

**คู่มือมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญห
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน**



คำนำ

มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ได้ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ครั้นแรก เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2558 แต่จากการพิจารณาตามหลักการ ซึ่งกำหนดว่า มาตรการดังกล่าวไม่ครอบคลุมถึงกระบวนการได้ส่วน และการคุ้มครองผู้ร้องเรียน พยาน รวมถึงผู้ถูกกล่าวหาอย่างแท้จริง และผลกระทบที่มีต่อหน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจบางหน่วยงานซึ่งมีอยู่การดำเนินการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเกิดขึ้น

คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) ซึ่งเป็นคณะกรรมการระดับชาติ ซึ่งมีมติเห็นชอบให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สนับสนุนและปรับปรุงมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ต่อมากรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้เสนอปรับปรุงมาตรการฯ จากเดิม 7 ข้อ เป็น 12 ข้อ โดยครอบคลุมถึงการประสานงานร่วมกับภาคีที่เกี่ยวข้อง การจัดทำแนวปฏิบัติตามมาตรการฯ การให้ความรู้และเสริมสร้างความตระหนักรู้กับบุคลากรในองค์กร การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน การจัดการข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ การคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน และการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา จนกระทั่งถึงเดือนมกราคม 2563 คณะกรรมการ สทพ. ได้มีมติให้เสนอมาตรการดังกล่าวต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2563 เห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ โดยมอบหมายให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (สทพ.) และสร้างความเป็นใจให้กับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รวมถึงเอกชน ในการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวต่อไป

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะช่วยให้หน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน หากมีข้อผิดพลาดประการใด คณะผู้จัดทำขออภัยไว้ ณ ที่นี้

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
มีนาคม 2564

**STOP
SEXUAL HARASSMENT
IN THE WORKPLACE**

สารบัญ



1. ทวนนิยาม	1
2. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	2
3. สถานการณ์ของมาตรการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในประเภทที่	5
4. แนวคิดในการกำหนดแนวทางการจัดการปัญหา	7
5. เป้าหมาย	11
6. รูปแบบของมาตรการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	13
7. แนวคิดของมาตรการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	14
8. สถานะของมาตรการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	16
9. บทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	17
10. หน้าที่สำคัญของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	18
11. แนวทางการดำเนินงานเมื่อเกิดปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	22
12. แนวทางการป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	26
13. ทบทวนเรื่องร้องทุกข์	27
14. ช่องทางและวิธีการร้องทุกข์	28



สารบัญ



ภาคผนวก

- ▶ หนังสือชี้แจงมาตรการกบฏบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของกรมการปกครองในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน 30
- ▶ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้เสียหายจากเหตุ พ.ศ. 2563 31
- ▶ ตัวอย่างประกาศของกรมการปกครองในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน 34
- ▶ แผนยุทธศาสตร์ดำเนินการตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน 36
- ▶ กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน กรณีการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานของกรมการปกครองและกรมการปกครอง 39

I AM
SOMEONE ELSE'S
daughter,
sister,
mother.

STOP SEXUAL HARASSMENT

ความเป็นมา

การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและการเสริมพลังเป็นหลักการสำคัญที่ประชาคมโลกได้กำหนดไว้ร่วมกัน โดยประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติที่ด้อยกว่าในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women; CEDAW) ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน 2528 ส่งผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี ผู้ครองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันของหญิงและชาย และความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ และทำมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ใดๆ รวมถึงเงื่อนไขในเรื่องเพศ รวมถึงการกำหนดกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามที่องค์การสหประชาชาติได้จัดทำขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2558 เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาประเทศระยะยาว 15 ปี โดยเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 - 2573 ในเป้าหมายที่ 5 คือ บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง (Achieve gender equality and empower all women and girls) ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีชีวิตอยู่ต้องกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน ด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

STOP SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE



กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

ประชาชนไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน"

มาตรา 27 ที่บัญญัติไว้ว่า "บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน"

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้"

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพ ได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กร ของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม”

มาตรา 68 กำหนดว่า “รัฐพึงจัดระบบบริหารงานในกระบวนการยุติธรรม ทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ และให้ประชาชนเข้าซึ่ง กระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวก รวดเร็ว และไม่เสียค่าใช้จ่ายสูงเกินสมควร”

มาตรา 71 วรรค 3 กำหนดว่า “รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่าง มีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความรุนแรงหรือปฏิบัติอย่าง ไม่เป็นธรรม รวมตลอดทั้งให้การบำบัด ฟื้นฟูและเมตตาช่วยเหลือแก่การติดยาเสพติด”

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เป็นการแสดงความ มุ่งมั่นของประเทศไทยในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยกำหนดให้การห้าม การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ หมายความว่า การกระทำหรือไมกระทำการใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือ ทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือ เพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

นอกจากนี้ ประเทศไทยยังมีกฎหมายที่กล่าวถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2558 แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397 กำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับ ไม่เกิน 5,000 บาท และหากกระทำในสาธารณะ ต่อหน้าธารกำนัล หรือส่งไป ในทางล่วงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือ ผู้มีอำนาจเหนือ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน ปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในกรทำงานของ ภาคเอกชน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กร ของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม”

มาตรา 68 กำหนดว่า “รัฐพึงจัดระบบบริหารงานในกระบวนการยุติธรรม ทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ และให้ประชาชนเข้าซึ่ง กระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวก รวดเร็ว และไม่เสียค่าใช้จ่ายสูงเกินสมควร”

มาตรา 71 วรรค 3 กำหนดว่า “รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่าง มีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความรุนแรงหรือปฏิบัติอย่าง ไม่เป็นธรรม รวมตลอดทั้งให้การบำบัด ฟื้นฟูและเมตตาช่วยเหลือแก่การติดยาเสพติด”

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เป็นการแสดงความ มุ่งมั่นของประเทศไทยในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยกำหนดให้การห้าม การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ หมายความว่า การกระทำหรือไมกระทำการใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือ ทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือ เพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

นอกจากนี้ ประเทศไทยยังมีกฎหมายที่กล่าวถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2558 แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397 กำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับ ไม่เกิน 5,000 บาท และหากกระทำในสาธารณะ ต่อหน้าธารกำนัล หรือส่งไป ในทางล่วงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือ ผู้มีอำนาจเหนือ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน ปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในกรทำงานของ ภาคเอกชน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

สถานการณ์ของภาระงานล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในประเทศไทย

สถานการณ์ของภาระงานล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศก็ถือเป็นปัญหาที่เกิดขึ้น อย่างต่อเนื่อง ศูนย์สำรวจความคิดเห็น “นิด้าโพล” ร่วมกับ ศูนย์สาธารณสุขประโยชน์ และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) ดำเนินการสำรวจ ความคิดเห็นจากนักเรียน นักศึกษา ช่วงอายุ 15 - 25 ปี ทุกภูมิภาค ทั้งประเทศ ระหว่างวันที่ 14 - 20 กันยายน 2563 จำนวน 1,197 หน่วยตัวอย่าง พบว่า มีผู้เคยถูกลวนลามหรือล่วงละเมิดทางเพศ จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 13.28 งานวิจัยของ สุชัยนภา ชีเมธี และคณะ ในวารสารสภาการพยาบาล เมื่อปี 2554 ที่ศึกษาถึงการถูกละเมิดทางเพศและความรุนแรงในครอบครัวของสตรี ในสถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรม และศูนย์การค้า จำนวน 301 คน พบว่า สตรีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 เคยถูกล่วงละเมิดทางเพศ



โดยเพื่อนร่วมงานด้วยการใช้วาจาและถลอกสัมผัส และเนื้อต้องตัว และการศึกษา ของ กนกวรรณ อารวรรณ ระบุว่า “สถานการณ์การคุกคามทางเพศในสังคมไทย ทวีความรุนแรงมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันเหตุการณ์ผู้หญิงทำงานในอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ ก็ยังคงมีอยู่คู่กัน ข้อมูลการสำรวจจาก สวนคดีโตลด์ สสำรวจควมเห็นผู้หญิง จำนวน 1,153 คน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลเกี่ยวกับการถูกลวนลามหรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ผู้ให้ความเห็นแยกเป็นตำรวจหญิง 470 คน พนักงานรัฐวิสาหกิจหญิง 258 คน พนักงานบริษัทหญิง 293 คน พนักงานธนาคารหญิง 132 คน ผลสำรวจ พบว่า ผู้ให้ความเห็นตำ่ามีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีถูกใช้ วาจาลามกมากที่สุด รองลงมา คือ ถูกลวนลาม แล้ถึง ถูกเนื้อต้องตัว และอันดับ สุกท้าย คือ ถูกชวนดูเว็บไซต์โป๊ ถูกข่มขู่ด้วยสาธา ขวชนไปมีเพศสัมพันธ์ ผู้หญิงที่มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศเหล่านี้ กล่าวว่า หัวหน้างานเป็นผู้กระทำ ลวนลามทางเพศอยู่ในต้นต้นต้น รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่องาน ลูกค้า คนงาน ภารโรง และพนักงานรักษาความปลอดภัย” นอกจากนี้ ในการสำรวจ สถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยราชการไทย ของนางสาวสุวรรณา หุบลเพชร ระบุว่า “สถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ที่ดูเหมือนว่าจะต่ำ แต่ในความเป็นจริงแล้วสังคมไทยการดำเนินการล่วงละเมิดทางเพศ ในหน่วยงานเกิดขึ้นแต่เรื่องราวกลับไม่แจ้งกระบวนการสอบสวน...”

NO *means* NO

#METOO

#METOO

#metoo

#METOO

แนวคิดในการกำหนดแนวทางจัดการปัญหา

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเป็นเรื่องที่มีเจตคติทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง มักมีประเด็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจในการให้คุณให้โทษในหน้าที่การงานระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกระหว่างกัน อีกทั้ง การที่สังคมไทยยังไม่ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว ยังมองว่าเป็นเรื่องป้าอัยยาและจึงตั้งผู้ถูกระทำจึงทำให้ผู้ถูกระทำไม่กล้าพูดถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และไม่กล้าเอาผิดผู้กระทำ ส่งผลให้ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และการแก้ปัญหาความยากลำบากมากขึ้น

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานส่งผลกระทบต่อสุขภาพและอารมณ์ ผู้ถูกระทำจะมีความเครียด รู้สึกอึดอัด ไร้ค่า วิตกกังวล ไร้พลัง ไร้ความมั่นใจ ทัศนคติการทำงาน ทัศนคติกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ก่อให้เกิดมีอาการปวดศีรษะ วิตกกังวล สุขุมเสียความภาคภูมิใจในตนเอง นอกจากนี้ ยังส่งผลกระทบต่อการทำงาน เกิดความตึงเครียดในที่ทำงาน ผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากต้องขาดงานบ่อย

กรณีศึกษากรณีศึกษาในสถานประกอบการ 7

สร้างวัฒนธรรมการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ยอมรับการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งจะเป็นการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอีกทางหนึ่ง

STOP!

SEXUAL HARASSMENT



เพราะผู้ถูกระทำจะหลีกเลี่ยงการประทุษร้ายที่มีผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่กระทำ การคุกคามทางเพศอยู่ด้วย สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของงานอย่างมาก

งานวิจัยเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายฉบับ ได้แก่ รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิด คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวและมหาวิทยาลัยมหิดล การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน โดยมูลนิธิ



ธีรนาถ กาญจนอักษร รายงานการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน โดยรองศาสตราจารย์บุญเสริม พุดทะเพทย์ จากมหาวิทยาลัยอุตรดิตถ์ธรรมธิราช การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข โดยนางสาวสุวรรณา ชูเพชร รายงานการวิจัยเรื่อง มาตราการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศก่อนมีคดี นักศึกษาในสถาบันการศึกษา โดยนายชนะชัย อื้อพรพิทักษ์ จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รายงานการวิจัยเรื่อง ทัศนคติของนักศึกษาต่อการคุกคามทางเพศในสถานศึกษา โดยนางสาวรณพวรรณ ปรากฏวงศ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รายงานการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการในการป้องกันการคุกคามทางเพศและขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง โดยนางสาวอรอนงค์ สิริวิวัฒน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้ให้ข้อเสนอแนะในการจัดการกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

8 คู่มือสำหรับสถานประกอบการไทย



นิยาม

ปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศและการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เป็นสาเหตุหนึ่งของกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปแบบการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ ทั้งในครอบครัว สถานับการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานทำงานหนึ่งในปัญหาเหล่านี้ คือ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงานที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคลที่แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เกิดจากการกระทำข่มขืนขัง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่ติดต่อประสานงานด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลในเรื่องชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังเป็นการขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นทางเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ พฤติกรรมหรือการกระทำทางเพศใด ๆ ที่เป็นการบังคับบีบบังคับการให้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทางการข่มขืนขัง การแสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อระบุทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน

กรณีศึกษากรณีศึกษาในสถานประกอบการ 11



นิยาม

ปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศและการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เป็นสาเหตุหนึ่งของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นความรุนแรงทางเพศ ที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกระงับทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานทำงาน หนึ่งในปัญหาเหล่านี้ คือ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือ เกี่ยวเนื่องจากการทำงานที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคล ที่แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เกิดจากการกระทำของนายจ้าง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่ติดต่อประสานงานด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ในเรื่องชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสม รวมทั้งยังเป็นการขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็น การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ พฤติกรรมหรือการกระทำทางเพศใด ๆ ที่เป็นการบังคับหรือข่มขู่ให้จำนนโดยไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทางการมองด้วยสายตา การแสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน

โดยทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามรู้สึกผิดใจ ว่าเขา/เธอได้รับความับอาย เสื่อมเสียเกียรติ หรือรู้สึกว่าการล่วงละเมิดนั้น และให้หน่วยงานรวมถึงการติดตาม ระวังความ หรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ไม่ปลอดภัยทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน คือ การกระทำที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานกระทำ ต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน คู่รักกับนักเรียน รวมถึงเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกับ ผู้ที่ดำเนินการร่วมกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง หรือผู้รับบริการ เป็นต้น โดยอาจมีการล่วงละเมิดโดยมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาน การศึกษา

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน สามารถเกิดขึ้นได้ ในสำนักงาน สถานที่จัดงานของบริษัท สถานที่ที่ให้บริการของภาคไปรษณีย์ สถานที่ ประชุมและฝึกอบรม รวมถึงระหว่างการประชุม อบรม เช่น ระหว่างการเดินทาง ไปปฏิบัติงาน ระหว่างการใช้โทรศัพท์ที่ประสานงาน หรือระหว่างการใช้สื่อ อิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสาร เป็นต้น



รูปแบบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน

- การสร้างบรรยากาศไม่พึงปรารถนาหรือเป็นปฏิปักษ์** หรือการก่อ ความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน ได้แก่ การใช้วาจา เช่น การวิพากษ์ วิจารณ์รูปร่างหน้าตา แสร้งพูดกลั่นแกล้ง ล้อเลียน ดูหมิ่นเหยียดหยามในความเป็น หญิง ความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่น รวมถึงรสนิยมทางเพศ หรือแสดงลักษณะ ทางภริยา เช่น มองด้วยสายตาโลมเลอ ส่งจูบ ฆิวปาก จับมืออึดแขน ถูกนุ่งรัดตัว หรือการแสดงสิ่งของ ภาพ จดหมาย เช่น ภาพลามก ปฏิทินโป๊เปลือย จดหมาย อิเล็กทรอนิกส์ ภาพหน้าจอกอมพิวเตอร์ เป็นต้น
- การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก "งาน"** การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ชนิดนี้ เป็นการล่วงละเมิดทางเพศโดยตรงเห็นได้ชัดเจนที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยใช่ การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือการใช้อำนาจใด ๆ คุกคามให้โทษจากงาน เพื่อให้ได้มา ซึ่งความพึงพอใจทางเพศสัมพันธ์ อาทิ การร่วมประเวณี การสัมผัสเนื้อตัว ร่างกาย หรือการกระทำอื่นใดทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศนี้ มักเป็นการกระทำของ ผู้มีอำนาจกระทำกับผู้ที่อ่อนแอ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในรูปแบบทั้งสองนี้ แม้อีกฝ่ายยินยอม หรือ ตกลงในภาวะจำยอม หรือยอมจำนน ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เนื่องจากมีการนำผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน ซึ่งขัดหลักการรวมภิบาล ในการบริหาร ส่งผลกระทบต่อบุคคลและหน่วยงาน รวมถึงประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตลอดจนภาพลักษณ์ของหน่วยงาน



พฤติกรรมที่ส่งเสริมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

พฤติกรรมที่เข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ โดยเป็นการกระทำ ที่ผู้ถูกระงับไม่ต้องการ มีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย หรือรู้สึก ถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ แบ่งเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

- การกระทำทางสายตา** เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มอง ขยับได้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกระงับรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้ขึ้นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น
- การกระทำด้วยวาจา** เช่น
 - การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรนพรรณ และการแต่งกายที่สื่อไปในทางเพศ
 - การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระงับไม่พึงประสงค์ และไม่ต้องการ การพูดล้อตลกเกี่ยวกับเพศ
 - การเกี่ยวพาวาตี ขูดจาแทะโลม วิจารณ์ถาวรดวง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปในทางเพศ จับกลุ่ม วิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
 - การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อ รสนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับ ประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การอวดเรื่องโกหกหรือ การแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น



4. หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกล่าวละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี โดยคำนึงถึงเรื่องพื้นที่ปลอดภัยในองค์กร เช่น จัดห้องทำงานที่เปิดเผย ใจ มองเห็นกันดีชัดเจน เป็นต้น

5. หน่วยงานต้องกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน (เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกฎหมาย หรือกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม)

6. การแก้ไขและจัดการปัญหาหาข้อสรุปอย่างรวดเร็วและไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประนีประนอมข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงจะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่

7. การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่าวละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไป ต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

8. กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน 5 คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ เฉพาะในกรณีที่มีการขอพบาคู่ผู้เสียหาย หรือ
- ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

9. หน่วยงานต้องมีการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน เมื่อมีการร้องเรียนแล้ว ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน รวมถึงข้อร้องเรียนของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียนหรือผู้เป็นพยานควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบความเหมาะสม และหน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกีดกันกลับ



10. หน่วยงานต้องมีการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยในระหว่างการร้องเรียน ยังไม่มีข้อกล่าวหาว่ามีความผิด ต้องให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น และต้องมีการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

แนวทางการดำเนินงานเมื่อเกิดปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในมททำงาน

หน่วยงาน

1. จัดตั้งกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการ เมื่อได้รับการร้องเรียนหรือร้องทุกข์ ทั้งแบบเป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร

2. การใช้กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร และการประนีประนอมข้อพิพาท โดยต้องให้ทั้ง 2 ฝ่าย ยินยอมให้มีการประนีประนอมข้อพิพาท โดยผู้ประนีประนอมข้อพิพาทต้องเป็นบุคคลที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายให้ความเคารพนับถือ และต้องมีการกำหนดเงื่อนไขเพื่อเป็นการควบคุมความประพฤติของผู้กระทำไม่ให้กระทำซ้ำ ทั้งนี้ จะดำเนินการได้ในกรณีที่มีการร้องเรียนไม่เป็นลายลักษณ์อักษร หากสามารถตกลงกันได้แล้ว ทั้งสองฝ่ายต้องลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

3. กระบวนการในการแก้ไขและจัดการปัญหาต้องเริ่มดำเนินการอย่างจริงจังภายในระยะเวลา 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่องร้องเรียน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน ไม่เอื้อประโยชน์ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และข้อมูลของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายต้องเป็นความลับ ทั้งนี้ ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายใน 30 วัน หากไม่แล้วเสร็จ ให้ความเห็นชอบผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานในการขยายเวลาออกไปได้อีก 30 วัน

4. กรณีมีการร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ถือการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน หน้าที่สอบข้อเท็จจริงหากพบว่าไม่มีความผิดจริงจะต้องส่งเรื่องต่อไปยังส่วนงานที่รับผิดชอบด้านการสอบสวน

5. การแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน 5 คน ประกอบด้วย ประธาน





คณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าผู้ครมมี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ครมมี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ครมมี โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศสภาพเดียวกับผู้เสียหาย ไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้เฉพาะในกรณีมีการสอบปากคำผู้เสียหาย ทั้งนี้ในกรณีผู้ถูกกล่าวหาดำรงตำแหน่งสูงกว่าผู้อำนวยการกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ต้องเสนอเรื่องให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง

6. กรณีที่ผู้กระทำเป็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ให้ผู้มีอำนาจเขียนพินัยจากหน่วยงานอื่น หรืออำนาจเหนือกว่าเป็นประธานการสอบข้อเท็จจริง และให้มีผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้แทนหน่วยงานอื่นที่มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นคณะทำงานด้วย

7. หน่วยงานต้องมีมาตรการในการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน ดังนี้

1) ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินคดี ใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต รวมถึงไม่ให้ถูกกลั่นแกล้งทุกกรณี เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันความปลอดภัย ทั้งนี้ หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน รวมถึงต้องร้องขอจากผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียนหรือผู้เป็นพยานควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

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

8. ผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาจะต้องได้รับคำแนะนำหรือการสนับสนุนอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาผิดความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง ผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาสิทธิในการชี้แจงแสดงหลักฐานหรือพยานเพื่อยืนยันข้อเท็จจริง

9. กรณีหน่วยงานที่มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point: GFP) เป็นกลไกร้องทุกข์ เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้น ให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารด้านการเสริมสร้างรพทหญิงชาย (CGEO) ของหน่วยงาน และรายงานผลการดำเนินงานไปยังศูนย์ประสานงานป้องกันและแก้ไขปัญหาระหว่างละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคท.) กรณีเกิดการสตรีและงานคุ้มครองสตรี



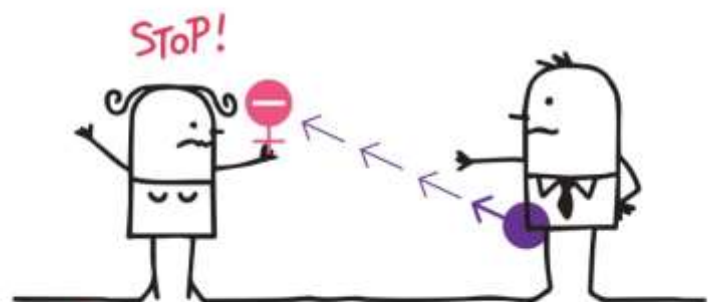
บุคลากร

1. บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่าย Video Clip (หากทำได้)
2. บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์
3. แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจหรือผู้บังคับบัญชาทราบทันที
4. ดำเนินการร้องทุกข์ที่กลไกการร้องทุกข์ของหน่วยงาน โดยสามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสาร เป็นต้น หรือกรณีผู้ถูกรุ้กระทำอาจหรือกลัวอาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกรุ้กระทำ
5. ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่
6. ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้นำประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา 15 วัน เช่นเดียวกัน



แนวทางการป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

1. มีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในผลการทำงานของตนเอง
2. ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
3. หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสอดส่องกับผู้อื่นบังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน หากเป็นไปได้ให้มีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
4. ช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรถูกข่มขู่ หากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
5. หากผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าไปปฏิบัติงานในห้อย โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ แบบสอดส่อง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นไว้ทราบก่อนทุกครั้ง



หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์

ภายในหน่วยงาน ได้แก่

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นของผู้กระทำ
- กลไกการรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

ภายนอกหน่วยงาน ได้แก่

- ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปทพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- สำนักงาน ก.พ.
- คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. 2552
- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พจนานุกรม 26 พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560

STOP SEXUAL HARASSMENT

nsisocsdnrcvrykmnbnmndm 27

ช่องทางและวิธีการร้องทุกข์

- ช่องทางรับเรื่องร้องทุกข์ของหน่วยงาน เช่น เว็บไซต์ กลุ่มรับเรื่องร้องทุกข์ ไลน์
- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสาร
- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น



28 คู่มือการรณรงค์รณรงค์รณรงค์



ภาคผนวก

คำที่สุุด

ปี พ.ศ. ๒๕๖๔



สำนักงานคณะกรรมการ

คุ้มครองสิทธิมนุษยชน

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

ถึง คณะกรรมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนแห่งราชอาณาจักร

โดย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

อ้างถึง หนังสือสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เรื่อง

สิทธิมนุษยชน เรื่อง การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

ตามที่มิได้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของประเทศไทยและในต่างประเทศ

แล้วนี้

กระทรวงการต่างประเทศและกรมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

ขอแจ้งให้ทราบถึงมติของคณะกรรมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

ว่า

๑. สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

ได้พิจารณาและเห็นชอบตามที่กระทรวงแรงงานได้เสนอ

ขอความเห็นชอบของคณะกรรมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

แล้วนี้

๒. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศและกรมการคุ้มครอง

สิทธิมนุษยชน (ในฐานะเลขาธิการคณะกรรมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน)

๓. ให้กระทรวงการต่างประเทศและกรมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

ตามที่มิได้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

แล้วนี้

๔. ให้กระทรวงการต่างประเทศและกรมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

ตามที่มิได้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

แล้วนี้

๕. ให้กระทรวงการต่างประเทศและกรมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

ขอแสดงความนับถือ

(Signature)

นายสุวิทย์ วัฒนศิริ

เลขาธิการคณะกรรมการ

คุ้มครองสิทธิมนุษยชน

กระทรวงการต่างประเทศและกรมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

โทร. ๐ ๒๖๖๖ ๖๖๖๖ ๖๖๖๖ (๒๒๒) ๖๖๖๖ ๖๖๖๖

โทรสาร ๐ ๒๖๖๖ ๖๖๖๖ ๖๖๖๖ ๖๖๖๖ ๖๖๖๖

โทรสาร ๐ ๒๖๖๖ ๖๖๖๖ ๖๖๖๖ ๖๖๖๖ ๖๖๖๖

30 คู่มือการรณรงค์รณรงค์รณรงค์



กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
พ.ศ. ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (ก) และมาตรา ๘๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๑ อันเป็นกฎหมายที่มีผลใช้บังคับอยู่ถึงราชการที่เกี่ยวข้องการจำกัดสิทธิ
และเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ และมาตรา ๒๔
ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติไว้กระทำได้ โดยอาศัยอำนาจตามผลบัญญัติแห่ง
กฎหมาย ก.พ. โดยอนุมัติคณะรัฐมนตรี ซึ่งออกกฎ ก.พ. 15 ดังต่อไปนี้

- ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป
- ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำการประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้
คือ ข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการ
โดยผู้ถูกระงับได้มีอันยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกระงับต้องเสียหาย มีอันเป็น
การกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามมาตรา ๘๑ (๑)

- (๑) กระทำการด้วยกำลังทางกายที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ทางเพศ เช่น การขู่ การโอบกอด
การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น
- (๒) กระทำการด้วยวาจาที่สื่อไปในทางเพศ เช่น วิทยานิพนธ์ฉ้อฉล ขู่ข่มขู่ขู่ ขู่ข่มขู่
 เป็นต้น
- (๓) กระทำการด้วยทรัพย์สินที่สื่อไปในทางเพศ เช่น การใช้ทรัพย์สินข่มขู่ การทำสิ่งขู่ขู่
หรือสิ่งขู่ขู่อื่นใด ๆ เป็นต้น

หน้า ๑๕

เล่ม ๑๒๖ ตอนที่ ๘๖ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๒๗ กันยายน ๒๕๖๓

- (๑) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใดๆ ที่สื่อไปในทางเพศ เช่น แสดงรูปถ่ายของ
สังขยานัย จิ้งจอก หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น
- (๒) การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่สื่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกระงับ ไม่พึงประสงค์หรือ
เดือดร้อนรำคาญ

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี

ประยุทธ์ จันทร์โอชา

ตัวอย่าง



ประกาศ (ชื่อหน่วยงาน)

เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงาน

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของ
(ชื่อหน่วยงาน) มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล
และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใด
ที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน
ร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกัน
(ชื่อหน่วยงาน)

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว (ชื่อหน่วยงาน) จะดำเนินการ ดังนี้

- 1. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกัน
และกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่
กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่าง
ในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ
ทำงาน

- 2. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ
ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของ (ชื่อหน่วยงาน) ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติ
ซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- 3. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความ
ปลอดภัยไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร
ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงาน
ร่วมกับ (ชื่อหน่วยงาน)
- 4. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อยังให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ
ทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ พ.ศ.

(หัวหน้าส่วนราชการ)

แบบรายงานผลการดำเนินงาน
ผลกระทบจากการป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าเงินบาทและเม็ดเงินอุดหนุนทางเพศ
ในการทำงาน

ประจำปี.....

1. หน่วยงาน
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงานตามผลกระทบฯ
โทรศัพท์ โทรสาร
3. การประกาศสนธิสัญญาในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าเงินบาทและเม็ดเงินอุดหนุนทางเพศในการทำงาน (หากตอบว่ามี โปรดแนบเอกสารประกอบ)
 - 3.1 คำเนิการเป็นลายลักษณ์อักษร มี ไม่มี
 - 3.2 ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง มี ไม่มี
4. การจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าเงินบาทและเม็ดเงินอุดหนุนทางเพศในการทำงาน (หากตอบว่ามี โปรดแนบเอกสารประกอบ)
 - 4.1 คำเนิการเป็นลายลักษณ์อักษร มี ไม่มี
 - 4.2 ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง มี ไม่มี
5. มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศ โดย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - กำหนดไว้ในแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคของเพศของหน่วยงาน
 - กำหนดไว้ในกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติของหน่วยงาน
 - กำหนดช่องทางรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน
 - กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หรือการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่

- จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแม่ทัพราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน
- จัดทำแผนลับ จดหมายข่าว หรือเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์
- จัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไป
- สอดแทรกในกิจกรรมการจัดการความรู้
- ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย
- อื่น ๆ ได้แก่

6. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าเงินบาทและเม็ดเงินอุดหนุนทางเพศในการทำงาน
 - กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กลุ่มงานวินัย กลุ่มงานบริหารบุคลากร
 - ไม่มี อื่น ๆ ได้แก่
7. ปีงบประมาณที่ผ่านมา (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

- จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแม่ทัพราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน
- จัดทำแผนลับ จดหมายข่าว หรือเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์
- จัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไป
- สอดแทรกในกิจกรรมการจัดการความรู้
- ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย
- อื่น ๆ ได้แก่

6. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าเงินบาทและเม็ดเงินอุดหนุนทางเพศในการทำงาน
 - กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กลุ่มงานวินัย กลุ่มงานบริหารบุคลากร
 - ไม่มี อื่น ๆ ได้แก่
7. ปีงบประมาณที่ผ่านมา (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

- จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแม่ทัพราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน
- จัดทำแผนลับ จดหมายข่าว หรือเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์
- จัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไป
- สอดแทรกในกิจกรรมการจัดการความรู้
- ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย
- อื่น ๆ ได้แก่

6. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าเงินบาทและเม็ดเงินอุดหนุนทางเพศในการทำงาน
 - กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กลุ่มงานวินัย กลุ่มงานบริหารบุคลากร
 - ไม่มี อื่น ๆ ได้แก่
7. ปีงบประมาณที่ผ่านมา (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

กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน กรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว



**คู่มือมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน**

จัดทำโดย กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

คณะผู้จัดทำ กลุ่มคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ
กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ




พิมพ์ครั้งที่ 1 เดือน เมษายน 2564 **จำนวน** 12,000 เล่ม

จัดพิมพ์โดย กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
255 ถนนราชมิว 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 ศรีเอ็น จำกัด

ISBN 978-616-331-118-4

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์
แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานพ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ วัน/เดือน/ปี๑๓..พฤศจิกายน..๒๕๖๗ หัวข้อ:..ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน รายละเอียดข้อมูล(โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)๑. บันทึกข้อความประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศใน การทำงาน๒. คู่มือแนวปฏิบัติกรป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน๓. บันทึกข้อความแจ้งเวียนประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในการทำงาน Linkภายนอก:..... http://ssobangsaphannoi.com/muang/login.php หมายเหตุ.....	
<p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</p>  <p>(นายเอกรินทร์ กิจสมัย) ตำแหน่ง..เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน วันที่.....๑๓...เดือน..พฤศจิกายน...พ.ศ...๒๕๖๗</p>	<p>ผู้อนุมัติรับรอง</p>  <p>(นายพลहित เวที) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ(ด้าน บริการทางวิชาการ)รักษาราชการแทนสาธารณสุข อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ วันที่...๑๓..เดือน..พฤศจิกายน..พ.ศ..๒๕๖๗.</p>
<p>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</p>  <p>(นายเอกรินทร์ กิจสมัย) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน วันที่ ๑๓ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๗</p>	