

**CỘNG HOÀ DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO**  
**Hoà bình - Độc lập – Dân chủ -Thống nhất -Thịnh vượng**

**CÔNG TY TNHH CAO SU ĐĂKLĂK**  
**DAKLAORUCO**

Số: 07/Qđ-CT

Pakse, ngày 27 tháng 6 năm 2023

**QUY ĐỊNH**  
**Về bình đẳng giới và giải quyết việc làm**

- Căn cứ Luật Lao động (Bản sửa đổi, bổ sung) năm 2013 của Cộng hòa Dân chủ Nhân Dân Lào và các văn bản pháp luật liên quan.
- Căn cứ Bộ tiêu chuẩn Quản lý rừng bền vững FSC-STD-LAO-01-2020;
- Xét đề nghị của Chánh Văn phòng Công ty.

**MỤC I**  
**QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1: Bình đẳng giới và việc làm**

1. Bình đẳng giới là việc nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực của mình trong toàn bộ các hoạt động quản lý rừng của Công ty và thụ hưởng như nhau về thành quả lao động mà họ đã đạt được.
2. Việc làm là hoạt động quản lý rừng của người lao động được thực hiện và được Công ty thanh toán hoặc được trả bằng tiền công.

**Điều 2: Nguyên tắc về bình đẳng giới và việc làm trong Công ty**

1. Việc tuyển dụng lao động của Công ty phải có kế hoạch và có thông báo nêu cụ thể, rõ ràng về số lượng và tiêu chuẩn tuyển dụng, trong đó có ưu tiên cho nữ giới.
2. Nam, nữ bình đẳng trong tất cả các hoạt động quản lý rừng của Công ty, trong việc tham gia các tổ chức của người lao động.
3. Nam, nữ không bị phân biệt đối xử về giới, nhất là trong việc làm và hưởng lợi từ thành quả lao động.
4. Đảm bảo sức khỏe, an toàn và lợi ích cho cả nữ và nam, thực hiện chính sách bảo vệ và hỗ trợ người mẹ để không bị coi là phân biệt đối xử về giới;
5. Coi trọng giáo dục, đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho nữ giới;
6. Thực hiện bình đẳng giới là trách nhiệm của toàn thể cán bộ công nhân viên, của các phòng ban chuyên môn và các đơn vị thuộc Công ty.
7. Việc làm trong hoạt động quản lý rừng của Công ty được tiến hành thông qua các hình thức tuyển chọn, thi và được thể hiện trong hợp đồng lao động.
8. Bình đẳng giới và giải quyết việc làm trong Công ty được thực hiện công khai, công bằng và minh bạch.

## **MỤC II**

### **CÁC NỘI DUNG VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VIỆC LÀM**

#### **Điều 3: Bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị**

1. Người lao động có quyền gia nhập là thành viên của cơ quan tổ chức quản chúng, tổ chức xã hội hoạt động đúng pháp luật Lào và có quyền lựa chọn người đại diện của mình tại Công ty hoặc địa điểm làm việc. Công ty không can thiệp vào việc tổ chức, quản lý, điều hành hoạt động của các tổ chức của người lao động.

2. Người lao động dù là nam hay nữ đều bình đẳng trong việc tham gia các tổ chức đoàn thể, bình đẳng trong việc tự ứng cử và được giới thiệu vào cơ quan lãnh đạo của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội.

3. Người lao động dù là nam hay nữ và tổ chức mà họ tham gia đều bình đẳng và không bị chi phối bởi việc làm trong các hoạt động quản lý rừng của Công ty; bình đẳng về tiêu chuẩn chuyên môn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm vào cùng vị trí, chức danh quản lý của Công ty, bao gồm cả việc tham gia vào các hoạt động (họp, hội thảo, tập huấn chuyên môn, diễn đàn...) của Công ty.

4. Các tổ chức của người lao động (bao gồm cả nam và nữ) phải tôn trọng pháp luật của Nhà nước, Điều lệ và Quy chế tổ chức hoạt động của Công ty.

5. Sự hợp tác và giải quyết mọi bất đồng giữa Công ty và Người lao động (bao gồm cả nam và nữ) được thực hiện bằng hình thức thương lượng, tự nguyện thông qua thoả ước tập thể được giải quyết kịp thời và được đánh giá hàng năm.

#### **Điều 4: Trong lĩnh vực lao động, việc làm**

1. Công ty không sử dụng lao động là trẻ em dưới 18 tuổi, bao gồm cả người lao động của các nhà thầu. Trường hợp công nhân sử dụng con, em của mình để phụ giúp trong các công việc lâm nghiệp được giao phải là người có tuổi từ 15 đến 18 tuổi, phải có đủ sức khoẻ, được hướng dẫn, đào tạo cụ thể về công việc, số giờ làm việc không được quá 6 giờ một ngày hoặc 36 giờ một tuần, chỉ được thực hiện ngoài giờ học của trẻ em; không được dùng bạo lực hoặc đối xử thô bạo gây tác động xấu tới sự phát triển thể chất, tinh thần và trí não của trẻ em.

Những trường hợp không cho phép sử dụng lao động vị thành niên bao gồm:

1/ Làm việc trong điều kiện và địa điểm không an toàn, nguy hiểm đối với sức khoẻ, cơ thể, tinh thần và trí não.

2/ Làm việc mang tính ép buộc.

3/ Làm việc để trả nợ.

4/ Các công việc nguy hiểm khác theo quy định của Cộng hoà DCND Lào.

2. Nghiêm cấm và ngăn chặn mọi hành vi liên quan đến việc cưỡng bức hoặc bắt buộc làm việc dưới mọi hình thức trong các hoạt động quản lý rừng của Công ty, bao gồm cả các nhà thầu hợp đồng kinh tế với Công ty. Cưỡng bức hoặc bắt buộc làm việc có nghĩa là tất cả công việc hoặc dịch vụ được đòi hỏi từ bất kỳ người nào, tổ chức nào trong Công ty dưới bất kỳ hình thức và mối đe dọa nào mà người lao động cho rằng mình không tự nguyện.

3. Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, hoặc thi tuyển vào làm việc trong Công ty.

4. Nam, nữ được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác, những công việc phù hợp với giới nữ sẽ được ưu tiên cho nữ; cả nữ và nam đều được hưởng đầy đủ chính sách đãi ngộ theo quy định của Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào.

5. Trước khi thông báo tuyển dụng lao động Công ty sẽ có quy định về tiêu chuẩn, tiêu chí tuyển dụng hoặc thi. Công ty đảm bảo số lao động nước ngoài không lớn hơn 15% tổng số lao động người Lào tại Công ty (theo quy định tại Điều 68 Luật lao động của nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào).

6. Hàng năm Công ty sẽ có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho lao động nữ.

7. Điều kiện làm việc cho cả nữ và nam phải đảm bảo đầy đủ, phù hợp theo từng công việc và khả năng của Công ty nhằm tạo điều kiện thuận lợi, an toàn cho cán bộ công nhân viên.

#### **Điều 5: Trong lĩnh vực văn hóa, giáo dục, đào tạo, khoa học và công nghệ**

1. Nam, nữ bình đẳng về độ tuổi đi học, đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ, tiếp cận ứng dụng khoa học công nghệ và hưởng thụ các chính sách về giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ từ Nhà nước và từ Công ty.

2. Nam, nữ bình đẳng trong hưởng thụ và tham gia các hoạt động văn hoá, xã hội, thông tin, thể dục, thể thao của Công ty.

3. Nam, nữ đều bình đẳng và được tạo điều kiện thuận lợi để tham gia tích cực vào các hoạt động của Công ty bao gồm cả các cuộc họp, diễn đàn, các hoạt động văn hoá xã hội...

#### **Điều 6. Trong lĩnh vực về sức khỏe và an toàn lao động**

1. Nam, nữ bình đẳng trong việc được đào tạo, tập huấn về sức khỏe và an toàn lao động, bình đẳng trong việc được chăm sóc và theo dõi sức khỏe từ Nhà nước và từ Công ty.

2. Nam, nữ bình đẳng trong hưởng thụ về chế độ thai sản bao gồm cả đối với người mẹ, người bố về số ngày nghỉ, mức hưởng thụ và các chính sách khác theo quy định của Luật Lao động và pháp luật về bảo hiểm xã hội.

3. Đối với lao động nữ làm việc ở nơi nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại sẽ có giải pháp và chính sách phù hợp.

#### **Điều 7: Bình đẳng về nhân thân trong các hoạt động quản lý rừng của Công ty**

1. Nam, nữ bình đẳng về nhân thân khi tham gia các hoạt động quản lý rừng của Công ty, không phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại đơn vị có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.

2. Không được xúc phạm danh dự, nhân phẩm của cả nam và nữ

3. Xoá bỏ phong tục, tập quán và những nhận thức lạc hậu về nhân thân nữ giới cản trở thực hiện mục tiêu bình đẳng giới trong Công ty.

### **Điều 8: Biện pháp thực hiện bình đẳng giới và giải quyết việc làm**

#### **1. Các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới và giải quyết việc làm**

a. Bình đẳng giới và giải quyết việc làm là một trong những nội dung được xem xét đánh giá thường kỳ trong hoạt động quản lý rừng của Công ty, qua kết quả giám sát, đánh giá sẽ có những điều chỉnh về chính sách của Công ty nhằm thực hiện tốt hơn việc bình đẳng giới và giải quyết việc làm trong Công ty.

b. Có quy định cụ thể về chính sách tuyển dụng, đào tạo, bố trí công việc phù hợp với nữ giới;

c. Tạo điều kiện vệ sinh an toàn lao động cho lao động nữ làm việc trong một số công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại.

d. Khuyến khích lao động nữ tham gia các hoạt động quản lý rừng của Công ty

#### **2. Thanh tra, kiểm tra giám sát bình đẳng giới và giải quyết việc làm.**

a. Trưởng các phòng ban chuyên môn, giám đốc nông trường, tổ trưởng tổ sản xuất thuộc Công ty có trách nhiệm kiểm tra, giám sát các hoạt động liên quan đến bình đẳng giới và giải quyết việc làm trong đơn vị. Khuyến khích các hành vi thúc đẩy việc bình đẳng giới và giải quyết việc làm; phát hiện, ngăn chặn và xử lý các hành vi vi phạm. Báo cáo Công ty giải quyết những trường hợp vi phạm vượt quá thẩm quyền.

b. Việc thanh tra, kiểm tra, giám sát về bình đẳng giới và giải quyết việc làm được thực hiện cả đối với các nhà thầu; các nội dung có liên quan đến bình đẳng giới và giải quyết việc làm cần thiết sẽ được xem xét đưa vào hợp đồng kinh tế khi ký kết với các nhà thầu.

#### **3. Xử lý vi phạm quy định bình đẳng giới và giải quyết việc làm**

a. Các tổ chức, cá nhân đều có quyền và có trách nhiệm phát hiện hành vi vi phạm về bình đẳng giới và giải quyết việc làm từ tổ chức hoặc từ cá nhân khác và phải lập báo cáo hoặc làm đơn khiếu nại, tố cáo gửi đến Chánh văn phòng công ty/Trưởng phòng/Phụ trách Phòng Hành chính-Nhân sự đơn vị hoặc lãnh đạo Công ty.

b. Chánh Văn phòng Công ty/Trưởng phòng/Phụ trách Phòng HC-NS đơn vị là người trực tiếp nhận thông tin hoặc đơn thư khiếu nại, tố cáo. Ngay sau khi nhận được thông tin hoặc đơn thư phải chủ động tổ chức điều tra, phát hiện và đề xuất biện pháp giải quyết, báo cáo lãnh đạo Công ty/lãnh đạo đơn vị để xử lý kịp thời những thông tin và đơn thư tố cáo đã nhận.

c. Căn cứ báo cáo của Chánh Văn phòng Công ty/Trưởng phòng/Phụ trách Phòng HC-NS đơn vị, lãnh đạo Công ty/lãnh đạo đơn vị quyết định việc không chấp nhận đơn thư khiếu nại, tố cáo hoặc quyết định thi hành kỷ luật đối với người có hành vi vi phạm. Tùy theo mức độ nghiêm trọng của hành vi và thái độ của người vi phạm để áp dụng các hình thức kỷ luật như: Nhắc nhở, phê bình, khiển trách, cảnh cáo, chuyển đổi công tác, cách chức, hạ bậc lương hoặc đề nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền xử lý.

d. Những người không phải là cán bộ công nhân viên của Công ty như nhà thầu hay bên nhận khoán cũng sẽ được thông báo rằng nếu họ bị khiếu nại, tố cáo vi phạm về bình đẳng giới và giải quyết việc làm khi thực hiện hợp đồng quản lý rừng với Công ty

là đúng sự thật, thì có thể dẫn tới chấm dứt hợp đồng, tạm ngừng dịch vụ hoặc ngừng hợp tác trong sản xuất, kinh doanh.

đ. Nếu người bị cho là có hành vi vi phạm về bình đẳng giới và giải quyết việc làm không đồng ý với quyết định của Công ty đều có quyền khiếu nại, tố cáo đến các tổ chức, cơ quan pháp luật có liên quan của Nhà nước để giải quyết.

e. Những hành vi vượt quá thẩm quyền giải quyết của Công ty sẽ do các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền quyết định.

h. Kết quả giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo về bình đẳng giới và giải quyết việc làm đều được Công ty công bố công khai.

### MỤC III TỔ CHỨC THỰC HIỆN

#### **Điều 9: Trách nhiệm thực hiện**

Toàn thể cán bộ công nhân viên trong Công ty có trách nhiệm tuân thủ các quy định của Nhà nước, của ILO về bình đẳng giới; không chấp nhận bất cứ hành vi vi phạm về bình đẳng giới và giải quyết việc làm trong toàn bộ hoạt động quản lý rừng và sản xuất kinh doanh của Công ty, đồng thời nghiêm túc thực hiện Quy định này.

#### **Điều 10: Trách nhiệm giám sát, tổng hợp, báo cáo**

Trưởng các phòng ban chức năng, giám đốc các nông trường, đội trưởng, tổ trưởng tổ sản xuất trực thuộc Công ty có trách nhiệm giám sát việc thực hiện quy định trên đây, thường kỳ vào tháng 6 và tháng 12 lập báo cáo về Văn phòng Công ty. Chánh văn phòng/Phó Chánh văn phòng Công ty có trách nhiệm tổng hợp thông tin và báo cáo lãnh đạo Công ty tình hình thực hiện quy định về bình đẳng giới và giải quyết việc làm.

#### **Điều 11: Hiệu lực thi hành**

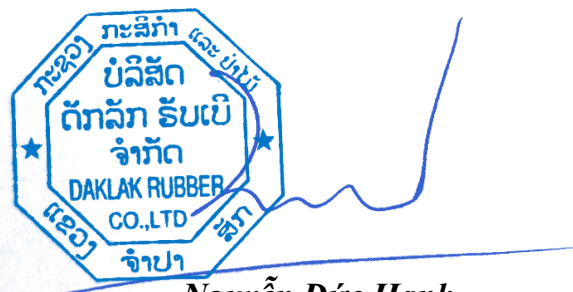
Quy định này có hiệu lực thi hành từ ngày ký.

Trong quá trình thực hiện nếu có vấn đề cần bổ sung, sửa đổi, tập thể, cá nhân báo cáo lãnh đạo Công ty xem xét giải quyết.

#### **Nơi nhận:**

- Ban GDCT;
- Phòng ban Công ty;
- Các đơn vị trực thuộc;
- Nhà thầu;
- Lưu VT, Ban FSC.

**GIÁM ĐỐC CÔNG TY**



**Nguyễn Đức Hạnh**