

Hà Nội, ngày 10 tháng 3 năm 2026

TUYÊN BỐ CHÍNH SÁCH

Phòng, chống lao động cưỡng bức tại Trường Đại học Luật Hà Nội

I. Mục đích, ý nghĩa và cam kết

1. Trường Đại học Luật Hà Nội (sau đây gọi là “Trường”) ban hành Chính sách này nhằm thể hiện các biện pháp phòng ngừa, phát hiện và xử lý lao động cưỡng bức, đồng thời bảo đảm chuỗi cung ứng hàng hóa, dịch vụ của Trường không liên quan đến các hình thức này.

2. Trường cam kết không khoan nhượng đối với mọi hình thức của lao động cưỡng bức trong toàn bộ hoạt động của mình và trong quan hệ với nhà thầu, nhà cung cấp, đối tác.

3. Trường khẳng định tuân thủ pháp luật lao động và bảo vệ quyền con người, cam kết thực hiện trách nhiệm xã hội.

4. Việc ban hành và thực hiện Chính sách đồng thời góp phần hoàn thiện hệ thống chính sách về quản trị, liêm chính và phát triển bền vững của Trường; đáp ứng các yêu cầu, tiêu chí có liên quan trong đánh giá, xếp hạng QS Stars; nâng cao trách nhiệm giải trình và uy tín của Nhà trường trong quá trình hội nhập quốc tế

II. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

1. Phạm vi điều chỉnh: Chính sách quy định nguyên tắc, cam kết, quy trình thẩm định chuỗi cung ứng, đánh giá rủi ro, biện pháp khắc phục, cơ chế tiếp nhận phản ánh, phân công trách nhiệm và chế độ báo cáo, công khai trong phòng, chống chế độ lao động cưỡng bức tại Trường.

2. Đối tượng áp dụng: Viên chức, người lao động và người học; các đơn vị của Trường; và mọi nhà thầu, nhà cung cấp, đối tác cung ứng hàng hóa, dịch vụ cho Trường ở mọi cấp độ của chuỗi cung ứng.

3. Trường yêu cầu nhà cung cấp áp dụng các chuẩn mực tương đương đối với nhà cung cấp cấp dưới (nhà thầu phụ) của họ.

III. Giải thích từ ngữ

1. Lao động cưỡng bức là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc thủ đoạn khác để ép buộc người lao động phải làm việc trái ý muốn của họ, theo cách hiểu tại Bộ luật Lao động năm 2019 và Công ước số 29 về lao động cưỡng bức của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO).

3. Lệ thuộc là tình trạng một người bị đối xử như tài sản hoặc bị buộc phải cung cấp lao động, dịch vụ trong điều kiện bị kiểm soát, không thể tự do rời bỏ chủ sử dụng lao động.

5. Lao động trẻ em là việc sử dụng người chưa đủ tuổi lao động tối thiểu hoặc sử dụng người chưa thành niên vào công việc, trong điều kiện lao động trái với quy định của pháp luật lao động và pháp luật về trẻ em.

6. Lệ thuộc vì nợ là tình trạng người lao động bị ràng buộc phải làm việc để trả một khoản nợ trong điều kiện bất bình đẳng, bị lạm dụng.

7. Phí tuyển dụng là mọi khoản phí, chi phí phát sinh trong quá trình tuyển dụng mà theo nguyên tắc tuyển dụng có trách nhiệm phải do người sử dụng lao động chịu, không được thu của người lao động.

8. Thẩm định là quá trình rà soát, nhận diện, phòng ngừa, giảm thiểu và giải trình về rủi ro về lao động cưỡng bức trong hoạt động và chuỗi cung ứng của Trường.

9. Biện pháp khắc phục là các hành động nhằm chấm dứt vi phạm, hỗ trợ nạn nhân và ngăn ngừa tái diễn, ưu tiên bảo vệ quyền lợi của người bị hại.

10. Chuỗi cung ứng là toàn bộ hệ thống nhà thầu, nhà cung cấp và đối tác tham gia cung ứng hàng hóa, dịch vụ cho Trường, bao gồm cả các dịch vụ thuê ngoài như vệ sinh, bảo vệ, suất ăn, xây dựng, in ấn và cung cấp thiết bị.

IV. Nguyên tắc

1. Mọi hoạt động của Trường và chuỗi cung ứng phải tuân thủ pháp luật Việt Nam và các cam kết quốc tế liên quan.

2. Ưu tiên nhận diện và ngăn chặn rủi ro từ sớm thay vì chỉ xử lý hậu quả.

3. Mọi biện pháp đều hướng tới bảo vệ quyền, sự an toàn và phẩm giá của người lao động, đặc biệt là nhóm dễ bị tổn thương.

4. Công khai cam kết, quy trình và kết quả ở mức độ phù hợp; sẵn sàng giải trình về các biện pháp đã thực hiện.

5. Định kỳ rà soát, đánh giá và nâng cấp Chính sách theo thực tiễn và thay đổi của pháp luật.

V. Các cam kết

Trường cam kết và yêu cầu áp dụng trong toàn chuỗi cung ứng các nội dung sau:

1. Mọi công việc trên cơ sở tự nguyện; nghiêm cấm mọi hình thức lao động cưỡng bức, ép buộc, ràng buộc bằng nợ hoặc lao động để trừ nợ.

2. Không giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng của người lao động; không yêu cầu đặt cọc, bảo lãnh trái quy định nhằm ràng buộc người lao động.

3. Không thu phí tuyển dụng của người lao động; mọi chi phí tuyển dụng do người sử dụng lao động chi trả.

4. Tôn trọng tuổi lao động tối thiểu; không sử dụng lao động trẻ em; bảo đảm điều kiện đặc biệt đối với lao động chưa thành niên theo quy định của pháp luật.

VI. Biện pháp thúc đẩy bình đẳng và hỗ trợ

1. Trường áp dụng các biện pháp thúc đẩy bình đẳng và chính sách ưu tiên theo quy định của pháp luật nhằm bảo đảm bình đẳng thực chất cho nhóm yếu thế, đặc biệt về giới, dân tộc thiểu số và người khuyết tật.

2. Các biện pháp hỗ trợ được thiết kế theo hướng loại bỏ rào cản và tạo cơ hội, không thay thế nguyên tắc tuyển chọn dựa trên năng lực và không tạo ra phân biệt đối xử ngược trái pháp luật.

3. Trường ưu tiên hỗ trợ về học bổng, quá trình đào tạo; tư vấn, tiếp cận cho nhóm dễ bị tổn thương trong khả năng nguồn lực của Trường.

VII. Điều chỉnh hợp lý cho người khuyết tật

Người học và người lao động là người khuyết tật có quyền đề nghị điều chỉnh hợp lý (về cơ sở vật chất, phương thức học tập, làm việc, đánh giá) để bảo đảm cơ hội bình đẳng. Trường xem xét, đáp ứng đề nghị trong điều kiện hợp lý và khả thi. Quy trình đề nghị theo Phụ lục 2.

VIII. Phòng, chống phân biệt đối xử, quấy rối và bắt nạt

1. Nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử, kỳ thị, quấy rối (bao gồm quấy rối tình dục) và bắt nạt trong học tập, làm việc.

2. Trường xây dựng và phổ biến quy tắc ứng xử; xử lý nghiêm các hành vi vi phạm theo quy định của pháp luật và quy chế của Trường.

IX. Tiếp nhận, xử lý phản ánh và bảo vệ người cung cấp thông tin

1. Mọi cá nhân có quyền phản ánh, tố cáo hành vi phân biệt đối xử, quấy rối qua các kênh công khai của Trường, bao gồm kênh của Ủy ban Đạo đức, truy cập qua liên kết trên trang thông tin điện tử; chấp nhận thông tin ẩn danh có nội dung rõ ràng.

2. Trường bảo mật thông tin và bảo vệ người phản ánh, tố cáo; nghiêm cấm trả thù, trù dập, phân biệt đối xử đối với người cung cấp thông tin ngay thẳng.

3. Việc xử lý theo quy trình nội bộ và nguyên tắc một đầu mối, tránh chồng chéo với các thiết chế hiện có.

X. Thu thập, sử dụng dữ liệu đa dạng và bảo vệ dữ liệu cá nhân

1. Trường có thể thu thập dữ liệu về đa dạng (như giới, dân tộc, tình trạng khuyết tật) để theo dõi và cải thiện chính sách, trên cơ sở tự nguyện và có sự đồng ý của chủ thể dữ liệu.

2. Các dữ liệu về dân tộc, tôn giáo, tình trạng sức khỏe, đời sống và xu hướng tính dục là dữ liệu cá nhân nhạy cảm; việc thu thập, xử lý tuân thủ Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025, bảo đảm mục đích rõ ràng, hạn chế và bảo mật theo quy định của pháp luật.

3. Việc công khai số liệu đa dạng được thực hiện dưới dạng tổng hợp, ẩn danh, không cho phép nhận dạng cá nhân.

XI. Đào tạo, truyền thông và nâng cao nhận thức

Trường tổ chức phổ biến, đào tạo cho viên chức, người lao động và người học về đa dạng, công bằng, hòa nhập, chống phân biệt đối xử và quấy rối; khuyến khích lồng ghép nội dung này vào giảng dạy, nghiên cứu.

XII. Phân công trách nhiệm và quản trị

1. Hiệu trưởng: Chịu trách nhiệm chung; phê duyệt Chính sách, báo cáo thường niên; bảo đảm nguồn lực.

2. Đơn vị đầu mối DEI (do Hiệu trưởng phân công): Điều phối thực hiện, tổng hợp số liệu, phối hợp Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ và tổ chức công đoàn.

3. Phòng Tổ chức – Hành chính, Phòng Đào tạo đại học, Phòng Đào tạo Sau đại học, Phòng Công tác sinh viên: bảo đảm bình đẳng cơ hội trong tuyển dụng, tuyển sinh, đánh giá; tổ chức hỗ trợ nhóm yếu thế.

4. Ủy ban Đạo đức: Tiếp nhận, xem xét phản ánh, tố cáo về phân biệt đối xử, quấy rối và kiến nghị xử lý.

5. Các đơn vị, cá nhân: Thực hiện và giám sát việc tuân thủ trong phạm vi nhiệm vụ, chức năng được phân công.

XIII. Giám sát, chỉ số và báo cáo thường niên

1. Trường theo dõi hiệu quả qua bộ chỉ số DEI tại Phụ lục 1, gồm các chỉ số về cơ cấu giới, tỷ lệ nhóm yếu thế, khả năng tiếp cận, số vụ việc phân biệt đối xử được xử lý và số lượt đào tạo.

2. Hằng năm, Trường lập và công bố công khai trên trang thông tin điện tử báo cáo thường niên về đa dạng, công bằng và hòa nhập, dưới dạng số liệu tổng hợp, ẩn danh.

XIV. Tổ chức thực hiện, hiệu lực và rà soát

1. Chính sách này có hiệu lực kể từ ngày ký ban hành.

2. Chính sách được rà soát định kỳ ít nhất một năm một lần hoặc khi có thay đổi của pháp luật.

3. Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc, các đơn vị phản ánh về đơn vị đầu mối DEI và Ủy ban Đạo đức để tổng hợp, đề xuất Hiệu trưởng xem xét sửa đổi, bổ sung. 

KT. HIỆU TRƯỞNG
PHÓ HIỆU TRƯỞNG

Nguyễn Văn Quang