

แนวทางการดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และข้อเสนอพิจารณาดำเนินการตามมาตรการฯ

ประเด็น มาตรการในการป้องกันฯ	แนวทางการดำเนินงาน	ข้อเสนอพิจารณาดำเนินการ อ้างอิง : แบบรายงานผลการดำเนินการ ตามมาตรการและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
๑. หน่วยงานต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๑. จัดทำประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร ตามที่กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้จัดทำไว้ ๒. ศูนย์ประสาน (ศปคพ.) ประสานติดตามความคืบหน้าหน่วยงานที่มีการประกาศเจตนารมณ์	<u>ข้อ ๓. การประกาศเจตนารมณ์ฯ</u> ๑. ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ๒. ประชาสัมพันธ์บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
๒. หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง)	๑. จัดทำประเมินความเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศในการทำงานของบุคลากรเพื่อหาแนวทางป้องกันและแก้ไข ๒. จัดทำแนวปฏิบัติ ๒ ระดับ คือ ระดับบุคคล และระดับองค์กร ๓. แนวปฏิบัติต้องกำหนดจริยธรรมขององค์กรระบุชัดเจนถึงพฤติกรรมที่ต้องไม่กระทำ เช่น การพูดจาสองแง่สามง่าม	<u>ข้อ ๔. การจัดทำแนวปฏิบัติฯ</u> ๑. ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ๒. ประชาสัมพันธ์บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
๓. หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน โดยเน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐาน ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ รวมทั้งกำหนดให้ เป็น ประเด็น หนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ	๑. ต้องกำหนดให้ประเด็นการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และการป้องกัน/แก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรพัฒนาบุคลากรทุกระดับขององค์กร รวมถึงการปฐมนิเทศ/ให้ความรู้กับบุคลากรใหม่ของหน่วยงาน ๒. มีการดำเนินการร่วมกับสถานศึกษาในการสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศ	<u>ข้อ ๕. มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศ</u> <input type="checkbox"/> จัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไป <input type="checkbox"/> จัดทำแผ่นพับ/จดหมายข่าว/การเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน <input type="checkbox"/> จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแจกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน <input type="checkbox"/> สอดแทรกในกิจกรรมการจัดการความรู้ <input type="checkbox"/> ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย <input type="checkbox"/> กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หรือการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ <input type="checkbox"/> กำหนดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน <input type="checkbox"/> กำหนดไว้ในแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของหน่วยงาน <input type="checkbox"/> วิธีการอื่นๆ ได้แก่ ...
๔. หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี โดยคำนึงถึงเรื่องพื้นที่ปลอดภัยในหน่วยงาน เช่น จัดห้องทำงานที่เปิดเผย โลง มองเห็นกันได้ชัดเจน เป็นต้น	๑. ต้องตรวจสอบสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน มีการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานและไม่เสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศ รวมถึงสร้างความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรไม่ให้เกิดการโต้แย้งหรือความอึดอัดใจต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่อ	

ประเด็น มาตรการในการป้องกันฯ	แนวทางการดำเนินงาน	ข้อเสนอพิจารณาดำเนินการ อ้างอิง : แบบรายงานผลการดำเนินการ ตามมาตรการและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
<p>๕. หน่วยงานต้องกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกฎหมาย หรือกลุ่มคุ้มครองคุณธรรมจริยธรรม</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ต้องกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานที่ชัดเจน ทั้งนี้หากผู้กระทำเป็นผู้บริหารหน่วยงาน หน่วยงานต้องกำหนดมาตรการ/ช่องทางอื่นในการร้องทุกข์ เช่น ศูนย์ประสานฯ (ศปคพ.) หรือสายด่วน ๑๓๐๐ โดยต้องประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรขององค์กรรับรู้โดยทั่วกัน ๒. กำหนดช่องทางการร้องทุกข์หลายรูปแบบ ทั้งแบบ Offline และ Online ๓. รักษาข้อมูลการร้องทุกข์เป็นความลับ เพื่อให้ผู้ร้องทุกข์รู้สึกสบายใจ และปลอดภัย เป็นการปกป้องสิทธิของผู้ร้องและผู้ถูกร้อง 	<p>ข้อ ๖. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน ตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน</p> <p><input type="checkbox"/> มี ได้แก่ ...</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p>
<p>๖. การแก้ไขและจัดการปัญหา อาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประนอมข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงจะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานได้ถือปฏิบัติอยู่</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กระบวนการจัดการปัญหาอย่างไม่เป็นทางการต้องเกิดจากความยินยอมของทั้งสองฝ่าย โดยผู้ประนอมข้อพิพาทต้องเป็นบุคคลที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายให้ความเคารพนับถือ ๒. การประนอมข้อพิพาทต้องมีการกำหนดเงื่อนไข เพื่อเป็นการควบคุมพฤติกรรมของผู้กระทำไม่ให้เกิดการกระทำซ้ำ โดยต้องเคารพการตัดสินใจของผู้เสียหาย เช่น การชดเชยค่าใช้จ่ายในการพบแพทย์ เป็นต้น 	<p>ข้อ ๗. การร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานใน <u>ปีงบประมาณที่ผ่านมา</u></p> <p><input type="checkbox"/> มี</p> <ul style="list-style-type: none"> • จำนวนการร้องเรียน • รูปแบบการล่วงละเมิด (จำนวนครั้ง) <ul style="list-style-type: none"> - ทางวาจา - ทางกาย - ทางสายตา - ถูกกระทำโดยมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง - ถูกกระทำลักษณะอื่นๆ • ลักษณะการล่วงละเมิด • สถานที่เกิดกรณีการล่วงละเมิด • การจัดการตามมาตรการฯ กฎระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องในกรณีมีการร้องเรียนประเด็นการล่วงละเมิด
<p>๗. การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไปต้องมีเหตุผลที่ดีพอ</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. หน่วยงานต้องกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนของกระบวนการแก้ไข/จัดการปัญหาในทุกขั้นตอน ๒. การขยายระยะเวลาในการจัดการปัญหาต้องสร้างความเป็นธรรมให้ทั้งสองฝ่าย ไม่เป็นการเอื้อประโยชน์ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ๓. ข้อมูลของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายต้องเป็นความลับ 	<p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p>

ประเด็น มาตรการในการป้องกันฯ	แนวทางการดำเนินงาน	ข้อเสนอพิจารณาดำเนินการ อ้างอิง : แบบรายงานผลการดำเนินการ ตามมาตรการและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
<p>๕ กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงาน เรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑) ให้หัวหน้าส่วนงาน ดำเนินการแต่งตั้ง คณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประธานคณะทำงาน (มีตำแหน่งสูงกว่าคุณกรณี) - บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของ คุณกรณี (มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคุณกรณี) - บุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหาย ไม่ น้อยกว่า ๑ คน - บุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจ เข้าร่วมรับฟังในการสอบ ข้อเท็จจริงได้ (เฉพาะกรณี มีการสอบปากคำผู้เสียหาย) <p>หรือ ๒) ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ให้รายงาน ผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการ ดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำ ข้อมูลเสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการ ทางวินัย</p>	<p>๑. ให้มีการตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศสภาพเดียวกับ ผู้ร้องทุกข้อมเป็นคณะทำงาน</p> <p>๒. ในกรณีที่ผู้กระทำเป็นผู้บริหารสูงสุดของ หน่วยงานระดับกรม ให้ผู้มีอำนาจเทียบเท่า จากหน่วยงานอื่น หรืออำนาจเหนือกว่า เป็นประธานการสอบข้อเท็จจริง และให้มี ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้แทนหน่วยงานอื่นที่มี ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้อง ค ร่วมเป็นคณะทำงานด้วย</p>	
<p>๕ หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครอง ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน เมื่อมีการ ร้องเรียนแล้วผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน จะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อ หน้าที่ การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียน และผู้เป็นพยาน รวมถึงข้อร้องขอของ ผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยาน ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือ หน่วยงานที่ รับผิดชอบตามความ เหมาะสม และหน่วยงานต้องให้การ คุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง</p>	<p>๑. หน่วยงานต้องกำหนดมาตรการที่ชัดเจน ในการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน ต้องมีหลักประกันความปลอดภัยว่าจะ ไม่เกิดการกลั่นแกล้งด้วยการโยกย้าย หรือถูกฟ้องร้อง</p> <p>๒. ผู้ร้องเรียนต้องได้รับการฟื้นฟู เยียวยา และได้รับการชดเชยค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่สืบเนื่องมาจากการล่วงละเมิดทางเพศ ในการทำงาน เช่น ค่าเดินทางในการมาให้ ข้อเท็จจริง หรือค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ทั้งนี้หากกรณีดังกล่าวเป็นการเลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุแห่งเพศ สามารถยื่นขอเงินเยียวยา ได้จากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศ สามารถยื่นคำร้องต่อ คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศพิจารณา</p>	

ประเด็น มาตรการในการป้องกันฯ	แนวทางการดำเนินงาน	ข้อเสนอพิจารณาดำเนินการ อ้างอิง : แบบรายงานผลการดำเนินการ ตามมาตรการและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
<p>๑๐. หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหาโดยในระหว่างการร้องเรียนยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิดต้องให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่นและต้องมีการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา</p>	<ol style="list-style-type: none"> ผู้ถูกร้อง จะไม่ถือเป็นผู้มีความผิดจนกว่ากระบวนการแก้ไข/จัดการปัญหาจะสิ้นสุด ผู้ถูกร้อง มีสิทธิในการชี้แจงข้อกล่าวหาและแสดงหลักฐาน/พยานเพื่อยืนยันข้อเท็จจริง ผู้ถูกร้องควรต้องได้รับการบำบัด เยียวยา เช่น การไปพบจิตแพทย์ เป็นต้น 	
<p>๑๑. หน่วยงานต้องรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ให้รายงานต่อผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer : CGEO) และให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point : GFP) ติดตามการดำเนินงานตามมาตรการฯ สำหรับการรายงานผลการดำเนินงานให้รายงานไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี</p>	<ol style="list-style-type: none"> กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เป็นหน่วยในการจัดทำแบบฟอร์ม Online เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ รวมถึงภาคเอกชน รายงานผลการดำเนินงาน ให้ศูนย์ประสานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point : GFP) เป็นผู้รับผิดชอบในการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการไปยังศูนย์ประสานฯ (ศปคพ.) ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี หน่วยงานภาครัฐที่ไม่ได้ตั้ง GFP ให้ศูนย์ประสานฯ (ศปคพ.) ประสานขอผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ไปโดยตรง รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนให้รายงานมายังศูนย์ประสานฯ (ศปคพ.) โดยตรง 	-
<p>๑๒. ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ โดยรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>	<ol style="list-style-type: none"> กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ เป็นหน่วยประสานงานและติดตามการดำเนินงานตามมาตรการฯ ของหน่วยงานต่างๆ เพื่อรายงานต่อ สทพ. อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ศูนย์ประสานฯ (ศปคพ.) ต้องดำเนินการร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ศปก.สค.) ในการให้ความช่วยเหลือตามกระบวนการแก่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน 	-

