การกำหนดขั้นตอนการดำเนินการขั้นต่ำ เมื่อเกิดการคุกคามทางเพศในองค์กร

*จากประสบการณ์ทำคดีแรงงานมาอย่างต่อเนื่อง ผมเห็นว่าองค์กรควรมี **"ระบบขั้นต่ำ" อย่างน้อย 6 เรื่องต่อไปนี้** เพื่อให้รับมือได้จริงเมื่อเกิดเหตุ ไม่ใช่แก้เฉพาะหน้าแล้วจบ*

บทความโดย ทนายชูเกียรติ เกตุชู "ทนายโจ"
บริษัท สำนักงานกฎหมายโจแอนด์สมิท จำกัด

1. นโยบายหรือข้อบังคับ แบบ Zero Tolerance

องค์กรควรกำหนดนโยบายให้ชัดว่าไม่ยอมรับการคุกคามทางเพศทุกรูปแบบ ระบุนิยามและยกตัวอย่างพฤติกรรมต้องห้ามให้เห็นภาพ ครอบคลุมทั้งออฟไลน์และออนไลน์ พร้อมกำหนดโทษทางวินัยตามระดับความร้ายแรงให้เป็นระบบ

2. ช่องทางร้องเรียน หลายทาง อย่างน้อย 2-3 ช่องทาง

ควรออกแบบช่องทางร้องเรียนให้พนักงานเข้าถึงได้จริง และหลีกเลี่ยงปัญหา "ผู้ถูกร้องเป็นหัวหน้าสายตรง" เช่น มีช่องทางผ่าน HR ช่องทางผ่านผู้บริหาร หรือช่องทางผ่านคณะกรรมการเฉพาะกิจ พร้อมกำหนดหลักการรักษาความลับเท่าที่จำเป็น

3. SOP การสอบสวนภายใน ที่เป็นมาตรฐาน

องค์กรควรมีขั้นตอนสอบสวนภายในที่ชัดเจน มีผู้สอบสวนที่เป็นกลาง กำหนดไทม์ไลน์การทำงาน เก็บรวบรวมหลักฐานอย่างเป็นระบบ และจัดทำรายงานสรุปข้อเท็จจริงเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจด้านวินัยและการจัดการหน้างาน

4. มาตรการคุ้มครองและห้ามตอบโต้ (No Retaliation)

ต้องมีมาตรการป้องกันการตอบโต้ผู้ร้องเรียนหรือพยาน และสามารถใช้มาตรการชั่วคราวระหว่างสอบสวนได้ เช่น แยกพื้นที่ทำงาน เปลี่ยนกะ เปลี่ยนสายรายงาน หรือจำกัดการติดต่อ พร้อมกำหนดโทษวินัยให้ชัดในกรณีที่มีการตอบโต้

5. อบรมหัวหน้างานแบบเชิงลึก

เพราะความเสี่ยงในองค์กรจำนวนมากมักเกิดจากโครงสร้างอำนาจ จึงควรอบรมหัวหน้างานให้เข้าใจความเสี่ยงตามมาตรา 284/2 เรื่อง "อาศัยอำนาจเหนือ" รวมถึงทักษะรับเรื่องร้องเรียน การสื่อสารอย่างปลอดภัย และการไม่ซ้ำเติมผู้เสียหาย

6. มาตรการต่อบุคคลภายนอก

หากผู้ก่อเหตุเป็นลูกค้า ผู้รับเหมา หรือซัพพลายเออร์ องค์กรต้องมีแนวทางชัดเจนในการจัดการ เช่น การเตือน การระงับการให้บริการ การแบนการแจ้งความ และการคุ้มครองพนักงาน โดยยืนยันหลักการสำคัญว่า "ยอดขายไม่ใช่เหตุให้พนักงานต้องทน"