

KHUYẾN NGHỊ

NHÓM KHUYẾN NGHỊ DÀNH CHO CHÍNH PHỦ

- 01 Thúc đẩy ban hành Luật Chuyển đổi giới tính nhằm bảo đảm quyền thay đổi hộ tịch và bảo vệ đầy đủ các quyền lợi chính đáng của người chuyển giới
- 02 Bổ sung thuật ngữ “bản dạng giới” và “xu hướng tính dục” vào hệ thống pháp luật nhằm tạo nền tảng pháp lý cho việc xây dựng và thực thi các chính sách bảo vệ quyền lao động của người chuyển giới
- 03 Xây dựng và bổ sung các chính sách hỗ trợ tài chính cho chăm sóc sức khỏe định giới
- 04 Hoàn thiện khung pháp lý và chính sách phát triển dịch vụ tham vấn tâm lý, chăm sóc sức khỏe tinh thần phù hợp với nhu cầu của người chuyển giới và cộng đồng LGBTI

NHÓM KHUYẾN NGHỊ DÀNH CHO NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

- 05 Khuyến khích doanh nghiệp, tổ chức và cơ quan ứng dụng nội dung bao trùm về đa dạng giới và tính dục trong đào tạo nhân sự và chính sách nội bộ
- 06 Thiết lập và triển khai cơ chế khiếu nại, phản hồi có nhạy cảm giới, đặt quyền lợi của người bị ảnh hưởng làm trọng tâm và gắn kết với mạng lưới cộng đồng
- 07 Thiết lập các chính sách phúc lợi đặc thù như bảo hiểm y tế bổ sung, chính sách hỗ trợ tài chính, chính sách nghỉ phép linh hoạt để chăm sóc sức khỏe định giới cho nhân viên là người chuyển giới
- 08 Bổ sung các chương trình hỗ trợ và tư vấn tâm lý vào chế độ phúc lợi cho người lao động, đặc biệt người lao động là người chuyển giới

NHÓM KHUYẾN NGHỊ DÀNH CHO CÁC TỔ CHỨC, HỘI NHÓM CỘNG ĐỒNG

- 09 Phối hợp và phát triển nền tảng việc làm thân thiện với người chuyển giới và cộng đồng LGBTI
- 10 Thiết lập các chương trình hướng nghiệp và đào tạo kỹ năng dành cho người chuyển giới
- 11 Nâng cao năng lực sơ cấp về hỗ trợ tâm lý và xây dựng năng lực chuyển tuyến dịch vụ chăm sóc sức khỏe tinh thần trong cộng đồng người chuyển giới

KỶ THỊ, PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ, BẠO LỰC VÀ HỆ LỤY TỚI NHỮNG KHÍA CẠNH CỦA PHÚC LỢI KINH TẾ

26,3%

NCG tham gia khảo sát cho biết đã từng bị từ chối tuyển dụng chỉ vì là người chuyển giới

50,4%

NCG tham gia khảo sát đã từng bị gọi nhầm danh xưng khi tìm kiếm việc làm

29,6%

NCG bị yêu cầu phải thay đổi ngoại hình, trang phục hoặc cách thể hiện giới tính để “phù hợp” với kỳ vọng của người sử dụng lao động.

- 13,9% đã bị xúc phạm bằng lời nói
- 43% bị từ chối quá mức về chuyện cá nhân
- 56,1% bị bạo lực ngôn từ
- 34,8% bị bạo lực tinh thần

Trong môi trường làm việc, người chuyển giới có thể gặp phải những hành vi có tính chất bạo lực tâm lý hoặc quấy rối, bao gồm bị đánh giá ngoại hình, phong thái, gọi danh xưng theo giới tính trên giấy tờ và không được thừa nhận bản dạng giới.

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



Đạt*
người chuyển giới nam,
31 tuổi, người đi cư

#: Thay thế cho những từ mang tính bạo lực

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

53,9%

người từng trải qua kỳ thị, phân biệt đối xử hoặc bạo lực cho biết họ gặp phải tình trạng căng thẳng kéo dài, suy giảm lòng tự trọng và mất động lực làm việc. Nhiều người trải qua mất ngủ, đau đầu mãn tính, trầm cảm, và một số trường hợp nghiêm trọng hơn dẫn đến rút lui khỏi thị trường lao động hoặc tự cô lập với xã hội.

CÁCH ỨNG PHÓ CỦA CỘNG ĐỒNG

Khi đối mặt với phân biệt đối xử, nhiều người tham gia nghiên cứu chọn cách im lặng, rút lui khỏi môi trường làm việc hoặc chấp nhận điều kiện thiết thời để duy trì thu nhập. Một số khác tìm kiếm sự hỗ trợ từ cộng đồng hoặc chuyển sang các công việc phi chính thức, tự do để tránh tiếp xúc với định kiến để bảo đảm an toàn cho bản thân.



VAI TRÒ VÀ HẠN CHẾ CỦA HỘI NHÓM CỘNG ĐỒNG

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



Truy cập
trang thông
tin của PAPI
để đọc toàn
văn báo cáo

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

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



GIỚI THIỆU NGHIÊN CỨU

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

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

Đo lường mức thu nhập, mức độ đáp ứng nhu cầu cuộc sống, mức độ phân biệt đối xử và bạo lực mà người chuyển giới gặp phải trong thị trường lao động và tác động của những trải nghiệm này đến phúc lợi kinh tế.

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

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

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

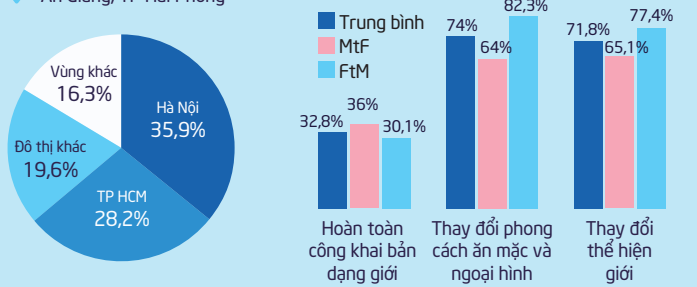
MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

KHÁCH THỂ VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU



10-12/2024
TP Hà Nội, TP Hồ Chí Minh, tỉnh An Giang, TP Hải Phòng

MỨC ĐỘ CÔNG KHAI BẢN DẠNG GIỚI



PHỎNG VẤN SÂU

- 12 người chuyển giới nữ
- 9 người chuyển giới nam
- 9 người sử dụng lao động

THẢO LUẬN NHÓM

- 7 cuộc thảo luận
- 3-5 người mỗi nhóm
- 27 người tham gia

TÌNH TRẠNG VIỆC LÀM, THU NHẬP VÀ TIẾP CẬN PHÚC LỢI

Tỷ lệ người chuyển giới có công việc tạo thu nhập

82,3%

Mức trung bình toàn quốc

97,9%

Nghiên cứu cho thấy người chuyển giới tại Việt Nam đang gặp phải nhiều rào cản trong tiếp cận việc làm và các chế độ phúc lợi xã hội.

Thu nhập bình quân của người chuyển giới cao hơn thu nhập bình quân đầu người đối với cả hai nhóm lao động chính thức và phi chính thức. Tuy nhiên, phần lớn làm việc trong khu vực phi chính thức hoặc lao động tự do

Chỉ 51,1% được đóng Bảo hiểm xã hội

Người chuyển giới nam (FtM) có xu hướng làm việc toàn thời gian với mức thu nhập trung bình cao hơn so với người chuyển giới nữ (MtF). Các yếu tố như trình độ học vấn, tình trạng cư trú và có hợp đồng lao động có tỉ lệ thuận với thu nhập và mức độ tiếp cận phúc lợi.

Người chuyển giới nữ, người di cư, người có trình độ học vấn dưới cao đẳng/đại học hoặc không có hợp đồng lao động thường gặp nhiều khó khăn hơn trong việc đảm bảo an sinh.

MỐI TƯƠNG QUAN GIỮA THU NHẬP PHÚC LỢI VÀ NHU CẦU SỐNG

Thu nhập hiện tại của phần lớn người chuyển giới chủ yếu đáp ứng các nhu cầu sinh hoạt cơ bản như ăn uống, đi lại và chỗ ở.

Việc đầu tư cho phát triển năng lực nghề nghiệp hoặc thực hiện các can thiệp khẳng định giới thường vượt ngoài khả năng tài chính.

Các nhu cầu về can thiệp định giới chưa được bảo hiểm y tế hỗ trợ. Chi phí cho các dịch vụ này dao động từ hàng chục đến hàng trăm triệu đồng, đặt ra gánh nặng đáng kể đối với nhiều người chuyển giới.

Yếu tố đầu tiên là chi phí nó quá cao, thì học lớp nâng cao bây giờ nó cũng phải rơi tằm tằm đến mười mấy triệu cho một môn, cho một cái kỹ thuật, mà trong khi đấy biết bao nhiêu kỹ thuật bao nhiêu xu hướng...

Trâm* người chuyển giới nữ 30 tuổi người di cư

*: Tên do nhóm nghiên cứu đặt cho khách thể

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÚC LỢI KINH TẾ VÀ TRẢI NGHIỆM CỦA NCG TẠI MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC

Phúc lợi kinh tế của người chuyển giới bị chi phối bởi nhiều yếu tố đa chiều.



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

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

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