

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานจัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากร ในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจาก การถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โคกสูง จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกัน และจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศอย่างทันทีทันใด รวมทั้งการ จัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยง ที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึง ประารถณาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์หรือสิ่งของ ลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญจนได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือคุกคาม และให้หมายรวมถึงการติดตาม รั้งควานหรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานรัฐ หรือเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน หรือมีผู้ที่ไว้ใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมล่วงละเมิด/คุกคาม ทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าว เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกัน ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- ในกรณีผู้บังคับบัญชาระดับสูงเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลา ทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบ ก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรีภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่า การทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

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

๑. การกระทำทางสายตา เช่น

- การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไป ที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปในทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตาซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี่ยวพาราสีพูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์การแสดงความคิดเห็นต่อрсนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกาย อื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น
- การตามรบเร้าโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นดีด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุม หรือขวางทางเดิน การยักคิ้วหลีวตา การผิวปากแบบเชยชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุและข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพลามกอนาจารในที่ทำงานหรือในคอมพิวเตอร์ของตน
- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การเขียน หรือวาดภาพ หรือแสดงภาพที่สื่อไปในทาง เพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพสัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น Facebook, Line ฯลฯ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์เช่น

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือ ถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่น ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่จะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศนั้น
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่ายวิดีโอคลิป (หากทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุคำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์และรายงานผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป หรือหน่วยรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน/ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัฐประเทศ

กระบวนการแก้ไขปัญหา

สิ่งที่ผู้ถูกละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ให้ผู้ร้องเรียนพูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำโดย ผู้เสียหายอาจขอให้มีบุคคลอื่นร่วมอยู่เป็นพยานหรือไม่ก็ได้
- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองให้ผู้ร้องเรียนรายงานบันทึกเหตุการณ์ดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทราบ โดยหน่วยงานจะแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบภายใน ๑๕ วันทำการ (นับแต่ได้รับรายงาน) ว่าได้รับรายงานดังกล่าวแล้วและจะดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง/แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แล้วเสร็จโดยเร็วสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ
- หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวน ไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคุณระดับบุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคุณกรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคุณกรณีโดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้ร้องเรียนไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้ร้องเรียนไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้หรือให้กลุ่มงานวินัยและนิติการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสอบข้อเท็จจริงทั้งนี้ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงานทราบและหากต้องมีการดำเนินการทางวินัยขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย
- สืบสวนหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา/ลงโทษผู้กระทำผิด ให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว สามารถขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

หน่วยรับเรื่องร้องเรียน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัฐประเทศ
- กลุ่มคุ้มครองจริยธรรมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัฐประเทศ

ช่องทาง/วิธีการร้องเรียน

ท่านสามารถร้องเรียนการกระทำดังกล่าวได้โดยวิธีการ/ผ่านช่องทาง ดังนี้

๑. ร้องเรียนได้ด้วยตนเองที่ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ณ ห้องทำงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัฐประเทศ หมู่ ๒ ตำบลบ้านใหม่หนองไทร อำเภอรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้ว
๒. แจ้งเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ทางโทรศัพท์ ที่หมายเลข ๐๓๗ - ๒๓๑๙๒๖
๓. แจ้งเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ผ่านทางเว็บไซต์ www.aran.go.th

๔. แจ้งเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ผ่านไลน์ เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัฐ
ประเทศ
๕. แจ้งเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ผ่านไปรษณีย์ มาที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัฐประเทศ
หมู่ ๒ ตำบลบ้านใหม่หนองไทร อำเภอรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้ว ๒๗๑๒๐
๖. ส่งทางตู้แสดงความคิดเห็นซึ่งตั้งไว้หน้าอาคารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัฐประเทศ

แนวทางการดำเนินงานมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

	ประเด็น	แนวทางการดำเนินงาน
๑	หน่วยงานต้องประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่นประกาศ คำสั่ง) โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึงในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๑.กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวดำเนินการจัดทำ ร่างประกาศเจตนารมณ์และส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ เป็นตัวอย่างเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ๒.ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ)ประสานติดตามความ คืบหน้าหน่วยงานที่มีประกาศเจตนารมณ์
๒	หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและ แก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและ คุกคามทางเพศในการ ทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่มีภาระงาน ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากร ในหน่วยงานได้มี ส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และ ยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความ ตระหนักแก่บุคลากรทุก คนในหน่วยงานได้รับทราบและ ถือปฏิบัติ	๑.จัดทำแบบประเมินความเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทาง เพศในการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางป้องกัน และแก้ไขปัญหา ๒.จัดทำแนวทางปฏิบัติ ๒ ระดับ คือระดับบุคคลและระดับ องค์กร ๓.แนวปฏิบัติกำหนดจริยธรรมขององค์กร ระบุชัดเจนถึง พฤติกรรมที่ต้องไม่กระทำเช่น การพุดจาสองแง่สามง่าม
๓	หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริม ความเท่าเทียมกันระหว่าง บุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติ ต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน โดยการ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี เน้นการป้องกันปัญหาเป็น พื้นฐาน ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับ พฤติกรรมทางเพศ	๑.หน่วยงานกำหนดให้ประเด็นการส่งเสริมความเสมอภาค ระหว่างเพศ และการป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดทาง เพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของ หลักสูตรพัฒนาบุคลากรในทุกระดับองค์กรรวมถึง ปฐมนิเทศ/ให้ความรู้กับบุคลากรใหม่ของหน่วยงานโดยกรม กิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นหน่วยงานจัดทำ หลักสูตรและให้ความรู้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒.มีการดำเนินงานร่วมกับสถานศึกษาในการสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องความเสมอภาคทางเพศ
๔	หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ พฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศ และ แนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นการสร้าง สภาพแวดล้อมที่ดี โดยคำนึงถึงเรื่องพื้นที่ปลอดภัยใน องค์กรเช่น จัดห้องทำงาน ที่เปิดเผย โลง มองเห็นกันได้ ชัดเจน เป็นต้น	๑.หน่วยงานตรวจสอบสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมี การปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานและไม่เสี่ยงต่อ การถูกล่วงละเมิดทางเพศ และสร้างความเข้าใจกับบุคลากร ไม่ให้กระทำใดที่สร้างความอึดอัดใจต่อผู้เพื่อนร่วมงานหรือ ผู้มาติดต่องาน
๕	หน่วยงานต้องกำหนดกลไกการร้องทุกข์ในหน่วยงาน(เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกฎหมาย หรือกลุ่มคุ้มครอง จริยธรรม)	๑.หน่วยงานกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานที่ ชัดเจน ทั้งนี้หากมีผู้กระทำเป็นผู้บริหารหน่วยงาน หน่วยงานต้องกำหนดมาตรการ/ช่องทางอื่นในการร้องทุกข์ เช่นศูนย์ประสานฯ(ศปคพ)หรือสายด่วน๑๓๐๐ โดยต้อง ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรขององค์กรรับรู้โดยทั่วกัน ๒.หน่วยงานกำหนดช่องทางร้องทุกข์ ทั้งแบบ offline และ online

		๓.ข้อมูลการร้องทุกข์ต้องรักษาไว้เป็นความลับเพื่อให้ผู้ร้องทุกข์สบายใจ และปลอดภัยและเป็นการปกป้องสิทธิของผู้ร้องและผู้ถูกร้อง
๖	การแก้ไขและจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่นการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประนอมข้อพิพาท ฯลฯเพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงจะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่	๑.กระบวนการจัดการปัญหาอย่างไม่เป็นทางการต้องเกิดจากความยินยอมทั้งสองฝ่ายโดยผู้ประนอมข้อพิพาทต้องเป็นบุคคลที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายให้ความเคารพนับถือ ๒.การประนอมข้อพิพาทต้องมีการกำหนดเงื่อนไขเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของผู้กระทำไม่ให้เกิดการกระทำซ้ำโดยเคารพการตัดสินใจของผู้เสียหาย เช่นการชดเชยค่าใช้จ่ายในการพบแพทย์ เป็นต้น
๗	การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงานและต้องเป็นความลับเว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไปต้องมีเหตุผลที่ดีพอ	๑.หน่วยงานกำหนดเวลาที่ชัดเจนของกระบวนการแก้ไข/จัดการปัญหาในทุกขั้นตอน ๒.การขยายระยะเวลาในการจัดการปัญหาต้องสร้างความเป็นธรรมให้ทั้งสองฝ่าย ไม่เป็นการเอื้อประโยชน์ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ๓.ข้อมูลคู่กรณีทั้งสองฝ่ายต้องเป็นความลับ
๘	กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้มีการแต่งตั้งคณะทำงาน สอบข้อเท็จจริง ประกอบด้วยประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัด ของคู่กรณี	๑.แต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริงโดยต้องมีบุคคลที่มีเพศสภาพเดียวกับผู้ร้องทุกข์ ร่วมเป็นคณะทำงาน ๒.ในกรณีผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานเป็นผู้กระทำให้ผู้มีอำนาจเทียบเท่าจากหน่วยงานอื่นหรืออำนาจเหนือกว่าเป็นประธานการสอบข้อเท็จจริงและให้มีผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้แทน
๙	โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี บุคคลที่มีผลงานด้านการแก้ไขปัญหากล่วงละเมิดทางเพศ จนเป็นที่ประจักษ์ โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หากต้องมีการดำเนินการทางวินัยขอให้คณะทำงาน นำข้อมูลเสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัย	หน่วยงานอื่นที่มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมเป็นคณะทำงานด้วย ๓.หน่วยงานเอกชนที่ให้ความร่วมมือในการนำมาตรการฯไปดำเนินการ. หากมีขนาดเล็กสามารถขอให้ผู้แทน ศปศพหรือหน่วยงานอื่นที่มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมเป็นคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง

	ประเด็น	แนวทางการดำเนินงาน
๑๐	หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน เมื่อมีการร้องเรียนแล้วผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน จะไม่ถูกดำเนินคดีใดๆที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือ การดำรงชีวิตหากจำเป็นต้องมีการดำเนินคดีต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน รวมถึงข้อ ร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยาน ควร ได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ ตามคำแนะนำ และหน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง	๑. หน่วยงานกำหนดมาตรการที่ชัดเจนในการคุ้มครองผู้ ร้องเรียน และผู้เป็นพยาน ต้องมีหลักประกันความ ปลอดภัยว่าจะไม่เกิดการกลั่นแกล้งด้วยการโยกย้ายหรือ ถูกฟ้องร้อง ๒. ผู้ร้องเรียนต้องได้รับการฟื้นฟู เยียวยาและได้รับการ ชดเชยค่าใช้จ่ายต่างๆที่สืบเนื่องมาจากการล่วงละเมิดทาง เพศในที่ทำงาน เช่นค่าเดินทางมาให้ข้อเท็จจริง หรือค่า รักษาพยาบาล เป็นต้น ทั้งนี้หากกรณีดังกล่าวเป็นการ เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถยื่นขอเงินเยียวยาได้ จากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศสามารถยื่น คำร้องต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็น ธรรมระหว่างเพศพิจารณา
๑๑	หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยใน ระหว่างการร้องเรียน ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ต้องให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับ บุคคลากรอื่น และต้องมีการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการ ชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดง เอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา	๑. ผู้ถูกร้องจะไม่ถือเป็นผู้มีความผิดจนกว่ากระบวนการ แก้ไข/จัดการปัญหาจะสิ้นสุด ๒. ผู้ถูกร้องมีสิทธิในการชี้แจงข้อกล่าวหาและแสดง หลักฐาน/พยานเพื่อยืนยันข้อเท็จจริง ๓. ผู้ถูกร้องควรต้องได้รับการบำบัด เยียวยา เช่นการไปพบ จิตแพทย์ เป็นต้น
๑๒	หน่วยงานต้องรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับหน่วยงาน ภาครัฐให้รายงานต่อผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาท หญิงชาย(Chief Gender Equality Office CGEO) และ ให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานด้านความเสมอภาคระหว่าง หญิงชาย (Gender Focal Point GFP)ติดตามการ ดำเนินงานตามมาตรการฯสำหรับการรายงานผลการ ดำเนินงานให้รายงานไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและ แก้ไขการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปศพ) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวภายใน ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี	๑. กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นหน่วยงานใน การจัดทำแบบฟอร์มonline เพื่อให้ส่วนราชการและ หน่วยงานของรัฐรวมถึงภาคเอกชน รายงานผลการ ดำเนินการ ๒. ให้ศูนย์ประสานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Chief Gender Equality Office CGEO)เป็นผู้รับผิดชอบ ในการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯไปยังศูนย์ ประสานฯศปศพ.ภายใน ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี ๓. หน่วยงานรัฐที่ไม่ได้ตั้ง GFP ให้ศูนย์ประสานฯ(ศปศพ) ประสานขอผลการดำเนินงานตามมาตรการฯไปโดยตรง ๔. รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนให้รายงานไปยังศูนย์ประสาน ฯ (ศปศพ.) โดยตรง

	ประเด็น	แนวทางการดำเนินงาน
๑๓	ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนให้ดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานและติดตามผลตามมาตรการฯ และรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริม ความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง	๑.กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวโดยโดยตรงกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศเป็นหน่วยงานประสานงานและติดตามการดำเนินงานตามมาตรการฯ ของหน่วยงานต่างๆเพื่อรายงานต่อ สทพ.อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ๒.ศูนย์ประสานฯ(ศปคพ.)ต้องดำเนินการร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว(ศปก.สค) ในการให้ความช่วยเหลือตามกระบวนการแก่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน



(นายอดุลย์ หาญชิงชัย)
 สาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ