

**มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**

ประเด็น	แนวทางการดำเนินงาน
๑. หน่วยงานต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (สปท.)	๑. กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ดำเนินการจัดทำร่างประกาศเจตนารมณ์และส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นตัวอย่างเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ๒. ศปคพ. ประสานติดตามความคืบหน้าหน่วยงานที่มีการประกาศเจตนารมณ์
๒. หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (สปท.)	๑. จัดทำแบบประเมินความเสี่ยง ๒. การจัดทำแนวปฏิบัติระดับบุคคล และระดับองค์กร ๓. แนวปฏิบัติต้องกำหนดจริยธรรมขององค์กร
๓. หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจัง รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งให้หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพทุกระดับ (กบค.)	หน่วยงานต้องกำหนดให้ประเด็นการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศฯ เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรพัฒนาศักยภาพในทุกระดับขององค์กร รวมถึงการปฐมนิเทศ/ให้ความรู้กับบุคลากร
๔. หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการล่วงละเมิดฯ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น (กบค.)	หน่วยงานต้องตรวจสอบสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน มีการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานและไม่เสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศ รวมถึงสร้างความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรไม่ให้กระทำการใดที่สร้างความอึดอัดต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน
๕. หน่วยงานต้องกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน (กบค.)	๑. หน่วยงานต้องกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานที่ชัดเจน ๒. หน่วยงานต้องกำหนดช่องทางการร้องทุกข์หลายรูปแบบทั้งแบบ Offline และ Online ๓. ข้อมูลการร้องทุกข์ต้องรักษาไว้เป็นความลับ
๖. การแก้ไขและจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็น หากไม่สามารถแก้ไขปัญหาก็จะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมาย (กบค.)	๑. กระบวนการจัดการปัญหาอย่างไม่เป็นทางการต้องเกิดจากความยินยอมทั้งสองฝ่าย ๒. การประณอมข้อพิพาทต้องมีการกำหนดเงื่อนไข เพื่อเป็นการคุ้มครองพฤติกรรมของผู้กระทำไม่ให้เกิดการกระทำซ้ำ โดยต้องเคารพการตัดสินใจของผู้เสียหาย
๗. การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติฯ (กบค. และ สปท.)	๑. หน่วยงานต้องกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนของกระบวนการแก้ไข/จัดการปัญหา ๒. การขยายระยะเวลาในการจัดการปัญหา ต้องสร้างความเป็นธรรมให้ทั้งสองฝ่าย ๓. ข้อมูลของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายต้องเป็นความลับ
๘. กรณีที่มีการร้องเรียนให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง (กบค.)	๑. ให้มีการตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศสภาพเดียวกับผู้ร้องทุกข์ ๒. ในกรณีที่ผู้กระทำเป็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานระดับกรม ให้ผู้มีอำนาจเทียบเท่าจากหน่วยงานอื่น หรืออำนาจเหนือกว่าเป็นประธานการสอบข้อเท็จจริง และให้มีผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้แทนหน่วยงานอื่นที่มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นคณะทำงานด้วย

ประเด็น	แนวทางการดำเนินงาน
๙. หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน (กบค.)	๑. หน่วยงานต้องกำหนดมาตรการที่ชัดเจนในการคุ้มครองผู้ร้องเรียน และผู้เป็นพยาน ๒. ผู้ร้องเรียนต้องได้รับการฟื้นฟู เยียวยา และได้รับการชดเชยค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่สืบเนื่องมาจากการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน
๑๐. หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกล่วงละเมิด (กบค.)	๑. ผู้ถูกร้องจะไม่ถือเป็นผู้มีความผิดจนกว่ากระบวนการแก้ไข/จัดการปัญหา จะสิ้นสุด ๒. ผู้ถูกร้อง มีสิทธิในการชี้แจงข้อกล่าวหา และแสดงหลักฐาน/พยานเพื่อยืนยันข้อเท็จจริง ๓. ผู้ถูกร้องควรต้องได้รับการบำบัด เยียวยา
๑๑. หน่วยงานต้องรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติฯ ให้ ศปคพ. ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี (สปท.)	ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) รวบรวมรายงานผลการดำเนินงานในภาพรวม
๑๒. ศปคพ. ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดฯ และติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ (ศปคพ.)	๑. กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นหน่วยประสานงานและติดตามการดำเนินงานฯ เพื่อรายงานต่อ สทพ. อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ๒. ศปคพ. ต้องดำเนินการร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ศปก.สค.) ในการให้ความช่วยเหลือตามกระบวนการแก่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศฯ