, nhóm thay thế bằng khách thể có đặc điểm tương đồng, chấp nhận mức độ tập trung mẫu cao hơn tại Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh, linh hoạt chuyển sang phỏng vấn trực tuyến khi cần, và áp dụng chọn mẫu quả cầu tuyết qua các đầu mối cộng đồng LBTQ địa phương. Nhóm đã hoàn thành đủ 30 IDI theo kế hoạch, song sự lệch về phân bố địa lý là khó tránh khỏi, do các đô thị lớn là nơi tập trung nhiều người LBTQ di cư và sinh sống.

Hạn chế trong phạm vi nghiên cứu

Do giới hạn về thời gian, nguồn lực và ngân sách, nghiên cứu không nhằm bao quát toàn bộ các chiều cạnh kinh tế mà tập trung vào sinh kế, việc làm, thu nhập, an toàn tài chính, tiếp cận nguồn lực và các rào cản kinh tế trong mối tương quan với xu hướng tính dục và bản dạng giới.

Những hạn chế trên cần được cân nhắc khi diễn giải kết quả. Việc sử dụng chọn mẫu có chủ đích kết hợp quả cầu tuyết, cùng sự tập trung tương đối tại đô thị lớn, có thể dẫn đến thiên lệch mẫu và hạn chế khả năng khái quát hóa, đặc biệt với phụ nữ LBTQ ở nông thôn hoặc thiếu mạng lưới cộng đồng. Dữ liệu tự báo cáo cũng có thể chịu ảnh hưởng của yếu tố chủ quan đối với các thông tin nhạy cảm như thu nhập hay trải nghiệm phân biệt đối xử. Do vậy, các phát hiện của nghiên cứu cần được hiểu như bằng chứng mang tính gợi mở, phản ánh xu hướng và trải nghiệm của nhóm tham gia hơn là đại diện cho toàn bộ quần thể.

1.8

Đạo đức nghiên cứu

Đạo đức của nghiên cứu được phê duyệt bởi Trung tâm Sáng kiến Sức khoẻ và Dân số ngày 12/12/2025.

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 phỏng vấn bảng hỏi trực tuyến và các phỏng vấn định tính và được xác nhận bởi phiếu đồng thuận của nghiên cứu.

PHẦN II:
NHỮNG PHÁT HIỆN CHÍNH CỦA NGHIÊN CỨU



2.1

Thực trạng sinh kế của phụ nữ LBTQ

2.1.1 KẾT QUẢ SINH KẾ CỦA PHỤ NỮ LBTQ

a. Mức độ tham gia vào thị trường lao động và đặc điểm công việc của phụ nữ LBTQ



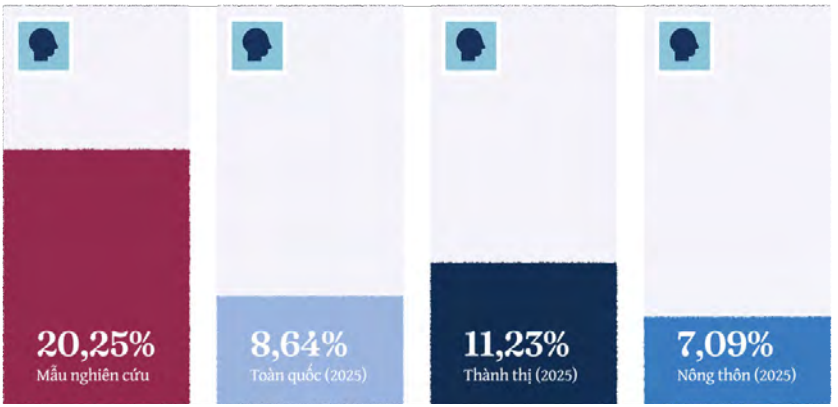
Biểu đồ 2.1.1. Cơ cấu tình trạng việc làm của phụ nữ LBTQ trong mẫu (đơn vị: %)

Biểu đồ trên cho thấy phần lớn phụ nữ LBTQ trong mẫu đang tham gia vào thị trường lao động, với tỷ lệ làm việc toàn thời gian là 46,59%, bán thời gian là 27% và theo các hình thức linh hoạt khác như tự kinh doanh hoặc làm việc tự do là 8,9%. Còn lại 17,51% mẫu đang không làm việc, trong đó 12,17% đang tích cực tìm việc và 5,34% là không tìm việc. Không có ai thuộc diện không sẵn sàng làm việc hay mất khả năng lao động.

Tỷ lệ thất nghiệp

Tỷ lệ thất nghiệp trong mẫu được xác định dựa trên nhóm "Không đi làm, đang tìm kiếm công việc" trong tổng lực lượng lao động (bao gồm người có việc làm và người thất nghiệp), theo hướng dẫn của Cục Thống kê - Bộ Tài chính. **Theo đó, tỷ lệ thất nghiệp trong mẫu là 12,9%; của nhóm thanh niên (15-24 tuổi - theo phân loại của Cục thống kê) là 20,3% đều cao hơn các số liệu về tỷ lệ thất nghiệp toàn quốc năm 2025.**



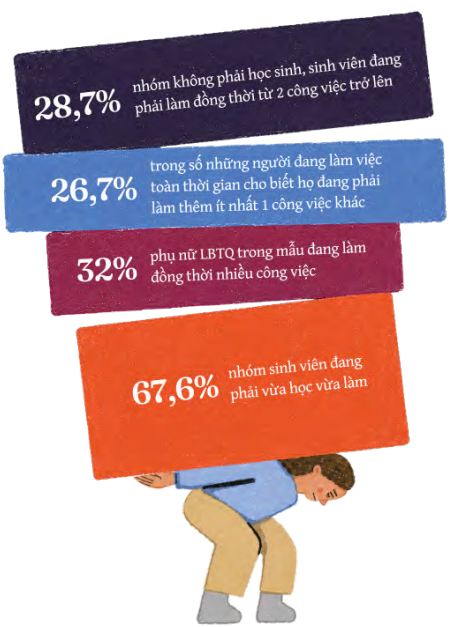


Biểu đồ 2.1.2. Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên (15 - 24 tuổi) của mẫu nghiên cứu và toàn quốc năm 2025 (đơn vị: %)

(Lưu ý: Dữ liệu không có tính khái quát cho tổng thể phụ nữ LBTQ do mẫu nghiên cứu không mang tính đại diện)

Kết quả cho thấy tồn tại những khó khăn đáng kể trong tiếp cận việc làm của phụ nữ LBTQ trong mẫu, đặc biệt rõ ở nhóm thanh niên. Hệ quả không chỉ dừng lại ở việc thiếu nguồn thu nhập ổn định để đáp ứng các nhu cầu cơ bản, mà còn có thể tạo ra một vòng lặp bất lợi:





Tình trạng đảm nhiệm nhiều công việc

Việc một bộ phận phụ nữ LBTQ tham gia đồng thời nhiều công việc, kể cả khi đã có việc làm toàn thời gian, gợi ý rằng sinh kế của họ có thể chưa hoàn toàn dựa vào một nguồn thu nhập duy nhất. Hiện tượng này có thể phản ánh nhiều động cơ khác nhau: từ nhu cầu bổ sung thu nhập, tăng tích lũy tài chính, cho đến đặc điểm của thị trường lao động (ví dụ tính linh hoạt hoặc không ổn định của việc làm).

> *Công việc thì về thời gian có thể tăng ca được. Sẽ đáp ứng đủ việc em sinh hoạt, tiền nhà, tiền điện nước và cho gia đình một ít. Nếu mà có thêm phúc lợi thì em nghĩ là cũng ổn. Em thấy là nó quan trọng. Như là tiền mình để theo tích góp từ từ.*
>
> **NĐT nữ, 23 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

> *Mình đang làm công việc công nhân và thời vụ cho nên chủ yếu phụ thuộc vào đơn hàng, nên lúc có đơn hàng thì mình được đi làm, không có thì mình thất nghiệp.*
>
> **NĐT nữ, 23 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Đối với nhóm sinh viên, vừa học vừa làm là một thực hành phổ biến nhằm nâng cao thu nhập và cải thiện năng lực cá nhân thông qua tích lũy kinh nghiệm làm việc, phát triển kỹ năng và mối quan hệ xã hội. Đồng thời cũng là để chuẩn bị cho yêu cầu và thị hiếu của thị trường lao động về tuyển dụng nhân sự trẻ có kinh nghiệm.

> *Tiền nó chỉ là vấn đề phụ, cái chính là em muốn đi để trải nghiệm. Vì khi ra trường sẽ có rất nhiều công ty yêu cầu có kinh nghiệm, mình không thể nào lý thuyết thì có mà thực hành thì không có. Động lực chính để em đi làm là em muốn trải nghiệm thử xem ngoài kia thế giới người ta người ta kiếm tiền như thế nào.*
>
> **NĐT nữ, 23 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Được bảo vệ về mặt pháp lý

Thống kê các loại hợp đồng và thời hạn cho thấy trừ nhóm vị thế "Chủ cơ sở sản xuất kinh doanh", có tới 20,6% người tham gia không ký kết bất kỳ loại hợp đồng nào bảo vệ các quyền lợi về thu nhập, điều kiện lao động, ...



Tương đương

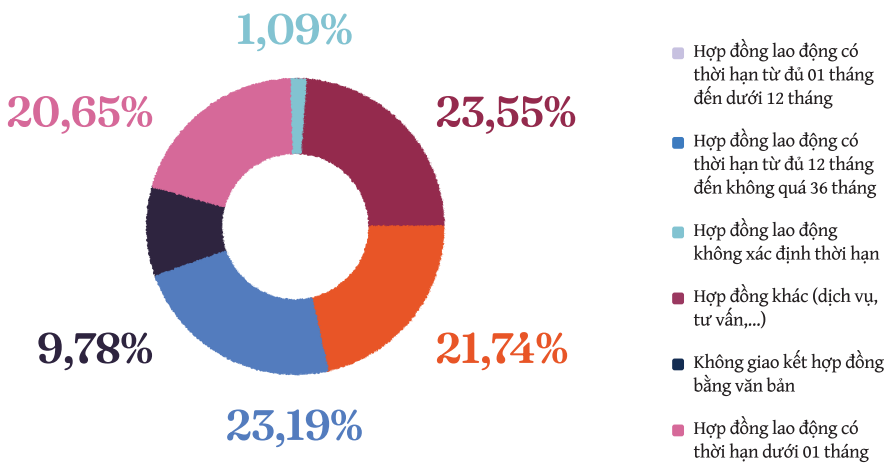
1 trong 5

người tham gia không có hợp đồng lao động để bảo vệ quyền lợi của mình



Tình trạng này tập trung nhiều ở nhóm "nhân viên dịch vụ và bán hàng" (có bao gồm các dịch vụ biểu diễn, giải trí không yêu cầu bằng cấp chuyên môn,...) (42,11%), đồng thời cũng phổ biến trong các hình thức làm việc tự do (49,12%). Vấn đề ở đây không chỉ là "không có giấy tờ", mà là khi không có hợp đồng, các quyền cơ bản hoặc xử lý tranh chấp đều khó khăn. Nói cách khác, người lao động vẫn đóng góp sức lao động thật, nhưng quan hệ lao động của họ lại không được ghi nhận đầy đủ bằng một cơ chế bảo vệ chính thức.

Tính ổn định của công việc/nguồn thu nhập:



Biểu đồ 2.1.3. Cơ cấu các hình thức hợp đồng và thoả thuận lao động (đơn vị: %)

Khoảng 68,48% người tham gia có hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên – nhóm được gắn với nghĩa vụ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc và các chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, hưu trí. Tuy nhiên, mức độ ổn định khác nhau giữa các loại hợp đồng: nhóm hợp đồng không xác định thời hạn (23,19%) có tính ổn định cao nhất, cho phép duy trì thu nhập và tích lũy phúc lợi liên tục; nhóm hợp đồng từ 01 đến dưới 12 tháng (23,55%) phụ thuộc vào chu kỳ gia hạn ngắn, khiến việc duy trì quyền lợi bảo hiểm thiếu liên tục; nhóm hợp đồng dưới 01 tháng chiếm tỷ lệ nhỏ (1,09%), không thuộc diện bảo hiểm bắt buộc và có tính bấp bênh cao.

Ngoài ra, 9,78% làm việc theo hợp đồng dịch vụ hoặc tư vấn, hình thức linh hoạt hơn nhưng thường không gắn với bảo hiểm xã hội bắt buộc, trừ khi cá nhân chủ động tham gia tự nguyện. Mức độ ổn định và phúc lợi của nhóm này phụ thuộc chủ yếu vào thỏa thuận cụ thể và khả năng tự đảm bảo của từng người. Người tham gia cũng nhấn mạnh giá trị của một công việc ổn định, có bảo hiểm, có lương hàng tháng và có thể dự đoán được. Với một số người, ổn định không đồng nghĩa với thu nhập cao, mà là có nguồn thu đều đặn, có phúc lợi cơ bản và ít rủi ro hơn.

> *Theo mình nghĩ vẫn nên duy trì một công việc toàn thời gian có đóng bảo hiểm. Kể cả điều đó chưa chắc là công việc mình yêu thích nhưng với phụ nữ chúng ta đâu có thể lựa chọn quá nhiều. Ở tỉnh không có nhiều công việc mức lương cao ổn định, tức là hàng tháng trả lương đều. Ở địa phương, mức lương chỉ lên từ 7 đến 8 triệu, tối đa là 10 triệu đối với nhân viên văn phòng*
>
> **NĐT nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Cơ cấu việc làm theo loại hình nghề nghiệp, vị thế việc làm, đơn vị sử dụng lao động

THEO LOẠI HÌNH NGHỀ NGHIỆP



78,06%
Làm công ăn lương

17,99%
Lao động tự do

3,95%
Khác

THEO VỊ THẾ VIỆC LÀM

26,98%
Nhà chuyên môn bậc cao

23,74%
Nhân viên trợ lý văn phòng

21,94%
Nhân viên dịch vụ, bán hàng

27,34%
Khác

THEO ĐƠN VỊ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

34,17%
Doanh nghiệp tư nhân

24,10%
Các loại hình công ty trong nước

20,50%
Tự do

3,24%
Khu vực nhà nước và đơn vị sự nghiệp

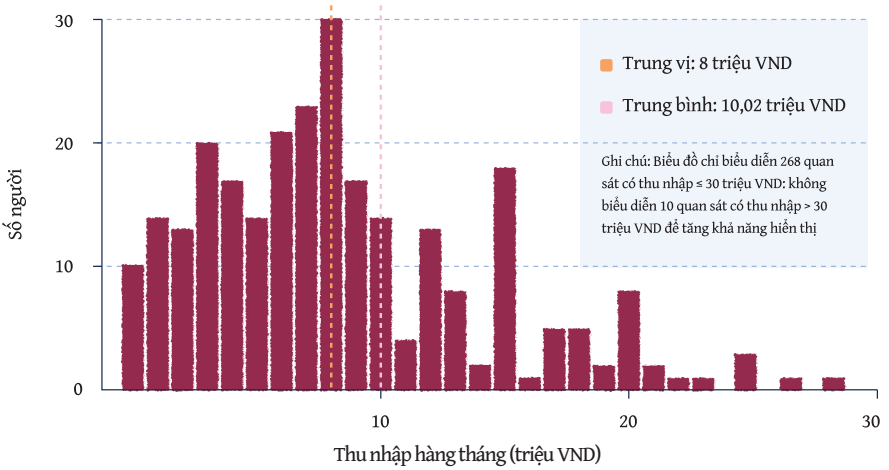
2,52%
Tổ chức phi lợi nhuận và cộng đồng

15,47%
Khác

Ba nhóm nghề chiếm tỷ trọng lớn nhất trong mẫu là nhà chuyên môn bậc cao (26,98%), nhân viên trợ lý văn phòng (23,74%) và nhân viên dịch vụ, bán hàng (21,94%). Đa số làm công ăn lương (78,06%), tiếp đến là lao động tự do (17,99%). Về đơn vị sử dụng lao động, phần lớn làm việc tại doanh nghiệp tư nhân (34,17%), các loại hình công ty trong nước (24,10%) và tự do (20,5%); tỷ lệ làm việc trong khu vực nhà nước và đơn vị sự nghiệp rất thấp (3,24%), tương tự tổ chức phi lợi nhuận và cộng đồng (2,52%).

Phụ nữ LBTQ trong mẫu tham gia đa dạng các phân khúc thị trường lao động, kể cả vị trí chuyên môn cao, không chỉ tập trung ở khu vực phi chính thức. Tuy nhiên, sự tập trung tương đối ở nhóm nghề dịch vụ, bán hàng và trợ lý văn phòng - vốn phụ thuộc nhiều vào tương tác hằng ngày với khách hàng và cấp trên có thể làm gia tăng nguy cơ bị soi xét liên quan đến thể hiện giới hoặc đời sống cá nhân. Đáng chú ý, sinh kế của nhóm này chủ yếu gắn với khu vực tư nhân thay vì khu vực công – nơi thường có mức ổn định và phúc lợi cao hơn phản ánh sự đan xen giữa rào cản tuyển dụng và văn hóa tổ chức của khu vực công, chiến lược chủ động tìm môi trường phù hợp của người lao động LBTQ, và một phần do đặc điểm mẫu nghiên cứu.

b. Thu nhập và các chế độ phúc lợi trong lao động



Biểu đồ 2.1.4. Phân phối thu nhập hàng tháng của phụ nữ LBTQ có việc làm trong mẫu (N = 278)

	Trung bình	Trung vị
Toàn bộ Mẫu (N = 337)	8.507.334	7.000.000
Người lao động có việc làm (N = 278)	10.023.638	8.000.000
Người lao động tại các khu vực		
Hà Nội (N = 109)	10.018.477	8.000.000
Tỉnh/ TP miền Bắc (N = 19)	9.447.368	8.000.000
Tỉnh/ TP miền Nam (N = 37)	8.381.081	7.000.000
Tỉnh/ TP miền Trung (N = 26)	9.521.538	7.500.000
TP. Hồ Chí Minh (N = 87)	10.918.362	8.100.000

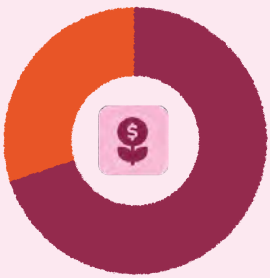
	Trung bình	Trung vị
Theo loại hợp đồng		
Hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng (N = 3)	2.743.333	3.200.000
Hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 12 tháng (N = 65)	7.252.615	6.000.000
Hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 12 tháng đến không quá 36 tháng (N = 61)	13.909.467	10.000.000
Hợp đồng lao động không xác định thời hạn (N = 65)	13.894.523	10.000.000
Hợp đồng khác (dịch vụ, tư vấn, ...) (N = 27)	8.088.889	7.300.000
Không có hợp đồng (N = 57)	5.778.947	4.000.000

Bảng 2.1.1. Thu nhập hàng tháng (trung bình và trung vị) của mẫu nghiên cứu theo các các đặc điểm việc làm và vùng miền (đơn vị: VND)

Từ biểu đồ biểu diễn phân phối thu nhập của phụ nữ LBTQ có việc làm và bảng tóm tắt giá trị trung bình, trung vị thu nhập dựa trên 1 số yếu tố nhận thấy:

Thu nhập trung bình của người lao động trong mẫu (trong đó hơn 92% sống tại khu vực đô thị), cũng như của riêng nhóm lao động đô thị, không chênh lệch đáng kể so với mức 10,4 triệu đồng/tháng của lao động thành thị Việt Nam[7]. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng phân phối thu nhập trong mẫu bị lệch phải rõ rệt: đa số có thu nhập thấp, chỉ một số rất ít cá nhân có thu nhập cao vượt trội đã kéo đuôi phân phối trải dài sang phải và khiến giá trị trung bình tăng lên.

Trên thực tế, gần 70% quan sát trong mẫu có thu nhập thấp hơn 10,02 triệu đồng/tháng. Có tới 50% số người có thu nhập ở mức 8 triệu đồng/tháng trở xuống phản ánh mức thu nhập điển hình sát thực tế hơn, và thấp hơn đáng kể so với mức trung bình mẫu cũng như mức tham chiếu được đề cập ở trên. Với người lao động là phụ nữ LBTQ tại hai thành phố lớn là Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh, khoảng cách so với mức bình quân còn lớn hơn như tại Hà Nội đạt 12,3 triệu đồng/tháng trong quý IV/2025[8].



~70%
có thu nhập thấp hơn 10,02 triệu đồng/tháng

[7]Cục thống kê, 2025.
[8]Trung tâm dịch vụ việc làm Hà Nội, Báo cáo Quý IV/2025

Mức thu nhập trên đạt được trong bối cảnh **32% phụ nữ LBTQ trong mẫu đang làm đồng thời nhiều công việc.** Điều này gợi ý rằng thu nhập không hoàn toàn phản ánh chất lượng việc làm, mà một phần được bù đắp bằng việc gia tăng cường độ lao động. Do đó, thu nhập cao hơn không đồng nghĩa với khả năng tạo thu nhập ổn định và bền vững.

> *Mức lưu thu nhập hiện tại thì mình cũng thấy đáp ứng được nhu cầu ăn uống, rồi giao lưu với đồng nghiệp, rồi mua sắm cá nhân cũng đủ khoảng 90%. Còn nếu mà cái cần chuyện gì gấp, còn số tiền lớn thì chắc là chưa đáp ứng được.*
>
> **NĐT nữ, 23 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

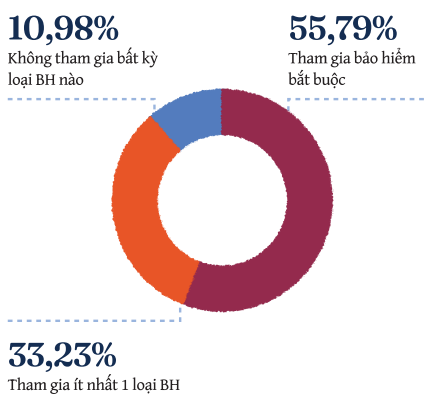
> *Hiện tại mình đang làm giáo viên tự do và số giờ dạy của mình cũng khá ít, chỉ cho buổi tối thôi. Tổng một tháng thường của mình thu nhập 4 triệu, còn tháng nào cao hơn thì sẽ là 6 triệu. Để nói mình có thể tự chủ giải quyết nhu cầu của mình hay không thì hiện tại là hoàn toàn không.*
>
> **NĐT nữ, 23 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Khi phân tách theo loại hợp đồng lao động, sự khác biệt về thu nhập trở nên rõ ràng hơn. Nhóm có hợp đồng lao động từ đủ 12 tháng trở lên hoặc không xác định thời hạn ghi nhận mức thu nhập trung bình và trung vị cao nhất, phản ánh tính ổn định của nguồn thu nhập và khả năng tiếp cận các chế độ phúc lợi như bảo hiểm xã hội. Ngược lại, nhóm không có hợp đồng có mức thu nhập thấp hơn đáng kể, đồng thời thiếu các cơ chế bảo vệ thu nhập trước rủi ro.

Chỉ 37,98% người tham gia cho biết họ tương đối hài lòng hoặc hài lòng với thu nhập. Trong khi đó, 22,55% không hài lòng hoặc tương đối không hài lòng, và nhóm lớn nhất là 39,47% giữ thái độ trung lập. Điều này gợi ý rằng thu nhập hiện tại có thể giúp một bộ phận người tham gia duy trì đời sống cơ bản, nhưng chưa đủ tạo cảm giác an toàn hoặc hài lòng rõ rệt về kinh tế.

CÁC PHÚC LỢI TRONG LAO ĐỘNG

Tỷ lệ **89,02% người tham gia có tham gia ít nhất một loại bảo hiểm** cho thấy phần lớn phụ nữ LBTQ trong mẫu đã có một mức độ tiếp cận nhất định với các cơ chế bảo vệ rủi ro.



- Tham gia chế độ BH bắt buộc gồm: BHXH, BHYT, BHTN do đơn vị sử dụng lao động đại diện đóng
- Không tham gia BH bắt buộc nhưng có tham gia ít nhất 1 trong các loại BH khác (BHXH tự nguyện, y tế, BH nhân thọ ...)
- Không tham gia bất kỳ loại BH nào

Cơ cấu tham gia bảo hiểm phản ánh sự phân hóa rõ rệt về mức độ bảo vệ an sinh trong mẫu. Nhóm 55,79% tham gia bảo hiểm bắt buộc được bảo vệ toàn diện nhất với đầy đủ các chế độ gắn với quan hệ lao động, bảo hiểm xã hội (ốm đau, thai sản, hưu trí, tử tuất, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp), bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp. Nhóm 32,33% còn lại không có bảo hiểm bắt buộc nhưng tham gia ít nhất một hình thức khác như bảo hiểm xã hội tự nguyện, bảo hiểm y tế hay bảo hiểm nhân thọ. Tuy nhiên, các hình thức này không thay thế được nhau về phạm vi bảo vệ. Do đó, phụ nữ LBTQ trong nhóm này chỉ được bảo vệ một phần và vẫn gánh chịu nhiều rủi ro an sinh trong dài hạn.

Bên cạnh đó, việc áp dụng mức đóng ở ngưỡng tối thiểu thông qua việc tận dụng các khoảng trống hoặc sự linh hoạt trong quy định, giúp giảm chi phí cho doanh nghiệp, nhưng đồng thời làm giảm mức thụ hưởng thực tế của người lao động. Giả sử một người phụ nữ lương 10 triệu và được đóng bảo hiểm xã hội 100% lương thì sẽ được nhận trợ cấp thai sản 6 tháng[9] x 10 triệu đồng = 60 triệu đồng nhưng nếu như trường hợp như khách thể chia sẻ dưới đây thì họ sẽ chỉ nhận được 30 triệu đồng nếu đóng bảo hiểm xã hội ở mức lương cơ bản là 5 triệu đồng.

> *Mình thấy công ty Việt Nam rất ít công ty đóng bảo hiểm xã hội 100% lương, mà chủ yếu họ sẽ đóng theo mức lương cơ bản. Trong khi bảo hiểm xã hội với nữ giới rất quan trọng bởi vì nó sẽ bao gồm bảo hiểm thai sản. Họ sẽ đóng bảo hiểm xã hội ở mức tối thiểu khoảng 5 triệu thì lúc sinh con bảo hiểm cũng sẽ chỉ hỗ trợ cho bạn theo mốc đó thôi.*
>
> **Người phi nhị nguyên, 24 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**



Đáng chú ý là có **10,98% mẫu không tham gia bất kỳ loại bảo hiểm nào.** Đây là nhóm có mức độ dễ tổn thương cao nhất khi gặp các cú sốc như bệnh tật, tai nạn, mất việc hoặc gián đoạn thu nhập. Thực tế khi phỏng vấn, nhóm nghiên cứu cũng đã ghi nhận được những trường hợp gặp tổn thương khi không có phúc lợi bảo hiểm.

> *Có một đợt mình không có đồng nào trong người, thực sự đã phải đi nghiên cứu về bảo hiểm thất nghiệp xem làm thế nào để nhận được tiền hỗ trợ. Lúc đấy mình mới tá hỏa là mình đi làm trong hai năm nhưng không được đóng bảo hiểm, nên kể cả mình mất việc đi nữa thì mình cũng không được hưởng chính sách cho người thất nghiệp*
>
> **Người phi nhị nguyên, 24 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

[9]Điều 59, Luật Bảo hiểm xã hội 2024

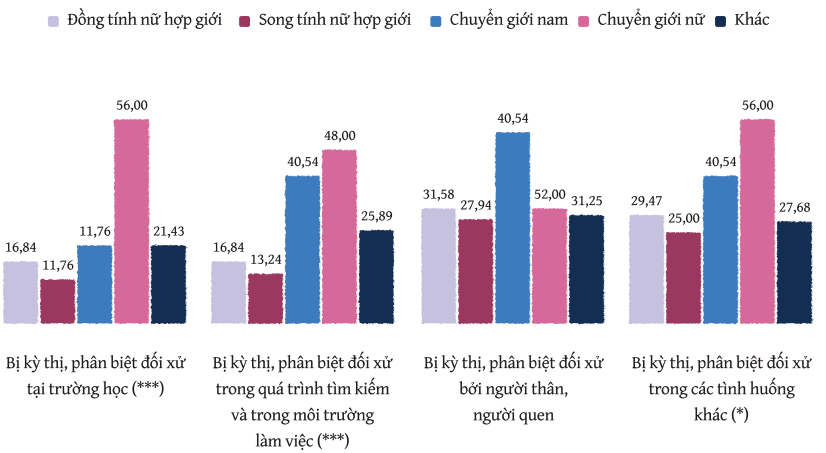
TÓM LẠI

Phụ nữ LBTQ trong mẫu tham gia thị trường lao động với cơ cấu việc làm tương đối đa dạng, chủ yếu làm công ăn lương và tập trung ở khu vực tư nhân, bao gồm cả các vị trí chuyên môn. Tính chất việc làm có sự phân hóa rõ về mức độ ổn định và hình thức hợp đồng, với sự tồn tại song song giữa nhóm có hợp đồng dài hạn và nhóm không có hợp đồng hoặc làm việc linh hoạt. Thu nhập trung bình tiệm cận mức tham chiếu nhưng phân phối không đồng đều, trong đó mức thu nhập điển hình thấp hơn đáng kể và có khác biệt theo loại hợp đồng, khu vực làm việc. Về phúc lợi, đa số người tham gia có ít nhất một loại bảo hiểm, song độ bao phủ và phạm vi bảo vệ còn chênh lệch.

2.1.2 BỐI CẢNH DỄ TỔN THƯƠNG CỦA PHỤ NỮ LBTQ

a. Trải nghiệm về kỳ thị và phân biệt đối xử dựa trên bản dạng giới và xu hướng tính dục

Kỳ thị và định kiến xã hội có thể xuất hiện và tạo ảnh hưởng trong mọi giai đoạn của quá trình tích lũy tài sản sinh kế và mưu sinh của phụ nữ LBTQ. Nghiên cứu đã tìm hiểu việc phụ nữ LBTQ trong mẫu có từng phải đối mặt với các trải nghiệm bị kỳ thị, lề hoá hoặc đối xử bất công trong các bối cảnh tại trường học, trong quá trình tìm kiếm và tại môi trường làm việc, bởi gia đình, người quen cũng như các tình huống khác và ghi nhận được số liệu 65,3% người tham đã bị kỳ thị trong ít nhất 01 tình huống trong số trên.



Biểu đồ 2.1.6. Tỷ lệ có trải nghiệm bị kỳ thị, phân biệt đối xử của các nhóm phụ nữ LBTQ theo bối cảnh (đơn vị: %)

(Kiểm định Chi bình phương, (***) p-value < 0.001, (*) p-value < 0.05)

tỷ lệ NCG nữ bị kỳ thị

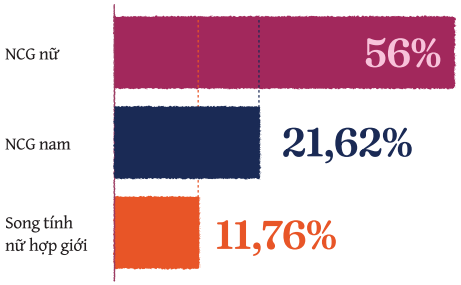
x2

NCG nam

tỷ lệ NCG nữ bị kỳ thị

x5

nhóm song tính nữ hợp giới



Tỉ lệ bị kỳ thị trong trường học

Dữ liệu cho thấy trải nghiệm kỳ thị và phân biệt đối xử phân bố không đồng đều giữa các nhóm, với NCG nữ và NCG nam có tỷ lệ cao nhất trong hầu hết các bối cảnh. Tại trường học, **tỷ lệ NCG nữ bị kỳ thị lên tới 56%, gấp đôi NCG nam (21,62%) và gần gấp 5 lần nhóm song tính nữ hợp giới (11,76%).** Trong quá trình tìm kiếm việc làm và môi trường làm việc, tỷ lệ này ở NCG nữ và NCG nam dao động từ 40–50%, cao hơn đáng kể so với các nhóm còn lại. Sự khác biệt giữa các nhóm trong ba bối cảnh này đều có ý nghĩa thống kê theo kiểm định Chi bình phương, gợi ý đây là kết quả của một cơ chế có hệ thống chứ không phải dao động ngẫu nhiên.

RIÊNG TẠI BỐI CẢNH GIA ĐÌNH

Mức độ kỳ thị tương đồng hơn giữa các nhóm, dù NCG nữ và NCG nam vẫn dẫn đầu. Đáng chú ý, **kỳ thị từ gia đình và người thân có tỷ lệ cao nhất trong tất cả các bối cảnh (33,23%),** một tín hiệu đáng lo ngại vì gia đình là trụ cột quan trọng trong cấu trúc vốn xã hội của người tham gia, như sẽ được phân tích sâu hơn ở phần tiếp theo.

Kỳ thị không phải lúc nào cũng biểu hiện bằng hành vi loại trừ trực tiếp; nhiều khi nó diễn ra dưới dạng mềm như không giao việc hoặc khiến người tham gia phải tự kiểm soát ngoại hình và mức độ bộc lộ bản dạng để được yên ổn trong quá trình làm việc.

> *"Như mình đã chia sẻ khi đi làm việc mình sẽ làm cho ngoại hình sao cho nó hợp giới nhất có thể. Để cho mình cảm thấy sẽ an toàn hơn khi người ta không tập trung vào khía cạnh ngoại hình đấy hay bản dạng giới của mình mà tập trung vào công việc thôi.*
>
> **NĐT nữ, 23 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

b. Các biến cố tác động đến sinh kế của phụ nữ LBTQ

	Đồng tính nữ hợp giới	Song tính nữ hợp giới	Chuyển giới nam	Chuyển giới nữ	Khác	Tổng mẫu
	N = 95	N = 68	N = 37	N = 25	N = 112	N = 337
Vấn đề sức khỏe (có bao gồm các biến chứng trong và sau khi can thiệp định giới, các vấn đề sức khỏe thể chất và tâm thần khác)	29,47	32,35	43,24	52	33,93	34,72
Khủng hoảng kinh tế (ví dụ: tăng trưởng kinh tế chậm lại, lạm phát tăng, doanh nghiệp thu hẹp sản xuất, thị trường lao động kém thuận lợi)	28,42	38,24	35,14	28	35,71	33,53
Khủng hoảng tài chính cá nhân (Không bao gồm chi phí can thiệp định giới)	30,53	29,41	27,03	28	38,39	32,34
Sự phát triển của AI hoặc khoa học công nghệ	25,26	14,71	8,11	12	33,93	23,15
Mất việc	8,42	13,24	16,22	0	16,07	12,17
Sáp nhập địa phương	11,58	4,41	2,7	4	11,61	8,61
Khác	5,26	4,41	16,22	4	8,04	7,12
Thiên tai, dịch bệnh	2,11	7,35	10,81	16	5,36	6,23

Bảng 2.1.2. Tỷ lệ gặp phải các loại biến cố ảnh hưởng tới công việc và năng lực tài chính trong vòng 12 tháng qua của các nhóm phụ nữ LBTQ trong mẫu (đơn vị: %)

Các biến cố ảnh hưởng đến công việc và năng lực tài chính của phụ nữ LBTQ trong mẫu vừa phổ biến, vừa phân bố không đồng đều giữa các nhóm. Trên toàn mẫu, ba biến cố nổi bật nhất là vấn đề sức khỏe (34,72%), khủng hoảng kinh tế (33,53%) và khủng hoảng tài chính cá nhân (32,34%), phản ánh sinh kế chịu tác động đồng thời từ yếu tố cá nhân lẫn bối cảnh thị trường.

Mục tiêu nghiên cứu cụ thể:



Tuy nhiên, mức độ ảnh hưởng có sự phân hóa rõ rệt. NCG nữ (52%) và NCG nam (43,24%) có tỷ lệ gặp vấn đề sức khỏe cao vượt trội, cho thấy đây là nhóm dễ tổn thương nhất ở khía cạnh này. Biến cố mất việc tập trung nhiều hơn ở NCG nam (16,22%) và nhóm "khác" (16,07%), cao hơn mức trung bình chung (12,17%). Khủng hoảng tài chính cá nhân phổ biến ở tất cả các nhóm nhưng đặc biệt cao ở nhóm "khác" (38,39%), trong khi biến động kinh tế vĩ mô tác động mạnh hơn tới NST nữ hợp giới (38,24%), NCG nam (35,14%) và nhóm "khác" (35,71%). Tác động của công nghệ và AI cũng phân hóa rõ, cao ở nhóm "khác" (33,93%) và NĐT nữ hợp giới (25,26%), nhưng thấp hơn đáng kể ở các nhóm NCG, gợi ý sự khác biệt về đặc điểm việc làm và mức độ tiếp xúc với các ngành dễ bị thay thế.

Vấn đề sức khỏe

NCG nữ (52%) và NCG nam (43,24%)

Biến cố mất việc

NCG nam (16,22%) và nhóm "khác" (16,07%)

Khủng hoảng tài chính cá nhân

Nhóm "khác" (38,39%)

Khủng hoảng kinh tế

NST nữ hợp giới (38,24%), NCG nam (35,14%) và nhóm "khác" (35,71%)

Công nghệ và AI

Nhóm "khác" (33,93%) và NĐT nữ hợp giới (25,26%)

TÓM LẠI

Các biến cố sinh kế không chỉ xảy ra với tần suất cao mà còn mang tính đặc thù theo từng nhóm và từng loại rủi ro, phản ánh tính dễ tổn thương có cấu trúc của phụ nữ LBTQ.

2.1

Thực trạng sinh kế của phụ nữ LBTQ

2.1.3 TÀI SẢN SINH KẾ CỦA PHỤ NỮ LBTQ

a. Vốn con người

Các khía cạnh đại diện cho vốn con người đã được đo lường thông qua phỏng vấn bảng hỏi trực tuyến bao gồm:



01 - Trình độ học vấn

Được đo lường thông qua số năm đi học: trung bình số năm đi học của mẫu là 15,42 (năm). Mẫu có trình độ học vấn không có sự khác biệt giữa các trạng thái kinh tế (thất nghiệp/có việc làm). Nhóm NĐT nữ hợp giới có số năm đi học trung bình lớn nhất và lớn hơn đáng kể so với nhóm NCG.



02 - Kỹ năng, kinh nghiệm

Đa số không gặp vấn đề liên quan tới kỹ năng, bằng cấp, kinh nghiệm trong tiếp cận việc làm và cơ hội tạo thu nhập. **29,4% cho rằng họ đang không có đủ những kỹ năng, kinh nghiệm, bằng cấp phù hợp và cần thiết. Tỷ lệ cho rằng mình thiếu kỹ năng, bằng cấp và kinh nghiệm trong nhóm không có việc làm dù mong muốn và đang tìm việc là 41,5%, lớn hơn đáng kể so với nhóm đang có việc làm là 28%.** Nhóm nghiên cứu cũng nhận thấy người tham gia có mong muốn tích lũy kỹ năng và kinh nghiệm để giúp nâng cao vốn con người.

> *Chị tự học biểu diễn, làm kịch bản, làm đạo diễn, làm dàn dựng, trong 1 năm qua chị làm được 7-8 cái dự án, là 1 năm qua chị viết được 7-8 kịch bản dài. Chị đọc sách, xem kịch nhiều, đọc tài liệu tham khảo, chị mua sách chị đọc, còn đào tạo về viết kịch sân khấu ở Việt Nam, hiện tại chưa có các lớp ngắn hạn như vậy*
>
> **NST nữ, 37 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

> *Tuy chị không có bằng đại học nhưng chị cũng có khá nhiều các cái chứng chỉ, ví dụ như bằng kế toán, marketing... bây giờ chị có điều kiện hơn nên đang học thêm.*
>
> **NĐT nữ, 38 tuổi, hoàn toàn không công khai SOGIESC, tốt nghiệp phổ thông trung học**

03 - Sức khoẻ

69,7% mẫu cho biết họ không mắc phải các căn bệnh hoặc hội chứng làm suy giảm chất lượng học tập và lao động trong vòng 12 tháng qua. Trong số 30,3% còn lại, có 53,9% gặp vấn đề về sức khỏe thể chất, 80,3% gặp vấn đề với sức khỏe tâm thần (bao gồm các mức độ căng thẳng, lo âu, trầm buồn, ...)

> *Lúc chị ra Đà Nẵng, chị bị suy nhược toàn bộ lẫn tinh thần và sức khỏe. Chị đi bộ có 2 tiếng thôi mà chị thở không ra hơi và thời điểm đó chị là một đứa làm từ 8 giờ sáng đến 10 giờ đêm liên tục. Chị không còn khả năng đọc chữ luôn, đến mức gần như bộ não của chị không nhớ cái gì hết. Và ngày xưa chị khá là hoạt ngôn và bạn bè khá nhiều, khi chị ra Đà Nẵng chị đóng cửa lại. Chị không đủ sức lực để có thể kết nối với ai đó luôn.*
>
> **NĐT nữ, 38 tuổi, hoàn toàn không công khai SOGIESC, tốt nghiệp phổ thông trung học**



04 - Quyền tự quyết về công việc và các quyết định tài chính

Đa số mẫu (~88%) cho rằng mình hoàn toàn có quyền tự quyết mà không gặp trở ngại nào. Trong 12% còn lại, gia đình và người thân là chủ thể cản trở hoặc can thiệp và quyền tự quyết vượt xa các nhóm bạn đời hay chủ thể khác. Động cơ được nhìn nhận chủ yếu liên quan tới kỳ vọng về công việc ổn định và triển vọng tài chính, yếu tố định kiến giới với phụ nữ LBTQ trong mẫu. Theo một chia sẻ của người tham gia, họ bị gia đình yêu cầu phải cung cấp tài chính mà không cân nhắc hoàn cảnh hay ý chí cá nhân của họ.

> *Khi bắt đầu đi làm, mẹ em yêu cầu mỗi tháng phải đóng cố định một khoản sinh hoạt cho gia đình và không được thay đổi vì bất cứ lý do gì. Cái đó cũng là một phần cản trở khiến em luôn phải có công việc thay thế ngay nếu muốn nghỉ việc. Dù gặp khó khăn hay không muốn tiếp tục công việc hiện tại, em cũng không dám nghỉ nếu chưa tìm được việc khác.*
>
> **NĐT nữ, 24 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Cuối cùng, trách nhiệm chăm sóc: 16,9% mẫu cho biết họ có trách nhiệm chăm sóc một hoặc nhiều đối tượng trẻ em dưới 18 tuổi hoặc người trưởng thành trên 18 tuổi.

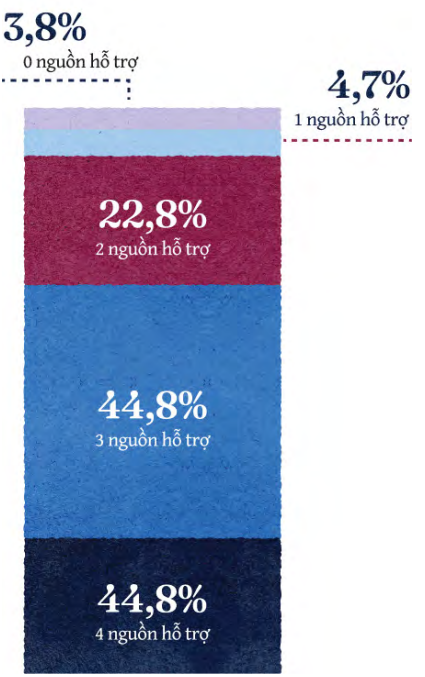
Vốn con người của phụ nữ LBTQ trong mẫu thể hiện một nghịch lý đáng chú ý: nền tảng giáo dục cao và mức độ tự chủ tương đối lớn, nhưng chưa chuyển hóa tương xứng thành kết quả sinh kế ổn định. Điều này gợi ý vấn đề không chỉ nằm ở lượng vốn tích lũy, mà còn ở khả năng chuyển hóa vốn đó thành kết quả sinh kế trong bối cảnh thị trường và xã hội cụ thể.

Tỷ lệ 29,4% cho rằng thiếu kỹ năng, tăng lên 41,5% trong nhóm không có việc làm – phản ánh khoảng cách giữa năng lực cá nhân và cơ chế công nhận của thị trường lao động. Đáng lo ngại hơn, **tỷ lệ gặp vấn đề sức khỏe tâm thần lên tới 80,3% trong nhóm có vấn đề sức khỏe.** Sức khỏe tâm thần không chỉ là một thành tố của vốn con người mà còn tương tác với các thành tố còn lại, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả sử dụng toàn bộ vốn tích lũy.

b. Vốn xã hội

Người tham gia đã được hỏi họ có thể nhận được những loại hỗ trợ nào trong số 06 loại gồm hỗ trợ về tài chính, động viên tinh thần, chăm sóc, chia sẻ thông tin, giới thiệu cơ hội việc làm và hỗ trợ khác từ 04 nguồn hỗ trợ là người yêu/ bạn đời; người thân; bạn bè, đồng nghiệp và mạng lưới hội nhóm, tổ chức cộng đồng

Tổng hợp từ câu trả lời của người tham gia, có 3,8% mẫu cho biết họ không thể nhận được hỗ trợ từ bất kỳ ai, 4,7% có thể nhận hỗ trợ từ 1 nguồn, 22,8% có thể nhận hỗ trợ từ 2 nguồn, 44,8% có thể nhận hỗ trợ từ 3 nguồn và 23,7% có 4 nguồn hỗ trợ.



Nguồn hỗ trợ	Tỷ lệ người tham gia có thể nhận được ít nhất 1 loại hỗ trợ từ mỗi nguồn (%)	Bình quân số loại hỗ trợ mà mỗi nguồn có thể cung cấp
Người yêu/bạn đời	51,7	1,93
Người thân	89,4	2,92
Bạn bè, đồng nghiệp	83,7	2,47
Mạng lưới hội nhóm, tổ chức cộng đồng	55,2	1,24

Bảng 2.1.3. Mức độ tiếp cận và khả năng cung cấp hỗ trợ của mỗi nguồn vốn xã hội trong mẫu nghiên cứu

Có thể thấy từ cấu trúc trên, vốn xã hội có độ phủ tương đối rộng trong mẫu (với tỷ lệ khoảng 96% người tham gia có thể nhận hỗ trợ từ ít nhất 1 nguồn) nhưng có phân hoá rõ nét khi xem xét về chiều sâu.

Gia đình, người thân hoặc bạn đời đóng vai trò là nguồn hỗ trợ quan trọng nhất, trên cả khía cạnh mức độ sẵn sàng hỗ trợ (cho 89,4% người tham gia) và số lượng hỗ trợ (bình quân 2,92). Đây cũng có thể coi là "hệ thống an sinh phi chính thức", đặc biệt với phụ nữ LBTQ đang trong tình trạng thất nghiệp hoặc không có thu nhập do đang trong quá trình học tập, hoặc gặp phải các biến cố liên quan tới sức khoẻ và tài chính.

> *Bố mẹ em tham gia những khóa học và biết quan tâm đến con cái hơn, bắt đầu có những tư tưởng cởi mở hơn nên họ cũng dần tôn trọng ý kiến kiến của em hơn nhiều. Họ cảm thấy chu cấp cho em cho đến khi em học xong đại học là trách nhiệm, sau đấy em sẽ tự tìm việc của mình và lúc đó em mới tự lo cho mình*
>
> **Người phi nhị nguyên, 21 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

> *Bạn ấy có thể hỗ trợ em rất nhiều về tài chính. Bạn ấy cũng là một trong những nguyên nhân mà hiện tại em vẫn cảm thấy không quá áp lực đi làm và khá thoải mái về tài chính. Có người quan tâm, vỗ về và an ủi, cùng đi qua khó khăn thì em cũng cảm thấy được hỗ trợ rất nhiều.*
>
> **Người phi nhị nguyên, 21 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Dù vậy, điều này cũng có nghĩa, những cá nhân phụ nữ LBTQ mà không được sự ủng hộ của gia đình và người thân đã bị thiếu hụt một tấm lưới hỗ trợ an sinh đáng kể. Các chia sẻ của khách thể dưới đây cho thấy sự rõ ràng của tầm quan trọng có gia đình, người thân là nguồn vốn xã hội hiệu quả nếu được ủng hộ sớm.

> *Chị bị suy nhược cơ thể, bác sĩ bảo là không nên đi làm nữa vì có nguy cơ bị đột quỵ rất cao. Sau đó chị đóng cửa kinh doanh để tận hưởng bản thân nhưng tất cả những người chị đã từng giúp đỡ họ quay lưng lại với chị. Chính gia đình chị cũng bỏ mặc chị, chị đã tính bỏ mặc mọi thứ để đi xa và làm hồ sơ xuất khẩu lao động. Sau đó, đứa bạn thân mà chị chơi 20 mấy năm gọi hỏi thăm, đến khi nó thấy mình ở cái nhà quá tồi tàn thì nó bỏ đi. Chính vì cú hích đó nó đẩy chị xuống trầm cảm.*
>
> **NĐT nữ, 38 tuổi, hoàn toàn không công khai SOGIESC, tốt nghiệp phổ thông trung học**

> *Có giai đoạn tình trạng tâm thần của mình rất nặng, gần như mất khả năng nói thành một câu hoàn chỉnh. Đó là khoảng thời gian rất tệ vì vừa phải đối mặt với các triệu chứng bệnh, vừa không được gia đình hiểu hay công nhận. Dù mình đã nhiều lần nói rằng mình cảm thấy không ổn, gia đình vẫn cho rằng mình giả vờ.*
>
> **NCG nữ, 28 tuổi, người khuyết tật, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Điều này cho thấy vốn xã hội vận hành với các quan hệ thân thiết đóng vai trò trụ cột, còn các mạng lưới mở rộng mang tính bổ trợ hơn là thay thế. Đáng chú ý tồn tại một nhóm nhỏ (3,8%) hoàn toàn không có hỗ trợ từ bất kỳ nguồn nào, phản ánh nguy cơ bị cô lập xã hội, một yếu tố có thể làm trầm trọng thêm các bất ổn về sinh kế.



c. Vốn vật chất

Các tài sản, điều kiện vật chất cần thiết và đảm bảo việc duy trì công việc và cuộc sống	Tỷ lệ sở hữu (%)
Người yêu/Nơi ở ổn định (việc chuyển nơi ở nếu có không ảnh hưởng công việc, học tập; chi phí cho nơi ở không thay đổi vượt quá dự tính chi tiêu trong vòng 12 tháng qua)bạn đời	64,6
Công cụ, phương tiện phục vụ học tập, công việc phù hợp (ví dụ: điện thoại thông minh, máy tính/laptop, kết nối Internet, công cụ lao động khác phù hợp nhu cầu)	78
Nơi làm việc có điều kiện cơ sở vật chất đảm bảo điều kiện lao động	45,7
Việc di chuyển từ nơi ở tới chỗ làm thuận lợi (không gặp khó khăn về phương tiện di chuyển, quãng đường đi chuyển, ...)	56
Thực phẩm và các điều kiện vật chất phù hợp khác để duy trì cuộc sống, tái tạo sức lao động	62,6

Bảng 2.1.4. Mức độ sở hữu các tài sản, điều kiện vật chất thiết yếu phục vụ sinh kế trong mẫu nghiên cứu

Vốn vật chất của phụ nữ LBTQ trong mẫu cho thấy một cấu trúc không đồng đều: một số điều kiện nền tảng cho học tập và làm việc tương đối tốt, nhưng các điều kiện bảo đảm tính ổn định dài hạn lại yếu hơn.

Tỷ lệ sở hữu công cụ, phương tiện phục vụ học tập và công việc phù hợp đạt 78%, cho thấy phần lớn người tham gia có khả năng tiếp cận các thiết bị thiết yếu như điện thoại, máy tính, Internet hoặc công cụ lao động. Đây là điểm tích cực vì trong thị trường lao động hiện nay, đặc biệt với các công việc dịch vụ, văn phòng, sáng tạo hoặc làm việc tự do, công cụ số và kết nối Internet gần như là yêu cầu cơ bản để tạo thu nhập.

Tuy nhiên, các chỉ báo khác lại cho thấy sự ổn định vật chất chưa thật vững: chỉ 64.6% có nơi ở ổn định, 56% có điều kiện đi lại thuận lợi, 62.6% có điều kiện vật chất phù hợp để duy trì cuộc sống và tái tạo sức lao động, và đặc biệt chỉ 45.7% cho biết nơi làm việc có cơ sở vật chất bảo đảm điều kiện lao động. Điều này gợi ý rằng vốn vật chất của nhóm còn thiếu phần nền tảng và tính bảo vệ. Nói cách khác, nhiều người có công cụ để làm việc, nhưng chưa chắc có môi trường vật chất ổn định để làm việc bền vững. Khi nơi ở, di chuyển và điều kiện làm việc chưa đảm bảo, người lao động phải tiêu tốn thêm thời gian, tiền bạc và sức lực để duy trì khả năng làm việc hằng ngày.

c. Vốn vật chất

Các nguồn tài chính mà mọi người sử dụng để đạt được mục tiêu sinh kế của họ, nhấn mạnh sự sẵn có của tiền mặt và các khoản tương đương.

Vốn tài chính	Tỷ lệ sở hữu (%)
Khoản tiết kiệm có thể dễ dàng sử dụng trong các tình huống khẩn cấp (hoạt động như 1 Quỹ dự phòng) với giá trị tối thiểu 3 - 6 tháng chi phí sinh hoạt cơ bản	48,6
Khoản tiết kiệm dài hạn hoặc đầu tư	37,6
Khả năng vay vốn các nguồn khác nhau (gia đình, bạn bè, người trong cộng đồng, ngân hàng, các công ty tài chính, ...)	88,1

Bảng 2.1.5. Mức độ sở hữu và khả năng huy động các nguồn lực tài chính trong mẫu nghiên cứu

Cấu trúc vốn tài chính đã bộc lộ rõ khác biệt giữa khả năng xoay xở tài chính ngắn hạn và năng lực tích lũy dài hạn. Có 88,1% người tham gia cho biết họ có khả năng vay vốn từ các nguồn khác nhau như gia đình, bạn bè, cộng đồng, ngân hàng hoặc công ty tài chính. Đây là một nguồn lực quan trọng, vì khả năng vay giúp cá nhân ứng phó với các nhu cầu đột xuất hoặc đầu tư vào một số mục tiêu sinh kế như học tập, chuyển việc, mua công cụ lao động hoặc xử lý khủng hoảng. Tuy nhiên, khả năng vay không đồng nghĩa với an toàn tài chính.



88,1%
Có khả năng vay vốn từ các nguồn khác nhau



48,6%
Có tiết kiệm dùng trong trường hợp khẩn cấp



37,6%
Có tiết kiệm dài hạn hoặc đầu tư

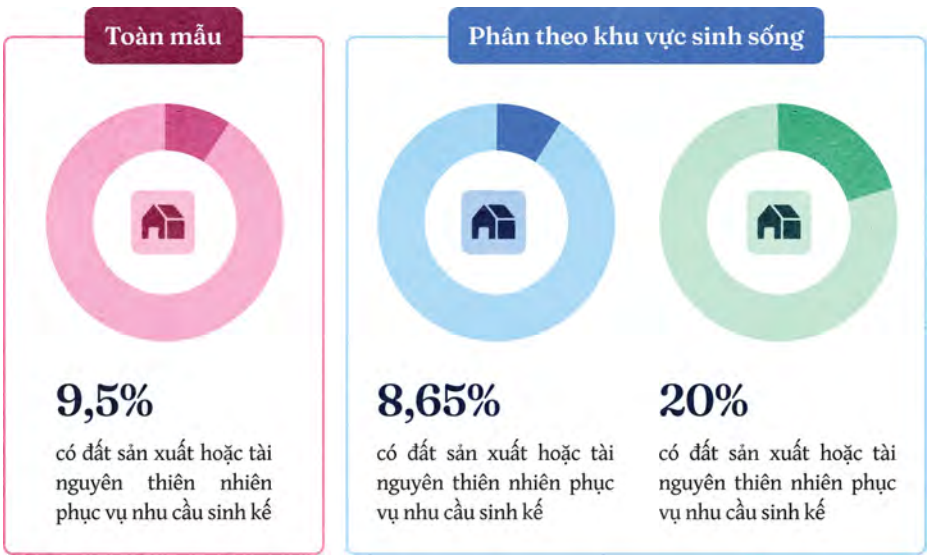
Chỉ 48,6% có khoản tiết kiệm dễ sử dụng trong tình huống khẩn cấp với giá trị tương đương 3–6 tháng chi phí sinh hoạt cơ bản, và chỉ 37,6% có tiết kiệm dài hạn hoặc đầu tư. Vay vốn có thể giúp vượt qua khó khăn trước mắt, nhưng cũng có thể tạo thêm nghĩa vụ trả nợ. Sinh kế bền vững không chỉ cần thu nhập hằng tháng, mà cần khả năng tích lũy và dự phòng; và đây điểm yếu nổi bật của cấu trúc vốn tài chính trong mẫu.

e. Vốn tự nhiên

Vốn tự nhiên	Tỷ lệ sở hữu (%)
Đất sản xuất hay tài nguyên thiên nhiên phục vụ nhu cầu sinh kế	9,5

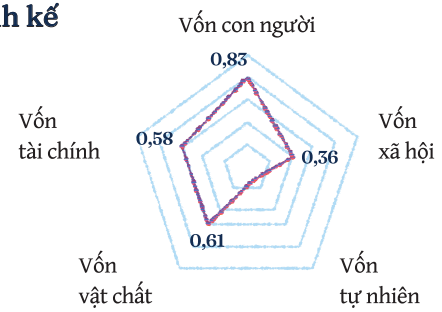
Bảng 2.1.6. Mức độ sở hữu vốn tự nhiên trong mẫu nghiên cứu

Vốn tự nhiên gần như là loại vốn yếu nhất trong cấu trúc tài sản sinh kế của mẫu, với chỉ 9,5% người tham gia có đất sản xuất hoặc tài nguyên thiên nhiên phục vụ nhu cầu sinh kế. Tỷ lệ này là 8,65% ở trong nhóm sinh sống tại khu vực đô thị và 20% trong nhóm sinh sống tại khu vực nông thôn. Điều này là phù hợp với các đặc điểm nhân khẩu - xã hội học của mẫu và làm nổi bật hơn tầm quan trọng của các loại vốn khác trong sinh kế của phụ nữ LBTQ đang được nghiên cứu.



f. Cấu trúc và vai trò của Tài sản sinh kế

Để hiểu rõ hơn về cấu trúc các loại tài sản và kiểm tra mức độ liên hệ giữa các tài sản sinh kế và thu nhập, 5 chỉ số tổng hợp đại diện 5 loại tài sản sinh kế đã được tính toán dựa trên giá trị của từng biến thành phần, áp dụng phương pháp tính Chỉ số Phát triển Con người[10].



Biểu đồ 2.1.7. Ngũ giác Tài sản sinh kế của mẫu nghiên cứu

[10]UNDP, 1994; Pandey và Jha, 2012; Quandt và cộng sự, 2019

Cấu trúc tài sản sinh kế của mẫu nổi bật nhất ở vốn con người, tiếp theo là vốn vật chất và vốn tài chính; vốn xã hội ở mức trung bình và vốn tự nhiên không đáng kể. Cấu trúc này phù hợp với đặc điểm nhân khẩu học của mẫu - phần lớn sinh sống và làm việc tại đô thị, gắn với quá trình đô thị hóa và thị trường hóa khiến khả năng tạo thu nhập chủ yếu dựa vào học vấn, kỹ năng, sức khỏe và các nguồn lực tài chính hơn là đất đai hay tài nguyên thiên nhiên.

Phân tích tương quan cho thấy vốn con người, vốn vật chất và vốn tài chính đều có **mối tương quan dương** với thu nhập. Tuy nhiên, đây là tương quan hai chiều chứ không phải nhân quả một chiều: thu nhập cao giúp tích lũy thêm vốn tài chính và vật chất, trong khi các loại vốn này lại tạo điều kiện để đạt thu nhập cao hơn, hình thành một vòng lặp tích lũy có lợi cho những ai đã có nền tảng vốn tốt. Ngược lại, vốn xã hội không nổi bật trong tương quan trực tiếp với thu nhập, song không có nghĩa là kém quan trọng: tác động của nó mang tính gián tiếp và dài hạn, thể hiện rõ hơn qua khả năng vượt khủng hoảng, tìm kiếm cơ hội việc làm, duy trì sức khỏe tâm thần và tiếp cận hỗ trợ cộng đồng.

> Điều này cho thấy việc sở hữu cao một loại vốn riêng lẻ không đảm bảo kết quả sinh kế thuận lợi và bền vững. Kết quả sinh kế phụ thuộc vào khả năng duy trì chất lượng các loại vốn trong bối cảnh dễ tổn thương, cũng như khả năng chuyển hóa và tương tác giữa các loại vốn với nhau và với cấu trúc thể chế. Một người có học vấn và kỹ năng tốt nhưng thiếu nơi ở ổn định, điều kiện làm việc phù hợp hay mạng lưới hỗ trợ vẫn khó đạt được sinh kế bền vững và phục hồi nhanh sau các biến cố.

2.1.4 CẤU TRÚC, THỂ CHẾ VÀ QUY TRÌNH HỖ TRỢ SINH KẾ CHO PHỤ NỮ LBTQ

Phần lớn người tham gia không cảm nhận rằng các chính sách hiện hành về việc làm, an sinh xã hội và hỗ trợ kinh tế đã tính đến nhu cầu của phụ nữ LBTQ (32,94% cho là hoàn toàn chưa; 44,51% cho là chưa nhiều). Mức độ nhận biết về các chương trình hỗ trợ cũng cực kỳ thấp: **chỉ 2% biết đến sự tồn tại của các chương trình dành cho phụ nữ hoặc NCG,** và chỉ 2 người có thể nêu thông tin cụ thể là "Chính sách thuế cho doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ" và "Vay vốn cho phụ nữ khó khăn tại phường".

Về mặt chính sách, duy nhất Quyết định 1975/QĐ-TTg (31/12/2019) đề cập người đồng tính, song tính và chuyển giới như một nhóm dễ bị tổn thương. Tuy nhiên, sau 6 năm, các chương trình hỗ trợ sinh kế và lao động vẫn chưa tích hợp nhóm này, phản ánh khoảng cách lớn giữa cộng đồng và các nhà hoạch định, thực thi chính sách.

Thực tế, các cơ chế hiện có phân bố rất không đồng đều và mang tính chắp vá: hỗ trợ chủ yếu đến từ các vòng tròn gần gũi như gia đình, bạn bè, đồng nghiệp hoặc môi trường làm việc cởi mở; ở cấp rộng hơn là một số tổ chức cộng đồng và mạng lưới chia sẻ thông tin. Các nguồn lực này không tạo thành một lộ trình hỗ trợ sinh kế rõ ràng và phổ quát, người nào tình cờ ở trong đúng mạng lưới hoặc có đúng mối quan hệ thì tiếp cận được, còn người đứng ngoài thường rất khó chạm tới nguồn lực.

> *"Sau khi mình trải qua biến cố thì gia đình cũng có những cái điểm tựa trong mình rất là nhiều, thì khi mà được tiến vào công ty thì đồng nghiệp sếp đều cũng hỗ trợ như là nhân viên bình thường hướng dẫn đầy đủ, đó cũng là một điểm tích cực khi mà môi trường không bị phân biệt quá nhiều.*
>
> **Người phi nhị nguyên, 34 tuổi**

2.1.5 CHIẾN LƯỢC KHAI THÁC TÀI SẢN SINH KẾ CỦA PHỤ NỮ LBTQ

Chiến lược	Tỷ lệ thực hiện (%)
Vẫn duy trì công việc hiện tại	67,9
Nhận làm thêm các công việc khác	46,5
Tiết kiệm và chi tiêu có kiểm soát	63,5
Chuyển đổi từ tự kinh doanh sang đi làm ở công ty hoặc doanh nghiệp	2,3
Chuyển đổi từ đi làm ở công ty/doanh nghiệp sang làm tự do hoặc tự kinh doanh	4,7
Giữ thái độ lạc quan trong cuộc sống	54,3
Đầu tư cho các kiến thức và kỹ năng về sức khỏe tâm thần	32,9

Bảng 2.1.7. Tỷ lệ thực hiện các chiến lược khai thác tài sản sinh kế của phụ nữ LBTQ trong mẫu nghiên cứu

Dữ liệu cho thấy 67,9% người tham gia vẫn duy trì công việc hiện tại, trong khi tỷ lệ chuyển đổi việc làm rất thấp (2,3% và 4,7%). Điều này phản ánh một chiến lược rõ ràng: ưu tiên sự ổn định hơn là tìm kiếm cơ hội mới.

Trong bối cảnh sinh kế tiềm ẩn nhiều rủi ro (thất nghiệp, môi trường làm việc không an toàn), việc giữ công việc hiện tại không chỉ là lựa chọn kinh tế mà còn là lựa chọn mang tính phòng vệ. Khi một công việc đã đảm bảo được mức độ chấp nhận hoặc an toàn nhất định, người tham gia có xu hướng tránh các rủi ro từ việc thay đổi môi trường. Với 46,5% người tham gia nhận làm thêm việc, gia tăng thu nhập không nhằm mục tiêu tiêu dùng mà chủ yếu để tạo cảm giác an toàn tài chính.

> *Mình vừa phải kiếm việc mới mà mình vẫn phải duy trì công việc toàn thời gian chính cùng với việc bán thời gian nữa. Buổi tối mình nhận dạy gia sư cho con của đồng nghiệp*
>
> **NĐT nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Các phát biểu này cho thấy chiến lược phổ biến là duy trì một công việc chính ổn định, đồng thời bổ sung các nguồn thu linh hoạt. Nếu một nguồn thu bị gián đoạn, các nguồn khác vẫn có thể hỗ trợ. Đặc biệt, với chiến lược tích lũy cho tương lai

> *Mình đang dự định trong năm nay sẽ cố gắng gom góp, nhập nhiều hàng nhất có thể để mở rộng cửa hàng ra và ổn định nguồn khách của mình. Phấn đấu để có thể để dư ra được 100 triệu đầu tiên từ công việc này.*
>
> **NCG nam, 32 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học, đang sinh sống tại vùng nông thôn**

Có 63,5% người tham gia thực hiện tiết kiệm và chi tiêu có kiểm soát, phản ánh một chiến lược mang tính phòng ngừa rõ rệt. Các trải nghiệm thực tế về giai đoạn không có thu nhập đã định hình hành vi này:

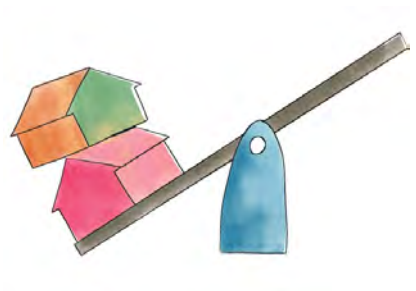
> *Một người có tài chính tốt thì không phải làm ra rất nhiều tiền mà người đó phải giữ được nhiều tiền. Tụi mình nhận ra được một điều là mình phải tiết kiệm, tụi mình ăn uống rất tiết kiệm, chỉ ăn những thứ thấy hợp lý thôi, không đi ngoài ăn, nấu ăn với nhau nhiều hơn. Không phải đến mức bủn xỉn mà mọi thứ nó phải được tính toán, mình muốn mua một cái gì đó mình phải suy nghĩ rất kỹ.*
>
> **NĐT nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Người tham gia cũng bắt đầu có sự ứng dụng AI vào trong công việc như một hình thức chuyển đổi để tiết kiệm thời gian và chi phí cho công việc. Đây cũng là một chiến lược bảo toàn vốn tài chính trong thời đại công nghệ số.

> *AI nó giúp mình tối ưu hóa nhiều thao tác. Ngày xưa chị đi thu âm, hòa âm một bài hát có thể lên tới mười mấy triệu đi, nhưng bây giờ với AI chi phí chỉ bằng 1/10 thôi, mà nó không chênh lệch nhiều quá. Nhưng so về kinh tế thì nó đã tiết kiệm cho mình một khoản kha khá rồi đó. Với chị đó là ổn.*
>
> **NCG nữ, 36 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học**

Những trích dẫn này cho thấy quản lý tài chính không chỉ là kỹ năng, mà là phản ứng học được từ khủng hoảng. Người tham gia chuyển từ tư duy "kiếm nhiều" sang "giữ tiền", nhấn mạnh vai trò của kiểm soát chi tiêu và tích lũy trong đảm bảo an toàn sinh kế. Điều này phản ánh chiến lược tăng cường vốn con người để cải thiện cơ hội nghề nghiệp trong tương lai.





Bên cạnh đó, khi triển khai phân tích dữ liệu phỏng vấn sâu, nhóm nghiên cứu nhận thấy xuất hiện thêm một chiến lược được người tham gia vận dụng đó chính là tận dụng yếu tố về chênh lệch thu nhập và mức sống giữa các vùng miền để tối ưu hoá môi trường sống và sinh kế.

> *Vì lương công nhân ở TP. Hồ Chí Minh cao hơn. Với thực sự con người mình nếu ở quê thì mức độ nhìn nhận hay thấu hiểu không bằng được ở đó. Ở TP. Hồ Chí Minh dễ được nhìn nhận, thấu hiểu hơn và có nhiều cơ hội để tiếp cận công việc hơn.*
>
> **NCG nữ, 29 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học**

> *Ở quê thì mình ít chi tiêu hơn và còn được làm được công việc như trồng trọt, chăn nuôi thì không bị hụt tài chính nhiều. Lúc về quê rồi thì mình không tốn tiền thuê trọ, tiền ăn uống chi phí sinh hoạt ở quê cũng thấp hơn TP. Hồ Chí Minh rất nhiều nữa.*
>
> **NCG nữ, 29 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học**

Đặc biệt, làm việc từ xa hoặc kết hợp trực tuyến cho thấy chiến lược tối ưu mạnh mẽ giữa vốn con người, công nghệ, địa điểm sống và chất lượng sống. Người tham gia có thể duy trì công việc với thị trường lao động thành phố/quốc tế, đồng thời chọn không gian sống phù hợp hơn với gia đình, sức khỏe và đời sống cá nhân:

> *Mình vừa từ xa vừa trực tuyến luôn, vì mình làm quản lý nên mình có thể đi khắp nơi để làm việc được. Lúc ở TP. Hồ Chí Minh mình thỉnh thoảng hay đi Đà Lạt để làm việc. Nên sau khi mình cưới vợ xong thì mình thấy ở TP. Hồ Chí Minh hơi ngột ngạt nên mình quyết định về quê gần ba mẹ hơn. Một quý thì mình sẽ bay vào TP. Hồ Chí Minh công tác.*
>
> **NĐT nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Bên cạnh môi trường sống, các khách thể cũng cho thấy chiến lược của bản thân trong lựa chọn các môi trường làm việc đảm bảo tính an toàn cá nhân. Môi trường làm việc thân thiện, ít kỳ thị, cởi mở với đa dạng giới và tính dục có thể trở thành điều kiện quan trọng là tiêu chí chiến lược họ gắn bó, duy trì hiệu suất và phát triển nghề nghiệp.

> *Công ty hiện tại của chị là doanh nghiệp xã hội. Trước đó anh phó giám đốc có hỏi chị có muốn làm văn phòng không, nhưng lúc đó lương chỉ khoảng 5 triệu, bằng một phần ba thu nhập cũ của chị nên chị chưa nhận. Sau này công việc cũ không còn phù hợp nên chị nghĩ thôi thử làm 1–2 năm xem sao. Chị cảm thấy họ có những cái hoạt động cho người thuộc cộng đồng cũng ổn, nên chị mới gắn bó tới bây giờ.*
>
> **NCG nữ, 36 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học**

Tuy nhiên, không phải lúc nào môi trường làm việc cũng biểu hiện rõ rệt về tính an toàn của nó. Người tham gia cũng đã ứng dụng chiến lược đàm phán trực diện ngay từ khi tham gia quá trình tuyển dụng, cho thấy yếu tố về an toàn trong môi trường có vị trí quan trọng trong các chiến lược về sinh kế.

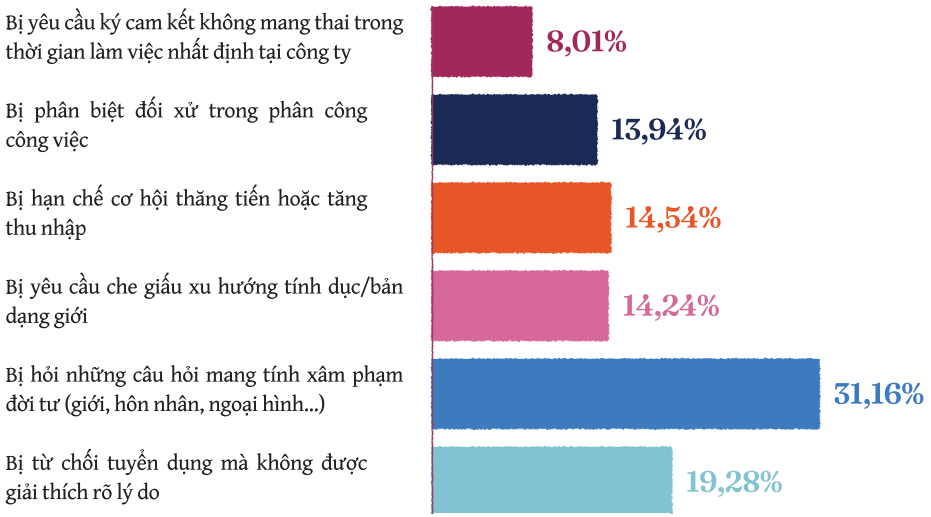
> *Ngay trong buổi phỏng vấn mình khi mà họ hỏi là "Bạn có câu hỏi gì không?" mình hỏi thẳng là công ty có kỳ thị người LGBT không? Nếu có kỳ thị thì tôi sẽ không làm, dù công ty có trả lương cao tôi cũng không chịu. Có một công ty họ không từ chối thẳng mà họ thể hiện thái độ không có sự tôn trọng mình. Sau khi mình nói, họ đứng lên họ không chào mình mà họ đi luôn.*
>
> **NĐT nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

2.2

Khó khăn và thách thức về kinh tế của phụ nữ LBTQ

2.2.1 BỐI CẢNH DỄ TỔN THƯƠNG LÀM SUY GIẢM CÁC TÀI SẢN SINH KẾ VÀ CƠ HỘI VIỆC LÀM

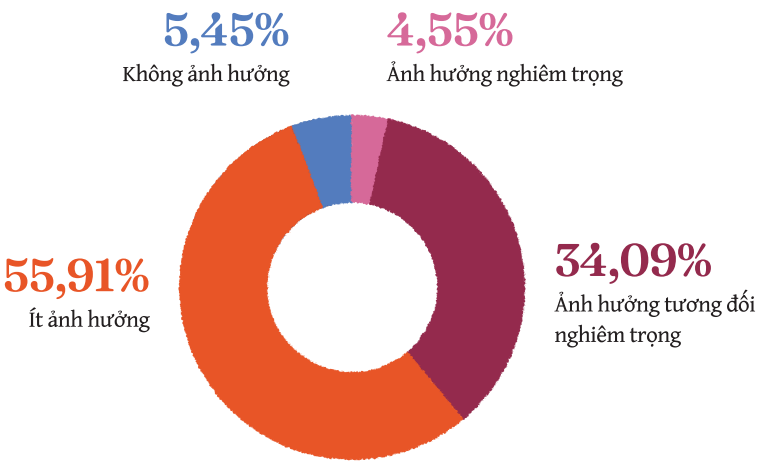
Dựa vào các số liệu của phần 2.1.2 về Bối cảnh dễ tổn thương của phụ nữ LBTQ cho thấy bối cảnh dễ tổn thương có mức độ hiện diện cao và tác động đa chiều tới tài sản sinh kế của phụ nữ LBTQ trong mẫu.



Biểu đồ 2.2.1 Tỷ lệ có trải nghiệm bị phân biệt đối xử hoặc gặp các rào cản trong quá trình tìm việc và tại môi trường làm việc (đơn vị: %)

Biểu đồ cho thấy các trải nghiệm phân biệt đối xử trong môi trường làm việc của người LBTQ phân bố không đồng đều giữa các dạng khác nhau. Trong đó, hành vi bị ghi nhận nhiều nhất là bị hỏi những câu hỏi mang tính xâm phạm đời tư với tỷ lệ 31,16%, cao hơn đáng kể so với các hình thức còn lại. Tiếp theo là bị từ chối tuyển dụng mà không được giải thích rõ lý do chiếm 19,28%. Các hình thức phân biệt liên quan đến quá trình làm việc có tỷ lệ tương đối tương đồng, bao gồm bị hạn chế cơ hội thăng tiến hoặc tăng thu nhập (14,54%), bị yêu cầu che giấu xu hướng tính dục/bản dạng giới (14,24%), và bị phân biệt đối xử trong phân công công việc (13,94%).

> Thấp nhất trong các nhóm là bị yêu cầu ký cam kết không mang thai trong một khoảng thời gian làm việc nhất định tại công ty, với tỷ lệ 8,01%.



Biểu đồ 2.2.2. Đánh giá về mức độ ảnh hưởng của trải nghiệm bị kỳ thị và phân biệt đối xử của phụ nữ LBTQ trong mẫu nghiên cứu (đơn vị: %)

Gần 40% cho rằng các trải nghiệm này có ảnh hưởng ở mức nghiêm trọng và tương đối nghiêm trọng. Ngược lại, 55,91% cho rằng trải nghiệm là ít ảnh hưởng và 5,45% là không có ảnh hưởng. Bên cạnh đó, các dữ liệu định tính đã cho thấy kỳ thị đã dẫn tới mất việc, bị từ chối cơ hội, phải che giấu bản dạng, tự kiểm soát ngoại hình/hành vi, hoặc chịu căng thẳng tâm lý kéo dài. Những tác động này không chỉ là tổn thương cảm xúc, mà còn làm suy giảm các tài sản sinh kế cụ thể.

> *"Trong quá trình dạy kèm, cũng rất nhiều lần chị mất việc, nghỉ việc, chị bị đuổi thầm lặng vì họ phát hiện chị đồng tính.*
>
> **NĐT nữ, 33 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học, hoàn toàn không công khai SOGIESC**

> *"Nếu hôm nay chị come out, chị đăng lên Facebook 1 hình thôi là đảm bảo cơm cháo của chị bay màu hết. Cho nên nếu chị come out, mất 70% thu nhập này rồi thì lấy gì lo cho bạn mình đây. Chị cũng rất cố gắng để giấu mình lại thì mới được sống với nghề này tiếp. Bởi vì chị khẳng định với em một điều nếu chỉ một tấm hình cưới của chị và bạn chị thôi là coi như trà đá còn không có mà uống nữa.*
>
> **NĐT nữ, 33 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học, hoàn toàn không công khai SOGIESC**

Kỳ thị và khuôn mẫu đối với người LBTQ cũng là một thành tố tác động đến việc định hướng tương lai, nghề nghiệp của người LBTQ - thứ được tác động và tạo dựng bởi xã hội, văn hoá của thế hệ đi trước. Điều này không chỉ tạo nên những áp lực về mặt xác định nghề nghiệp mà còn hạn chế sự chấp nhận của gia đình, người thân, xã hội (vốn xã hội) đến với bản thân người LBTQ.

> *Tại vì phụ huynh của mình rất sợ mình đi làm những nghề gắn liền với chuyển giới nữ như: Đi hát lô tô, trang điểm, xong rồi làm những công việc gọi là bê đê bóng lộ. Thế hệ trước như phụ huynh và chính các bạn trong cộng đồng cũng bị ảnh hưởng từ hình tượng chuyển giới nữ trong quá khứ. Họ nghĩ rằng là bê đê bóng lộ vậy thì coi như chấm hết, cũng chỉ có thể làm tới thế thôi vì xã hội và truyền thông không có chào đón.*
>
> **NCG nữ, 28 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Không chỉ vậy, nhóm nghiên cứu cũng nhận thấy định hướng nghề nghiệp, thứ trực tiếp liên quan tới vốn tài chính và vốn con người cũng có thể bị "kẹt" ở giữa kỳ vọng gia đình, xã hội và mong muốn đến từ bản dạng giới của người tham gia. Khiến người tham gia phải đi đường vòng thay vì lựa chọn một định hướng nghề nghiệp để học tập ngay từ đầu. Như vậy, không chỉ ảnh hưởng đến thời gian mà còn ảnh hưởng đến tâm lý của một người sẽ phải chịu đựng sự không thoải mái trong thể hiện giới tại môi trường học tập trong một thời gian đủ dài cho đến khi họ toàn tất "thỏa thuận" với người định hướng.

> *Cha mẹ chị là giáo viên, họ rất hy vọng có một đứa con nối nghiệp. Đến đời của chị là đời sư phạm thứ ba rồi. Cho nên đào tạo chính quy sư phạm cha mẹ chị mơ lắm, rất muốn chị vào. Lúc đó đã biết bản thân mình không giống các bạn nên chị biết mình không thể nào đi theo sư phạm được, mình không thể nào mình cứ mặc áo dài được, chịu không nổi. Nhưng chị rất muốn đi học vì hiểu được một điều cốt lõi là đi học mới có thể tự lập được. Cho nên là chị nói con học theo ý cha mẹ nhưng sau khi con tốt nghiệp, con hy vọng con sẽ được học ngành nghề mà con muốn.*
>
> **NĐT nữ, 33 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học, hoàn toàn không công khai SOGIESC**



Các vấn đề về sức khỏe tác động trực tiếp đến vốn con người, yếu tố cốt lõi của sinh kế trong bối cảnh đô thị, thông qua việc làm gián đoạn khả năng lao động, giảm năng suất và ảnh hưởng đến sự ổn định tâm lý. Người tham gia cũng cho biết rằng họ phải gồng mình và cố gắng duy trì một hình ảnh nhất định tại nơi làm việc để hoà nhập và duy trì công việc.

> *Mình phải luôn cố gắng để mình không giận dữ. Mình phải luôn cố gắng để trở nên thật là hài hước, thân thiện, hòa đồng, phải có điểm riêng và tuyệt đối không phải là một người giận dữ hay nhạt nhẽo.*
>
> **NST nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp đại học**

Tình trạng mất việc cho thấy sự suy giảm đồng thời của vốn tài chính và vốn con người, khi người lao động không chỉ mất nguồn thu mà còn bị gián đoạn quá trình tích lũy kinh nghiệm và duy trì kỹ năng nghề nghiệp.

> *Thị trường tiếng Đức bắt đầu yếu dần, nhiều trung tâm bắt đầu phá sản, họ đóng cửa nên nhiều doanh nghiệp cũng không tuyển thêm giáo viên nữa bởi vì không có học sinh mà dạy. Trong lúc chờ đợi ứng tuyển thì khoảng 2 tháng mình cảm thấy rất bất an bởi vì không có thu nhập.*
>
> **Người phi nhị nguyên, 24 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Các biến động kinh tế vĩ mô chủ yếu tác động đến vốn tài chính và vốn vật chất thông qua việc làm suy giảm hoặc gián đoạn thu nhập, đồng thời làm tăng tính bất định của môi trường việc làm, đặc biệt ở những khu vực có ít lựa chọn thay thế.

> *Mình lo lắng về việc khi làm việc ở doanh nghiệp khi những năm gần đây về tình hình biến đổi liên tục. Doanh nghiệp của mình ở địa phương cũng có thời điểm chậm lương chứ không phải không, 2-3 tháng cơ. Mình phải chấp nhận việc đấy bởi vì ở địa phương không có quá nhiều doanh nghiệp lớn.*
>
> **NĐT nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

> *Mặt bằng chung lương vị trí của mình cũng bị giảm xuống khoảng 40% so với lần cuối đi xin việc là khoảng cách đây 03 năm. Đó là lý do mình cảm thấy mình sẽ sớm bị đào thải khỏi ngành này.*
>
> **NST nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp đại học**

Khủng hoảng tài chính cá nhân phản ánh sự suy giảm sâu của vốn tài chính, đồng thời kéo theo những điều chỉnh ở vốn vật chất và vốn xã hội, như thay đổi nơi ở hoặc quay lại phụ thuộc vào gia đình, cho thấy tính liên thông giữa các loại tài sản sinh kế.

> *Hiện tại mình đang làm giáo viên tự do và số giờ dạy của mình cũng khá ít, chỉ cho buổi tối thôi. Tổng một tháng thường của mình thu nhập 4 triệu. Còn tháng nào cao hơn thì sẽ là 6 triệu. Với lương như bây giờ thì mình phải chuyển về ở gia đình, chi phí ăn uống thì ăn ở nhà cũng chưa cần đóng góp. Cho nên phần tiền mình kiếm được theo mình là không đủ để trả cho mọi chi phí trong cuộc sống.*
>
> **Người phi nhị nguyên, 24 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Các thay đổi về chính sách và thể chế tác động đến vốn con người và vốn vật chất thông qua việc làm gia tăng yêu cầu công việc, độ phức tạp và rủi ro vận hành, từ đó ảnh hưởng gián tiếp đến thu nhập và hiệu quả lao động.

> *Những thay đổi sáp nhập thì làm công việc về hành chính giấy tờ, dự án sẽ khó hơn trước đây. Công ty mình đang theo dự án đầu tư nước ngoài đến Việt Nam 2-3 năm nay, vừa rồi thay đổi chính quyền địa phương bây giờ sẽ phải di chuyển sang vị trí xa hơn và rất khó để giải thích với đối tác nước ngoài. Làm giấy tờ thì mọi người bảo là online, nhưng online lúc nào, dùng điện thoại lúc nào? Ví dụ chúng ta làm việc online thì dùng điện thoại, nhưng những người công nhân làm việc trong nhà máy đâu có được sử dụng điện thoại đâu. Đi làm giấy tờ phải xin nghỉ đi chứ.*
>
> **NĐT nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

> *Khi có thông tin sáp nhập thì công việc nhập liệu của mình sẽ phải nhiều lên vì mọi người phải thay đổi thủ tục hành chính và giấy tờ nhiều. Và khi trả kết quả của những cái bưu phẩm thì rất dễ bị thất lạc giấy tờ, chậm tiến độ có thể bị phạt. Rất ảnh hưởng đến thu nhập của mình.*
>
> **NST nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**



Sự phát triển của khoa học công nghệ và trí tuệ nhân tạo cùng với các cú sốc như thiên tai và dịch bệnh tác động trực tiếp đến vốn con người, đặc biệt là giá trị và tính phù hợp của kỹ năng trong bối cảnh thị trường lao động thay đổi, từ đó làm gia tăng cảm nhận về rủi ro bị thay thế.

> *Chị cũng sợ vào nào đó cái con AI nó thay thế kế toán hay nhập liệu thông thường. Bằng một cú nhấp chuột có thể tổng hợp báo cáo, trong khi một người nhân viên còn sai tới sai lui. Nếu một ngày con AI mang lại cho chủ doanh nghiệp quá nhiều thì có thể con người sẽ bị sa thải.*
>
> **NCG nữ, 36 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học**

> *Mà công việc bán thời gian hiện tại rất khó để kiếm việc làm vì bị thay thế bởi AI và những vấn đề khác. Mình đang làm việc về tư vấn, bây giờ mọi người mở mạng ra bật AI gõ vào luật này luật kia, soạn đơn, email, tất cả. Công việc của mình cũng bị ảnh hưởng phần nào.*
>
> **NĐT nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/ đại học**

Một số người tham gia, đặc biệt là những người đã đi làm nhiều năm hoặc làm kinh doanh nhỏ, cho biết họ gặp khó khăn trong việc cập nhật công nghệ, học thêm kỹ năng mới hoặc chuyển đổi sang các mô hình làm việc số. Những trở ngại này còn đến từ tâm lý không dám đầu tư thêm khi nguồn lực đã quá hạn chế và kết quả đầu ra không chắc chắn. Điều này khiến họ dễ bị tụt lại trong bối cảnh thị trường lao động và kinh doanh ngày càng số hóa.

> *Ở tầm tuổi này, 30 mấy tuổi rồi, mình cũng không học trường lớp gì nhiều cho nên việc áp dụng công nghệ số, thương mại điện tử đối với mình vẫn là một thách thức. Bây giờ để đăng ký tham gia những khóa học thì mình thấy cũng rất tốn kém mà chưa biết kết quả nó sẽ ổn hay không mà bây giờ nguồn vốn đang rất hạn chế, mình không thể chi tiêu cho việc tham gia các khóa học như vậy được. Mình cũng muốn phát triển theo hướng thương mại điện tử nhưng tự mình thì bị hạn chế rất nhiều.*
>
> **NCG nam, 32 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học, đang sinh sống tại vùng nông thôn**

2.2.2 HỆ THỐNG HỖ TRỢ VÀ CƠ CHẾ PHÁP LÝ CHƯA HIỆU QUẢ ĐỂ NÂNG CAO TÀI SẢN SINH KẾ

Phát hiện cho thấy hệ thống hỗ trợ và cơ chế pháp lý hiện hành chưa thực sự đóng vai trò như một "bệ đỡ" hiệu quả để nâng cao tài sản sinh kế của phụ nữ LBTQ, mà ngược lại, trong nhiều trường hợp còn tạo ra các rào cản trực tiếp hoặc gián tiếp. Việc 47,74% mẫu cho biết đã gặp ít nhất một khó khăn liên quan tới quy định, thủ tục hoặc chính sách cho thấy đây không phải là hiện tượng cá biệt mà là một trải nghiệm khá phổ biến. Đáng chú ý, các khó khăn này không phân bố đồng đều giữa các nhóm mà tập trung cao ở nhóm NCG, phản ánh mức độ bất cập giữa bản dạng giới và hệ thống pháp lý hiện hành.

	Đồng tính nữ hợp giới	Song tính nữ hợp giới	Chuyển giới nam	Chuyển giới nữ	Khác	Tổng mẫu
	N = 95	N = 68	N = 37	N = 25	N = 112	N = 337
Lo ngại bị kỳ thị hoặc phân biệt đối xử khi tiếp cận các dịch vụ công	28,42	26,47	43,24	72	36,61	35,61
Thủ tục hành chính phức tạp hoặc thiếu thân thiện với người LBTQ+	18,95	11,76	21,62	64	11,61	18,69
Không thể chứng minh tài sản chung hoặc quyền lợi chung với bạn đời cùng giới tính	22,11	8,82	18,92	8	8,04	13,35
Giấy tờ tùy thân (CCCD, hộ chiếu...) chưa phù hợp với bản dạng giới hiện tại	1,05	2,94	21,62	64	8,93	10,98
Khó tiếp cận các chương trình vay vốn, hỗ trợ sinh kế hoặc hỗ trợ kinh tế của Nhà nước	10,53	4,41	5,41	12	9,82	8,61
Thông tin trên giấy tờ cá nhân (tên, giới tính...) gây khó khăn khi xin việc hoặc ký hợp đồng lao động	4,21	1,47	13,51	48	4,46	8,01
Khác	8,42	1,47	2,7	8	9,82	6,82

Bảng 2.1.8. Tỷ lệ gặp khó khăn về thủ tục và chính sách trong sinh kế của các nhóm phụ nữ LBTQ trong mẫu nghiên cứu (đơn vị: %)

a. Rào cản pháp lý làm suy giảm khả năng tiếp cận quyền lợi, dịch vụ và sự an toàn trong đời sống kinh tế

NCG CHƯA ĐƯỢC THAY ĐỔI GIỚI TÍNH TRÊN GIẤY TỜ PHÁP LÝ

NCG chưa được thay đổi giới tính trên giấy tờ pháp lý gây ra khó khăn trong quá trình làm việc và sinh hoạt



Rào cản pháp lý làm suy giảm khả năng tiếp cận quyền lợi, dịch vụ và sự an toàn trong đời sống kinh tế. NCG chưa được thay đổi giới tính trên giấy tờ pháp lý gây ra khó khăn trong quá trình làm việc và sinh hoạt. Một trong những rào cản nổi bật nhất là vấn đề giấy tờ tùy thân không phù hợp với bản dạng giới.

Tỷ lệ gặp khó khăn này lên tới 64% ở nhóm NCG nữ và 21,62% ở nhóm NCG nam, cao hơn đáng kể so với các nhóm khác. Điều này kéo theo hệ quả là thông tin trên giấy tờ cá nhân (tên, giới tính) tiếp tục gây khó khăn trong các giao dịch kinh tế cơ bản như xin việc hay ký hợp đồng lao động (48% ở nhóm NCG nữ). Như vậy, giấy tờ tùy thân không chỉ là một vấn đề hành chính, mà trở thành một điểm nghẽn làm gián đoạn khả năng tiếp cận việc làm và duy trì sinh kế.

> *Ảnh căn cước công dân của em nó rất nữ, xong rồi ngoại hình của em hơi khác nên lúc tuyển em làm việc, họ soi CCCD kỹ vì nhìn nó không giống lắm. Họ hỏi em về giới tính, hỏi em có phải nữ thật không hay hay đi mua căn cước giả, họ có nghi vấn về sự trung thực của em.*
>
> **NCG nam, 23 tuổi, tốt nghiệp đại học/cao đẳng**

> *Mình gọi liên hệ khách hàng có nhu cầu vay tài chính theo danh sách công ty đưa. Mình gọi điện thoại thường thì được, chứ gọi hình ảnh thì vài trường hợp khách hàng nghe giọng nói nữ mà nhìn thấy nam, họ hỏi "Ủa sao giọng nữ lại là nam, sao nãy nhân viên khác mà, phải lừa đảo không?... Thôi tôi không tin đâu", rồi họ tắt luôn. Sau đó mình tự nghỉ việc một phần cũng vì lý do trên.*
>
> **NCG nữ, 29 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học**

Cảm nhận về kỳ thị và sự thiếu thân thiện của hệ thống công là một rào cản rõ rệt. Có 35,61% người tham gia lo ngại bị kỳ thị khi tiếp cận dịch vụ công, tăng lên 72% ở nhóm NCG nữ. Đồng thời, 18,69% cho rằng thủ tục hành chính phức tạp hoặc thiếu thân thiện, với tỷ lệ cao nhất cũng thuộc về nhóm NCG nữ (64%).

Những con số này cho thấy trải nghiệm kỳ thị, khó khăn do giấy tờ không phù hợp và cách vận hành dịch vụ có liên hệ chặt chẽ với nhau, góp phần khiến người tham gia có xu hướng né tránh hoặc hạn chế tiếp cận dịch vụ công.

> *Tất cả những gì liên quan đến quyền lợi của người chuyển giới nam bây giờ đều gặp bất cập khi giới tính trên giấy tờ của họ là nữ. Cách xưng hô với họ, vai vế của họ là người nữ thì cũng bất cập nhưng không có cách nào khác.*
>
> **Người phi nhị nguyên, 30 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

> *Mình đi đến cơ quan hay đi đến bệnh viện, người ta gọi tên nhưng nhìn ra cái mặt của mình người ta cứ phải hỏi lại mấy lần, người ta đọc tên xong xuất hiện với một hình ảnh như thế này họ còn phải hỏi lại em là [Tên riêng nữ tính] hả?' thì vẫn khá là ngại.*
>
> **NCG nam, 32 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học, đang sinh sống tại vùng nông thôn**

Việc gặp khó khăn trong sử dụng giấy tờ tùy thân có thể đẩy họ đến bức tranh khốc liệt hơn về sinh kế khi họ phải mượn danh tính người khác hoặc làm việc trong trạng thái phi chính thức. Hệ quả là mất quyền tiếp cận các chế độ lao động cơ bản, đồng nghĩa với việc tự loại mình khỏi bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và lương hưu nhưng họ chấp nhận để đánh đổi lấy sinh kế cuộc sống. Điều này phản ánh một thực tại tương đối hà khắc và sự đánh đổi bắt buộc cho những giá trị ngắn hạn.

> *Rồi mình có biết một bạn chuyển giới nữ làm để tóc dài làm ở siêu thị. Bạn nói lấy căn cước của em bạn ấy đi làm thì bạn mới được làm việc. Mình ngơ ra, mình bảo mấy cái bảo hiểm y tế thì bạn làm sao, thì bạn nói là thôi không quan tâm vấn đề đó, bạn chỉ cần lương cơ bản, còn mấy cái vụ hợp đồng thì bạn không cần.*
>
> **NCG nữ, 36 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học**

Một số người tham gia phản ánh rằng liên quan đến việc được thừa nhận giới tính pháp lý, ngoài các vấn đề về bất cập trong sinh hoạt kinh tế thì việc tiếp cận can thiệp định giới liên quan đến y tế thường diễn ra trong điều kiện thiếu thông tin, thiếu tư vấn về rủi ro, chi phí và tác động đến sức khỏe và việc làm.

> *Mình gọi liên hệ khách hàng có nhu cầu vay tài chính theo danh sách công ty đưa. Mình gọi điện thoại thường thì được, chứ gọi hình ảnh thì vài trường hợp khách hàng nghe giọng nói nữ mà nhìn thấy nam, họ hỏi "Ủa sao giọng nữ lại là nam, sao nãy nhân viên khác mà, phải lừa đảo không?... Thôi tôi không tin đâu", rồi họ tắt luôn. Sau đó mình tự nghỉ việc một phần cũng vì lý do trên.*
>
> **NCG nữ, 29 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học**

THIẾU CÔNG NHẬN PHÁP LÝ

Thiếu công nhận pháp lý đối với mối quan hệ hôn nhân của người LBTQ gây hạn chế khả năng tiếp cận các quyền lợi gắn với gia đình



Việc thiếu công nhận pháp lý đối với mối quan hệ kết hôn đồng giới hoặc dị tính đối với NCG tiếp tục hạn chế khả năng tiếp cận các quyền lợi gắn với gia đình, như chứng minh tài sản chung (13,35% toàn mẫu), hạn chế phân biệt đối xử hay quyền ra quyết định y tế. Đây là những yếu tố có ý nghĩa trực tiếp đối với tích lũy tài sản và an toàn sinh kế, nhưng hiện vẫn chưa được bảo đảm.

> *Chị không nhất thiết là được giấy hôn thú như người ta đâu, có một kiểu gọi là kết hợp dân sự cũng được. Như lỡ có vào bệnh viện, chỉ có thể đi vô rồi chờ người nhà tới thôi. Chị thấy nếu được thì nên có những pháp chế về mặt y tế nhiều hơn, có thể giúp nhau ký, giúp nhau trong lúc bệnh chứ không nhất thiết là người chung hộ khẩu.*
>
> **NĐT nữ, 33 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học, hoàn toàn không công khai SOGIESC**

> *Về ở chung với nhau thì chắc chắn mình nghĩ cũng sẽ rất khó khăn đấy chứ không phải dễ đâu. Những người vợ chồng nam nữ bình thường thì có ràng buộc nhiều về pháp lý, về luật hôn nhân gia đình, có pháp luật bảo vệ, nhưng chúng mình thì sẽ không có gì.*
>
> **NCG nam, 32 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học, đang sinh sống tại vùng nông thôn**

Nhóm nghiên cứu cũng ghi nhận rằng nhu cầu có con của các cặp đôi LBTQ là một yếu tố quan trọng cần được tính đến khi phân tích sinh kế. Chi phí hỗ trợ sinh sản vốn đã cao, tối thiểu từ 100-200 triệu đồng[11], và còn gia tăng đáng kể trong bối cảnh chưa có cơ chế pháp lý cho phép hoặc hỗ trợ các cặp đôi đồng tính thực hiện tại Việt Nam.

[11] Hỗ trợ sinh sản cho người đồng giới nữ bao nhiêu tiền? [Giải Đáp]. (2025, March 28). Bệnh Viện Đa Khoa Tâm Anh. https://tamanhhospital.vn/ho-tro-sinh-san-cho-nguoi-dong-gioi-nu-bao-nhieu-tien

Các rủi ro pháp lý và những vấn đề liên quan đến quyền tài sản phát sinh trong quá trình xây dựng gia đình có thể tác động tiêu cực đến khả năng tích lũy và ổn định sinh kế của họ trong bối cảnh thiếu các chính sách phù hợp.

> *Việc có con, đặt tên con, các vấn đề pháp lý cho con sẽ rắc rối và khó khăn. Vì tụi mình đang suy nghĩ có con, lấy trứng của vợ và lấy họ của mình sẽ ổn, nhưng nếu lấy họ của mình thì làm sao được, rất nhiều vấn đề pháp lý. Rồi tài sản muốn để lại cho con cũng phải qua thủ tục nhận con nuôi, nói chung là rắc rối về mặt pháp lý.*
>
> **NĐT nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

KHUNG PHÁP LÝ CHỐNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ

Khung pháp lý chống phân biệt đối xử chưa đủ cụ thể để bảo vệ người LBTQ và còn thiếu các chính sách bao trùm với người LBTQ

Ở cấp độ môi trường làm việc, khoảng 50% người tham gia cho biết nơi làm việc có ít nhất một yếu tố liên quan đến đa dạng – hòa nhập cho thấy một khoảng trống đáng kể trong thực hành. Nhóm nghiên cứu có ghi nhận rằng ngay cả khi có quy định về chống phân biệt đối xử và chào đón người LGBTIQ+ thì thực hành vẫn có thể nhìn nhận quyền lợi mối quan hệ của họ có nguy cơ trục lợi từ hệ thống.

> *Công ty nó buồn cười đến mức là Quy tắc đạo đức của công ty là chào đón và không phân biệt đối xử với LGBT. Công ty có quy định là từ cấp quản lý trở lên, bạn đã làm ở đây bao nhiêu năm thì bạn có thể dẫn thêm được một người trong gia đình của mình đi du lịch cùng miễn phí hoặc chỉ cần phải trả 50% tiền. Nhưng đối với người LGBT thì không, vì trong mắt người khác, người yêu hoặc bạn đời của họ vẫn chỉ được xem là bạn. Phòng nhân sự trả lời là nếu công ty đồng ý như vậy thì lỡ đâu có trường hợp là bạn bán rẻ tour này cho người ngoài, xong bạn hưởng 50% số tiền thì sao?*
>
> **NST nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp đại học**

Đồng thời, nhóm nghiên cứu cũng nhận thấy các phúc lợi chưa được phân bổ bình đẳng mà vẫn dựa theo tiêu chuẩn nhị nguyên, không coi là "đúng đối tượng" để hưởng chế độ dựa trên những quy định về mặt giấy tờ pháp lý hay các thuật ngữ như nam-nữ.

> *Có những cái công ty sẽ tặng quà 8/3 cho nữ, người chuyển giới nam họ vẫn được quyền lợi vì họ vẫn là nữ trên giấy tờ. Nhưng người chuyển giới nữ thì không, nếu có thì những người nữ họ sẽ nói "nó đâu có cái đó, tại sao lại như vậy. Cũng khó cho những người hành chính nhân sự, vì giấy tờ mình cũng đâu có được đổi."*
>
> **NCG nữ, 36 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học**

b. Các chương trình, chính sách về hỗ trợ sinh kế cho phụ nữ còn khó tiếp cận và chưa bao trùm với phụ nữ LBTQ

CÁC CHƯƠNG TRÌNH HỖ TRỢ VIỆC LÀM, HỌC NGHỀ, VỐN VAY VÀ HỌC BỔNG

Các chương trình hỗ trợ việc làm, học nghề, vốn vay và học bổng có tồn tại, nhưng mức độ hiển thị thấp, thủ tục khó và điều kiện tiếp cận chưa bao trùm

Các chương trình hỗ trợ sinh kế không hẳn không có, vấn đề lớn hơn nằm ở chỗ chúng ít được truyền thông, khó tiếp cận, phụ thuộc mạng lưới địa phương và đôi khi đòi hỏi điều kiện mà nhiều phụ nữ LBTQ không đáp ứng được, như tài sản bảo đảm hay gia đình đứng ra bảo lãnh. Ngoài ra, khi không cảm thấy phù hợp với các gói vay vốn phát triển kinh tế thì người tham gia chưa có thêm các lựa chọn hỗ trợ khác.

> *Mình có làm bên Đoàn thanh niên luôn nên cũng tiếp cận được một số chương trình, nhưng vấn đề là thứ nhất phải có gia đình bảo đảm, vì đối với thanh niên là phải có tài sản bảo đảm hoặc gia đình đứng ra bảo lãnh mới được. Với gia đình cũng chỉ có thể hỗ trợ một phần nhỏ nhỏ thôi, bây giờ bảo gia đình đứng ra bảo đảm để mình vay ngân hàng chính sách chẳng hạn thì họ sẽ không đồng ý.*
>
> **NCG nam, 32 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học, đang sinh sống tại vùng nông thôn**

THIẾU MẠNG LƯỚI HỖ TRỢ

Người tham gia không chỉ thiếu hỗ trợ kinh tế, mà còn thiếu người hướng dẫn, thiếu thông tin và thiếu cơ chế kết nối trực tiếp với cơ hội việc làm

Một quan sát quan trọng khác là hỗ trợ sinh kế không chỉ gói gọn trong tiền, bảo hiểm và vay vốn. Người tham gia nhiều lần cho thấy họ còn thiếu một dạng hỗ trợ rất căn bản là thông tin đáng tin cậy, người hướng dẫn có kinh nghiệm, và các kênh kết nối trực tiếp với việc làm hoặc học nghề. Điều này đặc biệt rõ ở người trẻ, người mới lên thành phố, người không có mạng lưới sẵn có, và người có giao thoa thêm với khuyết tật.

> *"Cơ quan đó muốn người khuyết tật có những năng lực xã hội như công dân khác nhưng mà mình cảm thấy hơi rắc rối khi thông qua họ. Trước khi tiếp xúc được với nhà tuyển dụng thì phải trả lời câu hỏi và được họ thông qua trước, mình cảm thấy cái bước đó hơi tạo khó khăn một chút. Mình có nộp mà không thấy họ phản hồi nên mình muốn nộp trực tiếp cho công ty hơn.*
>
> **Người phi nhị nguyên, 34 tuổi, người khuyết tật, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Một phát hiện khác cho thấy hệ thống hỗ trợ sức khỏe tinh thần và cộng đồng tại địa phương còn rất mỏng. Trong khi đó phần thực trạng đã chỉ ra có 80,3% gặp khó khăn về sức khỏe tâm thần trong nhóm đang gặp ảnh hưởng về sức khỏe. Một người tham gia cho biết tại doanh nghiệp địa phương gần như không có chính sách hỗ trợ sức khỏe tâm thần:

> *"Sức khỏe tâm thần chắc chắn là không rồi. Công ty địa phương mà, đâu ra có những chính sách đấy, đảm bảo tâm thần thì càng không có.*
>
> **NĐT nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

2.2.3 NHỮNG ĐỊNH KIẾN VÀ QUAN NIỆM VỀ GIỚI LÀM HẠN CHẾ KHẢ NĂNG TIẾP CẬN VÀ CHUYỂN ĐỔI CÓ HIỆU QUẢ TÀI SẢN SINH KẾ

Các thực hành tuyển dụng và sử dụng lao động vẫn mang tính phân biệt giới, đặc biệt về hôn nhân và sinh con đối với phụ nữ



Theo biểu đồ 2.2.1 có 8,01% người tham gia báo cáo họ bị yêu cầu ký cam kết không mang thai trong thời gian làm việc nhất định tại công ty. Người tham gia cũng cho biết nhiều phụ nữ bị yêu cầu "cam kết ngầm" không mang thai trong thời gian đầu làm việc, hoặc bị gây áp lực, luân chuyển để tự nghỉ việc sau thai sản.

> *Khi mọi người đi làm, mọi người thường sẽ có một cam kết ngầm là không mang thai trong khoảng 1-2 năm đầu tiên ở đấy. Và mình đã từng thấy người sau khi nghỉ thai sản quay trở lại thì không có việc làm ở vị trí đấy nữa và người khác đã thay thế rồi. Tự nhiên sau khi nghỉ thai sản xong thì mất việc.*
>
> **NĐT nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng đại học**

> *Mình đã từng từ chối một công việc ở công ty du lịch vì vấn đề không cho mang thai, nó càng làm cho mình không muốn làm việc văn phòng nữa. Rất phổ biến việc doanh nghiệp yêu cầu phụ nữ phải cam kết không sinh con trong vài năm. Rồi sau khi sinh con xong quay trở lại công việc thì sẽ kiếm cớ để luân chuyển phòng ban liên tục khiến cho họ nản và tự động xin nghỉ*
>
> **Người phi nhị nguyên, 24 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Người tham gia cũng chia sẻ về cơ hội làm việc với người nữ sẽ ngày càng ít lại khi họ bước qua giai đoạn tuổi 30 và thường bị so sánh với những người nữ trẻ hơn, không chịu gánh nặng về thời gian của gia đình và con cái. Song, họ vẫn chịu thêm một sự cạnh tranh khác đến từ nam giới ngang bằng độ tuổi, điều này đang khắc hoạ cán cân về lao động và sự bất bình đẳng giới trong cơ hội tiếp cận việc làm cũng như đánh giá lao động.

> *Đàn ông ở độ tuổi 30 hay 26 không quá ảnh hưởng bằng việc năng lực của bạn có những gì. Trong khi bản thân mình có hồ sơ năng lực khá hấp dẫn, nhưng mình 30 tuổi thì bỗng nhiên mình sẽ bị so sánh với các bạn nữ 26 tuổi, các bạn trẻ hơn. Họ có thể không cần một người năng lực cao như thế này nhưng họ cần một người trong tương lai có thể sẽ không có chồng, có con, không muốn lập gia đình vì phải sẵn sàng làm thêm giờ. Tức là bạn có gia đình bạn vẫn phải sẵn sàng làm thêm giờ. Trong khi 1 bạn nam tương đương mình ở độ tuổi này sẽ rất thu hút thị trường còn so với mình hiện tại thì lại có cảm giác như đang ở vị trí thoái trào.*
>
> **NST nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp đại học**

Quan điểm về mối quan hệ hôn nhân giữa hai người nữ không được hưởng các quyền lợi như mối quan hệ dị tính nam-nữ ảnh hưởng đến bài toán về kinh tế

Người tham gia cũng chỉ ra rằng các mối quan hệ hôn nhân giữa hai người nữ hiện chưa được công nhận chính thức về mặt xã hội, do đó đôi khi sẽ không được hưởng các nghi thức và hỗ trợ kinh tế gắn với hôn nhân dị tính. Trong bối cảnh văn hóa Việt Nam, đám cưới không chỉ mang ý nghĩa cá nhân mà còn là một sự kiện kết nối xã hội quan trọng, thường đi kèm với lời chúc và tài chính từ gia đình và người thân. Việc không thể tổ chức hoặc được công nhận các nghi lễ này khiến phụ nữ LBTQ mất đi một nguồn vốn tài chính và xã hội đáng kể trong cuộc sống.

> *"Lấy chồng thì có vốn, lấy vợ thì sẽ tốn tiền vì phải ra nước ngoài lấy vợ, nó tốn chứ không được gì và đương nhiên không được cấp vốn bởi họ hàng, người thân. Lấy chồng là một trong những thời điểm huy động vốn tốt nhất trong cuộc đời người phụ nữ, khi được họ hàng và các bên mừng tiền cưới. Nếu mình không lấy chồng thì sẽ không có khoản vốn đó. Đó là một trong những điều lớn nhất để cân nhắc giữa việc lấy chồng hay lấy vợ.*
>
> **NST nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp đại học**

Quan điểm về việc nhìn nhận việc tổ chức đám cưới và được hưởng đầy đủ quyền lợi về văn hoá, phong tục như một quá trình gọi vốn cũng là một phát hiện thú vị trong nghiên cứu về người phụ nữ LBTQ vì yếu tố này gắn liền với văn hoá Á Đông nói chung và Việt Nam nói riêng. Một góc nhìn khác từ người tham gia chia sẻ suy nghĩ của họ cũng cho thấy rằng, mối quan hệ hôn nhân trong bối cảnh chưa được công nhận về mặt pháp lý cũng có thể tạo ra những mối quan hệ hôn nhân "giả" dị tính như một mũi tên trúng hai đích - vừa làm hài lòng gia đình, vừa giúp bản thân thu hồi vốn tài chính và vốn xã hội.



> *"Bây giờ chỉ có lấy chồng thôi để gỡ lại những gì đã mất vì mình đã đi phong bì rất là nhiều. Thậm chí có thể cưới người mình không yêu. Mình nửa đùa nửa thật nhưng đó cũng là một trong những cái mình có nghĩ đến nghiêm túc. Vì bố mình ốm nên mẹ mình lại giục giã về việc kết hôn. Hôm nay mẹ mình đang làm lễ cầu duyên cho mình.*
>
> **NĐT nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Nhận định này cho thấy các chuẩn mực xã hội và thể chế liên quan đến hôn nhân không chỉ ảnh hưởng đến sự công nhận về mặt pháp lý, mà còn có tác động trực tiếp đến cơ hội tích lũy nguồn lực kinh tế của phụ nữ LBTQ.

Bất bình đẳng giới như một cấu trúc nền, trong đó phụ nữ LBTQ thường chịu thiệt thòi hơn

Dữ liệu cho thấy phụ nữ LBTQ, đặc biệt là NCG nữ và NCG nam có biểu hiện giới không phù hợp chuẩn mực dị tính, thường phải sống và làm việc trong bối cảnh bị soi xét, bị yêu cầu điều chỉnh bản thân, hoặc bị đánh giá năng lực qua lăng kính định kiến giới và dị tính chuẩn mực.

> *Đôi khi khách hàng người ta muốn làm việc với lại phụ nữ nhưng mà mình thì vẫn đang trong cái cơ thể sinh học là nam. Người ta có phản ứng là người ta không thích hoặc là người ta không muốn làm việc với lại đàn ông. Mình là một người chuyển giới nữ và mình nhận lại những cái phản hồi như vậy thì mình cũng buồn. Mình biết thì cũng không thể nào trách được người ta nhưng mà mình vẫn buồn tại vì trong mắt mọi người mình chưa là một cái hình tượng như mình muốn.*
>
> **NCG nữ, 28 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

> *Mình ở nhà bán hàng thôi rất là nhiều người tới và đặt câu hỏi cho mình thế là con trai hay con gái. Sao mà cắt tóc ngắn mặc đồ con trai mà lại giọng con gái, rồi có người cũng không có ý tứ, mình cũng hơi khó chịu, họ hỏi như là bê đê hả? Một số cụ thì lại còn khuyên là sao không lấy chồng đi, lấy đại một thằng nào đấy rồi kết hôn sinh con rồi bỏ cũng được.*
>
> **NCG nam, 32 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học, đang sinh sống tại vùng nông thôn**

Nhiều chia sẻ cho thấy người tham gia không nhìn kỳ thị LGBTIQ+ như một vấn đề tách biệt, mà đặt nó trong trật tự giới và nam quyền rộng hơn. Trong đó, việc từ bỏ đặc quyền nam giới, thường kéo theo giảm cơ hội và gia tăng kỳ thị. Đồng thời, những người có nhiều tính nữ thì sẽ bị áp đặt theo hướng trọng nam khinh nữ.

> *Người chuyển giới nam á, chị thấy họ kinh doanh nhiều hơn còn các bạn chuyển giới nữ thì ít làm ở những cương vị cao. Chị nghĩ là người chuyển giới nam ít bị kỳ thị hơn vì quan điểm người Á Đông mình á, nếu người phụ nữ có xu hướng nam tính thì họ nói người phụ nữ đó mạnh mẽ nhưng nếu người đàn ông giống như một người phụ nữ, thì họ nói người đó không làm được trò trống gì. Đó, cái bề ngoài đã là rào cản, giống như việc trọng nam khinh nữ.*
>
> **NCG nữ, 36 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học**

> *Ba mẹ muốn mình ở nhà, làm công việc ở nhà và nói mình không kết hôn, không lấy chồng sinh con thì làm nhiều tiền để làm gì? Cứ ở nhà phụ việc cửa hàng cho ba mẹ, bán ở đấy rồi chăm lo cho mấy đứa cháu của mình, sau này già thì cháu nó chăm lo lại cho mình.*
>
> **NCG nam, 32 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học, đang sinh sống tại vùng nông thôn**

Ngay cả đối với các ngành nghề được cho là mang nhiều yếu tố sáng tạo và cởi mở với người LBTQ như Markerting hay ngành giải trí, sự phân biệt giữa vai trò của người nam và nữ vẫn có sự chênh lệch không chỉ ở những người dị tính hợp giới mà ngay trong cộng đồng LGBTIQ+, giữa người đồng tính nam và nhóm đa dạng giới, xu hướng tính dục có cơ thể nữ.

> *Khi nghĩ tới một cá nhân sáng tạo, thông thường họ sẽ nghĩ tới đàn ông. Và khi nghĩ tới LGBT mà sáng tạo, thường họ sẽ nghĩ tới đồng tính nam, khiến cho nữ và LGBT nữ càng khó khăn hơn nữa khi làm công việc sáng tạo.*
>
> **NST nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp đại học**

> *Đa số là diễn viên nam giả nữ thì được nhưng mà người chuyển giới nữ rồi đi đóng vai nữ thì không có. Đào tạo trong trường cũng vậy, khi đạo diễn chọn người chuyển giới nữ đóng vai nữ, thì lập tức người ta sẽ hỏi đạo diễn là "không có diễn viên nữ đóng vai đó à? Tại sao chọn người chuyển giới nữ đóng vai nữ?*
>
> **NCG nữ, 36 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học**

Khách thể cho biết ngay ở trong ngành nghệ thuật giải trí, có những vị trí cũng rất ít người nữ đảm nhận và có lẽ sẽ còn hiếm khi đó là một người nữ LBTQ. Ngoài ra, đặc biệt trong ngành này, yếu tố LGBTIQ+ luôn bị gắn với những vai diễn hài hước, châm biếm như một yếu tố để được đưa vào trong kịch bản, cũng như không quá thể hiện sự nhạy cảm. Điều này vô hình chung đã khắc hoạ sâu sắc hình ảnh và khuôn mẫu giới cho cộng đồng LGBTIQ+ nói chung và phụ nữ LBTQ nói riêng.

> *Nói chung miễn các bạn mặc bộ đồ nam trên người thì các bạn muốn nữ tính như thế nào cũng được, nhưng một người đàn ông không được mặc đồ nữ. Nó vô lý ở cái điểm đó.*
>
> **NCG nữ, 28 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

> *Khi đạo diễn nữ đã hiếm rồi thì người chuyển giới nữ còn hiếm hơn. Có đạo diễn là người chuyển giới nữ nhưng chắc chỉ đếm trên đầu ngón tay, kể cả ở Việt Nam hay trên thế giới. Ở Việt Nam vẫn ngại về những vấn đề của người thuộc cộng đồng LGBT, họ ngại việc quá thể hiện mình trên truyền thông, ví dụ như một vở kịch nói về LGBT thì cũng không dễ tiếp cận với khán giả, vì chủ đề nhạy cảm, những vai diễn do người chuyển giới nữ đóng thì đều là những vai hài, để chọc cười, chứ ít có vai nào chính kịch. Thường họ sẽ lấy cái giới tính đó ra để câu khách, làm trò, hoạt náo cho mọi người.*
>
> **NCG nữ, 28 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**



Định kiến về ngoại hình và sắc đẹp đối với người nữ

Trong một số ngành nghề, đặc biệt các ngành cần hình ảnh, cơ hội còn bị chi phối bởi chuẩn sắc đẹp nữ tính và khả năng đạt chuẩn nhìn. Một số người tham gia cho biết ngoại hình không chỉ là yếu tố thẩm mỹ mà còn được xem như điều kiện ngầm để tiếp cận, duy trì việc làm, nhất là với những vị trí dịch vụ, giao tiếp, giải trí hoặc đại diện hình ảnh.

> *Hiện tại đầu tiên thì chắc đó là ngoại hình nó cũng ảnh hưởng nhiều, mình không có được gọn gàng xinh đẹp lắm. Có một chị bên nhân sự cũng có nói tế nhị với mình. Khi em làm giao dịch viên hay một vị trí nào đó tiếp khách hàng thì nó sẽ không đẹp cho lắm.*
>
> **Người phi nhị nguyên, 31 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học, đang tìm việc làm**

Trong một số ngành nghề, đặc biệt các ngành cần hình ảnh, cơ hội còn bị chi phối bởi chuẩn sắc đẹp nữ tính và khả năng đạt chuẩn nhìn. Một số người tham gia cho biết ngoại hình không chỉ là yếu tố thẩm mỹ mà còn được xem như điều kiện ngầm để tiếp cận, duy trì việc làm, nhất là với những vị trí dịch vụ, giao tiếp, giải trí hoặc đại diện hình ảnh.

> *Và em biết ý đồ tại sao cha mẹ bắt chị vô sư phạm không? Học sư phạm mặc áo dài cho nó con gái lại, cách cho "thẳng" lại là mặc áo dài.*
>
> **NĐT nữ, 33 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học, hoàn toàn không công khai SOGIESC**

Như vậy, với những người phụ nữ LBTQ có thể hiện không chuẩn dị tính và theo khuôn mẫu sắc đẹp phổ thông với người nữ thì cơ hội việc làm sẽ càng bị thu hẹp và có nguy cơ trải nghiệm bị phân biệt đối xử trong các lĩnh vực cần lợi thế về vẻ bề ngoài. Từ đó, phát hiện cho thấy người nữ LBTQ sẽ luôn phải lựa chọn khuôn mẫu nữ tính nếu muốn làm trong lĩnh vực này, hoặc họ sẽ theo xu hướng tập trung vào những khối ngành không cần giao tiếp, gặp mặt nhiều, không bị gò bó như làm tự do hoặc từ xa.

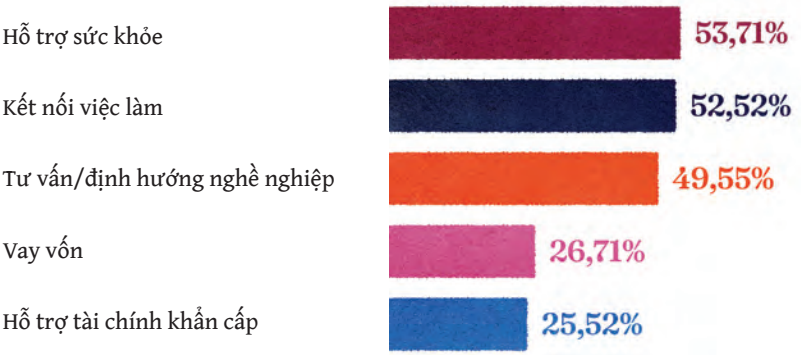
2.3

Nhu cầu về kinh tế của phụ nữ LBTQ

	Đồng tính nữ hợp giới	Song tính nữ hợp giới	Chuyển giới nam	Chuyển giới nữ	Khác	Tổng mẫu
	N = 95	N = 68	N = 37	N = 25	N = 112	N = 337
Hỗ trợ về sức khỏe thể chất và tâm thần	49,47	55,88	48,65	56	57,14	53,71
Kết nối việc làm phù hợp	42,11	51,47	56,76	60	58,93	52,52
Tư vấn nghề nghiệp, định hướng việc làm hoặc hỗ trợ chuyển đổi nghề hoặc nâng cao thu nhập	46,32	50	40,54	56	53,57	49,55
Xây dựng môi trường làm việc an toàn, không kỳ thị	48,42	48,53	35,14	44	47,32	46,29
Thay đổi chính sách và nhận thức xã hội	45,26	44,12	29,73	52	46,43	44,21
Đào tạo kỹ năng nghề / kỹ năng kinh doanh, hoạch định tài chính cá nhân	40	48,53	37,84	64	41,07	43,62
Hỗ trợ pháp lý, quyền lao động	37,89	35,29	21,62	48	36,61	35,91
Kết nối khách hàng, đối tác, thị trường	24,21	36,76	21,62	40	33,04	30,56
Vay vốn ưu đãi / vốn khởi sự kinh doanh	23,16	20,59	51,35	40	22,32	26,71
Hỗ trợ tài chính khẩn cấp	27,37	25	21,62	24	25,89	25,52
Hỗ trợ khởi nghiệp/tự kinh doanh	27,37	17,65	24,32	40	22,32	24,33
Hỗ trợ mua bảo hiểm	20	19,12	16,22	24	27,68	22,26
Khác	2,11	0	2,7	4	2,68	2,08

Dữ liệu cho thấy nhu cầu liên quan trực tiếp đến việc làm và thu nhập chiếm ưu thế rõ rệt. Ba nhu cầu cao nhất toàn mẫu là hỗ trợ sức khỏe (53,71%), kết nối việc làm (52,52%) và tư vấn/định hướng nghề nghiệp (49,55%), trong khi hỗ trợ tài chính khẩn cấp (25,52%) và vay vốn (26,71%) ở mức trung bình. Điều này cho thấy cán cân nhu cầu đang lệch về phía thiếu kênh tiếp cận cơ hội hơn là thiếu tài chính, hay nói cách khác, nhu cầu cốt lõi là một chuỗi hỗ trợ hoàn chỉnh (việc làm phù hợp, định hướng nghề, duy trì sức khỏe) thay vì các can thiệp đơn lẻ.

Mức độ nhu cầu hỗ trợ của người tham gia khảo sát



Giữa các nhóm có sự phân hóa rõ rệt: NCG nữ nổi bật với nhu cầu cao ở hầu hết các khía cạnh (đào tạo 64%, kết nối việc làm 60%, pháp lý 48%, vay vốn 40%), phản ánh mức độ dễ tổn thương cao hơn. NCG nam có nhu cầu vay vốn cao nhất (51,35%) và kết nối việc làm (56,76%), cho thấy xu hướng thiên về tự tạo sinh kế. NST nữ hợp giới và nhóm "khác" nổi bật ở nhu cầu kết nối việc làm và thị trường, phản ánh sự phụ thuộc vào mạng lưới cơ hội. NĐT nữ hợp giới ít tập trung vào hỗ trợ sinh tồn mà hướng nhiều hơn đến môi trường làm việc an toàn, định hướng nghề và sức khỏe, cho thấy ưu tiên đã chuyển từ tiếp cận cơ hội sang nâng cao chất lượng và tính bền vững của sinh kế.

2.3.1 NHU CẦU GIA TĂNG VÀ CHUYỂN ĐỔI TÀI SẢN SINH KẾ MỘT CÁCH HIỆU QUẢ

Trong 5 tài sản sinh kế, phụ nữ LBTQ có nhu cầu trong việc gia tăng vốn con người, vốn xã hội và vốn tài chính. Cách tiếp cận theo tài sản sinh kế cho phép nhìn nhận sinh kế không chỉ là có việc làm hay thu nhập, mà là **khả năng tích lũy, huy động và chuyển hóa các nguồn lực để duy trì đời sống, ứng phó rủi ro và mở rộng cơ hội phát triển.**

Dữ liệu phỏng vấn sâu cho thấy nhu cầu sinh kế của phụ nữ LBTQ thường không tách rời các điều kiện xã hội đặc thù: kỳ thị về giới và tính dục, thiếu an toàn trong môi trường làm việc, hạn chế tiếp cận vốn, thiếu mạng lưới hỗ trợ, và áp lực phải tự chứng minh năng lực trước gia đình. Trong bối cảnh đó, vốn con người, vốn tài chính và vốn xã hội nổi lên như ba nhóm nguồn lực then chốt đối với khả năng phát triển sinh kế bền vững của họ.

Nhu cầu gia tăng và chuyển đổi vốn con người: học nghề, nâng cao kỹ năng, thích ứng với thị trường lao động mới và đảm bảo sức khỏe tâm thần

Trước hết, dữ liệu cho thấy người nữ LBTQ có nhu cầu rõ rệt trong gia tăng vốn con người, bao gồm kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, tay nghề, năng lực quản lý công việc, kỹ năng giao tiếp, năng lực thích ứng với công nghệ và khả năng định hướng nghề nghiệp dài hạn. Gần một nửa mẫu cần đào tạo kỹ năng (43,62%) và tư vấn nghề nghiệp (49,55%). Đặc biệt, nhóm NST nữ (48,53%) và NCG nữ (64%) có nhu cầu đào tạo cao, cho thấy áp lực thích ứng với thị trường lao động và nhu cầu nâng cấp kỹ năng là rất lớn. Điều này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh nhiều người nữ LBTQ phải bước vào thị trường lao động từ vị thế bất lợi: thiếu hậu thuẫn gia đình, trình độ đào tạo chưa ổn định, từng gián đoạn học tập, hoặc phải làm những công việc tạm thời để duy trì sinh hoạt.

Một trích dẫn cho thấy nhu cầu tích lũy kinh nghiệm như một phần tài sản con người:

> *Tiền nó chỉ là vấn đề phụ, cái chính là em muốn đi để trải nghiệm. Vì khi ra trường sẽ có rất nhiều công ty yêu cầu có kinh nghiệm, mình không thể nào lý thuyết thì có mà thực hành thì không có. Động lực chính để em đi làm là em muốn trải nghiệm thử xem ngoài kia thế giới người ta người ta kiếm tiền như thế nào.*
>
> **NST nữ, 37 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Việc đi làm, trong trường hợp này, không chỉ là hoạt động kiếm tiền mà còn là chiến lược đầu tư vào vốn con người: học cách vận hành trong thị trường lao động, tích lũy kinh nghiệm, hiểu cách tạo thu nhập và chuẩn bị cho giai đoạn sau khi ra trường. Đối với người nữ LBTQ, nhu cầu này càng trở nên cấp thiết vì họ thường phải tự tạo vị thế cạnh tranh trong một thị trường lao động vốn không hoàn toàn trung lập về giới, xu hướng tính dục và bản dạng giới.

Dữ liệu cũng chỉ ra nhu cầu học thêm tay nghề và chuyển hướng nghề nghiệp nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh. Một người tham gia cho biết:

> *Chị thấy mình cần nâng cấp bản thân thì người ta mới tôn trọng, như là mình cần có thêm bằng cấp hay cái gì đó để nâng giá trị mình lên, thì việc mà dạy nghề, hay hỗ trợ học bổng, cái trí thức nó sẽ hỗ trợ tương lai hơn. Học nghề cũng được, học thêm cũng được chứ không đi hát mãi được, nó sẽ không đi tới đâu, tới lúc nó cũng bấp bênh. Người chuyển giới thì đa phần giống như chị, nếu mà muốn học cái gì đó thì kinh tế là điều họ trăn trở. Thì giờ, lo ăn uống, lo công việc, sinh hoạt phí đã khó khăn, mà tuổi tác cũng đã quá. Chị nghĩ nếu có quỹ hỗ trợ sẽ ổn hơn, đó là cách thiết thực.*
>
> **NCG nữ, 36 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học**

Trích dẫn này cho thấy nhu cầu gia tăng tài sản con người gắn trực tiếp với mong muốn thoát khỏi những công việc bấp bênh, thu nhập thấp và ít triển vọng. Tuy vậy, việc học nghề đòi hỏi một khoản chi phí đầu tư, cho thấy tài sản con người và tài sản tài chính liên kết chặt chẽ tương tác qua lại lẫn nhau nhau: muốn nâng cao kỹ năng thì cần có tiền nhưng muốn có tiền bền vững lại cần kỹ năng.

Một điểm đáng chú ý khác là nhu cầu nâng cao kỹ năng không chỉ nằm ở tay nghề kỹ thuật, mà còn bao gồm kỹ năng kinh doanh, giao tiếp và học hỏi từ người có kinh nghiệm. Người tham gia làm kinh doanh nhỏ chia sẻ:

> *Sắp tới mình có ý định mở rộng kinh doanh, nâng cao nguồn hàng và tăng thu nhập. Mình cũng có ước mơ phát triển thêm trong tương lai. Mình muốn học hỏi thêm kỹ năng kinh doanh, giao tiếp và học từ những người có kinh nghiệm để làm tốt hơn.*
>
> **NCG nam, 47 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học**

Ở đây, tài sản con người được biểu hiện qua năng lực quản trị sinh kế: biết mở rộng nguồn hàng, tăng thu nhập, học kỹ năng kinh doanh và giao tiếp. Đối với những người nữ LBTQ làm kinh doanh nhỏ hoặc lao động tự do, các kỹ năng này có ý nghĩa đặc biệt vì họ thường không có hệ thống nâng đỡ chính thức như đào tạo tại doanh nghiệp, cố vấn nghề nghiệp hoặc mạng lưới kinh doanh chuyên nghiệp.

Một trường hợp cho thấy rõ quá trình tự nhận diện năng lực, chuyển dịch nghề nghiệp và biến các kỹ năng mềm thành vị thế chuyên môn cao hơn - một ví dụ điển hình về chuyển đổi vốn con người: kỹ năng giao tiếp, hiểu biết xã hội và khả năng phối hợp được chuyển hóa thành năng lực quản lý dự án/sản phẩm.

> *Khi mình bắt đầu làm UI/UX Designer thì bản chất thiết kế website và ứng dụng. Nhưng mình phát hiện ra mình không giỏi về công việc thiết kế lắm nhưng mình rất giỏi làm việc với con người. Có thể mình học về công tác xã hội nên mình giao tiếp với con người rất tốt. Để một công việc, một dự án vận hành tốt thì mình sẽ làm việc với rất nhiều bên, nhóm của mình sẽ là nhóm thiết kế, sẽ làm việc với đội phần mềm rồi phải làm với các bên liên quan khác, nói chung rất nhiều. Mình sẽ là người đứng ở giữa là cây cầu sẽ nhận các thông tin đó và bàn giao lại. Lúc đó mình phát hiện ra mình làm việc với con người giỏi.*
>
> **NĐT nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Một trong những nhu cầu quan trọng nhất là hỗ trợ sức khỏe (53,71%), dữ liệu định tính cho thấy sự cấp thiết hơn trong hỗ trợ về sức khỏe tâm thần. Đồng thời, khi soi xét về dữ liệu, nhóm nghiên cứu thấy rằng một trong số chiến lược của người tham gia là đầu tư cho kiến thức và kỹ năng về sức khỏe tâm thần lên đến 32,9%.

Do đó, việc cần thiết có thêm cơ chế hỗ trợ này đáp ứng được cả cung và cầu trong xã hội.

> *Sau khi bị trái tay thì mình cũng có đi tư vấn tâm lý ở bệnh viện thì đó là cũng tốn một khoản chi phí, thì nếu mà trong tương lai được thì mình nghĩ về sức khỏe tâm thần của các bạn cũng cần được hỗ trợ song song.*
>
> **Người phi nhị nguyên, 34 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Đối với người phụ nữ LBTQ, sức khỏe tinh thần liên quan trực tiếp đến khả năng duy trì việc làm, học tập, quan hệ xã hội và tự chủ kinh tế. Nếu không có hỗ trợ tâm lý phù hợp, các can thiệp về việc làm hoặc tài chính có thể không đủ để tạo ra thay đổi bền vững.

Như vậy, nhu cầu chuyển đổi vốn con người không chỉ là nhu cầu được đào tạo, mà còn là nhu cầu được hỗ trợ theo chuỗi: ổn định sức khoẻ, định hướng nghề nghiệp, học phí, thông tin học nghề, kết nối nơi thực hành, tư vấn nâng kỹ năng và cơ chế giúp người học biến kỹ năng thành thu nhập thật.



Nhu cầu gia tăng và chuyển đổi vốn tài chính: tiếp cận vốn, hỗ trợ kinh tế và đa dạng hóa nguồn thu nhập

Bên cạnh tài sản con người, người nữ LBTQ còn có nhu cầu nổi bật trong gia tăng tài sản tài chính. Nhu cầu này không chỉ là thêm tài chính, mà bao gồm khả năng tiếp cận nguồn vốn an toàn, có quỹ dự phòng, có học bổng hoặc hỗ trợ học nghề, có chương trình vay phù hợp, có phúc lợi lao động, và có cơ hội đa dạng hóa nguồn thu nhập.

Phần phân tích Thực trạng 2.1 và Khó khăn, thách thức 2.2 đã cho thấy thu nhập hiện tại của người tham gia chỉ đáp ứng được nhu cầu cơ bản, không đủ để tích lũy hoặc đầu tư cho học tập, chuyển đổi nghề nghiệp và phát triển kinh doanh. Chia sẻ của những khách thể dưới đây cho thấy việc tiếp cận cơ hội tài chính, học bổng để phát huy năng lực của bản thân đang còn hạn chế nhưng lại rất cấp thiết với cộng đồng.

> *Mình nghĩ giả sử như bây giờ mình đang rất cần tiền để đi học đi chẳng hạn và nếu như có một quỹ học bổng nào đó ưu ái cho người nữ LBTQ thì sẽ rất tuyệt vời."*
>
> **NST nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp đại học**

> *Chị cũng không rành về học bổng hay xin những học bổng nào, những thông tin về học bổng chưa phổ biến tới mọi người nhiều. Có một lần có anh hỏi chị làm em có tham gia vào mạng lưới [tên riêng] không? Chị nói không biết và không tham gia luôn. Anh ấy bảo chị tham gia nếu có tin tức gì thì mọi người truyền nhau nhanh hơn, những cái học bổng cho người chuyển giới sẽ được thông báo trong nhóm đó nhưng nhóm đó lại không có hoạt động gì nổi bật, nó không hợp gu chị.*
>
> **NCG nữ, 36 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học**

Những phân tích về thách thức trong hệ thống hỗ trợ sinh kế tại phần 2.2.2 **cho thấy sự tồn tại của một số chương trình hỗ trợ, nhưng khả năng tiếp cận của người nữ LBTQ còn hạn chế bởi thông tin không phổ biến, yêu cầu bảo lãnh gia đình, tài sản đảm bảo hoặc thiếu kênh kết nối phù hợp.** Điều này đặc biệt bất lợi với những người trẻ, người sống xa gia đình, người chưa công khai, người có quan hệ gia đình căng thẳng hoặc người không có tài sản thế chấp.

> *"Mình nghĩ sẽ tốt hơn nếu có chính sách cho vay, vì có những thời điểm trong người không có đồng nào thì không thể nghĩ đến việc bỏ tiền ra học hay đi thi một chứng chỉ tiền triệu được. Mình nghĩ bản thân các cơ sở, tổ chức hoạt động hoặc cấp chứng chỉ đứng ra tổ chức sẽ dễ dàng nhất, vì họ có thể tự động duyệt các phương án mà không cần phải trình lên nhiều cấp khác. Còn việc xin hỗ trợ từ địa phương thường phải có minh chứng, có người đến điều tra gia cảnh, mình thực sự rất ngại các thủ tục dài dòng nhiều cấp.*
>
> **NCG nữ, 28 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Các trích dẫn này cho thấy hỗ trợ thực chất không chỉ nên dừng tại ở tài chính mà còn liên quan đến câu chuyện về cách thức tổ chức và vận hành các khoản vay. Vì vậy, nhu cầu gia tăng và chuyển đổi vốn tài chính cần được hiểu theo nghĩa rộng: không chỉ cấp vốn, mà còn cần truyền thông dễ tiếp cận, thiết kế tiêu chí phù hợp, tư vấn tài chính cá nhân, hỗ trợ lập kế hoạch kinh doanh và kết nối với các nguồn tài chính không kỳ thị và chuyển đổi thành thu nhập bền vững.

Nhu cầu gia tăng và chuyển đổi vốn xã hội: mạng lưới hỗ trợ, cộng đồng an toàn và sự khẳng định từ gia đình

Dữ liệu cho thấy, đối với người nữ LBTQ, vốn xã hội không chỉ có ý nghĩa tinh thần mà còn có tác động trực tiếp đến khả năng duy trì và phát triển kinh tế. Gia đình, bạn bè, người yêu, đồng nghiệp, tổ chức cộng đồng và mạng lưới doanh nghiệp thân thiện đều có thể trở thành nguồn lực giúp họ giảm rủi ro, tìm việc, học nghề, vượt qua khủng hoảng và tăng khả năng tự chủ.

Theo phân tích tại thực trạng Tài sản sinh kế tại 2.1.3, vốn xã hội được chuyển đổi thành điều kiện kinh tế gián tiếp: được ở cùng gia đình, được hỗ trợ chi phí sinh hoạt, được giới thiệu việc làm hoặc được nâng đỡ tinh thần. Đây là những nguồn lực có thể không được quy đổi trực tiếp thành tài chính, nhưng lại giúp người tham gia giảm chi phí sinh tồn, giảm áp lực thất nghiệp và có thêm thời gian để tìm kiếm cơ hội phù hợp.

> *Ở Gia Lai không có một hội nhóm nào để liên kết và tập trung các bạn ấy để nhận diện nhau, cập nhật thông tin hay kiến thức về LGBT cũng như cách để bảo vệ bản thân trước những sự ác ý, mình thấy nó rất rời rạc. Mình lên tìm hội nhóm LGBT ở Gia Lai gần như là không có ai đứng ra cả.*
>
> **NCG nam, 32 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học, đang sinh sống tại vùng nông thôn**

Ở các địa phương, nơi mạng lưới cộng đồng còn mỏng, người nữ LBTQ cũng đang thể hiện nhu cầu muốn được gắn kết và chia sẻ, hỗ trợ về sinh kế để không còn cảm giác bị cô lập khi gặp khó khăn tài chính, bị kỳ thị trong công việc hoặc hướng nghiệp.

Dữ liệu cũng cho thấy nhu cầu xây dựng mạng lưới doanh nghiệp cởi mở với người LBTQ như một dạng tài sản xã hội có tính chiến lược. Một người tham gia đề xuất:

> *Em nghĩ có thể xây dựng mạng lưới kết nối giữa các doanh nghiệp cởi mở với người LGBT. Điều đó sẽ giúp các bạn trong cộng đồng dễ tiếp cận việc làm hơn.*
>
> **NST nữ, 20 tuổi, sinh viên đại học**

> *Giống như tham gia những nhóm bạn mà bạn bè em cũng toàn những bạn có xu hướng tính dục tương tự như em. Em nghĩ là có rất nhiều thuận lợi, nhất là khi một cộng đồng yếu thế liên kết với nhau thì họ hoàn toàn có thể thông cảm và thấu hiểu những khó khăn của nhau và từ đấy sẽ giúp đỡ nhau tốt hơn*
>
> **Người phi nhị nguyên, 21 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Đề xuất này có ý nghĩa quan trọng vì nó chuyển trọng tâm từ hỗ trợ cá nhân sang xây dựng hệ sinh thái sinh kế. Nếu có mạng lưới doanh nghiệp thân thiện, người nữ LBTQ có thể giảm chi phí tìm việc, giảm rủi ro gặp môi trường kỳ thị, tăng khả năng tiếp cận công việc phù hợp và mở rộng quan hệ nghề nghiệp. Đây chính là cách vốn xã hội được chuyển hóa thành vốn tài chính và vốn con người.

> *Các bạn thường giới thiệu cho em những công việc phù hợp với năng lực của em, hoặc gợi ý nên làm công việc nào trong thời gian đi học để có thêm thu nhập. Em nghĩ là hỗ trợ về mặt tinh thần. Những lúc em gặp vấn đề về sức khỏe hoặc khó khăn, các bạn có cùng suy nghĩ sẽ hỗ trợ em tích cực hơn, giống như một nguồn động lực rất lớn.*
>
> **NST nữ, 20 tuổi, sinh viên đại học**

Cuối cùng, nhóm nghiên cứu cũng nhận thấy sự công nhận từ gia đình cũng là một thành tố quan trọng của vốn xã hội. Đối với một số người nữ LBTQ, khả năng tự chủ tài chính có liên hệ trực tiếp với khả năng được gia đình công nhận hoặc có không gian sống đúng với bản thân.

> *"Năm 2022 mình quyết định mua nhà vì mình là đồng tính nữ, nếu mình không có cái gì trong tay thì cuộc sống của mình sau này đối với trước mặt phụ huynh với lại gia đình, đồng nghiệp cũng vất vả lắm đúng không? Mình càng có tài sản tích lũy sớm, mình càng có một cái gì đó sớm thì sau này sẽ càng dễ thở hơn với mình rất là nhiều.*
>
> **NĐT nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Tóm lại, nhu cầu gia tăng và chuyển đổi tài sản sinh kế của người nữ LBTQ mang tính liên kết và hệ thống.

Người tham gia không chỉ cần vốn, kỹ năng hay mạng lưới hỗ trợ đơn thuần mà cần cơ chế giúp các loại tài sản sinh kế có thể chuyển hóa và hỗ trợ lẫn nhau. Trong đó, ba nhóm nhu cầu nổi bật nhất là vốn con người, vốn tài chính và vốn xã hội. Vốn con người giúp nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, khả năng thích ứng và định hướng phát triển dài hạn; vốn tài chính giúp tăng khả năng tích lũy, đầu tư và giảm trạng thái bấp bênh; còn vốn xã hội giúp mở rộng mạng lưới hỗ trợ, kết nối việc làm và tăng khả năng duy trì sinh kế trong môi trường còn nhiều bất bình đẳng.

Do đó, các can thiệp sinh kế cần được thiết kế theo hướng tích hợp thay vì hỗ trợ rời rạc. **Hỗ trợ tài chính cần đi kèm quản lý tài chính và cố vấn kinh doanh; đào tạo nghề cần gắn với kết nối tuyển dụng; xây dựng cộng đồng cần liên kết với doanh nghiệp, học bổng và dịch vụ hỗ trợ tâm lý.** Chỉ khi các nguồn lực này được gia tăng đồng thời và có khả năng chuyển hóa lẫn nhau, sinh kế của người nữ LBTQ mới có thể chuyển từ trạng thái phòng vệ, bấp bênh sang ổn định, tự chủ và phát triển bền vững.



2.3.2

Nhu cầu cải thiện cơ chế pháp lý và hệ thống hỗ trợ thực chất

Dữ liệu phân tích trong Khó khăn và thách thức tại phần 2.2.2 cho thấy nhu cầu cải thiện cơ chế pháp lý và hệ thống hỗ trợ cho người phụ nữ LBTQ không chỉ xuất phát từ mong muốn được thừa nhận mà gắn trực tiếp với các quyền lợi sống rất cụ thể: làm việc an toàn, tiếp cận phúc lợi, được bảo vệ trong quan hệ thân nhân, được chăm sóc sức khỏe, được hỗ trợ khi khủng hoảng sinh kế và được tồn tại trong cộng đồng mà không phải liên tục tự điều chỉnh bản thân để phù hợp với chuẩn mực xã hội.



Trước hết, dữ liệu cho thấy nhu cầu cấp thiết về công nhận pháp lý đối với bản dạng giới và quyền của người chuyển giới.

Đối với nhóm này, việc chưa có cơ chế thay đổi giấy tờ tùy thân theo bản dạng giới không chỉ gây bất tiện hành chính, mà còn làm phát sinh hàng loạt rào cản trong đời sống hằng ngày, từ sử dụng nhà vệ sinh, tiếp cận dịch vụ y tế, đến hưởng phúc lợi lao động. Một người tham gia đã chỉ ra trực tiếp mối liên hệ giữa Luật Chuyển đổi giới tính, bản dạng giới và các tình huống đời thường:

> *"Câu chuyện gần đây nhất là nhà vệ sinh là cái câu chuyện cho thấy rõ ràng là tại sao chúng ta sẽ cần tới Luật Chuyển đổi giới tính. Như mình là một người chuyển giới nữ, cơ thể của mình cũng sẽ có nhiều nét nữ hơn, nhưng mà sẽ phải dùng nhà vệ sinh nam. Đáng lẽ ra thì chúng ta nên có những cái nhà vệ sinh thân thiện hơn, nam nữ đều sử dụng được. Bây giờ mình vào nhà vệ sinh nam thì sẽ bị nhìn với mọi cái ánh mắt khá là khó chịu, mà vào nhà vệ sinh nữ thì sẽ có nguy cơ bị bêu rếu như là một đứa biến thái.*
>
> **NCG nữ, 28 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Trích dẫn này cho thấy nhu cầu pháp lý luôn gắn liền với thực tiễn. Khi giấy tờ không phản ánh bản dạng giới, NCG nữ bị đặt vào những không gian không an toàn, nơi cơ thể, biểu hiện giới và quyền tiếp cận dịch vụ của họ liên tục bị chất vấn.



Thứ hai, dữ liệu cho thấy nhu cầu công nhận pháp lý quan hệ đồng giới là một nhu cầu pháp lý thiết thực đối với phụ nữ LBTQ, đặc biệt trong các vấn đề thân nhân, y tế, tài sản, con cái và quyền quyết định thay mặt.

Quan hệ tình cảm của phụ nữ LBTQ hiện có thể tồn tại trên thực tế, nhưng lại thiếu hiệu lực pháp lý khi đối diện với bệnh viện, gia đình, tài sản hoặc thủ tục hành chính. Mục 2.2.2 đã cho thấy những bất cập của hàng lang pháp lý, tạo ra khoảng trống giữa nhu cầu được sinh con, kết hôn, tài sản, tài chính đối với phụ nữ LBTQ.

> *"Lúc đó mình rất buồn vì ba vợ không đồng ý mối quan hệ của tụi mình. Mình chỉ muốn ba vợ tới lỡ vợ mình cần phẫu thuật vì ba vợ là người nhà còn mình chỉ được cho là bạn thôi, nếu là vợ chồng thì sẽ có quyền nhiều hơn. Lúc đó mình rất buồn và đau lòng, mình nghĩ mình ở cạnh vợ như vậy nhưng lại không có quyền ký giấy để quyết định. Nếu luật cho phép hôn nhân đồng tính thì mọi thứ sẽ tốt hơn.*
>
> **NĐT nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Như vậy, nhu cầu công nhận hôn nhân hoặc kết hợp dân sự đồng giới không chỉ là nhu cầu về danh phận, mà là nhu cầu về bảo vệ gia đình, bảo vệ tài sản, bảo vệ trẻ em và bảo vệ quyền quyết định trong những quan hệ thân mật. Đối với người phụ nữ LBTQ, việc thiếu công nhận pháp lý khiến gia đình đồng giới trở nên mong manh trước các thiết chế vốn chỉ thừa nhận mô hình dị tính.



Thứ ba, nhu cầu chống phân biệt đối xử cũng gắn với việc đánh giá đúng năng lực của người phụ nữ LBTQ.

Gần một nửa mẫu mong muốn môi trường làm việc không kỳ thị (46,29%) và thay đổi chính sách (44,21%), cùng với 35,91% cần hỗ trợ pháp lý trong lao động. Ở cấp độ chính sách, điều này cho thấy nhu cầu ban hành hoặc cụ thể hóa các quy định chống phân biệt đối xử trong tuyển dụng, sử dụng lao động, trả lương, phân công công việc, thăng tiến và phúc lợi. Nếu không có quy định rõ ràng, việc đánh giá đúng năng lực sẽ tiếp tục phụ thuộc vào nhận thức cá nhân của nhà tuyển dụng, trong khi người phụ nữ LBTQ vẫn phải chịu rủi ro bị nhìn nhận qua giới, tính dục hoặc biểu hiện giới như các dữ liệu phân tích trong phần 2.2.3.

> *Chị nghĩ khi thuê những bạn chuyển giới nữ thì cần công bằng với họ và đánh giá đúng năng lực của họ.*
>
> **NCG nữ, 36 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học**

> *Việc tăng năng suất làm việc chỉ dựa trên duy nhất một việc là cho người ấy mặc đúng những cái gì mà mình muốn, nó đem lại quá nhiều lợi ích. Xa hơn của câu chuyện đó là về việc các tổ chức đoàn thể sẽ phải đặt lại cái khái niệm về việc thế nào là phụ nữ, nó sẽ dựa trên khái niệm về giới nhiều hơn là khái niệm về giới tính.*
>
> **NCG nữ, 28 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Người tham gia cũng chia sẻ nhiều về văn hoá doanh nghiệp bên cạnh những chính sách về phòng chống phân biệt đối xử. Hai yếu tố này như một yếu tố cứng và mềm, một yếu tố là hành lang bảo vệ nhưng yếu tố còn lại là sự ứng xử hàng ngày và được vận dụng nhiều hơn. Vì vậy, họ cũng có nhu cầu cải thiện văn hoá doanh nghiệp được bao trùm hơn và không chỉ dừng lại ở doanh nghiệp mà cũng mong muốn phụ nữ LBTQ được nhìn nhận bình đẳng ngoài xã hội.

> *Cái sự chấp nhận của chị nó quan trọng hơn cái giấy tờ, tất nhiên giấy tờ cũng quan trọng, tuy nhiên nếu mọi người xung quanh coi chị là con gái thì nó khiến mình cảm thấy rất khác. Còn nếu có giấy tờ, được coi là con gái thì họ sẽ bị Nhà nước công nhận mình theo pháp luật. Cái ý thức rất là quan trọng, với chị nó quan trọng hơn Pháp luật, đó là cái cơ sở giúp mình không bị kỳ thị và sự đồng thuận của mọi người sẽ xóa bỏ sự kì thị.*
>
> **NCG nữ, 36 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học**

> *Ví dụ chị là người giám đốc, chị tuyển một bạn LGBT để làm việc thì chị cũng phải trả lương cho họ như trả lương cho những nhân viên khác, chị đâu thể trả cao hơn chỉ vì họ thuộc cộng đồng LGBT được. Vậy giúp ở đây là giúp cái gì, mình làm sao cho cái văn hóa doanh nghiệp người ta không nhìn cái bạn đó bằng con mắt kì thị. Nhưng cái đó chỉ trong nội bộ thôi, quan trọng là cái nhìn của xã hội đối với bạn đó như thế nào.*
>
> **NĐT nữ, 38 tuổi, hoàn toàn không công khai SOGIESC, tốt nghiệp phổ thông trung học**



Thứ tư, bên cạnh pháp luật, người phụ nữ LBTQ có nhu cầu rất rõ về hệ thống hỗ trợ thực chất, đặc biệt là bảo hiểm, quỹ hỗ trợ kinh tế, khoản vay, học bổng và hỗ trợ khi khủng hoảng.

Khi nhu cầu tiếp cận vốn tài chính tương đối rõ đã được chỉ ra tại phần 2.3.2, dữ liệu cho thấy cộng đồng còn cần các cơ chế cụ thể giúp họ vượt qua giai đoạn thất nghiệp, học nghề, thi chứng chỉ, điều trị y tế, hoặc phục hồi sau biến cố. Một người tham gia nhấn mạnh vai trò của các thiết chế chính thức trong hỗ trợ:

> *"Thì mình nghĩ những cái hỗ trợ đó từ bệnh viện hay là tổ chức nhà nước thì rất tốt, có uy tín hơn là tự phát cá nhân. Còn nếu mà các tổ chức liên quan với LGBT thì độ phổ biến của nó cũng chưa có cao lắm.*
>
> **Người phi nhị nguyên, 34 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

> *"Tức là nói về mọi người nha, chưa nói về bản thân mình vì mình có thể gọi là có điều kiện hơn một chút, nếu được bảo hiểm xã hội, được bảo hiểm y tế thì nó cũng hỗ trợ hơn cho người LGBT.*
>
> **Người phi nhị nguyên, 30 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**



Thứ năm, nhu cầu về hỗ trợ hướng nghiệp, kết nối việc làm và chuyển đổi mô hình làm việc.

Theo số liệu Bảng 2.3.1, nhu cầu cụ thể về Kết nối việc làm phù hợp (52,52%), Tư vấn nghề nghiệp, định hướng việc làm hoặc hỗ trợ chuyển đổi nghề hoặc nâng cao thu nhập (49,55%) là hai nhu cầu cao nhất chỉ sau nhu cầu về hỗ trợ sức khoẻ thể chất và tinh thần. Yếu tố này gắn chặt với những phát hiện về gia tăng và chuyển đổi vốn con người và tài chính được đề cập trong phần 2.3.1. Phát triển năng lực, đào tạo phải gắn liền với định hướng nghề nghiệp thì mới phát huy được tối đa hiệu quả của hỗ trợ sinh kế. Tương tự, các gói vay tiếp cận tài chính và học bổng cũng cần dựa trên định hướng, nhu cầu hướng nghiệp. Điểm quan trọng là cần nhìn nhận nhu cầu của người tham gia một cách có hệ thống chứ không chỉ là các nhu cầu đơn lẻ.

> *Chị nghĩ sẽ dạy nghề cho họ, dạy sinh kế, cách kiếm tiền lâu dài, chắc chắn, chứ không dạy họ những cái mông lung xa xôi hay bình đẳng giới. Mong muốn những bạn chuyển giới nữ đều có nghề ổn định, có đầy đủ những điều kiện để quan tâm những việc khác. Chị nghĩ mình nên theo sát và đảm bảo cái cam kết đầu ra.*
>
> **NCG nữ, 28 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

> *Mình cũng đã có đọc một số các dự án liên quan tới việc là tặng bộ làm móng hoặc bộ trang điểm cho những người chuyển giới. Tất nhiên thì mình cảm thấy đó là những việc làm cấp thiết. Nó giống như kiểu là không cho con cá mà cho cần câu. Nhưng mà như vậy thì không đủ, cái quan trọng là định hướng, cung cấp cho các bạn biết nghề nghiệp này có thể phát triển như thế nào. Dù là làm móng, trang điểm nhưng làm tiệm nhỏ, tiệm to hay làm cho giới nghệ sĩ là cũng rất khác nhau rồi.*
>
> **NCG nữ, 28 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Như quan điểm của khách thể trên, một khách thể khác cũng cho rằng việc được cung cấp và chuẩn bị nhiều thông tin hơn về thị trường việc làm sẽ giúp họ có khả năng đáp ứng cũng như thích nghi với yêu cầu công việc tốt hơn.

> *Mình ước mình biết về nhu cầu thị trường hơn. Tức là trước đây mình nghĩ theo hướng mình cứ giỏi thì thế nào cũng đầy công việc tìm đến mình trước. Nó đúng là sự thật trong vòng hai năm đầu khi mình đi làm thật. Nhưng về sau, sau khi biết được rất nhiều nghề cũng bị hạ giá như nghề của mình, mình nhận ra kể cả mình giỏi đi nữa thì vẫn phải theo thị trường. Cho nên mình ước mình đã biết thị trường cần cái gì hơn. Ví dụ như những ngành rất ít người nói đến nhưng đang rất cần, ví dụ như giáo dục đặc biệt, tức là các bạn sẽ dạy và giáo dục những người có hạn chế về mặt phát triển thì nghề đó ít nhân lực, thu nhập cao hơn.*
>
> **Người phi nhị nguyên, 24 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Có thể hiểu chia sẻ của người tham gia trong chia sẻ trên là khi tiếp cận và đào tạo cho cộng đồng, cần bắt đầu với những nhu cầu sát sườn nhất để họ có cuộc sống ổn định và an tâm trước khi tiếp cận đến các kiến thức rộng lớn hơn để đảm bảo hiệu quả của các chương trình can thiệp.

> *Thì mình mong có hệ thống hỗ trợ tìm việc cho người chuyển giới. Thứ nhất là người chuyển giới đặc biệt là chuyển giới nữ là những nhóm khá là yếu thế về mặt kinh tế và địa vị. Họ thường sẽ bị gắn với lại những công việc bất hợp pháp, ví dụ như là mại dâm.*
>
> **NCG nữ, 28 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

> *Em nghĩ là có thể phát triển một trang web hay hình thức nào đó giới thiệu việc làm một cách hiệu quả, thuận tiện hơn. Em thấy tìm việc làm trên mạng nó vẫn khá khó khăn và không phải dành cho tất cả mọi người hoặc ít nhất là chưa đủ công cụ để phù hợp với đối tượng đang tìm kiếm.*
>
> **Người phi nhị nguyên, 21 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Bên cạnh đó, dữ liệu từ phần 2.2.1 cũng cho thấy thị trường lao động đang xuất hiện những thách thức mới liên quan đến AI và tự động hóa. Điều này làm gia tăng nhu cầu thích ứng nghề nghiệp, nhu cầu chuyển đổi số. Với người nữ LBTQ vốn đã đối diện nhiều rào cản trong tuyển dụng và duy trì việc làm, thiếu năng lực thích ứng với AI có thể làm sâu thêm nguy cơ bị đào thải. Do đó, nhu cầu đào tạo về AI, kỹ năng số hoá, thương mại điện tử và tích hợp vào định hướng nghề nghiệp cần được xem là một phần quan trọng của can thiệp sinh kế.

> *Nếu ở khu vực địa phương mình có một tổ chức hay ai đó đứng ra mở lớp hướng dẫn cho thanh niên về kinh doanh thương mại điện tử, hướng nghiệp kinh doanh về mảng đó hoặc hướng dẫn xây kênh cụ thể thì chắc không chỉ mình đâu mà rất nhiều bạn khác cũng sẽ tham gia.*
>
> **NCG nam, 32 tuổi, tốt nghiệp phổ thông trung học, đang sinh sống tại vùng nông thôn**

Như vậy, người tham gia không chỉ cần được đào tạo nghề hay hỗ trợ tài chính đơn lẻ, mà cần các chương trình có định hướng nghề nghiệp rõ ràng, bám sát nhu cầu thị trường lao động và bảo đảm đầu ra việc làm. Đồng thời, trong bối cảnh thị trường lao động biến đổi bởi AI và chuyển đổi số, nhu cầu nâng cao kỹ năng số, thương mại điện tử và khả năng thích ứng nghề nghiệp ngày càng trở nên cấp thiết.



Cuối cùng là hình thành nên một hội nhóm cộng đồng người nữ LBTQ hỗ trợ các vấn đề sinh kế và việc làm.

Đây là một nhu cầu thiết thực xuất phát từ sự phát triển của vốn xã hội và giải quyết nhiều vấn đề khó khăn và thách thức trong việc cảm thấy lạc lõng, thiếu kết nối thông tin, cơ hội và tăng cơ hội nâng cao sinh kế của cộng đồng nói chung. Trong đó, hình thành nên một hội nhóm của người nữ LBTQ tập trung vào chia sẻ, hỗ trợ nhau về các vấn đề trong cuộc sống sinh kế cũng như chia sẻ kinh nghiệm phát triển.

> *Mình nghĩ là nên phát triển thêm cộng đồng. Nếu có một cộng đồng thì mọi người có thể hỗ trợ, hướng dẫn nhau tốt hơn vì mỗi người ở một mảng, lĩnh vực khác nhau, từ đó sẽ giúp nhau được nhiều hơn. Tức là chúng ta cần một cộng đồng như các bạn nữ LGBT giúp đỡ lẫn nhau về công việc. Sẽ là một cộng đồng nhỏ lớn dần lên để chính những người trong cộng đồng hỗ trợ nhau, tạo nên sức mạnh. Đến độ tuổi như mình bây giờ dần dần mình sẽ phải có thêm những người bạn khác và cộng đồng như mình cũng cần phải lớn mạnh lên.*
>
> **NĐT nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Tóm lại, sinh kế bền vững của phụ nữ LBTQ đòi hỏi không chỉ sự cảm thông cá nhân hay môi trường cởi mở, mà cần sự công nhận pháp lý, chính sách chống phân biệt đối xử cụ thể, và một hệ thống hỗ trợ thực chất – bao gồm bảo hiểm, tín dụng, học bổng, chăm sóc sức khỏe tâm thần, hướng nghiệp, kết nối việc làm và mạng lưới cộng đồng bền vững. Đây là những nền tảng căn bản để bảo đảm sinh kế, phẩm giá và khả năng phát triển dài hạn của họ.



> *Mình nghĩ là nên phát triển thêm cộng đồng. Nếu có một cộng đồng thì mọi người có thể hỗ trợ, hướng dẫn nhau tốt hơn vì mỗi người ở một mảng, lĩnh vực khác nhau, từ đó sẽ giúp nhau được nhiều hơn. Tức là chúng ta cần một cộng đồng như các bạn nữ LGBT giúp đỡ lẫn nhau về công việc. Sẽ là một cộng đồng nhỏ lớn dần lên để chính những người trong cộng đồng hỗ trợ nhau, tạo nên sức mạnh. Đến độ tuổi như mình bây giờ dần dần mình sẽ phải có thêm những người bạn khác và cộng đồng như mình cũng cần phải lớn mạnh lên.*
>
> **NĐT nữ, 31 tuổi, tốt nghiệp cao đẳng/đại học**

Tóm lại, sinh kế bền vững của phụ nữ LBTQ đòi hỏi không chỉ sự cảm thông cá nhân hay môi trường cởi mở, mà cần sự công nhận pháp lý, chính sách chống phân biệt đối xử cụ thể, và một hệ thống hỗ trợ thực chất – bao gồm bảo hiểm, tín dụng, học bổng, chăm sóc sức khỏe tâm thần, hướng nghiệp, kết nối việc làm và mạng lưới cộng đồng bền vững. Đây là những nền tảng căn bản để bảo đảm sinh kế, phẩm giá và khả năng phát triển dài hạn của họ.



PHẦN III:
KHUYẾN NGHỊ



Từ các phát hiện nghiên cứu, nhu cầu sinh kế của phụ nữ LBTQ không chỉ là có thêm thu nhập, mà còn là khả năng tích lũy, tiếp cận và chuyển hóa các tài sản sinh kế thành sự ổn định dài hạn. Vì vậy, các khuyến nghị cần được thiết kế theo hướng tích hợp giữa phát triển năng lực cá nhân, hỗ trợ tài chính, củng cố mạng lưới xã hội và cải thiện môi trường pháp lý, thể chế.



Khuyến nghị 1

PHÁT TRIỂN CÁC CHƯƠNG TRÌNH NÂNG CAO NĂNG LỰC SINH KẾ CHO NGƯỜI PHỤ NỮ LBTQ THEO HƯỚNG THỰC CHẤT, LINH HOẠT VÀ THÍCH ỨNG VỚI THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG MỚI.

Cần xây dựng các chương trình đào tạo dành cho phụ nữ LBTQ – đặc biệt những người làm việc trong khu vực phi chính thức, lao động tự do hoặc có nguy cơ bị thay thế bởi công nghệ, vượt ra khỏi mô hình đào tạo nghề truyền thống. Nội dung cần bao gồm kỹ năng số, kỹ năng sử dụng AI, quản lý tài chính cá nhân, giao tiếp nghề nghiệp, kinh doanh nhỏ và năng lực thích ứng với biến động thị trường lao động. Khuyến nghị này xuất phát từ thực tế nhiều phụ nữ LBTQ có động lực phát triển nhưng thiếu điều kiện để chuyển hóa động lực đó thành năng lực tạo thu nhập bền vững. Khuyến nghị này xuất phát từ thực tế rằng nhiều người phụ nữ LBTQ có động lực học tập, mong muốn phát triển nghề nghiệp và ý thức rõ về nhu cầu tích lũy kinh nghiệm, nhưng lại thiếu điều kiện để chuyển động lực đó thành năng lực tạo thu nhập bền vững. Do đó, phát triển tài sản con người cần được xem là nền tảng của mọi can thiệp sinh kế.

Cách thức thực hiện:



Thứ nhất - các tổ chức cộng đồng, cơ sở giáo dục nghề nghiệp, trung tâm việc làm và doanh nghiệp có thể phối hợp xây dựng các khóa đào tạo ngắn hạn theo mô-đun.

Nội dung đào tạo nên được chia thành các nhóm kỹ năng cụ thể như: kỹ năng nghề căn bản; kỹ năng số và AI; kỹ năng tìm việc; kỹ năng phỏng vấn; kỹ năng quản lý tài chính cá nhân; kỹ năng kinh doanh nhỏ; kỹ năng làm việc từ xa; và kỹ năng tự bảo vệ trong môi trường lao động. Cách thiết kế theo mô-đun giúp người học linh hoạt lựa chọn nội dung phù hợp với nhu cầu, thời gian và điều kiện tài chính của mình.



Thứ hai - cần có cơ chế học bổng, hỗ trợ học phí hoặc hỗ trợ chi phí thi chứng chỉ cho người phụ nữ LBTQ có hoàn cảnh khó khăn.

Với những người có thu nhập chỉ đủ chi trả sinh hoạt, chi phí học nghề ban đầu có thể trở thành rào cản lớn. Do đó, hỗ trợ tài chính cho học tập cần được xem như một hình thức đầu tư vào tài sản con người, chứ không chỉ là hỗ trợ phúc lợi.



Thứ ba, mỗi chương trình đào tạo nên gắn với cố vấn nghề nghiệp.

Người cố vấn có thể giúp học viên đánh giá điểm mạnh, lựa chọn lộ trình nghề phù hợp, chuẩn bị hồ sơ, kết nối nơi thực tập hoặc nơi làm việc, đồng thời hỗ trợ người học trong giai đoạn đầu chuyển đổi nghề nghiệp. Đối với người kinh doanh nhỏ, cố vấn có thể hỗ trợ xây dựng kế hoạch kinh doanh, tính toán chi phí, quản lý dòng tiền, phát triển khách hàng và sử dụng nền tảng số để bán hàng.



Thứ tư, cần ưu tiên các hình thức học linh hoạt như học trực tuyến, học buổi tối, học cuối tuần, học kết hợp giữa trực tuyến và trực tiếp.

Điều này đặc biệt quan trọng với người phụ nữ LBTQ đang đi làm, đang sống ở tỉnh, chưa công khai bản thân hoặc không thể tham gia các khóa học tập trung dài ngày. Các khóa học trực tuyến cũng có thể giúp giảm chi phí di chuyển và mở rộng khả năng tiếp cận của người học ở địa phương.

Khuyến nghị 2

THIẾT LẬP CÁC CƠ CHẾ HỖ TRỢ TÀI CHÍNH, VỐN NHỎ VÀ AN SINH KHẨN CẤP NHẰM GIÚP NGƯỜI PHỤ NỮ LBTQ CHUYỂN TỪ SINH KẾ PHÒNG VỆ SANG SINH KẾ PHÁT TRIỂN

Cần xây dựng các cơ chế hỗ trợ tài chính an toàn và linh hoạt, bao gồm học bổng học nghề, vốn vay nhỏ, quỹ xoay vòng, hỗ trợ kinh doanh nhỏ và hỗ trợ khẩn cấp khi mất việc hoặc khủng hoảng. Nhiều phụ nữ LBTQ có việc làm nhưng không có tích lũy, khiến họ khó đầu tư cho học tập, sức khỏe hay chuyển đổi nghề. Ngoài ra, các chương trình vay vốn hiện nay thường yêu cầu tài sản thế chấp hoặc bảo lãnh gia đình - điều chưa phù hợp với nhiều phụ nữ LBTQ, đặc biệt những người chưa được gia đình chấp nhận.

Cách thức thực hiện:



Thứ nhất, các tổ chức xã hội, quỹ phát triển và tổ chức cộng đồng có thể thiết lập quỹ học bổng sinh kế cho người phụ nữ LBTQ.

Quỹ này có thể hỗ trợ học phí học nghề, chi phí thi chứng chỉ, chi phí mua thiết bị học tập hoặc chi phí đi lại trong quá trình học. Tiêu chí xét hỗ trợ nên dựa trên nhu cầu, kế hoạch sinh kế và khả năng tạo thay đổi sau hỗ trợ, thay vì chỉ dựa trên mức độ nghèo theo các tiêu chí hành chính truyền thống.



Thứ hai, cần xây dựng quỹ vốn nhỏ hoặc quỹ xoay vòng dành cho người phụ nữ LBTQ làm kinh doanh nhỏ, lao động tự do hoặc muốn khởi sự sinh kế.

Khoản hỗ trợ có thể ở dạng tài trợ nhỏ, vay không lãi hoặc vay lãi suất thấp. Tuy nhiên, việc cấp vốn cần đi kèm với tập huấn về quản lý tài chính, lập kế hoạch kinh doanh, ghi chép thu – chi, đánh giá rủi ro và sử dụng vốn đúng mục đích. Điều này giúp khoản vốn không chỉ giải quyết khó khăn trước mắt mà còn tạo ra năng lực quản trị tài chính dài hạn.



Thứ ba, cần có quỹ hỗ trợ khẩn cấp cho các tình huống mất việc, giảm thu nhập, bị đuổi khỏi nơi ở, bạo lực gia đình, khủng hoảng sức khỏe tinh thần, hoặc cần chi trả dịch vụ y tế.

Quỹ này nên có quy trình tiếp cận nhanh, bảo mật thông tin và giảm tối đa thủ tục chứng minh. Đối với người LBTQ, yêu cầu công khai quá nhiều thông tin cá nhân có thể làm tăng nguy cơ bị lộ bản dạng hoặc bị kỳ thị, vì vậy nguyên tắc bảo mật cần được đặt lên hàng đầu.



Thứ tư, cần kết nối người phụ nữ LBTQ với các dịch vụ tài chính chính thống nhưng theo cách an toàn hơn.

Các tổ chức cộng đồng có thể đóng vai trò trung gian giới thiệu, xác nhận nhu cầu, hỗ trợ chuẩn bị hồ sơ và thương lượng với các tổ chức tài chính, hội phụ nữ, đoàn thanh niên hoặc chương trình hỗ trợ việc làm tại địa phương. Cách tiếp cận này giúp giảm khoảng cách giữa chính sách hiện có và khả năng tiếp cận thực tế của nhóm thụ hưởng.

Khuyến nghị 1

PHÁT TRIỂN CÁC CHƯƠNG TRÌNH NÂNG CAO NĂNG LỰC SINH KẾ CHO NGƯỜI PHỤ NỮ LBTQ THEO HƯỚNG THỰC CHẤT, LINH HOẠT VÀ THÍCH ỨNG VỚI THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG MỚI.

Cần phát triển mạng lưới kết nối ba nhóm nguồn lực: cộng đồng LBTQ, doanh nghiệp thân thiện và dịch vụ xã hội thiết yếu. Mạng lưới này không chỉ tạo không gian chia sẻ mà còn giúp phụ nữ LBTQ tiếp cận thông tin việc làm, học nghề, vốn nhỏ, hỗ trợ pháp lý và chăm sóc sức khỏe tâm thần. Hiện tại, mạng lưới này phân bố không đều, người ở đô thị lớn dễ tiếp cận hơn, trong khi nhiều phụ nữ LBTQ ở địa phương vẫn thiếu nhóm hỗ trợ và kênh kết nối với cơ hội sinh kế.

Do đó, phát triển tài sản xã hội cần được xem là một phần trực tiếp của chiến lược sinh kế bền vững. Nếu cộng đồng chỉ dừng ở chia sẻ cảm xúc mà không kết nối được với nguồn lực kinh tế, người phụ nữ LBTQ vẫn khó thoát khỏi việc làm bấp bênh. Ngược lại, nếu mạng lưới cộng đồng được kết nối với doanh nghiệp, dịch vụ công, cơ sở đào tạo và chuyên gia hỗ trợ, nó có thể trở thành một hạ tầng sinh kế quan trọng.

Cách thức thực hiện:



Thứ nhất, cần xây dựng các nhóm cộng đồng địa phương hoặc nhóm trực tuyến theo khu vực để người phụ nữ LBTQ có thể tiếp cận thông tin và hỗ trợ mà không nhất thiết phải công khai bản thân rộng rãi.

Các nhóm này có thể hoạt động như "điểm chạm" ban đầu, cung cấp thông tin về sinh kế gồm việc làm, học nghề, học bổng, dịch vụ y tế thân thiện, tư vấn tâm lý và hỗ trợ pháp lý. Đồng thời, đóng vai trò là kênh kết nối cộng đồng, chia sẻ kinh nghiệm giữa cộng đồng LBTQ. Người điều phối nhóm cần được tập huấn về bảo mật thông tin, hỗ trợ khủng hoảng, chuyển gửi và nguyên tắc không kỳ thị.



Thứ hai, cần thiết lập mạng lưới doanh nghiệp và nhà tuyển dụng thân thiện với người LBTQ.

Mạng lưới này có thể bao gồm doanh nghiệp xã hội, cơ sở kinh doanh nhỏ, công ty tư nhân, tổ chức phi chính phủ, doanh nghiệp có chính sách đa dạng và hòa nhập, hoặc các đơn vị sẵn sàng tuyển dụng dựa trên năng lực. Các tổ chức cộng đồng có thể đóng vai trò xác minh mức độ an toàn tương đối của nơi làm việc, giới thiệu ứng viên, hỗ trợ truyền thông tuyển dụng và tiếp nhận phản hồi sau khi người lao động vào làm.



Thứ ba, cần phát triển các kênh tuyển dụng an toàn dành cho người LBTQ, chẳng hạn như nhóm Facebook, nền tảng trực tuyến, bản tin việc làm hoặc phiên kết nối tuyển dụng định kỳ.

Tuy nhiên, các kênh này cần được kiểm duyệt để tránh tin tuyển dụng bóc lột, lừa đảo hoặc môi trường có nguy cơ kỳ thị cao. Thông tin tuyển dụng nên nêu rõ yêu cầu công việc, mức lương, phúc lợi, thời gian làm việc, chính sách bảo mật thông tin và mức độ cởi mở với đa dạng giới.



Thứ tư, mạng lưới cộng đồng cần có cơ chế chuyển gửi tới các dịch vụ xã hội như tư vấn tâm lý, hỗ trợ pháp lý, chăm sóc sức khỏe, nơi ở khẩn cấp, hỗ trợ bạo lực gia đình và quỹ sinh kế.

Khi người phụ nữ LBTQ gặp khủng hoảng, họ thường cần nhiều dạng hỗ trợ cùng lúc. Vì vậy, một mạng lưới chuyển gửi rõ ràng sẽ giúp tránh tình trạng người thụ hưởng phải tự tìm kiếm rời rạc, mất thời gian và dễ bỏ cuộc.

Khuyến nghị 4

HOÀN THIỆN KHUNG PHÁP LÝ VÀ CHÍNH SÁCH BẢO VỆ NGƯỜI PHỤ NỮ LBTQ TRONG LAO ĐỘNG, AN SINH VÀ ĐỜI SỐNG GIA ĐÌNH

Các can thiệp sinh kế ở cấp cộng đồng hay dự án sẽ khó tạo tác động bền vững nếu phụ nữ LBTQ chưa được bảo vệ đầy đủ trong hệ thống pháp luật. Cần thúc đẩy công nhận pháp lý đối với bản dạng giới và quyền của NCG; xây dựng cơ chế bảo vệ các mối quan hệ đồng giới trong các vấn đề tài sản, y tế và con cái; cụ thể hóa quy định chống phân biệt đối xử dựa trên SOGIESC trong lĩnh vực lao động.

Cách thức thực hiện:



Thứ nhất, các cơ quan lập pháp và quản lý nhà nước cần tiếp tục thúc đẩy quá trình xây dựng, hoàn thiện và thực thi pháp luật liên quan đến công nhận bản dạng giới, quyền của NCG và các cơ chế pháp lý bảo vệ cặp đôi đồng giới (hợp pháp hóa hôn nhân đồng giới/cơ chế kết hợp dân sự).

Trong quá trình xây dựng chính sách, cần có sự tham vấn thực chất với người LBTQ, tổ chức cộng đồng, chuyên gia pháp lý, chuyên gia y tế, chuyên gia lao động và các nhóm phụ nữ yếu thế.



Thứ hai, Bộ Lao động, cơ quan quản lý việc làm và các tổ chức đại diện người lao động nên xây dựng hướng dẫn cụ thể về chống phân biệt đối xử với người LBTQ tại nơi làm việc

Hướng dẫn này có thể bao gồm mẫu chính sách nội bộ cho doanh nghiệp, quy trình tiếp nhận khiếu nại, nguyên tắc bảo mật, cách sử dụng danh xưng phù hợp, phòng chống quấy rối và cơ chế xử lý khi nhân viên bị xúc phạm, cô lập hoặc sa thải vì xu hướng tính dục và bản dạng giới.



Thứ ba, các địa phương cần lồng ghép người phụ nữ LBTQ vào các chương trình an sinh, việc làm, vay vốn, đào tạo nghề và hỗ trợ phụ nữ dễ bị tổn thương

Việc lồng ghép này cần tránh cách tiếp cận hình thức. Thay vào đó, cần rà soát xem tiêu chí hiện hành có đang vô tình loại trừ người LBTQ hay không, chẳng hạn như yêu cầu bảo lãnh gia đình, yêu cầu hộ khẩu, yêu cầu giấy tờ giới tính không phù hợp, hoặc quy trình tiếp cận khiến người thụ hưởng phải công khai thông tin nhạy cảm.



Thứ tư, cần tăng cường giám sát và thu thập dữ liệu về tình trạng phân biệt đối xử, tiếp cận việc làm, tiếp cận vốn, phúc lợi và an sinh của người phụ nữ LBTQ.

Dữ liệu này cần được sử dụng để điều chỉnh chính sách, thiết kế chương trình hỗ trợ và đánh giá tác động. Nếu thiếu dữ liệu tách biệt, nhóm phụ nữ LBTQ sẽ tiếp tục bị ẩn trong các nhóm dân cư rộng hơn và khó được ưu tiên trong chính sách phát triển.

TÓM LẠI

Bốn nhóm khuyến nghị trên cần được triển khai đồng thời và có tính liên kết. Nâng cao năng lực sẽ khó hiệu quả nếu thiếu hỗ trợ tài chính; hỗ trợ vốn sẽ khó bền vững nếu thiếu cố vấn và mạng lưới; mạng lưới cộng đồng sẽ khó tạo tác động nếu không kết nối với doanh nghiệp và dịch vụ xã hội; còn các can thiệp cấp dự án sẽ khó duy trì nếu thiếu nền tảng pháp lý bảo vệ quyền của người phụ nữ LBTQ. Do đó, phát triển sinh kế bền vững cho người phụ nữ LBTQ cần được hiểu như một tiến trình xây dựng hệ sinh thái hỗ trợ, trong đó năng lực cá nhân, nguồn lực tài chính, tài sản xã hội và cơ chế pháp lý cùng vận hành để tạo ra thu nhập, sự an toàn, tự chủ và phẩm giá lâu dài.

PHẦN IV. PHỤ LỤC

Phụ lục 01: Danh mục bảng hỏi

Bảng hỏi thảo luận nhóm (FGD)

Cảm ơn mọi người đã dành thời gian tham gia buổi thảo luận hôm nay. Mục đích của buổi thảo luận này là tìm hiểu trải nghiệm kinh tế – sinh kế của phụ nữ LBTQ, nhằm giúp chúng tôi đề xuất các chính sách và chương trình hỗ trợ phù hợp hơn. Buổi thảo luận hoàn toàn tự nguyện. Bạn có thể từ chối trả lời bất kỳ câu hỏi nào, hoặc rời khỏi phòng bất kỳ lúc nào. Không có câu trả lời đúng hay sai – mọi chia sẻ đều quý giá. Chúng tôi cam kết bảo mật danh tính. Chúng tôi sẽ không ghi lại tên thật, và mọi thông tin sẽ được mã hóa. Không ai ngoài nhóm nghiên cứu được phép sử dụng dữ liệu này. Sau kết thúc thảo luận này, nhóm nghiên cứu xin phép được gửi mỗi người 200.000VNĐ như một lời cảm ơn các bạn đã dành thời gian cho chúng tôi. Để ghi lại đầy đủ ý kiến, chúng tôi xin phép được ghi âm buổi thảo luận. Ghi âm chỉ được dùng cho việc phân tích và sẽ không chia sẻ với bất kỳ bên thứ ba nào. Mọi người có đồng ý không? Nếu ai không đồng ý, chúng tôi sẽ không thực hiện ghi âm. Nguyên tắc của buổi chia sẻ ngày hôm nay là chúng ta tôn trọng lẫn nhau. Không phán xét. Không xen ngang khi người khác đang nói. Không chia sẻ câu chuyện của người khác ra bên ngoài phòng này. Nếu mọi người đồng ý với nguyên tắc này tôi xin phép bắt đầu cuộc thảo luận.

1. Tổng quan về bộ câu hỏi

Bộ câu hỏi FGD được thiết kế để:

- Khai thác trải nghiệm kinh tế thực tế của phụ nữ LBTQ (thu nhập, việc làm, cơ hội nghề nghiệp, mạng lưới hỗ trợ...).
- Phản ánh đầy đủ Khung sinh kế bền vững (Sustainable Livelihoods Framework – DFID), gồm: bối cảnh dễ tổn thương → nguồn lực → cấu trúc – thể chế → chiến lược sinh kế → kết quả sinh kế.
- Xác định nhu cầu, mong muốn và giải pháp mà họ cho rằng cần thiết (phúc lợi, đào tạo nghề, vốn, an sinh, pháp lý...).
- Phù hợp với tính nhạy cảm, đảm bảo an toàn, tránh gợi tổn thương.
- Tối ưu cho một thảo luận nhóm 5-6 người trong vòng 90 - 120 phút.

2. Các câu hỏi chi tiết

Câu hỏi 1: Trải nghiệm kinh tế – sinh kế hiện tại: Hãy mô tả tình hình kinh tế, thu nhập hoặc công việc hiện tại của bạn. Những yếu tố nào đang ảnh hưởng mạnh nhất đến sinh kế của bạn? Hoặc những nguồn lực cá nhân như kỹ năng, sức khỏe, trình độ học vấn, thu nhập, vốn tài chính hoặc tài sản vật chất đã ảnh hưởng như thế nào đến khả năng tạo sinh kế của bạn?

Gợi ý gợi mở thêm (nếu cần):

- *"Bạn đang sống chủ yếu dựa vào nguồn thu nào?"*
- *"Thu nhập của bạn có đều không, hay thay đổi theo tháng?"*
- *"Có thời điểm nào bạn cảm thấy rất khó khăn về tài chính không? Khi đó điều gì xảy ra?"*
- *"Có sự kiện hay biến động nào gần đây khiến sinh kế của bạn khó khăn hơn không?"*
- *"Bạn nghĩ yếu tố xã hội/ văn hóa/ gia đình nào ảnh hưởng mạnh nhất đến khả năng làm việc của bạn?"*

Câu hỏi 2: Hành trình tìm kiếm việc làm: Khi tìm việc hoặc chuyển việc, bạn đã gặp những khó khăn nào? Những khó khăn đó xuất phát từ đâu và đã ảnh hưởng như thế nào đến cơ hội của bạn?

Gợi ý gợi mở thêm (nếu cần):

- *"Bạn thường biết thông tin việc làm từ đâu (bạn bè, Facebook, trung tâm, web...)?"*
- *"Có lần nào bạn cảm thấy mình bị từ chối không rõ lý do? Bạn đoán là vì điều gì?"*
- *"Khó khăn đó khiến bạn thay đổi dự định về công việc như thế nào?"*
- *"Có giai đoạn nào bạn buộc phải làm một việc khác không mong muốn? Vì sao?"*

Câu hỏi 3: Kỳ thị – phân biệt đối xử trong lĩnh vực kinh tế: Bạn đã từng trải nghiệm hình thức kỳ thị hay đối xử không công bằng nào liên quan đến bản dạng/định hướng tính dục khi làm việc? Những tình huống đó diễn ra như thế nào và ảnh hưởng gì đến quyết định kinh tế của bạn?

Gợi ý gợi mở thêm (nếu cần):

- *"Nếu có, bạn có thể kể một tình huống để bạn nhớ đến ngay khi nhắc đến 'bị đối xử không công bằng' không?"*
- *"Trong tình huống đó, họ đã nói gì hoặc làm gì khiến bạn cảm thấy bị kỳ thị?"*
- *"Sau lần đó, bạn đã quyết định làm gì: nghỉ việc, chịu đựng, thay đổi cách thể hiện, hay chuyển sang dạng sinh kế khác?"*

Câu hỏi 4: Gia đình, cộng đồng và mạng lưới xã hội: Các mối quan hệ gia đình, cộng đồng hoặc bạn bè đã hỗ trợ hoặc cản trở sinh kế của bạn như thế nào?

Gợi ý gợi mở thêm (nếu cần):

- *"Có ai từng giúp bạn tìm việc, cho vay tiền, góp vốn kinh doanh không? Điều đó diễn ra như thế nào?"*
- *"Ngược lại, có ai từng cản bạn làm một công việc nào đó chỉ vì họ không chấp nhận con người bạn không?"*
- *"Cộng đồng LBTQ hoặc nhóm bạn queer có vai trò gì trong việc bạn kiếm sống?"*

Câu hỏi 5: Rào cản cấu trúc (pháp lý – giấy tờ – chính sách): Những chính sách, thủ tục, giấy tờ hay điều kiện pháp lý nào đang gây khó khăn cho bạn trong tiếp cận việc làm, dịch vụ tài chính hoặc sinh kế ổn định?

Gợi ý gợi mở thêm (nếu cần):

- *"Có thủ tục nào bạn thấy rất khó khăn chỉ vì giấy tờ hoặc thông tin giới tính của bạn không?"*
- *"Hãy kể về trải nghiệm/ khó khăn khi ký hợp đồng, nhận lương, mở tài khoản ngân hàng, vay vốn, thuê nhà... vì giấy tờ chưa?"*
- *"Nếu không vướng về pháp lý, bạn nghĩ mình có thể làm những loại công việc nào khác?"*

Câu hỏi 6: Chiến lược đối phó và nguồn lực cá nhân: Bạn đã làm thế nào nào để thích nghi, vượt qua khó khăn kinh tế hoặc kỳ thị khi đi làm? Cách làm nào là hiệu quả nhất?

Gợi ý gợi mở thêm (nếu cần):

- *"Bạn đã thay đổi cách tìm việc, cách giới thiệu bản thân, hay cách thể hiện giới của mình như thế nào để dễ đi làm hơn?"*
- *"Có chiến lược nào bạn thấy 'rất giúp mình sống sót' trong giai đoạn khó khăn không?"*
- *"Có điều gì bạn ước mình biết sớm hơn, để đỡ vất vả về kinh tế?"*

Câu hỏi 7: Nhu cầu hỗ trợ: Bạn nghĩ mình cần những loại hỗ trợ nào (đào tạo nghề, vốn, kỹ năng, hỗ trợ pháp lý, sức khỏe tâm lý...) để có điều kiện kinh tế tốt hơn? Vì sao những hỗ trợ đó quan trọng nhất với bạn?

Gợi ý gợi mở thêm (nếu cần):

- *"Nếu được chọn 1–2 hình thức hỗ trợ thiết thực nhất trong 1 năm tới, bạn sẽ chọn gì?"*
- *"Bạn có từng tham gia khóa học/khoản hỗ trợ nào trước đây không? Điều gì hiệu quả, điều gì chưa?"*
- *"Bạn nghĩ hỗ trợ nên đến từ ai thì phù hợp nhất: tổ chức cộng đồng, doanh nghiệp, nhà nước...?"*

Câu hỏi 8: Giải pháp – khuyến nghị: Theo bạn, đâu là những thay đổi cần thiết từ phía doanh nghiệp, nhà nước hoặc các tổ chức xã hội để phụ nữ LBTQ có cơ hội kinh tế bình đẳng hơn?

Gợi ý gợi mở thêm (nếu cần):

- *Nếu được gửi một thông điệp đến doanh nghiệp đang tuyển người, bạn muốn nói điều gì?"*
- *"Nếu bạn có 3 phút phát biểu trước cơ quan nhà nước về vấn đề này, bạn sẽ đề xuất điều gì cụ thể nhất?"*
- *"Bạn nghĩ cộng đồng LBTQ và các tổ chức cộng đồng có thể làm gì để hỗ trợ lẫn nhau về kinh tế?"*

Bảng hỏi phỏng vấn trực tuyến

Phỏng vấn trực tuyến là một phần của nghiên cứu "Thách thức và nhu cầu kinh tế của phụ nữ LBTQ tại Việt Nam", nhằm giúp chúng tôi hiểu rõ hơn về những trải nghiệm kinh tế – sinh kế của cộng đồng, từ đó xây dựng các chương trình và tham vấn chính sách hỗ trợ phù hợp hơn.

Nếu Bạn thuộc nhóm Phụ nữ LBTQ - bao gồm phụ nữ đồng tính, song tính, chuyển giới; người phi nhị nguyên giới hoặc đa dạng giới cảm thấy có sự liên hệ với danh tính LBTQ; người chuyển giới nam cảm thấy thoải mái để tham gia, chúng tôi trân trọng mời Bạn tham gia vào nghiên cứu này nhằm chia sẻ những trải nghiệm và góc nhìn của Bạn.

Sự tham gia của bạn là hoàn toàn tự nguyện. Chúng tôi rất mong nhận được những chia sẻ chân thành từ bạn. Những thông tin bạn cung cấp sẽ giúp nghiên cứu phản ánh đúng thực tế và đưa ra những khuyến nghị có ý nghĩa hơn cho cộng đồng."

Chúng tôi cam kết bảo mật tuyệt đối danh tính. Khảo sát không thu thập tên thật và toàn bộ dữ liệu sẽ được mã hóa; chỉ nhóm nghiên cứu mới được phép truy cập và sử dụng thông tin cho mục đích phân tích.

Sau khi hoàn thành bảng hỏi hợp lệ, bạn sẽ nhận được 30.000 VNĐ như một lời cảm ơn vì đã dành thời gian và đóng góp cho nghiên cứu.

Bằng việc tiếp tục thực hiện khảo sát, bạn xác nhận rằng mình đồng ý tham gia nghiên cứu này. Nếu bạn không đồng ý, vui lòng dừng khảo sát tại đây. Một lần nữa, cảm ơn bạn rất nhiều vì sự tham gia và đóng góp ý nghĩa.

A. Thông tin chung

	Câu hỏi	Lựa chọn
1	Năm sinh (dương lịch) của bạn?	
2	Giới tính khi sinh trên giấy tờ của bạn?	1. Nam 2. Nữ
3	Bạn có phải là người Liên giới tính không? (Người liên giới tính là người sinh ra với các đặc điểm sinh học về giới tính không điển hình của nam hoặc nữ)	1. Có 2. Không 3. Không biết 4. Không muốn trả lời
4	Xu hướng tính dục của bạn?	1. Dị tính (bị hấp dẫn với người khác giới) 2. Đồng tính (bị hấp dẫn với người cùng giới) 3. Song tính (bị hấp dẫn bởi hai giới) 4. Toàn tính (không phân biệt giới khi yêu)

		5. Vô tính (không có hoặc có rất ít ham muốn tình dục) 6. Chưa có câu trả lời 7. Khác
5	Bạn tự nhận mình là ai? (bản dạng giới của bạn)	1. Người Hợp giới (người có bản dạng giới trùng khớp với giới tính khi sinh) 2. Người Chuyển giới nữ (người sinh ra với cơ thể Nam nhưng nghĩ/muốn mình là Nữ) 3. Người Chuyển giới nam (người sinh ra với cơ thể Nữ nhưng nghĩ/muốn mình là Nam) 4. Người Phi nhị nguyên (người cảm thấy mình không thuộc giới Nam hay Nữ) 5. Khác
5	Bạn tự nhận mình là ai? (bản dạng giới của bạn)	1. Người Hợp giới (người có bản dạng giới trùng khớp với giới tính khi sinh) 2. Người Chuyển giới nữ (người sinh ra với cơ thể Nam nhưng nghĩ/muốn mình là Nữ) 3. Người Chuyển giới nam (người sinh ra với cơ thể Nữ nhưng nghĩ/muốn mình là Nam) 4. Người Phi nhị nguyên (người cảm thấy mình không thuộc giới Nam hay Nữ) 5. Khác
5.1	Bạn có thực hiện biện pháp can thiệp y học định giới nào không? (liệu pháp hormone, phẫu thuật,...)	1. Có 2. Không
5.2	Mức độ can thiệp y học hiện tại của bạn như thế nào? (Có thể chọn nhiều phương án. Nếu không có vui lòng bỏ qua câu này)	1. Sử dụng Hormone 2. Đã phẫu thuật cắt/cấy ngực 3. Đã phẫu thuật bộ phận sinh dục 4. Đã phẫu thuật loại bỏ tuyến sinh dục (tử cung, buồng trứng, tinh hoàn) 5. Khác
6	Mức độ công khai Xu hướng tính dục và/ hoặc Bản dạng giới của bạn?	1. Hoàn toàn bí mật, không công khai 2. Rất hiếm khi bộc lộ 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
	Bạn công khai Xu hướng tính dục và/ hoặc Bản dạng giới qua những hoạt động nào?	1. Thay đổi tên trên giấy tờ 2. Thay đổi danh xưng (Ví dụ: Đổi từ anh thành chị)

		3. Thay đổi thể hiện giới (hành vi, cử chỉ, cách ăn mặc, trang điểm,...) 4. Công khai bạn đời/ đối tác 5. Luôn luôn, hoàn toàn cởi mở, công khai
7	Nơi sinh sống hiện tại của bạn? (theo phân loại trước khi sáp nhập)	
8	Nơi sống hiện tại của bạn là đô thị hay nông thôn?	1. Đô thị/thành phố 2. Nông thôn
9	Tình trạng di cư của bạn?	1. Sinh ra, lớn lên tại nơi ở hiện tại 2. Đã sống tại nơi hiện tại trên 3 năm 3. Đã sống tại nơi hiện tại từ 1 - 3 năm 4. Đã sống tại nơi hiện tại dưới 1 năm
10	Bạn là người dân tộc nào?	
11	Bạn có thực hành tôn giáo nào không?	
12	Hiện tại, 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
13	Bạn có đang sống với tình trạng khuyết tật nào không?	1. Có 2. Không 3. Không muốn chia sẻ 4. Không rõ
13.1	Tình trạng khuyết tật của bạn?	1. Khuyết tật vận động 2. Khuyết tật nghe, nói 3. Khuyết tật nhìn 4. Khuyết tật thần kinh, tâm thần 5. Khuyết tật trí tuệ 6. Khuyết tật khác
14	Tình trạng mối quan hệ hiện nay của bạn?	1. Độc thân 2. Đang trong mối quan hệ tình cảm, không sống chung với đối tác 3. Đang chung sống với đối tác (chưa được pháp luật thừa nhận) 4. Đã kết hôn (có đăng ký kết hôn)
14	Bản dạng giới của Người yêu/Bạn đời của bạn?	1. Người Hợp giới (người có bản dạng giới trùng khớp với giới tính khi sinh)

		2. Người Chuyển giới nữ (người sinh ra với cơ thể Nam nhưng nghĩ/muốn mình là Nữ) 3. Người Chuyển giới nam (người sinh ra với cơ thể Nữ nhưng nghĩ/muốn mình là Nam) 4. Người Phi nhị nguyên (người cảm thấy mình không thuộc giới Nam hay Nữ) 5. Khác
14.2	Xu hướng tính dục của Người yêu/Bạn đời của bạn?	1. Dị tính (bị hấp dẫn với người khác giới) 2. Đồng tính (bị hấp dẫn với người cùng giới) 3. Song tính (bị hấp dẫn bởi hai giới) 4. Toàn tính (không phân biệt giới khi yêu) 5. Vô tính (không có hoặc có rất ít ham muốn tình dục) 6. Chưa có câu trả lời 7. Khác
15	Bạn có từng ly hôn không?	1. Không 2. Có, hôn nhân trước có đăng ký kết hôn 3. Có, hôn nhân trước chưa đăng ký kết hôn
16	Bạn có phần lớn hoặc toàn bộ trách nhiệm chăm sóc nào dưới đây? (Có thể chọn nhiều phương án. Nếu không có vui lòng bỏ qua câu này) (Những trách nhiệm này không bao gồm các dịch vụ chăm sóc, điều dưỡng hoặc hỗ trợ mà bạn cung cấp liên quan đến nghề nghiệp của bạn. Chúng tôi muốn hỏi về những nhiệm vụ chăm sóc, nuôi dưỡng trong cuộc sống cá nhân của bạn)	1. Một hoặc nhiều trẻ em dưới 18 tuổi 2. Một hoặc nhiều người trưởng thành trên 18 tuổi
16.1	Trách nhiệm chăm sóc này ảnh hưởng như thế nào đến bạn? (Có thể chọn nhiều phương án. Nếu không có vui lòng bỏ qua câu này)	1. Thường xuyên phải nghỉ làm để chăm sóc người khác 2. Phải chu cấp tài chính cho người được chăm sóc người khác 3. Lựa chọn công việc linh hoạt thời gian để có khả năng chăm sóc người khác 4. Khác (ghi rõ)
17	Hiện bạn có đang tham gia (với tư cách thành viên hoặc người tham gia thường xuyên) vào các nhóm tự lực hoặc tổ chức cộng đồng LGBTIQ+ hay không?	1. Có 2. Không

B. Thực trạng Sinh kế

	Câu hỏi	Lựa chọn
1	Bạn thuộc nhóm đối tượng nào sau đây?	1. Học sinh/ Sinh viên 2. Người nội trợ 3. Không phải nhóm 2 đối tượng kể trên
2	Tình trạng nghề nghiệp hiện nay của bạn?	1. Đang đi làm toàn thời gian có hưởng lương 2. Đang đi làm bán thời gian có hưởng lương 3. Tự kinh doanh/tự do 4. Không đi làm, đang tìm kiếm công việc 5. Không đi làm, không tìm kiếm công việc 6. Không có khả năng làm việc 7. Khác (ghi rõ)
3	Hiện tại bạn đang có bao nhiêu công việc tạo thu nhập?	1. 1 công việc 2. 2 công việc 3. Trên 2 công việc
4	Công việc tạo thu nhập chính của bạn thuộc loại hình nghề nghiệp nào?	1. Lãnh đạo, quản lý trong các ngành, cấp, đơn vị 2. Nhà chuyên môn bậc cao (trình độ Đại học trở lên trong lĩnh vực khoa học kỹ thuật, sức khoẻ, giáo dục, công nghệ thông tin, truyền thông, luật pháp, văn hoá, xã hội, kinh doanh và quản lý...) 3. Nhà chuyên môn kỹ thuật bậc trung (trình độ Cao đẳng, Trung cấp trong lĩnh vực khoa học kỹ thuật, sức khỏe, luật pháp, văn hoá, xã hội, thông tin, truyền thông, giáo viên, kinh doanh và quản lý, thể thao ...) 4. Nhân viên trợ lý văn phòng 5. Nhân viên dịch vụ và bán hàng (có bao gồm các dịch vụ biểu diễn, giải trí không yêu cầu bằng cấp chuyên môn,...) 6. Lao động có kỹ năng trong nông, lâm nghiệp và thuỷ sản (biết lập kế hoạch và sử dụng máy móc) 7. Thợ thủ công và các nghề nghiệp có liên quan khác 8. Thợ vận hành và lắp ráp máy móc, thiết bị 9. Lao động giản đơn (bảo vệ, dọn dẹp, giặt là, ... và công việc phổ thông trong khai thác mỏ, nông, lâm, ngư nghiệp, xây dựng, công nghiệp) 10. Lực lượng vũ trang

5	Công việc tạo thu nhập chính của bạn là gì? (vị thế việc làm)	1. Làm công ăn lương 2. Chủ cơ sở sản xuất kinh doanh 3. Tự làm (làm tự do) 4. Lao động gia đình 5. Xã viên hợp tác xã 6. Thợ học việc
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, đơn vị sự nghiệp 6. Tổ chức phi lợi nhuận, tổ chức cộng đồng 7. Công ty, tổ chức nước ngoài, quốc tế
7	Công việc tạo thu nhập chính của bạn thuộc loại hợp đồng nào?	1. Hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng 2. Hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 12 tháng. 3. Hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 12 tháng đến không quá 36 tháng 4. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn 5. Hợp đồng khác (dịch vụ, tư vấn, ...) 6. Hứa bằng lời nói, không giao kết hợp đồng bằng văn bản 7. Không có trao đổi
8	Bạn có đang tham gia loại hình bảo hiểm nào dưới đây không? (Có thể chọn nhiều phương án. Nếu không có vui lòng bỏ qua câu này)	1. Các loại bảo hiểm bắt buộc bao gồm: bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp (do đơn vị sử dụng lao động đại diện đóng) 2. Bảo hiểm xã hội tự nguyện 3. Bảo hiểm y tế tự nguyện 4. Bảo hiểm nhân thọ 5. Các loại bảo hiểm khác
9	Hiện tại Thu nhập khả dụng trung bình mỗi tháng của bạn là bao nhiêu? (thu nhập sau khi trừ các nghĩa vụ tài chính như thuế, BHXH, ...)	1. Có 2. Không
9	Hiện tại Thu nhập khả dụng trung bình mỗi tháng của bạn là bao nhiêu? (thu nhập sau khi trừ các nghĩa vụ tài chính như thuế, BHXH, ...)	1. Có 2. Không

10. Hãy đánh giá mức độ hài lòng của bạn với các khía cạnh trong công việc hiện tại hoặc gần nhất

	Không hài lòng (1)	Tương đối không hài lòng (2)	Trung lập (3)	Tương đối hài lòng (4)	Hài lòng (5)
Thu nhập					
Môi trường làm việc					
Cơ hội phát triển					

11	Những vấn đề cụ thể nào khiến bạn không hài lòng với công việc hiện tại hoặc gần nhất? (Có thể chọn nhiều phương án. Nếu không có vui lòng bỏ qua câu này)	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 và chế độ đãi ngộ 4. Mức lương không tương xứng/ không đáp ứng nhu cầu tiêu dùng 5. Cơ hội thăng tiến 6. Kỳ thị, phân biệt đối xử do xu hướng tính dục, bản dạng giới tại nơi làm việc 7. Khác
12	Bạn có đang chia sẻ hoặc chu cấp tài chính cho ai không?	1. Có 2. Không
12.1	Những vấn đề cụ thể nào khiến bạn không hài lòng với công việc hiện tại hoặc gần nhất? (Có thể chọn nhiều phương án. Nếu không có vui lòng bỏ qua câu này)	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 và chế độ đãi ngộ 4. Mức lương không tương xứng/ không đáp ứng nhu cầu tiêu dùng 5. Cơ hội thăng tiến 6. Kỳ thị, phân biệt đối xử do xu hướng tính dục, bản dạng giới tại nơi làm việc 7. Khác
13.	Trong 12 tháng qua, bạn gặp phải những khó khăn về kinh tế nào dưới đây? (Có thể chọn nhiều phương án. Nếu không có vui lòng bỏ qua câu này)	1. Thu nhập không ổn định hoặc không đủ trang trải chi phí sinh hoạt 2. Khó cân bằng giữa ổn định tài chính và học tập/phát triển kỹ năng 3. Chi phí sinh hoạt tại đô thị tăng cao 4. Gánh nặng tài chính cho gia đình hoặc bạn đời/người yêu 5. Khó tích lũy tài chính dài hạn (mua nhà, tiết kiệm, đầu tư) 6. Khác

14	Trong 12 tháng vừa qua, bạn đã làm gì để duy trì, phát triển thu nhập và đảm bảo mức sống của mình. (Lựa chọn tối đa 03 hành động mà bạn đã làm và thấy hiệu quả nhất)	1. Vẫn duy trì công việc hiện tại 2. Nhận làm thêm các công việc khác 3. Tiết kiệm và chi tiêu có kiểm soát 4. Chuyển đổi từ tự kinh doanh sang đi làm ở công ty/doanh nghiệp 5. Chuyển đổi từ đi làm ở công ty/doanh nghiệp sang làm tự do hoặc tự kinh doanh 6. Giữ thái độ lạc quan trong cuộc sống 7. Đầu tư cho các kiến thức và kỹ năng về sức khỏe tâm thần 8. Khác (ghi rõ)

C. Bối cảnh dễ bị tổn thương, Rào cản thủ tục, chính sách

	Câu hỏi	Lựa chọn
1	Trong vòng 12 tháng qua, bạn có gặp phải những biến cố ảnh hưởng tới công việc và năng lực tài chính nào dưới đây không? (Có thể chọn nhiều phương án. Nếu không có vui lòng bỏ qua câu này)	1. Mất việc 2. Vấn đề sức khỏe (có bao gồm các biến chứng trong và sau khi can thiệp định giới, các vấn đề sức khỏe thể chất và tâm thần khác)
2	Bạn từng có trải nghiệm bị kỳ thị, phân biệt đối xử nào trong các bối cảnh dưới đây không? (Có thể chọn nhiều phương án. Nếu không có vui lòng bỏ qua câu này)	1. Bị kỳ thị, phân biệt đối xử tại trường học 2. Bị kỳ thị, phân biệt đối xử trong quá trình tìm kiếm và trong môi trường làm việc 3. Bị kỳ thị, phân biệt đối xử bởi người thân, người quen 4. Bị kỳ thị, phân biệt đối xử trong các tình huống khác
2.1	Hãy đánh giá mức độ ảnh hưởng của những trải nghiệm đó tới chất lượng cuộc sống của bạn?	1. Không ảnh hưởng 2. Ít ảnh hưởng 3. Ảnh hưởng tương đối nghiêm trọng 4. Ảnh hưởng nghiêm trọng
3	Trong quá trình tìm kiếm việc làm, duy trì sinh kế hoặc tiếp cận các chương trình hỗ trợ kinh tế, bạn đã từng gặp khó khăn nào dưới đây do các quy định, thủ tục hoặc chính sách hiện hành chưa? (Có thể chọn nhiều phương án. Nếu không có vui lòng bỏ qua câu này)	1. Giấy tờ tùy thân (CCCD, hộ chiếu...) chưa phù hợp với bản dạng giới hiện tại 2. Thông tin trên giấy tờ cá nhân (tên, giới tính...) gây khó khăn khi xin việc hoặc ký hợp đồng lao động 3. Không thể chứng minh tài sản chung hoặc quyền lợi chung với bạn đời cùng giới tính

		6. Bị yêu cầu ký cam kết không mang thai trong thời gian làm việc nhất định tại công ty 7. Khác (ghi rõ): ..... 8. Không rõ / Không có thông tin
3.1	Những khó khăn mà bạn gặp phải đã ảnh hưởng đến bạn như thế nào? (Có thể chọn nhiều phương án. Nếu không có vui lòng bỏ qua câu này)	1. Mất cơ hội việc làm 2. Mất nhiều thời gian và công sức để giải thích sự khác biệt giữa giới tính trên giấy tờ và thể hiện giới của bản thân 3. Phải che giấu hoặc hạn chế thể hiện bản dạng giới của mình trong môi trường làm việc hoặc khi tiếp cận dịch vụ 4. Bị đối xử thiếu tôn trọng, nghi ngờ hoặc đặt câu hỏi không cần thiết về danh tính cá nhân và/hoặc mối quan hệ tình cảm 5. Phát sinh thêm thủ tục để có tài sản chung với bạn đời/vợ chồng đồng giới 6. Tốn thêm chi phí thuê luật sư, hỗ trợ pháp lý để giải quyết thủ tục pháp lý. 7. Phải thay đổi kế hoạch nghề nghiệp, công việc hoặc sinh kế so với mong muốn ban đầu 8. Giảm động lực tìm kiếm việc làm hoặc tiếp cận các chương trình hỗ trợ kinh tế 9. Không nhận thấy ảnh hưởng đáng kể 10. Khác
4	Bạn có cảm nhận rằng các chính sách hiện hành về việc làm, an sinh xã hội và hỗ trợ kinh tế tại Việt Nam đã tính đến nhu cầu của phụ nữ LBTQ hay chưa?	1. Hoàn toàn chưa 2. Chưa nhiều 3. Một phần 4. Khá đầy đủ 5. Rất đầy đủ
5	Trong quá trình tìm việc hoặc làm việc, bạn đã từng gặp những trải nghiệm nào sau đây liên quan đến nhà tuyển dụng hoặc nơi làm việc? (Có thể chọn nhiều phương án. Nếu không có vui lòng bỏ qua câu này)	1. Bị từ chối tuyển dụng mà không được giải thích rõ lý do 2. Bị hỏi những câu hỏi mang tính xâm phạm đời tư (giới, hôn nhân, ngoại hình...) 3. Bị yêu cầu che giấu xu hướng tính dục/ bản dạng giới 4. Bị hạn chế cơ hội thăng tiến hoặc tăng thu nhập 5. Bị phân biệt đối xử trong phân công công việc

		4. Khó tiếp cận các chương trình vay vốn, hỗ trợ sinh kế hoặc hỗ trợ kinh tế của Nhà nước 5. Thủ tục hành chính phức tạp hoặc thiếu thân thiện với người LBTQ+ 6. Lo ngại bị kỳ thị hoặc phân biệt đối xử khi tiếp cận các dịch vụ công 7. Khác
3.1	Những khó khăn mà bạn gặp phải đã ảnh hưởng đến bạn như thế nào? (Có thể chọn nhiều phương án. Nếu không có vui lòng bỏ qua câu này)	1. Mất cơ hội việc làm 2. Mất nhiều thời gian và công sức để giải thích sự khác biệt giữa giới tính trên giấy tờ và thể hiện giới của bản thân 3. Phải che giấu hoặc hạn chế thể hiện bản dạng giới của mình trong môi trường làm việc hoặc khi tiếp cận dịch vụ 4. Bị đối xử thiếu tôn trọng, nghi ngờ hoặc đặt câu hỏi không cần thiết về danh tính cá nhân và/hoặc mối quan hệ tình cảm 5. Phát sinh thêm thủ tục để có tài sản chung với bạn đời/vợ chồng đồng giới 6. Tốn thêm chi phí thuê luật sư, hỗ trợ pháp lý để giải quyết thủ tục pháp lý. 7. Phải thay đổi kế hoạch nghề nghiệp, công việc hoặc sinh kế so với mong muốn ban đầu 8. Giảm động lực tìm kiếm việc làm hoặc tiếp cận các chương trình hỗ trợ kinh tế 9. Không nhận thấy ảnh hưởng đáng kể 10. Khác
4	Bạn có cảm nhận rằng các chính sách hiện hành về việc làm, an sinh xã hội và hỗ trợ kinh tế tại Việt Nam đã tính đến nhu cầu của phụ nữ LBTQ hay chưa?	1. Hoàn toàn chưa 2. Chưa nhiều 3. Một phần 4. Khá đầy đủ 5. Rất đầy đủ
3	Trong quá trình tìm việc hoặc làm việc, bạn đã từng gặp những trải nghiệm nào sau đây liên quan đến nhà tuyển dụng hoặc nơi làm việc? (Có thể chọn nhiều phương án. Nếu không có vui lòng bỏ qua câu này)	1. Bị từ chối tuyển dụng mà không được giải thích rõ lý do 2. Bị hỏi những câu hỏi mang tính xâm phạm đời tư (giới, hôn nhân, ngoại hình...) 3. Bị yêu cầu che giấu xu hướng tính dục/ bản dạng giới 4. Bị hạn chế cơ hội thăng tiến hoặc tăng thu nhập 5. Bị phân biệt đối xử trong phân công công việc

		6. Bị yêu cầu ký cam kết không mang thai trong thời gian làm việc nhất định tại công ty 7. Khác (ghi rõ): ..... 8. Không rõ / Không có thông tin
6	Nơi làm việc hiện tại (hoặc gần nhất) của bạn có các quy định hoặc thực hành nào sau đây không? (Có thể chọn nhiều phương án. Nếu không có vui lòng bỏ qua câu này)	1. Chính sách chống kỳ thị, quấy rối và phân biệt đối xử 2. Tôn trọng xu hướng tính dục và bản dạng giới 3. Quy trình báo cáo khi bị kỳ thị, quấy rối và phân biệt đối xử 4. Môi trường làm việc thân thiện và hoà nhập với người LBTQ 5. Không rõ
7	Trong vòng 12 tháng qua, bạn có gặp khó khăn nào dưới đây khi tiếp cận thị trường lao động hoặc cơ hội tạo thu nhập không? (Có thể chọn nhiều phương án. Nếu không có vui lòng bỏ qua câu này)	1. Thiếu thông tin về cơ hội việc làm phù hợp 2. Khó mở rộng mạng lưới quan hệ nghề nghiệp 3. Ngoại hình / biểu hiện giới gây bất lợi trong tiếp cận khách hàng hoặc đối tác 4. Độ tuổi gây bất lợi khi chuyển việc hoặc thăng tiến 5. Khó tiếp cận nguồn vốn khởi sự kinh doanh 6. Bị nghi ngờ về năng lực khi làm việc độc lập / tự kinh doanh 7. Mức độ cạnh tranh cao do số lượng lao động trong cùng ngành lớn 8. Thiếu kỹ năng, bằng cấp hoặc kinh nghiệm phù hợp 9. Không gặp khó khăn nào 10. Khác (ghi rõ): .....
8	Theo cảm nhận của bạn, việc công khai xu hướng tính dục và/hoặc bản dạng giới của bạn có ảnh hưởng như thế nào đến khả năng tiếp cận cơ hội kinh tế (việc làm, khách hàng, thu nhập)?	1. Ảnh hưởng rất tiêu cực 2. Ảnh hưởng tiêu cực 3. Không ảnh hưởng 4. Ảnh hưởng tích cực 5. Không rõ / Không chắc

D. Tài sản sinh kế

	Câu hỏi	Lựa chọn
1	Trong vòng 12 tháng qua, bạn có mắc căn bệnh hay hội chứng nào làm suy giảm chất lượng học tập và lao động không? (câu hỏi nhằm đánh giá chất lượng sức khoẻ)	1. Có 2. Không

1.1	Vấn đề sức khoẻ cụ thể của bạn là gì?	1. Sức khỏe thể chất (Tình trạng bệnh lý, thể lực, khả năng lao động, ...) 2. Sức khỏe tâm thần (mức độ căng thẳng, lo âu, trầm buồn, khả năng nghỉ ngơi, phục hồi tinh thần, ...)
1.2	Việc tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe thể chất và sức khỏe tâm thần gây áp lực tài chính hoặc ảnh hưởng đến công việc của bạn như thế nào?	1.Có, thường xuyên 2. Có, thỉnh thoảng 3. Có, nhưng ở mức độ nhẹ 4. Không gây ảnh hưởng đáng kể 5. Tôi chưa từng tiếp cận các dịch vụ này
2	Trong vòng 12 tháng qua, ước tính có bao nhiêu ngày bạn không thể đi học, đi làm vì lý do sức khoẻ? (câu hỏi nhằm đánh giá chất lượng sức khoẻ)	
3	Bạn có toàn quyền tự quyết trong lựa chọn công việc không?	1. Có 2. Không
3.1	Những ai sau đây có thể ảnh hưởng đến khả năng ra quyết định lựa chọn công việc của bạn?	1. Gia đình, người thân 2. Người yêu/bạn đời/vợ chồng 3. Con cái 4. Khác
3.2	Theo bạn, những ảnh hưởng này từ xuất phát từ nguyên nhân nào?	1. Trọng nam khinh nữ 2. Muốn bạn có việc làm ổn định 3. Vì xu hướng tính dục và bản dạng giới của bạn 4. Muốn bạn có nhiều cơ hội để phát triển tài chính hơn 5. Khác
4.	Bạn có toàn quyền tự quyết trong các quyết định tài chính không?	1. Có 2. Không
4.1	Những ai sau đây có thể ảnh hưởng đến khả năng ra quyết định tài chính của bạn?	1. Gia đình, người thân 2. Người yêu/bạn đời/vợ chồng 3. Con cái 4. Khác
4.2	Theo bạn, những ảnh hưởng này từ xuất phát từ nguyên nhân nào?	1. Trọng nam khinh nữ 2. Muốn bạn có việc làm ổn định 3. Vì xu hướng tính dục và bản dạng giới của bạn 4. Muốn bạn có nhiều cơ hội để phát triển tài chính hơn 5. Khác

5. Bạn đã/ đang hoặc có thể nhận được sự hỗ trợ nào từ các chủ thể dưới đây? (có thể lựa chọn nhiều phương án nếu phù hợp)

	Người yêu/Bạn đời	Người thân	Bạn bè, đồng nghiệp	Mạng lưới hội nhóm, tổ chức cộng đồng
a. Hỗ trợ về Tài chính				
b. Động viên tinh thần				
c. Chăm sóc				
c. Chăm sóc				
d. Chia sẻ thông tin				
f. Hỗ trợ khác				

6	Bạn có thể nhận được hỗ trợ từ các hội nhóm cộng đồng nào? (Có thể chọn nhiều phương án. Nếu không có vui lòng bỏ qua câu này)	1. Hội nhóm, tổ chức cộng đồng sinh hoạt trên không gian mạng 2. Hội nhóm, tổ chức cộng đồng có hoạt động sinh hoạt trực tiếp tại địa phương 3. Hội nhóm, tổ chức dành cho cộng đồng LGBT+ nói chung 4. Hội nhóm, tổ chức cộng đồng hướng tới 1 nhóm đối tượng đa dạng giới, tính dục cụ thể (người chuyển giới nữ/ đồng tính nữ/....)
7	Bạn có đất sản xuất hay tài nguyên thiên nhiên phục vụ nhu cầu sinh kế?	1. Có 2. Không
8	Bạn hiện đang có những tài sản, điều kiện vật chất nào đảm bảo cho việc duy trì công việc và cuộc sống? (Có thể chọn nhiều phương án. Nếu không có vui lòng bỏ qua câu này)	1. Nơi ở ổn định (việc chuyển nơi ở nếu có không ảnh hưởng công việc, học tập; chi phí cho nơi ở không thay đổi vượt quá dự tính chi tiêu trong vòng 12 tháng qua) 2. Công cụ, phương tiện phục vụ học tập, công việc phù hợp (ví dụ: điện thoại thông minh, máy tính/laptop, kết nối Internet, công cụ lao động khác phù hợp nhu cầu) 3. Nơi làm việc có điều kiện cơ sở vật chất đảm bảo điều kiện lao động 4. Việc di chuyển từ nơi ở tới chỗ làm thuận lợi (không gặp khó khăn về phương tiện di chuyển, quãng đường đi chuyển, ...) 5. Thực phẩm và các điều kiện vật chất phù hợp khác để duy trì cuộc sống, tái tạo sức lao động

9	Trong cuộc sống hàng ngày, mức độ tiếp cận và sử dụng công nghệ (điện thoại thông minh, máy tính, Internet, các nền tảng số) của bạn hiện nay như thế nào?	1. Tiếp cận đầy đủ, sử dụng thường xuyên và tự tin 2. Tiếp cận khá đầy đủ, sử dụng được nhưng còn hạn chế (chi phí, thiết bị, đường truyền hoặc kỹ năng) 3. Chỉ tiếp cận và sử dụng các công nghệ cơ bản (nghe, gọi và nhắn tin) 4. Tiếp cận khó khăn, sử dụng không thường xuyên 5. Rất hạn chế hoặc gần như không tiếp cận 6. Không chắc / Không muốn trả lời
10	Bạn có khoản tiết kiệm có thể dễ dàng sử dụng trong các tình huống khẩn cấp (hoạt động như 1 Quỹ dự phòng) với giá trị tối thiểu 3 - 6 tháng chi phí sinh hoạt cơ bản?	1. Có 2. Không
11	Bạn có các khoản tiết kiệm dài hạn hoặc đầu tư?	1. Có 2. Không
12	Bạn có khả năng vay vốn từ nguồn nào dưới đây? (Có thể chọn nhiều phương án. Nếu không có vui lòng bỏ qua câu này)	1. Gia đình 2. Bạn bè, người trong cộng đồng 3. Ngân hàng 4. Các công ty tài chính 5. Các nguồn khác

E. Nhu cầu hỗ trợ

	Câu hỏi	Lựa chọn
1	Bạn có biết về sự tồn tại của các chính sách, chương trình phát triển dành cho phụ nữ hoặc người chuyển giới như hỗ trợ vay vốn, phát triển sinh kế, ... không?	1. Có 2. Không
1.1	Bạn có là đối tượng thụ hưởng của bất kỳ chính sách, chương trình nào trong số đó không?	1. Có 2. Không
1.1.1	Chính sách, chương trình đó ở quy mô nào?	1. Toàn quốc 2. Địa phương 3. Khác
1.1.2	Bạn đã nhận được sự hỗ trợ từ các chính sách, chương trình mà bạn là đối tượng thụ hưởng chưa?	1. Đã nhận được toàn bộ hỗ trợ 2. Đã nhận được 1 phần hỗ trợ 3. Chưa nhận được hỗ trợ
2	Bạn mong muốn nhận được hỗ trợ nào dưới đây? (Có thể chọn nhiều phương án. Nếu không có vui lòng bỏ qua câu này)	1. Vay vốn ưu đãi / vốn khởi sự kinh doanh 2. Hỗ trợ tài chính khẩn cấp

		3. Hỗ trợ mua bảo hiểm 4. Đào tạo kỹ năng nghề / kỹ năng kinh doanh, hoạch định tài chính cá nhân 5. Tư vấn nghề nghiệp, định hướng việc làm hoặc hỗ trợ chuyển đổi nghề hoặc nâng cao thu nhập 6. Kết nối việc làm phù hợp 7. Kết nối khách hàng, đối tác, thị trường 8. Hỗ trợ khởi nghiệp/tự kinh doanh 9. Hỗ trợ pháp lý, quyền lao động 10. Xây dựng môi trường làm việc an toàn, không kỳ thị 11. Thay đổi chính sách và nhận thức xã hội 12. Hỗ trợ về sức khỏe thể chất và tâm thần 13. Khác
3	Đối với những nhu cầu hỗ trợ bạn đã lựa chọn ở trên, bạn mong muốn được kết nối với những đơn vị hoặc nguồn lực nào sau đây? (Có thể chọn nhiều phương án. Nếu không có vui lòng bỏ qua câu này)	1. Các tổ chức cộng đồng và xã hội (nhóm LBTQ+, nhóm phụ nữ) 2. Doanh nghiệp, nhà tuyển dụng thân thiện với LBTQ+ 3. Quỹ hỗ trợ, tổ chức tài chính vi mô, ngân hàng chính sách 4. Chuyên gia tư vấn (tài chính, nghề nghiệp, pháp lý) 5. Chương trình/dự án hỗ trợ khởi nghiệp hoặc phát triển sinh kế 6. Cơ quan nhà nước (lao động, việc làm, an sinh xã hội) 7. Mạng lưới đồng đẳng/người có trải nghiệm tương tự 8. Nền tảng trực tuyến (nhóm Facebook, website, ứng dụng kết nối việc làm/hỗ trợ) 9. Chuyên gia hoặc trung tâm chăm sóc sức khỏe thân thiện với người LBTQ 10. Chưa biết/Chưa có nhu cầu kết nối cụ thể 11. Khác (ghi rõ): .....
4	Bạn ưu tiên hình thức kết nối hỗ trợ nào dưới đây? (Có thể chọn nhiều phương án. Nếu không có vui lòng bỏ qua câu này)	1. Gặp trực tiếp (1–1) 2. Tham gia nhóm nhỏ trực tiếp 3. Tham gia nhóm/diễn đàn trực tuyến 4. Tư vấn cá nhân qua điện thoại/online 5. Tham gia khóa đào tạo/workshop ngắn hạn

		6. Kết nối dài hạn (đồng hành) 7. Không có ưu tiên cụ thể 8. Khác
5	Những rào cản nào sau đây khiến bạn khó tiếp cận hoặc chưa tiếp cận được các nguồn hỗ trợ kinh tế – việc làm? (Có thể chọn nhiều phương án. Nếu không có vui lòng bỏ qua câu này)	1. Thiếu thông tin về các chương trình/ dịch vụ hỗ trợ 2. Điều kiện tham gia không phù hợp (thu nhập, giấy tờ, độ tuổi, v.v.) 3. Lo ngại bị kỳ thị hoặc không an toàn khi công khai xu hướng tính dục, bản dạng giới 4. Không đủ thời gian do công việc hoặc trách nhiệm gia đình 5. Chi phí tham gia cao 6. Khoảng cách địa lý/khó di chuyển 7. Trải nghiệm không tích cực với các hỗ trợ trước đây 8. Không gặp rào cản đáng kể 9. Khác

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

Bảng hỏi phỏng vấn sâu (IDI)

Cảm ơn bạn đã dành thời gian tham gia buổi thảo luận hôm nay.

Phỏng vấn sâu là một phần của nghiên cứu "Thách thức và nhu cầu kinh tế của phụ nữ LBTQ tại Việt Nam", nhằm giúp chúng tôi hiểu rõ hơn về những trải nghiệm kinh tế – sinh kế của cộng đồng, từ đó xây dựng các chương trình và tham vấn chính sách hỗ trợ phù hợp hơn.

Sự tham gia của bạn là hoàn toàn tự nguyện. Bạn có thể từ chối trả lời bất kỳ câu hỏi nào hoặc dừng tham gia bất cứ lúc nào trong quá trình phỏng vấn. Thời lượng phỏng vấn là khoảng 60 phút. Việc dừng tham gia nghiên cứu không làm ảnh hưởng đến bất kỳ quyền lợi nào của bạn.

Chúng tôi cam kết bảo mật tuyệt đối danh tính của bạn. Nhóm nghiên cứu sẽ không ghi lại tên thật, mọi dữ liệu thu thập sẽ được mã hóa, và chỉ những người phụ trách nghiên cứu mới được quyền truy cập và sử dụng thông tin này.

Sau khi kết thúc buổi thảo luận, nhóm nghiên cứu xin gửi bạn 200.000 VNĐ như một lời cảm ơn vì đã dành thời gian tham gia.

Để ghi nhận đầy đủ ý kiến, chúng tôi xin phép ghi âm buổi thảo luận. Ghi âm chỉ phục vụ cho mục đích phân tích và sẽ không được chia sẻ với bất kỳ bên thứ ba nào. Bạn có đồng ý cho phép ghi âm không? Nếu bạn không đồng ý, chúng tôi sẽ không tiến hành ghi âm.

1. Thông tin chung

Bạn hãy giới thiệu một chút về bản thân:

- Tên/nick name muốn sử dụng trong buổi nói chuyện này
- Tuổi hiện tại
- Quê quán, Nơi ở hiện tại (nếu nơi ở hiện tại khác quê quán, hỏi về việc di cư)
- Học tập (bậc học cao nhất, chuyên ngành đào tạo)
- Nhân dạng giới: giới nào, đã/đang thực hiện các can thiệp gì
- Công việc hiện tại

2. Các câu hỏi chi tiết

Câu hỏi 1: Trải nghiệm kinh tế và sinh kế hiện tại

- Bạn hãy mô tả tình hình công việc, thu nhập hiện tại của mình? Thu nhập đó đáp ứng được những nhu cầu nào của bạn trong cuộc sống?
- Động lực nào để bạn lựa chọn công việc hiện tại? Quyết định này có mối liên hệ như thế nào đến việc bạn là một người LBTQ?
- Những yếu tố nào (cá nhân, gia đình, xã hội...) đang ảnh hưởng nhiều nhất đến sinh kế của bạn?
- Các nguồn lực cá nhân như kỹ năng, sức khỏe, học vấn, tài chính... đã ảnh hưởng như thế nào đến khả năng tạo thu nhập của bạn?

Gợi mở:

- *Hiện bạn đang sống dựa vào nguồn thu nào?*
- *Thu nhập có ổn định hay thay đổi theo thời điểm?*
- *Có giai đoạn nào bạn gặp khó khăn tài chính đáng nhớ không? Khi đó điều gì đã xảy ra?*
- *Có biến động gần đây nào khiến công việc hoặc sinh kế của bạn khó khăn hơn?*
- *Yếu tố xã hội, văn hoá địa phương, gia đình nào bạn thấy tác động mạnh nhất đến khả năng làm việc của mình?*

Câu hỏi 2: Hành trình tìm kiếm hoặc chuyển đổi việc làm

- Khi tìm việc (hoặc đổi việc), bạn đã gặp những khó khăn nào?
- Bạn nghĩ những khó khăn đó xuất phát từ đâu, và chúng ảnh hưởng thế nào đến cơ hội công việc của bạn?

Gợi mở:

- *Bạn thường tìm thông tin việc làm từ nguồn nào?*
- *Có lần nào bạn cảm thấy bị từ chối mà không rõ lý do? Theo bạn nguyên nhân là vì điều gì?*
- *Những khó khăn đó có khiến bạn thay đổi kỳ vọng hoặc hướng đi nghề nghiệp không?*
- *Có lúc nào bạn buộc phải làm một công việc không mong muốn? Vì sao?*

Câu hỏi 3: Trải nghiệm kỳ thị hoặc đối xử không công bằng liên quan đến bản dạng/định hướng tính dục

- Bạn đã từng trải qua tình huống kỳ thị, phân biệt đối xử hoặc đối xử không công bằng nào khi đi làm chưa?
- Những tình huống đó diễn ra như thế nào, và tác động gì đến quyết định công việc hoặc thu nhập của bạn?
- Đơn vị mà bạn làm việc có những chính sách gì để bảo đảm hoặc xử lý những trường hợp về kỳ thị và phân biệt đối xử?

Gợi mở:

- *Bạn có thể kể một tình huống cụ thể mà bạn nhớ đến ngay không?*
- *Trong tình huống đó, họ đã nói hoặc làm gì khiến bạn cảm thấy bị đối xử bất công?*
- *Sau lần đó, bạn đã chọn cách phản ứng như thế nào (nghỉ việc, im lặng, thay đổi cách thể hiện, chuyển sang sinh kế khác...)?*

Câu hỏi 4: Vai trò của gia đình, cộng đồng và mạng lưới xã hội

- Gia đình, bạn bè, cộng đồng hoặc mạng lưới xã hội đã hỗ trợ hoặc cản trở sinh kế của bạn như thế nào?
- Bạn có từng/đang sinh hoạt trong một mạng lưới cộng đồng nào không? Nếu có mạng lưới đó là gì và mọi người sinh hoạt với nhau như thế nào?
- Bạn cảm thấy nguồn hỗ trợ quan trọng nhất của mình đến từ đâu?

Gợi mở:

- *Có ai từng giúp bạn tìm việc, cho vay vốn, góp vốn kinh doanh... không?*
- *Có ai từng cản trở bạn làm công việc nào đó chỉ vì không chấp nhận con người bạn?*
- *Cộng đồng LBTQ hoặc nhóm bạn queer có vai trò gì trong việc giúp bạn duy trì sinh kế?*

Câu hỏi 5: Về pháp lý – giấy tờ – chính sách

- Các thủ tục pháp lý, giấy tờ cá nhân hoặc chính sách hiện nay có tạo điều kiện hay gây khó khăn cho bạn trong việc tiếp cận việc làm, tài chính, dịch vụ hay sinh kế ổn định không?
- Những khó khăn đó ảnh hưởng thế nào đến lựa chọn công việc của bạn?
- Bạn có biết chính sách hoặc quy định nào hỗ trợ phát triển kinh tế nào cho phụ nữ không? Nếu có thì bạn hiện đang được tiếp nhận/thụ hưởng chính sách đó như thế nào? Bạn có gặp thuận lợi hay rào cản gì khi tiếp cận những chương trình hỗ trợ này khi là người LBTQ không?

Gợi mở:

- *Bạn đã gặp trở ngại nào liên quan đến giấy tờ cá nhân (giới tính, tên gọi, CMND/CCCD...) khi ký hợp đồng, nhận lương, mở tài khoản ngân hàng, vay vốn, thuê nhà... chưa?*
- *Nếu không bị rào cản pháp lý, bạn nghĩ mình có thể làm những công việc nào khác?*

Câu hỏi 6: Chiến lược ứng phó và cách vượt qua khó khăn

- Khi gặp khó khăn về kinh tế hoặc kỳ thị khi đi làm, bạn đã làm thế nào để thích nghi hoặc vượt qua?
- Theo bạn, cách làm nào hiệu quả nhất?

Gợi mở:

- *Bạn có thay đổi cách tìm việc, cách giới thiệu bản thân hoặc cách thể hiện giới để dễ đi làm hơn không?*
- *Có chiến lược nào giúp bạn "sống sót" trong giai đoạn khó khăn nhất?*
- *Có điều gì bạn ước mình biết sớm hơn để đỡ vất vả về kinh tế không?*

Câu hỏi 7: Nhu cầu hỗ trợ trong tương lai

- Bạn cảm thấy mình cần những loại hỗ trợ nào để cải thiện điều kiện kinh tế (đào tạo kỹ năng, vốn, hỗ trợ pháp lý, sức khỏe tinh thần...)?
- Vì sao bạn cho rằng những hỗ trợ đó quan trọng nhất với mình?

Gợi mở:

- *Nếu được chọn 1–2 hỗ trợ thiết thực nhất trong năm tới, bạn sẽ chọn gì?*
- *Bạn đã từng tham gia chương trình hỗ trợ nào chưa? Điều gì hiệu quả hoặc chưa hiệu quả?*
- *Theo bạn, hỗ trợ nên đến từ ai thì phù hợp nhất (tổ chức cộng đồng, doanh nghiệp, nhà nước...)?*

Câu hỏi 8: Giải pháp và khuyến nghị

- Theo bạn, cần có những thay đổi gì từ phía doanh nghiệp, nhà nước hoặc các tổ chức cộng đồng – xã hội để phụ nữ LBTQ có cơ hội kinh tế bình đẳng hơn?
- Theo bạn, nếu có chính sách hỗ trợ kinh tế cho phụ nữ LBTQ thì cần phải lưu ý điều gì để chính sách phù hợp với cộng đồng nhất?

Phụ lục 02: Tài liệu tham khảo

1. APTN, Curtin University, & UNDP. (2018). *Denied work: An audit of employment discrimination on the basis of gender identity in South-East Asia.*
2. Badgett, M. V. L., Nezhad, S., Waaldijk, K., & van der Meulen Rodgers, Y. (2019). *The relationship between LGBT inclusion and economic development: Macro-level evidence. World Development, 120, 1–14.* https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.05.011
3. Hoàng, T.-A., & Oosterhoff, P. (2018). *Transgender employment and entrepreneurialism in Vietnam. Gender & Development*, 26(1), 119–134.
4. IFC & World Bank. (2022). *Inclusive banking: Emerging practices to advance the economic inclusion of LGBTI people.*
5. UNDP & iSEE. (2016). *Is it because I am LGBT?*
6. UNDP & USAID. (2014). *Being LGBT in Asia: Viet Nam country report.*
7. UNDP, ODI, & GALANG. (2020). *Making it work: LBT women's economic empowerment*

in the Philippines.

8. UN Women. (2021). *Country gender equality profile – Viet Nam.*
9. USAID & Williams Institute. (2025). *Sectoral guidance on integrating LGBTQI+ communities into economic growth programming.*
10. World Bank. (2018). *Vietnam's future jobs: The gender dimension.*
11. World Bank. (2020). *Perceptions of gender disparities in Vietnam's labor market.*
12. World Bank. (2023). *Gender inclusive legislation in Vietnam: How to design a gender equality law inclusive of sexual and gender minorities.*
13. Social protection. (2024, January 28). *International Labour Organization.*
14. *SDG 3.8.2 Catastrophic health spending (and related indicators).* (2023).
15. *Mental health at work.* (2022). Who.int.
16. *Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work Country Level Application.* (n.d.). Retrieved November 30, 2025, from https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40exrel/documents/publication/wcms_172612.pdf
17. *Measuring and Assessing Job Quality.* (2024). OECD. https://www.oecd.org/en/publications/measuring-and-assessing-job-quality_5jrp02kjw1mr-en.ht





"Cần Cù Bù Cần Câu"

THÁCH THỨC VÀ NHU CẦU KINH TẾ CỦA PHỤ NỮ LBTQ TẠI VIỆT NAM

NHÓM NGHIÊN CỨU
ThS Nguyễn Quốc Anh
Đắc Thị Kiều Hồng
Vũ Hải Yến

NHÀ XUẤT BẢN DÂN TRÍ

Số 9 - Ngõ 26 - Phố Hoàng Cầu - P. Ô Chợ Dừa - TP. Hà Nội
VPGD: Số 278 Tôn Đức Thắng, P. Ô Chợ Dừa - TP Hà Nội
ĐT: (024). 66860751-(024).66860753
Email: nxbdantri@gmail.com
Website:nxbdantri.com.vn

Chịu trách nhiệm xuất bản
BÙI THỊ HƯƠNG

Chịu trách nhiệm nội dung
LÊ QUANG KHÔI

Biên tập viên: Nguyễn Bích Ngọc
Sửa bản in: NM
Vẽ bìa: Thục Đoan, Dung Nguyễn
Trình bày sách: Thục Đoan, Dung Nguyễn

LIÊN KẾT XUẤT BẢN: CÔNG TY CỔ PHẦN TRUYỀN THÔNG VĂN HOÁ 25

In 200 cuốn, khổ 15x23cm tại Công ty Cổ Phần Đầu Tư và Phát Triển VIETMAX
Địa chỉ số: Lô D10-11, cụm sản xuất làng nghề tập trung,
phường Thanh Liệt, Thành phố Hà Nội
Số xác nhận đăng ký xuất bản: 2152-2026/CXBIPH/1-100/DT
Quyết định xuất bản số: 3653/QĐXB-NXBDT
do Nhà xuất bản Dân Trí cấp ngày 20 tháng 7 năm 2026
Mã ISBN: 978-632-00-5849-5
In xong, nộp lưu chiểu năm 2026

THÁCH THỨC VÀ NHU CẦU KINH TẾ CỦA
PHỤ NỮ LBTQ TẠI VIỆT NAM

Sách tặng không bán

9 786320 058495