

คู่มือแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวัฒนานคร

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากร ในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจาก การถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตาม แนวปฏิบัตินี้ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวัฒนานคร จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกัน และจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศ อย่างทันทั่วทั้งรวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยง ที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึง ประารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์หรือสิ่งของ ลามกอนาจาร เกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับ ความเดือดร้อนรำคาญ จนได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าคุณเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตาม รั้งความหรือการกระทำใดที่ ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการ แต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานรัฐ หรือเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ เพื่อนร่วมงาน หรือมีผู้ที่ไวใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมกรล่วงละเมิด/คุกคาม ทางเพศเกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าว เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกัน ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน - ในกรณีผู้บังคับบัญชาระดับสูงเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลา ทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบ ก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรีภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่า การทำงานของตนเอง มากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุ พฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศซึ่งผู้ถูกกระทำ ไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น

- การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไป ที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึก เช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตาซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี่ยวพาราสีพูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์การแสดงความคิดเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหก หรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกาย อื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น
- การตามรบเร้าโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นดีด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุม หรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหลีวตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุและข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพลามก อนาจารในที่ทำงานหรือในคอมพิวเตอร์ของตน
- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การเขียน หรือวาดภาพ หรือแสดงภาพที่สื่อไปในทาง เพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น Facebook, Line ฯลฯ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์เช่น

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือ ถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มึนเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่น ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น
- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศนั้น

- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่ายวิดีโอคลิป (หากทำได้)

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์และรายงานผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป หรือหน่วยรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน/ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวัฒนานคร

กระบวนการแก้ไขปัญหา

สิ่งที่ผู้ถูกละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ให้ผู้ร้องเรียนพูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ โดยผู้เสียหายอาจขอให้มีบุคคลอื่น ร่วมอยู่เป็นพยานหรือไม่ก็ได้

- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ผู้ร้องเรียนรายงานบันทึกเหตุการณ์ดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทราบ โดยหน่วยงานจะแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบภายใน ๑๕ วันทำการ (นับแต่ได้รับ รายงาน) ว่าได้รับรายงานดังกล่าวแล้วและจะดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง/แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แล้วเสร็จ โดยเร็ว สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวน ไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณีบุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่า คู่กรณีโดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้ร้องเรียนไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้ร้องเรียนไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้หรือให้กลุ่มงานวินัยและนิติการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงานทราบ และหาก ต้องมีการดำเนินการทางวินัยขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

- สืบสวนหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา/ลงโทษ ผู้กระทำผิด ให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว สามารถขยายเวลาออกไปได้ อีก ๓๐ วัน

หน่วยรับเรื่องร้องเรียน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวัฒนานคร
- กลุ่มคุ้มครองจริยธรรมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวัฒนานคร

ช่องทาง/วิธีการร้องเรียน

ท่านสามารถร้องเรียนการกระทำดังกล่าวได้โดยวิธีการ/ผ่านช่องทาง ดังนี้

๑. ร้องเรียนได้ด้วยตนเองที่ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ณ ห้องทำงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวัฒนานคร หมู่ ๑๐ ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

๒. แจ้งเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ทางโทรศัพท์ ที่หมายเลข ๐๓๗-๒๖๑๓๙๘
๓. แจ้งเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ผ่านทางเว็บไซต์ <http://mophwattana.com>
๔. แจ้งเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ผ่านไลน์ เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวัฒนานคร
๕. แจ้งเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ผ่านไปรษณีย์ มาที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวัฒนานคร หมู่ ๑๐ ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ๒๗๑๖๐
๖. ส่งทางตู้แสดงความคิดเห็นซึ่งตั้งไว้หน้าอาคารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวัฒนานคร

แนวทางการดำเนินงานมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

	ประเด็น	แนวทางการดำเนินงาน
๑	หน่วยงานต้องประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่นประกาศ คำสั่ง) โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึงในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๑.กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ดำเนินการจัดทำร่างประกาศเจตนารมณ์ และส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็น ตัวอย่างเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ๒.ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขการ ล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ)ประสานติดตามความ คืบหน้าหน่วยงานที่มีประกาศเจตนารมณ์
๒	หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดและ คุกคามทางเพศในการทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่มี การดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรใน หน่วยงานได้มี ส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่ บุคลากรทุก คนในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ	๑.จัดทำแบบประเมินความเสี่ยงต่อการถูก ล่องละเมิดทางเพศในการทำงานของ บุคลากร เพื่อเป็นแนวทางป้องกันและ แก้ไขปัญหา ๒.จัดทำแนวทางปฏิบัติ ๒ ระดับ คือระดับ บุคคลและระดับองค์กร ๓.แนวปฏิบัติกำหนดจริยธรรมขององค์กร ระบุชัดเจนถึงพฤติกรรมที่ต้องไม่กระทำ เช่น การพุดจาสองแง่สามง่าม
๓	หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริม ความเท่าเทียมกันระหว่าง บุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน โดยการสร้าง สภาพแวดล้อมที่ดี เน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐาน ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทาง เพศ	๑.หน่วยงานกำหนดให้ประเด็นการส่งเสริม ความเสมอภาคระหว่างเพศ และการ ป้องกันและแก้ไขการล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศในการทำงานเป็นส่วน หนึ่งของหลักสูตรพัฒนาบุคลากรในทุก ระดับองค์กรรวมถึงปฐมนิเทศ/ให้ความรู้ กับบุคลากรใหม่ของหน่วยงานโดยกรม กิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็น หน่วยงานจัดทำหลักสูตรและให้ความรู้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

		๒มีการดำเนินงานร่วมกับสถานศึกษาในการสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องความเสมอภาคทางเพศ
๔	หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี โดยคำนึงถึงเรื่องพื้นที่ปลอดภัยในองค์กรเช่น จัดห้องทำงาน ที่เปิดเผย โลง มองเห็นกันได้ชัดเจน เป็นต้น	๑.หน่วยงานตรวจสอบสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานและไม่เสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศ และสร้างความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรไม่ให้กระทำใดที่สร้างความอึดอัดใจต่อผู้เพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน
๕	หน่วยงานต้องกำหนดกลไกการร้องทุกข์ในหน่วยงาน(เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกฎหมาย หรือกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม)	๑.หน่วยงานกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานที่ชัดเจน ทั้งนี้หากมีผู้กระทำเป็นผู้บริหารหน่วยงาน หน่วยงานต้องกำหนดมาตรการ/ช่องทางอื่นในการร้องทุกข์ เช่นศูนย์ประสานฯ(ศปศพ)หรือสายด่วน๑๓๐๐ โดยต้องประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรขององค์กรรับรู้โดยทั่วกัน ๒.หน่วยงานกำหนดช่องทางร้องทุกข์ ทั้งแบบ offline และonline ๓.ข้อมูลการร้องทุกข์ต้องรักษาไว้เป็นความลับเพื่อให้ผู้ร้องทุกข์สบายใจ และปลอดภัยและเป็นการปกป้องสิทธิของผู้ร้องและผู้ถูกร้อง
๖	การแก้ไขและจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่นการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประนอมข้อพิพาท ฯลฯเพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงจะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่	๑.กระบวนการจัดการปัญหาอย่างไม่เป็นทางการต้องเกิดจากความยินยอมทั้งสองฝ่ายโดยผู้ประนอมข้อพิพาทต้องเป็นบุคคลที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายให้ความเคารพนับถือ ๒.การประนอมข้อพิพาทต้องมีการกำหนดเงื่อนไขเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของคู่กรณีไม่ให้เกิดการกระทำซ้ำโดยเคารพการตัดสินใจของผู้เสียหาย เช่นการชดเชยค่าใช้จ่ายในการพบแพทย์ เป็นต้น
๗	การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงานและต้องเป็นความลับเว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินดีให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไปต้องมีเหตุผลที่ดีพอ	๑.หน่วยงานกำหนดเวลาที่ชัดเจนของกระบวนการแก้ไข/จัดการปัญหาในทุกขั้นตอน ๒.การขยายระยะเวลาในการจัดการปัญหาฯต้องสร้างความเป็นธรรมให้ทั้งสองฝ่าย ไม่เป็นการเอื้อประโยชน์ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ๓.ข้อมูลคู่กรณีทั้งสองฝ่ายต้องเป็นความลับ

๘	<p>กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบข้อเท็จจริง ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัด ของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี บุคคลที่มีผลงานด้านการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ จนเป็นที่ประจักษ์ โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหาย ไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะกรรมการ นำข้อมูลเสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัย</p>	<p>๑.แต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริงโดยต้องมีบุคคลที่มีเพศสภาพเดียวกับผู้ร้องทุกข์ ร่วมเป็นคณะกรรมการ</p> <p>๒.ในกรณีผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานเป็นผู้กระทำให้ผู้มีอำนาจเทียบเท่าจากหน่วยงานอื่นหรืออำนาจเหนือกว่าเป็นประธานการสอบข้อเท็จจริงและให้มีผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้แทนหน่วยงานอื่นที่มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมเป็นคณะกรรมการด้วย</p> <p>๓.หน่วยงานเอกชนที่ให้ความร่วมมือในการนำมาตรการฯไปดำเนินการ. หากมีขนาดเล็กสามารถขอให้ผู้แทน ศปศพ หรือหน่วยงานอื่นที่มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง</p>
๙	<p>หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน เมื่อมีการร้องเรียนแล้วผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิตหากจำเป็นต้องมีการดำเนินใดๆต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน รวมถึงข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยาน ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามคำเหมาะสม และหน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง</p>	<p>๑.หน่วยงานกำหนดมาตรการที่ชัดเจนในการคุ้มครองผู้ร้องเรียน และผู้เป็นพยาน ต้องมีหลักประกันความปลอดภัยว่าจะไม่เกิดการกลั่นแกล้งด้วยการโยกย้ายหรือถูกฟ้องร้อง</p> <p>๒.ผู้ร้องเรียนต้องได้รับการฟื้นฟู เยียวยา และได้รับการชดเชยค่าใช้จ่ายต่างๆที่สืบเนื่องมาจากการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน เช่นค่าเดินทางมาให้ข้อเท็จจริงหรือคำรักษาพยาบาล เป็นต้น ทั้งนี้หากกรณีดังกล่าวเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถยื่นขอเงินเยียวยาได้จากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศสามารถยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศพิจารณา</p>
๑๐	<p>หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยในระหว่างการร้องเรียน ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ต้องให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น และต้องมีการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการ</p>	<p>๑.ผู้ถูกร้องจะไม่ถือเป็นผู้มีความผิดจนกว่ากระบวนการแก้ไข/จัดการปัญหาจะสิ้นสุด</p> <p>๒.ผู้ถูกร้องมีสิทธิในการชี้แจงข้อกล่าวหา และแสดงหลักฐาน/พยานเพื่อยืนยันข้อเท็จจริง</p>

	ชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา	๓.ผู้ถูกร้องควรต้องได้รับการบำบัด เยียวยา เช่นการไปพบจิตแพทย์ เป็นต้น
๑๑	หน่วยงานต้องรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับหน่วยงานภาครัฐให้ รายงานต่อผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย(Chief Gender Equality Office CGEO) และให้เจ้าหน้าที่ ศูนย์ประสานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point GFP)ติดตามการดำเนินงานตาม มาตรการฯสำหรับการรายงานผลการดำเนินงานให้รายงาน ไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ) กรมกิจการสตรีและ สถาบันครอบครัวภายใน ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี	๑.กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เป็นหน่วยงานในการจัดทำแบบฟอร์ม online เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงาน ของรัฐรวมถึงภาคเอกชน รายงานผลการ ดำเนินการ ๒.ให้ศูนย์ประสานด้านความเสมอภาค ระหว่างหญิงชาย(Chief Gender Equality Office CGEO) เป็นผู้รับผิดชอบในการ รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ไปยังศูนย์ประสานฯศปคพ.ภายใน ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี ๓.หน่วยงานรัฐที่ไม่ได้ตั้งGFP ให้ศูนย์ ประสานฯ(ศปคพ)ประสานขอผลการ ดำเนินงานตามมาตรการฯไปโดยตรง ๔.รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนให้รายงานไป ยังศูนย์ประสานฯ(ศปคพ.) โดยตรง
๑๒	ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ) กรมกิจการสตรีและ สถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสาน หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนให้ดำเนินงานป้องกันและ แก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ ทำงานและติดตามผลตามมาตรการฯ และรายงานต่อ คณะกรรมการส่งเสริม ความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง	๑.กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยโดยตรงจัดส่งเสริมความเสมอภาค ระหว่างเพศเป็นหน่วยงานประสานงานและ ติดตามการดำเนินงานตามมาตรการฯของ หน่วยงานต่างๆเพื่อรายงานต่อ สทพ.อย่าง น้อยปีละหนึ่งครั้ง ๒.ศูนย์ประสานฯ(ศปคพ)ต้องดำเนินการ ร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการกรมกิจการสตรีและ สถาบันครอบครัว(ศปก.สค)ในการให้ความ ช่วยเหลือตามกระบวนการแก้ผู้ถูกล่วง ละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน



(นายบุญยืน ทิศพรหม)

สาธารณสุขอำเภอวัฒนานคร

วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖