

คู่มือแนวทางปฏิบัติ
เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน



สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

คำนำ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ตระหนักถึงการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคลากรในหน่วยงาน โดยในปัจจุบันประเทศไทยมรกฎหมายที่กล่าวถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการปกป้องผู้ถูกรกระทำ และเพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๓ ที่ได้มีการเห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้เสนอ ทางสำนักงานสาธารณสุขอำเภอนางรองจึงได้มีการจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ในการนี้จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานและบุคลากรในสังกัดต่อไป

งานนิติการ กลุ่มงานบริหาร

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนางรอง

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

สารบัญ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑
พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑
พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๒
สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๒
กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ	๓
มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน	๔
มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา	๔
หน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน	๔
ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน	๕
หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก	๕

คู่มือแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด

หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน คู่มือนี้จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ.2558 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ เพื่อที่จะสร้างและรักษาสภาพในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อข้อร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันท่วงทีรวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ คือ การกระทำใดๆหรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็น การบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทางแสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทาง อิเล็กทรอนิกส์หรือส่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือจะทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะ ทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน ได้รับความอับอายหรือรู้สึกละอายหรือถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตาม รังควาน หรือการกระทำการที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมี ผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย ทั้งในหน่วยงานของรัฐและ เอกชน รวมทั้งสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

1. บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
2. บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หรือหลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตา หรือ ทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา ผู้ที่ไม่สนิทสนม/ เพศตรงข้าม หรือไม่มีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วย ในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
3. บุคลากรของหน่วยงานช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้น ในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉย หากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานและควรให้คำปรึกษารวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
4. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

5. ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้องโดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด / ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

6. บุคลากรควรมีจิตสำนึก รักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจ ในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดคุกคามทางเพศ อาทิ

1. การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย และไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

2. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์ รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่ส่อไปในทางเพศ
- การชักชวนในการกระทำใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระทำไม่ประสงค์และไม่ต้องการ ไม่พึงปรารถนา การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

- การเกี้ยวพาราสี พูดจาทะลอม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่ส่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อรสนิยมทางเพศ การพูดที่ส่อไปในทางเพศ การเล่าเรื่องตลกลามก เรื่องสองแง่สองง่ามในเรื่องเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

3 การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น มีการลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยยะทางเพศ การฉวยโอกาส กอด รัด จูบ การหยอกล้อด้วยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาส กอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก

- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย โดยการตั้งใจยืนใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยั๊กคิ้ว หลีวตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำหน้าน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

4 การกระทำอื่นๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์บิกินีโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศหรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต

5 การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เช่น

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษาตางาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่น

- ควรแต่งกายให้มิดชิด มีส่วนช่วยฟื้นอันตรายจากสายตาและพฤติกรรมคุกคามทางเพศได้มาก

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำและเรียกผู้อื่นช่วย

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพ หรือถ่ายภาพวิดีโอคลิปหรือถ่ายรูป (หากทำได้)

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้อง เป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและหรือบุคคลที่ 3 ซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์

- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที

- หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจใช้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษา หรือร่วมเป็นเพื่อนก็ได้

- กรณีผู้ถูกระทำอายหรือกลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกระทำ

- ถ้าปฏิเสธอย่างชัดเจนไปแล้วแต่ถูกระทำซ้ำๆอีก ถือว่าเป็นปัญหา ควรปรึกษาผู้ใหญ่หรือควรปรึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนที่ปัญหาจากกลุ่ลลามไปมากกว่านี้ จากนั้นควรดำเนินการขึ้นเด็ดขาด โดยร้องเรียนไปยังผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับสูงเพื่อลงโทษทางวินัย

กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ปัญหาในลำดับแรก

สิ่งให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

1. ในกรณีที่สามารภแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูดหรือเขียนถึงผู้กระทำ เพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับ และร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

2. ในกรณีที่สามารภแก้ไขปัญหาด้วยตนเองให้ดำเนินการดังนี้

- ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ และหลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาให้ดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน 15 วัน หากไม่ดำเนินการใดๆ ถือว่าเป็นการละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

- ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบ ให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือ จัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าวซึ่งมีกำหนดเวลา 15 วัน เช่นเดียวกัน

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานรับผิดชอบต้องดำเนินการ

1. ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบและแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหา
2. เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ และเป็นความลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำ เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก ฯลฯ
3. เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติทั้งสองฝ่าย

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

1. เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน จะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่ การงาน หรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงาน เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน
2. ข้อร้องขอของผู้เสียหายผู้ร้องทุกข์หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม
3. ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

1. ในระหว่างการร้องทุกข์ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่นๆ
2. ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสารหรือพยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

1. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
2. หน่วยงานด้านการเจ้าหน้าที่
3. คณะกรรมการหรือคณะทำงานด้านการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศของหน่วยงานที่มีบุคลากรภายนอกหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคลร่วมด้วย

ช่องทางหรือวิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

1. ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเองทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

2. ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

หน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

1. ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเองได้ที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกระทรวงสาธารณสุข
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์
3. คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. 2552
4. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตามมาตรา 23 พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2552
5. ผู้ตรวจราชการแผ่นดินมาตรา 23 , 24 และมาตรา 35 พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. 2552