

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກພລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນາຖາວອນ

ບໍລິສັດ ດັກລັກ ຮັບເບີ ຈຳກັດ

DAKLAORUCO

ເລກທີ: 07/ລບ-ບສ

ປາກເຊ, ວັນທີ 27 ເດືອນ 06 ປີ 2023

ກົດລະບຽບ
ວ່າດ້ວຍ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ

- ອີງຕາມກົດໝາຍແຮງງານ ປີ 2013 ທີ່ໄດ້ຮັບຮອງຈາກສະພາປະຊາຊົນ ສປປ ລາວ ແລະ ບັນດານິຕິກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.
- ອີງຕາມມາດຕະຖານການຄຸ້ມຄອງປ່າໄມ້ແບບຍືນຍົງ FSC-STD-LAO-01-2020;
- ພິຈາລະນາການສະເໜີຂອງຫົວໜ້າຫ້ອງການບໍລິສັດ.

ພາກທີ I
ຂໍ້ກຳນົດລວມ

ມາດຕາ 1. ຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ວຽກເຮັດງານທຳ

1. ຄວາມສະເໝີພາບ ຍິງ-ຊາຍ ໝາຍຄວາມວ່າ ຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງມີຕຳແໜ່ງ ແລະ ບົດບາດເທົ່າທຽມກັນ, ໄດ້ຮັບເງື່ອນໄຂ ແລະ ໂອກາດໃນການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງຕົນໃນທຸກວຽກງານການຄຸ້ມຄອງປ່າໄມ້ຂອງບໍລິສັດ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດເທົ່າທຽມກັນ.
2. ວຽກເຮັດງານທຳແມ່ນການເຄື່ອນໄຫວຄຸ້ມຄອງປ່າໄມ້ທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານປະຕິບັດໂດຍໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງຈາກບໍລິສັດ.

ມາດຕາ 2: ຫຼັກການຄວາມສະເໝີພາບ ຍິງ-ຊາຍ ແລະ ວຽກເຮັດງານທຳໃນບໍລິສັດ

1. ການຮັບສະໝັກແຮງງານຂອງບໍລິສັດຕ້ອງມີແຜນງານ ແລະ ແຈ້ງການທີ່ລະບຸຢ່າງຈະແຈ້ງກ່ຽວກັບຈຳນວນ ແລະ ມາດຕະຖານການຮັບສະໝັກ, ໃນນັ້ນບຸລິມະສິດໃຫ້ແມ່ຍິງ.
2. ຊາຍ, ຍິງມີຄວາມສະເໝີພາບໃນທຸກວຽກງານການຄຸ້ມຄອງປ່າໄມ້ຂອງບໍລິສັດ ແລະ ໃນການເຂົ້າຮ່ວມອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ.
3. ຊາຍ, ຍິງບໍ່ຈຳແນກເພດ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນການເຮັດວຽກ ແລະ ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກໜ້າທີ່ຂອງການອອກແຮງງານ.
4. ຮັບປະກັນສຸຂະພາບ, ຄວາມປອດໄພ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ, ປະຕິບັດນະໂຍບາຍປົກປ້ອງ ແລະ ຊ່ວຍເຫຼືອເພດແມ່ ເພື່ອບໍ່ໃຫ້ຖືກຈຳແນກບົດບາດຍິງຊາຍ;
5. ເອົາໃຈໃສ່ການສຶກສາ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາອາຊີບໃຫ້ແມ່ຍິງ;
6. ການປະຕິບັດຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຜະນັກງານ, ບັນດາຫ້ອງການວິຊາສະເພາະ ແລະ ໜ່ວຍງານຂອງບໍລິສັດ.
7. ວຽກເຮັດງານທຳໃນການເຄື່ອນໄຫວຄຸ້ມຄອງປ່າໄມ້ ຂອງບໍລິສັດແມ່ນດຳເນີນໂດຍຜ່ານການຄັດເລືອກ, ເສັງເຂົ້າ ເຊິ່ງສະແດງອອກໃນສັນຍາແຮງງານ.
8. ຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳພາຍໃນບໍລິສັດແມ່ນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງເປີດເຜີຍ, ຍຸຕິທຳ ແລະ ໂປ່ງໃສ.

ພາກທີ II

ເນື້ອໃນກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ວຽກເຮັດງານທຳ

ມາດຕາ 3: ຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ດ້ານການເມືອງ

1. ຜູ້ອອກແຮງງານມີສິດເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ເປັນສະມາຊິກຂອງອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມທີ່ເຄື່ອນໄຫວຕາມກົດໝາຍຂອງ ສປປ ລາວ ແລະ ມີສິດເລືອກຕົວແທນຂອງຕົນຢູ່ບໍລິສັດ ຫຼື ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ບໍລິສັດຈະບໍ່ແຊກແຊງໃນອົງການຈັດຕັ້ງ, ການຄຸ້ມຄອງ, ແລະບໍລິຫານງານຂອງອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ.

2. ຜູ້ອອກແຮງງານບໍ່ວ່າຈະເປັນຊາຍ ຫຼື ຍິງ ລ້ວນແຕ່ມີຄວາມສະເໝີພາບໃນການເຂົ້າຮ່ວມອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ, ສະເໝີພາບໃນການເລືອກຕັ້ງ ແລະ ໄດ້ຮັບການແນະນຳເຂົ້າອົງການລະດັບການນຳຂອງອົງການຈັດຕັ້ງການເມືອງ, ອົງການຈັດຕັ້ງການເມືອງ-ສັງຄົມ, ອົງການຈັດຕັ້ງການເມືອງສັງຄົມ-ວິຊາຊີບ, ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ.

3. ຜູ້ອອກແຮງງານບໍ່ວ່າຈະເປັນຊາຍ ຫຼື ຍິງ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເຂົ້າເຈົ້າເຂົ້າຮ່ວມລ້ວນແຕ່ມີຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ບໍ່ຖືກແບ່ງແຍກຍ້ອນວຽກງານການຄຸ້ມຄອງປ່າໄມ້ຂອງບໍລິສັດ; ຄວາມສະເໝີພາບທາງດ້ານມາດຕະຖານວິຊາສະເພາະ, ເກນອາຍຸເມື່ອໄດ້ຮັບການສະເໜີ, ໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງໃນຕຳແໜ່ງດຽວກັນ, ຕຳແໜ່ງບໍລິຫານຂອງບໍລິສັດ, ລວມທັງການເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳ (ກອງປະຊຸມ, ສຳມະນາ, ການຝຶກອົບຮົມວິຊາສະເພາະ, ປະກອບຄຳເຫັນ...) ຂອງບໍລິສັດ.

4. ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ (ລວມທັງຊາຍ ແລະຍິງ) ຕ້ອງເຄົາລົບກົດໝາຍຂອງລັດ, ຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ລະບຽບການຈັດຕັ້ງເຄື່ອນໄຫວຂອງບໍລິສັດ.

5. ການຮ່ວມມື ແລະ ແກ້ໄຂທຸກໆບັນຫາທີ່ບໍ່ລົງລອຍກັນລະຫວ່າງບໍລິສັດ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ (ລວມທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ) ໄດ້ດຳເນີນໄປໃນຮູບແບບການເຈລະຈາ ແລະ ດ້ວຍຄວາມສະໝັກໃຈ ໂດຍຜ່ານຂໍ້ຕົກລົງລວມໝູ່ເຊິ່ງໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂຢ່າງທັນການ ແລະ ມີການທົບທວນຕີລາຄາປະຈຳປີ.

ມາດຕາ 4: ດ້ານແຮງງານ ແລະ ວຽກເຮັດງານທຳ

1. ບໍລິສັດຈະບໍ່ໄດ້ໃຊ້ແຮງງານເດັກທີ່ມີອາຍຸຕໍ່າກວ່າ 18 ປີ, ລວມທັງແຮງງານຂອງຜູ້ຮັບເຫມົາກໍ່ເຊັ່ນກັນ. ກໍລະນີຜູ້ອອກແຮງງານໃຊ້ລູກຫຼານ ຫຼື ນ້ອງ ຂອງຕົນໄປຊ່ວຍວຽກງານທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍ, ຕ້ອງມີອາຍຸລະຫວ່າງ 15 – 18 ປີ, ຕ້ອງມີສຸຂະພາບແຂງແຮງ, ໄດ້ຮັບການແນະນຳ ແລະ ຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບໜ້າວຽກທີ່ຈະເຮັດ, ເວລາເຮັດວຽກບໍ່ ເກີນ 6 ຊົ່ວໂມງຕໍ່ມື້ ຫຼື 36 ຊົ່ວໂມງຕໍ່ອາທິດ, ແລະ ສາມາດຊ່ວຍວຽກໄດ້ນອກຊົ່ວໂມງຮຽນຂອງເດັກເທົ່ານັ້ນ; ຫ້າມໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງເຊິ່ງຈະສົ່ງຜົນກະທົບທາງລົບຕໍ່ການພັດທະນາທາງຮ່າງກາຍ, ຈິດໃຈ ແລະ ສະໝອງຂອງເດັກ.

ກໍລະນີທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດໃຫ້ໃຊ້ງານເດັກປະກອບມີ:

1/ ເຮັດວຽກຢູ່ໃນເງື່ອນໄຂ ແລະ ສະຖານທີ່ທີ່ບໍ່ປອດໄພ, ເປັນອັນຕະລາຍຕໍ່ສຸຂະພາບ, ຮ່າງກາຍ, ຈິດໃຈ ແລະ ສະໝອງ.

2/ ເຮັດວຽກໂດຍຖືກບັງຄັບ.

3/ ເຮັດວຽກເຜື້ອຂຸ່ນລະໜີ້.

4/ ວຽກງານທີ່ເປັນອັນຕະລາຍອື່ນໆ ຕາມລະບຽບການຂອງ ສປປ ລາວ.

2. ຫ້າມ ແລະ ສະກັດກັ້ນທຸກການກະທຳທີ່ຖືກບັງຄັບໃນການເຄື່ອນໄຫວຄຸ້ມຄອງປ່າໄມ້ຂອງບໍລິສັດ ລວມທັງຜູ້ຮັບເຫມົາທີ່ເຊັ່ນສັນຍາເສດຖະກິດກັບບໍລິສັດ. ວຽກງານຖືກບັງຄັບ ໝາຍເຖິງວຽກງານ ຫຼື ການບໍລິການທີ່ຕ້ອງການຈາກບຸກຄົນ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງໃດໜຶ່ງພາຍໃນບໍລິສັດພາຍໃຕ້ຮູບແບບໃດໆກໍ່ຕາມ ແລະ ຖືວ່າເປັນການຂົ່ມຂູ່ເນື້ອຜູ້ອອກແຮງງານບໍ່ສະໝັກໃຈ.

3. ຊາຍ, ຍິງ ມີຄວາມສະເໝີພາບກັນທາງດ້ານມາດຕະຖານ, ເກນອາຍຸການຮັບສະໝັກ ຫຼື ເສັງເຂົ້າເຮັດ

ວຽກໃນບໍລິສັດ.

4. ຊາຍ, ຍິງ ໄດ້ຮັບການປະຕິບັດຢ່າງສະເໝີພາບໃນບ່ອນເຮັດວຽກ, ຄ່າແຮງງານ, ເງິນໂບນັດ, ປະກັນສັງຄົມ, ເງື່ອນໄຂແຮງງານ ແລະ ເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກອື່ນໆ, ຖ້າວຽກງານທີ່ເໝາະສົມກັບແມ່ຍິງ ແມ່ນຈະບຸລິມະສິດແກ່ແມ່ຍິງ; ທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ ແມ່ນລ້ວນແຕ່ເກີດສິດອຸດໜູນເກີດລູກ ຕາມລະບຽບການຂອງ ສປປ ລາວ.

5. ກ່ອນການປະກາດຮັບສະໝັກແຮງງານ ບໍລິສັດຈະມີລະບຽບການກ່ຽວກັບມາດຕະຖານ ແລະ ເງື່ອນໄຂໃນການຮັບສະໝັກ ຫຼື ເສັງເຂົ້າ. ບໍລິສັດຮັບປະກັນກ່ຽວກັບຈຳນວນແຮງງານຕ່າງປະເທດບໍ່ເກີນ 15% ຂອງຈຳນວນແຮງງານລາວທັງໝົດຂອງບໍລິສັດ (ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕາ 68 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານຂອງ ສປປ ລາວ).

6. ໃນແຕ່ລະປີ ບໍລິສັດຈະມີແຜນການຝຶກອົບຮົມ, ບຳລຸງຍົກລະດັບຄວາມສາມາດຂອງແຮງງານຍິງ.

7. ເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກຂອງທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ ຕ້ອງມີຄວາມຝຽບຜ່ວມ, ເໝາະສົມກັບແຕ່ລະໜ້າວຽກ ແລະ ຄວາມສາມາດຂອງບໍລິສັດ ເພື່ອສ້າງເງື່ອນໄຂສະດວກ ແລະ ປອດໄພໃຫ້ແກ່ພະນັກງານກຳມະກອນ.

ມາດຕາ 5: ດ້ານວັດທະນະທຳ, ການສຶກສາ, ການຝຶກອົບຮົມ, ວິທະຍາສາດ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີ

1. ຊາຍ, ຍິງມີຄວາມສະເໝີພາບກັນທາງດ້ານເກນອາຍຸເຜື້ອສືບຕໍ່ຍົກລະດັບ, ຝຶກອົບຮົມ, ບຳລຸງວິຊາສະເພາະ, ເຂົ້າເຖິງການນຳໃຊ້ວິທະຍາສາດ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ໄດ້ຮັບນະໂຍບາຍດ້ານການສຶກສາ, ການຝຶກອົບຮົມ, ບຳລຸງວິຊາສະເພາະ, ວິຊາຊີບຈາກລັດ ແລະ ຈາກບໍລິສັດ.

2. ຊາຍ, ຍິງມີຄວາມສະເໝີພາບໃນການມ່ວນຊື່ນ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນກິດຈະກຳວັດທະນະທຳ, ສັງຄົມ, ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ກິລາ ຂອງບໍລິສັດ.

3. ຊາຍ, ຍິງມີຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ໄດ້ຮັບເງື່ອນໄຂສະດວກໃນການເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳຂອງບໍລິສັດ ລວມທັງກອງປະຊຸມ, ປະກອບຄຳເຫັນ, ກິດຈະກຳທາງດ້ານວັດທະນະທຳ ແລະ ສັງຄົມ...

ມາດຕາ 6. ດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງງານ

1. ຊາຍ, ຍິງມີຄວາມສະເໝີພາບໃນການຝຶກອົບຮົມດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພຂອງແຮງງານ, ໄດ້ຮັບການເບິ່ງແຍງ ແລະ ຕິດຕາມສຸຂະພາບຈາກລັດ ແລະ ບໍລິສັດ.

2. ຊາຍ, ຍິງມີຄວາມສະເໝີພາບໃນການເກີດສິດ ອຸດໜູນເກີດລູກ ລວມທັງແມ່ ແລະ ພໍ່ ໃນຈຳນວນມື້ຝັກ, ອຸດໜູນ ແລະ ນະໂຍບາຍອື່ນໆ ຕາມລະບຽບຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ ແລະ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍປະກັນສັງຄົມ.

3. ສຳລັບແຮງງານຍິງທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ບ່ອນອັນຕະລາຍ ຫຼື ສຳພັນກັບບັນດາສານພິດ ແມ່ນຈະມີວິທີແກ້ໄຂ ແລະ ນະໂຍບາຍທີ່ເໝາະສົມ.

ມາດຕາ 7: ຄວາມສະເໝີພາບສ່ວນບຸກຄົນໃນວຽກງານຄຸ້ມຄອງປ່າໄມ້ຂອງບໍລິສັດ

1. ຊາຍ, ຍິງມີຄວາມສະເໝີພາບດ້ານສ່ວນບຸກຄົນໃນການເຄື່ອນໄຫວຄຸ້ມຄອງປ່າໄມ້ຂອງບໍລິສັດ, ໂດຍບໍ່ມີການຈຳແນກ, ຍົກເວັ້ນ ຫຼື ບຸລິມະສິດໂດຍອີງໃສ່ເຊື້ອຊາດ, ສີຜິວ, ຕົ້ນກຳເນີດຂອງຊາດ ຫຼື ຕົ້ນກຳເນີດຂອງສັງຄົມ, ຊົນເຜົ່າ, ເພດ, ເກນອາຍຸ, ໃນໄລຍະຝັກເກີດລູກ, ສະຖານະພາບການແຕ່ງງານ, ສາດສະໜາ, ຄວາມເຊື່ອ, ຄວາມຄິດເຫັນ, ຝິກການ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຄອບຄົວ ຫຼື ບົນພື້ນຖານຕິດເຊື້ອ HIV ຫຼື ໂດຍເຫດຜົນຂອງການສ້າງຕັ້ງ, ການເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ໃນກິດຈະກຳຂອງສະຫະພັນກຳມະບານ, ການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ອອກແຮງງານໃນໜ່ວຍງານມີຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມສະເໝີພາບໃນການເຮັດວຽກ ຫຼື ອາຊີບ.

2. ຫ້າມດູກູກຽດສັກສີຂອງທັງຍິງແລະຊາຍ

3. ລົບລ້າງຮີດຄອງປະເພນີ ແລະ ຄວາມຮັບຮູ້ທີ່ລ້າສະໄໝຂອງແມ່ຍິງທີ່ກິດຂວາງການປະຕິບັດເປົ້າໝາຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍໃນບໍລິສັດ.

ມາດຕາ 8: ມາດຕະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ

1. ມາດຕະການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ

a. ຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳແມ່ນໜຶ່ງໃນບັນດາເນື້ອໃນທີ່ໄດ້ມີການພິຈາລະນາ ແລະ ຕີລາຄາຢ່າງເປັນປົກກະຕິໃນວຽກງານການຄຸ້ມຄອງປ່າໄມ້ຂອງບໍລິສັດ, ຜ່ານການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນແລ້ວຈະມີການປັບປຸງດ້ານນະໂຍບາຍຂອງບໍລິສັດເພື່ອແນໃສ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳພາຍໃນບໍລິສັດໃຫ້ດີຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ.

b. ມີຂໍ້ກຳນົດສະເພາະດ້ານນະໂຍບາຍການຮັບສະໝັກ, ການຝຶກອົບຮົມ, ການຈັດແບ່ງງານທີ່ເໝາະສົມສຳລັບແມ່ຍິງ;

c. ສ້າງເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ ແລະ ສຸຂະອະນາໄມໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານຍິງທີ່ເຮັດວຽກໜັກ, ເປັນອັນຕະລາຍ ຫຼື ສຳພັດກັບທາດພິດ.

d. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານຍິງເຂົ້າຮ່ວມວຽກງານຄຸ້ມຄອງປ່າໄມ້ຂອງບໍລິສັດ.

2. ກວດສອບ, ຕິດຕາມກວດກາຄວາມສະເໝີພາບ ຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ.

a. ຫົວໜ້າບັນດາຫ້ອງການ, ອຳນວຍການນິຄົມ, ຫົວໜ້າຈຸຜະລິດທີ່ສັງກັດຢູ່ບໍລິສັດ ມີໜ້າທີ່ຕິດຕາມກວດກາ ວຽກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳໃນໜ່ວຍງານ. ສິ່ງເສີມທັດສະນະຄະຕິທີ່ຊຸກຍູ້ຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ; ພົບເຫັນ, ສະກັດກັ້ນ ແລະ ແກ້ໄຂການລະເມີດ. ລາຍງານໃຫ້ບໍລິສັດແກ້ໄຂກໍລະນີມີການລະເມີດເກີນສິດທີ່ຈະແກ້ໄຂ.

b. ກວດສອບ, ຕິດຕາມກວດກາຄວາມສະເໝີພາບ ຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ, ແມ່ນໄດ້ນຳໃຊ້ກັບບັນດາຜູ້ຮັບເໝົາ; ເນື້ອໃນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມສະເໝີພາບ ຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳຈຳເປັນຈະໄດ້ພິຈາລະນາເພື່ອເອົາເຂົ້າໃນສັນຍາເສດຖະກິດໃນເວລາເຊັນສັນຍາກັບຜູ້ຮັບເໝົາ.

3. ແກ້ໄຂການລະເມີດກົດລະບຽບຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ

a. ອົງການຈັດຕັ້ງ, ບຸກຄົນມີສິດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການກວດສອບການລະເມີດດ້ານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳຈາກອົງການຈັດຕັ້ງ ຫຼື ບຸກຄົນອື່ນ ແລະ ຕ້ອງເຮັດບົດລາຍງານ ຫຼື ຍື່ນຄຳຮ້ອງຮຽນສິ່ງໃຫ້ຫົວໜ້າຫ້ອງບໍລິຫານ-ບຸກຄະລາກອນຂອງໜ່ວຍງານ ຫຼື ຄະນະນຳບໍລິສັດ.

b. ຫົວໜ້າຫ້ອງການບໍລິສັດ/ ຫົວໜ້າຫ້ອງ/ ຜູ້ຮັບຜິດຊອບ ຫ້ອງບໍລິຫານ-ບຸກຄະລາກອນຂອງໜ່ວຍງານ ແມ່ນຜູ້ຮັບຂໍ້ມູນຫຼືຮັບເອົາຄຳຮ້ອງຮຽນໂດຍກົງ. ຫົວໜ້າທີ່ໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນຫຼື ຄຳຮ້ອງຮຽນ, ຕ້ອງຈັດຕັ້ງການສືບສວນສອບສວນ ແລະ ສະເໜີວິທີແກ້ໄຂ, ເຮັດບົດລາຍງານໃຫ້ຄະນະນຳບໍລິສັດ/ຄະນະນຳໜ່ວຍງານເພື່ອແກ້ໄຂຢ່າງທັນເວລາ.

c. ອົງຕາມການລາຍງານຂອງຫົວໜ້າຫ້ອງການບໍລິສັດ/ຫົວໜ້າຫ້ອງ/ຜູ້ຮັບຜິດຊອບຫ້ອງບໍລິຫານ ແລະ ບຸກຄະລາກອນຂອງໜ່ວຍງານ, ຄະນະນຳບໍລິສັດ/ຄະນະນຳໜ່ວຍງານເປັນຜູ້ຕັດສິນບໍ່ຮັບເອົາຄຳຮ້ອງຮຽນ ຫຼື ປະຕິບັດວິໄນຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ. ຂຶ້ນກັບລະດັບໜັກຫຼືເບົາ ແລະ ພິດຕິກຳຂອງຜູ້ລະເມີດເພື່ອຈະວາງ ມາດຕະການທາງວິໄນຄື: ຕຳນິຕິຮຽນ, ຕັກເຕືອນ, ຍົກຍ້າຍ, ປົດຕຳແໜ່ງ, ຫຼຸດຂັ້ນເງິນເດືອນ ຫຼື ສະເໜີບັນດາອົງການຂອງລັດດຳເນີນຄະດີຕາມລະບຽບ.

d. ເມື່ອ ຜູ້ຮັບເໝົາ ຫຼື ຜູ້ຮັບວຽກ ເຊິ່ງບໍ່ແມ່ນພະນັກງານກຳມະກອນຂອງບໍລິສັດ ທີ່ປະຕິບັດສັນຍາການຄຸ້ມຄອງປ່າໄມ້ກັບບໍລິສັດ ຖ້າຖືກຮ້ອງຮຽນ ຫຼື ຖືກກ່າວຫາວ່າລະເມີດຄວາມສະເໝີພາບ ຍິງ - ຊາຍ ແລະ ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ. ພາຍຫຼັງສືບສວນຖ້າການຮ້ອງຮຽນດັ່ງກ່າວແມ່ນຄວາມຈິງ, ອາດຈະຖືກຍົກເລີກສັນຍາ, ຢຸດໃຊ້ບໍລິການຊົ່ວຄາວ ຫຼື ຢຸດການຮ່ວມມືໃນການຜະລິດທຸລະກິດ.

e. ຖ້າຜູ້ຖືກກ່າວຫາວ່າໄດ້ກະທຳຜິດຕໍ່ຄວາມສະເໝີພາບ ຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ ບໍ່ເຫັນດີກັບການຕັດສິນຂອງບໍລິສັດ ແມ່ນມີສິດຮ້ອງຮຽນ ຕໍ່ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອແກ້ໄຂ.

f. ການກະທຳຜິດທີ່ເກີນສິດຂອງບໍລິສັດແກ້ໄຂແມ່ນຈະຖືກຕັດສິນໂດຍໜ່ວຍງານຂອງລັດທີ່ມີສິດ.

g. ຜົນຂອງການແກ້ໄຂຄຳຮ້ອງຮຽນກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ ແມ່ນ ບໍລິສັດໄດ້ປະກາດຢ່າງເປີດເຜີຍ.

ພາກທີ III
ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

ມາດຕາ 9: ຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

ຜະນິດການກຳມະກອນທັງໝົດຂອງບໍລິສັດມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການປະຕິບັດຕາມກົດລະບຽບຂອງລັດ ແລະ ILO ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບ ຍິງ-ຊາຍ; ຈະບໍ່ຍອມຮັບທຸກການລະເມີດຄວາມສະເໝີພາບ ຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳໃນການຄຸ້ມຄອງປ່າໄມ້ ແລະ ການຜະລິດ ທຸລະກິດ ຂອງບໍລິສັດ, ພ້ອມກັນນັ້ນກໍຕ້ອງ ປະຕິບັດກົດລະບຽບສະບັບນີ້ຢ່າງເຂັ້ມງວດ.

ມາດຕາ 10: ຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການຕິດຕາມກວດກາ, ສັງລວມ ແລະ ລາຍງານ

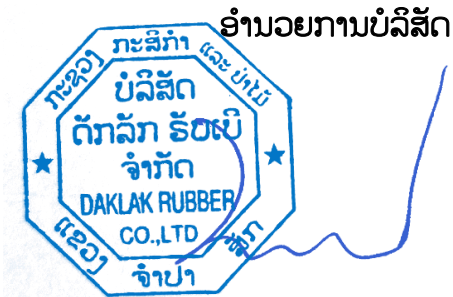
ບັນດາຫົວໜ້າຫ້ອງການ, ອຳນວຍການນິຄົມ, ຫົວໜ້າໜ່ວຍ, ຫົວໜ້າຈຸຜະລິດທີ່ສັງກັດຢູ່ບໍລິສັດ ເປັນຜູ້ ຮັບຜິດຊອບຕິດຕາມກວດກາການປະຕິບັດກົດລະບຽບສະບັບນີ້, ທຸກໆເດືອນ 6 ແລະ ເດືອນ 12 ຕ້ອງເຮັດບົດລາຍ ງານສົ່ງໃຫ້ຫ້ອງການບໍລິສັດ. ຫົວໜ້າຫ້ອງການ/ຮອງຫົວໜ້າຫ້ອງການຂອງບໍລິສັດ ຮັບຜິດຊອບສັງລວມຂໍ້ມູນ ແລະ ລາຍງານໃຫ້ຄະນະນຳບໍລິສັດ ກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົດລະບຽບສະບັບນີ້.

ມາດຕາ 11: ຜົນບັງຄັບໃຊ້

ກົດລະບຽບສະບັບນີ້ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ນັບແຕ່ມີລົງລາຍເຊັນເປັນຕົ້ນໄປ.
ໃນຂະບວນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕໍາມີຄວາມຕ້ອງການປັບປຸງ, ເພີ່ມເຕີມ, ບັນດາໜ່ວຍງານ ແລະ ບຸກຄົນທີ່ ຮັບຜິດຊອບຕ້ອງລາຍງານໃຫ້ຄະນະນຳຂອງ ບໍລິສັດ ຝຶຈາລະນາແກ້ໄຂ.

ປ່ອນນຳສົ່ງ:

- ຄະນະອຳນວຍການ ບສ;
- ຫ້ອງການ ບສ;
- ບັນດາໜ່ວຍງານ;
- ຜູ້ຮັບເໝົາ;
- ສຳເນົາຂາອອກ-ຂາເຂົ້າ, ຄະນະ FSC.



Nguyễn Đức Hằng