



การเก็บหลักฐาน

เมื่อเกิดการคุกคามทางเพศในองค์กร เพื่อใช้ทั้งในทางคดีและการพิจารณาวินัยพนักงาน



บทความโดย นายชูกเกียรติ เกตุชู “นายโจ”
บริษัท สำนักงานกฎหมายโจแอนด์สมิท จำกัด
chookiat.ketchoo@gmail.com

การคุกคามทางเพศในองค์กรมักต้องพึ่ง “หลักฐานดิจิทัลและพยานแวดล้อม” เป็นหลัก เช่น แชต อีเมล DM บันทึกการโทร ภาพจาก CCTV และพยานบุคคล ดังนั้นองค์กรควรวางหลักการเก็บหลักฐานให้ชัดเจนอย่างน้อย 3 เรื่อง เพื่อให้หลักฐานนำไปใช้ได้จริงและไม่กลายเป็นปัญหาซ้ำ

1. Preserve: เก็บหลักฐานให้ครบและไม่ติดต่

องค์กรควรเก็บหลักฐานในสภาพเดิมให้มากที่สุด ไม่ตัดต่อ ไม่เลือกเฉพาะบางส่วนจนผิดบริบท พร้อมบันทึกวันเวลา แหล่งที่มา และผู้ที่ครอบครองหลักฐานในแต่ละช่วงเวลา

เพื่อให้ตรวจสอบย้อนกลับได้ว่า “หลักฐานมาจากไหน ใครเก็บ ใครส่งต่อ” ลดข้อโต้แย้งเรื่องความน่าเชื่อถือ



- ครบและเป็นความจริง
- รู้เท่าที่จำเป็น
- ไม่รู้และไม่ซ้ำเติม



2. Need to know: จำกัดผู้เข้าถึงเฉพาะผู้เกี่ยวข้องจริง

การสืบสวนภายในต้องควบคุมวงคนรับรู้ให้แคบที่สุด ให้เฉพาะคนที่จำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อทำงานเท่านั้น เช่น ผู้สอบสวน HR ผู้บริหารที่ต้องอนุมัติ หรือที่ปรึกษากฎหมาย

เพื่อป้องกันข่าวลือ การซ้ำเติม และการทำลายพยานหลักฐาน

3. Protect: คุ้มครองข้อมูลของผู้เสียหาย ผู้ถูกร้อง และพยาน

หลักฐานลักษณะนี้มักเป็นข้อมูลอ่อนไหวทั้งด้านศักดิ์ศรีและความเป็นส่วนตัว องค์กรจึงต้องมีมาตรการคุ้มครองข้อมูล ลดการรั่วไหล และลดการเผยแพร่ซ้ำ เช่น ปิดบังข้อมูลที่ไม่จำเป็น จำกัดการทำสำเนา ตั้งสิทธิ์เข้าถึง และกำหนดวิธีส่งต่อเอกสาร/ไฟล์อย่างปลอดภัย

สรุปสั้น ๆ คือ เก็บให้ “ครบและเป็นความจริง” จำกัดให้ “รู้เท่าที่จำเป็น” และคุ้มครองให้ “ไม่รั่วและไม่ซ้ำเติม” เพื่อให้ทั้งกระบวนการสอบสวนและการพิจารณาวินัยเดินต่อได้อย่างเป็นธรรมและปลอดภัยต่อทุกฝ่าย



ตัวอย่างกรณีศึกษา

DM ท้อ



พูดเชิงแลกผลประโยชน์

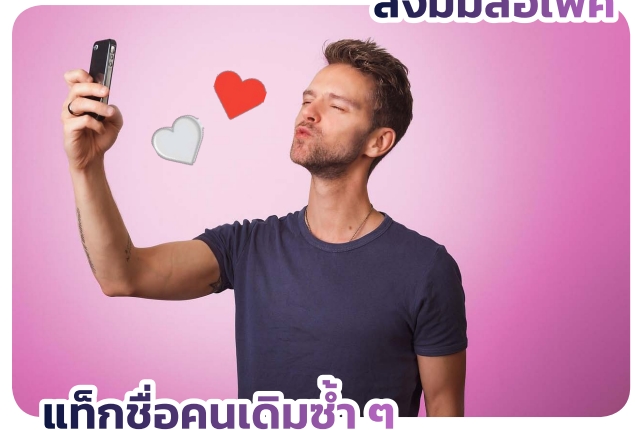
เคส 1: หัวหน้า DM ท้อ และพูดเชิงแลกผลประโยชน์

หัวหน้าส่ง DM เริงเพศตอนดึก “ตื้อซ้ำ” ทั้งที่ลูกน้องปฏิเสธ และพูดทำนอง “ช่วยพี่หน่อย เดี่ยวพี่ช่วยเรื่องโปร/ปรับเงินเดือน”

วิเคราะห์ พฤติกรรมสื่อทางเพศและทำซ้ำ/ต่อเนื่อง อาจเข้ามาตรา 284/1 วรรคสอง และมีมติใช้อำนาจเหนือเสียง มาตรา 284/2

สิ่งที่ HR ควรทำ แยกสายรายงานชั่วคราว/กำหนดมาตรการห้ามติดต่อในที่ทำงานระหว่างสอบสวน/เก็บ DM และพยานแวดล้อม/ตั้งผู้สอบสวนเป็นกลางตาม SOP

ส่งมิมส์ส่อเพศ



แกล้งข่มขืนเดิมซ้ำๆ

เคส 2: ไลน์กลุ่มแผนกส่งมิมส์ส่อเพศ และแกล้งข่มขืนซ้ำ ๆ

พนักงานโพสดีมีม/สติ๊กเกอร์สื่อทางเพศในไลน์กลุ่มงานและแกล้งข่มขืนผู้เสียหายซ้ำจนเกิดความอับอายและรู้สึกไม่ปลอดภัย

วิเคราะห์ เข้ากรอบ มาตรา 1 (19) (นิยามคุกคามทางเพศ) และพิจารณา มาตรา 284/1 ตามระดับความรุนแรงและผลกระทบ

สิ่งที่ HR ควรทำ สั่งหยุดพฤติกรรม/ลบคอนเทนต์ในช่องทางองค์กรตามนโยบาย/สอบสวนตาม SOP/คุ้มครองผู้ร้องเรียนและพยานพร้อมมาตรการวินัยให้สอดคล้อง

เป้าหมายไม่ใช่แค่ “กันคดี” แต่คือการ “หยุดเหตุ” ให้เร็ว ลดความเสี่ยงทางกฎหมาย และทำให้องค์กรเป็นสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและน่าเชื่อถืออย่างยั่งยืน