



SEXUAL HARASSMENT
— IN THE WORKPLACE —

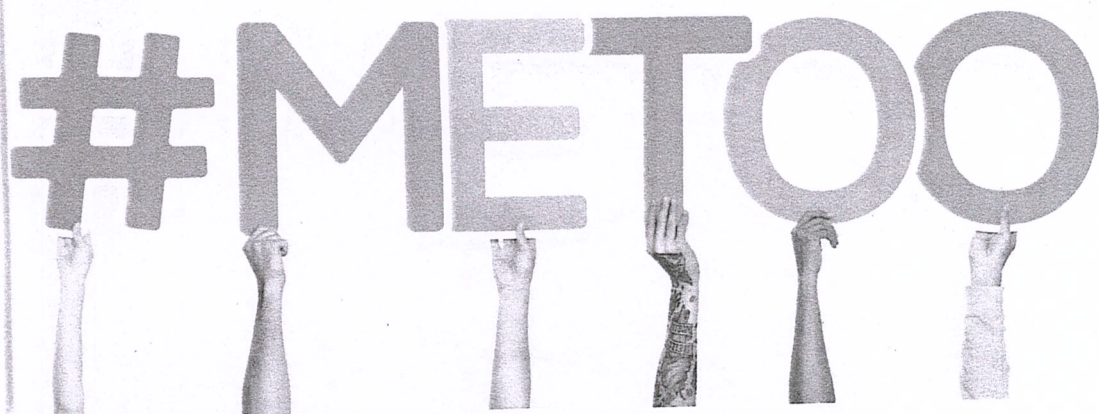
คู่มือมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

คู่มือมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

#METOO

A black and white photograph showing six hands of different skin tones and some with tattoos, holding up large, bold letters that spell out "#METOO". The hands are positioned at the bottom of the frame, with the letters floating above them.

คำนำ

มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่าวถึงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ครังแรก เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2558 แต่จากการดำเนินงาน ตามมาตรการฯ ที่ผ่านมาพบว่า มาตรการดังกล่าวไม่ครอบคลุมถึงกระบวนการได้ส่วน และการคุ้มครอง ผู้ร้องเรียน พยาน รวมถึงผู้ถูกกล่าวหาอย่างแท้จริง และนอกจากนี้ยังพบว่าหน่วยงานภาครัฐ และ รัฐวิสาหกิจบางหน่วยงานยังมีเหตุการณ์การกล่าวล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเกิดขึ้น

คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) ซึ่งเป็นคณะกรรมการระดับชาติ จึงมีมติเห็นชอบให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ ทบวงและปรับปรุงมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่าวถึงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต่อมากรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้เสนอปรับปรุง มาตรการฯ จากเดิม 7 ข้อ เป็น 12 ข้อ โดยครอบคลุมถึงการสร้างวัฒนธรรมเป็นลายลักษณ์อักษร การจัดทำแนวปฏิบัติตามมาตรการฯ การให้ความรู้และสร้างตระหนักรู้กับบุคลากรในองค์กร การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน การจัดการข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ การคุ้มครอง ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน และการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา จนกระทั่งเดือนมกราคม 2563 คณะกรรมการ สทพ. ได้มีมติให้เสนอมาตรการดังกล่าวต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อเห็นชอบและ ประกาศใช้ต่อไป

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2563 เห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการกล่าวล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์เสนอ โดยมอบหมายให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสาน การป้องกันและแก้ไขปัญหากล่าวถึงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) และ สร้างความเข้าใจกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รวมถึงเอกชน ในการดำเนินงานตามมาตรการ อย่างถูกต้องและทั่วถึง

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทั้งเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะช่วยให้หน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการป้องกันและแก้ไข ปัญหา การกล่าวล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน หากมีข้อผิดพลาดประการใด คณะผู้จัดทำขออภัย ไว้ ณ ที่นี้

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

มีนาคม 2564

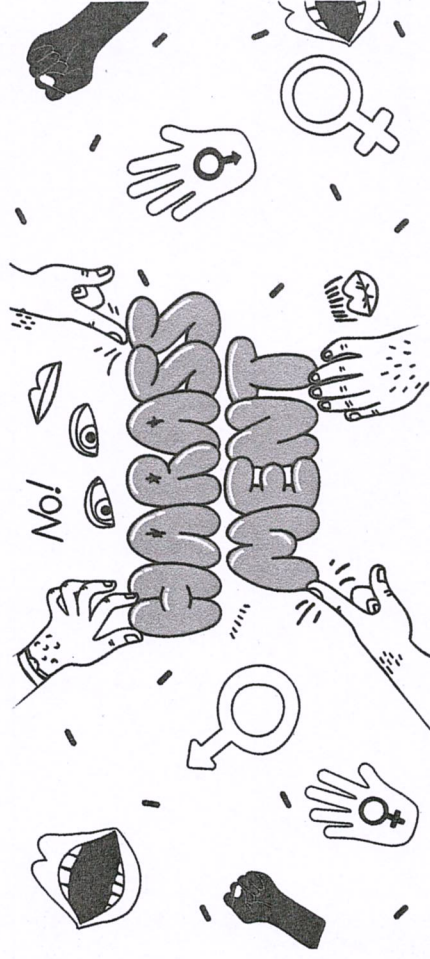
STOP SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

สารบัญ

1. ความเป็นมา	1	10. หลักการสำคัญของมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	18
2. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	2	11. แนวทางการดำเนินงานเมื่อเกิดปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	22
3. สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในประเทศไทย	5	12. แนวทางการป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	26
4. แนวคิดในการกำหนดแนวทางการจัดการปัญหา	7	13. หน่วยรับผิดชอบร้องทุกข์	27
5. ปิยาม	11	14. ช่องทางและวิธีการร้องทุกข์	28
6. รูปแบบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	13		
7. พฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	14		
8. ผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	16		
9. มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	17		



สารบัญ



ภาคผนวก

ก หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเรื่องเห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	30
ข กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553	31
ค ตัวอย่างประกาศเจตนาแนบในในการการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	34
ง แบบรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	36
จ กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน กรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของทบวงการศรัทธาและสถาปนาครอบครัว	39

I AM!
SOMEONE ELSE'S
daughter,
Sister,
mother.

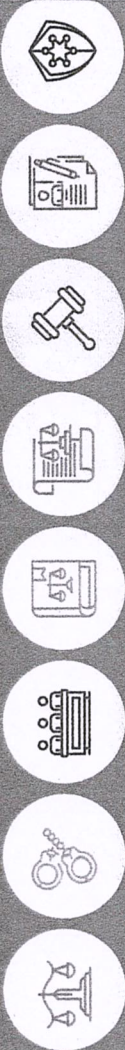
STOP

SEXUAL HARASSMENT

ความเป็นมา

การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและการเสริมพลังเป็นหลักการสำคัญที่ประชาคมโลกได้กำหนดไว้ร่วมกัน โดยประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีสัญญาวาด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: CEDAW) ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน 2528 ส่งผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คำนึงและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันของหญิงและชาย และความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ และห้ามไม่ให้กระทำการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่าง ๆ รวมถึงเงื่อนไขในเรื่องเพศ รวมถึงการกำหนดกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามที่องค์การสหประชาชาติได้จัดทำขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2558 เพื่อเป็นทิศทางการพัฒนาประเทศระยะยาว 15 ปี โดยเริ่มตั้งแตปี พ.ศ. 2558 - 2573 ในเป้าหมายที่ 5 คือ บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง (Achieve gender equality and empower all women and girls) ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน ด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

STOP SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE



กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีการกำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และความเสมอภาคของประชาชนชาวไทยไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ โดยฉบับปัจจุบัน ฉบับปีพุทธศักราช 2560 มีการกำหนดไว้ในมาตรา 4 ว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง

ปวงชนชาวไทยย่อมไม่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน”

มาตรา 27 ที่บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพ ได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กร ของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม”

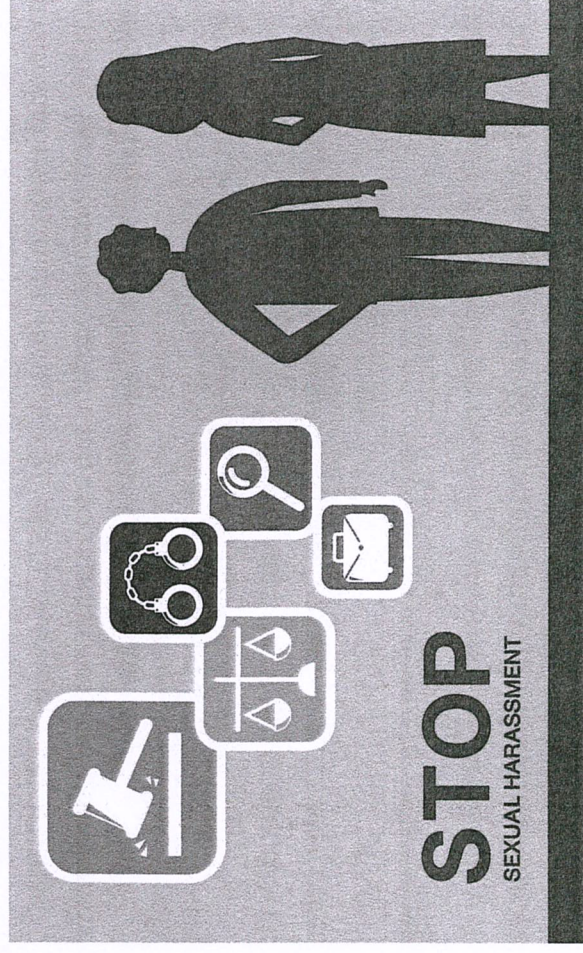
มาตรา 68 กำหนดว่า “รัฐพึงจัดระบบบริหารงานในกระบวนการยุติธรรมทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ และให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวก รวดเร็ว และไม่เสียค่าใช้จ่ายสูงเกินสมควร”

มาตรา 71 วรรค 3 กำหนดว่า “รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความรุนแรงหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมตลอดทั้งให้การบำบัดฟื้นฟูและเยียวยาผู้ถูกกระทำการดังกล่าว”

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เป็นการแสดงความมุ่งมั่นของประเทศไทยในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยกำหนดการห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ อันหมายถึงการกระทำหรือไม่กระทำการใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

นอกจากนี้ ประเทศไทยมีกฎหมายที่กล่าวถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2558 แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397 กำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท และหากกระทำความผิดฐานนี้ต่อหน้าธารกำนัล หรือส่อไปในทางล่วงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำความผิดฐานนี้โดยผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน ปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของภาคเอกชน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

คุ้มครองแรงงานในระบบ ที่ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง สำหรับรัฐวิสาหกิจ มีประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 คุ้มครองพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง และในส่วนของการขำราชการพลเรือน มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ที่กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งต้องมีคุณธรรม ศีลธรรม และมีจิตสำนึกในด้านจริยธรรม รวมถึง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 กำหนดการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ ซึ่งเป็นการคุ้มครองข้าราชการพลเรือนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน



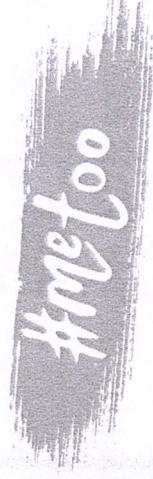
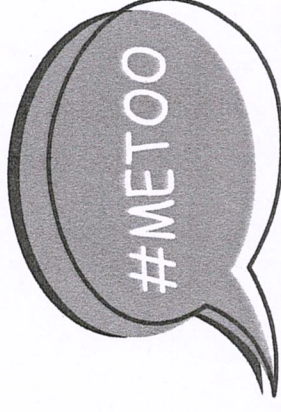
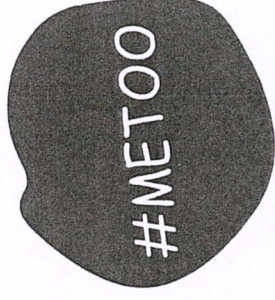
สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในประเทศไทย

สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ศูนย์สำรวจความคิดเห็น “นิด้าโพล” ร่วมกับ ศูนย์สารณณประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นจากนักเรียน นักศึกษา ช่วงอายุ 15 - 25 ปี ทุกภูมิภาคทั่วประเทศ ระหว่างวันที่ 14 - 20 กันยายน 2563 จำนวน 1,197 หน่วยตัวอย่าง พบว่ามีผู้เคยถูกลวนลามหรือล่วงละเมิดทางเพศ จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 13.28 งานวิจัยของ สุสัณหา ยิ้มแย้ม และคณะ ในวารสารสภาการพยาบาล เมื่อปี 2554 ที่ศึกษาถึงการถูกละเมิดทางเพศและความรุนแรงในครอบครัวของสตรี ในสถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรม และศูนย์การค้า จำนวน 301 คน พบว่า สตรีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 เคยถูกล่วงละเมิดทางเพศ



โดยเพื่อร่วมงานด้วยการใช้วาจาและหลอกสัมผัส แต่เมื่อต้องตัว และการศึกษาของ กนกวรรณ ธารวรรณ ระบุว่า “สถานการณ์การคุกคามทางเพศในสังคมไทยทวีความรุนแรงมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันเหตุการณ์ผู้หญิงทำงานในทุกสาขาอาชีพถูกลวนลามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ ก็ยังคงเกิดขึ้นอยู่ทุกวัน ข้อมูลการสำรวจจากสวนดุสิตโพล สำรวจความเห็นผู้หญิง จำนวน 1,153 คน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเกี่ยวกับการถูกลวนลามหรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ผู้ให้ความเห็นแยกเป็นข้าราชการหญิง 470 คน พนักงานรัฐวิสาหกิจหญิง 258 คน พนักงานบริษัทหญิง 293 คน พนักงานธนาคารหญิง 132 คน ผลสำรวจพบว่า ผู้ให้ความเห็นต่างมีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ โดยมักถูกใช้วาจาลามกมากที่สุด รองลงมา คือ ถูกลวนลาม และอื้อ ถูกเนื้อต้องตัว และอันดับสุดท้าย คือ ถูกชวนดูเว็บไซต์โป๊ ถูกทะเลาะโลมด้วยสายตา ถูกชวนไปมีเพศสัมพันธ์ ผู้หญิงที่มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศเหล่านี้ กล่าวว่า หัวหน้างานเป็นผู้กระทำ ลวนลามทางเพศอยู่ในอันดับต้น รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่องาน ลูกคาคณงาน การโรง และพนักงานรักษาความปลอดภัย” นอกจากนี้ ในการสำรวจสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยราชการไทย ของนางสาวสุวรรณา พูลเพชร ระบุว่า “สถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยที่ดูเหมือนว่าจะต่ำ แต่ในความเป็นจริงแล้วยังคงมีเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานเกิดขึ้นแต่เรื่องราวกลับไม่ถึงกระบวนการสอบสวน...”

NO means NO



แนวคิดในการกำหนดแนวทางการจัดการปัญหา

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเป็นเรื่องที่มีเจตคติทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง มักมีประเด็นเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจในการให้คุณให้โทษในหน้าที่การงานระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ อีกทั้ง การที่สังคมไทยยังไม่ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว ยังมองว่าเป็นเรื่องน่าอายและซ้ำเติมผู้ถูกกระทำ จึงทำให้ผู้ถูกกระทำไม่กล้าพูดถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และไม่กล้าเอาผิดผู้กระทำ ส่งผลให้ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และการแก้ปัญหาที่มีความยากลำบากมากขึ้น

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานส่งผลกระทบต่อสุขภาพและอารมณ์ ผู้ถูกกระทำจะมีความเครียด รู้สึกอึดอัด รำคาญ หรือรู้สึกกลัว ไม่ปลอดภัยต่อหน้าที่การงาน หวั่นวิตกกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ก่อให้เกิดมีอาการปวดศีรษะ วิตกกังวล สูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง นอกจากนี้ ยังส่งผลกระทบต่อการทำงาน เกิดความตึงเครียดในที่ทำงาน ผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากต้องขาดงานบ่อย

เพราะผู้ถูกรังแกจะหลีกเลี่ยงการประชุมที่มีผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่กระทำการคุกคามทางเพศอยู่ด้วย สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของงานอย่างมาก

งานวิจัยเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายเล่ม ได้แก่ รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดคุกคาม หรือก่อความแต่ดร้าอันตรายทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวและมหาวิทยาลัยมหิดล การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน โดยมูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร รายงานการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของการตีตรากับความรุนแรงในการทำงาน โดยรองศาสตราจารย์บุณยเสริม หุตะแพทย์ จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข โดยนางสาวสุรธนา พูลเพชร รายงานการวิจัยเรื่อง มาตราการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศต่อนิติบุคคล นักศึกษาในสถาบันการศึกษา โดยนายชนะชัย ออดทรัพย์ จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รายงานการวิจัยเรื่อง ทักษะของนักศึกษาต่อการคุกคามทางเพศในสถานศึกษา โดยนางสาวพวรรณ ปรากฏวงศ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รายงานการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการในการป้องกันการคุกคามทางเพศและช่วยในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง โดยนางสาวอรอนงค์ สิทธิวิชย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้ให้ข้อเสนอแนะในการจัดการกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

- 1) การทำความสะอาต้องค์กร เสริมสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่ดีและ

สร้างค่านิยมใหม่ที่ไม่ยอมรับเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ 2) การกำหนดเป็นนโยบายการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ รวมถึงกำหนดให้เป็นข้อห้ามหนึ่งในประมวลคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงาน 3) การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ 4) มีมาตรการทางกฎหมายเพื่อป้องปราม และกำหนดลักษณะและพฤติกรรมการที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศของผู้กระทำความผิดเป็นการเฉพาะ 5) มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน สร้างกลไกในการรองรับปัญหา 6) มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง 7) มีช่องทางและขั้นตอนการร้องเรียนที่ชัดเจน โดยปกปิดชื่อผู้ร้องเรียนเป็นความลับ และมีการบันทึกข้อมูลการแก้ไขปัญหา และ 8) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องรับผิดชอบในการป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

จากการศึกษาแนวทางปฏิบัติในต่างประเทศ พบว่ามีการสอดแทรกประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ในกฎหมายต่าง ๆ เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายอาญา หรือกฎหมายเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศแล้ว และหลายประเทศได้จัดทำมาตรการและ/หรือแผนปฏิบัติการ (Code of conduct) เพื่อจัดการกับปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization – ILO) องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น (Japan International Cooperation Agency – JICA) มหาวิทยาลัยออร์ค ประเทศอังกฤษ มหาวิทยาลัยบอสตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นต้น

ทั้งนี้ การกำหนดมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการดำเนินงาน ก่อนการเข้าสู่กระบวนการวินัย ต้องให้ผู้ถูกรังแกทำเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้ถูกรังแก มีกระบวนการจัดการปัญหาที่เป็นมิตร ไม่สร้างความอับอายแก่ทั้งผู้กระทำและผู้ถูกรังแก มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ พยาน และผู้กระทำ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์ในการทำงานของทั้งสองฝ่าย หน่วยงาน/องค์กรควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความตระหนัก

สร้างวัฒนธรรมการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ยอมรับการกระทำ
ที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งจะเป็นการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศอีกทางหนึ่ง

STOP!

SEXUAL HARASSMENT

นิยาม

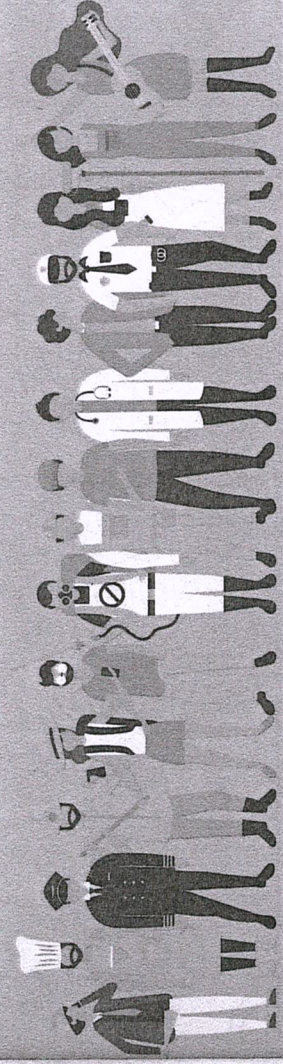
ปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศและการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
เป็นสาเหตุหนึ่งของ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นความรุนแรงทางเพศ
ที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหา
สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่
ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน
หนึ่งในปัญหาเหล่านี้ คือ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือ
เกี่ยวเนื่องจากการทำงานที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคล
ที่แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เกิดจากการกระทำของนายจ้าง ผู้บังคับบัญชา
เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่ติดต่อประสานงานด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัว
ในเรื่องชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อม
ที่เหมาะสม รวมทั้งยังเป็นการขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
และเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ พฤติกรรมหรือการกระทำทางเพศใด ๆ
ที่เป็นการบีบบังคับด้วยการใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ทำทาง
การมองด้วยสายตา การแสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์
หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน

โดยทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามรู้สึกอึดอัดใจ รำคาญ ได้รับความอับอาย เสียเกียรติ หรือรู้สึกว่าถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตาม รั้งความ หรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน คือ การกระทำที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานกระทำต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ครูกับนักเรียน รวมถึงเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกับผู้ดำเนินงานร่วมกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง หรือผู้รับบริการ เป็นต้น โดยอาจมีการสร้างเงื่อนไขที่มีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สามารถเกิดขึ้นได้ในสำนักงาน สถานที่จัดตั้งของบริษัท สถานที่ที่ได้รับมอบหมายให้ไปทำงาน สถานที่ประชุมและฝึกอบรม รวมถึงระหว่างการทำงาน ระเบียบงาน เช่น ระหว่างการเดินทาง ไปปฏิบัติงาน ระหว่างการใช้โทรศัพท์ที่ประสานงาน หรือระหว่างการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสาร เป็นต้น



รูปแบบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน

1. การสร้างบรรยากาศไม่พึงปรารถนาหรือเป็นปฏิปักษ์ หรือการก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน ได้แก่ การใช้วาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่างหน้าตา แขนว พุดตลกกลามก ล้อเลียน ดูหมิ่นเหยียดหยามในความเป็นหญิง ความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่น รวมถึงสนิยมทางเพศ หรือแสดงลักษณะทางกิริยา เช่น มองด้วยสายตาโลมเลีย ส่งจูบ ผิดปาก จับมืออึดแขน ถูกเนื้อต้องตัว หรือการแสดงสิ่งของ ภาพ จดหมาย เช่น ภาพลามก ปฏิทินโป๊เปลือย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ภาพหน้าจอคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2. การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก “งาน” การล่วงเกินหรือคุกคามทางเพศชนิดนี้ เป็นการล่วงเกินทางเพศโดยตรงเห็นได้ชัดจนที่สรุปแบบหนึ่ง โดยใช้ใช้การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือการใช้อำนาจให้ผู้อื่นให้โทษจากงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความพึงพอใจทางเพศสัมพันธ์ อาทิ การร่วมประเวณี การสัมผัสเนื้อตัว ร่างกาย หรือการกระทำอื่นใดทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศนี้ มักเป็นการกระทำของผู้มีอำนาจกระทำกับผู้ที่อยู่อำนาจ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในรูปแบบที่สองนี้ แม้อีกฝ่ายยินยอม หรือตกอยู่ในภาวะจำยอม หรือยอมจำนน ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เนื่องจากมีการนำผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน ซึ่งขัดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ส่งผลต่อทั้งบุคคลและหน่วยงาน รวมถึงประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตลอดจนภาพลักษณ์ของหน่วยงาน



พฤติกรรมทางเพศและปฏิกิริยาทางเพศในการทำงาน

พฤติกรรมที่เข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ โดยเป็นการกระทำที่ผู้ถูกกระทำไม่ต้องการ มีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ แบ่งเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

1. การกระทำทางกาย เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองข้อนิ้วได้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปใต้คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

2. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์ และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี่ยวพาราสี พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรุดทร่ง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

3. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแต่ละเนื้อต้องตัว หรือการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ เช่น การดึงมานั่งตัก เป็นต้น
- การตามตื้อโดยใช้อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การต้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนรับเข้ามาหรือขอทางทางเดิน การยักคิ้วหลั้วตา การผิวปากแบบเฉยชวน การส่งจูบ การเลิริมฝีปาก การทำท่ามาลายายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

4. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน
- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิบัติโน้เป้ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

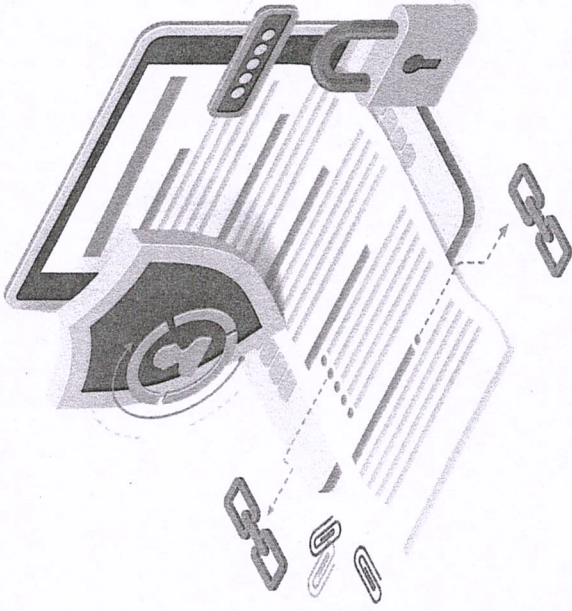
5. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน การศึกษาคุณงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น
- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน หรือการศึกษา การข่มขู่จะทำร้าย การบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ หรือการพยายามกระทำการซ้ำเรา หรือกระทำซ้ำเรา

ผลกระทบของการลงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน

การศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศระบุถึงผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศว่า “การถูกคุกคามทางเพศมีผลต่อสุขภาพและอารมณ์ ผู้ถูกกระทำจะมีความเครียด มีอาการปวดศีรษะ วิตกกังวล สูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง ผลกระทบจากการถูกคุกคามทางเพศไม่เพียงแต่ส่งผลอนัตวนของผู้ถูกกระทำ แต่ยังมีผลกระทบต่อการทำแต่ยมีผลกระทบบต่อการทำงาน เกิดความตึงเครียดในที่ทำงาน ผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากต้องขาดงานบ่อย เพราะผู้ถูกกระทำจะหลีกเลี่ยงการประชุมที่มีผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่กระทำการคุกคามทางเพศอยู่ด้วย และหลีกเลี่ยงการพบปะลูกค้าที่กระทำการคุกคามทางเพศ

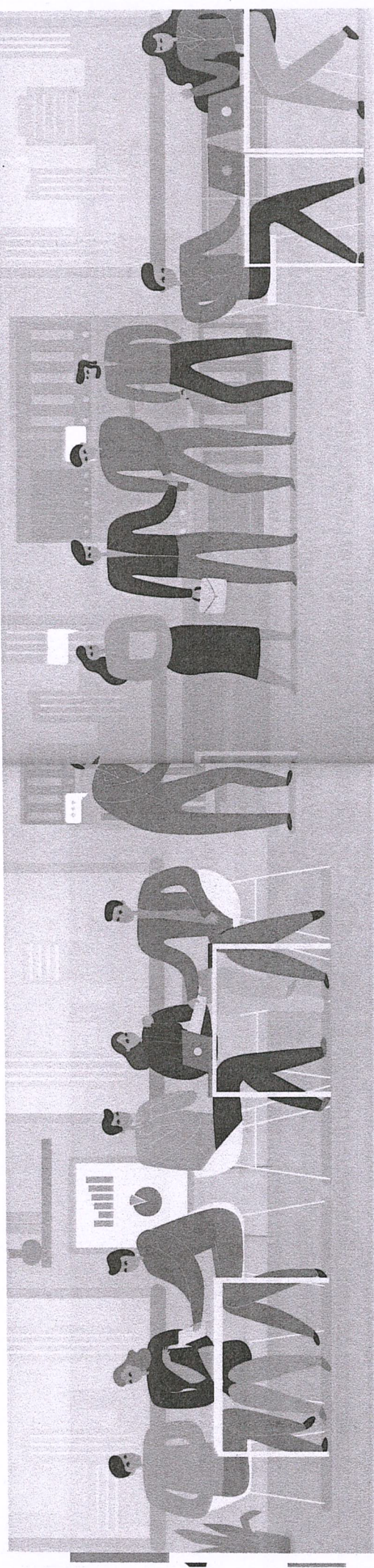
“สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงานในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของงานอย่างมาก และหากมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในที่ทำงานบ่อย ๆ ย่อมเป็นต้นตอว่าสังคมไม่มีความเสมอภาคหญิงชาย”



มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประกาศใช้ครั้งแรกเมื่อปี 2558 แต่จากการดำเนินงานตามมาตรการที่ผ่านมาพบว่า มาตรการดังกล่าวไม่ครอบคลุมถึงกระบวนการสอบสวน และการคุ้มครองผู้ร้องเรียน พยาน รวมถึงผู้ถูกกล่าวหาอย่างแท้จริง และนอกจากนี้ยังพบว่าหน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจบางหน่วยงานยังมีเหตุการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเกิดขึ้น ซึ่งการติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เมื่อปี 2560 ที่กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สอบถามไปยังหน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ จำนวน 196 หน่วยงาน มีหน่วยงานที่รายงานผลกลับมา จำนวน 179 หน่วยงาน พบว่า 165 หน่วยงาน ไม่มีปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 92.18 และมี 14 หน่วยงาน ที่มีปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คิดเป็นร้อยละ 7.82 อย่างไรก็ตาม มีบางหน่วยงานรายงานว่าไม่มีเหตุการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ แต่กลับมีปรากฏเป็นข่าว

คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) จึงมีมติเห็นชอบให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทบทวนและปรับปรุงมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในเดือนมกราคม 2563 คณะกรรมการ สทพ. จึงได้เห็นชอบร่างมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และมีมติให้เสนอมาตรการฯ ดังกล่าว ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาขอความเห็นชอบต่อไป ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบมาตรการดังกล่าว เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2563 และให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) และสร้างความเข้าใจกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รวมถึงเอกชน ในการดำเนินงานตามมาตรการอย่างถูกต้องและทั่วถึง



หลักการสำคัญของมาตรการในการป้องกันและแก้ไข
ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

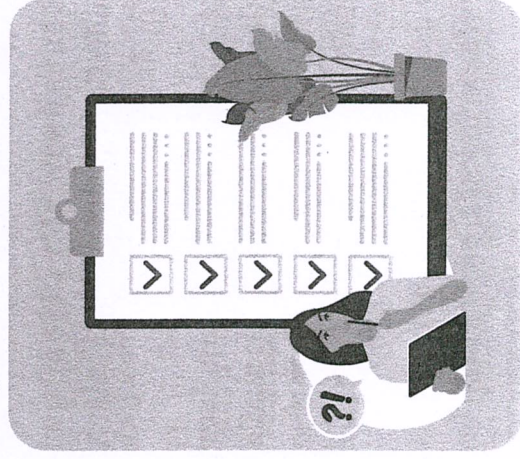
1. หน่วยงานต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึงในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
2. หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งผู้ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานที่ได้รับทราบและถือปฏิบัติ
3. หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน โดยเน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐาน ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

4. หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี โดยคำนึงถึงเรื่องพื้นที่ปลอดภัยในองค์กร เช่น จัดห้องทำงานที่เปิดเผย โถง มองเห็นกันได้ชัดเจน เป็นต้น
5. หน่วยงานต้องกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน (เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกฎหมาย หรือกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม)
6. การแก้ไขและจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประนีประนอมข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงจะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่
7. การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไป ต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

8. กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน 5 คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศเดียวกันกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ เฉพาะในกรณีที่มีการสอบปากคำผู้เสียหาย หรือ
- ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง ทั้งนี้ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

9. หน่วยงานต้องมีการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน เมื่อมีการร้องเรียนแล้ว ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องการดำเนินการใด ๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน รวมถึงข้อร้องเรียนของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียนหรือผู้เป็นพยานควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตาม

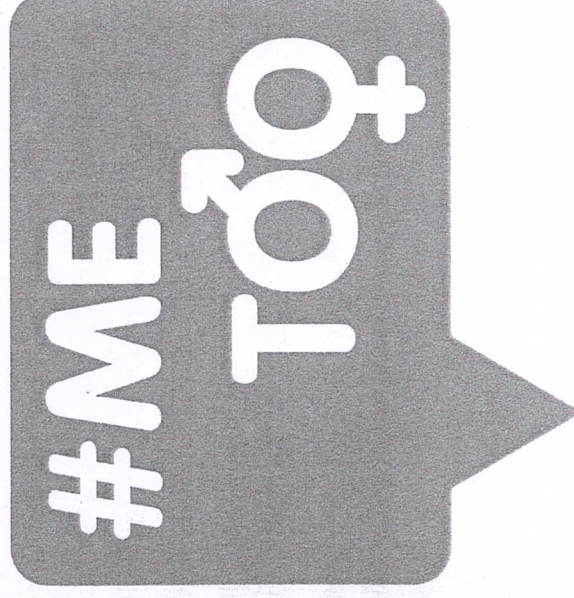


ความเหมาะสม และหน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

10. หน่วยงานต้องมีการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยในระหว่างการร้องเรียน ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิด ต้องให้ความเป็นธรรมและให้การปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น และต้องมีการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

11. หน่วยงานต้องรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ให้รายงานต่อผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer: CGEO) และให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point: GFP) ติดตามการดำเนินงานตามมาตรการฯ สำหรับการรายงานผลการดำเนินงานให้รายงานไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ภายในวันที่ 31 ตุลาคม ของทุกปี

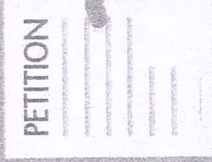
12. ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และติดตามผลการดำเนินงานมาตรการฯ โดยรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง



แนวทางการดำเนินงานเมื่อเกิดปัญหาการลงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

หน่วยงาน

1. จัดตั้งกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการ เมื่อได้รับการร้องเรียนหรือร้องทุกข์ ทั้งแบบเป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร
2. การใช้กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร และการประนีประนอมข้อพิพาท โดยต้องให้ทั้ง 2 ฝ่าย ยินยอมให้มีการประนีประนอมข้อพิพาท โดยผู้ประนีประนอมข้อพิพาทต้องเป็นบุคคลที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายให้ความเคารพนับถือ และต้องมีการกำหนดเงื่อนไขเพื่อเป็นการควบคุมความประพฤติของผู้กระทำไม่ให้เกิดซ้ำ ทั้งนี้ จะดำเนินการได้ในการที่การร้องเรียนไม่เป็นลายลักษณ์อักษร หากสามารถตกลงกันได้แล้ว ทั้งสองฝ่ายต้องลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย
3. กระบวนการในการแก้ไขและจัดการปัญหาต้องเริ่มดำเนินการอย่างจริงจังภายในระยะเวลา 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่องร้องเรียน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน ไม่เอื้อประโยชน์ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และข้อมูลของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายต้องเป็นความลับ ทั้งนี้ ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายใน 30 วัน หากไม่แล้วเสร็จให้ขอความเห็นชอบผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานในการขยายเวลาออกไปอีก 30 วัน
4. กรณีมีการร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร ให้กลไกร้องทุกข์ภายในหน่วยงานทำหน้าที่สอบสวนข้อเท็จจริงหากพบว่ามีมูลความผิดจริงจะต้องส่งเรื่องต่อไปยังส่วนงานที่รับผิดชอบดำเนินการสอบสวน
5. การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน 5 คน ประกอบด้วย ประธาน



คณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศสภาพเดียวกับผู้เสียหาย ไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้เฉพาะในกรณีที่มีการสอบปากคำผู้เสียหาย ทั้งนี้ในกรณีผู้ถูกกล่าวหาดำรงตำแหน่งสูงกว่าผู้อำนวยการกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ต้องเสนอเรื่องให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริง

6. กรณีที่ผู้กระทำเป็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ให้ผู้มีอำนาจเทียบเท่าจากหน่วยงานอื่น หรืออำนาจเหนือกว่าเป็นประธานการสอบสวนข้อเท็จจริง และให้ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้แทนหน่วยงานอื่นที่มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นคณะทำงานด้วย

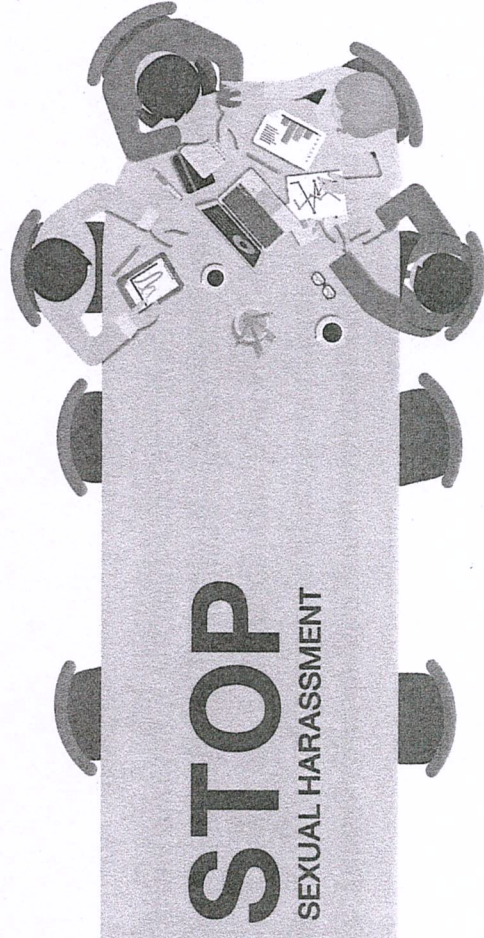
7. หน่วยงานต้องมีมาตรการในการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน ดังนี้

- 1) ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินคดีใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต รวมถึงไม่ให้ถูกกลั่นแกล้งทุกกรณี เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันความปลอดภัย ทั้งนี้ หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน รวมถึงข้อร้องเรียนของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียนหรือผู้เป็นพยานควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

2) ผู้ร้องเรียนต้องได้รับการฟื้นฟู เยียวยา และได้รับการชดเชยค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่สืบเนื่องมาจากการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน เช่น ค่าเดินทางในการมาให้ข้อเท็จจริง หรือค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ทั้งนี้ หากกรณีดังกล่าวเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ สามารถยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เพื่อขอรับเงินเยียวยาได้

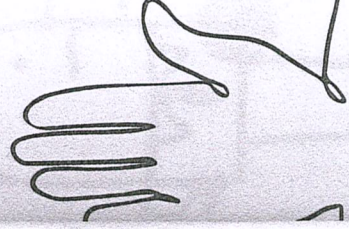
8. ผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาจะต้องได้รับคำแนะนำหรือการสนับสนุนอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาที่มีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง ผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาจะมีสิทธิในการชี้แจงแสดงหลักฐานหรือพยานเพื่อยืนยันข้อเท็จจริง

9. กรณีหน่วยงานที่มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point: GFP) เป็นกลไกร้องทุกข์ เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้น ให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) ของหน่วยงาน และรายงานผลการดำเนินงานไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว



บุคคล

1. บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่าย Video Clip (หากทำได้)
2. บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้นโดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์
3. แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจหรือผู้บังคับบัญชาทราบทันที
4. ดำเนินการร้องทุกข์ที่กลไกการร้องทุกข์ของหน่วยงาน โดยสามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมายจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรศัพท์ เป็นต้น หรือกรณีผู้ถูกระทำร้ายหรือกลัวอาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกระทำ
5. ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่
6. ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้นำประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้เกี่ยวข้องช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา 15 วัน เช่นเดียวกัน

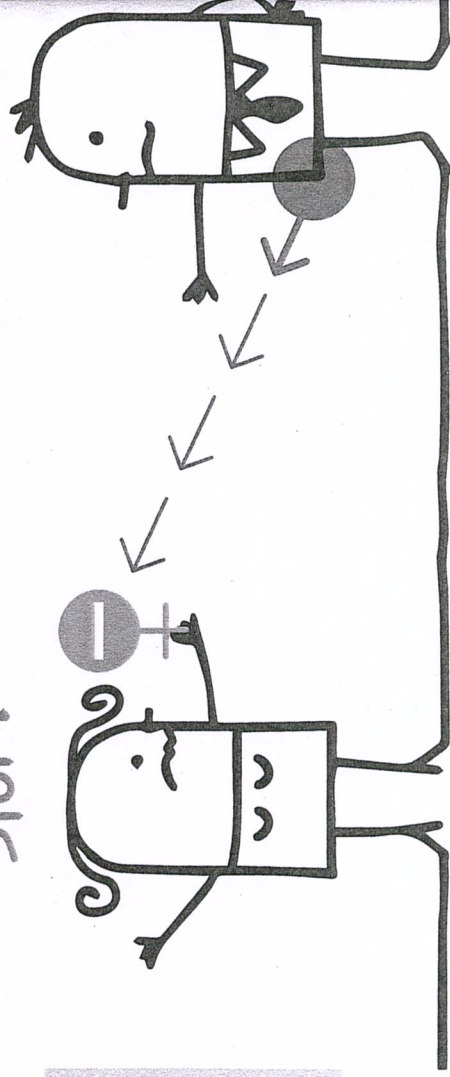


Stop Sexual Harassment

แนวทางการป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

1. มีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในผลการทำงานของตนเอง
2. ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
3. หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน หากเป็นไปได้ให้ผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
4. ช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรม การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวก่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
5. หากผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าไปปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

Stop!



หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์

ภายในหน่วยงาน ได้แก่

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- กลไกการรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

ภายนอกหน่วยงาน ได้แก่

- ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- สำนักงาน ก.พ.
- คณะกรรมการจัดการร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. 2552
- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามมาตรา 26 พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560

STOP SEXUAL
HARASSMENT

ช่องทางและวิธีการร้องทุกข์

- ช่องทางรับเรื่องร้องทุกข์ของหน่วยงาน เช่น เว็บไซต์ กล้องรับเรื่องร้องทุกข์ ตู้ ป.ณ.
- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสาร
- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

ภาคผนวก



#METO

ด้านที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๔๔



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๓ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่าวละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๖๐ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๘
สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ตามที่ได้อินยัมคิดคณะรัฐมนตรี (๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘) เกี่ยวกับเรื่อง ร่างมาตรการ
ในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่าวละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มาเพื่อทราบ ความละเอียด
แจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้เสนอเรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกัน
และแก้ไขปัญหากล่าวละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ไปเพื่อดำเนินการ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามบัญชีสำเนา
หนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่าวละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้กระทรวงการพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์รับความเห็นของกระทรวงยุติธรรมและสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติไปพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย

๒. รับทราบการให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมกิจการสตรี
และสถาบันครอบครัว) เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่าวละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๓. ให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว)
สร้างความเข้าใจกับส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ รวมถึงภาคเอกชนในการดำเนินการตามมาตรการฯ
ให้ถูกต้องและทั่วถึง ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ
ไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่าวละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างเคร่งครัดด้วย
จึงเรียนอินยัมมาและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

๑๕/๓

(นายธีระพงษ์ วงศ์วิลาส)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๕๐๐๐ ต่อ ๑๖๓๒ (อิทธิศักดิ์ ๑๕๓๒ (บุษกร)
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖ www.soc.go.th (บุษกร วัชรกุล)
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ sp155@soc.go.th



กฏ ก.พ.

ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

พ.ศ. ๒๕๕๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิ
และเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๘ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๓ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔
ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้ โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่ง
กฎหมาย ก.พ. โดยอนุมัติคณะรัฐมนตรี จึงออกกฎ ก.พ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำการประทุษร้ายต่อการปฏิบัติราชการ
ต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติงานราชการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการ
โดยผู้ถูกกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกกระทำเดือดร้อนรำคาญ ถือว่าเป็น
การกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามมาตรา ๘๓ (๘)

(๑) กระทำการด้วยกำลังทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจับ การโอบกอด
การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น

(๒) กระทำการด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น วิจารณ์ร่างกาย พุดหยาบคาย
เป็นต้น

(๓) กระทำการด้วยกิริยาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาหลอกลาม การทำสัญญาณ
หรือสัญลักษณ์ใด ๆ เป็นต้น

(๔) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใด ๆ ที่สื่อไปในทางเพศ เช่น แสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมาย ข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น

(๕) การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่สื่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำ ไม่พึงประสงค์หรือ เคียดร้อนรำคาญ

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๓

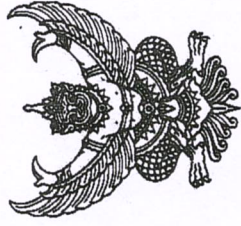
อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.พ. ฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ต้องไม่กระทำการใดอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ. สมควรกำหนดหลักเกณฑ์การกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ. นี้

ตัวอย่าง



ประกาศ (ชื่อหน่วยงาน)

เรื่อง เจตนาารณการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่งละเมิดหรือคุดคความทางเพต ในการทำงาน

คณผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของ (ชื่อหน่วยงาน) มีเจตนาารณร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์การที่ปราศจากการล่งละเมิดหรือคุดคความทางเพตในการทำงาน ด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใด ที่เป็นการล่งละเมิดหรือคุดคความทางเพตต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อ ร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกัน (ชื่อหน่วยงาน)

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนาารณการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่งละเมิด หรือคุดคความทางเพตในการทำงานดังกล่าว (ชื่อหน่วยงาน) จะดำเนินการ ดังนี้

1. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกัน และกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพต ไม่ กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่าง ในเรื่องของเพต และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่งละเมิดหรือคุดคความทางเพตในการ ทำงาน

2. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของ (ชื่อหน่วยงาน) ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

3. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความ บลอดภัยไม่ให้ถูกล่งละเมิดหรือคุดคความทางเพตในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงาน ร่วมกับ (ชื่อหน่วยงาน)

4. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่งละเมิด หรือคุดคความทางเพตในการทำงานเพื่อให้มีการล่งละเมิดหรือคุดคความทางเพตในการ ทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ พ.ศ.

(หัวหน้าส่วนราชการ)

แบบรายงานผลการดำเนินงาน

ตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงาน

ประจำปี.....

1. หน่วยงาน
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ
- โทรศัพท์
- โทรสาร
3. การประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (หากตอบว่ามี โปรดแนบเอกสารประกอบ)
 - 3.1 ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร ☐ มี ☐ ไม่มี
 - 3.2 ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง ☐ มี ☐ ไม่มี
4. การจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (หากตอบว่ามี โปรดแนบเอกสารประกอบ)
 - 4.1 ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร ☐ มี ☐ ไม่มี
 - 4.2 ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง ☐ มี ☐ ไม่มี
5. มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นกล่องละเมิด/คุกคามทางเพศ โดย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - ☐ กำหนดไว้ในแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของหน่วยงาน
 - ☐ กำหนดไว้ในกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติของหน่วยงาน
 - ☐ กำหนดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน
 - ☐ กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หรือการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่

- ☐ จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแจกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน
- ☐ จัดทำแผ่นพับ จดหมายข่าว หรือเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์
- ☐ จัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไป
- ☐ สอดแทรกในกิจกรรมการจัดการความรู้
- ☐ ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย
- ☐ อื่น ๆ ได้แก่.....

6. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการในการป้องกันและ

แก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

- ☐ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ☐ กลุ่มงานวินัย ☐ กลุ่มงานบริหารบุคลากร
- ☐ ไม่มี ☐ อื่น ๆ ได้แก่

7. จึงประมาณที่ผ่านมา (ตั้งแต่ 1 ตุลาคม ปีที่แล้ว - 30 กันยายน ปีนี้) หน่วยงานของท่านมีการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานหรือไม่
☐ มี (ตอบข้อ 7.1 - 7.5) ☐ ไม่มี

7.1 จำนวนการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน ครั้ง

7.2 รูปแบบปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ ทางวาจา ครั้ง ☐ ทางกาย ครั้ง
- ☐ ทางสายตา ครั้ง ☐ ถูกกระทำโดยมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง ครั้ง
- ☐ ถูกกระทำลักษณะอื่น ๆ ครั้ง ได้แก่

7.3 ลักษณะการกล่าวละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงานของท่าน
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ ผู้บังคับบัญชา กระทำต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา
☐ ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา
☐ เพื่อนร่วมงาน กระทำต่อ เพื่อนร่วมงาน
☐ บุคลากรภายในหน่วยงาน กระทำต่อ ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับ

หน่วยงานของท่าน เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง หรือผู้รับบริการ เป็นต้น

7.4 สถานที่เกิดกรณีการกล่าวละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ ภายในห้องทำงาน ☐ บริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน
☐ พื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน ☐ อื่น ๆ ได้แก่

7.5 การจัดการในกรณีการร้องเรียนประเด็นการกล่าวละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
หน่วยงานไม่ได้ดำเนินการตามมาตรการฯ กฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
อย่างไร (โปรดระบุโดยละเอียด)

.....

.....

.....

.....

.....

8. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

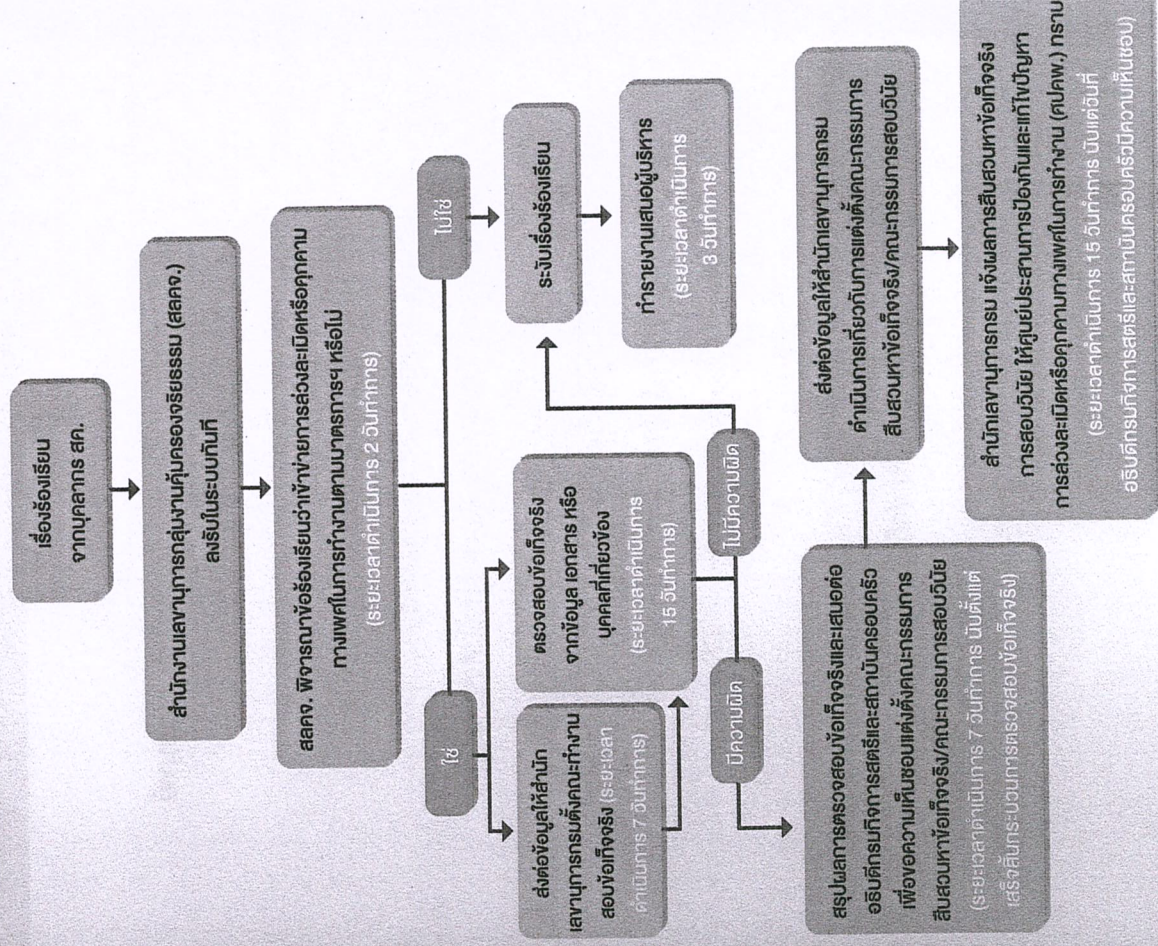
.....

.....

.....

.....

กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน กรณีการกล่าวละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำางของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว



คู่มือมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

จัดทำโดย กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
คณะผู้จัดทำ กลุ่มคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ
กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ
พิมพ์ครั้งที่ 1 เดือน เมษายน 2564 จำนวน 12,000 เล่ม
จัดพิมพ์โดย กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
255 ถนนราชวิถี แขวงทุ่งพญาไท
เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400
โทรศัพท์ 0 2642 7743 โทรสาร 0 2642 7743
E-mail: paa.dwf@gmail.com
www.dwf.go.th

ออกแบบ
และจัดพิมพ์ที่ บริษัท พีระมิตร ครีเอชั่น จำกัด

ISBN 978-616-331-118-4