

# TỔNG QUAN CÁC NGHIÊN CỨU VỀ TIẾP CẬN VIỆC LÀM CỦA CỘNG ĐỒNG LGBT

NGUYỄN THỊ THU HƯỜNG<sup>(\*)</sup>

**Tóm tắt:** Bài viết tổng hợp về thực trạng tiếp cận việc làm của cộng đồng LGBT (nhóm người đồng tính, song tính và chuyển giới tính) qua các công trình nghiên cứu hiện có. Các nghiên cứu cho thấy có sự khác biệt trong tiếp cận việc làm trong từng nhóm, cụ thể là nhóm người chuyển giới gặp khó khăn hơn trong xin việc làm, trả lương hay cơ hội thăng tiến. Đồng thời, bài viết cũng phân tích các rào cản trong tiếp cận dịch vụ việc làm của cộng đồng LGBT, theo đó kỳ thị và phân biệt đối xử được xem là rào cản lớn đối với nhóm này. Trên cơ sở các phân tích trên, bài viết cũng đưa ra những gợi mở cho các hướng nghiên cứu tiếp theo về việc làm của cộng đồng LGBT.

**Từ khóa:** Cộng đồng LGBT; Kỳ thị và phân biệt đối xử; Tiếp cận việc làm.

## OVERVIEW OF RESEARCH ON LGBT ACCESS TO EMPLOYMENT

**Abstract:** This article summarizes the current status of employment access of the LGBT community (gay, bisexual and transgender people) through existing research works. Studies show that there are differences in access to employment within each group, specifically that transgender people have a harder time getting a job, paying a salary, or getting a promotion. At the same time, the article also analyzes the barriers to access to employment services of the LGBT community, whereby stigma and discrimination are considered major barriers for this group. On the basis of the above analysis, the article also offers suggestions for further research directions on the employment of the LGBT community.

**Keywords:** Access to employment; LGBT community; Stigma and discrimination.

*Ngày nhận bài: 06/6/2025; Ngày gửi phản biện: 09/6/2025; Ngày duyệt đăng bài: 10/10/2025.*

### 1. Đặt vấn đề

Nhóm người đồng tính, song tính và chuyển giới tính (LGBT) là một cộng đồng tự nhiên, sống ở mọi quốc gia và các lãnh thổ trên toàn thế giới, với tỉ lệ ước tính khoảng 3% dân số toàn cầu. Từ khi Tổ chức Y tế Thế giới (WHO) tuyên bố loại bỏ

---

<sup>(\*)</sup> Khoa Công tác xã hội, Học viện Phụ nữ Việt Nam.

LGBT ra khỏi các căn bệnh thuộc về tâm thần (1990), Hội đồng Nhân quyền Liên hợp quốc thông qua nghị quyết đầu tiên công nhận quyền LGBT và kêu gọi các quốc gia không có hành động kỳ thị, phân biệt đối xử và cần ban hành luật pháp bảo vệ các quyền cơ bản của cộng đồng LGBT (2011).

Ở Việt Nam, quyền con người đã được khẳng định trong Hiến pháp (2013), hôn nhân đồng tính không bị cấm trong Luật Hôn nhân và Gia đình (2014); quyền nhân thân của người chuyển đổi giới tính, người xác định lại giới tính được thừa nhận trong Bộ luật Dân sự (2015). Đó là những cơ sở pháp lý tạo nên những thay đổi tích cực và thái độ cởi mở của xã hội Việt Nam trong những năm gần đây đối với vấn đề LGBT. Mặc dù vậy, vẫn không ít người cho rằng đồng tính, song tính và chuyển giới là vấn đề nhạy cảm, hiện tượng kỳ thị, phân biệt đối xử với người LGBT vẫn thường xảy ra trong gia đình, nơi làm việc, trong các trường học, cơ sở y tế.

Trong bối cảnh đó, việc tổng quan các nghiên cứu về “Tiếp cận dịch vụ việc làm của cộng đồng LGBT” nhằm đưa ra một cái nhìn toàn diện về thực trạng tiếp cận dịch vụ việc làm của cộng đồng LGBT, các khó khăn, rào cản mà họ đang phải đối mặt. Trên cơ sở đó đưa ra một số khuyến nghị, giải pháp nhằm thúc đẩy khả năng tiếp cận dịch vụ việc làm của nhóm LGBT.

## **2. Các nghiên cứu về tiếp cận việc làm của cộng đồng LGBT**

*Thứ nhất, cộng đồng LGBT đang làm việc tại tất cả các loại hình nghề nghiệp, nhưng vẫn có sự khác biệt giữa nhóm đồng tính, song tính và nhóm chuyển giới. Theo đó nhóm chuyển giới gặp nhiều khó khăn hơn khi tiếp cận việc làm so với các nhóm còn lại.*

Về nghề nghiệp, người đồng tính đang làm việc ở tất cả các loại hình cơ quan trong đó doanh nghiệp tư nhân chiếm 24%, các cơ quan hành chính sự nghiệp 13%, các doanh nghiệp, cơ quan tổ chức có yếu tố nước ngoài là 14,3%. Về ngành nghề, người đồng tính làm trong dịch vụ khách hàng nhiều nhất chiếm 18%, tiếp đến là văn hóa nghệ thuật 14%, nghiên cứu khoa học kỹ thuật 11%, dịch vụ công 10%, quản lý hành chính 8%, sản xuất công nghiệp 6% và thể thao là 1%. Như vậy, định kiến cho rằng chỉ có văn hóa nghệ thuật và giải trí mới có nhiều người đồng tính là sai lầm. Thực tế, người đồng tính làm việc trong tất cả các loại hình cơ quan và ngành nghề công việc như một xã hội thu nhỏ. Tuy nhiên, họ thể hiện mình nhiều trong các lĩnh vực “mở” hơn và báo chí truyền thông hay tập trung vào nhóm showbiz nên tạo cảm giác có nhiều người đồng tính ở lĩnh vực đó (iSEE, 2009).

Nghiên cứu tại Mỹ Latinh cho thấy người chuyển giới có tỉ lệ thất nghiệp cao gấp đôi so với dân số chung (30% so với 15%) (Inter-American Development Bank, 2021), nguyên nhân chính được cho là do bị phân biệt đối xử. National Center for Transgender Equality (2015) nghiên cứu tại Mỹ cho thấy 77% người chuyển giới từng bị phân biệt đối xử tại nơi làm việc, với 26% bị sa thải vì bản dạng giới.

Báo cáo của UNDP, USAID (2014) chỉ ra việc định kiến và phân biệt đối xử với người LGBT xảy ra là rất phổ biến trong môi trường lao động tại Việt Nam. Cụ thể, nhóm người chuyển giới thường thể hiện ra ngoài hơn bản dạng và thể hiện giới của mình, là những người chịu nhiều thiệt thòi và thường xuyên bị phân biệt đối xử và bị từ chối nhận vào làm bởi các nhà tuyển dụng lao động. Rất khó để nhóm người này tìm được một công việc phù hợp với nguyện vọng và năng lực của họ. Những người LGBT có xu hướng tính dục và bản dạng giới không thể hiện rõ nét ra bên ngoài sẽ “an toàn” hơn miễn là họ giữ kín về mình. Một số nhà tuyển dụng lao động bảo thủ vẫn có cái nhìn tiêu cực về người LGBT, họ thường đánh đồng và cho rằng người LGBT là một tệ nạn xã hội. Vì vậy, lao động là người LGBT thường xuyên bị cô lập tại nơi làm việc và không thể cởi mở về cuộc sống riêng của mình nếu không muốn bị mất việc làm. Áp lực tâm lý phải giấu kín xu hướng tính dục và bản dạng giới, cũng như những lo lắng về an toàn cá nhân làm phần nào giảm đi năng suất lao động của họ. Những người đủ can đảm để thể hiện con người thật của mình tại nơi làm việc trở thành nạn nhân của các hình thức bạo lực, kỳ thị khác nhau, nhiều người thậm chí phải bỏ việc sau một thời gian dài chịu đựng. Nhìn chung, các nhà tuyển dụng lao động không có đủ thông tin và kiến thức về đối tượng lao động là người LGBT, về sự đa dạng xu hướng tính dục hay bản dạng giới, vì vậy, họ thường có cái nhìn rất tiêu cực về người LGBT, đặc biệt là nhóm người chuyển giới. Phạm Quỳnh Phương (2013) chỉ ra rằng với những người đồng tính chưa công khai (come-out), cơ hội việc làm của họ không khác gì so với người dị tính. Nhưng sau khi đã bộc lộ, dường như họ gặp nhiều khó khăn hơn trong công việc. Tuy nhiên, cơ hội việc làm với người đồng tính vẫn nhiều hơn là với người chuyển giới, đặc biệt là đối với nhóm từ nam sang nữ. Tác giả cũng đi sâu phân tích các công việc đặc thù cho mỗi nhóm chuyển giới. Việc làm cho nhóm chuyển giới nữ: công việc chủ yếu mà người chuyển giới nam sang nữ có thể làm thường là các công việc độc lập như dịch vụ làm đẹp (trang điểm, làm đầu, v.v.), hát đám ma, biểu diễn ở các tụ điểm, “làm gái”, v.v.. Tuy nhiên, ngay khi tìm được những công việc bình thường nhất họ vẫn bị kỳ thị hoặc đuổi việc. Việc làm đối với người chuyển giới nam: nhóm chuyển giới từ nữ sang nam cũng gặp những khó khăn nhất định, tuy không khó trong tìm kiếm việc làm như nhóm từ nam sang nữ. Họ thường hướng tới những nghề như kinh doanh khách sạn, du lịch, làm bếp, nhân viên quầy bar, v.v..

*Thứ hai, cộng đồng LGBT chủ yếu làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức do thiếu hỗ trợ pháp lý và bị kỳ thị.*

Tại châu Á, nghiên cứu của UNDP & USAID (2018) chỉ ra người LGBT thường làm việc trong các ngành phi chính thức do thiếu bảo vệ pháp lý, với 40%

báo cáo bị quấy rối tại nơi làm việc. Nghiên cứu của (OutRight Action International, 2020) tại Trung Đông cho thấy người LGBT thường bị sa thải hoặc không được tuyển dụng do định kiến tôn giáo và pháp lý. Nghiên cứu tại Đông Nam Á chỉ ra rằng người chuyển giới có tỉ lệ thất nghiệp cao nhất (40%) do thiếu kĩ năng và định kiến (ASEAN SOGIE Caucus, 2021).

Nghiên cứu tại các nước Nam bán cầu cho thấy 70% người chuyển giới làm việc trong nền kinh tế không chính thức do thiếu hỗ trợ pháp lý (Transgender Europe, 2020). Tại Nga, 50% người LGBT từng bị từ chối việc làm hoặc sa thải do luật “tuyên truyền đồng tính” gây áp lực xã hội (ILGA-Europe, 2021). Nghiên cứu tại các quốc gia châu Phi của (ILGA, 2022) cũng cho kết quả tương tự, cộng đồng người LGBT gần như không thể tìm việc làm chính thức (80% làm việc tự do).

Việc thiếu sinh kế là những lo lắng thực tế và đúng đắn của người LGBT tại Việt Nam. Tổ chức CARE International tại Việt Nam đã thực hiện 3 nghiên cứu về nguyên nhân cốt lõi dẫn đến sự nghèo đói của người LGBT. Các nghiên cứu đã cho thấy định kiến và sự phân biệt đối xử là nguyên nhân duy trì nghèo đói trong cộng đồng LGBT. MSM (nam có quan hệ đồng giới), người đồng tính nữ, người đồng tính nam và người chuyển giới tham gia vào nghiên cứu cho biết sự ruồng bỏ của gia đình, sự chối bỏ của trường học và nơi làm việc là những nguyên nhân chính khiến họ nghèo đói và đẩy họ đến việc mại dâm, điều này dẫn đến việc họ sẽ bị lạm dụng, bóc lột và gạt ra ngoài lề xã hội (Elias và cộng sự, 2012a, 2012b, 2012c).

Theo nghiên cứu của iSEE (2023) thì nơi làm việc là một trong ba môi trường có tần suất xảy ra kỳ thị, phân biệt đối xử với người LGBTI (đồng tính nữ, đồng tính nam, song tính/lưỡng tính, người chuyển giới) nhiều nhất. Tại nơi làm việc: 55% tổng số người tham gia khảo sát đã và đang đi làm, trong đó cứ 4 người thì có ít nhất 1 người thỉnh thoảng nghe, nhìn, đọc được những nhận xét, bình luận tiêu cực về LGBTI từ đồng nghiệp (23,5%); tỉ lệ nghe được những điều này từ cấp trên là 17,9%, và từ khách hàng, đối tác là 16,3%. Đây là những hành vi được đánh giá là cá biệt, thỉnh thoảng xảy ra.

Tổng quan các nghiên cứu về tiếp cận việc làm của nhóm LGBT cho thấy việc định kiến và phân biệt đối xử với người LGBT xảy ra là rất phổ biến trong môi trường lao động tại Việt Nam. Các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng nhóm chuyển giới gặp khó khăn hơn rất nhiều trong vấn đề xin việc làm so với nhóm đồng tính và song tính. Khác với người đồng tính, song tính có thể che giấu xu hướng tình dục, người chuyển giới do khát khao thể hiện ra ngoài nên không thể che giấu bản dạng giới, vì vậy, họ thường gánh chịu sự kỳ thị và phân biệt đối xử nặng nề, trực diện và nghiêm trọng hơn. Sự kỳ thị này khiến người LGBT bị ảnh hưởng trầm trọng đến sức khỏe, tinh thần, không có cơ hội tìm kiếm việc làm và đóng góp hữu ích cho xã hội.

### **3. Các nghiên cứu về rào cản trong tiếp cận dịch vụ việc làm của cộng đồng LGBT**

*Thứ nhất, hầu hết cộng đồng LGBT bị kỳ thị và phân biệt đối xử khi đi xin việc làm hoặc tại nơi làm việc.*

Nghiên cứu tại Úc phát hiện 60% người LGBT từng bị quấy rối bằng lời nói tại nơi làm việc, ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần và hiệu suất làm việc (Australian Human Rights Commission, 2019). Sau khi hợp pháp hóa đồng tính tại Ấn Độ (2018), người LGBT vẫn đối mặt với định kiến trong tuyển dụng, với 35% bị từ chối việc làm (World Bank, 2019). Nghiên cứu tại Anh cho thấy 18% nhân viên LGBT từng bị phân biệt đối xử khi xin việc hoặc thăng tiến (Stonewall, 2020). Báo cáo tại EU cho thấy 21% người LGBT cảm thấy bị phân biệt đối xử khi tìm việc làm, đặc biệt là ở các nước Đông Âu (European Union Agency for Fundamental Rights, 2020). Tại Nhật Bản, 38% người LGBT báo cáo bị quấy rối tại nơi làm việc do thiếu luật bảo vệ chống phân biệt đối xử (Human Rights Watch, 2021).

Các nghiên cứu của Pew Research Center (2013), Stonewall (2018), African Human Rights Commission (2018), UNDP (2017), World Bank (2019) chỉ ra rằng nhiều quốc gia trên thế giới vẫn tồn tại sự kỳ thị và phân biệt đối xử đối với cộng đồng LGBT trong môi trường làm việc. Nghiên cứu của Human Rights Campaign (2014) chỉ ra rằng nhiều nhân viên LGBT che giấu xu hướng tính dục của mình tại nơi làm việc, dẫn đến giảm năng suất và sự hài lòng trong công việc. Báo cáo cũng nhấn mạnh lợi ích của môi trường làm việc bao dung. Nghiên cứu tại Mỹ của Williams Institute (2017) cho thấy tỉ lệ cao người LGBT gặp phải các vấn đề như quấy rối, bất bình đẳng lương và khó khăn trong thăng tiến. Australian Naz Foundation (2018) phân tích tình trạng phân biệt đối xử trong việc làm tại Ấn Độ, đồng thời kêu gọi các biện pháp bảo vệ quyền lợi của người LGBT. Human Rights Commission (2019) cũng chỉ ra những thách thức trong lĩnh vực việc làm đối với cộng đồng LGBT tại Australian. ILGA World (2019) tập trung vào nghiên cứu tình trạng việc làm của người LGBT tại Trung Đông, nơi mà sự kỳ thị và phân biệt đối xử vẫn còn rất nghiêm trọng. Human Rights Watch (2021) trong nghiên cứu về tình trạng việc làm của người LGBT tại Nhật Bản cho thấy rằng sự kỳ thị và thiếu chính sách bảo vệ vẫn còn là vấn đề lớn.

Williams Institute (2021) trong nghiên cứu của mình đã phân tích tình trạng phân biệt đối xử trong việc làm đối với người LGBT tại Mỹ, cho thấy 46% người LGBT từng trải qua phân biệt đối xử tại nơi làm việc, bao gồm bị từ chối thăng chức hoặc sa thải. Một nghiên cứu khác khảo sát hơn 9,000 người LGBT tại Mỹ, phát hiện 1/3 bị quấy rối tại nơi làm việc và người chuyển giới đối mặt với tỉ lệ phân biệt đối xử cao hơn (54%) (UCLA, 2021).

Lương Thế Huy và Phạm Quỳnh Phương (2015) trong nghiên cứu đối với 2363 người LGBT đang sinh sống ở 63 tỉnh thành của Việt Nam cho thấy gần 30% người từng bị từ chối việc làm vì là người LGBT. Đặc biệt, tỉ lệ người chuyển giới bị từ chối khi xin việc (59,0%) cao gấp ba lần so với nhóm đồng tính và song tính (19,6%). Người chuyển giới cũng bị phân biệt đối xử trong việc trả lương hay thăng tiến, khiến họ thường chỉ giữ các vị trí cấp thấp, cơ bản mà khó giữ các vị trí quản lý hoặc cao hơn. Người LGBT đối mặt với những nhận xét, hành động tiêu cực từ cả đồng nghiệp, sếp và khách hàng, đối tác, với tỉ lệ cao từ 33% tới gần 50%. Các hành vi phân biệt đối xử khác mà người tham gia khảo sát báo cáo còn có: bị hỏi thường xuyên về đối tượng yêu đương, ghép đôi với đồng nghiệp khác giới. Trong vấn đề việc làm, người chuyển giới (cả chuyển giới nam và chuyển giới nữ) là nhóm khó khăn nhất trong khâu xin việc, lần lượt 59% và 53% so với tỉ lệ chung là 30%). Con số này cũng phù hợp với một số nghiên cứu trước đây về người chuyển giới khi họ bị từ chối việc làm vì thể hiện bản dạng giới ra bên ngoài, định kiến về năng lực cũng như nhân cách (iSEE, 2012; iSEE, 2015). Với những hành vi phân biệt đối xử khác trong quá trình làm việc, thì: 8,8% từng bị đuổi việc, 13,8% bị trả lương kém hơn so với người cùng vị trí, năng lực, 22,6% bị hạn chế thăng tiến, 13,5% bị buộc chuyển sang vị trí công việc khác, 3,7% không được giải quyết bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội. Tất cả những hành vi phân biệt đối xử này đều được người khảo sát đánh giá là dựa vào việc họ được/bị coi là LGBT, hoặc kết hợp với các yếu tố phân biệt đối xử đa chiều như “tác phong”, giới tính.

*Thứ hai, những tổn thương về tâm lý, tinh thần làm hạn chế cơ hội việc làm đối với cộng đồng LGBT*

Có thể nói, định kiến, kỳ thị và phân biệt đối xử mà xã hội gây ra đã ảnh hưởng nặng nề đến tâm lý của cộng đồng người đồng tính và chuyển giới. Họ không dám công khai giới tính thật của mình vì lo lắng, bất an, họ sợ gia đình bị ảnh hưởng và tổn thương vì sự định kiến, kỳ thị của xã hội. Họ chấp nhận sống một cuộc sống mà gia đình, xã hội kỳ vọng đó là lập gia đình với người khác giới, sinh con hoặc bị đối tượng khác lạm dụng, xâm hại, v.v.. Những ảnh hưởng của định kiến, kỳ thị và phân biệt đối xử đối với người đồng tính, chuyển giới trong nhiều trường hợp khiến họ bị rối loạn tâm lý thậm chí gây nên trầm cảm hay những tổn thương tinh thần (Phạm Thu Hoa, Đồng Thị Yến, 2015). Điều này cũng dẫn đến các cơ hội việc làm của họ bị hạn chế.

Bên cạnh đó là sự tự kỳ thị của chính bản thân những người LGBT. Trong nghiên cứu của Trịnh Đình Minh Việt, Yu-tien Hsu, Nguyễn Cao Minh (2022), khái niệm tự kỳ thị được bóc tách thành 3 khía cạnh chính bao gồm: (1) Cảm xúc,

(2) Suy nghĩ, và (3) Xu hướng hành vi. Mỗi khía cạnh chính được cấu thành bởi các tính chất phân tầng khác nhau. Một người LGBTIQ+ (đồng tính nữ, đồng tính nam, song tính/lưỡng tính, người chuyển giới, các bản dạng giới và xu hướng tính dục khác) trẻ có thể có những cảm xúc tiêu cực về những người LGBTIQ+ khác và bản thân trong đó cảm xúc về bản thân được chi phối bởi mối quan hệ với bản thân và với các mối quan hệ xã hội. Bên cạnh đó, sự tự kỳ thị có thể bộc lộ qua những suy nghĩ về sự kỳ thị và những suy nghĩ hướng về bản thân và những người LGBTIQ+ khác như so sánh, nhận định tiêu cực, và chứng tỏ giá trị. Một khía cạnh khác của sự tự kỳ thị đáng bàn đó chính là xu hướng hành vi trong đó một người LGBTIQ+ có thể chối bỏ, che giấu, và thay đổi bản thân để cảm thấy được chấp nhận và coi là “bình thường” theo chuẩn mực đặt ra bởi xã hội.

Mặc dù đều trải nghiệm những vấn đề của kỳ thị và phân biệt đối xử, nhưng vẫn có những sự khác biệt giữa các nhóm đồng tính, song tính và nhóm chuyển giới. Nếu như đồng tính đã từng bị xem là bệnh có thể chữa trị, chuyển giới cũng bị xem là “bệnh tâm thần”, “rối loạn tâm thần” hay “rối loạn nhận dạng giới”. Tuy nhiên, mức độ kỳ thị người chuyển giới phải gánh chịu còn nặng nề hơn so với các nhóm đồng tính và song tính, bởi họ thường thể hiện sự khác biệt về giới ngay từ hình thức bên ngoài. Những vấn đề mà người chuyển giới thường bị kỳ thị nhất là việc làm, nhà ở, chăm sóc sức khỏe, giáo dục, văn hóa, pháp lý và gia đình (Phạm Quỳnh Phương, 2013).

Do sự phân biệt đối xử trong gia đình, các em ít được đầu tư cho việc học hành. Bạo hành trong gia đình cũng ảnh hưởng tiêu cực đến việc học tập và tương lai có cơ hội việc làm tốt, đóng góp xã hội. Thậm chí, nhiều em do không chịu đựng được áp lực đè nặng trong gia đình, đã bỏ nhà, hòa nhập vào cuộc sống đường phố - nơi mà các em tìm được sự sẻ chia từ cộng đồng người giống mình, nhưng cũng đặt các em trước các nguy cơ cao hơn từ bạo hành thân thể đến xâm hại tình dục. Sự bạo hành trong trường học khiến các em bị trầm cảm nặng nề, luôn sống trong căng thẳng sợ hãi, thường dẫn đến bỏ học. Những nỗi ám ảnh từ việc bị đánh đập và nhục mạ trong trường học còn tiếp tục đeo đuổi khi họ đã trưởng thành. Do luôn sống trong sự kỳ thị từ trong gia đình, trường học cho đến xã hội, rất ít người chuyển giới nữ có thể học hành lên cao, đặc biệt tỉ lệ phải bỏ học giữa chừng (do gia đình không trợ giúp và trường học không chấp nhận) khá nhiều. Kỳ thị trong nhà trường đã là những rào cản tước đi cơ hội có kiến thức, có bằng cấp để từ đó có công ăn việc làm và có cơ hội phát triển của người chuyển giới (Phạm Quỳnh Phương, 2013).

Nghiên cứu của Phạm Thu Hoa, Đồng Thị Yến (2015) cho thấy những khó khăn của việc làm “bóng lõ” là không có công ăn việc làm, bị kỳ thị, lo lắng cho tương lai bấp bênh. Với những người sau khi trải qua phẫu thuật chuyển đổi giới tính hoàn toàn, nhiều người đã xa lánh cộng đồng, không muốn giao du vì e sợ bị lộ

quá khứ của mình, cũng chính bởi nỗi lo kỳ thị xã hội vẫn đè nặng trong cuộc sống của họ. Sự kỳ thị này khiến người chuyển giới bị ảnh hưởng trầm trọng đến sức khỏe, tinh thần, không có cơ hội tìm kiếm việc làm và đóng góp hữu ích cho xã hội.

Sự kỳ thị, nạn nhân hóa và phân biệt đối xử của xã hội đối với người đồng tính, song tính và chuyển giới khiến họ có nguy cơ cao về sức khỏe tâm thần. Một số nghiên cứu, ví dụ như của Berg, Mimiaga và Safren (2008); King và Nazareth (2006), Hyde và cộng sự (2009), cho thấy người LGBT có nguy cơ mắc bệnh tật cao hơn những người dị giới và dễ đối mặt với kỳ thị họ phải sử dụng các chất gây nghiện nhiều hơn. Điều này cũng dẫn đến những khó khăn của họ khi đi xin việc.

Theo nghiên cứu của King và các cộng sự (2008), so với những người dị tính, nỗ lực tự tử ở những người LGBT cao hơn 2,47 lần, tỉ lệ mắc các chứng bệnh trầm cảm và lo âu, sợ hãi kéo dài từ một năm trở lên cao hơn 1,5 lần, tỉ lệ người phụ thuộc vào rượu và các chất gây nghiện khác kéo dài từ một năm trở lên cao hơn 1,5 lần. Phụ nữ đồng tính và lưỡng tính đặc biệt có nguy cơ phụ thuộc vào rượu (nguy cơ cao hơn 4 lần so với nhóm dị tính), trong khi nam giới đồng tính và lưỡng tính đặc biệt có nguy cơ thực hiện các nỗ lực nhằm tự sát (nguy cơ cao hơn 4,28 lần so với nhóm dị tính), dẫn đến xu hướng tự sát gia tăng. Những người đồng tính và chuyển giới cũng phải đối mặt với nguy cơ bị hành hung và bạo lực thể xác cao hơn so với người dị tính.

*Thứ ba, khó khăn về pháp lý dẫn đến sự hạn chế về cơ hội việc làm đối với cộng đồng LGBT.*

71,4% là con số tỉ lệ người chuyển giới ở Việt Nam cho biết họ gặp khó khăn trong quá trình thừa nhận pháp lý về giới sau khi trải qua phẫu thuật chuyển đổi giới tính, theo iSEE, 59,6% người chuyển giới đang sử dụng hormone chưa từng được xét nghiệm và tư vấn trước khi sử dụng (iSEE, 2017). Đây được coi là những bất bình đẳng hay những bất lợi có thể gây thiệt hại, thậm chí ảnh hưởng đến tính mạng của người chuyển giới chỉ vì chưa có luật chính thức quản lý và bảo vệ những người này. Chuyển đổi giới tính vẫn chưa phải là một quyền được thừa nhận nhưng cũng không bị cấm trong bất kỳ văn bản pháp luật nào. Nói cách khác, việc phẫu thuật sẽ không được coi là bằng chứng cho việc chuyển đổi giới tính và do đó, ngay cả sau khi phẫu thuật, người chuyển giới cũng không thể nộp đơn xin thay đổi tên, hộ tịch và các vấn đề liên quan khác (Bùi Mai Anh Thu, Hoàng Ngọc An, Nguyễn Quốc Anh, Trần Thị Minh Ngọc, Vũ Thị Thùy Dương, 2023). Điều này dẫn đến những khó khăn về mặt giấy tờ khi họ đi xin việc. Đôi khi người sử dụng lao động không biết phải sắp xếp công việc như thế nào cho phù hợp với bản dạng giới của họ.

Cũng nhiều hệ lụy khác trong công việc của những người chuyển giới nam, ví như vì giới tính ghi là nữ, khi xin việc vào khách sạn theo đúng ngành nghề được học,

họ bị yêu cầu phải mặc áo dài, đi giày cao gót, đành phải từ bỏ. Hoặc cũng có những trường hợp người ngoài nhìn vào nghĩ họ là nam giới, yêu cầu họ mang vác những đồ vật nặng, trong khi thực chất cơ thể họ vẫn yếu như một người phụ nữ. Hơn thế, với trình độ học vấn tương đối thấp (đặc biệt với nhóm chuyển giới nữ, do áp lực kỳ thị tại nhà trường nên bỏ học sớm), cộng thêm thái độ phân biệt đối xử của các nhà tuyển dụng, cơ hội việc làm của những người chuyển giới trở nên hạn hẹp. Để mưu sinh, nhiều người trong số họ bị xô đẩy vào những nghề mua vui (hát đám ma), hay làm gái mại dâm. Có được công ăn việc làm ổn định, do đó, là mong muốn lớn nhất của họ, và thực ra đây cũng là biện pháp cơ bản nhất giảm thiểu các tệ nạn xã hội, ở một nghĩa nào đó - xuất hiện như là hệ quả khách quan của sự bất bình đẳng và phân biệt đối xử dựa trên bản dạng giới (Phạm Quỳnh Phương, 2013).

Các lí do giải thích cho hành vi phân biệt đối xử thường không được công khai nói ra mà núp dưới các lí do khác, nhưng người LGBT đều có thể cảm nhận được rõ ràng “bởi vì mình là LGBT” mà có sự đối xử không công bằng. Giải pháp tìm tới những nơi làm việc có chủ là LGBT, hoặc dành cho LGBT, đôi khi lại không phải giải pháp tốt nhất vì phải đối mặt với phân biệt đối xử từ chính những người trong cùng cộng đồng. Môi trường kinh doanh thường được coi là nơi dành cho sự chuyên nghiệp, không mang những vấn đề riêng tư vào. Tuy nhiên không có nghĩa là việc con người không được thể hiện hay phải che giấu xu hướng tính dục, bản dạng giới của mình. Việc phải che giấu, lẩn tránh chỉ khiến người LGBT lưu giữ thêm các áp lực, năng lượng tiêu cực. Ngược lại, khi có thể thoải mái chia sẻ với nơi làm việc về con người thật của mình, đó là sẽ yếu tố quan trọng làm tăng mức độ gắn kết của họ với nơi làm việc, giải phóng sức sáng tạo và cống hiến, nâng cao hiệu suất và cải thiện đời sống tinh thần rõ rệt cho tất cả mọi người (Lương Thế Huy và Phạm Quỳnh Phương, 2015).

Tổng quan các nghiên cứu cho thấy hầu hết cộng đồng LGBT đều phải chịu sự kỳ thị và phân biệt đối xử khi tiếp cận dịch vụ việc làm. Hình thức và mức độ biểu hiện của kỳ thị và phân biệt đối xử này rất đa dạng và ở các mức khác nhau, từ dán nhãn đặc điểm hình dáng bên ngoài, đến định khuôn các giá trị tiêu cực gắn với LGBT. Sự kỳ thị, nạn nhân hóa và phân biệt đối xử của xã hội đối với người đồng tính, song tính và chuyển giới khiến họ trở ngại trong việc hòa nhập cộng đồng một cách thực sự.

Thực tế cho thấy việc kỳ thị và phân biệt đối xử đối với cộng đồng LGBT sẽ làm giảm hiệu suất công việc và ảnh hưởng trực tiếp tới nền kinh tế. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) báo cáo rằng người LGBT ở các nước đang phát triển thường bị từ chối việc làm hoặc làm việc trong điều kiện không ổn định do định kiến xã hội (ILO, 2019). Việc che giấu xu hướng tính dục tại nơi làm việc làm giảm 30% năng suất của nhân viên LGBT (Human Rights Campaign, 2014). Báo cáo tại Mỹ ước tính

phân biệt đối xử với người LGBT gây thiệt hại 64 tỷ USD mỗi năm do mất năng suất lao động (Center for American Progress, 2017). Phân biệt đối xử với người LGBT trong việc làm làm giảm năng suất lao động và gây thiệt hại kinh tế toàn cầu lên đến hàng nghìn tỷ USD mỗi năm (World Bank, 2020).

Nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng việc quan tâm tới cộng đồng LGBT có thể mang lại hiệu quả cao hơn là từ chối họ. Nghiên cứu của Open For Business (2018) trên phạm vi toàn cầu cho thấy các chính sách hỗ trợ LGBT tại nơi làm việc cải thiện hiệu suất tài chính của doanh nghiệp và giảm tỉ lệ nghỉ việc. Kết quả này cũng tương đồng với nghiên cứu của McKinsey & Company (2020) khi cho thấy các công ty hòa nhập người LGBT có năng suất lao động cao hơn 25% so với các công ty không quan tâm đến vấn đề này. Báo cáo tại Canada chỉ ra rằng các chính sách hòa nhập người LGBT giúp giảm 20% tỉ lệ nghỉ việc và tăng sự gắn kết của nhân viên (Catalyst, 2021). Báo cáo toàn cầu cho thấy các công ty đa quốc gia có chính sách hỗ trợ người LGBT tăng 15% lợi nhuận nhờ môi trường làm việc hòa nhập (Deloitte, 2022).

#### **4. Kết luận**

Qua việc tổng quan các công trình nghiên cứu hiện có về vấn đề việc làm đối với cộng đồng LGBT có thể khái quát được một số phát hiện chính như sau:

Thứ nhất, có sự khác biệt giữa nhóm đồng tính, song tính và nhóm chuyển giới trong tiếp cận việc làm. Theo đó, nhóm chuyển giới gặp nhiều khó khăn hơn khi tiếp cận việc làm so với các nhóm còn lại.

Thứ hai, cộng đồng LGBT chủ yếu làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức do thiếu hỗ trợ pháp lý và bị kỳ thị.

Thứ ba, cộng đồng LGBT gặp nhiều khó khăn, rào cản khi tiếp cận dịch vụ việc làm như bị kỳ thị và phân biệt đối xử; những tổn thương về tâm lý, tinh thần; trình độ học vấn; khó khăn về pháp lý dẫn đến những khó khăn về mặt giấy tờ khi họ đi xin việc; v.v..

Thứ tư, kỳ thị và phân biệt đối xử đối với cộng đồng LGBT sẽ làm giảm hiệu suất công việc và ảnh hưởng trực tiếp tới nền kinh tế. Việc quan tâm tới cộng đồng LGBT có thể mang lại hiệu quả cao hơn là từ chối họ.

Như vậy có thể thấy việc hòa nhập việc làm đối với cộng đồng LGBT là rất cần thiết, đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Từ góc độ khoa học chúng ta có thể tiến hành thêm các nghiên cứu nhằm đánh giá thực trạng nhận thức của các cơ sở tuyển dụng lao động, các tổ chức xã hội dân sự liên quan đến vấn đề việc làm cho cộng đồng LGBT. Đồng thời có thể tiến hành các nghiên cứu về vai trò của các tổ chức liên quan nhằm thúc đẩy hơn nữa sự tham gia của các bên trong lĩnh vực việc làm và nâng cao nhận thức của cộng đồng về vấn đề này và vận động cho những thay đổi chính sách tích cực.

**Tài liệu tham khảo**

1. African Human Rights Commission. 2018. “LGBT Employment Rights in Africa”, (<https://achpr.au.int/>).
2. ASEAN SOGIE Caucus. 2021. “LGBT Employment in Southeast Asia”, (<https://aseansogiecaucus.org/resources>).
3. Australian Human Rights Commission. 2019. “Workplace Experiences of LGBT Australians”, (<https://humanrights.gov.au/our-work/lgbti>).
4. Berg, M. B., Mimiaga, M. J., & Safren, S. A. 2008. “Mental Health Concerns of Gay and Bisexual Men Seeking Mental Health Services”. *Journal of Homosexuality*, 54(3), 293 - 306.
5. Bùi Mai Anh Thư, Hoàng Ngọc An, Nguyễn Quốc Anh, Trần Thị Minh Ngọc, Vũ Thị Thuỳ Dương. 2023. *Sự tham gia của người chuyển giới vào quá trình vận động chính sách cho dự thảo Luật Chuyển đổi giới tính ở Việt Nam*. Tài liệu của Tổ chức cộng đồng It's T Time.
6. Catalyst. 2021. “LGBT Workplace Inclusion in Canada”, (<https://www.catalyst.org/research/lgbt-inclusion/>).
7. Center for American Progress. 2017. “The Economic Cost of LGBT Discrimination”, (<https://www.americanprogress.org/issues/lgbtq-rights/>).
8. Chu Thanh Hà, Ngô Hoàng Hiệp, Nguyễn Quốc Anh, Đắc Thị Kiều Hồng. 2021. *Báo cáo hiện trạng thừa nhận giới tính pháp lý của người chuyển giới trên thế giới*. Tài liệu của Tổ chức cộng đồng It's T Time.
9. Deloitte. 2022. “Global Corporate LGBT Inclusion”, (<https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/lgbt-inclusion.html>).
10. Elias, Rebecca and Lee, Hannah. 2012a. “Underlying Causes of Poverty and Vulnerability Workshop Report - Male Sex Workers”. CARE Viet Nam.
11. Elias, Rebecca and Lee, Hannah. 2012b. “Underlying Causes of Poverty and Vulnerability Workshop Report - Sexual Minorities: Transgender”. CARE Viet Nam.
12. Elias, Rebecca and Lee, Hannah. 2012c. “Underlying Causes of Poverty and Vulnerability Workshop Report - Sexual Minorities: Homosexual Men and Women”, CARE Viet Nam.
13. European Union Agency for Fundamental Rights. 2020. *Employment Outcomes for LGBT People in Europe*, (<https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>).
14. Herek, G. M. 1991. “Stigma, prejudice, and violence against lesbians and gay men”. *Homosexuality: Research implications for public policy*, pp. 60 - 80.

15. Hoang, Anh T. and Nguyen, Vinh T. 2013. “An online study of stigma, discrimination and violence against homosexual, bisexual, transgender, transsexual, and intersex people at school”. CCIHP.
16. Human Rights Campaign. 2014. “The Cost of the Closet and the Rewards of Inclusion”, (<https://www.hrc.org/resources/the-cost-of-the-closet>).
17. Human Rights Watch. 2021. “LGBT Employment in Japan”, (<https://www.hrw.org/report/2021/05/05/lgbt-employment-japan>).
18. Hyde, Z., Comfort, J., McManus, A., Brown, G., & Howat, P. 2009. “Alcohol, tobacco and illicit drug use amongst same-sex attracted women: results from the Western Australian Lesbian and Bisexual Women's Health and Well-Being Survey”. *BMC Public Health*, 9(1), p. 317.
19. ILGA. 2022. “Employment Challenges for LGBT People in Africa”, (<https://ilga.org/employment-lgbt-africa>).
20. ILGA-Europe. 2021. “LGBT Employment Discrimination in Russia”, (<https://www.ilga-europe.org/report/russia-lgbt-employment/>).
21. ILGA World. 2019. “LGBT Employment Rights in the Middle East”, (<https://ilga.org/>).
22. ILO. 2019. “Global Workplace Discrimination Against LGBT People”, (<https://www.ilo.org/global/topics/equality/lgbt/>).
23. Inter-American Development Bank. 2021. “LGBT Employment Discrimination in Latin America”, (<https://www.iadb.org/en/topics/lgbt>).
24. Khuất Thu Hồng. 2005. *Men who have sex with men in Hanoi: Social profile and sexual health issues*. ISDS: The POLICY Project.
25. King, M. and A. Bartlett. 2006. “What same sex civil partnerships may mean for health”. *J Epidemiol Community Health*, 60(3): pp. 188 - 191.
26. King, M., Semlyen, J., Tai, S., Killaspy, H., Osborn, D., Popelyuk, D., et al. 2008. “A systematic review of mental disorder, suicide, and deliberate self harm in lesbian, gay and bisexual people”, *BMC Psychiatry*, 8(1), p. 70.
27. Lương Thế Huy và Phạm Quỳnh Phương. 2015. *Có phải bởi vì tôi là LGBT?: Phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục và bản dạng giới tại Việt Nam*. Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường iSEE. Nxb. Hồng Đức.
28. McKinsey & Company. 2020. “LGBT Inclusion in the Workplace”, (<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/lgbt-inclusion>).
29. National Center for Transgender Equality. 2015. “Transgender Employment Experiences”, (<https://transequality.org/issues/employment>).
30. Naz Foundation. 2018. “LGBT Employment Discrimination in India”, (<https://www.nazindia.org/>).

31. OutRight Action International. 2020. “LGBT Workers in the Middle East”, (<https://outrightinternational.org/region/middle-east>).
32. Open For Business. 2018. “The Business Impact of LGBT-Supportive Policies”, (<https://www.open-for-business.org/research>).
33. Pew Research Center. 2013. “The Global Divide on Homosexuality”, (<https://www.pewresearch.org/>).
34. Phạm Quỳnh Phương. 2013. *Người đồng tính, song tính và chuyển giới ở Việt Nam - Tổng luận các nghiên cứu*. Tài liệu của tổ chức iSEE.
35. Phạm Thu Hoa, Đồng Thị Yến. 2015. “Định kiến, kỳ thị và phân biệt đối xử đối với người đồng tính và chuyển giới ở Việt Nam”. *Tạp chí Khoa học*. Đại học Quốc gia Hà Nội, tập 31, Số 5, tr. 70 - 79.
36. Stonewall. 2018. “LGBT Workplace Discrimination: A Global Perspective”, (<https://www.stonewall.org.uk/>).
37. Stonewall. 2020. “Out at Work: LGBT Employment in the UK”, (<https://www.stonewall.org.uk/resources/out-work>).
38. Tran, Nam T.; Dang, Phuong T. V.; Vu, Thao P.; Phi, Hai T. and Nguyen, Nam T. 2011. “Stigma and discrimination from medical staff in providing medical services to MSM”. iSEE.
39. Transgender Europe. 2020. “Transgender Employment in the Global South”, (<https://tgeu.org/employment-global-south/>).
40. Trung tâm nghiên cứu và ứng dụng khoa học công nghệ về Giới - Gia đình - Phụ nữ và vị thành niên (CSAGA). 2009. *Nhu cầu của người đồng tính nữ ở Hà Nội*.
41. Trịnh Đình Minh Việt, Yu-tien Hsu, Nguyễn Cao Minh. 2022. *Báo cáo kết quả dự án nghiên cứu khoa học hỗn hợp - Tìm hiểu và sáng lập một thang đo về sự Tự kỳ thị ở cộng đồng LGBTIQ+ trẻ trong bối cảnh Việt Nam (ISSL+)*. Tài trợ bởi Reach.
42. Trung tâm Sáng kiến sức khỏe và dân số (CCIHP). 2008. *Kỳ thị và phân biệt đối xử đối với người đồng tính, song tính và chuyển giới ở Việt Nam*.
43. Trung tâm Sáng kiến sức khỏe và dân số (CCIHP). 2010. *Bạo lực đối với người đồng tính và chuyển giới*.
44. Trung tâm Sáng kiến sức khỏe và dân số (CCIHP). 2013. *Những câu chuyện chưa được kể*. Nxb. Từ điển bách khoa.
45. UCLA. 2021. “LGBT People’s Experiences of Workplace Discrimination and Harassment”, (<https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/lgbt-workplace-discrimination/>).
46. UNDP. 2017. “LGBT Employment Discrimination in Asia”, (<https://www.undp.org/asia-pacific>).

47. UNDP, USAID. 2014. *Báo cáo quốc gia LGBT Việt Nam - Là LGBT ở châu Á*. Bangkok.
48. UNDP, USAID. 2018. “LGBT Workers in Asia”, (<https://www.undp.org/publications/being-lgbt-asia>).
49. UNESCO. 2015. “From Insult to Inclusion: Asia-Pacific report on school bullying, violence and discrimination on the basis of sexual orientation and gender identity”.
50. Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường (iSEE). 2009. *Nghiên cứu trực tuyến đặc điểm nhân khẩu - xã hội của nam giới có quan hệ đồng giới ở Việt Nam*.
51. Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường (iSEE). 2010. *Quan hệ với cha mẹ - Sống trong một xã hội dị tính, câu chuyện từ 40 người nữ yêu nữ ở Hà Nội*.
52. Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường (iSEE). 2012. *Thái độ xã hội với người đồng tính*.
53. Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường (iSEE). 2013a. *Báo cáo kết quả ban đầu từ khảo sát nữ yêu nữ*.
54. Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường (iSEE). 2013b. *Mối quan hệ đồng giới*.
55. Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường iSEE. 2023. “*Có phải bởi tôi là LGBTI?*” - *Phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục, bản dạng giới và đặc điểm giới tính*.
56. Williams Institute. 2017. “Discrimination Against LGBT People in the Workplace”, (<https://williamsinstitute.law.ucla.edu/>).
57. Williams Institute. 2021. “Employment Discrimination against LGBT People”, (<https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/employ-discrim-lgbt/>).
58. World Bank. 2019. “LGBT Workers in Latin America”, (<https://www.worldbank.org/ext/en/home>).
59. World Bank. 2019. “LGBT Employment in India”, (<https://www.worldbank.org/en/country/india/publication/lgbt>).
60. World Bank. 2020. “The Economic Case for LGBT Equality”, (<https://www.worldbank.org/en/topic/sexual-orientation-and-gender-identity>).