

Hà Nội, ngày 10 tháng 3 năm 2026

TUYÊN BỐ CHÍNH SÁCH

Đa dạng, Công bằng và Hòa nhập của 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 Đa dạng, Công bằng và Hòa nhập (Diversity, Equity, and Inclusion); sau đây gọi tắt là “Chính sách DEI”) nhằm xây dựng môi trường học tập, làm việc tôn trọng sự khác biệt, bảo đảm cơ hội công bằng và mọi cá nhân đều được tham gia, phát huy năng lực đầy đủ.

2. Trường cam kết không phân biệt đối xử và chủ động phòng, chống mọi hình thức kỳ thị, phân biệt, quấy rối trên cơ sở giới, dân tộc, tôn giáo, tín ngưỡng, khuyết tật, hoàn cảnh kinh tế - xã hội và các đặc điểm cá nhân khác.

3. Trường xác định thúc đẩy bình đẳng, quyền con người và công bằng xã hội vừa là nghĩa vụ pháp lý, vừa là giá trị học thuật và trách nhiệm xã hội.

4. Chính sách này góp phần đáp ứng các yêu cầu, tiêu chí có liên quan trong đánh giá, định hạng QS Stars về đa dạng, công bằng, hòa nhập, quản trị và phát triển bền vững; qua đó nâng cao chất lượng quản trị, uy tín và vị thế của Trường.

II. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

1. Phạm vi điều chỉnh: Chính sách quy định nguyên tắc, cam kết theo từng lĩnh vực, biện pháp thúc đẩy bình đẳng và hỗ trợ, điều chỉnh hợp lý cho người khuyết tật, phòng chống phân biệt đối xử và quấy rối, cơ chế tiếp nhận phản ánh, quản trị dữ liệu đa dạng, phân công trách nhiệm và chế độ báo cáo, công khai.

2. Đối tượng áp dụng: Viên chức, người lao động và người học của Trường; các đơn vị của Trường; và các cá nhân, tổ chức có liên quan trong hoạt động của Trường.

III. Giải thích từ ngữ

1. Đa dạng là sự hiện diện của những khác biệt giữa các cá nhân về giới, dân tộc, tôn giáo, tín ngưỡng, khuyết tật, độ tuổi, hoàn cảnh kinh tế - xã hội, quan điểm và các đặc điểm khác.

2. Công bằng là việc bảo đảm cơ hội và đối xử công bằng thực chất bằng cách nhận diện, loại bỏ rào cản và áp dụng các biện pháp hỗ trợ phù hợp trong khuôn khổ pháp luật; khác với sự cào bằng đơn thuần.

3. Hòa nhập là việc tạo lập môi trường để mọi cá nhân được tôn trọng, được tham gia đầy đủ và phát huy năng lực, tạo sự liên kết, gắn bó với Trường.

4. Phân biệt đối xử là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên đặc điểm cá nhân làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội hoặc đối xử, trừ các biện pháp thúc đẩy bình đẳng và chính sách ưu tiên được pháp luật cho phép.

5. Biện pháp thúc đẩy bình đẳng là biện pháp hỗ trợ nhóm yếu thế nhằm bảo đảm bình đẳng thực chất, được áp dụng trong khuôn khổ pháp luật và không bị coi là phân biệt đối xử.

6. Điều chỉnh hợp lý là những điều chỉnh, hỗ trợ cần thiết và phù hợp nhằm bảo đảm người khuyết tật được học tập, làm việc bình đẳng, theo tinh thần Công ước CRPD và pháp luật về người khuyết tật.

7. Nhóm dễ bị tổn thương gồm phụ nữ, người khuyết tật, người dân tộc thiểu số, người có hoàn cảnh khó khăn và các nhóm yếu thế khác.

IV. Nguyên tắc nền tảng

1. Tôn trọng phẩm giá và sự khác biệt của mỗi cá nhân.

2. Bình đẳng, không phân biệt đối xử; bảo đảm cơ hội công bằng và bình đẳng thực chất.

3. Tuân thủ pháp luật: mọi biện pháp thúc đẩy bình đẳng và ưu tiên đều thực hiện theo quy định của pháp luật.

4. Lấy con người làm trung tâm, ưu tiên hỗ trợ nhóm dễ bị tổn thương.

5. Minh bạch, giải trình và cải tiến liên tục.

6. Các lĩnh vực và cam kết cụ thể.

V. Tuyển sinh và cơ hội học tập

1. Trường bảo đảm bình đẳng về cơ hội tiếp cận giáo dục; thực hiện đầy đủ các chính sách ưu tiên trong tuyển sinh đối với người dân tộc thiểu số, người khuyết tật và đối tượng chính sách theo quy định của pháp luật và quy chế tuyển sinh; hỗ trợ học bổng, miễn giảm cho người có hoàn cảnh khó khăn theo quy định của Trường.

2. Tuyển dụng, sử dụng và phát triển nhân lực

Trường bảo đảm bình đẳng về cơ hội trong tuyển dụng, bố trí, đào tạo, bổ nhiệm và đãi ngộ; trả công bình đẳng cho công việc có giá trị như nhau; thúc đẩy sự tham gia cân bằng về giới trong đội ngũ và các vị trí lãnh đạo, quản lý.

3. Môi trường học tập, làm việc hòa nhập

Trường xây dựng lộ trình bảo đảm khả năng tiếp cận của cơ sở vật chất, tài liệu và dịch vụ đối với người khuyết tật; thực hiện điều chỉnh hợp lý; xây dựng văn hóa tôn trọng, không kỳ thị người khuyết tật.

4. Không phân biệt đối xử theo mọi đặc điểm cá nhân

Trường không phân biệt đối xử trên cơ sở giới, dân tộc, tôn giáo, tín ngưỡng, khuyết tật, độ tuổi, tình trạng hôn nhân, hoàn cảnh kinh tế - xã hội và tình trạng sức khỏe. Trường đồng thời cam kết ở cấp độ thể chế tôn trọng và không kỳ thị trên cơ sở xu hướng tính dục và bản dạng giới, phù hợp với định hướng bảo vệ quyền con người, kể cả khi pháp luật chuyên ngành về nội dung này còn đang được hoàn thiện.

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 lòng 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