

ประกาศ บริษัท ฟาแลบขนส่ง (ประเทศไทย) จำกัด

ที่ PLM840-0412/2012

เรื่อง มาตรการป้องกันและแก้ไขการล่องเกินและคุกคามทางเพศ

บริษัท ฟาแลบขนส่ง (ประเทศไทย) จำกัด มีนโยบายในการพัฒนาระบบการจัดการแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน และมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑) และเพื่อคุ้มครองพนักงานให้ปลอดภัยจากการล่องเกินและคุกคามทางเพศ บริษัทฯ จึงกำหนดแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

1. บริษัทถือว่าการล่องเกินและคุกคามทางเพศเป็นการกระทำที่มีผลกระทบต่อสวัสดิภาพโดยรวมของพนักงาน เป็นความประพฤติผิดศีลธรรมและจารีตประเพณี เป็นการกระทำผิดวินัยหรือผิดวินัยร้ายแรง
2. การล่องเกินและคุกคามทางเพศอาจได้แก่ การล่องเกินหรือคุกคามทางกาย ทางวาจา ด้วยกิริยาท่าทาง ด้วยข้อความหรือรูปภาพ หรือด้วยวิธีใดๆ เพื่อสนองความต้องการแห่งตน ไม่ว่าจะกระทำในบริษัท นอกบริษัท หรือทั้งในและนอกโดยอาศัยเหตุจากการทำงานร่วมกัน การตรวจ การอนุมัติ การพิจารณาให้ผลตอบแทน หรือการบังคับบัญชา
3. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงานดำเนินมาตรการป้องกันการล่องเกินและคุกคามทางเพศดังนี้
 1. ห้องน้ำและห้องอาบน้ำให้แยกชายหญิง ห้ามไม่ให้มีห้องน้ำที่ใช้ร่วมกัน
 2. ห้องทำงาน ห้องประชุม พื้นที่ปฏิบัติงานทั้งหมด ต้องสามารถมองเห็นได้ ไม่ปิดมิดชิดจนคนภายนอกห้องมองไม่เห็น ยกเว้นบางที่ที่จำเป็นต้องปิดมิดชิดอันเป็นความจำเป็นจากลักษณะงาน
 3. บ้านพักและหอพักพนักงาน ให้แบ่งพื้นที่ของส่วนที่เป็นครอบครัว ส่วนของพนักงานชายและส่วนของพนักงานหญิง ให้เหมาะสม
 4. มาตรการรักษาความปลอดภัยต้องกระทำโดยเคารพต่อศักดิ์ศรีของพนักงาน และไม่เป็นการล่องเกินทางเพศ
4. ให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาจิตใจ ศีลธรรมหรือจารีตประเพณีเพื่อให้พนักงานได้รับความรู้ในการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน เคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน โดยจัดอบรมให้กับพนักงานทุกคนภายใน 1 ปีหลังการรับเข้าเป็นพนักงาน และอบรมซ้ำอีกตามความเหมาะสม
5. การแก้ไขปัญหาและเยียวยาผลกระทบ
 1. พนักงานผู้ใดที่ถูกล่องเกินและคุกคามทางเพศหรือพบเห็นการล่องเกินทางเพศ ให้ร้องทุกข์ต่อผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือกรรมการผู้จัดการ
 2. ให้ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลดำเนินการสืบสวน กรณีมีมูลให้จัดให้มีการสอบสวนและลงโทษทางวินัยต่อผู้กระทำ
 3. ชื่อพนักงานผู้ถูกล่องเกินและคุกคามทางเพศ หรือชื่อผู้ร้องเรียน ถือเป็นความลับห้ามมิให้เปิดเผยต่อผู้ไม่เกี่ยวข้องกับการสอบสวน ยกเว้นจำเป็นต้องเปิดเผยอันเนื่องมาจากการปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อบังคับทางราชการ
 4. ถ้าผลการสอบสวนระบุว่าเป็นการล่องเกินและคุกคามทางเพศจริง ให้ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลประเมินว่าพนักงานผู้ถูกล่องเกินหรือคุกคามทางเพศจำเป็นต้องได้รับการเยียวยาทางจิตใจหรือไม่ กรณีจำเป็นต้องให้การให้พนักงานดังกล่าวได้รับการเยียวยาโดยผู้ประกอบวิชาชีพ เช่น นักสังคมสงเคราะห์หรือนักจิตวิทยา
6. การกลั่นแกล้งผู้อื่นหรือการร้องเรียนอันเป็นเท็จเกี่ยวกับล่องเกินและคุกคามทางเพศถือเป็นความผิดทางวินัย

จึงประกาศมาให้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 20 เมษายน 2012



(ประเทศไทย) (นายจิรพงศ์ แจ่มไพบูลย์)

กรรมการผู้จัดการ