

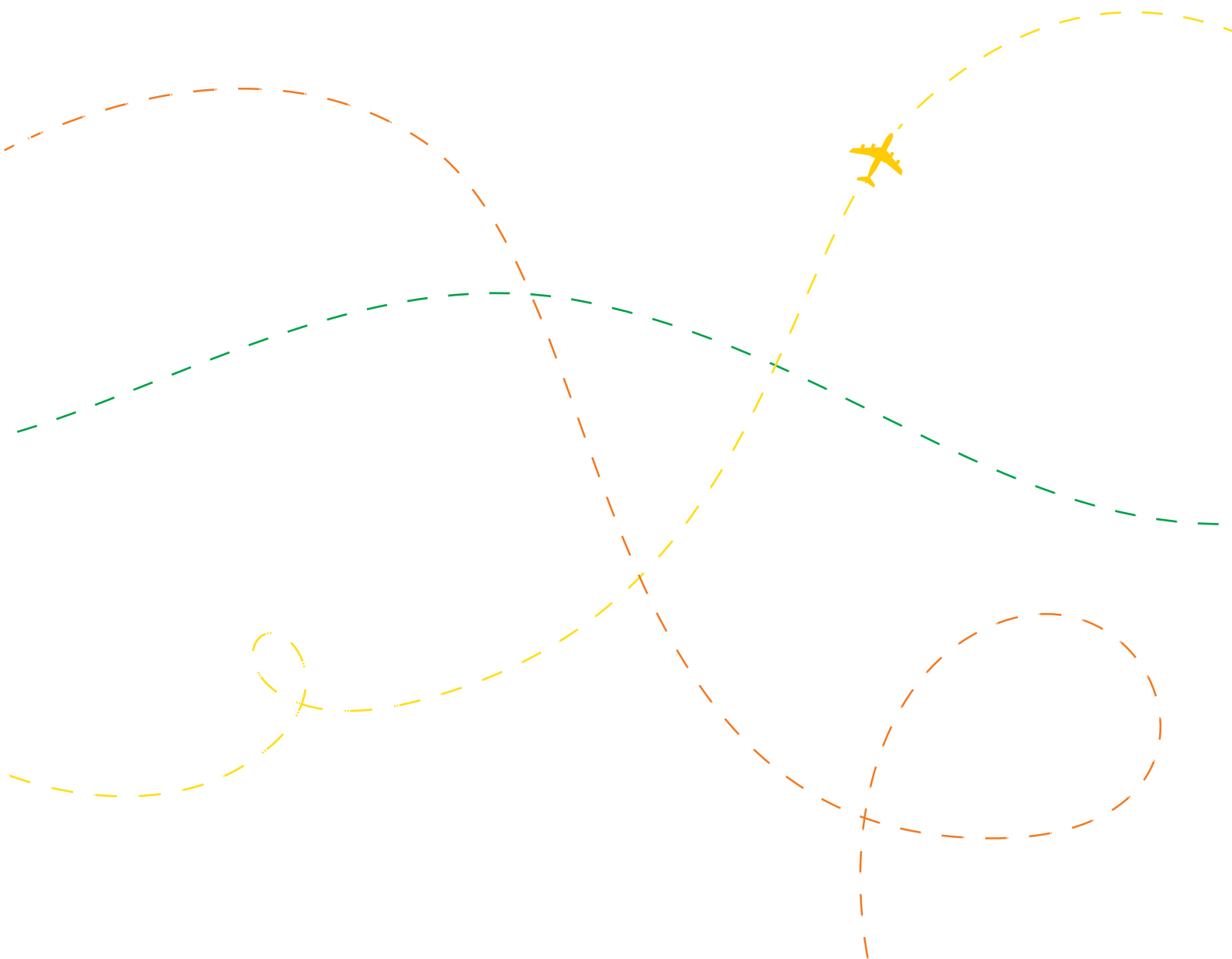
Đan xen bản dạng —
trải nghiệm của người
lao động di cư nội địa
LGBTQ+ tại Việt Nam



Đan xen bản dạng — trải nghiệm của người lao động di cư nội địa LGBTQ+ tại Việt Nam

—

Hà Hoàng Yến



Lời cảm ơn

Nghiên cứu này được thực hiện nhờ sự hỗ trợ tài chính của Bộ Ngoại giao và Thương mại (DFAT) và được tiến hành bởi nhóm nghiên cứu từ Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường (iSEE) hợp tác với nghiên cứu độc lập Hà Hoàng Yến.

Chúng tôi xin gửi lời cảm ơn sâu sắc nhất đến những người lao động di cư LGBTQ+ trên khắp Việt Nam đã tham gia nghiên cứu này, sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm và quan điểm của họ. Các mẫu nghiên cứu được lấy từ nhiều vùng khác nhau, bao gồm miền Bắc, miền Trung và miền Nam Việt Nam, để đảm bảo đại diện toàn diện cho cộng đồng. Những người tham gia từ Hà Nội, Sơn La, Thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng và các khu công nghiệp lớn ở miền Nam, nơi tập trung nhiều người lao động, đã cung cấp những hiểu biết vô giá về thực tế cuộc sống của họ. Sự cởi mở và lòng dũng cảm của các bạn đã góp phần đáng kể vào chiều sâu và sự phong phú của nghiên cứu này và chúng tôi chân thành cảm ơn những đóng góp của các bạn.

Chúng tôi cũng xin gửi lời cảm ơn chân thành đến các đối tác và bạn bè thân thiết của iSEE đã hỗ trợ chúng tôi trong suốt giai đoạn thu thập dữ liệu. Mặc dù chúng tôi không thể nêu tên từng người trong số các bạn, nhưng sự tận tâm và đóng góp của các bạn là một phần không thể thiếu để hoàn thành nghiên cứu này.

Cuối cùng, chúng tôi muốn bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc nhất đến đội ngũ nhân sự tận tụy của iSEE, những người đã không ngừng xem xét và cung cấp phản hồi về các bản thảo cho đến phiên bản cuối cùng. Báo cáo này là minh chứng cho nỗ lực chung và cam kết của một tập thể.

Thay mặt nhóm nghiên cứu,

Hà Hoàng Yến
Nghiên cứu độc lập



Mục lục

LỜI CẢM ƠN	03
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	05
GIỚI THIỆU	06
ĐIỂM LUẬN TÀI LIỆU	07
Nhân khẩu học và các mô hình di cư ở Việt Nam	07
Các điều kiện xã hội, chính trị và môi trường đô thị đối với người lao động di cư trong nước ở Việt Nam	08
Queer di cư và bối cảnh quyền LGBTI tại Việt Nam	09
PHƯƠNG PHÁP	10
Địa bàn nghiên cứu, mẫu nghiên cứu và người tham gia	10
Đạo đức nghiên cứu và cân nhắc của người tham gia	12
Hạn chế của nghiên cứu	13
CÁC PHÁT HIỆN CHÍNH	14
Động lực và chuẩn bị cho di cư	15
Chuẩn bị cho cuộc sống ở thành phố	18
Trải nghiệm sống tại điểm đến mới	20
Chỗ ở	20
Tài chính	22
Thủ tục hành chính	22
Mối quan hệ xã hội và mạng lưới hỗ trợ	24
Tự do thể hiện bản dạng LGBTQ+	26
Trải nghiệm làm việc tại nơi ở mới	27
Tìm kiếm việc làm, chuyển đổi công việc và tuyển dụng	27
Quá trình làm quen với công việc mới, hợp đồng lao động và các phúc lợi tại nơi làm việc	32
Trải nghiệm tại nơi làm việc của một lao động nhập cư LGBTQ+	33
HỖ TRỢ VÀ TƯ VẤN	45
Hỗ trợ	45
Hỗ trợ của đồng nghiệp và cộng đồng	45
Nguồn thông tin và chia sẻ thông tin	46
Hỗ trợ tâm lý, sức khỏe tâm thần	47
Tự lực, sáng tạo và thích ứng	47
Kết luận	47
Lời khuyên	47
Chuẩn bị và học hỏi để thích ứng	48
Mạng lưới hỗ trợ và tham gia cộng đồng	48
Tư duy tích cực và khả năng thích ứng	48
Tự chủ và quyền tự quyết	49
Kết luận	49
KẾ HOẠCH TƯƠNG LAI CỦA NGƯỜI DI CƯ: KHÁT VỌNG VÀ MỤC TIÊU SAU KHI DI CƯ	51
Khát vọng về học vấn và phát triển nghề nghiệp	51
Trở về nhà và trách nhiệm gia đình	51
Mục tiêu về xây dựng và phát triển các mối quan hệ/ mạng lưới xã hội	52
Sức khỏe tâm thần và mong muốn hỗ trợ cộng đồng	52
Khởi nghiệp và sống độc lập	52
Kết luận	52
THẢO LUẬN	53
TÓM LƯỢC	55
Kiến nghị / Kiến nghị chung	56
TÀI LIỆU THAM KHẢO	58

Danh mục từ viết tắt

LGB/LGBTQ+	Đồng tính nữ, đồng tính nam, song tính/ Đồng tính nữ, đồng tính nam, song tính, chuyển giới, những người có xu hướng tính dục và/hoặc bản dạng giới khác biệt, hoặc không muốn xác định mình thuộc bất kỳ nhóm nào, và các nhóm khác có xu hướng tính dục và bản dạng giới đa dạng
UN	Liên Hợp Quốc
HIV	Thực phẩm và đồ uống
F&B	Virus gây suy giảm miễn dịch ở người
SOGIE	Xu hướng tính dục, bản dạng giới và biểu hiện giới
HNxx/HCMCxx/BDxx/ ĐNxx/LAxx	Thông tin được mã hóa để đảm bảo người tham gia tính ẩn danh

Giới thiệu

Di cư đã và đang là một dòng chảy không ngừng trong lịch sử Việt Nam và sẽ còn tiếp diễn trong tương lai. Động cơ và các mô hình di cư đã phát triển theo thời gian, được đánh dấu bằng các dữ kiện quan trọng và thay đổi chính sách. Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu chuyên sâu về di cư và những quỹ đạo xoay quanh vấn đề này, nhưng những trải nghiệm cụ thể của cộng đồng LGBTQ+ người lao động di cư trong nước tại Việt Nam vẫn còn là một khoảng trống lớn trong nghiên cứu. Di cư trong nước mang đến cho cá nhân nhiều cơ hội tự quyết hơn so với di cư nước ngoài do thích ứng dễ dàng hơn trong môi trường văn hóa và ngôn ngữ quen thuộc. Việc chuyển đổi từ cuộc sống nông thôn quen thuộc sang môi trường đô thị phức tạp đã đặt ra nhiều khó khăn cho người lao động di cư nói chung, và những khó khăn này còn lớn hơn với cộng đồng LGBTQ+.

Trong nghiên cứu này, cụm từ “người lao động di cư trong nước” đề cập đến một cá nhân di chuyển trong nước của họ để tìm kiếm cơ hội việc làm, trong nhiều lĩnh vực khác nhau. Hình thức di cư này thường được thúc đẩy bởi nhu cầu kinh tế, với những cá nhân di chuyển từ vùng nông thôn đến thành thị hoặc giữa các vùng để tìm việc làm được trả lương cao hơn hoặc việc làm ổn định hơn. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), di cư lao động trong nước là một thành phần quan trọng của các mô hình di cư trong nước, góp phần vào quá trình đô thị hóa và phát triển kinh tế. Các nghiên cứu, chẳng hạn như nghiên cứu của Castles và Miller (2009), nhấn mạnh rằng những người lao động di cư trong nước thường phải đối mặt với những thách thức như điều kiện làm việc bấp bênh, thiếu bảo trợ xã hội và khả năng tiếp cận hạn chế với các dịch vụ công. Những người di cư này đóng vai trò quan trọng trong thị trường lao động bằng cách đảm nhiệm các vai trò thiết yếu; tuy nhiên họ thường bị đánh giá thấp và trả lương thấp, như các học giả Hugo (2005) và Skeldon (2012) đã lưu ý. Bất chấp những đóng góp của họ, những người lao động di cư trong nước thường bị thiệt thòi về kinh tế - xã hội, đòi hỏi phải có các biện pháp can thiệp về chính sách để cải thiện điều kiện làm việc và sinh hoạt của họ.

Nghiên cứu này nhằm mục đích điều tra động lực phức tạp giữa bản dạng giới và tính dục trong bối cảnh lao động di cư trong nước, đặc biệt tập trung vào những trải nghiệm của các cá nhân trong cộng đồng LGBTQ+ (đồng tính nữ, đồng tính nam, song tính, chuyển giới, và queer). Trọng tâm của nghiên cứu này là xác định và phân tích những khó khăn và nhu cầu cấp thiết của cộng đồng lao động di cư LGBTQ+. Để đạt được mục tiêu này, nghiên cứu sẽ xem xét kỹ lưỡng các yếu tố như động cơ kinh tế thúc đẩy di cư, các trường hợp phân biệt đối xử và hạn chế quyền tự do cá nhân, và khác biệt trong các nhóm nhân khẩu học dựa trên bản dạng giới và tính dục. Hơn nữa, đánh giá cũng tìm hiểu những khác biệt bắt nguồn từ các nguồn gốc địa lý và địa phương khác nhau, cùng với các cân nhắc có liên quan khác.

Tương ứng với các mục tiêu trên, nghiên cứu này nhằm trả lời các câu hỏi sau:

Trong di cư nội địa ở Việt Nam:

- 1. Những yếu tố kinh tế và xã hội chính nào thúc đẩy người LGBTQ+ di cư lao động trong nước?**
- 2. Những vấn đề và nhu cầu hiện tại của người lao động di cư tại điểm đến là gì? Người lao động di cư LGBTQ+ trong nước đang gặp phải những thách thức cụ thể gì?**
- 3. Cần cải thiện gì để đáp ứng nhu cầu đặc biệt và tạo điều kiện thuận lợi hơn cho họ hòa nhập tốt hơn trong cuộc sống và công việc tại điểm đến?**

Điểm luận tài liệu

Việt Nam, giống như nhiều nước láng giềng Đông Nam Á khác, đã chứng kiến sự gia tăng đáng kể trong các phong trào di cư bắt đầu từ những năm 1990, với sự gia tăng thậm chí còn rõ rệt hơn vào những năm 2000. Tổng quan về di cư trong nước tại Việt Nam cho thấy một bối cảnh phức tạp, nơi các cá nhân và gia đình đưa ra các quyết định chiến lược chịu ảnh hưởng của các cơ hội kinh tế, nguyện vọng cá nhân và các yếu tố văn hóa xã hội. Di cư trong nước có ý nghĩa quan trọng đối với sự phát triển của cả khu vực nông thôn và thành thị, góp phần vào sự chuyển đổi cơ cấu kinh tế xã hội của Việt Nam và mang đến cả cơ hội và thách thức cho các nhà hoạch định chính sách.

NHÂN KHẨU HỌC VÀ CÁC MÔ HÌNH DI CƯ Ở VIỆT NAM

Kể từ khi thực hiện Đổi mới vào những năm 1980, bao gồm việc phi tập trung hóa trong lĩnh vực nông nghiệp và tự do hóa thị trường, và sau đó là việc Việt Nam gia nhập WTO vào năm 2007, đất nước đã trải qua quá trình công nghiệp hóa và đô thị hóa nhanh chóng với sự gia tăng đầu tư nước ngoài (Dang và cộng sự, 2003). Tình trạng di cư lao động, cả quốc tế và nội địa, đã tăng lên. Theo Coxhead và cộng sự (2019), phần lớn người di cư di chuyển trong nước. Điều tra Dân số và Nhà ở Việt Nam năm 2019 báo cáo khoảng 6,4 triệu người từ 5 tuổi trở lên di cư, chiếm 7,3% dân số. Mặc dù thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội nhưng di cư nội địa cũng đặt ra những thách thức như quá trình đô thị hóa quá mức và mất cân bằng dân số, gây áp lực lên cơ sở hạ tầng và dịch vụ đô thị.

Lực lượng di cư chủ yếu là người trong độ tuổi từ 20-39 (61,8%), với độ tuổi trung bình là 28 tuổi - một nhóm nhân khẩu trẻ tuổi thể hiện rõ trong các mô hình di cư - so với 31 tuổi đối với người không di cư (UNFPA, 2019). Cấu trúc giới của di cư đang dần thay đổi, với phụ nữ ngày càng đóng vai trò quan trọng, chiếm tới 55% dân số di cư. Những thay đổi này đi kèm với sự gia tăng tỷ lệ trẻ em di cư từ 11 đến 18 tuổi được đi học cho thấy rõ sự cải thiện trong việc tiếp cận giáo dục của nhóm đối tượng này. Các mạng lưới di cư đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì di cư bằng cách cung cấp hỗ trợ xã hội và kinh tế, qua đó giảm bớt những rủi ro được nhận thức và tăng sức hấp dẫn của việc di cư (Hoang, 2022).

Các yếu tố thúc đẩy di cư ở các nước đang phát triển, bao gồm Việt Nam, có thể được hiểu thông qua sự kết hợp của các yếu tố vĩ mô và vi mô. Lucas (được trích dẫn trong Celi & Sica, 2015) đã xác định 10 yếu tố chính cho quá trình này: (1) chiến lược phát triển và tạo việc làm, (2) chênh lệch thu nhập giữa các vùng, (3) tái định cư lao động từ nông thôn đến nông thôn, (4) quản lý rủi ro, (5) sự sẵn có và chất lượng của cơ sở hạ tầng tiện ích, (6) giáo dục, (7) biến đổi khí hậu và thiên tai, (8) di cư cưỡng bức và bạo lực, (9) di cư trở về và di cư vòng tròn, và (10) lý do liên quan đến gia đình. Ở Việt Nam, đặc điểm hộ gia đình, bao gồm mức thu nhập, quy mô gia đình, độ tuổi và trình độ học vấn của chủ hộ, đóng vai trò quan trọng trong việc định hình quyết định di cư. Điều này cho thấy rằng di cư thường là một chiến lược tập thể mà các hộ gia đình áp dụng để vượt qua những thách thức kinh tế - xã hội, chứ không phải là những lựa chọn cá nhân riêng lẻ (Binh & Nhan 2014). Di cư từ nông thôn ra thành thị vẫn là xu hướng quan trọng nhất, được thúc đẩy bởi thu nhập bình quân đầu người cao hơn và mức sống tốt hơn ở các khu vực đô thị (Celi & Sica, 2023). Cơ hội kinh tế và lý do gia đình là động lực chính cho di cư nội địa ở Việt Nam, lần lượt chiếm 36,8% và 35,5% số người di cư (UNFPA, 2019). Những điểm đến phổ biến bao gồm các trung tâm đô thị lớn như Thành phố Hồ Chí Minh và Hà Nội, cũng như các thành phố công nghiệp hóa nhanh chóng như Bắc Ninh và Hải Phòng ở miền Bắc, và Bình Dương, Đồng Nai, và Long An ở miền Nam. Các khu vực này được đặc trưng bởi sự tập trung đầu tư nước ngoài và các hoạt động công nghiệp, thúc đẩy di cư thông qua sự phân cực kinh tế và bất bình đẳng giữa khu vực nông thôn và khu vực đô thị công nghiệp hóa. Với trình độ học vấn cao và tham vọng cải thiện điều kiện sống và làm việc, nhiều người đã đến địa phương mới để tìm kiếm cơ hội phát triển bản thân và qua đó đóng góp đáng kể vào nguồn nhân lực ở nơi đến (UNFPA). Tuy nhiên, các động lực khác vẫn chưa được nghiên cứu đầy đủ trong các nghiên cứu liên quan đến di cư nội địa ở Việt Nam, chẳng hạn như giới tính và xu hướng tình dục của người di cư.

Quá trình di cư nội địa ở Việt Nam chủ yếu được định hình bởi các quá trình xã hội và kinh tế đặc thù của Việt Nam. Ngoài các yếu tố kinh tế vĩ mô và vi mô, điều quan trọng là phải xem xét trải nghiệm sống và các mong muốn của người di cư.

Điểm luận tài liệu (tt.)

CÁC ĐIỀU KIỆN XÃ HỘI, CHÍNH TRỊ VÀ MÔI TRƯỜNG ĐÔ THỊ ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ TRONG NƯỚC Ở VIỆT NAM

Các nghiên cứu gần đây đang tập trung vào trải nghiệm của người di cư nông thôn tại các thành phố Việt Nam, đặc biệt chú ý đến điều kiện làm việc đầy thách thức, hạn chế tiếp cận nhà ở, dịch vụ công và bảo trợ xã hội (ví dụ: Locke và cộng sự, 2008; Van Quyet & Van Kham, 2016). Nhiều nghiên cứu khác đã tập trung tìm hiểu sâu về cuộc sống hàng ngày của người di cư, trong đó có cả những khía cạnh liên quan đến chất lượng cuộc sống của họ tại các đô thị (Pham và cộng sự, 2018) và những yếu tố như giới tính ảnh hưởng đến hành trình di cư của họ như thế nào (Nguyen & Locke, 2014).

Sự phân biệt đối xử với những người lao động di cư có mối liên hệ chặt chẽ với cấu trúc kinh tế - xã hội của các đô thị. Những người di cư trong nước tại Việt Nam thường gặp phải những rào cản mang tính hệ thống trên thị trường lao động đô thị. Theo Li và cộng sự (2020) và Dang, Nguyen và Tran (2019), người lao động di cư thường bị giới hạn trong các khu vực phi chính thức với mức lương thấp, việc làm không ổn định và thiếu bảo trợ xã hội. Sự chênh lệch này không chỉ hạn chế khả năng làm việc tạo thu nhập của họ mà còn cản trở cơ hội cải thiện kinh tế lâu dài của họ. Hơn nữa, Castles và Miller (2014) lưu ý đến sự loại trừ xã hội và sự thiệt thòi mà những cá nhân này phải trải qua khi tiếp cận các dịch vụ thiết yếu như chăm sóc sức khỏe và giáo dục.

Một rào cản đáng kể đối với người di cư trong nước tại Việt Nam bắt nguồn từ các chính sách của hệ thống đăng ký hộ khẩu. Hệ thống này phân biệt đối xử dựa trên nơi cư trú chính thức của một người, trên thực tế là gạt những người không có hộ khẩu thường trú ra ngoài lề (Le, Booth, & Zinn, 2020). Do đó, những người di cư chỉ có hộ khẩu tạm trú hoặc không có hộ khẩu thường trú thấy mình không thể tiếp cận đầy đủ các dịch vụ mà họ cần, chẳng hạn như được chăm sóc sức khỏe và cho con em họ đi học, điều này ảnh hưởng đáng kể đến chất lượng cuộc sống và sự hòa nhập vào cộng đồng mới của họ (UNFPA 2016). Nhà ở là một vấn đề quan trọng khác đối với người di cư trong nước, nhiều người trong số họ buộc phải sống trong những nơi ở không đạt tiêu chuẩn. Những thanh niên di cư từ nông thôn ra Hà Nội có hai hình thức nhà ở phổ biến: ngủ tại nơi làm việc của họ, hoặc thuê một phòng trong nhà nghỉ hoặc nhà trọ tạm thời (Labbé, Turner & Pham, 2022: 5). Nơi ở thuê của người di cư tại Hà Nội thường tập trung ở các khu vực kinh tế - xã hội thấp, đặc trưng bởi thiếu tiện ích công cộng và hạn chế về khả năng di chuyển.

Sự kỳ thị đối với người di cư là một thách thức phổ biến khác. Nó bắt nguồn từ các khuôn mẫu và định kiến xã hội, thường dẫn đến sự cô lập xã hội, ảnh hưởng đến sức khỏe tâm lý và sự hòa nhập của họ vào cộng đồng thành thị (Zhao, 2019). Người dân Hà Nội lâu đời, các chính trị gia và giới truyền thông thường có những nhận thức tiêu cực về người di cư từ nông thôn lên thành phố, bao gồm quan niệm rằng họ gây ra tình trạng quá tải dân số, mất trật tự và mất an ninh trong thành phố (Turner & Schoenberger, 2012) hoặc phân biệt đối xử do địa vị kinh tế xã hội thấp, giọng địa phương và ngoại hình của họ (Karis, 2013; Van Quyet & Van Kham, 2016). Có một niềm tin mạnh mẽ về mối tương quan chặt chẽ giữa việc làm có kỹ năng thấp và tình trạng di cư (Pulliat, 2013). Những định kiến này mở rộng vào nơi làm việc, vì Van Quyet và Van Kham (2016) phát hiện ra rằng một phần ba số người được hỏi cho biết họ bị đe dọa tại nơi làm việc, do tình trạng di cư trong nước của họ.

Các chính sách hiện tại của chính phủ đã bị chỉ trích vì không đủ để giải quyết các quyền và nhu cầu của người di cư trong nước. Mặc dù hiến pháp đã có những quy định bảo vệ, nhưng trên thực tế, các chính sách hiện hành vẫn chưa đủ để đảm bảo quyền lợi và an toàn cho nhóm người dễ bị tổn thương này (UNFPA, 2019). Sự thiếu hụt thông tin đầy đủ về người di cư trong nước khiến cho việc giải quyết các thách thức mà họ đang đối mặt trở nên khó khăn hơn. Tiếng nói của nhiều người di cư không được đại diện đầy đủ trong các cuộc khảo sát chính thức, điều này cản trở khả năng của các nhà hoạch định chính sách và lập kế hoạch trong việc hiểu đầy đủ phạm vi di cư và đưa ra các biện pháp can thiệp hiệu quả (UNFPA 2007).

Các nghiên cứu cũng nhấn mạnh đến tình trạng khó khăn của nhóm dân di cư đô thị tại Việt Nam liên quan đến việc hòa nhập vào đời sống xã hội và chính trị đô thị. Đồng thời, “người di cư trong thành phố” cũng không chỉ là “nạn nhân của sự bóc lột kinh tế, phân biệt đối xử về mặt thể chế và kỳ thị xã hội” (Labbé, Turner & Pham, 2022: 9) - họ cũng đang tích cực định hướng và xây dựng môi trường đô thị.

Điểm luận tài liệu (tt.)

QUEER DI CƯ VÀ BỐI CẢNH QUYỀN LGBTI TẠI VIỆT NAM

Các nghiên cứu về queer di cư tìm hiểu mối tương quan giữa tính dục và di cư trong việc hình thành, phát triển bản dạng cá nhân, hình thành cộng đồng và các cấu trúc xã hội rộng hơn. Queer - một thuật ngữ bao gồm đồng tính nữ, đồng tính nam, song tính, chuyển giới và các bản dạng giới khác - làm rõ sự phong phú và đa dạng của các hành vi tính dục, đồng thời nhấn mạnh vai trò của các cá nhân trong việc định hình trải nghiệm di cư và hòa nhập, từ đó đặt ra những vấn đề quan trọng về chính sách xã hội liên quan đến sự đa dạng và bao trùm. Theo Mole (2021), di cư của cộng đồng queer không chỉ là việc những cá nhân không phải dị tính quyết định di cư vì lý do bản dạng giới, thực hành và biểu đạt giới của họ (Gorman-Murray trong Mole, 2021: 3), mà còn là “một quá trình hai chiều luôn vận động, trong đó trải nghiệm di cư cũng có thể ảnh hưởng đến tính dục”. Tính hai mặt này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc xem xét trải nghiệm di cư của người queer, từ động cơ, cơ hội và chi phí đến tác động của thể chế.

Các quá trình di cư từ nông thôn ra thành thị đóng vai trò quan trọng đối với các mô hình di cư của người queer, trong đó trên toàn cầu, các thành phố lớn thường được coi là nơi trú ẩn an toàn cho người queer liên quan đến các cơ hội thể hiện bản thân, ẩn danh và kết nối với bạn bè và cộng đồng (Gorman-Murray, 2009). Trên toàn cầu, những người di cư LGBTIQ+ thường bị thúc đẩy bởi tình trạng thiệt thòi và lạm dụng mà họ phải trải qua ở quê nhà để di cư, bao gồm lạm dụng tình dục và thể xác, bị gia đình ruồng bỏ, vô gia cư và phân biệt đối xử tại nơi làm việc (UN Women, 2023). Rubin (1993) đã phân tích sự tương quan giữa sự phát triển của thị trường lao động đô thị-công nghiệp, được thúc đẩy bởi quá trình đô thị hóa, với sự hình thành các cộng đồng queer và ý thức về bản thân. Những người queer trước đây dễ bị tổn thương và bị cô lập ở các vùng nông thôn tìm thấy những người đồng cảnh ở các khu vực thành thị, đặc biệt là các cộng đồng LGBTIQ+. Các trung tâm đô thị của Việt Nam, đặc biệt là Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng và các khu vực lân cận như Bình Dương, thể hiện đặc điểm này.

Hành trình bảo vệ quyền LGBTQ+ tại Việt Nam đã có những bước tiến đáng kể trong những năm qua. Một trong những bước đột phá sớm nhất là vào năm 2013, với Nghị định 110/2013/NĐ-CP của Chính phủ, bãi bỏ tiền phạt đối với các đám cưới đồng giới, báo hiệu sự thay đổi trong thái độ của nhà nước đối với các mối quan hệ LGBTQ+. Năm 2016, Việt Nam, khi đó là thành viên của Hội đồng Nhân quyền LHQ, đã bỏ phiếu ủng hộ một nghị quyết kêu gọi bảo vệ chống lại bạo lực và phân biệt đối xử dựa trên khuynh hướng tính dục và bản dạng giới. Những tiến bộ tiếp theo đến với Điều 37 của Bộ luật Dân sự năm 2015, hợp pháp hóa quyền được công nhận giới tính hợp pháp và Chỉ thị 4132/BYT-PC từ Bộ Y tế, khẳng định rằng đồng tính hoặc chuyển giới không phải là một căn bệnh.

Mặc dù Việt Nam đã đạt những thành tựu này nhưng tình trạng phân biệt đối xử với những người LGBTQ+ vẫn là một thách thức đáng kể, tồn tại trong nhiều thập kỷ ở nhiều không gian xã hội khác nhau, đặc biệt là trong môi trường gia đình và trường học. Học sinh LGBTQ+ bị lạm dụng về thể chất và tinh thần ở trường; thủ phạm thường không chỉ bao gồm các bạn học mà còn cả giáo viên và các nhân viên khác ở trường (HRW, 2020). Môi trường gia đình cũng không mang lại nhiều cải thiện cho nhiều cá nhân LGBTQ+, vì các nghiên cứu cho thấy môi trường gia đình cũng kỳ thị và phân biệt đối xử không kém. Các thành viên trong gia đình thường không hỗ trợ và đồng cảm, dẫn đến các trường hợp bị bỏ rơi và căng thẳng tâm lý kéo dài. Đặc biệt, những người chuyển giới phải đối mặt với mức độ kỳ thị và phân biệt đối xử thậm chí còn lớn hơn so với những người đồng tính nam, đồng tính nữ và song tính (CCHIP, 2012; ISEE, 2015, 2023).

Người lao động di cư LGBTQ+ đang phải đối mặt với rủi ro liên tầng: không chỉ gặp khó khăn do di cư như người lao động khác, mà còn phải chịu thêm những bất lợi do xu hướng tính dục và bản dạng giới của mình. Trong suốt hành trình di cư, những người LGBTIQ+ phải đối mặt với nhiều thách thức từ nhiều tác nhân khác nhau, bao gồm các cơ quan an ninh, kẻ buôn người và những người di cư khác (UN Women, 2023). Các báo cáo của LHQ (2012) và được ISEE (2016) giải thích thêm cho thấy rằng những người di cư LGBTQ+ đang phải đối mặt với một loạt các loại phân biệt đối xử phức tạp, những nhu cầu và tính dễ bị tổn thương của họ thường không được công nhận trong các nghiên cứu lao động và chính sách di cư. Các hình thức phân biệt đối xử giao thoa ở mọi giai đoạn di cư cần được giải quyết bằng các hành động chung từ chính phủ và các tổ chức phát triển.

Điểm luận tài liệu (tt.)

QUEER DI CƯ VÀ BỐI CẢNH QUYỀN LGBTI TẠI VIỆT NAM

Một nghiên cứu sâu sắc về trải nghiệm sống của người di cư LGBTI tại Việt Nam sẽ giúp làm sáng tỏ những khó khăn, cách họ vượt qua khó khăn, những ước mơ của họ, và cả những bất công mà họ phải đối mặt trong quá trình di cư; cung cấp những hiểu biết sâu sắc hơn về việc họ tìm kiếm sự tự do thể hiện bản thân, sự an toàn và cảm giác thuộc về; đồng thời nhấn mạnh những khía cạnh sâu sắc về bản dạng giới và chính trị trong hành trình di cư của người queer. Nghiên cứu như vậy cũng nhấn mạnh vai trò quan trọng của mạng lưới cộng đồng và hệ thống hỗ trợ xã hội.

Phương pháp

Để đạt được mục tiêu, nghiên cứu này sẽ bao gồm rà soát tài liệu cũng như thu thập dữ liệu định tính. Đầu tiên, một đánh giá tài liệu toàn diện sẽ được thực hiện để khảo sát các nghiên cứu hiện có, bao gồm cả tài liệu học thuật, báo cáo và tài liệu từ các tổ chức phi chính phủ và các cơ quan chính phủ, tập trung vào hiện tượng di cư nội địa tại Việt Nam. Đánh giá này sẽ đặc biệt chú ý đến các điều kiện kinh tế - xã hội của người LGBTQ+ ở Việt Nam, tập trung vào những trải nghiệm của họ liên quan đến di cư nội địa. Nghiên cứu tài liệu này sẽ giúp chúng ta có cái nhìn sâu sắc hơn về tình hình của người LGBTQ+ di cư, từ đó thiết kế các công cụ thu thập dữ liệu hiệu quả hơn. Bên cạnh rà soát tài liệu, nghiên cứu sẽ sử dụng các phương pháp thu thập dữ liệu định tính dưới hình thức phỏng vấn sâu với những cá nhân là người lao động di cư LGBTQ+.

ĐỊA BÀN NGHIÊN CỨU, MẪU NGHIÊN CỨU VÀ NGƯỜI THAM GIA

Với mục tiêu thu thập mẫu đại diện cho quần thể nghiên cứu, nghiên cứu này đã áp dụng phương pháp lấy mẫu ngẫu nhiên phân tầng, được hỗ trợ thêm bởi phương pháp lấy mẫu lăn cầu tuyết (Snowball Sampling) để tăng cường tính đa dạng của người tham gia. Quá trình tìm chọn người tham gia diễn ra ở cả trực tiếp và trực tuyến, kéo dài từ tháng 5 đến tháng 10 năm 2024.

Các phương pháp khảo sát trực tuyến, đặc biệt là thông qua các nền tảng mạng xã hội, đã được sử dụng một cách chiến lược để cải thiện khả năng tiếp cận và mở rộng phạm vi tiếp cận những cá nhân có thể gặp phải các rào cản địa lý hoặc thủ tục hành chính khi tham gia trực tiếp. Chúng tôi tiến hành khảo sát thông qua các trang mạng xã hội được sử dụng phổ biến ở Việt Nam. Khảo sát này được thiết kế để thu hút những cá nhân phù hợp với tiêu chí nghiên cứu trong số những người sử dụng thường xuyên của các nền tảng đó. Kết quả là chúng tôi đã thu thập được tổng cộng 81 câu trả lời khảo sát.

Ngoài mạng xã hội, nghiên cứu còn hợp tác chặt chẽ với các tổ chức cộng đồng để tiếp cận trực tiếp với công nhân nhà máy và người lao động tự do. Nhờ hỗ trợ của các tổ chức này, chúng tôi đã đa dạng hóa mẫu nghiên cứu, bao gồm cả những nhóm người thường bị bỏ qua, qua đó tăng cường tính đại diện và độ tin cậy của kết quả nghiên cứu.

Chúng tôi muốn thu hút nhiều người tham gia với những kinh nghiệm sống đa dạng để có thể hiểu rõ hơn về vấn đề này từ nhiều góc độ khác nhau. Vì vậy, chúng tôi đã thiết lập 4 tiêu chí tuyển chọn nhằm đảm bảo đa dạng trong nhóm người tham gia: (1) trên 18 tuổi, (2) là lao động di cư trong nước tại Việt Nam (3) có trải nghiệm làm việc tại một nơi mới di cư đến và (4) tự nhận mình là một phần của cộng đồng LGBTQ+. Phương pháp tiếp cận này được áp dụng để có thể tìm hiểu những trải nghiệm đa dạng của lao động di cư LGBTQ+, đảm bảo rằng nghiên cứu bao hàm được chiều rộng của các thách thức và câu chuyện tồn tại trong nhóm này. Thông qua phương pháp tiếp cận này, nghiên cứu nhằm mục đích tạo ra hiểu biết cân bằng và toàn diện về những trải nghiệm khác nhau của lao động di cư trong nước LGBTQ+ tại điểm đến của họ.

Phương pháp (tt.)

Cuộc khảo sát trực tuyến ngắn gọn thông qua các nền tảng mạng xã hội đã giúp chúng tôi mở rộng phạm vi tiếp cận, đặc biệt là với các bạn trẻ có bản dạng giới và xu hướng tính dục đa dạng, từ đó thu thập được những thông tin quý báu về nhu cầu và quan điểm của nhóm đối tượng này. Những người tham gia nghiên cứu đến từ nhiều nhóm khác nhau trong cộng đồng LGBTQIA+: đồng tính nam, đồng tính nữ, chuyển giới, song tính, phi nhị nguyên giới, vô tính, toàn tính, v.v... Điều này phản ánh đa dạng về bản dạng giới và xu hướng tính dục trong cộng đồng LGBTQ+, cung cấp những hiểu biết có giá trị về những trải nghiệm và thách thức mà các thành viên trong cộng đồng này đang đối mặt. Những người dễ dàng tiếp cận và phản hồi tích cực nhất là đồng tính nam và chuyển giới nữ. Kết quả này phù hợp với những quan sát từ các nghiên cứu khác. tham gia tích cực của họ trong nghiên cứu này cũng có thể được giải thích bởi liên quan của họ với cộng đồng LGBTQ+, đặc biệt là liên quan đến các vấn đề sức khỏe.

Nghiên cứu này đã thu thập dữ liệu từ những người tham gia đến từ cả các tỉnh được chọn làm địa bàn nghiên cứu và các tỉnh khác, nhằm đảm bảo tính đại diện cho ba miền Bắc, Trung, Nam của Việt Nam. Các tỉnh và thành phố trọng điểm của nghiên cứu là Hà Nội, Hồ Chí Minh, Đà Nẵng cùng với các khu vực tập trung nhiều khu công nghiệp ở cả miền Bắc và miền Nam. Các địa điểm này được lựa chọn dựa trên tỷ lệ di cư nội địa cao, đặc biệt là di cư để tìm việc làm, nhằm tạo ra một mẫu đại diện cho dân số lao động di cư nội địa. Hà Nội, Tp Hồ Chí Minh và Đà Nẵng là những trung tâm đô thị lớn ở Việt Nam với đa dạng và năng động của cộng đồng LGBTQ+. Các thành phố này đã trở thành những điểm đến quan trọng và là nơi diễn ra nhiều hoạt động của cộng đồng. Đặc biệt, các thành phố này nổi bật với mật độ cao các kiện, tổ chức và dịch vụ hỗ trợ cộng đồng LGBTQ+, tạo điều kiện thuận lợi hơn cho cuộc sống của người lao động di cư thuộc cộng đồng này. kết hợp độc đáo của các yếu tố này khiến Hà Nội, Hồ Chí Minh và Đà Nẵng trở thành những địa điểm lý tưởng để thực hiện một nghiên cứu toàn diện, cung cấp cái nhìn sâu sắc về cuộc sống đa dạng của cộng đồng LGBTQ+ đang di cư trong bối cảnh đô thị hóa nhanh chóng của Việt Nam. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng hiện diện của các khu công nghiệp là một yếu tố thu hút lớn đối với người di cư, đặc biệt là những người tìm kiếm việc làm. Nghiên cứu này nhằm tìm kiếm những người tham gia tại Bình Dương, nơi có tỷ lệ người nhập cư cao nhất, và các khu vực khác có tỷ lệ nhập cư tương đối cao. Thu thập dữ liệu từ các tỉnh có nhiều khu công nghiệp tạo điều kiện thuận lợi để nghiên cứu sâu hơn về trải nghiệm của một nhóm dân cư đặc biệt – đó là công nhân làm việc trong các khu công nghiệp. Thu thập dữ liệu từ các tỉnh có nhiều khu công nghiệp tạo điều kiện để nghiên cứu trải nghiệm của một nhóm dân cư đặc biệt: công nhân làm việc trong các nhà máy. Những địa điểm này cũng đáng chú ý vì hiện diện và các hoạt động của cộng đồng LGBTQ+ ở đây thường ít rõ ràng hơn so với các thành phố lớn. Đồng thời, nghiên cứu cũng khuyến khích tham gia của những người đến từ các tỉnh khác để tăng thêm đa dạng về quan điểm, miễn là họ đáp ứng các tiêu chí nghiên cứu.

Nhóm nghiên cứu gặp khá nhiều khó khăn khi tìm kiếm người tham gia tại miền Trung do thiếu các mạng lưới hỗ trợ và nền tảng trực tuyến dành cho cộng đồng LGBTQ+. Tuy nhiên, nhờ mối quan hệ hợp tác chặt chẽ với các tổ chức địa phương mà Viện iSEE đã xây dựng, nhóm nghiên cứu đã có thể vượt qua thách thức này và tiếp cận được với đối tượng nghiên cứu. Thông qua các mối quan hệ đối tác này, nhóm đã thành công trong tiếp cận những người lao động di cư đến các thành phố Đà Nẵng và Vinh (tỉnh Nghệ An). Việc đưa vào nghiên cứu những góc nhìn của một nhóm người thường bị bỏ qua đã góp phần làm phong phú thêm hiểu biết của chúng ta và đảm bảo rằng kết quả nghiên cứu phản ánh được sự đa dạng của xã hội.

Phương pháp (tt.)

Nghiên cứu đã thực hiện 40 cuộc phỏng vấn với những người phù hợp với tiêu chí. Bảng dưới đây trình bày chi tiết về mẫu nghiên cứu:

ĐỊA BÀN NGHIÊN CỨU	TP. HỒ CHÍ MINH	HÀ NỘI	BÌNH DƯƠNG	LONG AN	ĐÀ NẴNG	SƠN LA	NGHỆ AN	TỔNG CỘNG
Loại hình lao động								
Công nhân (Nhà máy, Khu sản xuất)	2		4	5				11
Lao động tự do (người hành nghề mại dâm, chủ quán bar, nhân viên pha chế, dược sĩ, nhân viên bếp, người kinh doanh quy mô nhỏ, thợ trang điểm, nhân viên tiếp thị tự do, nhân viên mát-xa, trình diễn lô-tô)	5	3	1		3	4	1	17
Nhân viên văn phòng	6	5	1			5		12
	13	8	6	5	3	9	1	45

ĐẠO ĐỨC NGHIÊN CỨU VÀ CÂN NHẮC CỦA NGƯỜI THAM GIA

Thỏa thuận tham gia có đồng ý: Trước khi tham gia nghiên cứu, người tham gia đã được thông báo về mục tiêu, phương pháp nghiên cứu và quyền riêng tư của họ. Họ được thông báo về quyền rút lui hoặc thu hồi thông tin đã chia sẻ bất cứ lúc nào mà không gặp bất kỳ hậu quả nào và không bị ép buộc phải trả lời bất kỳ câu hỏi nào khiến họ cảm thấy khó chịu. Để hạn chế thu thập dữ liệu cá nhân, người tham gia chỉ được yêu cầu đồng ý tham gia bằng lời nói, đảm bảo rằng họ hiểu rõ về quyền lợi của mình và các biện pháp bảo mật thông tin được thực hiện.

Khuyến khích người tham gia: Để thể hiện cảm ơn đối với tham gia và hoàn trả mọi chi phí liên quan, một khoản khuyến khích bằng tiền mặt trị giá 100.000 đồng đã được trao cho người tham gia sau cuộc phỏng vấn, mà không có thông báo trước để đảm bảo tính tự nguyện của tham gia. Ngoài ra, nếu các cuộc phỏng vấn được tiến hành tại các địa điểm công cộng như quán cà phê, chi phí đồ uống của người tham gia cũng được thanh toán.

Bảo mật thông tin và quyền riêng tư: Nghiên cứu này tuyệt đối đảm bảo tính ẩn danh của người tham gia, không tiết lộ thông tin cá nhân cho bất kỳ bên thứ ba nào. Dữ liệu được ẩn danh và lưu trữ an toàn, chỉ có thể truy cập bởi nhóm nghiên cứu, đảm bảo rằng không ai có thể xác định được danh tính cá nhân từ dữ liệu được sử dụng cho phân tích.

Giới thiệu tới những kênh hỗ trợ trong trường hợp cần thiết: Trong trường hợp gặp phải nội dung gây khó chịu, những người tham gia sẽ được hướng dẫn đến đường dây trợ giúp tại địa phương, và đồng thời thông tin liên lạc của nhóm nghiên cứu sẽ được cung cấp để giải đáp bất kỳ thắc mắc hoặc phản hồi nào khác.

Phương pháp (tt.)

HẠN CHẾ CỦA NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp định tính, vốn hạn chế khả năng khái quát hóa các phát hiện cho một quần thể lớn hơn. Các nghiên cứu định tính thường liên quan đến quy mô mẫu nhỏ hơn, điều này có thể hạn chế tính đại diện của các phát hiện và có khả năng bỏ qua các quan điểm quan trọng. Các trải nghiệm được ghi lại là cụ thể đối với mẫu và không bao gồm toàn bộ các cá nhân LGBTQ+. Do đó, trong khi nghiên cứu làm sáng tỏ những trải nghiệm quan trọng liên quan đến bản dạng LGBTQ+, những phát hiện này nên được đặt trong bối cảnh của nhóm được lấy mẫu, thừa nhận đa dạng rộng hơn của các trải nghiệm trong cộng đồng LGBTQ+.

Nhóm nghiên cứu gặp khó khăn khi tìm và mời những người lao động di cư LGBTQ+ tham gia nghiên cứu vì nhiều người trong số họ lo lắng rằng thông tin cá nhân của họ sẽ bị tiết lộ hoặc họ sẽ bị đối xử bất công nếu tham gia. Vì vậy, tạo dựng niềm tin và đảm bảo an toàn cho họ là điều vô cùng quan trọng, nhưng lại không hề dễ dàng, nhất là khi họ chưa quen với việc tham gia nghiên cứu.

Mặc dù đã nỗ lực rất nhiều để tăng tính bao trùm của nghiên cứu thông qua cả khảo sát trực tuyến và phương pháp lấy mẫu lăn cầu tuyết (Snowball Sampling) nhưng nhóm nghiên cứu vẫn gặp khó khăn khi tìm và mời song tính nam và chuyển giới nam (nữ sang nam) tham gia. Do ít xuất hiện và tương tác trên các nền tảng trực tuyến, song tính nam và chuyển giới nam thường bị bỏ qua trong các cuộc khảo sát, dẫn đến việc thiếu tiếng nói đại diện cho nhóm này. Phương pháp nhờ người tham gia giới thiệu thêm bạn bè cũng không giúp chúng tôi tìm được thêm nhiều song tính nam và chuyển giới nam tham gia nghiên cứu. Các yếu tố như mạng lưới kết nối của song tính nam và chuyển giới nam công khai trong cộng đồng LGBTQ+ hiện tại còn hạn chế, mối lo ngại về quyền riêng tư và những thách thức xã hội riêng biệt có thể đã hạn chế phạm vi tiếp cận của nghiên cứu này.

Thực tế, khó khăn trên bắt nguồn một phần do đặc điểm về độ tuổi của những người thường xuyên sử dụng các nền tảng mạng xã hội của ISEE. Đa số họ là giới trẻ LGBTQ+, trong khi số người trên 30 tuổi rất ít. Điều này phản ánh xu hướng tương tác số của giới trẻ nhưng đồng thời tạo ra một khoảng trống đáng kể trong thu thập ý kiến từ những người LGBTQ+ lớn tuổi hơn. Góc nhìn và kinh nghiệm của họ có thể bổ sung chiều sâu quan trọng cho nghiên cứu.

Ngoài ra, quá trình tiếp cận công nhân LGBTQ+ trong các nhà máy và khu công nghiệp cũng gặp nhiều khó khăn. Các nỗ lực tìm kiếm thông qua các nền tảng kỹ thuật số thu hút được rất ít tham gia từ nhóm công nhân này, đặc biệt là những người ở miền Bắc Việt Nam, hầu như không có ai tham gia vào mẫu nghiên cứu. Mặc dù đã tận dụng các mối quan hệ nội bộ với những người đang làm việc trong các khu công nghiệp, nhưng những người tham gia tiềm năng thuộc cộng đồng LGBTQ+ vẫn tỏ ra ngần ngại tham gia công khai. e dè này, đặc biệt phổ biến trong cộng đồng LGBTQ+ làm việc trong môi trường nhà máy, cho thấy những lo ngại về quyền riêng tư, kỳ thị xã hội hoặc nỗi sợ bị tiết lộ thông tin có thể ảnh hưởng đến sẵn lòng tham gia nghiên cứu của họ.

Để thu hút tham gia của các nhóm đối tượng đặc biệt như người lớn tuổi và cộng đồng LGBTQ+ trong các lĩnh vực công nghiệp và sản xuất, cũng như các lĩnh vực khác, chúng ta cần thiết kế những phương pháp linh hoạt hơn, tập trung vào xây dựng mối quan hệ tin cậy và đảm bảo riêng tư cho họ.

Một trong những thách thức lớn nhất trong giai đoạn tìm kiếm người tham gia là hoàn toàn không có cá nhân nào thuộc nhóm người liên giới tính tham gia trả lời khảo sát. Mặc dù đã thực hiện nhiều nỗ lực tiếp cận, nhưng không có người tham gia nào tự nhận mình thuộc nhóm liên giới tính tham gia nghiên cứu, cho thấy một khoảng trống đại diện đáng kể cho nhóm này. Do đó, đối với nghiên cứu này, chúng tôi đã chọn sử dụng thuật ngữ LGBTQ+ để phản ánh chính xác hơn về quần thể người tham gia và phát hiện của nghiên cứu.

Nhìn chung, người tham gia thường sở hữu nhiều bản dạng giới khác nhau, tương tác với nhau một cách phức tạp, gây khó khăn cho phân tích và giải thích trải nghiệm của họ. Tính đa diện này phải được xem xét khi đánh giá kết quả nghiên cứu.

Các phát hiện chính

Phần này đào sâu vào những câu chuyện sống động về cuộc sống của người lao động nhập cư LGBTQ+, từ những động lực ban đầu đến những khó khăn mà họ phải đối mặt và cách họ vượt qua để hòa nhập vào xã hội mới. Các chủ đề chính bao gồm tìm kiếm việc làm, trải nghiệm tại nơi làm việc, hòa nhập xã hội và những thách thức khi thể hiện bản dạng LGBTQ+ trong môi trường mới.

Động lực và chuẩn bị cho di cư

Các câu chuyện do những người tham gia cung cấp phản ánh tương tác phức tạp của các động lực thúc đẩy họ di cư đến các điểm đến mới.

Phân tích định tính cho thấy, đằng sau những câu chuyện riêng biệt là những mô hình chung phức tạp, thể hiện giao thoa đa dạng giữa các khát vọng cá nhân, nhu cầu kinh tế và các yếu tố xã hội. Các động lực di cư phổ biến nhất là (1) cơ hội kinh tế, (2) mong muốn thoát khỏi môi trường định kiến, kỳ thị ở nơi đang sống, (3) tìm kiếm cơ hội giáo dục tốt hơn và (4) khao khát tự phát triển thông qua quyền tự chủ và lối sống mới.

Trước tiên, theo đuổi cơ hội kiếm tiền là động lực chính của nhiều người tham gia. Triển vọng về mức lương cao hơn, nhiều cơ hội việc làm hơn và mức sống được cải thiện ở điểm đến mới chính là một yếu tố quan trọng trong quyết định di cư của họ. Ngược lại, quyết định này lại được thúc đẩy bởi mong muốn độc lập về tài chính, và mong muốn hoàn thành các nghĩa vụ gia đình cũng là một động lực quan trọng khác. Nhiều người tham gia cho biết họ rất muốn kiếm tiền để giúp đỡ gia đình, đặc biệt là những người đến từ các gia đình nông nghiệp có thu nhập hạn chế. Ngoài động lực hỗ trợ gia đình, nhiều người tham gia tìm kiếm độc lập về tài chính - điều mà họ tin rằng chỉ có thể đạt được bằng cách di cư đến thành phố. Mục tiêu này đặc biệt quan trọng đối với người chuyển giới, những người cần đảm bảo nguồn tài chính cho các can thiệp y tế, cũng như đối với nam giới quan hệ tình dục đồng giới sống chung với HIV.

Phân tích cho thấy những ưu tiên khác biệt giữa các đối tượng tham gia dựa trên độ tuổi và trình độ học vấn. Những người trẻ tuổi thể hiện xu hướng hướng tới giáo dục và phát triển bản thân nhiều hơn, coi đây là những yếu tố thiết yếu cho tương lai của họ. Ngược lại, những người tham gia lớn tuổi hơn có xu hướng ưu tiên các cơ hội kinh tế, thường được thúc đẩy bởi mong muốn hỗ trợ gia đình. Hơn nữa, những người tham gia có trình độ học vấn cao hơn có nhiều khả năng tìm kiếm cơ hội học tập nâng cao hoặc nghề nghiệp chuyên môn tại các đô thị.

Thứ hai, các câu chuyện cho thấy một mong muốn mạnh mẽ thoát khỏi môi trường gia đình và xã hội tiêu cực được đặc trưng bởi các hình thức phân biệt đối xử trực tiếp và gián tiếp do bản dạng LGBTQ+ của họ. Mức độ phân biệt đối xử khác nhau giữa các cá nhân; tuy nhiên, đây là động lực thúc đẩy di cư. Sống với gia đình thường đòi hỏi phải tuân thủ các chuẩn mực giới tính truyền thống, bao gồm áp lực xã hội liên quan đến hôn nhân và kỳ vọng lập gia đình, cũng như các hạn chế về thể hiện giới tính. Những kỳ vọng này có thể tạo ra căng thẳng cho những người LGBTQ+, những người có thể cảm thấy không thể phù hợp với các chuẩn mực như vậy. Khi tìm cách di cư đến các khu vực thành thị, những người tham gia muốn đạt được quyền tự chủ lớn hơn và khả năng thể hiện bản dạng của mình một cách tự do hơn. Chuyển đến thành phố là một hành trình khám phá bản thân, thoát khỏi những ràng buộc của gia đình và xã hội, để tự do thể hiện cá tính và theo đuổi ước mơ.



Thì lúc trước đây mình là sinh viên đấy thì nói chung là trong cái khoảng thời gian đi học thì ai cũng sẽ nhận được sự kỳ thị hết chứ không có ai mà gọi là người LGBT mà gọi là transgender thì sẽ có một cái nhìn bình thường được.

BD05 - An Giang di cư đến Bình Dương, chuyển giới, nhân viên văn phòng

Tùy vào từng cá nhân, vai trò của gia đình trong quyết định di cư lại có những sắc thái khác nhau. Có người được gia đình ở thành phố hỗ trợ hết mình, tạo động lực lớn để họ bắt đầu cuộc sống mới. Ngược lại, cũng có những người phải đối mặt với phản đối từ gia đình nhưng vẫn quyết tâm theo đuổi ước mơ của mình.

Động lực và chuẩn bị cho di cư (tt.)

Thứ ba, chủ đề chính trong số những người tham gia là theo đuổi giáo dục, từ đó sẽ dẫn đến các cơ hội nghề nghiệp. Nhiều người bày tỏ mong muốn theo học đại học, phù hợp với nguyện vọng của những người tham gia là đảm bảo tương lai tốt đẹp hơn thông qua các bằng cấp học thuật. Quá trình di cư thường được coi là con đường phát triển cá nhân, cho phép họ có được kiến thức và kỹ năng ít tiếp cận hơn ở nơi xuất thân nông thôn của họ.



Như rất nhiều người khác là lên Hà Nội để học đại học và tìm kiếm một cuộc sống nó sôi động và tự do hơn.

HN05 - Hải Phòng ra Hà Nội, đồng tính nam, làm việc trong ngành F&B

Hơn nữa, một số người tham gia nhấn mạnh tầm quan trọng của di cư đối với phát triển cá nhân và khám phá bản thân, đặc biệt liên quan đến xu hướng tính dục và bản dạng giới. Chuyển đến môi trường đô thị được coi là cơ hội để các cá nhân khám phá bản thân một cách tự do hơn và kết nối với những người đồng cảnh ngộ. Ngoài ra, môi trường đô thị giúp họ tiếp cận các nguồn thông tin đa dạng. Đối với những người chưa xác định rõ mình thuộc cộng đồng LGBTQ+ hoặc thiếu kiến thức toàn diện về bản dạng giới của mình, khả năng tìm kiếm thông tin đóng vai trò là một động lực quan trọng đối với quyết định di cư của họ.



Ở quê, cái quá trình tìm hiểu và mình cái xu hướng tính dục của mình nó sẽ khó hơn và nó sẽ không được thoải mái hơn, tại vì khi lên thành phố đấy thì mình được gặp nhiều người và họ có xu hướng thoải mái cởi mở hơn trong việc thể hiện xu hướng tính dục, và đặc biệt mình được tiếp xúc với internet sớm khi mà mình lên thành phố hơn, là cái sao ta, cái tình huống của mình khi đó mẹ mình cũng không thể kiểm soát mình quá nhiều khi mà mình lên internet và cái khoảng thời gian để mình tìm hiểu nó cũng nhiều, cho nên lúc đó mình có thể được explain nhiều hơn và đương nhiên là được tiếp cận nhiều hơn và từ đó mới nhận diện ra được cái xu hướng tính dục của mình.

HCMC01 - Bến Tre chuyển đến Tp Hồ Chí Minh, làm việc trong ngành truyền thông, đồng tính nam

Việc lựa chọn điểm đến vừa mang tính chủ ý, vừa mang tính chiến lược. Các trung tâm đô thị như Tp Hồ Chí Minh hoặc Hà Nội và các khu công nghiệp như Bình Dương hoặc Long An được coi là có nhiều cơ hội việc làm hơn và mức lương cao hơn, do đó trở thành điểm đến hấp dẫn cho những người muốn cải thiện hoàn cảnh kinh tế của mình. Thị trường việc làm cụ thể ở các khu vực đô thị khác nhau ảnh hưởng đến các lựa chọn di cư. Ví dụ, một số người tham gia đã chọn Bình Dương vì tỉnh này được biết đến là nơi cung cấp các công việc không yêu cầu trình độ chuyên môn cao. Ngược lại, Hà Nội được coi là điểm đến cho các công việc văn phòng, trong khi Tp Hồ Chí Minh được coi là cạnh tranh hơn nhưng cũng có nhiều cơ hội việc làm hơn. Nhiều người tham gia nhấn mạnh rằng quá trình di cư của họ cuối cùng phải giúp họ ở lại các thành phố lớn như Hà Nội hoặc Tp Hồ Chí Minh. Họ được thúc đẩy bởi tiềm năng thăng tiến trong nghiệp cũng như cơ hội thể hiện và phát triển bản dạng LGBTQ+ của mình. Cách tiếp cận thực dụng này phản ánh một quá trình ra quyết định được tính toán thúc đẩy bởi nhu cầu kinh tế trước mắt cũng như nguyện vọng dài hạn.

Động lực và chuẩn bị cho di cư (tt.)



Không mình thì không biết là các bạn khác nghĩ như thế nào, nhưng mà bản thân mình thì nếu mà đã rời ra khỏi quê hương thì phải lên chỗ nào mà nó phát triển, trong cái thời điểm đấy suy nghĩ của mình phát triển ở thành phố lớn, lớn hẳn đấy chứ không phải là bởi vì là mình ở Yên Bái thì là mình ở thị xã thôi chứ mình cũng không phải là ở thành phố Yên Bái, nên là mình là ở thành phố Yên Bái thì mình vẫn nghĩ đấy là tỉnh, mình vẫn không nghĩ là đấy là thành phố, nên là khi mà mình nhất định là mình phải lên thành phố học, hoặc là lên Hà Nội hoặc là ra Hồ Chí Minh, chỉ có một trong hai đấy, tại vì là mình cũng có nguyện vọng đấy trong trường trong thành phố Hồ Chí Minh. Mình không chắc chắn lắm về cách những người khác ở khu vực thành thị và tỉnh của mình nhìn nhận mọi thứ, nhưng việc phát hiện ra xu hướng tính dục của mình khiến mình cảm thấy rất khác biệt so với mọi người. Ở thị trấn của mình, chỉ có một hoặc hai người giống mình, và tư duy phổ biến là rất truyền thống và bảo thủ. Mình cảm thấy quê hương của mình không thực là nơi mình thuộc về.

HN08 - Yên Bái ra Hà Nội, song tính nữ, được sĩ

Tóm lại, động lực di cư của những người tham gia được hình thành bởi kết hợp giữa khát vọng giáo dục, nhu cầu kinh tế, mong muốn rời khỏi môi trường định kiến/kỳ thị và theo đuổi quyền tự chủ cá nhân. Trong khi các mô hình chung xuất hiện - chẳng hạn như động lực cho các cơ hội giáo dục và việc làm tốt hơn - thì hoàn cảnh cá nhân, bao gồm động lực gia đình và bản chất cụ thể của thị trường việc làm đô thị, ảnh hưởng đáng kể đến quyết định di cư của họ. Những câu chuyện này không chỉ minh họa cho động lực cá nhân đằng sau việc di cư mà còn phản ánh các xu hướng kinh tế - xã hội rộng hơn trong xã hội Việt Nam, làm sáng tỏ những yếu tố đa dạng thúc đẩy con người di cư trong bối cảnh toàn cầu hóa, đồng thời phân tích tác động của các dòng di cư đến phát triển kinh tế - xã hội ở cả nơi đi và nơi đến.

Chuẩn bị cho cuộc sống ở thành phố

Nhìn chung, phần lớn người tham gia vẫn chưa có chuẩn bị toàn diện cho di cư. Mặc dù đối mặt với nhiều khó khăn, nhiều người đã chủ động thực hiện các bước chuẩn bị kỹ lưỡng, như tận dụng mối quan hệ cá nhân, khai thác thông tin từ mạng internet và đảm bảo nguồn tài chính ổn định, nhằm tăng cơ hội thành công trong hành trình di cư. Mỗi thành phần này đều có tác động quan trọng đến trải nghiệm di cư nói chung.

Một trong những yếu tố quan trọng nhất trong quá trình chuẩn bị di cư là chủ động khai thác mạng lưới xã hội cá nhân, đặc biệt là bạn bè và người quen, để nhận được hỗ trợ và giúp đỡ. Nhiều người tham gia nhấn mạnh vai trò quan trọng của gia đình trong hành trình di cư của họ. Có họ hàng ở nơi đến không chỉ mang lại hỗ trợ về mặt tinh cảm mà còn mang lại những hiểu biết thực tế về nơi đến. Ví dụ, anh chị em ruột hoặc anh em họ có thể chia sẻ thông tin có giá trị về các lựa chọn nhà ở, giá cả phải chăng, việc làm đáng tin cậy và thậm chí là phong tục hoặc thách thức tại nơi đến. Mạng lưới an toàn gia đình này thường làm giảm nỗi sợ bị cô lập, vì những người mới đến cảm thấy họ có một hệ thống hỗ trợ để giúp họ làm quen với quá trình chuyển đổi ban đầu. Đặc biệt, những mối quan hệ gia đình đem lại cảm giác an tâm, giúp người tham gia tin tưởng vào thông tin và hỗ trợ từ người thân đã từng sinh sống ở đó, nhờ đó mà quá trình thích nghi với cuộc sống mới trở nên dễ dàng hơn.

Ngoài gia đình, bạn bè đóng vai trò quan trọng đối với quá trình di cư. Những người tham gia kể lại cách những người bạn đã di cư trước đây chia sẻ kinh nghiệm của họ và đưa ra lời khuyên về công việc hoặc nơi ở. Hỗ trợ này rất quan trọng vì nó thường mang lại cảm giác có bạn đồng hành và an tâm. Hơn nữa, bạn bè có thể giới thiệu những người mới đến với mạng lưới xã hội của họ, tạo điều kiện cho họ hòa nhập nhanh hơn vào cuộc sống mới. Hiện diện của những khuôn mặt quen thuộc ở một thành phố xa lạ có thể làm giảm đáng kể cảm giác cô đơn và mất kết nối, giúp giai đoạn thích nghi diễn ra suôn sẻ hơn.

Một chuẩn bị quan trọng khác cho quá trình di cư là sử dụng các nguồn thông tin trực tuyến. Các mạng xã hội nổi lên như những công cụ thiết yếu để thu thập thông tin và xây dựng cộng đồng. Những người tham gia thường tìm và trao đổi thông tin trên các nhóm Facebook như “Một Nhà Bê Đê”, “X Gei”, “Cộng đồng - LGBT Bách hợp” hoặc các diễn đàn trực tuyến tập trung vào các thành phố hoặc sở thích cụ thể. Tham gia các nhóm này, họ có thể đặt câu hỏi, chia sẻ kinh nghiệm và thu thập thông tin từ những người đã trải qua quá trình di cư tương tự. Ví dụ, những người tham gia có thể đặt câu hỏi về nơi ở phù hợp hoặc xin tư vấn về việc làm. Hình thức này không chỉ cung cấp thông tin thực tế mà còn tạo ra cảm giác thân thuộc, vì những người tham gia kết nối với những người khác hiểu được hoàn cảnh của họ.

Ngoài ra, trước khi quyết định chuyển đến, nhiều người tham gia đã tiến hành nghiên cứu sâu rộng trên mạng về các cơ sở giáo dục, cơ hội việc làm và tiện ích tại địa phương bằng cách truy cập các trang web chính thức của trường đại học, kiểm tra danh sách việc làm và đọc các bài đánh giá về các nơi ở khác nhau. Bằng cách chuẩn bị trước như vậy, họ có thể lập kế hoạch rõ ràng hơn và đặt ra kỳ vọng thực tế cho cuộc sống mới của mình. Cách tiếp cận chủ động này đối với nghiên cứu đã chứng minh nhận thức về tầm quan trọng của việc ra quyết định sáng suốt trong quá trình di cư. Ví dụ, tìm hiểu về các phương tiện giao thông công cộng và các hoạt động văn hóa sẵn có sẽ giúp họ thích nghi với cuộc sống mới một cách dễ dàng hơn.

Ngoài tiết kiệm tiền, nhiều người tham gia đã tích cực tìm kiếm cơ hội việc làm trước khi di cư. Điều này bao gồm nộp đơn xin việc hoặc thực tập tại các thành phố họ đến, thường tận dụng mạng lưới của họ để có được thông tin về các vị trí tiềm năng. Bằng cách đảm bảo việc làm trước khi chuyển đi, họ có thể giảm bớt một số áp lực tài chính và tạo ra chuyển đổi suôn sẻ hơn khi chuyển đến sống ở thành phố. Hiểu biết về thị trường việc làm và có kế hoạch tìm việc đã nhấn mạnh cam kết của họ trong việc ổn định cuộc sống và tự chủ trong môi trường mới.

Chuẩn bị cho cuộc sống ở thành phố (tt.)

Chuẩn bị tài chính cũng là một khía cạnh quan trọng trong quá trình chuẩn bị di cư. Sẵn sàng về tài chính cũng được chia sẻ trong các câu chuyện. Những người tham gia đã đề cập đến việc nhận được một khoản tiền từ cha mẹ hoặc dành tiền tiết kiệm để trang trải các chi phí ban đầu như tiền thuê nhà, thực phẩm và phương tiện đi lại. Quá trình chuẩn bị tài chính này thường bao gồm lập một kế hoạch ngân sách chi tiết, nhằm đảm bảo họ có đủ tài chính để duy trì cuộc sống trong quá trình chuyển đổi, đặc biệt là trong thời gian tìm kiếm việc làm mới. Tầm nhìn xa này về nhu cầu tài chính làm nổi bật cách tiếp cận thực dụng đối với di cư, trong đó các cá nhân nhận ra tầm quan trọng của ổn định kinh tế như một nền tảng để thích nghi thành công với cuộc sống đô thị.

Mặc dù phần lớn mọi người đã chuẩn bị rất kỹ về mặt vật chất, nhưng sẵn sàng về tinh thần của mỗi người lại rất khác nhau. Một số người bày tỏ quyết tâm di cư, được thúc đẩy bởi khát vọng phát triển bản thân và sống độc lập. Ngược lại, những người khác phải đối mặt với những thách thức đáng kể như nhớ nhà hoặc lo lắng về hòa nhập vào môi trường mới. Cảm xúc của người di cư trước khi rời đi thường tỷ lệ thuận với lượng thông tin họ có được và mức độ kết nối xã hội của họ. Cụ thể, những người đã thiết lập nhiều mối quan hệ xã hội hơn và thu thập thông tin có liên quan trước khi di cư có xu hướng thể hiện mức độ sẵn sàng về mặt cảm xúc cao hơn đối với những thách thức liên quan đến di cư. Việc nhận ra những khía cạnh cảm xúc này là điều cần thiết, vì chúng có thể ảnh hưởng sâu sắc đến khả năng thích nghi và phát triển của một cá nhân ở một thành phố mới. Những người tham gia thừa nhận cảm xúc của mình thường tìm kiếm hỗ trợ từ bạn bè hoặc gia đình, điều này có thể giúp giảm bớt căng thẳng về mặt cảm xúc khi di cư.

Trải nghiệm sống tại điểm đến mới

CHỖ Ở

Điểm chung của các cuộc thảo luận là tầm quan trọng của bạn bè, người thân và các nền tảng mạng xã hội trong tìm kiếm chỗ ở. Nhiều người tìm kiếm hỗ trợ từ bạn bè, gia đình hoặc đồng nghiệp, cũng như tham gia vào nhiều nhóm trên Facebook. Những người tham gia chia sẻ một loạt các lựa chọn chỗ ở, phản ánh cả những hạn chế về tài chính và sở thích cá nhân. Rất nhiều người đã quyết định sống chung với những người thân yêu, bạn bè hoặc người yêu. Ví dụ, nhiều người tham gia đã chọn sống cùng người thân hoặc bạn bè thân thiết, vừa để nhận được quan tâm, chia sẻ, vừa để cùng nhau san sẻ gánh nặng kinh tế. Hầu hết mọi người đều nhấn mạnh việc thay đổi lựa chọn nhà ở tùy theo hoàn cảnh sống của mỗi người. Điều thú vị là trong một số trường hợp, bản dạng LGBTQ+ của những người tham gia ảnh hưởng đáng kể đến lựa chọn nhà ở của họ. Ký túc xá thường là lựa chọn ít được ưa chuộng nhất do điều kiện đông đúc và thiếu không gian riêng tư. Hơn nữa, những cá nhân tiết lộ bản dạng LGBTQ+ của mình với bạn cùng phòng thường gặp phải kỳ thị hoặc cô lập từ phía bạn họ, khiến họ phải tìm kiếm chỗ ở thay thế. Một kịch bản phổ biến khác liên quan đến việc những người tham gia chuyển ra khỏi nhà của họ hàng, nơi mà ban đầu họ chọn vì tiện lợi, để theo đuổi tự do hơn và cơ hội khám phá bản thân - động lực chính cho quyết định di cư của họ. Tuy nhiên, những người tham gia bày tỏ thất vọng với tình trạng lừa đảo tràn lan nhắm vào người mới đến, nhấn mạnh đến dễ bị tổn thương của những cá nhân thiếu hiểu biết về nơi đến. Khó khăn trong đảm bảo một nơi ở an toàn và giá cả phải chăng làm tăng thêm căng thẳng khi chuyển đến một môi trường mới và có thể dẫn đến cảm giác cô lập và bất lực.



Ừ đúng rồi, để mà tự kiếm thì hơi khó đúng rồi, tại vì một bạn mà ở dưới quê mà chân ướt chân ráo mà lên trên Bình Dương mà để lập nghiệp, mà để kiếm được cái phòng trọ mà để ưng ý với các bạn đấy thực rất khó, tại vì bây giờ lừa đảo rồi này kia nhiều, các bạn kiếm được chủ yếu thông qua các trang mạng xã hội, mà đi kiếm qua đấy thì lừa đảo này, nó bắt cọc tiền rất là nhiều vụ, các bạn lên đây các bạn đâu có biết gì đâu nên bắt cọc tiền, còn mình lên đây mình ở được nhiều năm rồi thành ra là khi mà mình tới mình xem nhà, phải xem nhà rồi mới cọc chứ mình không vội mình cọc trước, cho nên cái đó cũng là cái khó khăn cho các bạn nếu các bạn ở dưới quê mà mới lên.

BD04 - Cà Mau ra Bình Dương, đồng tính nam, kỹ sư

Chi phí chỗ ở và chi tiêu cá nhân khác nhau đáng kể giữa những người tham gia. Trung bình, chi tiêu hàng tháng dao động từ 4 triệu đến 5 triệu đồng, một số cá nhân chỉ trả 500.000 đồng và những người khác lên tới 7 triệu đồng cho nhà ở. Nhiều người tham gia đã chọn ở chung \ để giảm chi phí, nhấn mạnh tầm quan trọng của sắp xếp chỗ ở phù hợp với ngân sách. Tuy nhiên, tiết kiệm này thường ảnh hưởng đến riêng tư và thoải mái của họ, bằng chứng là điều kiện chật chội trong các phòng chung được những người tham gia mô tả. Ngược lại, một số cá nhân thích sống một mình, nêu lý do là không thoải mái khi ở chung phòng với người khác và mong muốn ở riêng. Lựa chọn này thường dẫn đến chi phí sinh hoạt cao hơn, đặc biệt là đối với những người thuê phòng đơn hoặc căn hộ. Do đó, phát sinh căng thẳng giữa hạn chế về tài chính và mong muốn ở riêng. Những người tham gia đều nhấn mạnh tầm quan trọng của chỗ ở mang lại cho họ sự thoải mái và họ được chấp nhận về xu hướng tính dục và bản dạng giới (SOGIE) của họ.

Trải nghiệm sống tại điểm đến mới (tt.)

CHỖ Ở (TT.)

Ngoại trừ ký túc xá, nhiều người tham gia chia sẻ rằng họ không bị chủ nhà hoặc hàng xóm phân biệt đối xử do xu hướng tính dục và bản dạng giới của họ. Mặc dù một số cá nhân gặp phải hiểu lầm liên quan đến mối quan hệ của họ với bạn cùng phòng, nhưng những trường hợp này không đủ nghiêm trọng để gây khó chịu hoặc cần giải thích. Nhìn chung, những người tham gia cảm thấy được chấp nhận ở một mức độ nào đó tại nơi ở mới của họ.



Dạ không chị, tại vì ở trên đây bây giờ hầu như là mọi người bình thường hết mấy cái việc LGBT rồi đấy, kiểu như là ở cái khu trọ mà hồi trước mình ở thì bình thường cực luôn, kiểu mấy anh chị chủ phòng trọ kiểu rất là support bọn mình

HCMC12 - Vĩnh Long ra TP.HCM, toàn tính linh hoạt giới, làm nhiều công việc tự do cùng một lúc



Minh đang sống với người yêu cũng đã năm năm rồi và việc Minh và người yêu thể hiện tình cảm nơi công cộng cũng sẽ không bị gọi là cảm giác là có những ánh nhìn dè bỉu hay sao đó, rồi hàng xóm xung quanh đó mọi người cứ sống cuộc đời của mình thôi và kiểu không quan tâm gì hết về những chuyện đó.

HCMC01 - Bến Tre ra TP.HCM, làm việc trong ngành truyền thông, đồng tính nam



Nó là do là ở dưới này thì mình share phòng với lại một chị, thì chị đó thì chị cũng làm freelance, thì đôi khi là mình cũng làm freelance thì đôi khi là tụi mình hay đi chung với nhau, thì đi ăn hoặc là đôi khi là chị sẽ nhờ mình chở đi gặp đối tác hay này kia, rồi thì đó mình cũng không nghĩ gì đâu, cho tới khi mà mình nghe một số người là mình với cái chị đó là một cặp, đó thì đôi khi là mình cũng thật ra thì mình không có thói quen giải thích đâu nhưng mà mình thấy nó cũng không được vậy.

HCMC04 - Đà Lạt ra TP.HCM, song tính nữ, Marketing

Trải nghiệm sống tại điểm đến mới (tt.)

TÀI CHÍNH

Những người tham gia phải đối mặt với nhiều thách thức tài chính khác nhau, với mức thu nhập và chi phí khác nhau rất nhiều. Tình hình tài chính của những người tham gia thường bấp bênh, đặc trưng bởi phụ thuộc vào thu nhập không ổn định và hỗ trợ từ bên ngoài. Chi phí sinh hoạt ở các khu vực thành thị, đặc biệt là ở các thành phố lớn như Tp Hồ Chí Minh, là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến ổn định tài chính. Nhiều người cho biết mức lương của họ chỉ đủ trang trải chi phí sinh hoạt, hầu như không có tiền tiết kiệm hoặc tiền dự phòng cho các trường hợp khẩn cấp. Những người chuyển giới là nhóm phải vật lộn nhiều nhất trong cộng đồng SOGIE đa dạng, đặc biệt là do chi phí cao liên quan đến các biện pháp điều trị và can thiệp y tế. Hơn nữa, những người tham gia nghiên cứu này lưu ý rằng cần phải gửi tiền về hỗ trợ cho gia đình, và điều này càng hạn chế khả năng tiết kiệm của họ. Điều quan trọng cần nhấn mạnh là, mặc dù phải đối mặt với khó khăn về tài chính, việc gửi một khoản tiền nhỏ về hỗ trợ gia đình cũng có ý nghĩa quan trọng đối với họ. Việc làm này không chỉ chứng minh khả năng độc lập về tài chính của họ với gia đình mà còn góp phần vào hy vọng được công nhận danh tính LGBTQ+ của họ. Nhìn chung, các yếu tố này nhấn mạnh những khó khăn mà các cá nhân gặp phải khi quản lý tài chính cá nhân trong khi vẫn hoàn thành nghĩa vụ tài chính để hỗ trợ gia đình ở các vùng nông thôn.



Đây là bố mẹ thỉnh thoảng bố mẹ cũng có cho tiền nhưng mà không đủ, tại vì có cả tiền nhà này, chưa kể tiền thuốc men nữa này.

HN01 - Phú Thọ ra Hà Nội, chuyển giới nam, làm việc trong ngành giáo dục

Phân tích cho thấy những người tham gia có rất nhiều cách tiếp cận khác nhau để quản lý tài chính cá nhân. Nhiều người đã phải dựa vào các nguồn tài chính bên ngoài như thẻ tín dụng, trả góp hoặc vay mượn từ người thân để trang trải cuộc sống, trong khi những người khác chủ động tìm kiếm các sắp xếp chỗ ở giá cả phải chăng để giảm bớt chi phí. Những người có thu nhập thấp phải đối mặt với gánh nặng tài chính nặng nề hơn, thường xuyên rơi vào vòng luẩn quẩn vay mượn và trả nợ.

THỦ TỤC HÀNH CHÍNH

Người định cư thường phải mất rất nhiều thời gian và công sức để hoàn thành các thủ tục hành chính. Một chủ đề lặp đi lặp lại được nhiều người tham gia đề cập đến là phức tạp và rườm rà của các thủ tục hành chính. Nhiều người bày tỏ thất vọng với bản chất tốn thời gian của các thủ tục này, đặc biệt là đối với những người không quen thuộc với các quy định và yêu cầu của địa phương. Phong cách giao tiếp cũng đặt ra những thách thức đáng kể đối với một số người tham gia, khi họ gặp khó khăn trong giao tiếp hiệu quả với các cán bộ nhà nước.



Mình cảm giác như là kiểu người LGBT vẫn là không phải nằm ngoài pháp luật, nhưng mà cái gì cái ranh giới giữa cái gì chính danh và không chính danh, và mình cũng rất ngại là khi mà phải dính líu đến thủ tục hành chính là ví dụ trình bày xem là em là ai, em là gì nên mình thấy rất là sợ, những cái trải nghiệm của mình khi mà ở với những người tỉnh lẻ và không có những mối quan hệ sâu rộng ở Hà Nội với trong trường hợp bị mất cấp đối với những cái ký túc mà mình vừa kể vừa rồi thì mình không có một cái kỳ vọng quá cao vào cái thủ tục hành chính.

HN02 - Hải Dương ra Hà Nội, chuyển giới nữ, chuyên viên tại một cơ quan nhà nước

Trải nghiệm sống tại điểm đến mới (tt.)

THỦ TỤC HÀNH CHÍNH (TT.)

Việc người tham gia cảm thấy quá trình đăng ký quá rườm rà đã thể hiện rõ e ngại của họ khi phải hoàn thành các thủ tục hành chính phức tạp. Một người tham gia đã chia sẻ: “Thủ tục hơi phức tạp, vì vậy bản thân mình cũng rất do dự.” Quan điểm này được những người khác đồng tình khi họ chỉ ra xu hướng bỏ qua việc đăng ký, trừ khi việc đăng ký là thực sự cần thiết. Điều này cho thấy xu hướng tránh né các thủ tục đăng ký, đặc biệt khi cảm thấy quá phức tạp.



Có nghĩa là yêu cầu mình quá nhiều cái giấy tờ, hoặc là những cái phải là đi chứng nhận này chứng nhận kia thì vấn đề ở chỗ là mình sẽ phải liên hệ với công an phường này, công an phường họ lại yêu cầu mình là phải có một cái sự đồng thuận của chủ sở hữu của căn nhà đó, nên là cái thời điểm đó thì là tại vì là cái người chủ sở hữu đó họ chưa chuyển giao hoàn toàn cái quyền sở hữu cho một cái người khác, nên là mình cũng không biết tìm cái người đó ở đâu, nên là nó hơi rắc rối một chút xíu, đó, và lúc đấy thì mình lại có nghĩa là mình ở một cái chỗ khác xong rồi mình lại chuyển vào chỗ này nên là nó cũng có nhiều cái phức tạp lắm, nên là mình đi tới đi lui công an bên này qua bên kia thì cảm thấy là nó hơi rắc rối nên là mình quyết định là thôi không ấy nữa, nhưng mà tương lai thì mình sẽ đăng ký, tại vì mình cũng đang cần một cái, một cái gì đó gọi là mình phải có một cái gì nếu mà mình đã gắn bó với mảnh đất này 11 năm rồi thì tất nhiên là mình sẽ phải có một cái giấy tờ chứng nhận gì đó để nó gọi là nó hợp pháp một chút xíu.

HCMC02 - Nha Trang chuyển đến TP.HCM, song tính nữ, làm việc trong ngành F&B

Một chủ đề thường xuyên xuất hiện trong các câu chuyện là hỗ trợ của chủ nhà/người cho thuê nhà trong việc hoàn thành các thủ tục hành chính. Nhiều người tham gia cho biết chủ nhà của họ đã đóng vai trò quan trọng trong hỗ trợ đăng ký tạm trú và thường trú. Ví dụ, một số người tham gia cho biết những chủ nhà hiểu biết đã chủ động thực hiện các thủ tục đăng ký, chỉ yêu cầu người thuê nhà cung cấp một số giấy tờ cơ bản. Một người tham gia cho biết: “*Chủ nhà mới của mình rất chu đáo, họ đã lo toàn bộ thủ tục đăng ký tạm trú giúp mình ngay khi mình chuyển đến*”. Trong khi nhiều chủ nhà đã chủ động hỗ trợ người thuê nhà trong đăng ký tạm trú, thì đáng tiếc là vẫn còn không ít trường hợp chủ nhà lại bỏ qua hoàn toàn nghĩa vụ này, gây ra nhiều bất tiện cho người thuê. Mặc dù việc này là bất hợp pháp, nhưng các trường hợp chủ nhà không đăng ký cho người thuê nhà không phải là hiếm. Nhiều người tham gia cho biết họ đã rơi vào tình huống không thể tự mình thu thập đầy đủ các giấy tờ cần thiết. Người tham gia bày tỏ lo ngại về những hậu quả tiềm ẩn của việc cư trú không có giấy đăng ký đầy đủ, bao gồm phạt tiền và các thủ tục hành chính phức tạp. Một người đã chia sẻ: “*Đôi khi chủ nhà không đăng ký tạm trú và thường trú; Không đăng ký có thể dẫn đến bị phạt tiền nhưng tôi không thể tự mình làm được*”, thể hiện nỗi lo lắng về các hình phạt hành chính đối với những người gặp khó khăn trong tìm kiếm chỗ ở có hỗ trợ tốt hơn.

Người chuyển giới phải đối mặt với những rào cản hành chính liên quan đến giấy tờ tùy thân. Do không có thể căn cước mang tên và giới tính đúng theo lựa chọn của mình, họ gặp rất nhiều trở ngại trong tiếp cận các dịch vụ công. Bên cạnh những trường hợp chủ động không làm giấy tờ, còn có nhiều người đã vô tình lạc mất giấy tờ tùy thân trong những tình huống bất ngờ, khiến họ gặp nhiều khó khăn trong cuộc sống hàng ngày. Những thách thức này càng làm trầm trọng thêm những khó khăn mà những cá nhân chuyển giới phải đối mặt trong quá trình hoàn thành các thủ tục hành chính.

Trải nghiệm sống tại điểm đến mới (tt.)

THỦ TỤC HÀNH CHÍNH (TT.)

Mặc dù gặp nhiều khó khăn, một số người tham gia đã chủ động tìm cách vượt qua các hệ thống hành chính. Nhận thức được những hạn chế của hệ thống, một người đã chia sẻ: *“Mặc dù có nhiều hạn chế trong xử lý giấy tờ do mình là người ngoài hệ thống và thiếu thông tin, nhưng vẫn có thể thực hiện được.”* Quan điểm này nhấn mạnh quyết tâm và khả năng thích nghi của cá nhân khi hòa nhập vào môi trường mới. Điều này cho thấy rằng, mặc dù hỗ trợ của chủ nhà rất quan trọng, nhưng các cơ chế hỗ trợ của chính quyền cũng đóng vai trò thiết yếu trong giảm bớt gánh nặng liên quan đến các thủ tục hành chính.

MỐI QUAN HỆ XÃ HỘI VÀ MẠNG LƯỚI HỖ TRỢ

Những người tham gia thường xác định mạng lưới hỗ trợ là rất quan trọng trong quản lý chỗ ở và tình hình tài chính của họ. Nhiều người dựa vào các thành viên gia đình, bạn bè hoặc đồng nghiệp để được hỗ trợ trong những thời điểm khó khăn. Ví dụ, một người tham gia đã đề cập đến việc nhận được hỗ trợ từ các mối quan hệ của người đó tại nơi ở mới, và điều này đã giúp giảm bớt một số áp lực tài chính trong thời gian đầu của họ ở chỗ ở mới. Một người tham gia khác cho rằng bạn bè đóng vai trò vô cùng quan trọng, đặc biệt trong những lúc khó khăn. Mạng xã hội và các mạng lưới cộng đồng đang ngày càng chứng tỏ tầm quan trọng trong cung cấp thông tin và hỗ trợ cho cuộc sống đô thị. Một số người tham gia cho biết họ đã tìm thấy thông tin hữu ích trên các nền tảng mạng xã hội. Điều này chứng tỏ rằng kết nối kỹ thuật số có thể tạo điều kiện tiếp cận các nguồn lực mà có thể không có sẵn thông qua các kênh truyền thống.

Một chủ đề đáng chú ý nổi lên từ các câu chuyện là mức độ phức tạp của việc hình thành và duy trì các kết nối xã hội trong bối cảnh đô thị. Họ báo cáo rằng mạng lưới xã hội của họ chủ yếu bao gồm các đồng nghiệp và cá nhân gặp nhau thông qua môi trường chuyên nghiệp. Những người tham gia chia sẻ rằng họ đã có những người bạn thân trước khi họ di cư. Điều này cho thấy tính liên tục của các mối quan hệ này từ nơi ở trước đây của họ. Tuy nhiên, một số người tham gia cũng nhấn mạnh rằng điểm bất lợi của việc duy trì quan hệ với những người bạn này nằm ở việc họ thiếu hiểu biết về trải nghiệm của người di cư cũng như khoảng cách địa lý, dẫn đến việc họ không nhận được hỗ trợ như mong đợi từ những người bạn đó. Nhiều người tham gia bày tỏ khó khăn trong việc hình thành tình bạn sâu sắc và các mối quan hệ xã hội ở thành phố mới của họ. Các yếu tố như sợ người lạ, khác biệt văn hóa và thời gian hạn chế bên ngoài công việc đã góp phần tạo nên những thách thức trong kết nối với những cá nhân có xuất thân từ thành thị, cho thấy phức tạp trong quá trình hội nhập xã hội gắn liền với bản sắc khu vực. Tuy nhiên, một số người tham gia đã tìm ra cách để vượt qua những trở ngại này và xây dựng các mối quan hệ có ý nghĩa. Điều này cho thấy rằng trong khi các điểm đến mới ở thành thị mang đến cơ hội cho các mối quan hệ mới, nhiều cá nhân vẫn giữ mối liên hệ chặt chẽ với quê hương họ.

Hơn nữa, sử dụng các nền tảng kỹ thuật số, đặc biệt là các ứng dụng hẹn hò và phương tiện truyền thông xã hội, đã trở thành một phương tiện nổi bật để hình thành các mối quan hệ. Một người tham gia đã mô tả việc sử dụng “các ứng dụng hẹn hò như một công cụ để tìm kiếm các mối quan hệ đồng giới”. Điều này chỉ ra rằng công nghệ đóng vai trò như một cầu nối để kết nối với những người khác, đặc biệt là trong các cộng đồng thiểu số. Việc ngày càng dựa vào không gian kỹ thuật số để xây dựng mối quan hệ đã tạo ra một môi trường an toàn và thoải mái hơn, đặc biệt hữu ích cho những người cảm thấy khó khăn trong tương tác trực tiếp và muốn vượt qua những rào cản xã hội. Các nền tảng mạng xã hội, bao gồm các ứng dụng hẹn hò, đóng vai trò kết nối những cá nhân với những người khác có cùng sở thích và đặc điểm. Đối với những người LGBTQ+, các nền tảng này cung cấp một không gian để kết nối với cộng đồng và tìm kiếm chấp nhận.

Tham gia các nhóm và tổ chức cộng đồng là một cách tuyệt vời để kết nối với những người có cùng sở thích và quan điểm. Những người tham gia tích cực trong các nhóm cộng đồng LGBTQ+ thường chia sẻ về những trải nghiệm tích cực, cảm giác được kết nối sâu sắc và xây dựng một mạng lưới hỗ trợ vững chắc. Các nhóm này cung cấp một môi trường hỗ trợ, nơi các cá nhân có thể là chính mình và kết nối với những người khác có cùng trải nghiệm. Tuy nhiên, nhìn chung, những người tham gia nghiên cứu không thể hiện xu hướng mạnh mẽ tham gia vào các kiện LGBTQ+ ở cấp quốc gia hoặc địa phương. Họ không bày tỏ nhu cầu hoặc hứng thú đáng kể khi tham gia các kiện như diễu hành tự hào (pride parade) hoặc các buổi tụ họp của cộng đồng LGBTQ+ ở các địa phương khác.

Trải nghiệm sống tại điểm đến mới (tt.)

MỐI QUAN HỆ XÃ HỘI VÀ MẠNG LƯỚI HỖ TRỢ (TT.)

Phát hiện này hoàn toàn trái ngược với một nghiên cứu được thực hiện vào năm 2017-2018 (Ha 2021), chỉ ra rằng việc tham gia các sự kiện của cộng đồng LGBTQ+ không chỉ là một trong những động lực chính thúc đẩy việc di cư đến thành phố, mà còn là chất xúc tác để họ tham gia tích cực vào các sự kiện như vậy khi đã đến các thành phố đó. Trong nghiên cứu trước đó, người tham gia tìm cách hiểu rõ hơn về xu hướng tính dục, bản dạng và biểu hiện giới (SOGIE) của mình và tạo mối liên hệ với các thành viên khác trong cộng đồng LGBTQ+.

Thực tế là xu hướng tính dục, bản dạng và biểu hiện giới (SOGIE) của họ cũng cản trở khả năng tạo ra những mối liên kết có ý nghĩa. Họ thường cảm thấy bị hạn chế trong thể hiện bản thân, đặc biệt là xung quanh người lạ hoặc đồng nghiệp. Hơn nữa, hiểu biết hạn chế của nhiều cá nhân trong môi trường mới của họ về cộng đồng LGBTQ+ khiến những người tham gia dè dặt khi mở lòng và giao lưu với người khác.



Kiểu không phải phân biệt đối xử mà kiểu họ nói là giống như là ,chẳng hạn là ví dụ như là cái con này, ví dụ họ nói là cái con bé này nó thích cái con bé kia này, kiểu dạng dạng dạy như vậy đó. Ủ, xong rồi mọi người cứ ủa như vậy hả, ủa vậy nó là les hả, ủa vậy đó hả, ủa sao ghê vậy, đó dạng như kiểu vậy đó.

HCMC2 - Nha Trang vào HCM, song tính nữ, làm việc trong ngành F&B

Ngay cả trong cộng đồng LGBTQ+, một quan điểm nhị nguyên thường chiếm ưu thế, chủ yếu là công nhận bản dạng đồng tính nam và đồng tính nữ trong khi gạt ra ngoài lẽ những xu hướng tính dục khác. Quan điểm hạn hẹp này hạn chế khả năng của những người không xác định là đồng tính nam hoặc đồng tính nữ trong việc tạo ra các kết nối và xây dựng mối quan hệ.



Dân trong cộng đồng của mình, nhưng mà bị một cái thì anh này anh nó cũng lớn, cũng không phải lớn lắm anh 93, nhưng mà anh là gay, thì đối với em nha ảnh cũng khá là giống như trai thẳng gái thẳng vậy đó, thì cảm giác như cái mô típ của ảnh chỉ là kiểu nó lại mở rộng hơn một xíu là gay và les thôi chứ còn những cái khác ảnh nói là không hiểu, ảnh không muốn hiểu.

HCMC05 - Sóc Trăng chuyển đến TP.HCM, phi nhị nguyên giới, làm trong ngành công tác xã hội

Trải nghiệm sống tại điểm đến mới (tt.)

TỰ DO THỂ HIỆN BẢN DẠNG LGBTQ+ (TT.)

Dù quá trình di cư gặp nhiều trở ngại, những người tham gia vẫn nhận ra được một lợi ích lớn - đó là khả năng thể hiện xu hướng tính dục, bản dạng và biểu hiện giới (SOGIE) của họ và kết nối với các thành viên khác của cộng đồng LGBTQ+ tại các thành phố như Hà Nội, Tp Hồ Chí Minh, Bình Dương và Long An. Ở quê nhà, họ thường phải đối mặt với kiểm soát và hạn chế do gia đình và cộng đồng xung quanh áp đặt. Ngược lại, môi trường đô thị mang đến cho họ nhiều tự do hơn để khám phá và thể hiện bản dạng giới của mình mà không phải tuân theo kỳ vọng của xã hội. Quan trọng hơn, họ đã gặp gỡ những cá nhân cả trong và ngoài cộng đồng LGBTQ+, cho phép họ chia sẻ kinh nghiệm và bản dạng của mình một cách tự do hơn.



...còn về sự thể hiện của em thì bởi vì là hồi trước thì em ở nhà thì không có được thể hiện mình lắm, nên là khi lên Hà Nội thì em được tự do chọn đồ hơn theo đúng tính cách của mình, không còn phải là kiểu theo kiểu formal nữa, có khi là còn nó rất là kiểu đồng đẳng ví dụ như thế, hoặc là em có thể trang điểm, tức là em bắt đầu lên đại học em bắt đầu được các bạn ấy các bạn chỉ trang điểm cho cũng dễ hơn, hoặc là chăm sóc da mặt, chăm sóc da các thứ là cứ phải để cho mình hơi điệu đà hơn một chút.

HN04 -Hưng Yên ra Hà Nội, đồng tính nam, làm việc trong ngành F&B



Các bạn là người Bình Dương có kinh nghiệm đi trước, cập nhập sớm. Khác với hồi ở Cà mau, chưa thấy bản thân khác quá nhiều cũng chưa tìm hiểu. Có suy nghĩ nhưng chỉ chú tâm vào việc học là mới chính. Chỉ khi lên Bình Dương đi học thì bản thân bộc lộ nhiều hơn Hành trình tìm hiểu không lâu vì có bạn bè, trải nghiệm trong các môi trường dịch vụ và khai phá nhanh. Hồi ở Cà Mau không có tiếp xúc với ai trong cộng đồng vì ít người thuộc cộng đồng hơn. Không chia sẻ về XHTD với những người không chơi cùng, vì ít nói chuyện. Đôi lúc mình thoải mái quá thì các bạn có cái nhìn khác về mình. Họ chia phe chia phái không chơi với mình, các hoạt động tụ tập cũng không rủ vì vốn mình cũng không thích.

BD04 - Cà Mau chuyển đến Bình Dương, đồng tính nam, kỹ sư

Những người tham gia nhấn mạnh rằng chuyển đến một nơi ở mới giúp họ có một đời sống xã hội sôi động hơn và tạo điều kiện cho các tương tác với các nhóm đa dạng. Cởi mở và hiểu biết của người dân ở nơi ở mới về các vấn đề LGBTQ+ đã tạo ra một môi trường sống tích cực, giúp những người di cư mới cảm thấy được chào đón và tự tin thể hiện bản thân, từ đó cải thiện đáng kể chất lượng cuộc sống của họ. Nhờ môi trường mới cởi mở, họ có cơ hội được là chính mình và cảm thấy được xã hội chấp nhận, từ đó thúc đẩy phát triển toàn diện của bản thân.

Trải nghiệm làm việc tại nơi ở mới

Những câu chuyện được thu thập từ những người tham gia đi sâu vào những trải nghiệm đa dạng của những người di cư trong nước tại nơi ở mới của họ, tập trung vào hành trình tìm việc làm sau khi di cư của họ. Những câu chuyện biểu hiện tương tác phức tạp giữa quá trình chuyển đổi công việc, những thách thức trong quá trình tìm kiếm việc làm, tầm quan trọng của các chế độ phúc lợi và hợp đồng, cũng như những trải nghiệm riêng liên quan đến bản dạng LGBTQ+ của họ.

TÌM KIẾM VIỆC LÀM, CHUYỂN ĐỔI CÔNG VIỆC VÀ TUYỂN DỤNG

Các phương pháp tìm việc mà người tham gia sử dụng rất đa dạng, nhưng chủ yếu dựa trên nền tảng kỹ thuật số. Một số người tham gia đã tìm được việc làm thông qua giới thiệu từ các thành viên gia đình hoặc người quen đã chuyển đến thành phố hoặc có mối quan hệ ở đó; cách tiếp cận này đặc biệt phổ biến đối với công nhân nhà máy. Ngoài ra, công nhân nhà máy thường tìm thấy cơ hội việc làm bằng cách nộp đơn trực tiếp tại các nhà máy, nơi họ có thể nhìn thấy các thông báo việc làm. Tuy nhiên, phần lớn những người tham gia dựa vào các nền tảng kỹ thuật số, chẳng hạn như Facebook và các trang web tìm kiếm việc làm để có được thông tin việc làm. Tham gia tích cực trên các nền tảng số này cho thấy rõ ràng một xu hướng lớn hơn: tìm kiếm việc làm đang chuyển dịch sang môi trường trực tuyến, với các công cụ trực tuyến trở thành công cụ chủ yếu. Trong khi lao động di cư quốc tế thường nhờ đến các công ty môi giới, thì những người tham gia nghiên cứu này lại chủ động tìm việc một cách độc lập, bất kể họ làm trong lĩnh vực nào. Thật đáng tiếc, nhiều người trẻ, vì hoàn cảnh gia đình khó khăn, đã phải chấp nhận làm những công việc trái pháp luật như mại dâm do thiếu thông tin và bị lôi kéo bởi những mối quan hệ xung quanh. Những người làm những nghề này thường phải đối mặt với đối xử bất công, thậm chí là bạo lực, trong quá trình làm việc.



Thực ra là mình bị lừa, bị lừa đấy [vào nghề mại dâm].

SL01 - Từ vùng sâu vùng xa của tỉnh Sơn La chuyển ra thành phố Sơn La, đồng tính nam, lao động tự do và hành nghề mại dâm

Mặc dù nhiều người tham gia đánh giá cao các chiến lược tìm kiếm việc làm, song họ cũng đồng thời nhận thấy rằng một số nhóm dân tộc thiểu số vẫn đang phải đối mặt với những rào cản mang tính hệ thống trong quá trình tuyển dụng, khiến nỗ lực tìm việc của họ trở nên khó khăn hơn.

Một số công ty công khai phân biệt đối xử dựa trên giới tính và xu hướng tính dục. Điều này đã tạo ra một môi trường làm việc bất bình đẳng và thiếu công bằng. Rất nhiều người thuộc cộng đồng LGBTQ+ đang phải đối mặt với áp lực lớn khi phải giấu kín danh tính giới tính của mình để giữ được công việc. Điều này gây ra nhiều căng thẳng về mặt tâm lý và cảm xúc cho họ. Người LGBTQ+ thường xuyên gặp phải phân biệt đối xử nghiêm trọng khi tìm kiếm việc làm, đặc biệt là trong các cơ quan nhà nước và các công việc có tính ổn định cao.

Nhiều câu chuyện đã cho thấy phân biệt đối xử và cảm giác bị bỏ qua là những vấn đề thường xuyên xảy ra trong quá trình tuyển dụng. Điều này thường là do khác biệt giữa ngoại hình và giấy tờ chính thức, cũng như mối quan tâm về tình trạng sức khỏe của họ. Hơn nữa, từ chối thường bắt nguồn từ định kiến xã hội liên quan đến ngoại hình hoặc bản dạng giới, đặc biệt là ảnh hưởng đến những người chuyển giới, những người thường xuyên gặp phải định kiến cản trở triển vọng nghề nghiệp của họ. Một người tham gia kể lại rằng họ đã trải qua phân biệt đối xử trực tiếp khi bị từ chối việc làm, trong khi những người khác chọn cách che giấu bản dạng giới của mình để tránh kỳ thị tiềm ẩn hoặc đối xử bất công.

Trải nghiệm làm việc tại nơi ở mới (tt.)

TÌM KIẾM VIỆC LÀM, CHUYỂN ĐỔI CÔNG VIỆC VÀ TUYỂN DỤNG (TT.)



xin việc xong rồi ở đó cái ông ở đó nói với chị là đủ người rồi không có tuyển nữa, nhưng mà bạn chị thì được nhận và vẫn đang tuyển người khác nha, xong rồi chị cảm giác đó là mình bị, mình bị cái gọi là dismissed.

BD05 - An Giang chuyển đến Bình Dương, chuyển giới, nhân viên văn phòng



Không khi mà mình phỏng vấn thì là mình không nhắc, cái bạn cùng học đại học của mình bạn ấy giới thiệu vào, cũng là đồng nghiệp cũ bạn ấy cũng không biết gì luôn và mình cũng không bảo bạn ấy, bạn ấy có xu hướng gì đấy không hẳn là kiểu kỳ thị nhưng mà có thể không có một cái nhìn chưa đúng đúng, hay chưa thiếu thiện cảm với người LGBT, thì cái đấy kiểu mình nghĩ là một cái nét văn hóa bình thường, phổ biến của xã hội nên mình không quá khắt khe, mình chỉ phản bác lại nếu như bạn ấy có nói gì kiểu hơi kỳ thị, còn lại thì mình không, mình không bày tỏ cái riêng tư của mình ra.

HN02 - Hải Dương ra Hà Nội, chuyển giới nữ, chuyên viên tại cơ quan nhà nước



Vâng, họ trả lời là chú nó rất là tiếc, tại vì đấy là cái khách sạn gia đình, nhưng mà chú rất là tiếc, đấy cái vấn đề đấy là cái giới tính nó không trùng họ lo ngại cái sự rắc rối, mình trao đổi với họ là mình đi làm ở những cái tập đoàn lớn, cái công ty lớn, doanh nghiệp lớn họ không hỏi đâu chú ạ, doanh nghiệp lớn thì họ quen rồi, nhưng mà ở đây thì chả có nhân viên nào như thế cả, chú sợ lắm.

HN01 - Phú Thọ ra Hà Nội, chuyển giới nam, làm việc trong ngành giáo dục

Hơn nữa, phân biệt đối xử trong quá trình tuyển dụng đặc biệt rõ ràng ở những nam quan hệ tình dục đồng giới (MSM) bị nhiễm HIV. Những cá nhân này khẳng định rằng tình trạng HIV của họ không ảnh hưởng đến khả năng thực hiện công việc của họ và họ tin rằng không nhất thiết phải tiết lộ thông tin này để được tuyển dụng. Tuy nhiên, trong những trường hợp công ty yêu cầu kiểm tra sức khỏe bao gồm xét nghiệm HIV, những cá nhân này thường bị loại khỏi quá trình xem xét tuyển dụng, về cơ bản là hạn chế cơ hội việc làm của họ. Một công nhân nhà máy từ Vĩnh Long chuyển đến Long An và tự nhận mình là người đồng tính nam đã chia sẻ:



LA01: Thông thường, khi người lao động được phát hiện về tình trạng nhiễm HIV, họ sẽ không được tuyển dụng, đặc biệt là trong các ngành như chế biến thực phẩm và đồ uống - những ngành đó hoàn toàn không tuyển dụng.

Trải nghiệm làm việc tại nơi ở mới (tt.)

TÌM KIẾM VIỆC LÀM, CHUYỂN ĐỔI CÔNG VIỆC VÀ TUYỂN DỤNG (TT.)



Người phỏng vấn: Có quy định cụ thể nào về vấn đề này không?



LA01: Có chứ. Khi các công ty tuyển dụng, họ yêu cầu ứng viên phải xét nghiệm máu trước. Ngày nay, nhiều công ty không yêu cầu xét nghiệm HIV vì nó không liên quan. Các công ty khác, họ chỉ tiến hành kiểm tra sức khỏe định kỳ cho người lao động, nghĩa là không bao gồm xét nghiệm HIV. Xét nghiệm là tự nguyện; họ chỉ có thể tiến hành nếu cá nhân đó đồng ý. Nếu ứng viên không đề cập đến, công ty sẽ không biết.

Theo mình biết, nhiều công ty có thể linh hoạt về vấn đề này, nhưng nhiều công ty khác không chấp nhận. Họ sợ lây truyền và những thứ tương tự, và ai mà không sợ chứ? Bạn bè mình đã đề cập rằng các công ty rất nghiêm ngặt về sa thải và thường gây khó khăn khi ai đó nghỉ việc, trừ đi vài trăm nghìn vào tiền lương của họ, cùng với các chi phí khác. Nếu bạn nghỉ một ngày, bạn có thể mất khoảng sáu hoặc bảy trăm nghìn.

Càng ngày, người ta càng thấy rõ tầm quan trọng của minh bạch trong quá trình tuyển dụng. Nhiều người đã chia sẻ những trải nghiệm cho thấy họ cảm thấy bị đánh giá sai về năng lực hoặc bị phân biệt đối xử dựa trên các yếu tố cá nhân. Những trải nghiệm này đã phơi bày những lỗ hổng hệ thống trong thị trường việc làm, khiến quá trình tìm việc trở nên khó khăn hơn, đặc biệt đối với các nhóm thiểu số.

CÂU CHUYỆN CỦA NHÂN VIÊN VĂN PHÒNG CHUYỂN GIỚI DI CƯ TỪ AN GIANG VÀO BÌNH DƯƠNG

Khi mình chuyển đến Bình Dương, mình đã bị phân biệt đối xử, và sau đó mình phải đến gặp trực tiếp người quản lý. Mình nói với chị ấy: “Tại sao em thấy chị vẫn đang phỏng vấn, mà chị lại nói rằng bên chị đã có đủ người? Có điều gì đó ở em không phù hợp với công việc không? Chị có thể chia sẻ điều đó với em được không?” Chị ấy nói với mình rằng: Trong hồ sơ xin việc, mình đã đăng ký là nam, nhưng ngoại hình của mình lại là nữ, nên công ty không thể tuyển mình. Họ không tuyển dụng những người như vậy. Mình đáp lại: “Cảm ơn chị đã cho em biết. Em chỉ muốn hiểu lý do vì bất kỳ ai cũng có thể làm công việc này, bất kể giới tính nào”. Chị ấy có vẻ xấu hổ và xin lỗi, nhưng mình cảm thấy rằng mặc dù mình đã mạnh mẽ và nói với chị ấy cảm xúc của mình, nhưng mình vẫn thấy rất buồn.

Sau đó, mình nộp đơn xin việc giảng dạy, và mình đã liên tục bị từ chối mà không rõ lý do. Mình liên tục bị từ chối và thậm chí không thể xin được việc, ngay cả đối với một việc đơn giản như giáo viên bộ môn. Cuối cùng, mình quyết định chuyển đến Tp Hồ Chí Minh để làm việc tại Quận 9. Công việc đầu tiên của mình là tại Samsung, nơi mình đã vượt qua thời gian thử việc trong một tháng. Sau đó, công ty chuyển mình đến một địa điểm khác để đảm nhận vị trí quản lý. Trong quá trình làm việc, mình đã gặp phải tình huống với giám đốc sản xuất, người Việt Nam nhưng nói tiếng Hàn. Giám đốc người Hàn Quốc rất phân biệt đối xử với mình; bất kể mình làm tốt đến đâu, ông ta luôn tìm ra lỗi trong công việc của mình.

Sau đó, giám đốc sản xuất đã luôn tìm mọi cách gây khó khăn cho mình. Mình thậm chí còn đấu tranh với ông ấy. Mình tin rằng khi ai đó bị ép quá mức, họ sẽ chống trả. Mình nói với anh ta: “Dù sao đi nữa, tôi vẫn làm việc tốt. Ông không thể bảo vệ cấp dưới của ông làm hại tôi như vậy; tôi sẽ không chấp nhận. Hơn nữa, ông đang sống ở Việt Nam. Nếu tôi đánh ông, không sao cả; nếu ông đánh tôi, ông sẽ không thể về nước”. Trên thực tế, mình không đánh ông ấy; mình chỉ đe dọa ông ta thôi. Mình không phải là người nín nhịn; mình biết cách xử lý tình huống. Sau “cuộc chiến” đó, mình đã nghỉ việc.

Trải nghiệm làm việc tại nơi ở mới (tt.)

TÌM KIẾM VIỆC LÀM, CHUYỂN ĐỔI CÔNG VIỆC VÀ TUYỂN DỤNG (TT.)

Hiện tại, mình đã nộp đơn vào một công ty khác và nhận được phản hồi rất gay gắt: “Chúng tôi không tuyển dụng bê đê¹ ở đây”. Mình hỏi: “Chị có biết thuật ngữ ‘bê đê’ bắt nguồn từ đâu không?” Cô ấy nói: “Mọi người đều gọi họ như vậy”. Mình đáp lại: “Chị nên tự tìm hiểu; thuật ngữ này bắt nguồn từ tiếng Pháp, những kẻ xâm hại tình dục trẻ em”. Mình nói với cô ấy rằng nếu cô ấy không có kiến thức này, cô ấy không nên phán xét người khác. Nếu bạn có khả năng, thì bạn có thể phán xét người khác. Thành thật mà nói, nếu cô ấy nói như vậy, cô ấy cũng không phải là người tốt. Cô ấy tuyên bố rằng người quản lý đã phân biệt đối xử, không phải cô ấy. Mình nói với cô ấy rằng nếu người quản lý không tốt, họ sẽ thuê những nhân viên tồi, dẫn đến phân biệt đối xử như ngày nay.

Mình thành thật nói với cô ấy rằng mình có thể chịu được áp lực công việc, nhưng mình không thể chấp nhận mức độ phân biệt đối xử này. Những lời đó làm mình tổn thương sâu sắc về mặt tinh thần. Mình cảm ơn cô ấy đã sắp xếp cuộc phỏng vấn và mình nói rằng lần sau cô ấy gọi ai đó đến phỏng vấn, cô ấy nên đọc CV và tìm hiểu thêm về người đó trước. Sau đó, mình bỏ đi.

Phân tích dữ liệu khảo sát cho thấy một xu hướng rõ rệt: nhiều người tham gia thường xuyên thay đổi công việc. Nguyên nhân chính đằng sau điều này là do họ không cảm thấy công việc hiện tại phù hợp với bản thân và kỳ vọng của họ. Trung bình, mỗi người tham gia báo cáo đã thay đổi công việc 2-3 lần, bất kể thời gian làm việc của họ. Không hài lòng này thường được cho là do điều kiện làm việc kém, cơ hội thăng tiến hạn chế, bất ổn tài chính, mức lương thấp, phân biệt đối xử và môi trường làm việc bóc lột. Điều này đã dẫn đến việc liên tục chuyển đổi giữa các loại hình công việc đa dạng, từ lao động chân tay đến công việc văn phòng và các hình thức làm việc linh hoạt, tự do. Những người làm các công việc như: mại dâm, biểu diễn drag queen hay mát-xa thường xuyên đối mặt với kỳ thị và phân biệt đối xử nặng nề dựa trên xu hướng tính dục, giới tính và tuổi tác. Ví dụ, những người chuyển giới nữ di cư đến các thành phố để làm nghệ sĩ lô-tô và nhân viên mát-xa phải thường xuyên thay đổi địa điểm làm việc để tránh bị phân biệt đối xử và thù địch.



Thì đúng rồi chắc chắn là có rồi em, thì hiện tại bây giờ tương lai em biết rồi đúng không, thứ nhất là càng ngày càng lớn tuổi thì không thể nào đi hát được, là nói về cái đi hát nha, đi hát thì lớn tuổi nếu mà may mắn còn được giọng hát, còn được cái sắc diện bên ngoài để mình lấy son phấn mình che đậy cái sự già nua của mình thì mình vẫn còn đi hát được, kiếm được tiền ăn trầu đúng không đó, còn cái nghề mát xa thì em biết rồi thì già rồi ai mà còn muốn mình nữa em, ...

ĐN01 - Quy Nhơn chuyển ra Đà Nẵng, chuyển giới nữ, hành nghề mát-xa và biểu diễn lô-tô



Chuyển chỗ trọ liên tục để mà tránh xa những cái lời dị nghị vì là mình không muốn đôi co mình không muốn xâm xì [về công việc].

SL01 - từ vùng sâu vùng xa ở tỉnh Sơn La chuyển đến thành phố Sơn La, đồng tính nam, lao động tự do và hành nghề mại dâm

Trải nghiệm làm việc tại nơi ở mới (tt.)

TÌM KIẾM VIỆC LÀM, CHUYỂN ĐỔI CÔNG VIỆC VÀ TUYỂN DỤNG (TT.)

Nhiều người tham gia đã chia sẻ về những khó khăn trong tìm kiếm một công việc ổn định và mong muốn có một công việc đảm bảo thu nhập trong tình hình kinh tế không ổn định hiện nay. Nhiều người nhận ra rằng công việc hiện tại không đáp ứng được các giá trị và phong cách làm việc của họ, điều này thúc đẩy họ không ngừng tìm kiếm những cơ hội phù hợp hơn.

Kết quả khảo sát cho thấy những người có bằng đại học thường có vị trí công việc ổn định hơn và mức thu nhập cao hơn so với những người chỉ tốt nghiệp trung học phổ thông. Tuy nhiên, việc liên tục tìm kiếm những cơ hội mới đã khiến nhiều người, đặc biệt là lao động di cư, cảm thấy bất ổn và lo lắng về tương lai. Nhiều người di cư, vốn dĩ đã bị thúc đẩy bởi nhu cầu kinh tế, nay càng cảm thấy bất ổn hơn khi việc làm không ổn định, khiến họ khó đạt được mục tiêu ban đầu.



Trở về quê hương hoặc chuyển sang tỉnh khác thực không phải là lựa chọn tốt, vì khi nói đến công việc, cam kết lâu dài sẽ dẫn đến ổn định. Làm việc chỉ một hoặc hai tháng không mang lại ổn định thực nào cả.

BD04 - Cà Mau chuyển ra Bình Dương, đồng tính nam, kỹ sư

Khi đánh giá các lựa chọn của mình, những người tham gia đã áp dụng nhiều chiến lược khác nhau. Ví dụ, nhiều người chọn làm việc tự do. Điều này giúp họ giảm thiểu các ràng buộc – từ quá trình tuyển dụng đến công việc hàng ngày – và mang lại linh hoạt, cho phép họ đảm nhận nhiều công việc khác nhau. Tuy nhiên, lựa chọn này cũng dẫn đến tình trạng bất ổn đáng kể.



Những khó khăn liên quan đến công việc tự do chủ yếu xuất phát từ bản chất dễ bị thay thế của loại hình công việc này. Điều này có nghĩa là một ngày nào đó, người khác có thể thay thế công việc của mình. Để giải quyết vấn đề này, mình cần tìm ra những cách tiếp cận riêng biệt, phù hợp với bản thân. Ví dụ, nếu mình hiện là người viết chính cho một tài khoản cụ thể và chỉ viết theo phong cách chuẩn hoặc đơn thuần là hoàn thành các yêu cầu, mình sẽ dễ dàng bị thay thế. Để giảm thiểu rủi ro này, mình cần phải phát triển một phong cách viết riêng biệt. Điều này có nghĩa là nếu mình bị thay thế, uy tín của tài khoản đó sẽ bị ảnh hưởng đáng kể. Đột phá này là điều cần thiết để tránh việc người ta cho rằng công việc của mình có thể dễ dàng được giao cho người khác.

HCM04 - Đà Lạt chuyển vào TP.HCM, song tính nữ, Marketing

Trải nghiệm làm việc tại nơi ở mới (tt.)

QUÁ TRÌNH LÀM QUEN VỚI CÔNG VIỆC MỚI, HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ CÁC PHÚC LỢI TẠI NƠI LÀM VIỆC

Mỗi người tham gia có một trải nghiệm hoàn toàn khác nhau khi làm quen với công việc mới và tham gia các khóa đào tạo. Chỉ một số ít người tham gia báo cáo các chương trình đào tạo toàn diện, trang bị cho họ các kỹ năng cần thiết và hiểu rõ vai trò của mình. Ngược lại, những người khác cho biết hầu như không có hoặc rất ít hỗ trợ để làm quen với công việc mới, dẫn đến cảm giác bối rối và thiếu chuẩn bị. Không nhất quán trong trải nghiệm về đào tạo cho thấy cần phải chuẩn hóa các quy trình hỗ trợ làm quen với công việc mới để đảm bảo tất cả nhân viên đều cảm thấy được hỗ trợ đầy đủ và tạo ra môi trường làm việc chào đón khi họ đảm nhận công việc mới.

Có khác biệt lớn về mức độ và loại hình phúc lợi, hợp đồng và bảo hiểm mà mỗi người được hưởng. Những người tham gia bày tỏ nhận thức cao hơn về tầm quan trọng của các yếu tố này trong việc đảm bảo việc làm ổn định. Những người có việc làm ổn định với hợp đồng đầy đủ và bảo hiểm y tế cho thấy hài lòng với công việc cao hơn hẳn so với những người làm việc không chính thức hoặc trong môi trường không ổn định. Một người tham gia đã lưu ý rằng việc làm tại một công ty có đầy đủ phúc lợi như bảo hiểm y tế đã giúp người lao động cảm thấy an tâm hơn rất nhiều so với những trải nghiệm làm việc tại nơi làm việc không có thỏa thuận chính thức.

chênh lệch về mức độ phúc lợi giữa các công việc khác nhau đã bộc lộ bất bình đẳng hệ thống, trong đó một số người được hưởng ưu đãi đặc biệt so với những người khác. Hơn nữa, những người tham gia có hiểu biết hạn chế về tầm quan trọng và chi tiết của hợp đồng và các loại bảo hiểm khác nhau. Kiến thức của họ chủ yếu mang tính sơ lược, đặc biệt là về bảo hiểm y tế, trong khi hiểu biết của họ về bảo hiểm xã hội và bảo hiểm tai nạn cá nhân còn hạn chế hơn nhiều. Những phát hiện này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc ủng hộ việc cải thiện điều kiện lao động và tăng cường bảo vệ cho người lao động, đặc biệt đối với các nhóm dễ bị tổn thương, đồng thời cần đẩy mạnh đào tạo về kiến thức liên quan đến các loại phúc lợi và bảo hiểm khác nhau. Điều đáng chú ý là những người tham gia làm việc tại các nhà máy trong khu công nghiệp thường có hợp đồng lao động toàn diện hơn so với nhiều người làm việc tại các khu vực khác trong thành phố.



Ở công ty, mặc dù hồ sơ chính thức của mình vẫn ghi là nam, nhưng trong quá trình kiểm tra sức khỏe, công ty đã công nhận giới tính của mình là nữ. Đầu tiên, điều này có nghĩa là mình được hưởng tất cả các chế độ phúc lợi áp dụng cho phụ nữ, bao gồm cả một ngày rưỡi nghỉ kinh nguyệt mỗi tháng, được tính là thời gian nghỉ có lương nếu tôi không nghỉ. Ngoài ra, mình còn được tặng quà vào Ngày Quốc tế Phụ nữ (8 tháng 3) và Ngày Phụ nữ Việt Nam (20 tháng 10). Mình được đánh giá theo danh tính là phụ nữ, điều này khiến mình cảm thấy rất thoải mái khi làm việc. Phòng nhân sự đã đề xuất điều này, vì ban đầu mình đã thông báo cho giám đốc về tình hình của bản thân. Có thể giám đốc đã chỉ đạo phòng nhân sự về vấn đề này, vì vậy mình không cần phải giải thích thêm. Trong quá trình phỏng vấn, mình đã giải thích rõ ràng mọi thứ và nói rằng nếu bản thân được nhận vào làm thì thật tuyệt; nếu không, mình sẽ rút đơn xin việc, vì không muốn lãng phí thời gian của bất kỳ ai.

BD05 - An Giang đến Bình Dương, chuyển giới, nhân viên văn phòng

Trải nghiệm làm việc tại nơi ở mới (tt.)

QUÁ TRÌNH LÀM QUEN VỚI CÔNG VIỆC MỚI, HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ CÁC PHÚC LỢI TẠI NƠI LÀM VIỆC (TT.)

Người lao động di cư thuộc cộng đồng LGBTQ+ phải đối mặt với những khó khăn đặc biệt trong môi trường làm việc. Họ phải tìm cách cân bằng giữa thể hiện bản thân, phù hợp với văn hóa công ty và đáp ứng những kỳ vọng xã hội, điều này tạo ra nhiều áp lực và thách thức trong cuộc sống nghề nghiệp của họ. Phần này phân tích những trải nghiệm đa dạng của người lao động nhập cư LGBTQ+, nêu rõ những rào cản đặc thù mà họ gặp phải và các cách thức họ vượt qua các rào cản đó. Người lao động nhập cư LGBTQ+ chia sẻ một loạt các trải nghiệm liên quan đến bản dạng giới và các tương tác tại nơi làm việc của họ. Có một phân biệt rõ ràng giữa môi trường xã hội bên ngoài công việc và môi trường tại nơi làm việc. Những người tham gia cảm thấy thoải mái hơn khi thể hiện bản thân trong xã hội so với môi trường nghề nghiệp, nơi họ phải tương tác với nhiều nhóm người khác nhau, bao gồm quản lý, đồng nghiệp, đối tác và khách hàng.

TRẢI NGHIỆM TẠI NƠI LÀM VIỆC CỦA MỘT LAO ĐỘNG NHẬP CƯ LGBTQ+

Văn hóa nơi làm việc và công khai

Môi trường làm việc ảnh hưởng đáng kể đến mong muốn công khai danh tính của người lao động nhập cư LGBTQ+. Những nơi làm việc tiến bộ và dung hợp hơn tạo ra cảm giác an toàn và được chấp nhận, cho phép mọi người thể hiện danh tính của mình mà không sợ hãi.



...kiểu mình nhớ là đợt tết vừa rồi mình có gặp khủng hoảng, thì mình có come out với sếp là lúc đấy một phần là mình cảm thấy mình cần phải come out để mà mình có thể có một cái hiện diện nó thoải mái hơn ở cơ quan, không quá mình vẫn chưa come out ở cơ quan nhưng mà mình come out với sếp, thì một phần nữa là kiểu mình hơi lo ngại về vấn đề hợp đồng, sau này mình hết cái thực tập thì mình có nộp hồ sơ vào viện và những cái quy trình để mà có những cái job chính thức ở viện nó cũng nhiều bước nên là mình cảm thấy là mình cần phải thảo luận với sếp trước là kiểu em là một người chuyển giới nữ và em như này thì sau này kiểu em xin phép, thế thì lúc đấy sếp của mình bảo là không sao người chuyển giới không có vấn đề gì.

HN02 - Hải Dương ra Hà Nội, chuyển giới nữ, chuyên viên tại một cơ quan nhà nước

Tuy nhiên, phần lớn mọi người chọn cách giấu kín hoặc không công khai xu hướng tính dục của mình vì lo ngại về khả năng bị phân biệt đối xử hoặc hiểu lầm. Các câu chuyện mà người tham gia chia sẻ cho thấy văn hóa nơi làm việc - nơi mà việc thảo luận cởi mở về các vấn đề LGBTQ+ thường bị ngăn cấm và mọi người thường có thái độ tiêu cực về cộng đồng LGBTQ+. Những người tham gia cho rằng cần phải đấu tranh để chống lại những quan niệm sai lầm phổ biến và phá bỏ những định kiến có hại về cộng đồng LGBTQ+. Điều này cho thấy rõ kỳ thị mà cộng đồng LGBTQ+ phải đối mặt và những khó khăn khi họ cố gắng khẳng định bản thân.

Trải nghiệm làm việc tại nơi ở mới (tt.)

TRẢI NGHIỆM TẠI NƠI LÀM VIỆC CỦA MỘT LAO ĐỘNG NHẬP CỬ LGBTQ+ (TT.)



Mọi người có khi dùng những từ cũng kiểu dè bủ khi mà đọc một số câu chuyện trên báo, và kể vào những cái lúc mà thi thoảng có trò chuyện trong câu chuyện công sở mà bạn nên là mình nhận thấy à mọi người cũng không có cởi mở về việc đấy và khá là cực đoan nếu mà mình bị lộ ra cái chuyện này ở công ty. [Khi thảo luận về một khách hàng LGBTQ+], đồng nghiệp bảo tóm các kiểu các thứ xong rồi cứ phản ứng như vậy, xong rồi mọi người nói chuyện trong phòng thì những người kia cũng đồng tình với cái việc đấy như vậy, nhưng mà chủ yếu là bà chị kia nói nhiều, lúc đó thì mình cũng, mình và cái người chị thân thiết của mình là ngồi cạnh mình thì bảo là không em thấy bình thường không có vấn đề gì cả, thì trên báo cũng vẫn có những cái cặp đôi này, chị thỉnh thoảng chị lướt chị cũng thấy thế nọ thế kia, xong rồi chị cũng kiểu vẫn rất là hùng hổ để phản bác lại cái việc, chúng mình thấy bình thường với cái việc này, thì đấy mà bà chị ấy thì trong môi trường công sở thì về bà ấy chuyên về mua sắm và các thứ nên là cũng khá là miện lưỡi mồm mép.

HN07 - Thanh Hoá ra Hà Nội, đồng tính nữ, nhân viên văn phòng



Ở cơ quan thi thoảng có một vài người kiểu có một cái tin trên thời sự nói về người chuyển giới xong mọi người cũng nói chuyện với mình, thì mình cũng, mình cũng phải nói lái lái đi một chút, như kiểu mình bảo là, mình muốn được giảm cái sự kỳ thị của người ta thì mình bảo mình có rất nhiều bạn chuyển giới trong cái cộng đồng bạn bè của mình thì họ, bởi vì lúc đấy đang nghĩ về kiểu người chuyển giới như là cái gì đấy hơi là sex worker nhưng người mà đi làm những công việc về tình dục, thì mình cũng bảo là những người mình biết là họ làm cũng nhân viên công sở bình thường như mình hoặc là làm công việc nghệ thuật các thứ, thì họ cũng là những người rất bình thường, họ chỉ mong muốn một cái chỗ ăn chỗ ở, một cái công việc kiểu hạnh phúc như bao người khác thôi, thì kiểu khi mình nói ra thì người ta sẽ giảm bớt cái định kiến của họ, nhưng ngoài ra mình không mong chờ quá nhiều, dù sao đấy cũng là cái nếp nghĩ truyền thống rồi không nghĩ là mình có khả năng thay đổi được, có những lúc mà mình có ăn mặc kiểu hơi trung tính gì đấy ở cơ quan thì mọi người cứ bảo à hôm nay ăn mặc kiểu thay đổi phong cách thì mình cũng cười trừ thôi mình không nói thêm.

HN02 - Hải Dương ra Hà Nội, chuyển giới nữ, chuyên viên tại một cơ quan nhà nước

Trải nghiệm làm việc tại nơi ở mới (tt.)

TRẢI NGHIỆM TẠI NƠI LÀM VIỆC CỦA MỘT LAO ĐỘNG NHẬP CƯ LGBTQ+ (TT.)

Nội tâm hóa kỳ thị đồng tính (internalized homophobia) vẫn là một vấn đề đáng quan tâm trong cộng đồng LGBTQ+, thể hiện qua thiếu hiểu biết và chấp nhận đối với đa dạng về bản dạng giới và trải nghiệm sống, khác biệt về thế hệ càng làm trầm trọng thêm vấn đề này, đặc biệt trong việc tự xác định bản thân và sử dụng các thuật ngữ liên quan.



Mình nghĩ cũng có, tại cảm giác như thà như là mình nghe một người trai thẳng gái thẳng thì nói mình sẽ kiểu người ta không hiểu, nhưng mà khi mình nghe một người trong cộng đồng mình, mình đang nghĩ họ trong cộng đồng mình nói thì mình cảm giác như ngay cả trong cộng đồng cũng có một cái gap rất là lớn về cái mặt aware, và cái mặt sếp thì ảnh rất là aware ảnh rất là thông minh, ảnh cực kỳ giỏi luôn nhưng mà có nghĩa là ảnh không chấp nhận, và anh nói là như vậy được rồi, tại sao mình cứ phải đòi hơn nữa vậy, thì có nghĩa là ảnh đang không có chấp nhận là nên có những cái mọi người nên biết được nhiều cái kiến thức hơn về những cái nhãn dán khác, tại vì bây giờ thế hệ tụi mình, nói thế hệ tụi mình đi cho dễ là có rất là nhiều cái issue, và đặc biệt là cái issue định danh bản thân mình, thì nếu mà anh không hiểu gì là anh sẽ không hiểu khá là nhiều phần lớn gen Z đang gặp phải cái vấn đề gì trong lòng của tụi em.

HCMC05 - Sóc Trăng chuyển đến TP.HCM, phi nhị nguyên giới, làm việc trong ngành công tác xã hội

Người lao động nhập cư LGBTQ+ phải đối mặt với những cân nhắc phức tạp về mặt cảm xúc và thực tế liên quan đến giới tính và bản dạng giới của họ tại nơi làm việc. Việc công khai thường được coi là điều kiện cần thiết để cảm thấy thoải mái và sống thật với bản thân trong môi trường làm việc của họ, phản ánh mong muốn được chấp nhận và thấu hiểu. Trong khi môi trường làm việc thúc đẩy đa dạng và dung hợp, nỗi sợ bị phân biệt đối xử vẫn tồn tại. Bất kỳ dấu hiệu nào của “khác biệt” hoặc “không tuân thủ” đều có thể thúc đẩy các đồng nghiệp và đối tác kinh doanh tìm hiểu về xu hướng tính dục của một cá nhân. Mặc dù điều này phản ánh một mức độ cởi mở nhất định liên quan đến các cuộc thảo luận về bản dạng giới nhưng nó cũng có thể có tác động đối với việc người đó được nhìn nhận như thế nào trong công việc.



Mình thì do là vẻ ngoài như vậy thì mấy anh chị ở dưới nói chung là cũng thẳng thắn, có một vài anh chị đối tác là trong làm trong bệnh viện cũng hỏi mình thích trai hay con gái.

HCMC05 - Sóc Trăng chuyển đến TP.HCM, phi nhị nguyên giới, làm việc trong ngành công tác xã hội

Trải nghiệm làm việc tại nơi ở mới (tt.)

TRẢI NGHIỆM TẠI NƠI LÀM VIỆC CỦA MỘT LAO ĐỘNG NHẬP CƯ LGBTQ+ (TT.)

Phân biệt giới tính tại nơi làm việc, được thể hiện bằng ngôn ngữ và hành vi phân biệt đối xử, tạo ra một môi trường thù địch đối với những người lao động nhập cư LGBTQ+. Những người tham gia phải cân nhắc kỹ lưỡng trước khi hành động, vì họ có thể đối mặt với nhiều rủi ro như: các mối quan hệ trở nên căng thẳng, bị phân biệt đối xử hoặc thậm chí mất việc. Một cá nhân đã chia sẻ về một việc đáng lên án, trong đó cấp trên của họ đã có những phát ngôn mang tính phân biệt/kỳ thị giới tính. Người này đã dũng cảm phản đối lại những phát ngôn đó, tuy nhiên, hành động này cuối cùng đã dẫn đến việc họ bị mất việc.



Vâng, thì nói chung mình cũng đỡ, thì ngoài bác đó thì cũng có một người cũng rất là sexist luôn và không ai dám cãi người đó hết, mà cái lúc mà mình mới vô đây, mình mới vô được mấy ngày, tại mình không biết cái ông đó là ai hết, mình không biết ông giám đốc tài chính, thế cái ông nói nói cái gì mình sức lại, giống như là ông nói là kiểu kiểu phụ nữ cái gì, cưới vợ là phải để cho vợ ở nhà lo cơm nước cái gì chứ mà phụ nữ mà đi, lúc đó em nhớ, em không nhớ rõ nha, nhưng mà em nhớ là giống như là phụ nữ mà đi làm rồi mà còn bị trầm cảm rồi quá nhảy lầu tự tử cũng đáng, nghe xong rất trigger và mình kiểu ủa vậy mấy cái ông mà vậy mấy cái ông mà đi làm xong trầm cảm nhảy xuống rồi gọi là cái gì là đàn bà à, nói chung là không nhớ mình nói gì nhưng mà mình nói rất là aggressive, thì bực bội thiệt, thì thấy ổng nhìn mình, tại vì ổng bình thường là ổng vô ổng nói nói nhăng nói cuội giống vậy thì mấy chị kia nhìn mấy chị kia không dám trả lời, không có dám phản bác kiểu cười cười hòa thôi, tự nhiên mình vô cái mình sức lại ổng lại cái ổng cũng hết hồn xong ai cũng hết hồn, mọi người lại cũng hết hồn hết, rồi sau này ổng có hỏi mình một câu tất nhiên ổng không có nói thẳng nhưng mà mình cảm giác ổng cũng khinh em đấy, kiểu như kiểu từ đâu tới, học cao đẳng hả, thế mình nói dạ không đâu anh em là học đại học, đại học Y Dược đấy từ cô Vân ở bên hội Vật lý trị liệu gửi giới thiệu em qua đó, em học trò của cô, tại vì cô đó ít khi giới thiệu ai qua lắm, thì mình nói câu đó xong cái ông im, sau đó cái thế mình bị đuổi.

HCMC05 - Sóc Trăng chuyển đến TP.HCM, phi nhị nguyên giới, làm việc trong ngành công tác xã hội

Mức độ chấp nhận và khoan dung đối với người lao động LGBTQ+ có thể khác nhau đáng kể giữa các môi trường làm việc khác nhau, chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố như độ tuổi của nhân viên và đặc điểm nhân khẩu học của khách hàng. Những người quản lý, giám sát hoặc đối tác người nước ngoài thường tạo ra một môi trường làm việc tin cậy và thoải mái hơn, giúp người lao động di cư thuộc cộng đồng LGBTQ+ cảm thấy dễ dàng hơn trong công khai giới tính của mình.

Trải nghiệm làm việc tại nơi ở mới (tt.)

TRẢI NGHIỆM TẠI NƠI LÀM VIỆC CỦA MỘT LAO ĐỘNG NHẬP CỬ LGBTQ+ (TT.)

Các hình thức phân biệt đối xử và thách thức

KHUNG PHÁP LÝ VỀ CHỐNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ TẠI NƠI LÀM VIỆC Ở VIỆT NAM

Bộ luật Lao động Việt Nam (2019) thiết lập khuôn khổ pháp lý để đảm bảo cơ hội việc làm bình đẳng và cấm phân biệt đối xử tại nơi làm việc. Nghiêm cấm phân biệt đối xử dựa trên chủng tộc, dân tộc, giới tính (không đề cập rõ ràng đến SOGIESC), tuổi tác, thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tình trạng khuyết tật, trách nhiệm gia đình, tình trạng HIV, tham gia công đoàn hoặc các yếu tố tương tự khác. Vi phạm có thể dẫn đến phạt hành chính từ 5.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, có khả năng bị kiện và gây tổn hại đến danh tiếng của người sử dụng lao động.

Những người LGBTQ+, đặc biệt là những người mà công việc của họ thường gắn liền với cộng đồng LGBTQ+ (ví dụ, biểu diễn drag queen), thường phải đối mặt với nỗi sợ hãi và nghi ngờ của xã hội. Hành động của một số cá nhân trong cộng đồng LGBTQ+ có thể bị khái quát hóa thành hành động của toàn bộ nhóm. Điều này góp phần duy trì những định kiến và kỳ thị nghề nghiệp có hại, không chỉ phân biệt đối xử với người LGBTQ+ mà còn hạn chế cơ hội việc làm của họ.



Mình nghĩ là sẽ có những người rất là thích và cũng sẽ có những người họ không thích lô tô và những người làm lô tô, có nghĩa là sẽ có những cái thành kiến và cái định kiến rất là rõ nét về những người lô tô như tại mình, đầu đó là sẽ gặp những cái ánh mắt là họ sợ mình và đầu đó họ cũng nói là làm lô tô không có tốt, mình nghĩ cái này cũng là một, cũng là một cái khó khăn đấy khi mà người ta, khi mà người ta kỳ thị và phân việc đối xử với mình về nghề nghiệp và giới tính của mình.

BD06 - Bình Dương di chuyển đến nhiều địa điểm, toàn tính phi nhị nguyên, biểu diễn lô-tô

Những khái quát tiêu cực về toàn bộ cộng đồng LGBTQ+, dựa trên hành động của một số ít cá nhân, là điều vẫn diễn ra. Những khuôn mẫu này thường mô tả người LGBTQ+ theo hướng tiêu cực, gắn họ với các hành vi như trộm cắp hoặc không đáng tin cậy, làm tổn hại đến danh tiếng của toàn bộ nhóm. Áp lực và định kiến xã hội như vậy có thể ảnh hưởng đáng kể đến cuộc sống và nghiệp của những người LGBTQ+, đặc biệt là trong các tập đoàn lớn.



Có một số người người ta mặc cảm với cộng đồng giống như là kiểu như ông đó hay bà đó là cái người, cái đó là mình cũng từng bị gặp, Samsung người ta bị người ta tới chỉ là nhận tiền này nọ các thứ xong người ta người ta chung quy người ta quan điểm là những người trong cộng đồng thế giới thứ ba LGBT của mình sẽ kiểu như là ăn trộm cắp này nọ các thứ, tại vì ở trong công ty này đầu nhất thiết là một trăm người, chỉ một hai người là không có chính thức ở trong đầu tầm một hai người, mà xui một hai người đó nói xấu rằng mình cũng sẽ xấu theo, cho nên kiểu người ta ảnh hưởng cách nhìn từ bên ngoài.

LA02 - Sóc Trăng chuyển đến Long An, đồng tính nam, công nhân nhà máy

Trải nghiệm làm việc tại nơi ở mới (tt.)

TRẢI NGHIỆM TẠI NƠI LÀM VIỆC CỦA MỘT LAO ĐỘNG NHẬP CỬ LGBTQ+ (TT.)

Ngoài ra, định kiến cũng bao gồm kỳ vọng và khuôn mẫu về ngoại hình, biểu hiện và khả năng của những người LGBTQ+. Nhiều người thường lo lắng rằng nếu ngoại hình của họ không theo khuôn mẫu chung, người khác sẽ không đánh giá cao ý kiến chuyên môn của họ và có thể bị đối xử không công bằng trong công việc. Những kỳ vọng này không chỉ về ngoại hình và hành vi mà còn dựa trên các lựa chọn trong cuộc sống và nghề nghiệp, nơi việc xây dựng gia đình thường được ưu tiên hơn thăng tiến trong nghiệp và học vấn.



Hiện tại là mình đang còn hợp đồng thử việc và chắc là tháng sau sẽ ký hợp đồng chính thức ở bên đấy, với còn một điều nữa là nó cũng là một concern nho nhỏ, là khi mà một người trông nó hơi không giống với conventional mà người ta quen đấy thì liệu một người như vậy đưa ra ý kiến thì cái phản ứng của những người khác sẽ như thế nào, tại vì chắc là từ năm 20 tuổi mình đã ý thức được cái chuyện là cái cơ thể của mình là female body, và từ khi và mọi người cũng bắt đầu đặt dần những cái expectation về cái chuyện là một người nữ ở trong xã hội lên, tức là từ chuyện chọn nghề lấy chồng sinh con tại sao lại đi học thạc sĩ mà không phải ở nhà lấy chồng kiểu kiểu vậy, nên là đợt này mình cũng sẽ hơi concern hơn về cái phần đấy, và giống như nói về cái chuyện cơ thể là nữ, tức là cơ thể nữ thôi còn chưa biết là cái chuyện gender đầu đấy thì riêng cái nó có tức nó là một cái paradox cần cơ thể là nữ thôi thì bạn đã dễ gặp danger hơn ở trong xã hội này, nên nó cũng là một cái kiểu rất là rất là suy nghĩ kiểu mình không, tức nó là một cái paradox trong cái chuyện thực hành những cái điều mình tin hoặc thực hành những cái điều mình muốn ủng hộ đấy, là mình không thể, mình không thể bảo mình đi triệt lông nách xong rồi bảo lông nách là bình thường được đấy, nhưng mà nếu như không thì mình cũng phải sẵn sàng ở cái chuyện là mình đón nhận những cái ý kiến nó rất là không hay từ phía người khác, hay là cái chuyện mà mình muốn phấn đấu, mình muốn applicate cho cái chuyện là đời sống của female nó an toàn hơn đấy, tức là mình không thể vừa applicate xong vừa, xong vừa ở một cái khu an ninh rất là tốt thôi là chọn một cái chung cư rất là tốt, hay là kiểu khóa cửa các thứ, tức là hai cái đấy hoàn toàn có thể thực hành cùng một lúc, nhưng nó rất là đối lập nhau đấy.

HN03 - Nghệ An chuyển ra Hà Nội, trung lập về giới, làm việc trong lĩnh vực giáo dục

Trải nghiệm làm việc tại nơi ở mới (tt.)

TRẢI NGHIỆM TẠI NƠI LÀM VIỆC CỦA MỘT LAO ĐỘNG NHẬP CỬ LGBTQ+ (TT.)

Thật đáng buồn, nhiều người tham gia phải đối mặt với tình trạng bị đồng nghiệp và cấp trên cố tình gọi sai giới tính và tên, mặc dù đã được thông báo rõ ràng về tên mới và giới tính ưa thích của họ. Việc bị gọi sai tên và đại từ gây ra những tổn thương tâm lý sâu sắc, khiến những người chuyển giới và không tuân thủ giới tính cảm thấy bị cô lập và lạc lõng.

Trong một số trường hợp, những đồng nghiệp dị tính thể hiện sự sợ hãi và định kiến công khai đối với những người LGBTQ+, có hành vi né tránh hoặc cố ý gây tổn thương bằng lời nói. Những quan niệm sai lầm về bản dạng giới và xu hướng tính dục rất phổ biến, dẫn đến những nhận xét thiếu tôn trọng và hành động phân biệt đối xử, tạo ra môi trường làm việc thù địch và không khoan dung.



Vẫn có kiểu nhiều khi là vẫn có mấy bạn kiểu bị sợ đấy, kiểu như là họ bị sợ thì kiểu như là cái lúc mà mình làm F&B thì kiểu cái lúc mà kiểu mọi người biết thì kiểu cũng có vài bạn nữ thẳng sợ đấy xong rồi họ sẽ kiểu, ê kiểu như là đừng có thích tao nha, tao không có như vậy đâu, thế mình kiểu má trời ơi mày nghĩ tao ăn tạp hả, trời ơi động vật mới ăn tạp chứ con người không có ăn tạp đâu bé ơi, xong cái kiểu như là kiểu họ bị cay mình đấy xong rồi họ rủ nhau kiểu một đám cô lập mình đấy, ...

HCMC12 - Vĩnh Long chuyển đến TP.HCM, toàn tính linh hoạt giới, làm nhiều công việc tự do khác nhau

Những người phi nhị nguyên giới, tức là không thuộc giới tính nam hay nữ, thường gặp rất nhiều khó khăn và bị đối xử bất công khi sống trong một xã hội mà mọi người chỉ được phân loại thành nam hoặc nữ. Điều này dẫn đến tình trạng người phi nhị nguyên giới bị đánh giá và trở thành chủ đề của những lời bàn tán, tạo ra một bầu không khí khó chịu và sợ hãi tại nơi làm việc.



Hay bị người ta soi mói khi mà thấy em đi vệ sinh nhưng mà đi nhà vệ sinh nam thôi. À thường thì mình hay bị cản lại, với lại là kiểu hoặc là kiểu mọi người thấy xong rồi mọi người khi mà vào trong khu vực làm việc thì người sẽ bàn tán với nhau.

HCMC03 - Bình Dương chuyển đến Tp Hồ Chí Minh, song tính phi nhị nguyên, nhân viên phục vụ nhà hàng, tài xế xe ôm

Phân biệt đối xử với những người LGBTQ+ tại nơi làm việc có thể mở rộng thành quấy rối tình dục, đặc biệt là trong ngành giải trí, dịch vụ và khách sạn. Những người tham gia chia sẻ về việc cấp trên và khách hàng có những hành vi không phù hợp, bao gồm các hành vi vượt quá ranh giới và quấy rối tình dục, xâm phạm không gian cá nhân đến những bình luận khiêu dâm, tạo ra một môi trường làm việc thù địch. Một người tham gia đã chia sẻ một cố quấy rối tình dục của khách, nhấn mạnh phổ biến của hành vi phân biệt đối xử đối với người LGBTQ+. Người này đã chia sẻ rằng việc bị khách hàng khen ngợi về ngoại hình đã khiến họ cảm thấy rất khó chịu và dẫn đến một tình huống không hề mong muốn.

Trải nghiệm làm việc tại nơi ở mới (tt.)

TRẢI NGHIỆM TẠI NƠI LÀM VIỆC CỦA MỘT LAO ĐỘNG NHẬP CỬ LGBTQ+ (TT.)



...em chia sẻ một chút về trải nghiệm không tốt với em về cái gọi là cái em sốc nhất, thì em có gặp một người khách Ấn Độ, thì Ấn Độ thì họ, lúc đấy là em làm việc ca tối, ca tối của em sẽ là từ 3 giờ, từ 3 giờ đến 11 giờ thì trước mặt em có mấy người thôi thì họ có gọi, gọi kiểu order bia xuống phòng, xong lúc em bê xuống thì em nhận, em nhận mang xuống phòng cho họ, thì họ có khóa thân xong rồi có những cái hành động không tốt lắm, nhưng cũng may là em thoát ra được..Chỗ khác du thuyền thì thường thì như cái chỗ này thì đa số là các bạn sinh viên khi mà cái sự phân biệt thì nó cũng nhiều hơn, thế nên là còn cái chỗ như kiểu chỗ mà du thuyền và chỗ hiện tại thì họ em tiếp xúc với những người lớn tuổi hơn nên là có thể là cái quan điểm của họ nó khác với cả những người trẻ hơn, như như kiểu hai chỗ quán cà phê thì những cái đồng nghiệp của em thì đều là, đều là các bạn sinh viên, cho nên là cái họ cũng đã gặp, có thể họ đã gặp những người như em rồi và dễ dàng nói chuyện hơn, hoặc là như là cái chỗ hiện tại hoặc là chỗ du thuyền thì em lại làm nhiều với những người lớn tuổi hơn một chút, ngay cả quản lý các thứ nên là có thể là họ sẽ hơi khát khe về vấn đề thể hiện giới của em một chút.

HN04 - Hưng Yên chuyển ra Hà Nội, đồng tính nam, làm việc trong ngành F&B

Một người tham gia khác đã bị lăng mạ và đối xử vô nhân đạo. Những lời bình phẩm tiêu cực này đã khiến người này cảm thấy mình bị hạ thấp và mất hết giá trị bản thân. Điều này cho thấy tầm quan trọng của thái độ kiên quyết và không khoan nhượng với những hành vi thiếu tôn trọng, đồng thời nhắc nhở rằng một môi trường làm việc lành mạnh cần phải xây dựng trên nền tảng của tôn trọng lẫn nhau, nơi mọi người được đối xử công bằng và có phẩm giá.

Trải nghiệm làm việc tại nơi ở mới (tt.)

TRẢI NGHIỆM TẠI NƠI LÀM VIỆC CỦA MỘT LAO ĐỘNG NHẬP CƯ LGBTQ+ (TT.)



Có là khi đi hát hội chợ, có những cái lời họ xúc phạm mình mà mình cảm thấy mình rất là đau, rất là đau nhưng mà tức là khi mà mình đã càng lớn lên thì càng chuẩn cái tính mình lại, tức là thôi kệ đi vì mình bê đê người ta kêu mình bê đê, nhưng có nhiều thằng thanh niên nó xúc phạm quá đáng quá, bạn tin một mình mình đánh hai thằng không..., bắt đầu vừa hát xong xuống cái biết nó lại nó nói làm sao không, trời nó nói một câu mà mình, có tin mình đang thích nó đó mà tự nhiên nó nói câu tự nhiên nghe mình bất mãn dễ sợ, ủa dù tôi là bê đê nhưng mà tôi cũng thích con người phải như thế nào, chứ không phải bê đê gặp trai là thích, gặp trai là thích đâu, tức là tôi thích anh là trước mắt là anh đẹp nhưng mà cái tấm lòng anh phải như thế nào, biết nó nói với chị sao không, ờ hỏi gì anh, xong rồi hả, ừ xong rồi, nói chung nó nói rất là thô tục...Ừ nó xúc phạm mình đấy, mình cảm thấy y như mình là cái người mà mình giống như là một cái máy, nó coi mình giống như là một cái cỗ máy để mà giải quyết một cái công việc gì đó cho nó, ...

ĐN02 – Tp Hồ Chí Minh chuyển ra Đà Nẵng, chuyển giới nữ, biểu diễn lô-tô

Người lao động nhập cư thuộc cộng đồng LGBTQ+ không chỉ phải đối mặt với phân biệt đối xử dựa trên giới tính và xu hướng tính dục mà còn gặp phải kỳ thị dựa trên xuất thân địa lý (định kiến khu vực). Đây chính là hiện tượng kỳ thị liên tầng, nghĩa là có tương tác phức tạp giữa nguồn gốc địa lý, điều kiện kinh tế - xã hội và định kiến trong không gian làm việc tại Việt Nam, với kỳ thị đặc thù đối với những người đến từ một số vùng nhất định, đặc biệt là miền Trung và miền Nam Việt Nam. Điều này thường bắt nguồn từ những định kiến về đạo đức nghề nghiệp, trình độ học vấn và tập quán văn hóa. Những người đến từ các vùng nông thôn hoặc các vùng kém phát triển thường bị phân biệt đối xử nhiều hơn. Người lao động nhập cư thường phải đối mặt với những hành vi xâm phạm dưới hình thức phân biệt đối xử bằng lời nói, trò đùa và định kiến nhắm vào tỉnh thành cụ thể của họ hoặc nói chung là nhắm vào người từ nơi khác đến.

Trải nghiệm làm việc tại nơi ở mới (tt.)

TRẢI NGHIỆM TẠI NƠI LÀM VIỆC CỦA MỘT LAO ĐỘNG NHẬP CỬ LGBTQ+ (TT.)

CÂU CHUYỆN CHIA SẺ BỞI MỘT NGƯỜI TOÀN TÍNH LINH HOẠT GIỚI, CHUYỂN TỪ VĨNH LONG ĐẾN TP HỒ CHÍ MINH, LÀM NHIỀU CÔNG VIỆC TỰ DO KHÁC NHAU

Có định kiến về mặt địa lý, bạn biết đấy! Ví dụ, có những người thực không thích những người đến từ miền Trung Việt Nam, như Quảng Ngãi. Tôi đã gặp khá nhiều chủ lao động không thích những người đến từ Quảng Ngãi. Và nói chung, những người đến từ khu vực đó thường bị định kiến, và những người đến từ cực Nam của Đồng bằng sông Cửu Long, như Cà Mau, có thể bị các nhà tuyển dụng coi là lười biếng hoặc đại loại thế. Những người đến từ miền Bắc được coi là ổn định hơn và họ được đánh giá cao về đạo đức nghề nghiệp. Chỉ là tôi chưa thấy nơi nào phân biệt đối xử với những người đến từ miền Bắc, nhưng tôi đã thấy phân biệt đối xử với những người đến từ miền Trung và miền Nam. Đôi khi bạn sẽ gặp những người đến từ vùng nông thôn của Đồng bằng sông Cửu Long bị phân biệt đối xử. Người ta nói những câu như: 'Những người đến từ Đồng bằng sông Cửu Long thường bỏ học sớm để kết hôn' và những thứ đại loại như vậy. Thực ra, tôi cảm thấy may mắn vì tôi chưa bao giờ thực trải qua những tình huống đó. Đôi khi họ nói đùa, nói điều gì đó hơi thô lỗ, nhưng không sao cả. Họ nói những điều như, 'Người ở Đồng bằng sông Cửu Long thế này thế kia, đúng không? Bạn đeo nhiều vàng thế, sao bạn không đeo một cái nào?' Lúc đó tôi chỉ cười trừ. Tôi may mắn vì khu vực tôi ở ít bị phân biệt đối xử hơn. Người ở miền Bắc, như Thanh Hoá, Nghệ An hay Hải Phòng, họ phải đối mặt với nhiều phân biệt đối xử hơn khi đến đây. Đó là những người bị phân biệt đối xử khi đi tìm việc. Một số người nhìn thấy sơ yếu lý lịch từ Thanh Hoá và họ chỉ lướt qua.

Tác động đến sự nghiệp và cơ hội

Những người thuộc cộng đồng LGBTQ+ thường gặp phải phân biệt đối xử và định kiến trong môi trường làm việc, bao gồm cả việc bị đánh giá thấp về năng lực và giá trị bởi những người xung quanh. Ngay cả khi giấu kín xu hướng tính dục, những người không tuân theo chuẩn mực giới truyền thống thường bị đặt câu hỏi về năng lực và bị đối xử bất công, khiến họ cảm thấy cô đơn và bị xã hội loại bỏ. Bị nghi ngờ và đánh giá thấp chỉ vì khác biệt về giới tính là một bất công rõ ràng, khiến nhiều người LGBTQ+ cảm thấy tổn thương và mất niềm tin.



Đúng rồi, và kể cả làm việc với những nhà thầu thì họ sẽ cũng sẽ nhìn mình với ánh mắt giống như là ừ nó không đáng kể lắm, giống có mình và một đồng nghiệp khác cùng với vị trí với nhau thì hầu như là người ta sẽ đánh giá cái vị trí kia cao hơn và kể cái vị trí kia hơn, kiểu như vậy.

HCMC08 - Nghệ An chuyển vào TP.HCM, đồng tính nam, làm việc trong lĩnh vực bất động sản

Nhiều người tham gia cho biết họ đã bị tước đoạt những cơ hội thăng tiến trong công việc chỉ vì là người LGBTQ+. Họ bị bỏ qua trong các chương trình đào tạo, không được giới thiệu với khách hàng mới và không có cơ hội thăng chức.

Trải nghiệm làm việc tại nơi ở mới (tt.)

TRẢI NGHIỆM TẠI NƠI LÀM VIỆC CỦA MỘT LAO ĐỘNG NHẬP CỬ LGBTQ+ (TT.)



Người ta đang chú ý mình đấy, người ta soi không có cho mình lên cấp bậc đấy, ý là mình làm một năm nhưng mà cấp bậc nó y như vậy, xong rồi kiểu như là khiếu nại người ta cứ tưởng là ghen như thế này ghen như thế kia, nói chung là làm khó khăn lắm, cho nên là kiểu là làm hơn một năm nhưng mà lương cũng chỉ khoảng sáu triệu rưỡi cảm thấy là không có đủ chi tiêu đấy nên là mình out. Xong rồi đến chỗ thứ hai thì mình làm ở đấy được một tháng thì họ báo lý do là họ khó khăn quá nên là lay off. Còn chỗ thứ ba thì mình đang làm xong thì mình cảm thấy là cái job hiện tại nó ngon hơn nên là xin nghỉ luôn.

HCMC03 - Bình Dương chuyển đến Sài Gòn, song tính phi nhị nguyên, nhân viên trong ngành F&B và tài xế xe ôm công nghệ

Chiến lược ứng phó và công khai, sống thật với bản thân

Những người tham gia sử dụng nhiều cách khác nhau để vượt qua những thách thức tại nơi làm việc thông qua đàm phán về bản thể cá nhân (personal identity). Ví dụ, họ có thể lựa chọn cách ăn mặc mang tính linh hoạt, tuân thủ một số kỳ vọng nhất định đồng thời thể hiện nhu cầu cá nhân. Tầm quan trọng của việc công khai giới tính/xu hướng tính dục tại nơi làm việc rất khác nhau đối với từng người tham gia, không có loại công việc cụ thể nào được cho là cởi mở hơn những công việc khác. Do đó, người tham gia cần đưa ra quyết định về việc công khai và lựa chọn tiết lộ thông tin một cách có chọn lọc

Một số người tham gia bày tỏ cách tiếp cận thận trọng đối với cởi mở, thể hiện mong muốn được là chính mình trong khi nhận ra những rủi ro tiềm ẩn liên quan đến việc chia sẻ danh tính của họ. do dự khi tiết lộ xu hướng tính dục của mình, ví dụ như với phụ huynh học sinh, cho thấy nỗi sợ bị phán xét hoặc ngờ vực. Điều này phản ánh cuộc đấu tranh lớn hơn mà nhiều cá nhân LGBTQ+ phải đối mặt trong việc cân bằng giữa thể hiện bản thân và nhu cầu tự bảo vệ trong nhiều bối cảnh xã hội khác nhau.



...riêng ở công ty của mình trong thời điểm hiện tại thì bây giờ không công khai hết với cả mọi người, mình công khai với một số bạn, cũng không công khai nhiều, cũng không công khai với phụ huynh học sinh, thế nên đấy là cái lý do ban đầu mà mình cũng nói không có công khai hết, bởi vì sao, thực ra là mình nghĩ là công khai là không có vấn đề gì cả nhưng không chắc rằng là có rất nhiều phụ huynh ở các cái tầng khác nhau đấy, em không chắc là họ có đủ niềm tin khi mà giao con mình cho một người như thế không, thế nên là bắt buộc mình phải để ẩn thì nó an toàn, về cá nhân mình là được an toàn, nó thực ra nó là một cái phần bí mật thôi, mình chỉ mình muốn mọi người biết về Minh Anh của bây giờ chứ không phải là của mấy năm trước, mình rất là quan trọng cái việc đấy.

Hà Nội 01 - Phú Thọ chuyển đến Hà Nội, chuyển giới nam, làm việc trong ngành giáo dục

Trải nghiệm làm việc tại nơi ở mới (tt.)

TRẢI NGHIỆM TẠI NƠI LÀM VIỆC CỦA MỘT LAO ĐỘNG NHẬP CƯ LGBTQ+ (TT.)

Một số người tham gia chọn không công khai giới tính/xu hướng tính dục của mình, không phải vì sợ hãi, mà do cảm thấy không thoải mái trước những nhận định và câu hỏi của người khác. Điều này cho thấy rằng rất nhiều người đang phải đối mặt với cuộc đấu tranh để được chấp nhận và cảm thấy mình thuộc về một cộng đồng, đồng thời cho thấy rằng ngay cả khi đối mặt với ít khó khăn hơn, người ta vẫn có thể cảm thấy cô đơn và bị cô lập.



Không phải, dạ đúng mình không công khai, nhưng mà không phải là do thấy khó khăn hay gì chỉ là mấy cái câu hỏi mà follow đằng sau đấy, thế cũng hơi hơi làm mình thấy hơi bị khó chịu, ví dụ có một lần mình nói với một người cũng chơi thân lắm xong rồi, chị đấy cũng là một người trong cộng đồng luôn, nhưng mà chị đó suy nghĩ cho là mày cũng không được tính cho lắm, tại vì chị đó cũng biết có một cái người nam thì em cũng là, nhìn bên ngoài thì cũng là bình thường thôi, nhưng mà chị đó nói câu đó thì mình cũng thấy không ổn lắm, dù mình cũng không phải đối mặt với rất là nhiều struggle như những bạn khác trong cộng đồng, nhưng mà kiểu bị cách biệt như thế thì cũng hơi cần cần...

HCMC07 - Nha Trang đến HCM, vô tính nữ, hỗ trợ quản lý hành chính

Kết luận

Những trải nghiệm của người lao động nhập cư LGBTQ+ nêu rõ những thách thức đang diễn ra mà cộng đồng này phải đối mặt trong môi trường làm việc, cho thấy khía cạnh đa chiều của phân biệt đối xử tại nơi làm việc đối với những người LGBTQ+, đặc biệt là trong các tương tác cá nhân với cá nhân và các định kiến đã ăn sâu trong tiềm thức. Mức độ chấp nhận khác nhau, hiện diện của những đồng nghiệp ủng hộ và văn hóa nơi làm việc nói chung ảnh hưởng đáng kể đến trải nghiệm của họ. Những câu chuyện này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc hiểu các yếu tố phức tạp định hình nên trải nghiệm của người lao động nhập cư, đặc biệt là những người đến từ các cộng đồng thiểu số để thúc đẩy văn hóa nơi làm việc đa dạng, dung hợp thông qua truyền thông và nâng cao nhận thức liên tục để nhận ra và giải quyết tình trạng phân biệt đối xử và quấy rối. Bằng cách hiểu và giải quyết những vấn đề phức tạp này, chúng ta có thể hướng tới việc tạo ra môi trường làm việc công bằng và hòa nhập hơn cho tất cả các cá nhân, bất kể xu hướng tính dục, bản dạng giới hoặc tình trạng di cư của họ.

Hỗ trợ và tư vấn

Quá trình thích ứng ở một môi trường mới sau khi di cư có thể rất khó khăn, đặc biệt là đối với những cá nhân muốn ổn định cuộc sống ở những nơi đô thị xa lạ. Những câu chuyện được thu thập từ những người tham gia làm sáng tỏ trải nghiệm của họ với các hệ thống hỗ trợ giúp người di cư thích nghi với nơi ở - nơi làm việc mới. Phân tích này xác định các nguồn hỗ trợ chính, tầm quan trọng của cộng đồng và kiên định mà nhiều cá nhân thể hiện mặc dù phải đối mặt với những thách thức. Phần này cũng đưa ra những tư vấn của những người tham gia nghiên cứu dành cho những người lao động di cư LGBTQ+ trong tương lai.

HỖ TRỢ

Hỗ trợ của đồng nghiệp và cộng đồng

Điểm chung nổi bật trong những câu chuyện này là tầm quan trọng của bạn bè thân thiết và hàng xóm trong hỗ trợ kịp thời. Nhiều người tham gia nhấn mạnh tầm quan trọng của một mạng lưới xã hội đáng tin cậy mà họ có thể tìm đến để được hỗ trợ, đặc biệt là khi chuyển đến một nơi mới. Bạn bè thân thiết và gia đình được coi là nguồn hỗ trợ quan trọng đối với nhiều người di cư. Những mối quan hệ này mang lại thoải mái về mặt cảm xúc, hỗ trợ thiết thực và cảm giác được thuộc về ở một vùng đất xa lạ. Những người tham gia nhấn mạnh giá trị của một mạng lưới đáng tin cậy để dựa vào trong những thời điểm khó khăn. Một số người nhập cư đã được hưởng lợi từ các mạng lưới hỗ trợ dựa trên cộng đồng trực tuyến, cung cấp trợ giúp cho nhiều nhu cầu khác nhau, bao gồm nhà ở, việc làm và hỗ trợ sức khỏe tâm thần. Ngoài ra, những người tham gia cũng chia sẻ rằng sống chung không chỉ tạo ra một không khí gia đình ấm cúng mà còn hình thành một mạng lưới hỗ trợ, giúp mọi người cảm thấy an tâm, đặc biệt trong những lúc khó khăn. Mạng lưới không chính thức này rất hữu ích trong những lúc cần thiết, cho dù là để chia sẻ kiến thức về nơi mới đến hay động viên tinh thần. Tinh thần tương thân tương ái giúp cộng đồng người di cư vượt qua khó khăn, giảm thiểu căng thẳng trong quá trình thích nghi với môi trường mới. Những người tham gia nhấn mạnh tầm quan trọng của các mạng lưới này trong việc tạo ra một cảm giác gắn kết và thuộc về, giúp mọi người vượt qua cảm giác cô đơn khi xa nhà.

Ví dụ, một người tham gia đã nhấn mạnh cần thiết phải có kế hoạch dự phòng cho chỗ ở, thể hiện một cách tiếp cận chủ động đối với những xung đột tiềm ẩn hoặc những thay đổi hoàn cảnh, chẳng hạn như khi bạn ở chung kết hôn hoặc những bất đồng cá nhân. sẵn sàng tìm kiếm chỗ ở thay thế này nhấn mạnh tầm quan trọng của mạng lưới quan hệ xã hội trong đảm bảo ổn định.

Chỉ có các hiệp hội tình nguyện và tổ chức xã hội về sức khỏe, đặc biệt là HIV, mới tập trung vào các hoạt động trực tiếp thông qua tổ chức và mạng lưới. Long An và các khu công nghiệp là những địa điểm được ưu tiên đầu tư vào các dịch vụ hỗ trợ. Điều này cho thấy một cộng đồng gắn kết, nơi mọi người luôn sẵn sàng hỗ trợ lẫn nhau và cùng nhau phát triển. Tuy nhiên, nó cũng chỉ ra những khoảng trống trong hỗ trợ ở các tỉnh khác, nơi thiếu các nguồn lực và kết nối cộng đồng.



Tôi đã có cơ hội được xét nghiệm các bệnh lây truyền qua đường tình dục... Tôi rất biết ơn hỗ trợ của cộng đồng LGBTQ+.

ĐN02 - Tp Hồ Chí Minh chuyển ra Đà Nẵng, chuyển giới nữ, biểu diễn lô-tô



Hiện tại các hỗ trợ thì rất là nhiều, cái công tác xã hội thì các hội tự nguyện thì rất là nhiều luôn, thì phân bố ra các quận, huyện nhiều lắm, thì cũng hỗ trợ cho các bạn, đa số là hết ở Long An và chia sẻ các tỉnh lân cận nữa, và cũng nằm trong hội nhóm ví dụ là ví dụ như là mình có ca thì mình dẫn, mình dẫn người ta dắt người ta đi, rồi mình dẫn người ta xong rồi mình chia sẻ và động viên họ, vậy đó. [...]

Hỗ trợ và tư vấn (tt.)

HỖ TRỢ (TT.)



[...] Nhiều tỉnh khác hỗ trợ nhân sự rất là thiếu, và các cộng đồng cũng ít nữa, thì chủ yếu là tập trung bên cộng đồng mình chủ yếu là tập trung ở các khu công nghiệp là nhiều, nên mình suy nghĩ là mình sẽ đặt cái trụ sở nào đó mà gần khu công nghiệp đấy là nó sẽ cũng thích hợp hơn, tại vì mình chia sẻ với cộng đồng nó dễ hơn, mình sẽ dễ tiếp cận hơn, đôi khi họ không biết, ví dụ là đôi khi thí dụ mình suy nghĩ vậy nè, đôi khi họ lầm lẫn một lần, họ tìm người mà giúp đỡ họ trong lúc đó là không có, không ai chia sẻ với họ được.

LA01 - Vĩnh Long chuyển đến Long An, đồng tính nam, công nhân nhà máy

Sự chênh lệch giữa thành thị và nông thôn trong tiếp cận dịch vụ khiến nhiều người dân ở nông thôn không được hỗ trợ cần thiết. Tuy nhiên, sự chỉ đạo mạnh mẽ từ lãnh đạo địa phương có thể thúc đẩy sự phát triển của các dịch vụ thiết yếu, đặc biệt là ở những khu vực có nhu cầu cao.

Nguồn thông tin và chia sẻ thông tin

Người di cư thường phải đối mặt với lượng thông tin quá lớn khi tìm kiếm nhà ở, nguồn lực và việc làm ở một thành phố mới. Một số nền tảng trực tuyến đóng vai trò quan trọng trong cung cấp thông tin và kết nối người di cư với những người khác đang phải đối mặt với những thách thức tương tự. Những người tham gia đã chia sẻ kinh nghiệm và tư vấn thông qua các diễn đàn trực tuyến và các nhóm trên mạng xã hội. Tuy nhiên, họ cũng cảnh báo không nên chỉ dựa vào thông tin trực tuyến và nhấn mạnh tầm quan trọng của xác minh thông tin thông qua các nguồn đáng tin cậy. Người tham gia tỏ ra hoài nghi về độ tin cậy của thông tin trên mạng, thay vào đó, họ tin tưởng hơn vào những lời khuyên từ bạn bè hoặc những người có kinh nghiệm trước đó trong lĩnh vực này. Nhiều người lưu ý rằng họ tìm kiếm hỗ trợ trực tiếp thay vì dựa vào các nền tảng kỹ thuật số, nhấn mạnh nhu cầu về thông tin chính xác và đáng tin cậy.



Ừ dưỡng lão, dưỡng lão đúng rồi đó, hiện tại bây giờ chị khao khát được có một cái mái ấm tình thương cho chị em của cộng đồng LGBT những người chị em nói chung, nói thẳng ra là chị em bê đê lớn tuổi để có chỗ nương nhờ ở với nhau chăm sóc lẫn nhau.

ĐN01 - Quy Nhơn chuyển đến Đà Nẵng, chuyển giới nữ làm nghề mát-xa và biểu diễn lô-tô

Thành lập các nhóm và mạng lưới địa phương là giải pháp thiết thực cho những người mới đến. Những người tham gia nhấn mạnh tầm quan trọng của kết nối với những người đã di cư trước họ, cho rằng kiến thức, kinh nghiệm của những người đi trước thường đáng tin cậy hơn các nguồn trực tuyến. Thông tin chia sẻ từ những người cùng hoàn cảnh giúp người mới đến dễ dàng thích nghi với cuộc sống thành phố, đặc biệt trong các vấn đề như nhà ở, đi lại và các dịch vụ địa phương.

Hỗ trợ và tư vấn (tt.)

HỖ TRỢ (TT.)

Hỗ trợ tâm lý, sức khỏe tâm thần

Các câu chuyện mà người tham gia chia sẻ cho thấy mong muốn được tương tác, hỗ trợ tâm lý trực tiếp hơn là trực tuyến. Điều này nói lên tầm quan trọng của xây dựng lòng tin và mối quan hệ. Những người tham gia nhấn mạnh nhu cầu về một cộng đồng cung cấp hỗ trợ tinh thần, đặc biệt là trong một môi trường mới và có cảm giác bị cô lập.

Ngoài ra, hiện diện của các hội nhóm tự nguyện tập trung vào công tác xã hội có thể cung cấp các nguồn lực thiết yếu để hỗ trợ sức khỏe tâm thần. Các hội nhóm này là những trung tâm hỗ trợ không thể thiếu đối với người di cư, cung cấp các dịch vụ đa dạng và tổ chức nhiều hoạt động (hội thảo, tư vấn), giúp mọi người gắn kết với nhau. Bằng cách tạo ra không gian nơi mọi người có thể kết nối và chia sẻ kinh nghiệm, những sáng kiến này đóng góp đáng kể vào cải thiện sức khỏe tâm thần của người di cư.

Tự lực, sáng tạo và thích ứng

Trong khi hỗ trợ của cộng đồng là rất quan trọng, nhiều người tham gia cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của tinh thần tự lực. Tinh thần tự lực là một đặc điểm chung của những người di cư, vì nhiều người bày tỏ mong muốn mạnh mẽ được tự giải quyết vấn đề của mình. Một người tham gia đã nêu rõ triết lý trao quyền, nghĩa là họ cố gắng làm mọi thứ trong khả năng của mình mà không phụ thuộc quá nhiều vào người khác. Thái độ tích cực này là một ví dụ điển hình về sức chống chịu, khả năng phục hồi của con người khi phải đối mặt với những thay đổi lớn và thích nghi với một môi trường sống mới đầy phức tạp. Tuy nhiên, những người tham gia cũng chỉ ra rằng tinh thần tự lực không có nghĩa là không cần tìm kiếm hỗ trợ khi cần thiết. Nhiều người nói rằng họ không ngại tìm kiếm trợ giúp từ bạn bè – điều này cho thấy cách tiếp cận cân bằng giữa tinh thần tự lực và tìm kiếm hỗ trợ của cộng đồng. Chiến lược kép này cho phép những người di cư duy trì quyền tự chủ của mình, đồng thời cũng được hưởng lợi từ các nguồn lực có sẵn trong mạng lưới quan hệ xã hội của họ.

Kết luận

Những trải nghiệm của người di cư tại các điểm đến mới cho thấy tương tác phức tạp của các hệ thống hỗ trợ có tác động đáng kể đến khả năng thích ứng và phát triển của họ. Các mối quan hệ xã hội (bạn bè, người thân), hỗ trợ của cộng đồng và tiếp cận thông tin đáng tin cậy là những yếu tố quyết định thành công của quá trình di cư. Ngoài ra, mong muốn được hỗ trợ về mặt tâm lý và ý thức tự lực mạnh mẽ càng nhấn mạnh thêm khả năng khắc phục khó khăn và thích ứng của những cá nhân này. Thông qua thúc đẩy một môi trường hỗ trợ cũng như khuyến khích sáng tạo và khả năng thích nghi của người di cư, chúng ta có thể giúp họ vượt qua những khó khăn và đóng góp tích cực vào cộng đồng mới.

LỜI KHUYẾN

Di cư là một quá trình chuyển đổi lớn, đòi hỏi người di cư phải đối mặt với những thách thức mới mẻ và tận dụng những cơ hội mà cuộc sống mới mang lại. Các câu chuyện được thu thập từ những người tham gia cho thấy một bức tranh phong phú về các chiến lược và cơ chế hỗ trợ tạo điều kiện cho thích nghi và thành công trong môi trường xa lạ. Phân tích này tổng hợp các chủ đề chính liên quan đến chuẩn bị, tham gia của cộng đồng và khả năng thích ứng của cá nhân, làm nổi bật cách các yếu tố này phối hợp với nhau để hỗ trợ người di cư trong bối cảnh mới của họ.

Hỗ trợ và tư vấn (tt.)

LỜI KHUYẾN

Chuẩn bị và học hỏi để thích ứng

Một khía cạnh cơ bản của quá trình di cư thành công là chuẩn bị kỹ lưỡng. Những người tham gia nhấn mạnh tầm quan trọng của việc trang bị cho bản thân cả kiến thức thực tế và kỹ năng sống trước khi bắt đầu hành trình. Quá trình chuẩn bị này bao gồm tìm hiểu môi trường mới, xác định các tình huống có thể xảy ra và có được các kỹ năng giải quyết vấn đề/ thích ứng cơ bản, chẳng hạn như đọc bản đồ và sử dụng hiệu quả các nguồn lực trực tuyến. Một người tham gia đã nhấn mạnh rằng di chuyển không chỉ đơn thuần là vấn đề hậu cần mà còn đòi hỏi tìm hiểu kỹ lưỡng về xã hội và văn hóa của điểm đến. Cách tiếp cận chủ động này không chỉ giúp người di cư xác định rõ mục tiêu và định hướng mà còn giúp họ giảm bớt cảm giác lo lắng và bối rối khi đến nơi mới. helping migrants remain grounded and goal oriented.

Hơn nữa, những người tham gia nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đặt ra mục tiêu cá nhân và duy trì tập trung giữa những phiền nhiễu của một thành phố mới. Ví dụ, một người tham gia đã cảnh báo về những nguy cơ khi bị cuốn vào các cám dỗ của cuộc sống đô thị và nhấn mạnh tầm quan trọng của việc có một mục tiêu sống rõ ràng để giữ vững bản thân và đạt được thành công. Tầm nhìn này rất cần thiết để giúp những người di cư duy trì vững vàng và tập trung vào mục tiêu.

Mạng lưới hỗ trợ và tham gia cộng đồng

Cộng đồng là chỗ dựa vững chắc giúp người di cư vượt qua những khó khăn và hòa nhập vào cuộc sống mới. Những người tham gia mô tả cách xây dựng mối quan hệ với những người khác, đặc biệt là những người có cùng hoàn cảnh hoặc kinh nghiệm, thúc đẩy một môi trường hỗ trợ có thể giúp họ dễ dàng chuyển đổi sang một nơi ở mới. Mạng lưới này vừa là nguồn hỗ trợ thiết thực - chẳng hạn như giới thiệu việc làm và cách tìm kiếm nhà ở hợp lý, vừa hỗ trợ về mặt tinh thần, mang lại an tâm và động viên trong những thời điểm khó khăn.

Ngoài ra, người tham gia cũng bày tỏ quan điểm coi các thành viên cộng đồng như người thân trong gia đình và nhấn mạnh rằng xây dựng mối quan hệ dựa trên sự tin tưởng và tôn trọng lẫn nhau có thể tạo ra cảm giác gắn kết và an toàn ở nơi ở mới. Tuy nhiên, họ cũng thừa nhận cần phải thận trọng trong việc lựa chọn người để tin tưởng vì không phải ai cũng có thiện ý. Nhận thức về tình trạng dễ bị tổn thương cũng như sức mạnh phản ánh sự phức tạp của các tương tác xã hội trong một môi trường mới.

Tư duy tích cực và khả năng thích ứng

Một chủ đề thường được người tham gia đề cập là vai trò của tư duy tích cực trong việc vượt qua những thách thức của quá trình di cư. Những người tham gia nhấn mạnh rằng duy trì cảm giác lạc quan không chỉ có lợi cho sức khỏe cá nhân mà còn nâng cao tinh thần chung của cộng đồng. Một người tham gia lưu ý rằng thái độ tích cực có thể tạo ra bầu không khí phấn chấn, giúp người di cư dễ dàng thích nghi và phát triển hơn.

Hơn nữa, ý tưởng cống hiến cho cộng đồng nổi lên như một nguồn động lực và mục đích sống còn. Nhiều người tham gia bày tỏ mong muốn hỗ trợ những người khác đang phải đối mặt với những khó khăn tương tự, phản ánh tinh thần đoàn kết và trách nhiệm. Mối quan hệ qua lại này giữa phát triển cá nhân và hỗ trợ của cộng đồng tạo ra một môi trường mà ở đó, mọi người đều được trao quyền để phát triển và đóng góp.

Hỗ trợ và tư vấn (tt.)

LỜI KHUYÊN (TT.)

Tự chủ và quyền tự quyết

Mặc dù hỗ trợ của cộng đồng là vô cùng quan trọng nhưng nhiều người tham gia cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của khả năng tự lực. Các chia sẻ của người tham gia đều cho thấy niềm tin mạnh mẽ của họ vào các giá trị quan trọng của tinh thần tự chủ và quyền tự quyết. Những người tham gia mô tả hành trình tìm việc làm và ổn định cuộc sống mới của họ, thường dựa vào sáng tạo, khả năng thích ứng và quyết tâm của họ.

Cảm giác về năng lực tự chủ/ quyền tự quyết rất quan trọng trong giúp người di cư vượt qua những điều không chắc chắn trong môi trường mới của họ. Một người tham gia đã chia sẻ kinh nghiệm cá nhân của họ khi chuyển từ cuộc sống nông thôn sang môi trường đô thị, mô tả những khó khăn mà họ phải đối mặt và các bước chủ động mà họ đã thực hiện để vượt qua những khó khăn đó. Câu chuyện này cho thấy rằng tinh thần tự lực cánh sinh, kết hợp với hỗ trợ của cộng đồng, có thể dẫn đến khả năng phục hồi và thích ứng thành công.

Kết luận

Những trải nghiệm của người di cư, như được ghi lại trong các câu chuyện này, thể hiện rõ bản chất đa diện của các hệ thống hỗ trợ tạo điều kiện cho thích nghi thành công ở những nơi mới di cư đến. Thông qua chuẩn bị kỹ lưỡng, tham gia của cộng đồng, tư duy tích cực và khả năng tự lực, các cá nhân có thể thích nghi với phức tạp của quá trình di cư hiệu quả hơn. Những hiểu biết sâu sắc này không chỉ phản ánh những thách thức mà người di cư phải đối mặt mà còn nhấn mạnh khả năng phục hồi và khả năng phát triển của họ trong môi trường xa lạ. Khi các cộng đồng tiếp tục phát triển, cần tăng cường các mạng lưới hỗ trợ và thúc đẩy quyền tự quyết của các cá nhân để giúp người di cư phát triển mạnh mẽ tại “ngôi nhà” mới của họ.

“Tôi cần tìm hiểu xem mình đang ở đâu và điều gì phù hợp với nơi tôi đang học. Tôi sẽ nghiên cứu thật kỹ, càng nhiều càng tốt. Ít nhất, tôi cần trang bị cho mình những kiến thức cơ bản, như đọc bản đồ chẳng hạn. Tôi cần tìm hiểu xem mình sẽ ở đâu, nơi đó như thế nào, tôi sẽ sống với ai và những thứ thiết yếu nào tôi cần ở Hà Nội. Tôi có thể gọi cho ai nếu có vấn đề gì không ổn? Đối với công việc, trong thời đại trực tuyến này, tôi có thể nộp đơn xin việc trực tuyến. Dựa trên khả năng của mình, tôi muốn làm một công việc mà tôi quan tâm. Ban đầu, tôi sẽ cố gắng tìm việc thông qua bạn bè và người thân. Tôi có thể nghiên cứu thêm về vấn đề này như thế nào? Sinh viên mới nhập trường còn cần gì nữa không? Sinh viên mới ra trường cần gì nữa?”

“Bạn cần phải có một hướng đi cho riêng mình, và một khi bạn đã định hướng cho mình, bạn sẽ bám sát vào đó. Đừng để hào nhoáng và quyến rũ của Sài Gòn làm bạn lung lay, vì một khi bạn đã ở đó, bạn sẽ bị choáng ngợp. Có rất nhiều thứ để làm và để xem, và khi có bạn bè xung quanh, bạn có thể bị cuốn đi. Sau đó, bạn sẽ quên lý do tại sao bạn đến đây ngay từ đầu.”

“Bảo quản cẩn thận giấy tờ tùy thân của bạn.”

“Trước khi tìm kiếm một môi trường mới, bạn cần hiểu nơi đó như thế nào. Đầu tiên, bạn cần phải nghiên cứu. Thứ hai, bạn cần có kiến thức và kỹ năng: kỹ năng sống, kỹ năng mềm và kiến thức liên quan đến công việc. Điều đó sẽ giúp bạn làm việc tốt hơn. Thứ ba, bạn cần biết cách tương tác, giao tiếp với mọi người. Cách tiếp cận của bạn nên là đối xử với người khác như gia đình và họ sẽ đối xử với bạn như vậy. Nhưng bạn cần phải có chọn lọc về việc bạn coi ai là gia đình, vì một số người sẽ lợi dụng lòng tin của bạn.”

Hỗ trợ và tư vấn (tt.)

LỜI KHUYÊN (TT.)

“Có năng lượng tích cực và kết nối với cộng đồng giúp cuộc sống dễ dàng hơn. Đừng suy nghĩ quá nhiều. Xã hội đã phát triển, không giống như ngày xưa. Hãy lạc quan hơn.”

“Mọi người luôn có thể tìm kiếm giúp đỡ, vì tôi đã từng ở trong hoàn cảnh của họ. Tôi cũng đã phải vật lộn để tìm việc làm. Tôi biết điều đó khó khăn như thế nào, vì vậy tôi muốn giúp đỡ người khác. Miễn là tôi có thể hỗ trợ cộng đồng, tôi sẽ làm.”

“Hãy tìm việc làm ngay khi bạn đến thành phố. Hoặc thậm chí trước đó. Ở đó rất cạnh tranh và nếu bạn không có thu nhập thì mọi thứ khác sẽ rất khó khăn.”

Kế hoạch tương lai của người di cư: Khát vọng và mục tiêu sau khi di cư



Không hối hận về quyết định rời đi, đã đi thì không trở về, phải thành công mới trở lại.

BD01 - Kiên Giang đến Bình Dương, đồng tính nam, công nhân nhà máy

Mặc dù gặp phải những khó khăn về tài chính, hạn chế về cơ hội, phân biệt đối xử và những thách thức cá nhân, và việc vượt qua những thách thức này đòi hỏi sự kiên cường, kiên trì và hỗ trợ từ người khác, nhưng các cá nhân tham gia đã thể hiện những khát vọng mạnh mẽ về tương lai. Những câu chuyện thu thập được từ các cá nhân tham gia nghiên cứu cho thấy đa dạng của các kế hoạch và khát vọng trong tương lai sau khi họ di cư đến những điểm đến mới. Những kế hoạch này phản ánh kết hợp giữa tham vọng cá nhân, trách nhiệm gia đình và mong muốn có một cuộc sống cân bằng và trọn vẹn.

KHÁT VỌNG VỀ HỌC VẤN VÀ PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP

Một chủ đề quan trọng giữa những người tham gia là theo đuổi học vấn như một con đường để thăng tiến trong nghiệp. Một số cá nhân đã bày tỏ ý định rõ ràng là sẽ tiếp tục học lên cao hơn nữa trong các lĩnh vực cụ thể, chẳng hạn như điều dưỡng, luật và tâm lý học. Ví dụ, một người tham gia có kế hoạch học điều dưỡng với tham vọng cuối cùng là mở cơ sở chăm sóc sức khỏe của riêng mình; một người khác muốn đi học luật trong khi vẫn duy trì công việc hiện tại. Ngoài ra, một người tham gia bày tỏ ý định theo đuổi học vấn bằng thứ hai về tâm lý học và sau đó tiếp tục học lên thạc sĩ. Khát vọng về học vấn này cho thấy người di cư nhận ra tầm quan trọng của học vấn trong việc đạt được các mục tiêu nghề nghiệp dài hạn.

Phát triển nghiệp là một trọng tâm khác, với những người tham gia hướng đến thăng tiến và cơ hội mới. Một cá nhân hy vọng được thăng chức lên vị trí quản lý trong vai trò hiện tại của họ, trong khi một người khác hình dung chuyển đến căn hộ cao cấp để có cuộc sống thoải mái hơn sau khi đạt được mức lương gấp đôi. Mong muốn thăng tiến trong nghiệp, bao gồm tham vọng làm việc ở những địa điểm nổi tiếng như Thung lũng Silicon, cho thấy cách tiếp cận chủ động đối với phát triển cá nhân và chuyên môn, cũng như nhận thức về các cơ hội toàn cầu.

TRỞ VỀ NHÀ VÀ TRÁCH NHIỆM GIA ĐÌNH

Qua những câu chuyện chia sẻ, những người tham gia cho thấy rằng mối quan hệ và trách nhiệm gia đình là những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến kế hoạch tương lai của họ. Nhiều cá nhân bày tỏ ý định trở về quê hương, được thúc đẩy bởi mong muốn chăm sóc cha mẹ già hoặc hỗ trợ gia đình xây dựng cuộc sống tốt đẹp hơn. Ví dụ, một người tham gia đã chia sẻ mong muốn trở về Bảo Lộc để chăm sóc tốt hơn cho thú cưng và có thể xây dựng một gia đình hạnh phúc. Một cá nhân khác đề cập đến mong muốn chăm sóc cha mẹ mình, nhấn mạnh các giá trị văn hóa sâu xa gắn liền với nghĩa vụ gia đình.

Xu hướng trở về quê hương thường bắt nguồn từ khát vọng về một lối sống giản dị và trọn vẹn hơn. Một số người tham gia cho rằng khởi sự kinh doanh nhỏ, chẳng hạn như quán cà phê hoặc nhà hàng chay, là một phương tiện để đạt được ổn định tài chính và hài lòng cá nhân. Một người tham gia đã nêu rõ ý định mở một quán cà phê tại quê nhà khi họ có đủ nguồn lực. Những kế hoạch này phản ánh mong muốn xây dựng một cộng đồng gắn kết và kết nối trở lại với nguồn cội, đồng thời tạo dựng một sinh kế phù hợp với giá trị bản thân.

Kế hoạch tương lai của người di cư: Khát vọng và mục tiêu sau khi di cư (tt.)

MỤC TIÊU VỀ XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN CÁC MỐI QUAN HỆ/ MẠNG LƯỚI XÃ HỘI

Các câu chuyện người tham gia chia sẻ cũng tiết lộ những khát vọng liên quan đến các mối quan hệ cá nhân và cuộc sống gia đình. Nhiều người tham gia bày tỏ hy vọng tìm được bạn đời, lập gia đình và tạo dựng một mái ấm yêu thương. Ví dụ, một cá nhân hình dung về tương lai cùng với một người bạn đời, bao gồm cả kế hoạch cho một đám cưới, trong khi một người khác hy vọng sẽ chăm sóc và bầu bạn với một ai đó phù hợp. Điều này nhấn mạnh tầm quan trọng của các mối quan hệ giữa các cá nhân và mong muốn ổn định trong các mối quan hệ cá nhân.

Một số người tham gia bày tỏ mong muốn “công khai” danh tính của mình với những người nhất định hoặc thậm chí với công chúng khi họ cảm thấy sẵn sàng. Điều này cho thấy một mối quan hệ phức tạp giữa việc được xã hội chấp nhận và trưởng thành cá nhân. Những cảm xúc này thể hiện mong muốn được sống thật với bản thân nhưng đồng thời cũng phản ánh những thách thức khi phải đối mặt với kỳ vọng của gia đình và chuẩn mực xã hội.

SỨC KHỎE TÂM THẦN VÀ MONG MUỐN HỖ TRỢ CỘNG ĐỒNG

Người tham gia bày tỏ rõ ràng nhu cầu của họ về tăng cường hỗ trợ sức khỏe tâm thần và gắn kết cộng đồng. Nhiều người đề xuất thành lập các nhóm hỗ trợ về tâm lý, nhấn mạnh tầm quan trọng của sức khỏe cảm xúc trong cuộc sống của họ. Mong muốn của họ về việc nên có thêm nhiều mạng lưới hỗ trợ cho thấy rằng sức khỏe tâm thần là một khía cạnh quan trọng trong cuộc sống của họ tại môi trường mới.

Bên cạnh đó, một số người tham gia cam kết cống hiến cho cộng đồng của mình, đặc biệt là đối với các nhóm thiểu số như cộng đồng LGBTQ+. Một số người tham gia bày tỏ mong muốn đóng góp cho cộng đồng, tạo ra những tác động tích cực và thể hiện khát vọng phát triển các chương trình hướng nghiệp cũng như cung cấp nguồn lực cho người đồng tính, song tính, chuyển giới, phản ánh một tinh thần trách nhiệm đối với xã hội. Điều này bao gồm kế hoạch hoạt động tình nguyện, tham gia các tổ chức cộng đồng hoặc khởi xướng các sáng kiến riêng của mình. Một số người tham gia cũng bày tỏ mong muốn trở về quê hương và đóng góp vào phát triển của cộng đồng LGBTQ+ tại địa phương của họ.

KHOI NGHIỆP VÀ SỐNG ĐỘC LẬP

Một chủ đề thường xuyên xuất hiện trong các câu chuyện là khát vọng khởi nghiệp và sống độc lập. Nhiều người tham gia mong muốn mở doanh nghiệp riêng, chẳng hạn như tiệm làm đẹp hoặc quán cà phê. Tinh thần khởi nghiệp này thường được thúc đẩy bởi mong muốn sống độc lập và khả năng tạo ra cân bằng giữa công việc và cuộc sống phù hợp với các giá trị cá nhân.

Những người tham gia cũng nhấn mạnh mong muốn duy trì một lối sống cân bằng, lựa chọn làm việc trong môi trường không gây áp lực quá lớn. Hải lòng với cuộc sống đơn giản thay vì có quá nhiều tham vọng đang là xu hướng phổ biến của người di cư để tìm thấy cuộc sống hạnh phúc thông qua công việc ý nghĩa cũng như sức khỏe thể chất và tinh thần của bản thân.

KẾT LUẬN

Những kế hoạch tương lai được trình bày bởi những người tham gia nghiên cứu này cho thấy giao thoa phức tạp giữa các khát vọng được định hình bởi mục tiêu học tập, trách nhiệm gia đình, mong muốn về các mối quan hệ, nhu cầu về sức khỏe tâm thần và tham vọng về khởi nghiệp. Những câu chuyện này cho thấy rằng: Mặc dù có rất nhiều thách thức trong quá trình di cư nhưng tiềm năng phát triển và thành công cũng rất lớn. Bằng cách ưu tiên giáo dục, nuôi dưỡng mối quan hệ gia đình, theo đuổi các mối quan hệ cá nhân và tinh thần khởi nghiệp, người di cư đang chủ động kiến tạo tương lai phù hợp với giá trị và khát vọng của mình. Khi họ hướng tới những mục tiêu đa diện này, những hiểu biết thu được từ kinh nghiệm của họ có thể là cơ sở các chính sách và hệ thống hỗ trợ nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho hòa nhập thành công và nâng cao chất lượng cuộc sống cho cộng đồng người di cư.

Thảo luận

Các khu công nghiệp ở miền Nam Việt Nam như Long An, Bình Dương đang nổi lên như những điểm đến đầy hứa hẹn cho lao động nhập cư LGBTQ+. Trái ngược với nghiên cứu trước đây của ISEE (2015) cho rằng môi trường có trình độ học vấn cao hoặc các trung tâm đô thị lớn phù hợp hơn với cộng đồng LGBTQ+, các khu công nghiệp này hiện không chỉ cung cấp cơ hội việc làm ổn định mà còn là nơi làm việc hỗ trợ và dung hợp. Cộng đồng LGBTQ+ tại các khu vực này thường tìm thấy gắn kết và hỗ trợ mạnh mẽ từ đồng nghiệp, tạo nên một môi trường làm việc thân thiện và bao dung. Cảm giác kết nối này không chỉ giúp họ cảm thấy được chấp nhận, mà còn mang lại hỗ trợ về mặt tinh thần. Hơn nữa, mức lương tại các khu công nghiệp thường cao hơn so với mức lương mà họ có thể kiếm được ở quê nhà, giúp họ cải thiện chất lượng cuộc sống và đạt được độc lập về tài chính cao hơn. Mặc dù các khu công nghiệp có thể thiếu cơ sở hạ tầng xã hội toàn diện và các dịch vụ chuyên biệt dành cho cộng đồng LGBTQ+ như ở các thành phố lớn hơn, nhưng người lao động LGBTQ+ vẫn có thể duy trì mối quan hệ với gia đình của họ trong khi vẫn tận hưởng tự do và cơ hội là chính mình. Thay đổi này nhấn mạnh một bước chuyển tích cực trong cách tiếp nhận và hỗ trợ lao động di cư LGBTQ+ trong các lĩnh vực lao động truyền thống.

Ngược lại, các đô thị lớn như Tp Hồ Chí Minh và Hà Nội có thị trường lao động cạnh tranh rất cao. Mặc dù có nhiều cơ hội việc làm nhưng tỷ lệ thất nghiệp cũng cao hơn. Môi trường này có thể gây khó khăn cho người di cư, đặc biệt là những người thuộc cộng đồng LGBTQ+ vốn đã phải đối mặt với nhiều rào cản việc làm. Mặc dù phải đối mặt với thị trường lao động cạnh tranh nhất ở Việt Nam, nhưng những cá nhân LGBTQ+ có thể làm nhiều công việc bán thời gian. Lĩnh vực này có thể mang lại lợi thế cho người lao động di cư, cho phép họ tìm kiếm việc làm trong khi vẫn duy trì một mức độ ổn định tài chính và tự do cá nhân.

Hệ thống hỗ trợ cho người lao động di cư trong nước dường như ít tiếp cận được với những người di cư vì lý do liên quan đến LGBTQ+. Điều này khác biệt đáng kể so với một nghiên cứu năm 2022 về người lao động di cư quốc tế LGBTQ+ (ILO 2022) - những người đã sử dụng các trung tâm dịch vụ và môi giới để tìm kiếm việc làm và di cư đến nơi ở mới. Việc thiếu hỗ trợ cho thấy một khoảng trống trong các nguồn lực dành cho cộng đồng này. Điều quan trọng là cần nghiên cứu các dịch vụ thực sự phù hợp và dễ tiếp cận với người lao động di cư LGBTQ+ để giúp họ ổn định cuộc sống trong môi trường mới.

Bên cạnh đó, giao thoa giữa đặc điểm người lao động di cư và đặc điểm LGBTQ+ hé lộ một động lực mạnh mẽ thúc đẩy nhiều người rời khỏi quê hương. Đối với nhiều người, mong muốn sống thật với bản thân như một người LGBTQ+ là động lực chính trong hành trình di cư của họ. Khát vọng được chấp nhận bản thân thường vượt qua những rủi ro và bất ổn định khi rời xa môi trường quen thuộc. Ngoài ra, người LGBTQ+ thường di cư do áp lực xã hội và phân biệt đối xử. Người đồng tính nữ phải đối mặt với áp lực từ gia đình về việc phải sống theo chuẩn mực của người dị tính, khiến họ cảm thấy lạc lõng và cô đơn. Người đồng tính nam bị kỳ thị và phân biệt đối xử, đặc biệt là trong môi trường bảo thủ. Người chuyển giới bị gia đình phản đối và xã hội kỳ thị. Người phi nhị nguyên giới thường không nhận được sự thấu hiểu và chấp nhận, khiến họ gặp khó khăn trong môi trường xã hội và nghề nghiệp ở nơi ở mới. Mặc dù tất cả những người tham gia đều tìm cách thoát khỏi những áp lực này, nhưng người đồng tính nữ và người đồng tính nam chú trọng vào các mục tiêu về học vấn và nghề nghiệp, trong khi người chuyển giới và người phi nhị nguyên giới có xu hướng ưu tiên tìm kiếm môi trường sống bao dung và hòa nhập hơn. Ngoài ra, trải nghiệm của các cá nhân LGBTQ+ có thể rất đa dạng tùy thuộc vào các yếu tố như tuổi tác, tình trạng kinh tế - xã hội và vị trí địa lý. Tuy nhiên, những chủ đề chung về phân biệt đối xử, kỳ thị và bị gạt ra ngoài lề xã hội đều rất phổ biến trong các nhóm khác nhau.

Hầu hết những người tham gia đều cảm thấy được chấp nhận hơn ở nơi ở mới, nơi có đa dạng và cởi mở hơn so với nơi ở trước đây. Thái độ ủng hộ của chủ nhà và bao dung của cộng đồng là minh chứng rõ ràng cho việc xã hội đang ngày càng chấp nhận đa dạng. Tuy nhiên, một số nhóm cụ thể, chẳng hạn như song tính nữ, thường phải đối mặt với những giả định và lời đồn đại của xã hội liên quan đến mối quan hệ của họ với bạn cùng phòng là nữ. Người không xác định giới tính thường bị xã hội, kể cả cộng đồng LGBTQ+, hiểu sai về bản thân. Người chuyển giới phải đối mặt với một loạt các thách thức, từ việc công nhận pháp lý, thủ tục hành chính phức tạp, gánh nặng tài chính cho đến những áp lực tâm lý.

Thảo luận

Người chuyển giới thường bị phân biệt đối xử trong quá trình tìm việc. Điều này ảnh hưởng đến khả năng tìm kiếm và duy trì công việc của họ. Phân biệt đối xử thường xuất phát từ định kiến, khuôn mẫu và thiếu hiểu biết về bản dạng giới của họ. Ngoài ra, họ còn gặp phải những khó khăn về các thủ tục pháp lý và hành chính, đặc biệt khi đăng ký giấy tờ tùy thân phản ánh chính xác bản dạng giới và tên họ đã chọn để gửi kèm đơn xin việc. Những rào cản này đã hạn chế đáng kể các cơ hội việc làm trong nhiều lĩnh vực khác nhau. Ngoài ra, người đồng tính nam sống chung với HIV phải chịu nhiều lớp kỳ thị và phân biệt đối xử phức tạp trong quá trình tìm kiếm việc làm và tuyển dụng do tình trạng sức khỏe của họ, dẫn đến bị cô lập về mặt xã hội và hạn chế khả năng tiếp cận các cơ hội nghề nghiệp.

Tất cả những người có bản dạng giới khác nhau đều bị kỳ thị và phân biệt đối xử tại nơi làm việc. Cụ thể, người đồng tính nữ và người đồng tính nam thường bị quấy rối và bắt nạt tại môi trường làm việc. Riêng người đồng tính nam có thể phải đối mặt với những hạn chế về cơ hội thăng tiến do mọi người thường có định kiến rằng người đồng tính nam là yếu đuối hoặc nữ tính quá mức. Ngoài ra, những người phi nhị nguyên giới và chuyển giới thường gặp phải những thách thức trong thể hiện bản dạng giới của mình, đặc biệt là trong những môi trường bảo thủ. Trong nhiều ngành nghề khác nhau, các cá nhân gặp phải những trải nghiệm khác nhau định hình bởi môi trường làm việc của họ. Những người làm việc tự do thường lựa chọn các công việc linh hoạt để hạn chế tương tác xã hội. Tuy nhiên, họ phải đối mặt với những thách thức đáng kể trong xây dựng hình ảnh chuyên nghiệp và đảm bảo nguồn thu nhập ổn định. Người LGBTQ+ làm việc trong môi trường văn phòng có thể trải qua nhiều tình huống, từ chấp nhận và hòa nhập đến các trường hợp bị phân biệt đối xử và quấy rối. Những trải nghiệm này chịu ảnh hưởng rất lớn bởi văn hóa, quy định của tổ chức và đặc điểm của các mối quan hệ với đồng nghiệp. Trong các công việc lao động phổ thông, những người lao động LGBTQ+ thường phải đối mặt với những thách thức rõ rệt, bao gồm phân biệt đối xử, quấy rối và bạo lực. Bản chất vốn có của những công việc này có thể làm trầm trọng thêm những rủi ro liên quan đến phân biệt đối xử như vậy. Tương tự, những người LGBTQ+ làm việc trong ngành dịch vụ có thể đối mặt với sự phân biệt đối xử từ cả khách hàng và chủ sử dụng lao động, dẫn đến môi trường làm việc thù địch. Nhóm này và những người hành nghề mại dâm phải đối mặt với kỳ thị, phân biệt đối xử và bạo lực tình dục, đồng thời bị hạn chế tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe, bảo vệ pháp lý và các nguồn hỗ trợ xã hội.

Tóm lược

NHỮNG KHÓ KHĂN HÀNG NGÀY TRONG MÔI TRƯỜNG MỚI

- Chỗ ở: Tìm nhà ở giá cả phải chăng và an toàn, đặc biệt là nhà ở thân thiện với cộng đồng LGBTQ+.
- Ổn định tài chính: Về mặt chi phí, đặc biệt đối với người chuyển giới cần điều trị y tế.
- Thủ tục hành chính: Các quy trình quan liêu phức tạp và tốn thời gian.
- Hội nhập xã hội: Xây dựng mối quan hệ và vượt qua rào cản xã hội, đặc biệt là đối với người LGBTQ+.
- Sức khỏe thể chất và tinh thần: Tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe, bao gồm các dịch vụ sức khỏe tâm thần và giải quyết các nhu cầu sức khỏe cụ thể của người LGBTQ+.

NHỮNG KHÓ KHĂN LIÊN QUAN ĐẾN CÔNG VIỆC

Phân biệt đối xử và kỳ thị:

- Phân biệt đối xử tại nơi làm việc: Đối mặt với phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục, bản dạng giới và tình trạng HIV.
- Kỳ thị xã hội: Kỳ thị và phân biệt đối xử trong xã hội, đặc biệt là ở những môi trường bảo thủ.
- Thiếu hiểu biết: Cộng đồng và môi trường làm việc thiếu hiểu biết và không chấp nhận người LGBTQ+.

Khó khăn kinh tế:

- Bất ổn về việc làm: Đối mặt với bất ổn việc làm và cơ hội hạn chế do phân biệt đối xử và kỳ thị.
- Mức lương thấp: Nhận mức lương thấp hơn so với những người lao động không phải là người LGBTQ+.
- Hạn chế về tài chính: Đang phải vật lộn để đáp ứng các nhu cầu cơ bản và tiết kiệm cho tương lai.

Sức khỏe tâm thần:

- Căng thẳng và lo âu: Trải qua mức độ căng thẳng và lo âu cao do bị phân biệt đối xử và cô lập xã hội.

NHỮNG KHÓ KHĂN TRONG TIẾP CẬN DỊCH VỤ

- Thiếu nhận thức: Người LGBTQ+ chưa ý thức được các dịch vụ hỗ trợ hiện có.
- Thiếu hỗ trợ chuyên biệt: Rất ít tổ chức đáp ứng cụ thể nhu cầu của người lao động nhập cư LGBTQ+.
- Kỳ thị và phân biệt đối xử: Sợ bị kỳ thị và phân biệt đối xử khi tìm kiếm trợ giúp.
- Dịch vụ không đầy đủ: Dịch vụ hỗ trợ dành cho cộng đồng LGBTQ+ không đầy đủ và không hiệu quả.
- Phạm vi địa lý hạn chế: Các dịch vụ thường tập trung ở khu vực thành thị, khiến người dân ở vùng sâu vùng xa không được phục vụ đầy đủ.

Khuyến nghị

Mặc dù vẫn có tồn tại một số dịch vụ hỗ trợ dành các cá nhân LGBTQ+ tại Việt Nam, nhưng những dịch vụ này thường khá hạn chế về mặt phạm vi và khả năng tiếp cận. Nhiều người di cư LGBTQ+, đặc biệt là những người từ khu vực nông thôn, thường thiếu thông tin về các dịch vụ này hoặc gặp phải rào cản khi tiếp cận. Một số đề xuất cải thiện dịch vụ:

1. Mở rộng các dịch vụ hiện có:

- Nâng cao năng lực của các tổ chức hiện có để cung cấp nhiều loại dịch vụ hơn.
- Đào tạo các nhà cung cấp dịch vụ về các vấn đề liên quan đến SOGIE.
- Mở rộng phạm vi địa lý của các dịch vụ để bao phủ nhiều khu vực hơn.
- Tăng cường các nỗ lực tiếp cận để hỗ trợ các cộng đồng bị lề hóa.
- Cung cấp đào tạo nghề và hỗ trợ việc làm để giúp người lao động tìm kiếm công việc phù hợp.

2. Phát triển các dịch vụ mới

- Thành lập các dịch vụ chuyên biệt dành cho người lao động di cư LGBTQ+ trong nước, nhằm đáp ứng những nhu cầu đặc thù của họ.
- Cung cấp hỗ trợ pháp lý để giúp họ giải quyết các vấn đề pháp lý phức tạp.
- Hỗ trợ tài chính và học bổng cho giáo dục và đào tạo.
- Tạo ra các không gian an toàn và trung tâm cộng đồng dành cho người LGBTQ+.

3. Tăng cường hợp tác

- Hợp tác với các cơ quan chính phủ, tổ chức phi chính phủ (NGO) và tổ chức quốc tế để phối hợp các nỗ lực hành động.
- Kết nối với doanh nghiệp và nhà tuyển dụng để thúc đẩy môi trường làm việc hòa nhập.
- Hợp tác với các đơn vị cung cấp dịch vụ y tế để cải thiện khả năng tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe chất lượng.

4. Nâng cao nhận thức

- Triển khai các chiến dịch nâng cao nhận thức cộng đồng nhằm thách thức định kiến và thúc đẩy sự thấu hiểu.
- Cung cấp kiến thức cho các nhà hoạch định chính sách, các nhà tuyển dụng và công chúng về các vấn đề LGBTQ+.
- Trao quyền cho cộng đồng LGBTQ+ để họ có thể lên tiếng bảo vệ quyền lợi của mình.

Khuyến nghị chung

VĂN HÓA VÀ CHÍNH SÁCH TẠI NƠI LÀM VIỆC

- Các tổ chức cần thực hiện các chính sách chống phân biệt đối xử toàn diện, bảo vệ rõ ràng người LGBTQ+ khỏi quấy rối, phân biệt và đối xử bất công.
- Đào tạo về đa dạng và hòa nhập nên là yêu cầu bắt buộc đối với tất cả nhân viên nhằm thúc đẩy văn hóa tôn trọng và thấu hiểu. Việc giáo dục về các vấn đề LGBTQ+, bao gồm bản dạng giới, xu hướng tính dục và những thách thức của các cộng đồng yếu thế, có thể giúp tạo ra môi trường làm việc thông tin và hòa nhập hơn.
- Thành lập các dịch vụ hỗ trợ nhân viên LGBTQ+, chẳng hạn như nhóm hỗ trợ nhân viên, dịch vụ tư vấn và hỗ trợ pháp lý. Những nguồn lực này sẽ giúp tạo ra không gian an toàn để nhân viên LGBTQ+ kết nối, chia sẻ kinh nghiệm và tìm kiếm sự hỗ trợ.

Khuyến nghị chung (tt.)

KỲ THI XÃ HỘI VÀ VẬN ĐỘNG CHÍNH SÁCH

- Triển khai các chiến dịch giáo dục cộng đồng để thách thức những định kiến tiêu cực và nâng cao nhận thức về các vấn đề LGBTQ+.
- Các nhà hoạch định chính sách cần thúc đẩy các cải cách pháp luật để tăng cường bảo vệ quyền lợi cho người LGBTQ+ và giải quyết tình trạng phân biệt đối xử có hệ thống.
- Các tổ chức cộng đồng cần được hỗ trợ và đầu tư để cung cấp các nguồn lực, vận động chính sách và hỗ trợ cho người LGBTQ+.

HỖ TRỢ NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ LGBTQ+

- Thực thi các chính sách nhằm giảm thiểu bất bình đẳng kinh tế, đảm bảo khả năng tiếp cận nhà ở, chăm sóc sức khỏe và dịch vụ tài chính với giá cả hợp lý cho người lao động di cư.
- Thành lập các mạng lưới hỗ trợ và tổ chức cộng đồng để cung cấp sự giúp đỡ và nguồn lực cho người lao động di cư, đặc biệt là những người thuộc các nhóm yếu thế.
- Cải thiện khả năng tiếp cận dịch vụ pháp lý và đảm bảo người lao động di cư biết rõ quyền lợi của họ cũng như các cơ chế bảo vệ hợp pháp.
- Thực hiện các chiến dịch giáo dục và đào tạo cho các nhà cung cấp dịch vụ để họ hiểu rõ hơn về trải nghiệm đặc thù của cộng đồng LGBTQ+, đặc biệt là trong quá trình tìm việc và làm việc.

KHUYẾN NGHỊ BỔ SUNG

- Thu thập dữ liệu và nghiên cứu để cung cấp thông tin cho việc xây dựng chính sách và các biện pháp can thiệp có mục tiêu.
- Hợp tác giữa các tổ chức để tăng cường nỗ lực giải quyết phân biệt đối xử tại nơi làm việc và thúc đẩy môi trường hòa nhập.
- Các chương trình cố vấn có thể mang lại hướng dẫn và hỗ trợ quý giá cho người lao động di cư LGBTQ+.
- Đào tạo về năng lực văn hóa giúp tạo ra môi trường làm việc hòa nhập và thấu hiểu hơn.

Tài liệu tham khảo

Tổ chức Theo dõi Nhân quyền. (2020). “Giáo viên nói tôi bị bệnh”: Rào cản đối với quyền giáo dục của thanh thiếu niên LGBT tại Việt Nam. <https://thuvien.lgbt/documents/giao-vien-noi-toi-bi-benh-nhung-rao-can-doi-voi-quyen-giao-duc-cua-thanh-thieu-nien-lgbt-o-viet-nam>

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. <https://thuvien.lgbt/documents/co-phai-boi-vi-toi-la-lgbt-phan-biet-doi-xu-dua-tren-xu-huong-tinh-duc-va-ban-dang-gioi-tai-viet-nam>

Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường (ISEE) (2023) Có phải bởi vì tôi là LGBTI?: Phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục, bản dạng giới và đặc điểm giới tính. <https://tlvgbt.s3.ap-southeast-1.amazonaws.com/2d5155da-5d47-4ed0-8953-9acd0695b120.pdf>

Trung tâm Sức khỏe Cộng đồng và Phòng ngừa Thương tích (CCHIP). (2012). Nghiên cứu Trực tuyến về Chứng sợ Đồng tính, Phân biệt Đối xử và Bạo lực Chống lại Chứng sợ Đồng tính, Người chuyển giới, Người chuyển giới và Người chuyển giới trong Trường học. <https://thuvien.lgbt/documents/ky-thi-phan-biet-doi-xu-va-bao-luc-voi-lgbti-tai-truong-hoc>

Castles, S., & Miller, MJ (2014). *Thời đại di cư: Phong trào dân số quốc tế trong thế giới hiện đại* (ấn bản lần thứ 5). Guilford Press.

Celi, G., & Sica, E. (2023). Toàn cầu hóa và di cư nội địa: bằng chứng từ di cư liên tỉnh ở Việt Nam. *Nghiên cứu khu vực, Khoa học khu vực*, 10(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/21681376.2022.2155563>

Dang, A., Nguyen, H., & Tran, L. (2019). Người lao động di cư và phân biệt đối xử xã hội ở đô thị Việt Nam. *Tạp chí Di cư và Hội nhập Quốc tế*, 20(2), 593–608.

Haughton, J., Sun, W., & Loan, LTT (2018). Phân biệt đối xử với người di cư ở đô thị Việt Nam. *Tiến bộ quốc tế trong nghiên cứu kinh tế*, 24(3), 211–232.

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) (2022). Một chiếc áo khoác rất đẹp nhưng nặng: Trải nghiệm của những người lao động di cư có xu hướng tính dục, bản dạng giới và biểu hiện giới đa dạng ở Đông Nam Á.

Li, Y., Zhao, Y., & Zhang, L. (2020). Phân biệt đối xử trên thị trường lao động đối với người di cư ở thành thị Trung Quốc: Tìm hiểu tình trạng bất bình đẳng. *Tạp chí Đô thị*, 42(1), 126–141.

Le, TM, Booth, AL, & Zinn, JO (2020). Vai trò của Hệ thống Đăng ký Hộ khẩu trong Di cư Nông thôn–Thành thị và Phát triển Kinh tế tại Việt Nam. *Dân số, Không gian và Địa điểm*, 26(1), e2274.

Nguyen, M., Zeng, D., & Nguyen, T. (2021). Các vấn đề về chính sách y tế và hội nhập xã hội đối với các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa của người lao động di cư tại Việt Nam. *Tạp chí Y tế và Nhân quyền*, 23(1), 235–246.

Tran, KTD, & Khuat, TH (2020). Bạo lực do bạn tình gây ra ở phụ nữ đã kết hôn tại Việt Nam: Hiện trạng, các yếu tố rủi ro và hành vi tìm kiếm trợ giúp. *Tạp chí quốc tế về phúc lợi xã hội*, 29(4), 385–395.

Tran, VC, Tran, TMT, & Vu, LH (2019). Việt Nam: Di cư và đô thị hóa. Viện Ngân hàng Phát triển Châu Á. <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/689171/adbi-wp1233.pdf>

UNICEF. (2012, ngày 22 tháng 8). Quan sát kết luận về Báo cáo định kỳ thứ ba và thứ tư kết hợp của Việt Nam, CRC/C/VNM/CO/3-4. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=_CRC%2fC%2fVNM%2fCO%2f3-4&Lang=en

Tài liệu tham khảo (tt.)

- Quỹ Dân số Liên Hợp Quốc (UNFPA) (2007). Di cư trong nước tại Việt Nam: Tình hình hiện tại, xu hướng và ý nghĩa chính sách. https://vietnam.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Internal%20Migration_Current%20situation_e_0.pdf
- Quỹ Dân số Liên Hợp Quốc (UNFPAa). (nd). Di cư và đô thị hóa ở Việt Nam. https://vietnam.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/migration_and_urbanization_factsheet_eng_final_0.pdf
- Tổng cục Thống kê & Quỹ Dân số Liên Hợp Quốc (UNFPA). (2016). Điều tra di cư nội địa quốc gia năm 2015, Hà Nội: Tin tức Việt Nam. Nhà xuất bản Thông tấn. https://vietnam.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/PD_Migration%20Booklet_ENG_printed%20in%202016.pdf
- Ngân hàng Thế giới. (2018). Di cư ở Việt Nam: Khai thác tác động kinh tế và xã hội cho phát triển. <https://documents.worldbank.org/curated/en/969411468197949288/pdf/102310-NWP-Migration-in-Vietnam-Nov-18-clean-Box-394830B-PUBLIC.pdf>
- Labbé, D., Turner, S., & Pham, T.-T.-H. (2023). Những cuộc đấu tranh của các nhóm yếu thế để tiếp cận không gian công cộng: Thanh niên di cư từ nông thôn lên Hà Nội, Việt Nam. *Dân số, Không gian và Địa điểm*, 29, e2614.
- Pulliat, G. (2013). Người di cư tại Hà Nội: Quá trình kiến tạo chính trị của một nhóm xã hội bị thống trị. *Không gian và Xã hội*, 3(154), 87–102.
- Van Quyet, P., & Van Kham, T. (2016). Phân biệt đối xử đối với lao động nhập cư nghèo tại các khu đô thị Việt Nam. *Khoa học Xã hội Việt Nam*, 1(171), 34–42.
- Pham, N. N. K., Do, M., Bui, V. H., & Nguyen, G. T. (2018). Di cư từ nông thôn ra thành thị tại Việt Nam: Nhận thức về tính dễ tổn thương của thanh niên trong môi trường đô thị. *Tạp chí Quốc tế về Di cư, Sức khỏe và Chăm sóc Xã hội*, 14(1), 117–130.
- Nguyen, M. T. N., & Locke, C. (2014). Di cư nông thôn - đô thị tại Việt Nam và Trung Quốc: Quan hệ giới trong hộ gia đình, sự kiến tạo không gian và vai trò của nhà nước. *Tạp chí Nghiên cứu Nông dân*, 41(5), 855–876.
- Mole, R. (2021). Di cư và tị nạn của người queer tại châu Âu. Nhà xuất bản UCL.
- Gorman-Murray, Andrew. (2009). “Những di động thân mật: Sự hiện thân của cảm xúc và di cư queer”. *Địa lý Xã hội và Văn hóa*, 10, 441–460.
- Karis, T. (2013). Những “người Hà Nội không chính thức”: Di cư, quê quán và quyền công dân đô thị tại Việt Nam. *Tạp chí Nhân học Khu vực Châu Á - Thái Bình Dương*, 14(3), 256–273.
- UN Women (2023). Trải nghiệm di cư của những người có đa dạng SOGIESC. New York, tháng 12/2023. https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-12/policy-paper_migration-experiences-people-diverse-sogiesc-en.pdf