

คู่มือการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้างละเมิดหรือ
คุกคามทางเพศในการทำงาน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองไผ่
จังหวัดเพชรบูรณ์
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

คำนำ

เอกสารรายละเอียดแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขหนองไผ่ จัดทำขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้

ดังนั้นสำนักงานสาธารณสุขอำเภอนองไผ่จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศด้วยการสร้างความตระหนักการสร้างความรู้ความเข้าใจการกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นและจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันท่วงทีรวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่องละเมิด/คุกคามทางเพศ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	1
พฤติกรรมที่พึงประสงค์เพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	1
พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	2
สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	3
กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ	3
หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน	4
ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน	4
หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก	4

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองไผ่

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองไผ่ จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2558 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองไผ่จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศด้วยการสร้างความตระหนักการสร้างความรู้ความเข้าใจการกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นและจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันท่วงทีรวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆเพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศคือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจาข้อความ ท่าทางแสดงด้วยเสียงรูปภาพเอกสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศหรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น้ำจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือคุกคาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำใด ๆ ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศโดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหาหรือการแต่งตั้งหรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชนรวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้อยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานและควรให้คำปรึกษารวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้องโดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศแบบสองต่อสองให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาควุมิใจในผลการดำเนินงานของตนเองเห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวางซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมดอย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่าการจะทำเกี่ยวกับเพศซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญอึดอัดอับอายถูกเหยียดหยามถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอาทิ

1. การกระทำทางสายตาเช่น

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรงมองหน้าอกหรือจ้องลงไปคอเสื้อจนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอายหรือไม่สบายใจหรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

2. การกระทำด้วยวาจาเช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปในทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตาซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี่ยวพาราสีพูดจาทะลึ่ง โห่ร้อง ทวาดทรง การพูดจาลามกการโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศจับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์การแสดงความคิดเห็นต่อрсนิยมทางเพศและการพูดสื่อไปในทางเพศการถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศการสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

3. การกระทำทางกายเช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่นการลุบคลำการถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศการฉวยโอกาสกอดรัดจูบการหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น
- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วยการตั้งใจใกล้ชิดเกินไปการต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดินการหยักคิ้วหวัดตาการผิวปากแบบเชยชวนการส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหการแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

4. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพวัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศรวมทั้งการเปิดภาพไปในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน
- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศเช่นก้นโชว์ปฏิทินไปการเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะการใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศหรือการร่วมเพศการสื่อข้อความรูปภาพสัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ตเช่น Facebook LINE ฯลฯ เป็นต้น

5. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์เช่นตำแหน่งหน้าที่การงานผลการเรียนทุนการศึกษาทุนการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งการต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์เช่นขอให้ไปค้างคืนด้วยขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วยหรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงานการศึกษาการข่มขู่ว่าจะทำร้ายการบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศหรือการพยายามกระทำชำเราหรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจการกระทำของผู้กระทำและถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น

- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำหรือเรียกผู้อื่นช่วย

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียงบันทึกภาพหรือภาพถ่ายหรือถ่ายวิดีโอคลิป (หากทำได้)

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้นโดยจดบันทึกวันเวลาและสถานที่เกิดเหตุบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์

- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที

- หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อนและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชาบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองโดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

- กรณีผู้ถูกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทนแต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกระทำ

กระบวนการแก้ปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำผู้ถูกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองให้ดำเนินการดังนี้

- ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำหลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน 15 วันหากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเมิดต่อการปฏิบัติหน้าที่
- ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงานเพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นการหรือผู้ใกล้ชิดช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าวซึ่งมีกำหนดเวลา 15 วันเช่นเดียวกัน

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน 5 คนประกอบด้วยประธานคณะกรรมการที่มีตำแหน่งสูงกว่าคุณวุฒิบุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณีโดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณีโดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบสวนข้อเท็จจริงได้หรือให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง ทั้งนี้ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัยขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

- ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบและแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน 30 วันหากดำเนินการไม่เสร็จในเวลากำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก 30 วัน
- ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกันและจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิดจนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง
- เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหตามความเหมาะสมเช่นเจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีกจัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้ง 2 ฝ่าย นำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปการแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกกระทำฯ
- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้วขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อความตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษรและให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองไผ่

ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยหน่วย

- จากช่องทางรับเรื่องร้องเรียนเช่นเว็บไซต์ Facebook กล่องรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์
- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเองทางโทรศัพท์หรือเป็นลายลักษณ์อักษรเช่นจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น
- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จขบวนการหากไม่มีการดำเนินการใดๆจึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

- ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดเพชรบูรณ์
- สายด่วนสำนักนายกรัฐมนตรี 1111