



ประกาศสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการคุกคามทางเพศและการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ
จากการทำงานและมาตรการคุ้มครองผู้ได้รับผลกระทบ พ.ศ. 2567

ตามประกาศสถาบันวิจัยประชากรและสังคม เรื่อง นโยบายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศและการแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากการทำงาน ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 โดยที่เป็นการเห็นสมควรส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างบุคคลและสร้างสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ให้เป็นองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ รวมทั้งการแสวงหาประโยชน์จากการทำงาน คณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ในการประชุมครั้งที่ 499 (1/2567) เมื่อวันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2567 จึงเห็นสมควรให้ออกประกาศเรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการคุกคามทางเพศและการแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากการทำงานและมาตรการคุ้มครองผู้ได้รับผลกระทบ พ.ศ. 2567 ไว้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 หลักการทั่วไป

1.1 หลักการและเหตุผล

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบในการป้องกันและคุ้มครองบุคคลจากพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ และการแสวงหาประโยชน์ทางเพศในสถานศึกษาและที่ทำงาน โดยให้ความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อยู่บนฐานของการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคนทุกกลุ่ม และทุกเพศสภาพ อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม สถาบันวิจัยประชากรและสังคม เห็นว่าพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ และการแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากการทำงาน ส่งผลให้เกิดความไม่ปลอดภัยและกระทบต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคคลในองค์กร อีกทั้งอาจก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมขึ้นในองค์กร ทำให้องค์กรมีความเสียหายร้ายแรง ทั้งในด้านประสิทธิภาพการทำงาน การจัดการเรียนการสอน ชื่อเสียง และภาพลักษณ์ จึงกำหนดให้มีนโยบาย กลไก ตลอดจนมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหานี้ และในกรณีที่พบว่ามีปัญหาพฤติกรรมคุกคามทางเพศและการแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากการทำงานและการเรียนการสอนเกิดขึ้นในองค์กร ได้กำหนดให้มีมาตรการแก้ไขและเยียวยาอย่างเหมาะสม

1.2 วัตถุประสงค์

แนวปฏิบัตินี้ กำหนดขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือและมาตรการสำหรับป้องกันและคุ้มครองบุคลากร และนักศึกษา ตลอดจนผู้เข้าร่วมงาน กิจกรรม โครงการ ภายใต้ความรับผิดชอบของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม จากการคุกคามทางเพศและแสวงหาประโยชน์ทางเพศทุกรูปแบบ ที่เกิดขึ้นทั้งในองค์กรและนอกสถานที่ที่เกิดขึ้นจากการกระทำของบุคลากรหรือนักศึกษาของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

1.3 ขอบเขต

แนวปฏิบัตินี้ มีผลบังคับต่อนักศึกษา และบุคลากร ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคมทุกคนทุกระดับ ซึ่งรวมถึงบุคลากรประจำ ลูกจ้างชั่วคราว เจ้าหน้าที่โครงการวิจัย และพนักงานของบริษัทจ้างเหมาบริการ และนโยบายและแนวปฏิบัตินี้คุ้มครองบุคคลที่เข้าร่วมโครงการหรือดำเนินงานกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคมทุกคน ได้แก่ ผู้รับทุน อาสาสมัคร นักศึกษาฝึกงาน พนักงานของบริษัทจ้างเหมาบริการ และผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

1.4 นิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ เลขานุการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

“บุคลากร” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการทุกตำแหน่งที่ไม่ใช่ผู้บริหาร ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ทั้งเจ้าหน้าที่ประจำ ลูกจ้างชั่วคราว เจ้าหน้าที่โครงการวิจัย และพนักงานของบริษัทจ้างเหมาบริการ

“นักศึกษา” หมายความว่า นักศึกษาปัจจุบันระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอกของสถาบันวิจัยประชากรและสังคมทุกหลักสูตรและทุกชั้นปี

“ผู้ร้องเรียน” หมายความว่า บุคคลหรือคณะบุคคล ผู้ซึ่งส่งคำร้องเรียนหรือแจ้งเหตุการณ์การคุกคามทางเพศ หรือการแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากการทำงาน

“ผู้ถูกร้องเรียน” หมายความว่า บุคคลที่ถูกร้องเรียน หรือถูกกล่าวหาจากผู้ร้องเรียน

“ผู้รับเรื่องร้องเรียน” หมายความว่า บุคคลหรือคณะบุคคล ในสังกัดสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

“ผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม” หมายความว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ผู้รับบริการและแกนนำอาสาสมัครของโครงการ/กิจกรรม ที่อยู่ภายใต้การดำเนินงานของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

“นักศึกษาฝึกงาน” หมายความว่า นักศึกษาที่สังกัดสถาบันการศึกษาซึ่งสมัครใจมาฝึกงานกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

“ผู้รับทุน” หมายความว่า บุคคล องค์กร บริษัท รวมทั้งลูกจ้างองค์กร และบริษัทที่รับทุนจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

“พนักงานของบริษัทจ้างเหมาบริการ” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของบริษัทที่ให้บริการแก่สถาบันวิจัยประชากรและสังคม เช่น แม่บ้าน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย คนสวน

“การสอบสวนข้อเท็จจริง” หมายความว่า การรวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการทั้งหลาย เพื่อจะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ ความจริงในเรื่องนั้น ๆ ว่ามีมูลความจริงประการใด

ส่วนที่ 2 นิยามของการคุกคามทางเพศ

การคุกคามทางเพศ หมายความว่า การกระทำต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางกาย วาจา สายตา การแสดงออก หรือการสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งเป็นการกระทำซึ่งหน้า หรือผ่านทางอินเทอร์เน็ต อันไม่พึงประสงค์ โดยมีสาเหตุมาจากเรื่องเพศ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ซึ่งไม่จำเป็นว่าเกิดจากแรงจูงใจเกี่ยวกับความปรารถนาทางเพศ แต่เป็นการนำเรื่องเพศมาให้คุณให้โทษจากเรื่องการทำงานหรือการเรียนการสอน หรือทำให้อับอาย เสียชื่อเสียง เกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัย เกิดความรำคาญ ซึ่งเป็นการกระทำซึ่งเกิดขึ้นในที่ทำงานหรือนอกสถานที่ทำงาน ซึ่งอยู่ในบริบทของการทำงาน โดยอาจจะเกิดขึ้นระหว่างบุคคลเพศเดียวกัน หรือต่างเพศก็ได้

2.1 ลักษณะของการกระทำที่ก่อให้เกิดการคุกคามทางเพศ

การคุกคามทางเพศเกิดขึ้นใน 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1.1 การสร้างบรรยากาศที่ไม่เป็นมิตรต่อการทำงาน (Hostile work environment)

หมายความว่า การกระทำความรุนแรงที่ทำซ้ำ ๆ และต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแสดงพฤติกรรม หรือการใช้คำพูดที่ส่อไปในเรื่องเพศ อันสร้างความอับอาย สร้างความรำคาญ เป็นปฏิบัติ สร้างความรู้สึกไม่ปลอดภัยในที่ทำงาน หรือส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร

2.1.2 การแสวงหาประโยชน์จากการทำงาน (Quid pro quo) หมายความว่า การใช้เงื่อนไข

การทำงาน การใช้อำนาจให้คุณให้โทษ หรือการใช้อำนาจจากตำแหน่งในองค์กรมาแสวงหาประโยชน์ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ เช่น การขอมิเพศสัมพันธ์ หรือการขอมีความสัมพันธ์ที่ไม่เกี่ยวกับงาน การมีความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งเพื่อหวังผลทางเพศสัมพันธ์ รวมทั้งการใช้คำพูด

กิริยาท่าทางส่อไปในทางเพศ เมื่อปฏิเสธหรือยินยอมต่อการกระทำนั้น เช่น ใช้เป็นเงื่อนไขในการทำงาน เงื่อนไขการจ้างงาน ซึ่งทำให้เกิดภาวะจำยอมหรือยอมจำนน หรือมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เช่น เป็นเหตุให้ผู้เข้ารับบริการไม่ได้รับบริการ และถึงแม้ว่าเกิดขึ้นจากความยินยอมของทั้งสองฝ่ายแต่มีการนำผลประโยชน์ในองค์กรมาเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติ และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ตลอดจนการดำเนินงาน และภาพลักษณ์ขององค์กร

2.2 พฤติกรรมที่เข้าข่ายการคุกคามทางเพศ และการแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากการทำงาน

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการทุกตำแหน่ง ผู้บริหารทุกระดับ อาสาสมัคร เจ้าหน้าที่โครงการวิจัย ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม นักศึกษาฝึกงาน นักวิจัยหลังปริญญาเอก หรือบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของสถาบันวิจัยประชากรและสังคมที่มีชื่อเรียกเป็น อย่างอื่น และพนักงานของบริษัทจ้างเหมาบริการ รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่รับช่วงงานของสถาบันวิจัย ประชากรและสังคม กระทำการดังตัวอย่างที่ปรากฏในรายการที่ให้มาข้างล่างนี้ ซึ่งสถาบันวิจัยประชากรและ สังคม ถือว่าการกระทำเหล่านั้น เป็นพฤติกรรมที่เข้าลักษณะการละเมิดทางเพศหรือการคุกคามทางเพศ และ การแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากการทำงาน

2.2.1 การกระทำทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ ได้แก่

- 1) การสัมผัสร่างกาย หรือการถูไถร่างกายผู้อื่นที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การจับอวัยวะเพศ การจับหน้าอก การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การจับก้น
- 2) การหยอกล้อด้วยการสัมผัสร่างกาย การดึงมานั่งตัก โดยที่ผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์
- 3) การจงใจเปิดเผยอวัยวะเพศในเชิงลามก อนาจาร
- 4) การข่มขู่หรือบังคับให้มีเพศสัมพันธ์
- 5) การสะกดรอยตาม การตามตื้อ ทำให้อีกฝ่ายเกิดความหวาดกลัว หรือความรำคาญ
- 6) การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การดื้อนเข้ามาหรือขวางทางเดิน
- 7) การยักคิ้วหลีวตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าทาง หรือท่าเดินรำ หรือการเคลื่อนไหวร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ

2.2.2 การกระทำทางวาจาที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ ได้แก่

- 1) การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกาย ที่ส่อไปในทางเพศ
- 2) การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์
- 3) การเกี้ยวพาราสี พุดจาแทะโลม การพุดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกบุคคลอื่น ด้วยภาษาที่ส่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- 4) การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การพุดที่ส่อไปในทางเพศ การเล่าเรื่องตลก ลามกเรื่องสองแง่สองง่ามในเรื่องเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในเรื่องเพศ การแสดงความเห็นต่อรสนิยมทางเพศของบุคคลอื่น โดยไม่รู้จักกาลเทศะ ก่อความ รำคาญ หรือทำให้คู่สนทนา หรือบุคคลอื่น รู้สึกอึดอัด ไม่สบายใจ รู้สึกอับอาย หรือ เกิดการเสื่อมเสียชื่อเสียง
- 5) การสร้างเรื่องโกหก หรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น ทำให้เสื่อม เสียชื่อเสียง

2.2.3 การกระทำทางสายตาที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ

การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ เช่น มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้อง ลงไปที่คอเสื้อ การมองเป้ากางเกง หรือมองก้น จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่น ที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน

2.2.4 การแสดงออกหรือการสื่อสารด้วยวิธีการใด ที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ

- 1) การแสดงรูปภาพ วัตถุ ข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเสกส่อนางในที่ทำงาน แสดงภาพโป๊ในที่ทำงานหรือในจอคอมพิวเตอร์ของตน เป็นต้น
- 2) การแสดงออกที่เกี่ยวข้องกับเพศ เช่น การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การโจรกรรมโป๊ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่สื่อถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก เอ็กซ์ (ทวิตเตอร์) ไลน์
- 3) การโพสต์รูปภาพคนอื่นหรือรูปภาพตัวเองที่มีเจตนาส่อไปในทางเพศบนอินเทอร์เน็ต โดยปราศจากความยินยอมของเจ้าของรูปภาพหรือผู้รับรูป

2.2.5 พฤติกรรมแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากการทำงาน

- 1) การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น การต่อรองเรื่องการให้เกรด การต่อรองเรื่องการให้ผลจบการศึกษา การต่อรองให้ตำแหน่งหน้าที่การงาน การต่อรองเรื่องเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่ง การต่อรองเรื่องต่อสัญญาการทำงาน เพื่อแลกเปลี่ยนกับเรื่องเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปนอนค้างคืนด้วย ขอให้ไปมีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ
- 2) การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อผลการเรียนหรือการจ้างงาน การข่มขู่จะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสร่างกายทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

รายการที่นำมาทั้งหมดเป็นเพียงแคตัวอย่างของพฤติกรรมต้องห้าม แต่นโยบายนี้ยังครอบคลุมพฤติกรรมทางเพศหรือเกี่ยวกับเรื่องเพศลักษณะอื่น ที่มีองค์ประกอบของการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตร (Hostile work environment) และการแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากการทำงาน (Quid pro quo)

อนึ่ง ถึงแม้ว่าเป็นการกระทำที่ไม่ได้ละเมิดนโยบายนี้ แต่มีลักษณะละเมิดต่อจริยธรรมและจรรยาบรรณ (Code of conduct) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม บุคลากรผู้รับทราบหรือเกี่ยวข้องต้องรายงาน/ร้องเรียนต่อหน่วยทรัพยากรบุคคลของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

ส่วนที่ 3 บทบาทของผู้ถูกระทำและการร้องเรียน

3.1 เมื่อเกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ และการแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากการทำงาน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม กำหนดให้บุคลากรดำเนินการดังนี้

3.1.1 บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่าย Video Clip (หากทำได้)

3.1.2 บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์ และแจ้งปัญหาทางช่องทางใดช่องทางหนึ่ง ดังนี้

3.1.3 แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจหรือผู้บังคับบัญชาทราบทันที

3.1.4 ดำเนินการร้องทุกข์ที่กลไกการร้องทุกข์ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม โดยสามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสาร หรือกรณีผู้ถูกระทำอายหรือกลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกระทำ

3.1.5 ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำหลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นภายใน 15 วัน และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

3.1.6 ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ใกล้ชิดช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา 15 วัน เช่นเดียวกัน

3.2 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม กำหนดให้มีแบบฟอร์มหนังสือร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดต่อจริยธรรมและจรรยาบรรณ และการละเมิดต่อนโยบายการป้องกันและคุ้มครองผู้ร่วมงานและผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม จากการล่วงละเมิดทางเพศและการแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากการทำงานและการเรียนการสอน ซึ่งผู้ร้องเรียนสามารถดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

3.3 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มีนโยบายแก้ไขปัญหอยางไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ซึ่งทั้ง 2 ฝ่ายยินยอมสมัครใจเจรจากัน โดยผู้บริหารของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม จะไม่พูดจาโน้มน้าวใด แต่จะเลือกคนกลางซึ่งเป็นบุคคลที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายให้ความเคารพนับถือมาร่วมเจรจา และมีการกำหนดเงื่อนไขเพื่อเป็นการควบคุมความประพฤติของผู้กระทำไม่ให้กระทำซ้ำ ทั้งนี้ การประนอมข้อพิพาทจะดำเนินการได้ในกรณีที่ผู้เสียหายไม่ต้องการร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร และหากสามารถตกลงกันได้แล้วทั้งสองฝ่ายต้องลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และเก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

3.4 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม กำหนดให้มีการร้องเรียนที่ไม่ระบุชื่อผู้ร้องเรียนได้ แต่ผู้ร้องเรียนควรระบุรายละเอียดของเหตุการณ์ ชื่อผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพยายามให้ชัดเจน トラบเท่าที่การระบุชื่อตัวตนของผู้เกี่ยวข้องไม่ทำให้ผู้นั้นได้รับอันตราย

ส่วนที่ 4 กลไกและช่องทางร้องเรียน

4.1 นักศึกษา บุคลากร หรือเจ้าหน้าที่ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ที่เป็นผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศ หรือเป็นผู้พบเห็นเหตุการณ์หรือการกระทำของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ซึ่งละเมิดนโยบายนี้ (โดยได้รับความยินยอมจากผู้ถูกรกระทำ) ให้ร้องเรียนหรือรายงานเหตุการณ์ทันทีด้วยวาจา หรือส่งหนังสือร้องเรียนไปที่หน่วยรับเรื่องร้องเรียนของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม หรือร้องเรียนทาง

4.1.1 คณะกรรมการจัดการเรื่องร้องเรียนของบุคลากรภายในสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และบุคคลภายนอก

4.1.2 คณะกรรมการจัดการเรื่องร้องเรียนของนักศึกษาสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

4.2 นักศึกษา บุคลากร หรือเจ้าหน้าที่ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม อาจร้องเรียนเหตุการณ์การละเมิดนโยบายนี้ ไปที่

- หัวหน้างานชั้นต้น หรือ หากข้อร้องเรียนมีหัวหน้างานชั้นต้นเกี่ยวข้องด้วยให้ร้องเรียนไปที่หัวหน้างานคนอื่น
- ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยประชากรและสังคม หรือรองผู้อำนวยการ
- หน่วยทรัพยากรบุคคลของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม
- คณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยประชากรและสังคม หรือ ประธานกรรมการประจำสถาบันวิจัยประชากรและสังคม
- กล่องรับเรื่องร้องเรียนที่จัดวางไว้ในพื้นที่ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

4.3 หัวหน้างาน รองผู้อำนวยการ หรือผู้ได้รับเรื่องร้องเรียน ต้องแจ้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ต่อผู้ที่มีอำนาจตามลำดับชั้นภายใน 24 ชั่วโมง หลังจากทราบเรื่องร้องเรียน ไม่ว่าการร้องเรียนนั้นจะเป็นเหตุการณ์คุกคาม/ล่วงละเมิดทางเพศในองค์กรที่เกิดขึ้นแล้ว หรือที่สงสัยว่าจะเกิดขึ้น หรือมีการตอบสนองที่นำไปสู่ความไม่เป็นธรรม หรือมีการละเมิดอื่น ๆ ตามมา หากหัวหน้างาน รองผู้อำนวยการ หรือผู้ได้รับเรื่องร้องเรียนไม่รายงานถือว่าเป็นการละเมิดต่อนโยบายนี้ และนำไปสู่การพิจารณาโทษทางวินัยขององค์กร ซึ่งอาจนำไปสู่การลงโทษทางวินัย ตั้งแต่การตักเตือน การย้ายงาน การลดตำแหน่ง การพักงาน หรือการเลิกจ้างทันที

ส่วนที่ 5 มาตรการสนับสนุนการร้องเรียน

5.1 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มุ่งให้ความปลอดภัยกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนอย่างสูงสุด โดยบุคลากรทุกคนที่สถาบันวิจัยประชากรและสังคม แต่งตั้งให้ทำหน้าที่น่านโยบายนี้ไปสู่การปฏิบัติจะดำเนินการตามขั้นตอนอย่างสมเหตุสมผลเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ถูกร้องเรียนไม่ได้ทำอันตรายหรือทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยต่อผู้ร้องเรียน หรือผู้รับหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน หลังจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ได้รับเรื่องร้องเรียนแล้ว จะประเมินสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนก่อนเป็นอันดับแรก และหากจำเป็น สถาบันวิจัยประชากรและสังคม จะให้ความช่วยเหลือโดยตรงที่เป็นความต้องการเร่งด่วน หรืออาจจะส่งต่อไปรับความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกก็ได้ และในระหว่างการสอบสวนหาข้อเท็จจริง สถาบันวิจัยประชากรและสังคม จะมีมาตรการในการคุ้มครองความปลอดภัยให้กับผู้ร้องเรียน

5.2 หน่วยทรัพยากรบุคคลและทีมบริหารของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม อาจจะพิจารณาสวัสดิการของบุคลากรที่กำหนดไว้มาใช้เพื่อสนับสนุนหรือช่วยเหลือชั่วคราวแก่ผู้ถูกรุณหรือผู้เสียหาย เช่น สิทธิสวัสดิการรักษายาบาล สิทธิการลาหยุดแบบยังได้รับค่าจ้าง/ไม่ได้รับค่าจ้าง หรือสวัสดิการอื่น ๆ ที่มี

5.3 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มีนโยบายห้ามมิให้มีการตอบโต้หรือกลั่นแกล้งบุคลากรที่ร้องเรียน ผู้ให้ข้อเท็จจริง และผู้ที่เกี่ยวข้องในการสอบสวนเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศ หรือการละเมิดอื่น ๆ ของนโยบายนี้

5.4 หากมีคนลงโทษหรือข่มขู่ว่าจะลงโทษผู้ที่ร้องเรียน พยาน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่มีการร้องเรียน ผู้ที่ทราบเรื่องควรรายงานโดยทันทีผ่านช่องทางการร้องเรียนที่มีอยู่แล้ว

5.5 ห้ามบุคลากรของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม กระทำการต้องห้ามต่อไปนี้ เช่น พยายามกีดกันแทรกแซง หรือขัดขวางบุคคลใด ๆ ไม่ให้ร้องเรียนหรือรายงาน กีดกันหรือขัดขวางการมีส่วนร่วมของบุคคลใดในการสืบสวน หรือเจตนาให้ข้อมูลเท็จหรืออ้างสิทธิ์เท็จแก่ผู้สอบสวน

5.6 เมื่อได้รับรายงาน หรือสงสัยว่ามีการตอบโต้หรือมีการกระทำต้องห้ามในข้อ 5.3 - 5.5 หน่วยทรัพยากรบุคคลและทีมบริหารของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม จะกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในการตรวจสอบข้อเท็จจริง หากพบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการตอบโต้ผู้ร้องเรียน/ผู้รายงาน พยาน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการสอบสวนเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศ หรือการละเมิดอื่น ๆ ต้องถูกลงโทษทางวินัยในระดับต่าง ๆ จนถึงเลิกจ้างจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

ส่วนที่ 6 กลไกตรวจสอบข้อเท็จจริง

6.1 ให้กลไกร้องทุกข์ภายในของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ทำหน้าที่สอบข้อเท็จจริงเบื้องต้น หากพบว่ามีมูลความผิดจริงจะต้องส่งเรื่องต่อไปยังส่วนงานที่รับผิดชอบด้านการสอบสวน ข้อเท็จจริงเบื้องต้นนั้น สถาบันวิจัยประชากรและสังคม จะให้ผู้มีความรู้ในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมพิจารณาเสนอความเห็น และเหตุผลเพื่อประกอบการพิจารณาดำเนินการในขั้นต่อไป

6.2 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม จะแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) ประธานคณะกรรมการที่มีตำแหน่งสูงกว่าผู้ร้องและผู้ถูกร้องเรียน
- 2) บุคคลที่มีเพศสภาพเดียวกับบุคคลที่เสียหาย/เป็นผู้ถูกระทำไม่น้อยกว่า 1 คน
- 3) บุคคลภายนอกที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 1 คน
- 4) กรรมการประจำอย่างน้อย 1 คน
- 5) ให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้เฉพาะในกรณีมีการสอบปากคำผู้เสียหาย

6.3 กรณีที่ผู้กระทำเป็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ให้ผู้มีอำนาจเทียบเท่า จากหน่วยงานอื่น หรือ อำนาจเหนือกว่าเป็นประธานการสอบข้อเท็จจริง และให้มี ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้แทนหน่วยงานอื่นที่มี ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงด้วย

6.4 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม อาจจัดหาทีมผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริงที่เป็นบุคคลภายนอกได้ตามความเหมาะสมของแต่ละเหตุการณ์ โดยมีหน่วยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินการจัดหาและเสนอ ผู้อำนวยการ เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง

6.5 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม จะทำการประเมินทันทีเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ก่อนดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงตามขั้นตอน เพื่อป้องกันการล่วงละเมิดซ้ำ และอาจมีมาตรการชั่วคราวซึ่งอาจรวมถึงการแยกผู้ร้องเรียนตามคำขอของผู้ร้องเรียน การอนุญาตให้ลางาน หรือ มาตรการอื่น ๆ ตามดุลยพินิจของคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง เพื่อความปลอดภัยของการสอบสวน หรืออนุญาตให้มีการสอบสวนอย่างละเอียดและไม่หยุดชะงัก ตลอดจนให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายและการสนับสนุนด้านจิตสังคมตามความเหมาะสม

6.6 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม จะดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงทันที อย่างละเอียดอ่อน ถี่ถ้วน และเป็นกลาง เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีกระบวนการที่เหมาะสมและรักษาความลับ

6.7 กรณีผู้ถูกล่วงละเมิดเป็นเด็ก สถาบันวิจัยประชากรและสังคม จะดำเนินการอย่างรวดเร็วและเหมาะสม เพื่อแจ้งให้หน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย และ/หรือหน่วยงานคุ้มครองเด็กดำเนินการ โดยสถาบันวิจัย ประชากรและสังคม จะปฏิบัติตามกฎหมาย และดำเนินการอื่นใดที่จำเป็นเพื่อปกป้องเด็กจากความเสี่ยงต่อสิ่ง ที่ก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัย และอันตรายในทันที

6.8 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม จะให้ความร่วมมือต่อคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง อย่างเต็มที่ ในการสอบสวนหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่มีการร้องเรียน โดยจะอำนวยความสะดวกในการ ช่วยให้ได้ว่าซึ่งข้อมูล หลักฐานจากผู้อื่นที่อาจพบเห็นหรือมีข้อมูลทางใดทางหนึ่งเกี่ยวกับเรื่องที่ร้องเรียน เช่น การตรวจสอบกล้องวงจรปิด อีเมลการสื่อสาร ข้อความจากการสื่อสาร รวมถึงข้อเท็จจริงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

6.9 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม จะสนับสนุนให้บุคลากรที่รับทราบเหตุการณ์หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ให้ความร่วมมือในการสอบสวนและให้ข้อมูลที่เป็นจริงแก่คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง

6.10 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม อาจประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน ภายนอกที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ร้องเรียน เช่น หน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมาย

ส่วนที่ 7 แนวปฏิบัติเกี่ยวกับขั้นตอนการสอบสวนของคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง

7.1 ประชุมคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงเพื่อพิจารณาข้อกล่าวหา และวางแนวทางการสอบสวน การประชุมต้องจัดทำรายงานการประชุมไว้ด้วย

7.2 แจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกร้องเรียนทราบ พร้อมทั้งให้ผู้ถูกร้องเรียนลงชื่อรับทราบ ถ้าผู้ถูกร้องเรียนรับสารภาพว่าได้กระทำผิดจริงตามข้อกล่าวหา ให้บันทึกถ้อยคำลงในรายงาน และดำเนินการตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง หากผู้ถูกร้องเรียนปฏิเสธให้ดำเนินการตามในขั้นตอนต่อไป

7.3 สอบสวนพยานฝ่ายกล่าวหา สอบสวนบุคคลที่เป็นพยาน ชักถามพยานให้เข้าประเด็นที่กล่าวหา ซึ่งต้องบันทึกข้อความให้รัดกุม

7.4 การสอบปากคำพยานหรือผู้เสียหายต้องมีกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง ต้องให้พยานหรือผู้เสียหายเข้ามาในห้องสอบสวนทีละคน ยกเว้นพยานหรือผู้เสียหายที่เป็นเด็ก พยานเอกสาร หรือวัตถุพยาน ต้องบันทึกไว้ด้วยว่าได้มาอย่างไร จากผู้ใด และเมื่อใด

7.5 ประชุมคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงเพื่อพิจารณาว่าพยานหลักฐานที่รวบรวมได้ มีน้ำหนักสนับสนุนข้อกล่าวหาหรือไม่ ต้องมีกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงไม่น้อยกว่า 3 คน และไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด เข้าประชุม ถ้าเสียงส่วนใหญ่เห็นว่าพยานหลักฐานไม่มีน้ำหนักสนับสนุนข้อกล่าวหา ก็ต้องให้ความเห็นยุติเรื่อง แล้วจัดทำรายงานการสอบสวนเสนอผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงเพื่อพิจารณาต่อไป แต่ถ้าเห็นว่าพยานหลักฐานมีน้ำหนักสนับสนุนข้อกล่าวหา ก็ให้จัดทำผลการประชุมไว้ด้วย

7.6 การสอบพยานหลักฐานฝ่ายผู้ถูกร้องเรียน ควรให้เวลาผู้ถูกร้องเรียนนำสืบพยานพอสมควร แต่รวมเวลาทั้งหมดแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน นับแต่ประธานกรรมการรับทราบคำสั่ง จะขยายเวลาได้เท่าที่จำเป็น แต่ไม่เกิน 30 วัน

7.7 ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาซึ่งน้ำหนักพยานหลักฐานที่จะพิจารณาว่า พยานหลักฐานที่ผู้ถูกร้องเรียนอ้างและนำสืบนั้นมีน้ำหนักหักล้างพยานฝ่ายกล่าวหาที่ได้หรือไม่ ต้องมีกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง ไม่น้อยกว่า 3 คนและไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดเข้าประชุม ถ้ามีน้ำหนักฟังได้ก็ให้ความเห็นยุติแล้วจัดทำรายงานการสอบสวน เสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่อไป

7.8 ลำดับชั้นของการสัมภาษณ์ ผู้ร้องเรียน ผู้ถูกร้องเรียน และพยาน

7.8.1 สัมภาษณ์ผู้ร้องเรียนเป็นคนแรก

7.8.2 สัมภาษณ์ผู้เสียหายเป็นคนที่สอง

7.8.3 สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้เสียหายอื่น ๆ

7.8.4 สัมภาษณ์พยานหรือบุคคลอื่นที่รู้เห็นเหตุการณ์

7.8.5 สัมภาษณ์บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในองค์กร เช่น ผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้ร่วมงาน

7.8.9 สัมภาษณ์ผู้ถูกร้องเรียนว่าเป็นผู้กระทำ

7.9 การสัมภาษณ์จะดำเนินการอย่างเป็นความลับและดำเนินการในลักษณะตัวต่อตัว ทั้งนี้ อาจมีการสัมภาษณ์แบบออนไลน์ขึ้นอยู่กับความสะดวกของผู้สัมภาษณ์

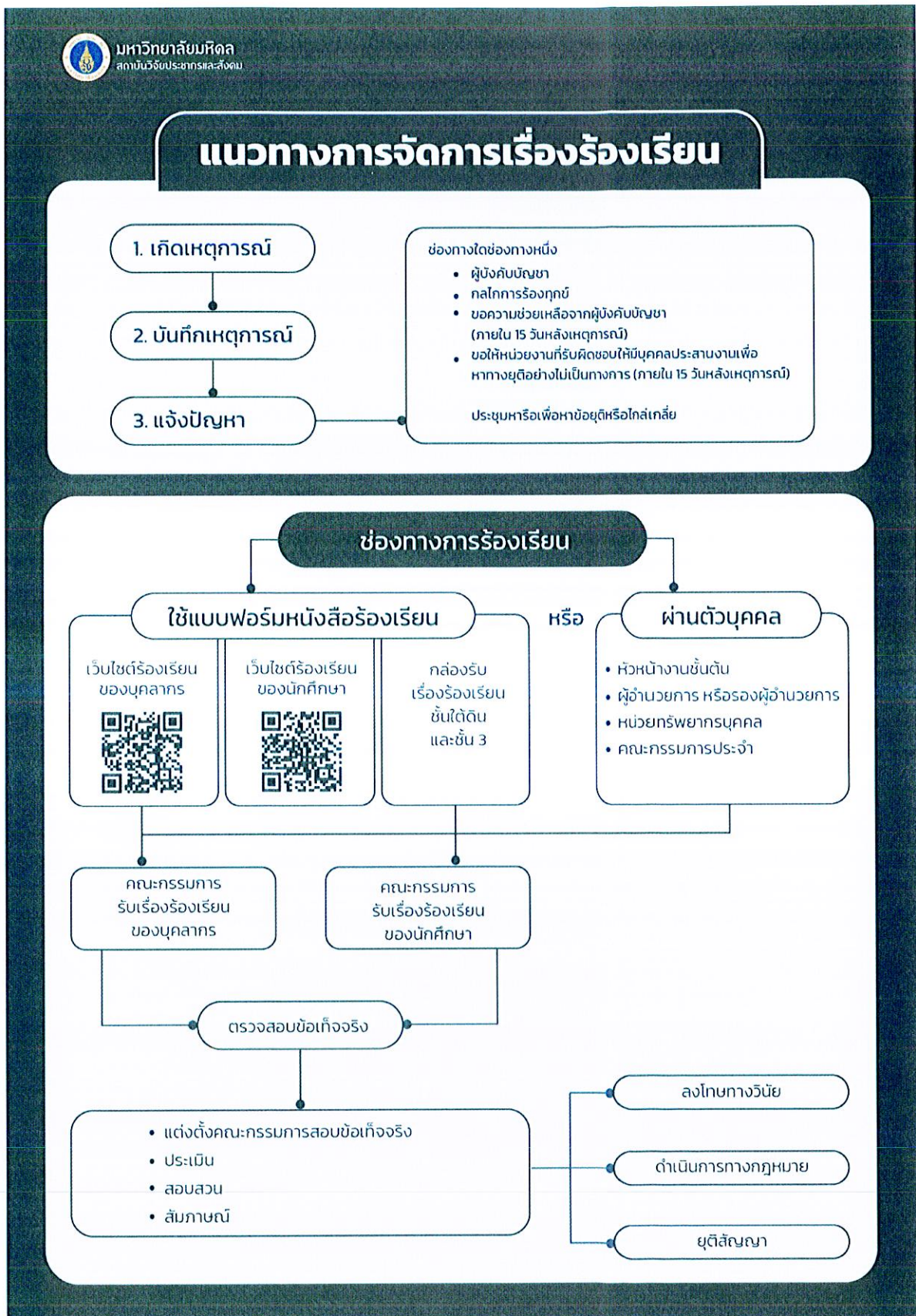
ส่วนที่ 8 แนวปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรการการลงโทษ

8.1 บุคลากรที่ละเมิดนโยบายนี้จะถูกลงโทษทางวินัย ตั้งแต่การตักเตือน จนถึงการเลิกจ้าง หรือให้พ้นสภาพบุคลากรทันที ขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรง และ ผลกระทบจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หลังได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นการกระทำความผิดจะต้องมีการดำเนินการ ลงโทษตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรและนักศึกษา พ.ศ. 2552 ข้อ 8 (5) ละเว้นการกระทำหรือแสดงท่าทีที่สื่อถึงการล่วงละเมิดทางเพศทั้งทางกายและทางวาจา โดยเด็ดขาด

8.2 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม อาจดำเนินการทางกฎหมาย ต่อนักศึกษา บุคลากร หรือเจ้าหน้าที่ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ที่พบว่ามีกระทำความผิดในเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศหรือการคุกคามทางเพศ และ/หรือการละเมิดอื่น ๆ และอาจมีการส่งต่อไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการดำเนินการที่เหมาะสมรวมถึงการดำเนินคดีทางอาญาตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

8.3 กรณีผู้รับช่วงงานหรือรับทุนต่อจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มีการล่วงละเมิดทางเพศและ/หรือละเมิดอื่น ๆ ในนโยบายนี้ อาจส่งผลให้สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ยุติสัญญาระหว่างสถาบันวิจัยประชากรและสังคม กับผู้รับช่วงงานหรือรับทุนจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

ส่วนที่ 9 แผนผังแนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียน



ส่วนที่ 10 แนวปฏิบัติสำหรับการรักษาความลับ

10.1 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม จะเก็บรายงานการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศไว้เป็นความลับ เพื่อให้แน่ใจว่าบุคคลที่เกี่ยวข้องจะไม่ถูกเปิดเผยในอนาคต และเพื่อรักษาความสมบูรณ์และความยุติธรรมของการสอบสวน

10.2 ข้อมูลที่ได้จากกระบวนการสอบสวนจะถูกเปิดเผยต่อผู้มีอำนาจโดยตรงของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม เท่านั้น ซึ่งหมายรวมถึงบุคลากร หรือบุคคลอื่นที่ "จำเป็นต้องรู้" เพื่อให้สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ดำเนินการตรวจสอบและหาแนวทางในการจัดการปัญหาทันที

10.3 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม จะให้การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นและเหมาะสมแก่หน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายและมีส่วนร่วมในการสอบสวนเท่านั้น

10.4 ผู้ที่ละเมิดนโยบายนี้ อาจถูกให้ออกจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ทันที และอาจถูกห้ามเข้าร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ทุกกรณีในอนาคต

ส่วนที่ 11 การคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมงานกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม จะดำเนินขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้กระทำความผิดในการล่วงละเมิดทางเพศ และ/หรือการล่วงละเมิดอื่น ๆ มีการถูกจ้างงานจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม เช่น ตรวจสอบประวัติผู้ที่ จะเข้าร่วมงานกับทางสถาบันวิจัยประชากรและสังคมจากบุคคลที่อ้างอิงได้ ตรวจสอบทัศนคติที่มีต่อปัญหาความไม่เท่าเทียมทางเพศ การคุกคามทางเพศ และการแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากการทำงาน

ส่วนที่ 12 มาตรการสร้างความตระหนักและการป้องกันปัญหา

12.1 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม กำหนดให้บุคลากรของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ทุกคน รวมถึงผู้เกี่ยวข้องที่ต้องร่วมงานกับทางสถาบันวิจัยประชากรและสังคมทุกคน ต้องเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับด้านการปกป้องและคุ้มครองจากการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ รวมทั้งการแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากการทำงาน และ/หรือการละเมิดอื่น ๆ ตามนโยบายนี้

12.2 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม จะให้มีการอบรมเชิงลึกมากขึ้นตามความจำเป็นที่เหมาะสม ให้กับบุคลากรของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม รวมถึงผู้เกี่ยวข้องที่ต้องร่วมงานกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคมทุกคน โดยให้มีกิจกรรมเผื่อระวัง โดยหน่วยงานภายในที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการเชิญผู้มีความรู้ และเชี่ยวชาญที่น่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับมาเป็นผู้ให้การอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและคุ้มครองการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ และแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศจากการทำงาน และ/หรือการละเมิดอื่น ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจ และดำเนินการให้เป็นไปตามแนวนโยบายนี้ หากเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้นในสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

12.3 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม กำหนดให้บุคคล และ/หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม จำเป็นต้องได้รับการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการปกป้องและคุ้มครองในเรื่องการแสวงหาผลประโยชน์จากการล่วงละเมิดทางเพศ และ/หรือการละเมิดอื่น ๆ รวมถึงมีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการเพื่อลดความเสี่ยง หากมีเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้น

ส่วนที่ 13 ความคาดหวังต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

13.1 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม เช่น ผู้รับทุน หรือผู้รับช่วงงานจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ต้องละเว้นจากการกระทำใด ที่ละเมิดนโยบายเรื่องการคุกคามทางเพศ และการแสวงหาประโยชน์ทางเพศและ/หรือการละเมิดอื่นจากการทำงาน

13.2 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม กำหนดให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ปฏิบัติตามหลักการของนโยบายนี้ในลักษณะเดียวกัน เพื่อป้องกันการแสวงผลประโยชน์จากการล่วงละเมิดทางเพศ และ/หรือการละเมิดอื่น ซึ่งหากไม่ปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวทางสถาบันวิจัยประชากรและสังคม จะยุติการร่วมงานหรือกิจกรรมนั้น

13.3 หากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มีการกระทำที่ละเมิดต่อนโยบายนี้ ให้มีการรายงานผู้เกี่ยวข้อง ภายใน 24 ชั่วโมงหรือโดยเร็วที่สุด โดยทางวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรถึงผู้รับผิดชอบของทางสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

13.4 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม กำหนดให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ต้องให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่กับการสอบสวนข้อเท็จจริงในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้กับคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง

13.5 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม จะรวมข้อกำหนดของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ในเรื่องป้องกันการคุกคามทางเพศ และการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศจากการทำงาน และ/หรือการละเมิดอื่น ๆ ไว้ในสัญญาที่มีการทำร่วมกันระหว่าง สถาบันวิจัยประชากรและสังคม กับผู้รับทุน หรือผู้รับช่วงงาน

ส่วนที่ 14 การถือปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ

14.1 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม จะดำเนินการเผยแพร่หลักเกณฑ์นี้อย่างทั่วถึงให้แก่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน โดยจะรวมไว้ในเว็บไซต์ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม และจะนำมาแจ้งในการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

14.2 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม จะกำหนดให้บุคลากรใหม่ทุกคนต้องได้รับการอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาของหลักเกณฑ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการเข้าทำงานกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

14.3 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม จะกำหนดให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วมหลักสูตรอบรมทบทวนเนื้อหาของหลักเกณฑ์นี้ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

14.4 เป็นความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ที่จะต้องทำให้บุคลากรทุกคน ผู้รับทุน และผู้รับช่วงงานทุกคนที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สถาบันวิจัยประชากรและสังคม รับทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์นี้

ส่วนที่ 15 การติดตามและประเมิน

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม จะติดตามหลักเกณฑ์การล่วงละเมิดทางเพศนี้ และจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติเกี่ยวกับการใช้งานและประสิทธิผลของหลักเกณฑ์นี้ โดยหน่วยทรัพยากรบุคคลจะจัดทำรายงานนี้เป็นประจำทุกปี เพื่อประเมินประสิทธิผลของหลักเกณฑ์นี้ และจะทำการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมหากจำเป็น

หมายเหตุ: การติดตามและประเมินผลจะทำในหลายวิธี เช่น ส่งแบบสอบถามให้บุคลากรกรอก รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้เสียหาย หรือผู้ที่ทำงานในกระบวนการร้องเรียน ข้อมูลเหล่านี้จะนำไปใช้เพื่อทบทวนประสิทธิภาพของนโยบายและแนวปฏิบัติ

ประกาศ ณ วันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567



(รองศาสตราจารย์ ดร.อารี จำปากลาย)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยประชากรและสังคม