ประกาศสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

เรื่อง แนวปฏิบัติในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

พ.ศ.๒๕๖๓

เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และเพื่อขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๔๔ ผู้จัดการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ จึงกำหนดแนวปฏิบัติในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ดังต่อไปนี้

๑. พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ เพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑.๑ บุคลากรทุกคน ควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

๑.๒ บุคลากรทุกคน ควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตา หรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ไม่สนิทสนมที่เป็นเพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน

๑.๓ บุคลากรทุกคน ควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษาหรือความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

๑.๔ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

๑.๕ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไปปฏิบัติงานภายในห้องทำงานโดยเฉพาะช่วงนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

๑.๖ บุคลากรทุกคน ควรมีจิตสำนึกและรักศักดิ์ศรีของตนเอง ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง และเห็นคุณค่าในการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

๒. พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติ เพราะจะเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๒.๑ การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองช้อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ
99/8 ซอยงามดูพลี แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กทม. 10120
โทร +662.343.1500 โทรสาร +662.343.1501
www.thaihealth.or.th

๒.๒ การกระทำด้วยวาจา เช่น

(๑) การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่ส่อไปทางเพศ การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

(๒) การเกี้ยวพาราสี พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่ส่อไปทางเพศ การจับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

(๓) การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่ส่อไปในทางเพศ การเล่าเรื่องตลกลามกหรือเรื่องสองแง่สองง่ามในเรื่องเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์หรือความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๒.๓ การกระทำทางกาย เช่น

(๑) การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัดหรือจูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด การดึงคนมานั่งตัก การสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์

(๒) การตามตื้อจนก่อให้เกิดความรำคาญและอึดอัดใจ การตั้งใจยืนใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยักคิ้วหลิ่วตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย

๒.๔ การกระทำโดยวิธีอื่นใด เช่น

(๑) การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในสถานที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตนเอง

(๒) การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศหรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ค ไลน์ เป็นต้น

๒.๕ การกระทำทางเพศที่มีลักษณะเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

(๑) การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน เป็นต้น เพื่อแลกเปลี่ยนกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศผู้อื่น

(๒) การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงานหรือการศึกษาดูงาน หรือการข่มขู่ว่าจะทำร้ายร่างกาย เพื่อบีบบังคับให้ผู้อื่นจำยอมให้ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๓. สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๓.๑ แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น

๓.๒ ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำและเรียกให้ผู้อื่นช่วยเหลือ

๓.๓ บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง หรือบันทึกภาพ หรือบันทึกเสียงและภาพ (video clip)

๓.๔ บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานหรือบุคคลที่สามที่รู้เห็นหรืออยู่ในเหตุการณ์นั้น

๓.๕ ปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนสนิท หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓.๖ แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจและผู้บังคับบัญชาทราบด้วยตนเอง แต่ถ้าผู้ถูกกระทำรู้สึกอับอายหรือกลัว อาจขอให้เพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนสนิทแจ้งแทนก็ได้

๓.๗ ร้องเรียนผู้บังคับบัญชาระดับสูงหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการลงโทษทางวินัยและทางอาญา

๔. มาตรการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

๔.๑ สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

๔.๑.๑ ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูดหรือเขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

๔.๑.๒ ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน ๑๕ วัน

(๒) ร้องขอให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการช่วยเหลือหรือจัดให้มีการประชุมหารือร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหาทางช่วยเหลือหรือหาข้อยุติอย่างไม่เป็นทางการภายใน ๑๕ วัน

๔.๒ สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

(๑) ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในกำหนดได้ ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

(๒) ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิดจนกว่าข้อกล่าวหานั้นจะได้รับการพิสูจน์แล้วว่าเป็นความผิดจริง

(๓) เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาและประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่กรณีโดยต้องได้รับความยินยอมจากคู่กรณีทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่กรณีไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกกระทำ

(๔) เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ควรให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

๕. มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

๕.๑ เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต และหากจำเป็นต้องดำเนินการใดๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์ พยาน และผู้ถูกกล่าวหา พบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และพยาน

๕.๒ คำร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

๕.๓ ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนและพยานไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

๖. มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

(๑) ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด หน่วยงานที่รับผิดชอบควรปฏิบัติต่อผู้นั้นอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกับบุคลากรอื่น

(๒) ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งให้สิทธิในการแสดงเอกสารหรือพยานหลักฐานเพื่อแก้ข้อกล่าวหาด้วย

๗. หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

(๑) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

(๒) ฝ่ายบริหารงานบุคคล

๘. ช่องทางและวิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

(๑) ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ได้ที่ www.thaihealth.or.th

(๒) ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

(๓) ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จสิ้นกระบวนการ และหากไม่มีการดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่นต่อไป

(๔) หากผู้ร้องทุกข์เห็นว่าการร้องทุกข์ต่อหน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงานเกิดความล่าช้าเกินสมควร หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม อาจร้องทุกต่อศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ทั้งนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุปรีดา อดุลยานนท์)

ผู้จัดการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ