



แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา  
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
ของโรงพยาบาลอุทัย



## คำนำ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ทำงานในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม โอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีสาเหตุสำคัญ คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศแม้ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายฉบับแล้วก็ตาม แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหญิง โรงพยาบาลหญิงจึงจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลหญิงฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้บุคลากรในโรงพยาบาลแม่จรมิทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลหญิง

# สารบัญ

	หน้า
แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๑
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑
พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑
พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคาม	๒
สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๓
หลักการพื้นฐานในการให้ความช่วยเหลือผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๓
การดำเนินงานตามแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๕
มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน	๖
สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ	๗
ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	๗

## แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใด ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ โรงพยาบาลแม่จิม จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกัน และจัดการกับปัญหา ที่เกิดขึ้นและจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทันใด รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

### การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใดๆหรือพฤติกรรมที่ล่วงไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามก อนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน รำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าคุณเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำใด ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

### พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

\*บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

\*บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาคนหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้ใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

\*บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง ไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

\*ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

\*ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

\*บุคลากรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเองเห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

**พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคาม**

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่าย การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

**๑.การกระทำทางสายตา เช่น**

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปทีคอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าว มีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

**๒.การกระทำด้วยวาจา เช่น**

\*การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง หวีดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ

\*การชักชวนให้กระทำการใดๆในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

\*การเกี่ยวพาราสี พูดจาหยาบคาย วิจารณ์ทรวงทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

\*การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อธรรมเนียมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถกเถียงเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

**๓.การกระทำทางกาย เช่น**

\*การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การดูไต่ร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น

\*การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจอินโกลีชิดเกินไป การดื้อนเข้ามาหรือขวางทางเดิน การยักคิ้วหวัดตา การมึนปากแบบเจี๊ยวชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

**๔.การกระทำอื่นๆ เช่น**

\*การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพไปในที่ทำงาน และในคอมพิวเตอร์ของตน

\*การแสดงผลที่เกี่ยวข้องกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินปี การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม ไลน์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

### สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๑) แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๒) ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำและเรียกผู้อื่นช่วย

(๓) บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพถ่าย หรือบันทึกคลิปวิดีโอ (video clip) (หากทำได้)

(๔) บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ / หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์

(๕) แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที

(๖) หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ ด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

(๗) กรณีผู้ถูกกระทำอายุ/กแล้ว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ คู่มือการปฏิบัติงานโรงพยาบาลอุทัย เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลอุทัย

### หลักการพื้นฐานในการให้ความช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ควรดำเนินการตามหลักการพื้นฐาน คือ LIVES ประกอบด้วย

(๑) การรับฟัง (Listen : L) หมายถึง การรับฟังถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างตั้งใจด้วยความเห็นใจ และไม่ตัดสินถูกผิด เพื่อให้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมีโอกาสที่จะพูดในสิ่งที่ตนต้องการ กับบุคคลที่ต้องการให้ความช่วยเหลือ ในที่ปลอดภัยและเป็นส่วนตัว การรับฟังเป็นส่วนสำคัญที่สุด ที่จะเยียวยาทางด้านอารมณ์

(๒) การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล (Inquire about Needs and Concerns : I) หมายถึง การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ประเมินและตอบสนองต่อความ

๔/จำเป็นและ.....

จำเป็นและความกังวล ด้านต่างๆ ของผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ทั้งทางอารมณ์ทางกาย ทางสังคม และการปฏิบัติตามหน้าที่ เพื่อที่จะรับรู้ว่าจะอะไรที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และ เคารพต่อความต้องการ และตอบสนองต่อความจำเป็นที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องการ รับฟัง และให้ความใส่ใจ ต่อสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศพูดเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ซึ่งต้อง แยกความจำเป็น และข้อกังวล เป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความจำเป็นทางกาย ความจำเป็นทางอารมณ์ หรือความ จำเป็นทางเศรษฐกิจ ความกังวลด้านความปลอดภัย หรือความช่วยเหลือทางสังคมที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศจำเป็นต้องได้รับ

(๓) การทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเห็นว่าตนเองมีคุณค่า (Validate) หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจและเชื่อในสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศกล่าว และให้ความมั่นใจว่า ผู้ ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะไม่ถูกต่อว่า เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศทราบว่า ความรู้สึก ของตนเป็นสิ่งปกติและสามารถพูดถึงความรู้สึกของตนได้อย่างปลอดภัย รวมถึงมีสิทธิที่จะอยู่ โดยปราศจาก ความรุนแรงและความกลัว ทั้งนี้ การให้คุณค่ากับประสบการณ์ของคนอื่น หมายถึงการให้บุคคลนั้นรับรู้ถึงการ รับฟัง อย่างตั้งใจ และเข้าใจถึงสิ่งที่บุคคลดังกล่าวพูด ตลอดจนเชื่อโดยที่ไม่ตัดสินหรือมีเงื่อนไขในการรับฟัง

(๔) การส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย(Enhance Safety) หมายถึง การพูดคุยกับผู้ถูกล่วง ละเมิด หรือคุกคามทางเพศ ถึงแผนที่จะปกป้องผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจากภัยคุกคาม หากเกิด ความรุนแรง ขึ้นอีก เพื่อช่วยผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศประเมินสถานการณ์และวางแผนถึงความ ปลอดภัยในอนาคต ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายคน มีความกลัวเรื่องความปลอดภัยของตนเอง แต่บางคนอาจจะไม่ได้คิดถึงประเด็นนี้ และยังไม่ทราบว่ามีโอกาสที่จะเกิดความรุนแรงขึ้นอีกครั้ง ควรอธิบาย ให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเธอทราบว่าความรุนแรงจากคนใกล้ชิดจะไม่หยุดได้ด้วยตัวเอง แต่มี แนวโน้มว่าจะมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นและจะเกิดบ่อยครั้งขึ้น ทั้งนี้ การประเมินและการวางแผนเรื่องความ ปลอดภัยเป็นกระบวนการที่ไม่อาจจะเกิดขึ้น จากการพูดคุยในครั้งเดียว โดยควรมีการประเมินและการ วางแผนเรื่องความปลอดภัย ดังนี้

(๔.๑) ประเมินความปลอดภัยหลังจากการได้รับความรุนแรงทางเพศโดยผู้ถูกกระทำ รุนแรง ทางเพศมักจะรู้จักผู้ที่กระทำ

(๔.๒) ประเมินความเสี่ยงเฉพาะหน้าของความรุนแรงจากคนใกล้ชิด คู่มือการ ปฏิบัติงานโรงพยาบาลแม่จรมี เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของโรงพยาบาลอุเพียง

(๕) การช่วยเหลือ (Support) หมายถึง สนับสนุนผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ โดยให้ เข้าถึงข้อมูล บริการ และการช่วยเหลือทางสังคม เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ สามารถเข้าถึง แหล่งช่วยเหลือสำหรับด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และการช่วยเหลือทางสังคม ทั้งนี้ สามารถ พูดคุยกับผู้ถูกล ่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงความจำเป็นที่ต้องการ โดยมีแนวทางการช่วยเหลือ ดังนี้

(๕.๑) สอบถามผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคู่ความทางเพศถึงสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับตนในขณะนี้ โดยสอบถามว่าจะอะไรที่จะช่วยผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคู่ความทางเพศเธอได้มากที่สุด หากสามารถช่วยเหลือได้ในขณะนี้

(๕.๒) ช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคู่ความทางเพศในการระบุและพิจารณาทางเลือกที่มี

(๕.๓) พุดคุยเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางสังคม โดยพิจารณาว่าผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคู่ความ ทางเพศมีสมาชิกในครอบครัว เพื่อน หรือคนที่ไว้วางใจในชุมชนซึ่งเธอสามารถพูดคุยด้วยได้หรือไม่ และมีบุคคล ซึ่งสามารถช่วยเหลือทางการเงินหรือไม่

การดำเนินงานตามแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคู่ความทางเพศในการ  
ทำงานของหน่วยงานโรงพยาบาลหญิง ดำเนินการตามแนวทางป้องกันการล่วงละเมิดหรือคู่ความทางเพศใน การทำงานของหน่วยงาน ดังนี้

(๓) ผู้บริหารหน่วยงาน ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการล่วงละเมิดหรือคู่ความทางเพศ ในการทำงานทุกรูปแบบ

(๒) แต่งตั้งคณะทำงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคู่ความทางเพศ ในการทำงาน ประจำหน่วยงาน เพื่อเป็นกลไกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคู่ความทางเพศ ในการทำงานในระดับหน่วยงาน

๓) จัดทำแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคู่ความทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน

(๔) จัดประชุมชี้แจงแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคู่ความทางเพศ ในการทำงานของหน่วยงาน ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ

(๕) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกในพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ เพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคู่ความทางเพศ อย่างต่อเนื่อง

(๖) จัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดการล่วงละเมิดหรือคู่ความ ทางเพศในการทำงาน

(๗) ประเมินความเสี่ยงสถานที่ทำงานและบริเวณโดยรอบสถานที่ทำงาน ทุก ๖ เดือน ตามช่วงเวลา เช่น กลางวัน และกลางคืน คู่มือการปฏิบัติงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคู่ความ ทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลหญิง

(๘) ประเมินความเสี่ยงอันอาจเกิดการล่วงละเมิดหรือคู่ความทางเพศในการทำงาน

(๙) แก้ไขจุดเสี่ยงจากการประเมินพื้นที่

(๑๐) สรุปผลการดำเนินการตามแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน ให้คณะทำงาน ฯ ทราบทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

(๑๑) รายงานผลการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

#### มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

(๑) เมื่อมีการร้องทุกข์แล้วผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่ การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์ ผู้เป็นพยาน และผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

(๒) ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

(๓) ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง ๓.๘ มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

(๑) ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับ การปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

(๒) ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร / พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

#### การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

\*การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษา การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

\*การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการล้มเลิกทางเพศหรือการพยายามกระทำชำเรา หรือการกระทำชำเรา

#### การกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

\*แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และอยุ่ห่างออกจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น

\*ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำและเรียกผู้อื่นช่วย

\*บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือถ่ายภาพ หรือถ่าย Video clip (หากทำได้)

\*บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นสายลักษณะอักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยาน/หรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์

\*แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที

\*หาหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับ ผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไป เป็นเพื่อนก็ได้

\*กรณีผู้ถูกกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

#### สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

\*ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำ ทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือ พูดในนามตนเองได้

\*ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้

\*ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน ๓๕ วัน หากไม่ดำเนินการใดๆถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลย ต่อการปฏิบัติหน้าที่

\*ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ใกล้ชิดช่วยในการ ยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๓๕ วันเช่นเดียวกัน

#### ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของโรงพยาบาลแม่จรมิ

##### ๓. กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน

ลงทะเบียนรับ จากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน จากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในที่ทำงานของหน่วยงานโรงพยาบาลแม่จรมิแล้วส่งเรื่อง ให้เจ้าหน้าที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สรุปร

๘/เนื้อหา.....

เนื้อหาและเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาท กรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลอุทัยเพียงคณะกรรมการ ฯ ได้รับเรื่องแล้ว ดำเนินการใกล้เคียงข้อพิพาท ฯ หากผลการใกล้เคียงเป็นที่พอใจของผู้เสียหาย และผู้เสียหายยินยอมให้ยุติเรื่อง ให้คณะกรรมการ ฯ ยุติเรื่อง แต่หากผู้เสียหายยังคงประสงค์จะดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ให้คณะกรรมการ ฯ เสนอเรื่องต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาดำเนินการ ทางวินัยต่อไป

## ๒. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต โรงพยาบาลแม่จริมรับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน จากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงานของหน่วยงานโรงพยาบาลอุทัยเพียง

๒) เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต โรงพยาบาลอุทัยลงทะเบียนรับ แล้วส่งเรื่องไปยังเจ้าหน้าที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

๓) เจ้าหน้าที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม รับเรื่อง และทำการสรุปเนื้อหา แล้วเสนอเรื่อง ต่อคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลอุทัยเพียง

๔) คณะกรรมการ ฯ ดำเนินการใกล้เคียง ข้อพิพาท ฯ ผู้เสียหายยินยอมให้ยุติเรื่อง ยุติเรื่อง คณะกรรมการ ฯ เสนอเรื่องต่อเสนอเรื่องต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไปกรณีผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำความผิด

๕) เข้าสู่กระบวนการดำเนินการทางวินัย แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย อย่างร้ายแรง (มาตรา ๙๓) และสอบสวน (๑๐.๑) ความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง (๑๐.๒) ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

กรณีไม่มีมูลให้ยุติเรื่องได้ กรณีมีมูลความผิดโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นดำเนินการ ดังนี้

๑) มีมูลความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และได้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ทราบ ให้สั่งลงโทษตามควรแก่กรณี โดยไม่ต้องคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ได้ ถ้าผลการสอบสวนเห็นว่าไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง และหากผลการสอบสวน เห็นว่ากระทำผิดให้สั่งลงโทษลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน ลดขั้นเงินค่าตอบแทน แล้วแต่กรณี

๒) มีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อสอบสวนเสร็จ ให้รายงานผลการสอบสวน และเสนอความเห็นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และเมื่อได้

พิจารณาแล้ว เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งยุติเรื่อง หากกระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ให้ส่งลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน ลดชั้นเงินค่าตอบแทน หรือไล่ออก

# ภาคผนวก



เลขที่ ๑๕๐๑  
วันที่ ๒๐๐๖  
เวลา ๑๕.๕๙

กระทรวงสาธารณสุข  
เลขที่ ๓๒๒๑๖  
วันที่ ๒๐ ก.ค. ๒๕๖๓  
เวลา ๑๒.๓๖

ที่ ทม ๐๕๐๔/ว ส.ค.๐๓

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต  
เลขที่ ๒๐๔  
วันที่ ๒๐ ก.ค. ๒๕๖๓  
เวลา ๑๕.๕๖ น.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์  
๑๐๓๔ ถนนกรุงเกษม แขวงมหานาค  
เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๓

ผู้อำนวยการกองกลาง  
เลขที่ ๑๑๕๖  
วันที่ ๒๑/๖/๖๓  
เวลา ๑๕.๑๖

เรื่อง มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. สำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/๑๒๖๗๑ ลงวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ฉบับ
  ๒. มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จำนวน ๑ ชุด
  ๓. แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ จำนวน ๑ ชุด

มีตราประทับกระทรวง  
เลขที่ ๑๑๖๓  
วันที่ ๒๑ ก.ค. ๒๕๖๓  
เวลา ๑๖.๕๓ น.

ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สร้างความเข้าใจกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ และภาคเอกชน ในการดำเนินการตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้ถูกต้องและทั่วถึง ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) อย่างเคร่งครัด รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงขอแจ้งเวียนมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานมาเพื่อรับทราบและถือปฏิบัติ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ และขอความร่วมมือจากท่านแจ้งหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงานตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ ให้ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) ทราบ ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ paa.dwf@dwf.go.th โดยให้มอบหมายให้นายณภัทพงศ์ เพื่อขุนทด นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ หมายเลขโทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๙๘๔ ๖๒๕๓ เป็นผู้ประสานงาน

๒๗ ม.ค. ๒๕๖๓

๑) เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
เพื่อโปรดพิจารณา บันทึกความเห็น ลงไป  
จะเป็นพระคุณ

(นางสุทษิมา หุ่นดี)  
ผู้อำนวยการกองกลาง  
๒๑ ก.ค. ๒๕๖๓

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรเมธี วิมลศิริ)

ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

นายพรธรรมฤทธิ์

(นายพงษ์ยศ ธรรมฤทธิ์)  
รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาทรัพยากร  
ปฏิบัติราชการแทน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
๒๑ ก.ค. ๒๕๖๓

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว  
กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ  
โทร. / โทรสาร ๐ ๒๖๔๒ ๗๗๔๓



ด่วนที่สุด  
ที่ นร ๐๕๐๘/๐๒๖๗



สำนักเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง  
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๓ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรฐานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

อ้างถึง หนังสือกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์  
ที่ พม ๐๕๐๘/๐๒๖๗ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ตามที่ได้อ่านเรื่อง ร่างมาตรฐานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ไปเพื่อดำเนินการ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม สำนักงาน ก.พ. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงาน ก.พ.ร. ได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการการเลือกตั้งด้วย ความละเอียดปรากฏตามบัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะกรรมการการเลือกตั้งได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ดังนี้ว่า

๑. เห็นชอบร่างมาตรฐานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์รับความเห็นของกระทรวงยุติธรรมและสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย

๒. รับทราบการให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว) เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๓. ให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว) สร้างความเข้าใจกับส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ รวมถึงภาคเอกชนในการดำเนินการตามมาตรการฯ ให้ถูกต้องและทั่วถึง ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างเคร่งครัดด้วย

จึงเรียนยืนยันมา ทั้งนี้ สำนักเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้งได้แจ้งให้รองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง และกรมทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปัญญาพล ศรีแสงแก้ว)

รองเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง ปฏิบัติราชการแทน  
เลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง

กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๖๔๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๖๓๒ (ใช้สิทธิ์) ๑๕๓๒ (บุขจร)

โทรสาร ๐ ๒๖๔๐ ๑๕๔๖ www.soc.go.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ spt55@soc.go.th

## บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑. สำเนาหนังสือกระทรวงกลาโหม ส่วนที่สุต ที่ กท ๐๒๐๑/๔๑๓ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงมหาดไทย ส่วนที่สุต ที่ มท ๐๒๑๑.๗/๕๒๘๕ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓
๓. สำเนาหนังสือกระทรวงยุติธรรม ส่วนที่สุต ที่ ยธ ๐๔๑๓/๑๘๒๓ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓
๔. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่สุต ที่ นร ๑๐๑๓/๑๓๐ ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓
๕. สำเนาหนังสือสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส่วนที่สุต ที่ นร ๑๓๐๘/๑๖๗๖ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓
๖. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ส่วนที่สุต ที่ นร ๑๒๐๐/๑๗ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

ด่วนที่สุด  
ที่ กท ๐๒๐๖/๙๖๗



กระทรวงกลาโหม  
ถนนสนามไชย กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๗๖๕๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามที่ ขอให้กระทรวงกลาโหม พิจารณาร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน รายละเอียดตามที่อ้างถึง นั้น

กระทรวงกลาโหม พิจารณาแล้วเห็นว่า ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานระดับภาค รัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ ได้รับการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิส่วนบุคคลมากขึ้น ทั้งนี้ การปรับปรุงมาตรการจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานให้มีความเหมาะสม มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ พยาน และผู้กระทำ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งถือว่าการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จึงเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อกรุณาทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พลเอก

(ชัยชาญ ช้างมงคล)

รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ ทำการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

โทร. ๐ ๒๒๒๒ ๓๑๒๐

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๓

ด่วนที่สุด  
ที่ มท ๐๒๓๓.๓/ ๕๒๖๕



กระทรวงมหาดไทย  
ถนนอักษะรังสรรค์ กทม. ๓๐๒๐๐

๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ส) ๗๐๕๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงมหาดไทยเสนอความเห็นเกี่ยวกับ  
เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่  
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ ความละเอียดตามที่อ้างถึง นั้น

กระทรวงมหาดไทยพิจารณาแล้วเห็นว่า ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด  
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นการกำหนดมาตรการกลางสำหรับหน่วยงานเพื่อให้เกิดกลไกขับเคลื่อน  
การกำกับดูแลด้านจริยธรรม ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีมาตรการเกี่ยวกับการรับเรื่อง  
ร้องเรียนและคุ้มครองพยาน กำหนดให้หน่วยงานแสดงเจตนาจริงใจในการส่งเสริมความเท่าเทียม  
ระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกิดดีและเคารพซึ่งกันและกัน โดยเน้นการป้องกันปัญหา  
เป็นพื้นฐาน จึงเห็นด้วยในหลักการตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

พลเอก

(อนุทิน ชาญวีรกูล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานปลัดกระทรวง  
สำนักงานนโยบายและแผน  
โทร. ๐ ๒๒๒๓ ๕๒๔๐๔

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

อธิบดีกรมนโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๑ มีนาคม ๒๕๖๓

# ด่วนที่สุด

ที่ ยธ ๐๔๑๗/๑๔๒๓



กระทรวงยุติธรรม

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ

อาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์ ชั้น ๘

ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่

กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๑๐

๒๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคาร่างละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว.ล ๗๐๔๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกาขอให้กระทรวงยุติธรรมพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคาร่างละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงยุติธรรม พิจารณาแล้วเห็นด้วยกับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคาร่างละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว อย่างไรก็ตามเห็นควรแก้ไขในข้อ ๘ กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้ ย่อหน้าแรก การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงบรรทัดที่ ๔ เห็นควรแก้ไขจาก "โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน" เป็น "โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน" และเพิ่มเติมในบรรทัดที่ ๕ ตอนท้าย "เฉพาะในกรณีมีการสอบปากคำผู้เสียหาย"

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ เทพสุทิน)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๑/๒๕๖๓

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

โทร. ๐ ๒๕๔๓ ๒๗๑๓

โทรสาร ๐ ๒๕๔๓ ๙๖๖๓

กฤษฎีกา

ที่ นร ๑๐๑๑/๒๖๐



สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนครราชสีมา ๓๑๐๐๐

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ส่วนที่สุต ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๗๖๔๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ขอให้สำนักงาน ก.พ. เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง กรณีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้เสนอเรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงาน ก.พ. พิจารณาแล้ว เห็นชอบด้วยในหลักการ อย่างไรก็ตาม สำนักงาน ก.พ. มีข้อสังเกตว่า ร่างมาตรการฯ ข้อ ๘ ซึ่งกำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริงหรือให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย นั้น เห็นว่าตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีอำนาจดำเนินการสั่งให้มีการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญกระทำความผิดวินัยเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอยู่แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักมาตรฐานวินัย

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๒๔

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๒๕

สำนักงานตั้ง

(นางสาวบุษกร หวังวิล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๑ มีนาคม ๒๕๖๓

# ด่วนที่สุด

ที่ นร ๓๑๐๘/ ส.จ. ๗/๖



สำนักงานสภาพัฒนาการ  
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
๔๖๒ ถนนกรุงเกษม กทม. ๑๐๑๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เรื่อง ร่างมาตรการ  
ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามที่ สำนักเลขาธิการคณะกรรมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขอให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพิจารณาแล้ว มีความเห็นดังนี้

๑. เห็นควรให้ความเห็นชอบในหลักการของร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่ปรับปรุงใหม่ จำนวน ๑๒ ข้อ ที่ให้ความสำคัญกับการให้ความคุ้มครองบุคลากรทุกคนในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน รวมถึงมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน พยาน และผู้ถูกกล่าวหา โดยให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคท.) เพื่อให้การขับเคลื่อนงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. อย่างไรก็ตาม นอกจากการกำหนดให้มีกลไกการร้องทุกข์ และมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา/ผู้ร้องเรียน ควรพิจารณาเพิ่มเติมมาตรการให้ความช่วยเหลือ ขาดแคลนและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อเป็นหลักประกันให้บุคคลได้รับความคุ้มครองและได้รับความเป็นธรรมอย่างแท้จริง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายทศพร สิริสัมพันธ์)

เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กองยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนและสังคม  
โทร ๐ ๒๒๕๐ ๔๐๕๕ ต่อ ๓๔๗๒ โทรสาร ๐ ๒๒๕๒ ๒๕๖๗  
E-mail : kandag@nesdc.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเสาวกร หวังวีไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ  
๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓

# ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๒๐๐/๓๗



สำนักงาน ก.พ.ร.  
ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๒๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการ  
อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๗๖๕๖  
ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการขอให้สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอความเห็นเกี่ยวกับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการ ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาแล้ว มีความเห็น ดังนี้

๑. เห็นชอบในหลักการร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่ปรับปรุงใหม่ จำนวน ๑๒ ข้อ ร่างมาตรการดังกล่าว เป็นการเพิ่มมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน ผู้เป็นพยาน และผู้ถูกกล่าวหา เพิ่มกลไกการรับเรื่องร้องทุกข์ การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน การปรับปรุงร่างมาตรการฯ จะส่งผลให้กระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สร้างความเป็นธรรมต่อคู่กรณีทั้งสองฝ่าย อีกทั้งบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจจะได้รับความคุ้มครองและปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนสากลตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเข้าร่วมภาคี ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW) ที่ประเทศไทยต้องดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันความรุนแรงต่อสตรีในสถานที่ทำงาน

๒. ส่วนการให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ) นั้น เนื่องจากปัจจุบันกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศทำหน้าที่ส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรีอยู่แล้ว จึงมีความเหมาะสมในการทำหน้าที่ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอ้นฟ้า เวชชาชีวะ)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๑ มีนาคม ๒๕๖๓

กองพัฒนาระบบราชการ ๒  
โทร. ๐ ๒๒๕๖ ๗๗๗๕ ต่อ ๘๗๐๙ (ปิยนุช)  
โทรสาร ๐ ๒๒๕๑ ๘๑๗๕  
www.opdc.go.th

แบบรายงานผลการดำเนินงานตาม  
มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

๑. หน่วยงาน .....
๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ .....
- โทรศัพท์ ..... โทรสาร .....
๓. การประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ๓.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร  มี  ไม่มี
- ๓.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง  มี  ไม่มี
๔. การจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ๔.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร  มี  ไม่มี
- ๔.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง  มี  ไม่มี
๕. มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศ โดย
- จัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไป
- จัดทำแผ่นพับ / จดหมายข่าว / การเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน
- จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแจกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน
- สอดแทรกในกิจกรรมการจัดการความรู้
- ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย
- กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หรือการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่
- กำหนดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน
- กำหนดไว้ในแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของหน่วยงาน
- อื่น ๆ ได้แก่.....
๖. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  มี ได้แก่ .....  ไม่มี
๗. ปีงบประมาณที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านมีการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานหรือไม่
- มี (ตอบข้อ ๗.๑ - ๗.๕)  ไม่มี
- ๗.๑ จำนวนการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงาน ..... ครั้ง

๗.๒ รูปแบบปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

- ทางวาจา ..... ครั้ง       ทางกาย ..... ครั้ง
- ทางสายตา ..... ครั้ง       ถูกกระทำโดยมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง ..... ครั้ง
- ถูกกระทำลักษณะอื่นๆ ..... ครั้ง ได้แก่ .....

๗.๓ ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงานของท่าน

- ผู้บังคับบัญชา กระทำต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำต่อ ผู้บังคับบัญชา
- เพื่อนร่วมงาน กระทำต่อ เพื่อนร่วมงาน
- บุคลากรภายในหน่วยงาน กระทำต่อ ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานของท่าน  
เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง หรือผู้รับบริการ เป็นต้น

๗.๔ สถานที่เกิดกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงาน

- ภายในห้องทำงาน       บริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน
- พื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน       อื่น ๆ ได้แก่ .....

๗.๕ การจัดการในกรณีการร้องเรียนประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หน่วยงานได้ดำเนินการตามมาตรการฯ กฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

\*\*\*\*\*