

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ  
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນາຖາວອນ

ບໍລິສັດ ດັກລັກ ຮັບເບີ ຈຳກັດ

DAKLAORUCO

ເລກທີ : 05/ ລບ- ບສ

ປາກເຊ, ວັນທີ 27 ເດືອນ 6 ປີ 2023

ກົດລະບຽບ

ວ່າດ້ວຍການສະກັດກັ້ນ, ຕ້ານການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ

- ອີງຕາມກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ແຮງງານ (ສະບັບປັບປຸງ) ປີ 2013 ຂອງ ສປປ ລາວ;
- ອີງຕາມມາດຕະຖານສະບັບ ຊື່ວຄາວ FSC-STD-LAO-01-2020;
- ຜິຈາລະນາການສະເໜີຂອງຫົວໜ້າຫ້ອງການບໍລິສັດ ແລະ ຄະນະ FSC ຂອງບໍລິສັດ.

ພາກ I

ຂໍ້ກຳນົດລວມ

ມາດຕາ 1. “ລ່ວງລະເມີດທາງເພດ” ແມ່ນການປະພຶດທາງເພດທີ່ສິ່ງຜົນສະທ້ອນເຖິງກຽດສັກສີຂອງ ເພດ ຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ, ນີ້ແມ່ນພຶດຕິກຳທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ, ບໍ່ຕ້ອງການ ແລະ ບໍ່ເໝາະສົມທີ່ລະເມີດ ກຽດສັກສີ ຂອງຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ ແລະ ສ້າງສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກໃນຫ້ອງການບໍ່ມີຄວາມສະຫງົບ ຫຼຸນຫວຍ, ຍ້ານ, ແລະ ເປັນບໍລະປັກ.

ມາດຕາ 2. ບັນດາພຶດຕິກຳລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ແລະ ກົດລະບຽບ “ທີ່ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ”

1. ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດສະແດງອອກຜ່ານບັນດາຮູບການຕົ້ນຕໍດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

a). ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ໂດຍການກະທຳທາງຮ່າງກາຍເຊັ່ນ: ການສຳຜັດ, ເຈດຕະຕາສຳຜັດຄົນອື່ນ ໂດຍທີ່ເຂົາເຈົ້າບໍ່ຕ້ອງການເຊັ່ນ: ລູບຄຳ, ຍິກຢອກ, ໂອບກອດ ຫລື ຈຸບ ຈົນເຖິງການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, ຂົ່ມຂືນສຳເລົາ;

b). ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດດ້ວຍວາຈາ ກໍ່ຄືການສະແດງຄວາມຄິດເຫັນທີ່ບໍ່ເໝາະສົມທາງດ້ານສັງຄົມ, ວັດທະນາທຳ ແລະ ສິ່ງທີ່ບໍ່ຕ້ອງການ, ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມຫມາຍທີ່ແຜງໄວ້ ກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ເຊັ່ນ: ເລື່ອງຕະຫຼົກທີ່ເຈາະຈີ້ມເລື່ອງເພດ, ບັນດາຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບການນຸ່ງຮົ່ມໃນຮ່າງກາຍຜູ້ໃດຜູ້ໜຶ່ງທີ່ ມີຫນ້າ ຫລື ເວົ້າເຖິງພວກເຂົາ. ຮູບແບບນີ້ລວມໄປເຖິງ ຄຳສະເໜີ, ການຮ້ອງຂໍທີ່ບໍ່ຕ້ອງການ ຫລື ຄຳເຊື່ອເຊີນໄປ ຫລື້ນຂອງບຸກຄົນ ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ.

c.) ລ່ວງລະເມີດທາງເພດດ້ວຍພຶດຕິກຳທີ່ບໍ່ແມ່ນຄຳເວົ້າ ແມ່ນການກະທຳທີ່ບໍ່ຕ້ອງການ ຄືການນຳໃຊ້ພາສາທາງກາຍເພື່ອເກາະຜິດ, ການສະແດງອອກທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງເບິ່ງດ້ວຍສາຍຕາຍິວະຍວນອາລົມທາງເພດ, ກະພິບຕາຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ທຳທາງຂອງນິ້ວມື.. ຮູບການນີ້ຍັງປະກອບມີການອັດບັນດາເອກະສານ, ຮູບພາບລາມິກ, ບັນດາວັດຖຸສິ່ງຂອງ, ຫນ້າຈໍຄ້ອມຜິວເຕີ, ບັນດາແອັບຕ່າງໆ, ຈິດຫມາຍເອເລັກໂຕນິກ, ຈິດບັນທຶກ, ຂໍ້ຄວາມກ່ຽວກັບທາງເພດ.

2). ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ບໍ່ແມ່ນເປັນພຽງແຕ່ສະຖານທີ່ສະເພາະໃນການປະຕິບັດວຽກງານໃນແຕ່ລະມື້ ຄື: ຢູ່ທີ່ຫ້ອງການ, ຢູ່ສະໜາມການຜະລິດ, ແຕ່ຍັງລວມສະຖານທີ່ອື່ນທີ່ມີການພົວພັນເຖິງວຽກເຊັ່ນ:

a). ຢູ່ສະຖານທີ່ ທີ່ມີການເຄື່ອນໄຫວກິດຈະກຳເຊັ່ນ ງານລ້ຽງ, ງານຕ້ອນຮັບບໍລິສັດ, ນິຄົມ, ໂຮງງານ, ຫນ່ວຍງານຈັດຕັ້ງ, ໃຫ້ກັບພະນັກງານແລະແຂກ...;

b) ໃນກອງປະຊຸມສຳມະນາ, ແນະນຳ, ຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບວິຊາສະເພາະ ລວມທັງຢູ່ໃນຫ້ອງ ແລະ ພາກສະໜາມ;

c) ການເດີນທາງໄປເຮັດວຽກຂອງບໍລິສັດ, ນິຄົມ, ໂຮງງານ, ຫນ່ວຍງານທີ່ມອບຫມາຍໃຫ້;

d) ໃນຄາບອາຫານ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກບໍລິສັດ, ນິຄົມ, ໂຮງງານ, ຫນ່ວຍງານຈັດຕັ້ງ;

d) ໃນລະຫວ່າງການສົນທະນາທາງໂທລະສັບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກງານທີ່ໄດ້ຮັບມອບຫມາຍ

e) ບັນດາກິດຈະກຳ ທີ່ມີການສື່ສານເຖິງວຽກງານ ຜ່ານອຸປະກອນເອເລັກໂຕນິກ...

## ພາກ II

### ບັນດາມາດຕະການສະກັດກັ້ນ, ຕ້ານການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຢູ່ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ

ມາດຕາ 3. ຫ້າມເດັດຂາດບັນດາພຶດຕິກຳລ່ວງລະເມີດທາງເພດຢູ່ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ບໍລິສັດຈະຈັດການເທົ່າທີ່ຄວນ ຕາມລະບຽບກົດໝາຍສຳລັບການກະທຳຄືການແກ້ແຄ້ນ ບຸກຄົນທີ່ຮ້ອງຟ້ອງກ່ຽວກັບການລະເມີດທາງເພດ.

ມາດຕາ 4. ພະນັກງານກຳມະກອນທັງຫມົດຢູ່ໃນບໍລິສັດ ບໍ່ຈຳແນກເພດ, ອາຍຸ, ຕຳແໜ່ງ, ຮູບແບບສັນຍາ ແຮງງານ ຫລື ສະພາບການເຮັດວຽກ, ລວມທັງບຸກຄົນນອກທີ່ມາເຮັດວຽກຢູ່ບໍລິສັດ ລ້ວນແຕ່ມີສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ ຮັບປະກັນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂອງບໍລິສັດ ບໍ່ມີການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ. ບຸກຄົນຢູ່ໃນບໍລິສັດ ຫລື ບຸກຄົນນອກທີ່ມາເຮັດວຽກຢູ່ບໍລິສັດ ຮູ້ວ່າຕົນເອງກຳລັງເປັນຜູ້ເຄາະຮ້າຍ ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ລ້ວນແຕ່ມີສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ ແຈ້ງສະພາບການໃຫ້ຫົວຫນ້າຫ້ອງການບໍລິສັດ ຫລື ຄະນະນຳຂອງບໍລິສັດຮັບຊາບທັນທີ.

ມາດຕາ 5. ບັນດາຫ້ອງການ ແລະ ບັນດານິຄົມ, ໂຮງງານປຸງແຕ່ງ ທີ່ສັງກັດຢູ່ບໍລິສັດ ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ ໂຄສະນາເພື່ອເພີ່ມຄວາມຮັບຮູ້ ແລະ ມີການປະຕິບັດທີ່ເໝາະສົມ, ລາຍງານໃຫ້ຫ້ອງການທັນເວລາ, ຕ້ານການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃຫ້ກັບພະນັກງານກຳມະກອນພາຍໃນຫນ່ວຍງານ; ສະກັດກັ້ນ ແລະ ສະໜອງບັນດາຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບພຶດຕິກຳທີ່ລ່ວງລະເມີດທາງເພດຢູ່ໃນຫນ່ວຍງານໃຫ້ຫົວຫນ້າຫ້ອງການບໍລິສັດ ແລະ ການນຳບໍລິສັດ.

ມາດຕາ 6. ບໍລິສັດຮັບປະກັນການຮ້ອງຮຽນກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຈະໄດ້ມີການສືບສວນສອບສວນ, ຢັ້ງຢືນແລະແກ້ໄຂຮັບປະກັນເປັນຄວາມລັບ, ຄວາມປອດໄພ, ຊື່ສັດ, ຍຸດຕິທຳ, ໂປ່ງໃສ. ຖ້າ ຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ ບໍລິສັດຈະບໍ່ເປີດເຜີຍຕົວຕົນຂອງບຸກຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ມາດຕາ 7. ການຮ້ອງຮຽນກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

1. ອົງການຈັດຕັ້ງ, ບຸກຄົນ, ທີ່ພົບເຫັນພຶດຕິກຳ ຫລື ບຸກຄົນທີ່ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ຕ້ອງລາຍງານ ຫລື ເຮັດໃບຮ້ອງຮຽນໃຫ້ຫົວຫນ້າຫ້ອງການບໍລິສັດ ຫລື ຄະນະນຳບໍລິສັດ.

2. ຫົວຫນ້າຫ້ອງການບໍລິສັດ ແມ່ນຜູ້ທີ່ຮັບຂໍ້ມູນ ແລະ ຫນັງສືຮ້ອງຮຽນ ໂດຍກົງຕໍ່ກັບພຶດຕິກຳລ່ວງລະເມີດທາງເພດຢູ່ທີ່ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ຫລັງຈາກໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນ ຫລື ຫນັງສືຮ້ອງຮຽນ ຫົວຫນ້າຫ້ອງການບໍລິສັດ ຕ້ອງເປັນເຈົ້າການຈັດຕັ້ງສືບສວນສອບສວນ, ກວດພົບ ແລະ ສະເໜີມາດຕະການແກ້ໄຂ, ລາຍງານຄະນະນຳບໍລິສັດເພື່ອ

ແກ້ໄຂໃຫ້ທັນເວລາ ກ່ຽວກັບບັນດາຂໍ້ມູນ ແລະ ການສະເໜີໃນຫນັງສືຮ້ອງຮຽນ ກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງ ເພດ.

3. ບັນດາຮູບການແກ້ໄຂ

a). ບຸກຄົນທີ່ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ແລະ ບຸກຄົນທີ່ຖືກກ່າວວ່າມີຜິດຕິກຳລ່ວງລະເມີດທາງເພດສາມາດ ຮ່ວມກັນໄກ່ເກ່ຍ, ເຈລະຈາ ໂດຍບໍ່ມີການແຊກແຊງຂອງບໍລິສັດ. ຫລັງຈາກນັ້ນຈະບໍ່ຄົງຄ້າງຜິດຕິກຳລ່ວງລະເມີດ ທາງເພດລະຫວ່າງທັງສອງຝ່າຍ

b). ບຸກຄົນທີ່ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ແລະ ບຸກຄົນທີ່ຖືກກ່າວວ່າມີຜິດຕິກຳລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ບໍ່ສາ ມາດ ໄກ່ເກ່ຍ, ເຈລະຈາ ແຕ່ມີສິດຮຽກຮ້ອງໃຫ້ບໍລິສັດຊ່ວຍເຫລືອຕາມຂັ້ນຕອນດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ບຸກຄົນທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການ ລາຍງານ ແລະ ມີຫນັງສືຮ້ອງຮຽນເຖິງຫົວຫນ້າຫ້ອງການບໍລິສັດ ຫລື ຄະນະ ນຳບໍລິສັດ.

- ຫົວຫນ້າຫ້ອງການບໍລິສັດ ຮັບຫນັງສືຮ້ອງຮຽນ, ຈັດຕັ້ງສືບສວນສອບສວນ, ຍິ່ງຢືນ, ໄກ່ເກ່ຍລະຫວ່າງ ສອງຝ່າຍ. ຖ້າຫາກວ່າໄກ່ເກ່ຍສຳເລັດ, ຫລັງຈາກນັ້ນທັງສອງຝ່າຍຕ້ອງມີວິທີການເພື່ອບໍ່ໃຫ້ຜິດຕິກຳລ່ວງລະເມີດ ທາງເພດຍັງຄົງຄ້າງ. ຖ້າຫາກວ່າໄກ່ເກ່ຍບໍ່ສຳເລັດ ຫົວຫນ້າຫ້ອງການບໍລິສັດ ຕ້ອງສືບສວນສອບສວນ, ຍິ່ງຢືນ ແລະ ສ້າງບົດລາຍງານສະເໜີມາຍັງຄະນະນຳບໍລິສັດເພື່ອຕັດສິນ.

c). ອີງຕາມບົດລາຍງານຂອງຫົວຫນ້າຫ້ອງການບໍລິສັດ, ຄະນະບໍລິສັດພິຈາລະນາ, ຕັດສິນຈະບໍ່ຍອມຮັບ ຫນັງສືຮ້ອງຮຽນ ຫລື ຕັດສິນທີ່ຈະດຳເນີນວິໄນສຳລັບຜູ້ທີ່ມີຜິດຕິກຳລະເມີດ. ຂຶ້ນກັບລະດັບຄວາມຮຸນແຮງ ໜັກຫຼີ ເປົາ ແລະ ຜິດຕິກຳຂອງຜູ້ລະເມີດເພື່ອຈະວາງມາດຕະການທາງວິໄນຄື: ບັງຄັບໃຫ້ຂໍໂທດຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ, ຕັກເຕືອນ, ຕຳນິຕິຕຽນ, ຍົກຍ້າຍ, ປົດຕຳແໜ່ງ, ຫຼຸດຂັ້ນເງິນເດືອນ, ໄລ່ອອກ.

d). ຫ້ອງການບໍລິສັດມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຮັກສາຄວາມລັບຂອງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, ການເປີດເຜີຍ ແລະ ຮູບການແກ້ໄຂ ຜິດຕິກຳລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ຕ້ອງໄດ້ຜ່ານຄະນະນຳບໍລິສັດ, ມີກໍລະນີບໍ່ໄດ້ເປີດ ເຜີຍຜິດຕິກຳລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ເຊັ່ນ ການບໍ່ໄດ້ຮັບຄວາມເຫັນດີ ຂອງຜູ້ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ເພື່ອຫລີກລ້ຽງ ຄວາມເສຍຫາຍຈາກທຸກຝ່າຍ.

4. ບັນດາບຸກຄົນທີ່ບໍ່ແມ່ນພະນັກງານກຳມະກອນຂອງບໍລິສັດເຊັ່ນ ລູກຄ້າ, ຜູ້ຮັບເໝົາ..., ຖ້າຖືກຮ້ອງຮຽນ ຫຼື ຖືກກ່າວຫາວ່າມີຜິດຕິກຳລະເມີດທາງເພດຢູ່ທີ່ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ສັງກັດຢູ່ບໍລິສັດ ພາຍຫຼັງສືບສວນຖ້າການ ຮ້ອງຮຽນດັ່ງກ່າວແມ່ນຄວາມຈິງ, ອາດຈະຖືກຍົກເລີກສັນຍາ, ຢຸດໃຊ້ບໍລິການຊົ່ວຄາວ ຫຼື ຢຸດການຮ່ວມມືໃນການຜະລິດທຸລະກິດ.

5. ຖ້າຫາກຜູ້ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ຫລື ຜູ້ທີ່ຖືກກ່າວວ່າລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ບໍ່ເຫັນດີຕໍ່ການຕັດສິນ ຂອງບໍລິສັດ ລ້ວນແຕ່ມີສິດຮ້ອງຮຽນ ເຖິງອົງການຈັດຕັ້ງ, ຫ້ອງການຍຸດຕິທຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງລັດເພື່ອແກ້ໄຂ.

6. ການກະທຳຜິດທີ່ເກີນສິດຂອງບໍລິສັດແກ້ໄຂແມ່ນຈະຖືກຕັດສິນໂດຍໜ່ວຍງານຂອງລັດທີ່ມີສິດ.

**ພາກທີ III**  
**ຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດ**

**ມາດຕາ 8.** ບັນດາຫ້ອງການ, ນິຄົມ, ໂຮງງານທີ່ສັງກັດຢູ່ບໍລິສັດ ແລະ ພະນັກງານທັງຫມົດທີ່ຢູ່ໃນບໍລິສັດ ລ້ວນແຕ່ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ ແລະ ສິດຜິນປະໂຫຍດໃນການປະຕິບັດກົດລະບຽບຂ້າງເທິງ.

**ມາດຕາ 9.** ຫົວໜ້າ/ຮອງຫົວໜ້າຫ້ອງການບໍລິສັດມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຕິດຕາມກວດກາ, ສັງລວມຂໍ້ມູນ ແລະ ລາຍງານເປັນໄຕມາດ 6 ເດືອນ ແລະ ຫມົດປີ ກ່ຽວກັບສະພາບການປະຕິບັດກົດລະບຽບວ່າດ້ວຍການສະກັດ ກິ້ນ, ຕ້ານການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຢູ່ທີ່ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃຫ້ຄະນະນຳບໍລິສັດ.

**ມາດຕາ 10.** ຜົນສັກສິດ

ກົດລະບຽບສະບັບນີ້ມີຜົນນຳໃຊ້ນັບແຕ່ມີລົງລາຍເຊັນເປັນຕົ້ນໄປ.

ໃນຂະບວນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຖ້າມີຄວາມຕ້ອງການປັບປຸງ, ເພີ່ມເຕີມ, ບັນດາໜ່ວຍງານ ແລະ ບຸກຄົນໃນ ບໍລິສັດ ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບລາຍງານໃຫ້ຄະນະນຳຂອງ ບໍລິສັດ ຝິຈາລະນາ, ຕັດສິນ.

**ບ່ອນນຳສົ່ງ:**

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

