



มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่วงละเมิดทางเพศหรือ
คุกคามทางเพศในการทำงาน

วิสัยทัศน์กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

"สตรีและครอบครัวมั่นคง สังคมเสมอภาค"

พันธกิจ



1. พัฒนาศักยภาพสตรี ส่งเสริม
ความเสมอภาคและความเท่าเทียม
ระหว่างเพศ



2. คุ้มครองพิทักษ์สิทธิสตรี
ผู้แสดงออกที่แตกต่างจาก
เพศโดยกำเนิด และบุคคล
ในครอบครัว



3. คุ้มครองและพัฒนาอาชีพ
ผู้ประสบปัญหาจากการ
ค้าประเวณี



4. ส่งเสริม พัฒนา สร้างความ
เข้มแข็งให้แก่สถาบันครอบครัว
คุ้มครองสวัสดิภาพบุคคลใน
ครอบครัว



5. ป้องกัน แก้ไข คุ้มครอง
พิทักษ์สิทธิและจัดสวัสดิการ
สังคม



6. เป็นศูนย์กลางข้อมูลด้าน
ความเสมอภาคระหว่างเพศ
และด้านครอบครัว



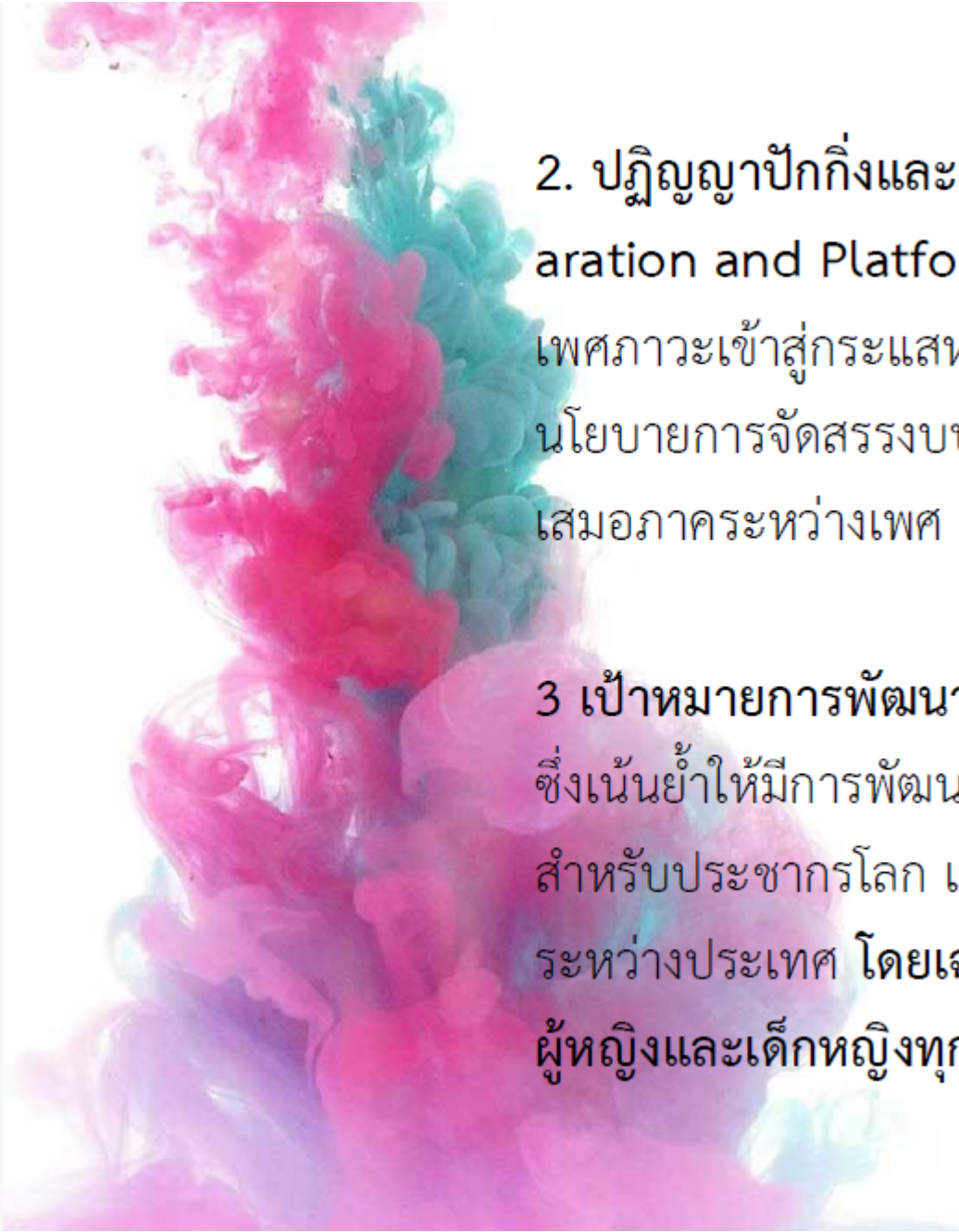
พันธกรณีระหว่างประเทศ

1. อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women - CEDAW)

เป็นอนุสัญญาที่องค์การสหประชาชาติจัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและประกันพัฒนาการและความก้าวหน้าอย่างเต็มที่ของสตรีทั้งในทางนิติบัญญัติและอื่น ๆ ที่เหมาะสมบนพื้นฐานของความเสมอภาคของสตรีและบุรุษ และได้รับการรับรองจากสหประชาชาติเมื่อ 18 ธันวาคม 2522 ประเทศไทยเข้าเป็นภาคี เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2528

มีหลักการสำคัญ คือ

- (1) ให้ความสำคัญกับความเสมอภาคทั้งทางกฎหมายและปฏิบัติ (Substantive equality)
- (2) ไม่เลือกปฏิบัติ (Non-discrimination)
- (3) พันธกิจของรัฐ (State obligation) ซึ่งรัฐมีหน้าที่ในการดำเนินการมาตรการที่เหมาะสมไม่ให้เกิด การเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง



2. ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (Beijing Declaration and Platform for Action- BDPA) ซึ่งตระหนักถึงการบูรณาการมิติเพศภาวะเข้าสู่กระแสหลัก (gender mainstreaming) ผ่านกระบวนการทางนโยบายการจัดสรรงบประมาณและการดำเนินการอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดความเสมอภาคระหว่างเพศ

3 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน(Sustainable Development Goals - SDGs) ซึ่งเน้นย้ำให้มีการพัฒนาและการจัดสรรทรัพยากรอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคสำหรับประชากรโลก เพื่อการลดความเหลื่อมล้ำและไม่เท่าเทียมกันภายในและระหว่างประเทศ โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 5 บรรลุความเท่าเทียมและเสริมพลังผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน



SEXUAL HARASSMENT
— IN THE WORKPLACE —

คู่มือมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

สถานการณ์

ผู้หญิงทั่วโลกมากกว่า 1 ใน 3 เคยผ่านประสบการณ์ถูกทำร้ายร่างกาย หรือถูกคุกคามทางเพศอย่างน้อยหนึ่งครั้งในชีวิต

ผู้หญิงมากกว่า 1 ใน 4 ถูกกระทำความรุนแรงจากคู่ชีวิต

ผู้หญิงมากกว่า 6% ทั่วโลกแจ้งความว่า ถูกคุกคามทางเพศจากคนที่ไม่ใช่สามีหรือคนรัก

ที่มา WHO

ผู้หญิงถูกละเมิดทางเพศ ถูกกระทำความรุนแรงทางร่างกาย จิตใจ วันละไม่น้อยกว่า 7 คน และมีตัวเลขของผู้หญิงที่เข้ารับการบำบัดรักษา และแจ้งความร้องทุกข์ สูงถึงปีละ 30,000 คน

ที่มา สสส.



สถานการณ์

สวนดุสิตโพล สัมภาษณ์ผู้หญิง จำนวน 1,153 คน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเกี่ยวกับการถูกลวนลามหรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ผู้ให้ความเห็นแยกเป็น

- ข้าราชการหญิง 470 คน - พนักงานรัฐวิสาหกิจหญิง 258 คน - พนักงานบริษัทหญิง 293 คน
- พนักงานธนาคารหญิง 132 คน

ผลสำรวจ พบว่า ผู้ให้ความเห็นต่างมีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ มากที่สุด วาจาลามก / รองลงมา ถูกลวนลาม ตะแฉะ ถูกเนื้อต้องตัว / สุดท้าย ถูกชวนดูเว็บไซต์โป๊ ถูกแตะโลมด้วยสายตา ถูกชวนไปมีเพศสัมพันธ์

ผู้หญิงที่มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศเหล่านี้กล่าวว่า หัวหน้างานเป็นผู้กระทำความผิดทางเพศอยู่ในอันดับต้น รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่องาน ลูกค้า คนงาน ภารโรง และพนักงานรักษาความปลอดภัย" "

สถานการณ์

สำรวจความคิดเห็นจากนักเรียน นักศึกษา ช่วงอายุ 15 - 25 ปี ทุกภูมิภาคทั่วประเทศ
ปี 2563 จำนวน 1,197 หน่วยตัวอย่าง พบว่า มีผู้เคยถูกลวนลามหรือล่วงละเมิดทางเพศ
จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 13.28

ที่มา นิด้า

กรมกิจการสตรีฯ สรุปข้อมูลข่าวข่มขืนจากสื่อสิ่งพิมพ์ออนไลน์ จำนวน 5 ฉบับ
ระหว่างเดือน มกราคม – กันยายน 2564

พบข่าวข่มขืนกระทำชำเรา จำนวน 127 กรณี

- ผู้ถูกกระทำเป็นหญิง 117 คน เป็นชาย 4 คน และเพศอื่น ๆ 4 คน
- ผู้กระทำเป็นชายทั้งหมด ในจำนวนนี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดเป็นคนในครอบครัว
คนรู้จัก คนรู้จักผ่านแอปพลิเคชัน (108 คน) เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 2 คน
สถานที่เกิดเหตุส่วนใหญ่เกิดในบ้านพัก หรือห้องพักของผู้ถูกกระทำ

สถานการณ์

การติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ของหน่วยงานภายนอก มีหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานส่วนภูมิภาค หน่วยงานท้องถิ่น องค์การอิสระ และสถาบันการศึกษา รายงานผลการดำเนินงาน

- ปี 2563 มีหน่วยงานที่มีปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จำนวน 10 หน่วยงาน
- ปี 2564 มีหน่วยงานที่มีปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จำนวน 13 หน่วยงาน
- ปี 2565 มีหน่วยงานที่มีปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จำนวน 52 หน่วยงาน
- ปี 2566 มีหน่วยงานที่มีปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จำนวน 14 หน่วยงาน

ที่มา กรมกิจการสตรีฯ

กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ประมวลกฎหมายอาญา



มาตรา 397 ผู้ใดกระทำความผิดด้วยประการใด ๆ ต่อผู้อื่น อันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ห้าพันบาท

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นการกระทำในที่สาธารณะหรือต่อหน้าธารกำนัลหรือ**เป็นการกระทำอันมีลักษณะส่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ** ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคสองเป็นการกระทำโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำความผิดมีอำนาจเหนือผู้ถูกระทำอันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน และปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

อนาจาร

#LAWเป็นประเด็น

การกระทำที่ไม่สมควรทางเพศ และทำให้อับอายขายหน้าในทางเพศ
ในลักษณะเปิดเผยในที่ที่อาจมีคนเห็นได้ (ต่อหน้าธารกำนัล)



กอด จูบ ลูบ คล้ำ และต้อนเนื้อตัว (ดึงแขน/จับมือ)
ไม่ถูกกาลเทศะ/ไม่เหมาะสม/
โดยไม่มียินยอมและอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้

แม้ผู้กระทำไม่ได้กระทำเพื่อความใคร่หรือกามารมณ์ ก็เป็นความผิดฐานอนาจารได้

บทลงโทษฐาน "กระทำอนาจาร" ต่อผู้อื่น



เหยื่ออายุน้อยกว่า 15 ปี
จะยินยอมหรือไม่ก็ตาม

จำคุกไม่เกิน 10 ปี หรือ
ปรับไม่เกิน 200,000 บาท
หรือ ทั้งจำทั้งปรับ

และถ้ากระทำโดยผู้เยาว์

จำคุก 1-15 ปี หรือ
ปรับไม่เกิน 20,000-300,000 บาท
หรือ ทั้งจำทั้งปรับ



เหยื่ออายุ 15 ปีขึ้นไป

จำคุกไม่เกิน 10 ปี
หรือ
ปรับไม่เกิน 200,000 บาท
หรือทั้งจำทั้งปรับ



กรณีที่ได้รับอันตรายสาหัส

จำคุกตั้งแต่ 5 - 20 ปี และ
ปรับ 100,000 - 400,000 บาท
หรือ จำคุกตลอดชีวิต

หากเสียชีวิต

ประหารชีวิต
หรือ จำคุกตลอดชีวิต

และหากกระทำอนาจารแก่เด็กอายุไม่เกิน 13 ปี จำคุก 1-10 ปี หรือปรับ 20,000-200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา 278

"อนาจาร หมายถึง การกระทำที่ไม่สมควรในทางเพศ หรือการกระทำให้อับอายขายหน้าในทางเพศ โดยกระทำต่อเนื้อตัวร่างกายโดยตรง เช่น การขูด แขนหญิง การกอด จูบ ลูบ คล้ำ หรือสัมผัสจับต้องเนื้อตัวร่างกาย เป็นต้น หรือการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อศีลธรรมอันดี การกระทำควรขายหน้าต่อธารกำนัล และไม่ได้หมายความว่าเฉพาะความใคร่หรือการค้าประเวณีเท่านั้น แต่รวมถึงการทำให้อับอายขายหน้าในทางเพศด้วย โดยอาจจะไม่มีความมุ่งหมายในทางกามารมณ์ก็ได้"

กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2551

มาตรา 83 ได้บัญญัติไว้สรุปว่า ข้าราชการพลเรือน
สามัญต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

(8) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคาม
ทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มาตรา 84 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม
ข้อปฏิบัติตามมาตรา 81 และมาตรา 82 หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตาม
มาตรา 83 ผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัย

กฎ ก.พ.ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการ
ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553

ข้อ 2 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำการประการใดประการ
หนึ่งดังต่อไปนี้ต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ
ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการโดยผู้ถูกระทำมิได้
ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกระทำเดือดร้อนรำคาญ
ถือว่าเป็นการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ตามมาตรา 83 (8)

- (1) กระทำการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ
- (2) กระทำการด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ
- (3) กระทำการด้วยอากัปกิริยาที่ส่อไปในทางเพศ
- (4) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใด ๆ ที่ส่อไปในทางเพศ
- (5) การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปในทางเพศ

กรม.ใช้ยาแรง ขรก.ผิดข้อสาว-คุกคามทางเพศโทษ "ออกจากราชการ"

มติ กรม. เมื่อวันที่ 16 มี.ค. 64 กรม. เห็นชอบให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ นำมาตรการ
การบริหารที่เกี่ยวกับวินัยและจรรยาบรรณร้ายแรงของแต่ละองค์กรกลางบริหารงานบุคคล เช่น การสั่งพักราชการ
หรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การสั่งให้ประจำส่วนราชการ การสั่งสำรองราชการ หรือการสั่งการตามกฎหมาย
ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีอยู่มาใช้ในการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรม
ข้อสาว หรือล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการกระทำการล่วงละเมิดทางเพศ
หรือการคุกคามทางเพศดังกล่าว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการดำเนินการในเรื่องที่อยู่ในความสนใจของ
สาธารณชน หรือเรื่องที่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของส่วนราชการ โดยกำชับผู้บังคับบัญชาให้เร่งรัด การดำเนินการให้
แล้วเสร็จโดยเร็ว หากผู้บังคับบัญชาละเลยไม่ปฏิบัติ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

กรม.ใช้ยาแรง ขรก.ผิดข้อสาว-คุกคามทางเพศโทษ "ออกจากราชการ"
© 18.29 | 16 มีนาคม 2564 | 2,108





มาตรการ
ในการป้องกันและแก้ไข
ปัญหาการล่วงละเมิดหรือ
คุกคามทางเพศ
คณะรัฐมนตรี เห็นชอบ
เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2563



คู่มือ มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน



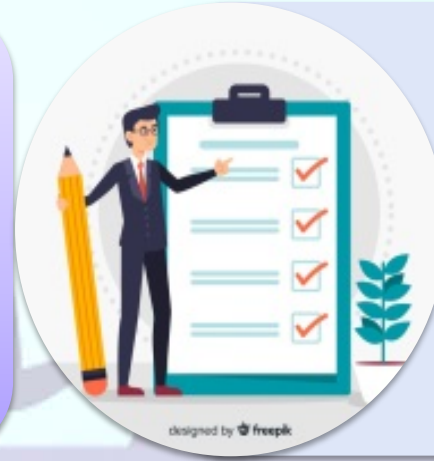
มติคณะรัฐมนตรี

เมื่อวันที่ 21 เม.ย. 63 ครม. เห็นชอบให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน (ศปคพ.) เพื่อทำหน้าที่ประสานหน่วยงานต่างๆ และติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ด้วย

มาตรการฯ ข้อ 1 – 4 เป็นการกำหนดเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือ
การปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร



1. หน่วยงานต้องมีการ
ประกาศเจตนารมณ์
เป็นลายลักษณ์อักษร
โดยประชาสัมพันธ์
ให้บุคลากรในองค์กร
รับทราบอย่างทั่วถึง



2. หน่วยงานต้องมีการ
จัดทำแนวปฏิบัติ
เพื่อป้องกันและแก้ไข
ปัญหาการล่วงละเมิดฯ
โดยให้บุคลากร
ในหน่วยงานได้มีส่วนร่วม



3. หน่วยงานต้อง
ปรับเปลี่ยนทัศนคติ
เกี่ยวกับพฤติกรรมทาง
เพศ และกำหนดให้เป็น
ประเด็นหนึ่งในหลักสูตร
การพัฒนาบุคลากร



4. หน่วยงานต้องเสริมสร้าง
ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับ
พฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดฯ
และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี
ในองค์กร



ประกาศสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าวสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกันและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

รายละเอียดมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ



ประกาศ สศช.

เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ สศช.

http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=7806&filename=anti_corruption

มาตรการฯ ข้อ 5 – 8 เป็นการกำหนดเกี่ยวกับช่องทาง
การร้องทุกข์ และแนวทางในการแก้ไขปัญหภายในหน่วยงาน



5. หน่วยงานต้องกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกฎหมาย หรือกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม



6. การแก้ไขปัญหอาจใช้กระบวนการไม่เป็นทางการเพื่อยุติปัญหา ถ้าแก้ไขปัญหไม่ได้ จึงจะเข้าสู่กระบวนการวินัยตามกฎหมาย



7. การแก้ไขปัญหต้องดำเนินการโดยทันที เป็นไปตามเวลาที่กำหนด ต้องเป็นความลับ รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย



8. กรณีที่มีการร้องเรียนให้แต่งตั้งคณะทำงานจำนวนไม่เกิน 5 คน หรือให้กลุ่มคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง

มาตรการฯ ข้อ 9 – 12 เป็นการกำหนดเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน
พยาน และผู้ถูกร้องเรียน รวมถึงการรายงานผลการดำเนินงาน



9. หน่วยงานต้องมี
มาตรการคุ้มครอง
ผู้ร้องเรียนและผู้เป็น
พยาน และต้องคุ้มครอง
ผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูก
กลั่นแกล้ง



10. หน่วยงานต้องมี
มาตรการคุ้มครองผู้ถูก
กล่าวหา โดยในระหว่าง
ร้องเรียนยังไม่ถือว่า
ผู้ถูกกล่าวหามีความผิด
ต้องให้โอกาสชี้แจง



11. หน่วยงานต้อง
รายงานผล
การดำเนินงานไปยัง
สพคพ. ภายในวันที่
31 ตุลาคม ของทุกปี



12. สพคพ. เป็นศูนย์กลาง
ประสานหน่วยงานต่าง ๆ
ในการดำเนินการป้องกัน
และแก้ไขปัญหาการล่วง
ละเมิด และรายงานต่อ
คณะกรรมการ สทพ.



ทำไม
ผู้หญิงถึงถูกล่วง
ละเมิดทางเพศ
ในที่ทำงาน

ทำไมผู้หญิงมักเป็นเหยื่อของการล่วงเกินทางเพศในที่ทำงาน



การล่วงเกินทางเพศ เป็นรูปแบบหนึ่งของความรุนแรงทางเพศที่ชายกระทำกับหญิง

การอบรมเลี้ยงดู เนื่องจากการอบรมเลี้ยงดูผู้หญิง เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญแก่ชาย

สัมพันธ์กับ

- บทบาททางสังคม การอบรมเลี้ยงดู
- ความคิดความเชื่อในเรื่องเพศสัมพันธ์
- เศรษฐกิจ การทำงาน
- สิทธิ โอกาส

การปฏิบัติต่อลูกสาว

พ่อแม่จึงเลือกปฏิบัติต่อลูกสาวซึ่งส่งผลให้ผู้หญิง มีโอกาสทางสังคมน้อยกว่าชาย โดยเฉพาะด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ ความก้าวหน้าการเข้าถึงทรัพยากรต่างๆ

สังคมเชื่อว่าผู้ชาย

มีแรงขับเคลื่อนทางเพศมาก ความต้องการทางเพศของฝ่ายชายเป็นที่ยอมรับ และอาจมีความรุนแรงหรือผิดบรรทัดฐานบ้างก็เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้

สังคมสอนและคาดหวังให้ผู้หญิง

สงบเสถียร ยอมจำนนต่อสถานการณ์ เป็นฝ่ายตอบสนองในเรื่องเพศสัมพันธ์

สถานภาพทางสังคม

เศรษฐกิจและความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างชายกับหญิง ฐานะการทำงานที่ไม่มั่นคง การขาดความเชื่อมั่นในตนเองของฝ่ายหญิงการนั่งเฉยหรือยอมจำนน เปิดโอกาสให้ผู้ชายที่มีตำแหน่งการงานที่เหนือกว่าแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ

โอกาส

ทางสังคมของผู้หญิงมีน้อยกว่าชาย

ผลกระทบเมื่อมีการล่วงเกินทางเพศ ในที่ทำงาน



ผู้ถูกระทำ

- เสียใจ เครียด โกรธ แค้น กินไม่ได้นอนไม่หลับ
- เจ็บป่วยทางร่างกาย
- หมดความตั้งใจทำงาน
- สูญเสียงาน ต้องลาออก ถูกไล่ออก
- สูญเสียโอกาสทางการงาน เงินเดือน
- ก่อให้เกิดปัญหากับครอบครัว



ผลกระทบเมื่อมีการล่วงเกินทางเพศ ในที่ทำงาน



องค์กรหน่วยงาน

- สูญเสียประสิทธิภาพการทำงาน
- พนักงานขาดงาน
- สูญเสียทรัพยากรบุคคล
- ภาพพจน์ที่ไม่ดีต่อองค์กร
- เกิดความตึงเครียดในที่ทำงาน
- ทำลายระบบการบริหารงานขององค์กร



ผลกระทบเมื่อมีการล่วงเกินทางเพศ ในที่ทำงาน



สังคม

- อุปสรรคต่อการพัฒนาสังคม
- ลดรอนสิทธิความเป็นมนุษย์และความเสมอภาคทางสังคม
- เกิดปัญหาครอบครัว จริยธรรม กฎหมาย และปัญหาสังคมอื่นๆ



นิยาม ความหมาย

การล่วงละเมิดทางเพศ หรือ การคุกคามทางเพศ คือ การกระทำทางเพศใด ๆ ที่เป็นการบีบบังคับ
ด้วยการใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ทั้งทางวาจา ข้อความ ท่าทาง หรือการมองด้วยสายตา
รวมถึงการติดตาม รังควาน ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยการกระทำเหล่านั้น
ทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดรู้สึกอึดอัดใจ รำคาญ หรือได้รับความอับอาย



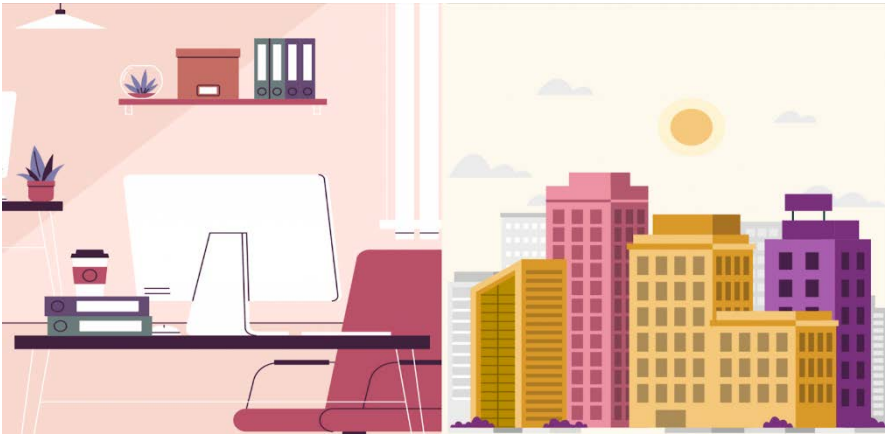
นิยาม ความหมาย

“*KEYWORD* สำคัญ”

1. ไม่พึงปรารถนา / ไม่ต้องการ / ไม่พึงประสงค์ / UNWANTED
2. การกระทำเหล่านั้นทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดรู้สึกอึดอัดใจ รำคาญ หรือได้รับความอับอาย



การล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศในการทำงาน สามารถเกิดขึ้นได้นอกสถานที่ทำงาน



สถานที่ที่มีการจัดงานของหน่วยงาน หรือ
สถานที่ที่ได้รับมอบหมายให้ไปทำงาน

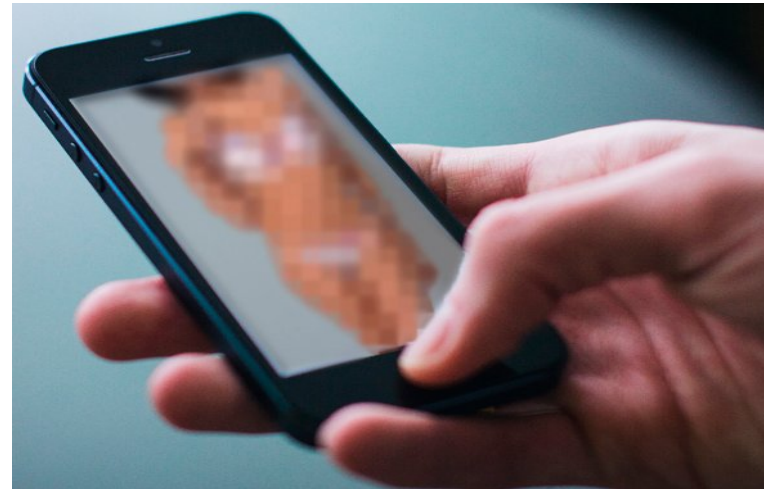


ระหว่างการปฏิบัติงาน เช่น ระหว่างการเดินทางไป
ปฏิบัติงาน การใช้โทรศัพท์ประสานงาน หรือการใช้สื่อ
อิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสาร



พฤติกรรมที่เข้าข่าย

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน



พฤติกรรมที่ต้องลักษณะของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ มี 5 ประการ ดังนี้

1. การกระทำทางสายตา/อากัปกิริยาสื่อไปทางเพศ เช่น

- จ้องมองร่างกายอย่างกรู้มกริมการจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ
- มองซ่อนใต้กระโปรง
- มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ
- ใช้สายตาแตะโหลม
- ทำท่าทางเป็นสัญลักษณ์ที่สื่อถึงอวัยวะเพศ ความต้องการทางเพศ หรือการร่วมเพศ

พฤติกรรมที่ต้องลักษณะของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ มี 5 ประการ ดังนี้

2. การกระทำด้วยวาจา

- ผิวกายใส่
- วิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- พูดแซวรูปร่างการแต่งตัวในทางลามก
- พูดเกี่ยวพาราตี พูดสองแง่สองง่าม พูดจาแทะโลม
- พูดตลกลามก การพูดจาลามก
- เล่าเรื่องลามก หรือชวนพูดคุยในลักษณะที่ทำให้คนฟังอึดอัด
- ตามตื้อตามจิบทั้ง ๆ ที่รู้ว่าไม่ชอบ
- ชักชวนให้ไปกินข้าว ดูหนัง ฟังเพลง ปฏิเสธก็ไม่เลิก
- ช่มชู้พยายามล่วงเกินทางเพศ
- พูดกดดัน บังคับทางอ้อมให้มีเพศสัมพันธ์
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์
- การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ
- การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา
- วิจารณ์ทรวดทรง
- การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ
- จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

พฤติกรรมที่ต้องลักษณะของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ มี 5 ประการ ดังนี้

3. การกระทำทางกาย

- การแตะเนื้อต้องตัว แตะอวัยวะ
 - ลูบไล้ โอบ กอด หอม
 - จับมือถือแขนใช้ส่วนหนึ่งส่วนใดของร่างกายสัมผัสถูไถ ไปจนถึงโชว์อวัยวะเพศ
 - สำเร็จความใคร่ให้เห็น
 - พยายามข่มขืน หรือข่มขืน
- การยืน การเดิน การนั่งใกล้ชิดเกินความจำเป็น หรือใช้บางส่วนของร่างกายสัมผัสอย่างจงใจ หรือการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ เช่น การดึงมานั่งตัก
 - การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย
 - การผิวปากแบบเชยชวน
 - การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก
 - การทำท่าย้ำน้ำลายหก
 - การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย

พฤติกรรมที่ต้องลักษณะของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ มี 5 ประการ ดังนี้

4. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- คุกคามผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ทางออนไลน์ โดยการพุดจาคุกคามทางเพศผ่านโซเชียลมีเดียการบังคับให้แสดงกิจกรรมทางเพศผ่านกล้อง การส่งภาพหรือวิดีโอโป๊เปลือย การติดต่อภาพโป๊เปลือยไปโพสต์ในโซเชียลเพื่อให้ได้รับความอับอาย
- ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่น่าอึดอัดในเรื่องเพศ เช่น แอบถ่ายภาพ ถ่ายภาพซ่อนใต้กระโปรงหรือหน้าอก เปิดรูปภาพ คลิปวิดีโอ หรือภาพยนตร์ลามกอนาจารบนโทรศัพท์มือถือให้คนข้าง ๆ เห็น การแสดงรูปภาพ วัตถุ สัญลักษณ์ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ การเปิดภาพโป๊ในที่ทำงาน ในคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

พฤติกรรมที่ต้องลักษณะของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ มี 5 ประการ ดังนี้

5. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือการแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปในทางเพศซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อนรำคาญ

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน การศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมี เพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มียุทธสสัมพันธ์ด้วย หรือ ขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น
- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน หรือการศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา



**สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน**

จะทำอย่างไรเมื่อตนเองถูกล่วงเกินทางเพศในที่ทำงาน



▶ ปฏิเสธ

พูด ตักเตือน ให้รู้ว่าไม่พอใจ ไม่ต้องการ

▶ ไม่คิดว่าเป็นเรื่องน่าอาย

ไม่คิดว่าเป็นเรื่องน่าอับอาย เป็นปัญหาส่วนตัว ไม่ลงโทษตัวเอง

▶ หารื้อ

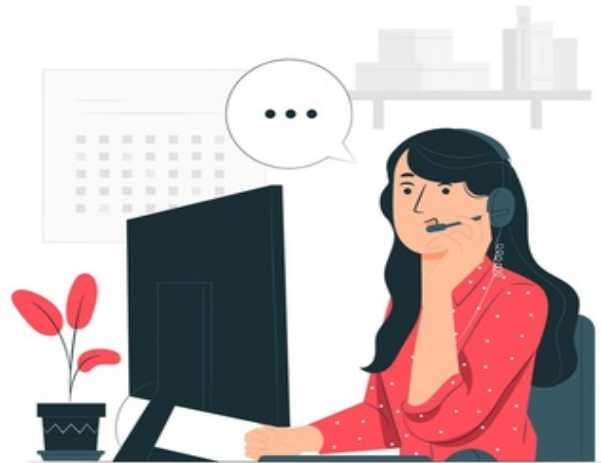
หารื้อ ปรีक्षा เพื่อน ผู้มีประสบการณ์ เจ้านาย ที่ไว้วางใจ เพื่อหาวิธีแก้ปัญหา



บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วย
เสียง ภาพถ่าย หรือถ่าย Video
Clip (หากทำได้)



แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไวใจ
หรือผู้บังคับบัญชาทราบทันที



บันทึกเหตุการณ์เป็นลายลักษณ์อักษร บันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ
คำบรรยายเหตุการณ์ ชื่อของพยานหรือบุคคลที่สาม



ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคล
เป็นผู้ประสานงาน



ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชา
ของผู้กระทำ และให้ดำเนินการค้นหา
ข้อเท็จจริง



ร้องทุกข์ได้ที่กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม ทางโทรศัพท์ ร้องทุกข์ด้วยตนเอง
หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสารฯ เป็นต้น

จะทำอย่างไรหากพบเห็นการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน



ตระหนัก

ตระหนักว่าเป็นปัญหาการละเมิดสิทธิที่ส่งผล
กระทบต่อองค์กร และสังคม



ลงโทษ

การลงโทษทางสังคม เช่น ไม่คบหา



ไม่เพิกเฉย

ไม่เพิกเฉย รวมกลุ่ม



กำลังใจ

สนับสนุน ให้กำลังใจ ผู้ถูกรกระทำ



ยุติ

สนับสนุนให้มีการไต่สวน ดำเนินการอย่าง
ยุติธรรมและละเอียดอ่อน เพื่อยุติการล่วงละเมิด
ทางเพศและลงโทษ



กระตุ้น

กระตุ้นให้องค์กรดำเนินการอย่างจริงจังทั้งใน
เชิงนโยบาย และการปฏิบัติ



**ช่องทาง/
วิธีการร้องเรียน/
ร้องทุกข์**

sexual

harassment

SAY NO!



ร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์
หรือเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชา
ทุกระดับของผู้กระทำ



ร้องทุกข์ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งและติดตามผลการดำเนินการจน
เสร็จสิ้นกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

คือ การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรม
ที่สื่อไปในทางเพศ
ที่เป็นการบังคับใช้อำนาจ
ไม่พึงปรารถนา

ด้วยวาจา

ด้วยข้อความ

ด้วยท่าทาง



ส่งผลให้เกิดความรำคาญ
และก่อให้เกิดผลกระทบ
ต่อการปฏิบัติงาน

เกิดความไม่ปลอดภัยทางเพศ

แนวปฏิบัติเมื่อถูกล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกว่า ไม่พอใจ ถอยห่าง
- ส่งเสียงร้อง เรียกให้คนช่วย
- บันทึกภาพ เสียง เหตุการณ์ Clip
- บันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เกิดเหตุการณ์
วัน เวลา สถานที่ระบุชื่อพยาน/ บุคคลที่สาม
- แจ้งสิ่งที่เกิดขึ้นให้คนไว้วางใจทราบทันที
- หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน
แจ้งผู้บังคับบัญชา
- กรณีผู้ถูกกระทำกลัว/ อาย ให้เพื่อนมาแจ้งแทนได้
แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

ช่องทางการร้องทุกข์
ภายใน สศช.

www.nesdb.go.th

ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สศช.
โทร 0 2280 4085 ต่อ 2214

ช่องทางการร้องทุกข์
ภายนอก สศช.

สำนักงาน ก.พ. / คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน/
ผู้ตรวจการแผ่นดิน / ศูนย์บริการประชาชน
สำนักงานปลัด สำนักนายกรัฐมนตรี ตู้ ปณ. 1111 /
สายด่วน 1111 / www.1111.go.th

ประกาศ จชช. เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ จชช.
http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=7806&filename=anti_corruption

หน่วยรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายนอก



สำนักงาน ก.พ.



คณะกรรมการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ.๒๕๕๒



คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตามมาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒



ผู้ตรวจการแผ่นดิน มาตรา ๒๓,๒๔ และมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๕๒

ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
(สปดพ.) 0 2659 6748

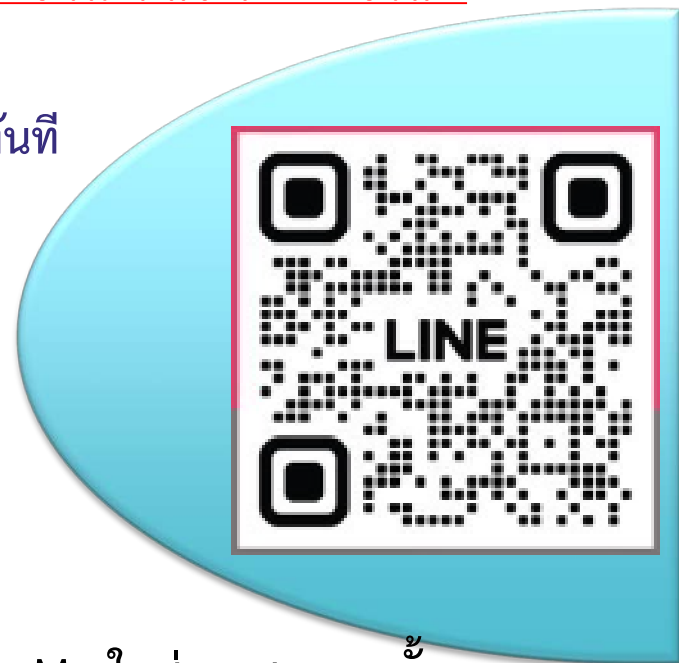


'ESS Help Me'

หรือระบบแจ้งเหตุทางสังคมผ่านแอปพลิเคชันไลน์ แจ้งได้ 24 ชั่วโมง

เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินเหล่านี้ สามารถแจ้งเหตุได้ทันที

1. ข่มขู่ว่าจะทำร้าย หรือโดนทำร้ายร่างกาย
2. กักขังหน่วงเหนี่ยว
3. เสี่ยงถูกล่วงละเมิดทางเพศ
4. ผู้คลุ้มคลั่งก่อให้เกิดเหตุร้าย
5. มั่วสุมจนก่อให้เกิดเหตุร้าย



การแจ้งเหตุ เข้าไปที่ไลน์ ESS Help Me ในช่องแชท จากนั้น กดแจ้งเหตุร้าย (เลือกเพียงหนึ่งเหตุการณ์) กดแชร์พิกัดตำแหน่งเกิดเหตุ และ กรอกเบอร์ติดต่อ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ติดต่อกลับ

เมื่อดำเนินการครบทุกขั้นตอน ระบบจะส่งข้อมูลไปยังสถานีตำรวจที่ใกล้ที่สุด และเมื่อมีเจ้าหน้าที่ตำรวจรับทราบแล้ว ระบบจะแจ้งเตือนสถานะการปฏิบัติงานมายังผู้แจ้งเหตุอีกครั้ง (แจ้งระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะไปถึงที่เกิดเหตุ)



เพื่อนครอบครัว (FAMILY LINE)
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
📶 สถานะการเชื่อมต่อปกติ

สารน่ารู้ กิจกรรมครอบครัว e-Learning บอร์ดสนทนา สถิติผู้ใช้งานระบบ เว็บไซต์กรมกิจการสตรีฯ ลิงค์แนะนำ ติดต่อเรา



- ➡️ เข้าสู่ระบบเพื่อนครอบครัว
- 📄 ลงทะเบียนเพื่อรับคำปรึกษา
- 📺 คลิปสอนลงทะเบียนผ่านมือถือ
- 📺 คลิปสอนลงทะเบียนผ่านคอมพิวเตอร์
- 📺 วิดีโอแนะนำการใช้งานระบบฯ

สารน่ารู้

📌 มีสารน่ารู้ใหม่ที่น่าสนใจ

การเตรียมความพร้อมการมีครอบครัว  ดูข้อมูลทั้งหมด	พ่อแม่มือใหม่  ดูข้อมูลทั้งหมด	ครอบครัวที่มีลูกวัยรุ่น  ดูข้อมูลทั้งหมด	ครอบครัวที่มีผู้สูงอายุ  ดูข้อมูลทั้งหมด	ครอบครัวกับการรับมือสถานการณ์เฉพาะ  ดูข้อมูลทั้งหมด
--	---	--	--	---

LINE ID : @linefamily



สแกนคิวอาร์โค้ดเพื่อเพิ่มเพื่อน LINE

โปรดสแกนคิวอาร์โค้ดนี้ด้วยตัวสแกนโค้ดในแอป LINE



 **เพื่อนครอบครัว**

เพื่อน 15,962



เพิ่มเพื่อน



แบบ



โพสต์

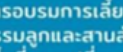
โพสต์ล่าสุด

ดูเพิ่มเติม

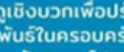
"ห้องเรียนป้าบาเปลี่ยนลูก"

หลักสูตรอบรมการเลี้ยงดูเชิงบวกเพื่อปรับพฤติกรรมลูกและสานสัมพันธ์ในครอบครัว พร้อมพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรึกษาการณ

วิทยากรหลัก



ดร.พญ.ชานวรี วรรณกุล
จิตแพทย์เด็กและวัยรุ่น



ดร.พญ.สุพร อภินิมิตเวช
จิตแพทย์เด็กและวัยรุ่น



พญ.เสาวภา พรนิมิตกรย์
กุมารแพทย์พัฒนาการและพฤติกรรม

เพราะจะทำให้ลูกรู้สึกกดดัน



งานวิชาการ 1 มิถุนายน 2567
เวลา 09.00-12.00 น.

จิตวิทยาเชิงบวกเพื่อการเลี้ยงดูบุตร และการส่งเสริมพัฒนาการ

0.2534

ประเทศ: ไทย



กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

www.dwf.go.th

กลุ่มคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ

0 2659 6749

STOP

SEXUAL HARASSMENT
— IN THE WORKPLACE —

คู่มือมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

