

CHÍNH SÁCH BÌNH ĐẲNG GIỚI GIAI ĐOẠN 2025-2030

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 16/QĐ-ĐHKTKT ngày 04 tháng 02 năm 2025
của Hiệu trưởng Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương)*

Chương I: QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Mục đích

1. Thiết lập khuôn khổ chính sách nhằm thúc đẩy bình đẳng giới trong tất cả hoạt động của Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương.
2. Bảo đảm mọi cá nhân được đối xử công bằng, được tiếp cận bình đẳng các cơ hội học tập, nghiên cứu khoa học, tuyển dụng, việc làm và phát triển nghề nghiệp.
3. Phòng ngừa và xử lý các hành vi phân biệt đối xử, quấy rối hoặc bạo lực trên cơ sở giới.
4. Góp phần thực hiện Mục tiêu phát triển bền vững số 5 của Liên Hiệp Quốc về bình đẳng giới.

Điều 2. Căn cứ xây dựng chính sách

1. Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013.
2. Luật Giáo dục đại học và các văn bản hướng dẫn thi hành.
3. Luật số 73/2006/QH11 của Quốc hội: Luật Bình đẳng giới.
4. Bộ luật số 45/2019/QH14: Bộ luật Lao động.
5. Chiến lược phát triển Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương giai đoạn 2025-2030.
6. Bộ Mục tiêu Phát triển bền vững của Liên Hiệp Quốc (SDGs), trong đó SDG 5 về Bình đẳng giới.

Điều 3. Phạm vi áp dụng

Chính sách này được áp dụng đối với toàn bộ hoạt động của Nhà trường bao gồm:

1. Hoạt động đào tạo.
2. Hoạt động tuyển sinh.
3. Hoạt động tuyển dụng.
4. Hoạt động nghiên cứu khoa học.
5. Hoạt động phục vụ cộng đồng.

6. Hoạt động quản trị và vận hành Nhà trường.
7. Các hoạt động hợp tác trong nước và quốc tế.

Điều 4. Đối tượng áp dụng

1. Người học.
2. Học viên và nghiên cứu sinh (nếu có).
3. Giảng viên.
4. Cán bộ quản lý.
5. Nhân viên.
6. Các tổ chức, cá nhân tham gia hoặc có liên quan đến hoạt động của Nhà trường.

Chương II: QUAN ĐIỂM VÀ MỤC TIÊU CHÍNH SÁCH

Điều 5. Quan điểm và định hướng thực hiện

1. Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương xác định bình đẳng giới là một trong những nguyên tắc quan trọng trong quản trị đại học, phát triển nguồn nhân lực và bảo đảm chất lượng giáo dục.
2. Mọi cá nhân tham gia học tập, giảng dạy, nghiên cứu khoa học và làm việc tại Nhà trường được tôn trọng, đối xử công bằng và được tạo điều kiện tiếp cận bình đẳng các cơ hội phát triển, không phân biệt giới tính.
3. Nhà trường xây dựng môi trường học tập và làm việc an toàn, thân thiện, hòa nhập; khuyến khích sự tham gia, đóng góp và phát huy năng lực của mọi giới trong các hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học, quản trị và phục vụ cộng đồng.
4. Công tác bình đẳng giới được lồng ghép trong các hoạt động quản lý, tuyển sinh, tuyển dụng, đào tạo, nghiên cứu khoa học, hợp tác và phục vụ cộng đồng nhằm bảo đảm sự phát triển bền vững của Nhà trường.
5. Nhà trường không chấp nhận các hành vi quấy rối tình dục, bạo lực trên cơ sở giới, kỳ thị giới, phân biệt đối xử hoặc các hành vi xâm phạm danh dự, nhân phẩm của cá nhân dưới bất kỳ hình thức nào.
6. Nhà trường khuyến khích và tạo điều kiện để nữ giới tham gia vào các vị trí quản lý, lãnh đạo, nghiên cứu khoa học, các hội đồng chuyên môn và các hoạt động ra quyết định phù hợp với năng lực và điều kiện thực tế.
7. Nhà trường thúc đẩy xây dựng văn hóa tôn trọng sự khác biệt, bảo đảm cơ hội bình đẳng trong học tập, việc làm và phát triển nghề nghiệp; đồng thời nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các đơn vị và cá nhân trong việc thực hiện bình đẳng giới.

Điều 6. Mục tiêu của chính sách

1. Bình đẳng trong tiếp cận cơ hội: Bảo đảm mọi cá nhân được tiếp cận bình đẳng đối với: Tuyển sinh; Tuyển dụng; Đào tạo; Nghiên cứu khoa học; Học bổng; Khen thưởng; Bỏ nhiệm và thăng tiến.

2. Tăng cường sự tham gia của nữ giới: Khuyến khích và tạo điều kiện để nữ giới tham gia: Quản lý; Lãnh đạo; Nghiên cứu khoa học; và Các hội đồng chuyên môn.

3. Phòng chống quấy rối và bạo lực giới: Ngăn ngừa, phát hiện và xử lý kịp thời các hành vi: Quấy rối tình dục; Bạo lực trên cơ sở giới; và Kỳ thị giới.

4. Nâng cao nhận thức: Nâng cao nhận thức của người học, cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên về: Quyền bình đẳng giới; Tôn trọng sự khác biệt; và Văn hóa ứng xử văn minh.

5. Xây dựng môi trường học tập và làm việc: Thân thiện; Hòa nhập; và không có sự phân biệt đối xử trên cơ sở giới.

6. Cải thiện phúc lợi và hỗ trợ: Đảm bảo các chế độ phúc lợi, chính sách ưu đãi học phí và khuyến học được thực hiện công bằng, minh bạch và không phân biệt giới tính.

7. Thúc đẩy nghiên cứu và phục vụ cộng đồng: Khuyến khích các nghiên cứu, dự án và hoạt động phục vụ cộng đồng, kết nối địa phương liên quan đến bình đẳng giới và phát triển bền vững.

Chương III: NỘI DUNG THỰC HIỆN

Điều 7. Hoạt động quản trị và phát triển đội ngũ nhân sự

1. Lồng ghép nguyên tắc bình đẳng giới trong các quy định, quy chế và chính sách của Nhà trường.

2. Thực hiện tuyển dụng, đánh giá và bổ nhiệm dựa trên năng lực và yêu cầu công việc.

3. Theo dõi các chỉ số giới trong quản trị Nhà trường.

4. Bảo đảm quyền tham gia của các nhóm giới trong các hoạt động ra quyết định.

5. Hằng năm, Nhà trường ban hành chính sách tài trợ chi phí bồi dưỡng, đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, giảng viên và nhân viên. Việc hỗ trợ được căn cứ trên chiến lược phát triển chung của Nhà trường kết hợp với nhu cầu phát triển sự nghiệp cá nhân của từng người lao động, đảm bảo cơ hội bình đẳng cho mọi giới.

6. Nhà trường thực hiện đầy đủ các chế độ thai sản, chăm sóc sức khỏe sinh sản và các quyền lợi liên quan đối với lao động nữ theo quy định của pháp luật; đồng thời tạo điều kiện để người lao động nữ duy trì, phát triển nghề nghiệp trong thời gian mang thai và nuôi con nhỏ.

7. Nhà trường bảo đảm người lao động được thực hiện đầy đủ các quyền và chế độ nghỉ việc liên quan đến thai sản, chăm sóc con và trách nhiệm gia đình theo quy định của pháp luật; không xem đây là căn cứ ảnh hưởng đến việc đánh giá, đào tạo, quy hoạch hoặc cơ hội phát triển nghề nghiệp của người lao động.

8. Lao động nam có vợ sinh con được hưởng chế độ nghỉ việc và các quyền lợi liên quan theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và các quy định nội bộ của Nhà trường; được tạo điều kiện tham gia thực hiện trách nhiệm chăm sóc con và gia đình.

Điều 8. Hoạt động đào tạo và chính sách hỗ trợ người học

1. Lồng ghép nội dung bình đẳng giới trong các học phần phù hợp.
2. Tổ chức hội thảo, tọa đàm và chuyên đề về bình đẳng giới.
3. Tuyên truyền, giáo dục quyền con người và bình đẳng giới cho người học.
4. Khuyến khích sinh viên tham gia các hoạt động nâng cao nhận thức về giới.
5. Hằng năm, Nhà trường công bố khung chính sách miễn, giảm và hỗ trợ học phí nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho sinh viên, học viên theo học. Trong đó, nữ sinh viên/học viên, đặc biệt là nữ sinh viên thuộc các nhóm yếu thế (dân tộc thiểu số, khuyết tật, hộ nghèo, gia đình chính sách) được ưu tiên xét hỗ trợ.
6. Định kỳ hằng năm ban hành các gói học bổng khuyến học dành cho người học đạt kết quả học tập, rèn luyện tốt. Đồng thời, triển khai cơ chế khen thưởng kịp thời đối với cá nhân và tập thể (bao gồm nữ sinh viên/học viên) đạt thành tích xuất sắc tại các cuộc thi văn hóa, học thuật, nghiên cứu khoa học, nghệ thuật, thể dục thể thao trong và ngoài trường.

Điều 9. Bình đẳng giới trong tuyển sinh và tiếp cận giáo dục đại học

1. Nhà trường thực hiện công tác tuyển sinh, xét tuyển và nhập học theo nguyên tắc công bằng, minh bạch và không phân biệt đối xử trên cơ sở giới tính
2. Nhà trường khuyến khích nữ giới tham gia các chương trình đào tạo của Trường; đặc biệt quan tâm đến các nhóm đối tượng có hoàn cảnh khó khăn, thuộc diện chính sách, dân tộc thiểu số hoặc các nhóm yếu thế khác.
3. Các chính sách học bổng, hỗ trợ học phí, hỗ trợ học tập và khuyến học được triển khai bảo đảm cơ hội tiếp cận bình đẳng giữa các giới.
4. Nhà trường thực hiện theo dõi, thống kê và đánh giá các chỉ số tuyển sinh, nhập học, duy trì học tập và tốt nghiệp theo giới tính nhằm phục vụ công tác quản lý và cải tiến chất lượng.

Điều 10. Hoạt động nghiên cứu khoa học

1. Khuyến khích thực hiện đề tài nghiên cứu liên quan đến giới và phát triển bền vững.
2. Tạo điều kiện cho nữ giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học.
3. Khuyến khích công bố quốc tế liên quan đến bình đẳng giới.
4. Ưu tiên các hoạt động nghiên cứu phục vụ cộng đồng về giới.

Điều 11. Phòng chống quấy rối và bạo lực giới

1. Nhà trường thiết lập cơ chế tiếp nhận phản ánh, kiến nghị và tố cáo liên quan đến: Quấy rối tình dục; Bạo lực giới; và hành vi phân biệt đối xử trên cơ sở giới.

2. Bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp và an toàn của người bị ảnh hưởng, người phản ánh, người tố giác, nhân chứng và các cá nhân tham gia cung cấp thông tin liên quan đến các hành vi quấy rối, bạo lực hoặc phân biệt đối xử trên cơ sở giới.

3. Xử lý nghiêm các hành vi vi phạm theo quy định của Nhà trường và pháp luật hiện hành.

Điều 12. Hoạt động phục vụ cộng đồng và kết nối địa phương

1. Tổ chức các chương trình truyền thông về bình đẳng giới.

2. Phối hợp với cơ quan, doanh nghiệp và địa phương triển khai các hoạt động hỗ trợ cộng đồng.

3. Khuyến khích người học tham gia các dự án xã hội liên quan đến quyền phụ nữ và bình đẳng giới.

4. Lồng ghép nội dung bình đẳng giới vào các chương trình phục vụ cộng đồng và kết nối địa phương của Nhà trường.

Chương IV: TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 13. Đơn vị chủ trì

Phòng Tổ chức – Hành chính là đơn vị đầu mối tham mưu, triển khai và giám sát việc thực hiện Chính sách Bình đẳng giới trong toàn Trường.

Điều 14. Đơn vị phối hợp

1. Phòng Công tác sinh viên.

2. Phòng Quản lý đào tạo.

3. Phòng Khảo thí và Bảo đảm chất lượng.

4. Các Khoa, Trung tâm.

5. Đoàn Thanh niên.

6. Hội Sinh viên.

7. Công đoàn Trường.

8. Phòng Thanh tra giáo dục.

Điều 15. Nguồn lực thực hiện

1. Nguồn lực tài chính: Ngân sách thường xuyên của Nhà trường; Nguồn tài trợ hợp pháp; và Các dự án hợp tác trong nước và quốc tế (bao gồm ngân sách dành cho học bổng, trợ cấp học phí và đào tạo nhân sự).

2. Nguồn lực nhân sự: Giảng viên; Cán bộ quản lý; Nhân viên; Chuyên gia; và Tình nguyện viên.

3. Nguồn lực cơ sở vật chất: Hệ thống phòng học; Hội trường; Hạ tầng công nghệ thông tin; và Các công cụ truyền thông của Nhà trường.

Chương V: GIÁM SÁT, ĐÁNH GIÁ VÀ CẢI TIẾN

Điều 16. Chỉ số theo dõi và đánh giá

Nhà trường thực hiện theo dõi tối thiểu các chỉ số:

1. Tỷ lệ người học được tiếp cận hoạt động truyền thông về bình đẳng giới.
2. Tỷ lệ cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên được tập huấn về bình đẳng giới và tham gia các chương trình bồi dưỡng nâng cao năng lực.
3. Số lượng chương trình truyền thông hoặc tập huấn hằng năm.
4. Tỷ lệ phản ánh về quấy rối hoặc phân biệt đối xử được xử lý theo quy định.
5. Mức độ hài lòng của người học và người lao động về môi trường học tập và làm việc.
6. Số lượng đề tài nghiên cứu liên quan đến giới.
7. Tỷ lệ nữ sinh viên/học viên, đặc biệt là nữ sinh viên thuộc nhóm yếu thế, được thụ hưởng chính sách học bổng, hỗ trợ học phí và khen thưởng thành tích.
8. Tỷ lệ nữ tham gia các vị trí quản lý, lãnh đạo và các hội đồng chuyên môn của Nhà trường.
9. Tỷ lệ người lao động được hưởng đầy đủ các chế độ thai sản, nghỉ phép của cha mẹ và các chính sách hỗ trợ gia đình theo quy định.
10. Tỷ lệ đơn thư, phản ánh liên quan đến quấy rối hoặc phân biệt đối xử được tiếp nhận và xử lý; tỷ lệ người phản ánh được bảo vệ theo quy định của Nhà trường.
11. Tỷ lệ nữ sinh viên nhập học hằng năm trên tổng số người học trúng tuyển.
12. Tỷ lệ nữ sinh viên đang theo học trên tổng số người học của Nhà trường.
13. Tỷ lệ nữ sinh viên tốt nghiệp và hoàn thành chương trình đào tạo đúng thời hạn.

Điều 17. Tổ chức theo dõi và giám sát

1. Các đơn vị thực hiện thu thập dữ liệu và lưu trữ minh chứng.
2. Báo cáo định kỳ 06 tháng và hằng năm gửi về đơn vị đầu mối.
3. Kết quả thực hiện được tổng hợp trong Báo cáo phát triển bền vững của Nhà trường.

Điều 18. Rà soát, đánh giá và cải tiến

1. Chính sách được rà soát ít nhất 01 lần mỗi năm.
2. Đánh giá giữa kỳ vào năm 2027.
3. Đánh giá tổng thể vào năm 2030.
4. Chính sách được điều chỉnh khi có yêu cầu pháp luật, yêu cầu quản trị của Nhà trường hoặc yêu cầu từ các tổ chức kiểm định, xếp hạng quốc tế.