

สำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา
 ฝ่ายบริหารทั่วไป งานธุรการ
 ที่ สบอ. 6689
 วันที่ 26 พ.อ. 58 (12.58)

ต้นฉบับ

เลขที่เอกสารในระบบ E พม0503/ว4435

ฝ่ายบริหารทั่วไป (สตก. รับเอกสารจากภายนอก) รับที่ ขป 18866

วันที่ 21 พ.อ. 2558 พจ.งอ. 3206/58

เรื่อง ขอส่งแผ่นพับเรื่อง "การล้างละเมิด/คุกคามทางเพศในการทำงาน : ปัญหาที่มีทางออก"

เรียน ผู้บริหารกรม	วันที่กำหนด
<input type="checkbox"/> เพื่อโปรดพิจารณา <input type="checkbox"/> เพื่อโปรดดำเนินการ <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อโปรดทราบ	
และ สตก. จะได้ปิดประกาศต่อไป	

๐/๕

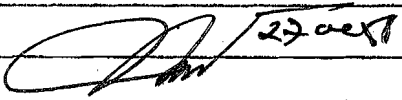
โทรระชา เทศกาล

(นางสาวอรุณี พงษ์พรประเสริฐ)

สบท.สกก. ปฏิบัติราชการแทน สกก.

๒๓ พ.ย. ๒๕๕๘

เรียน ผอ.สกก. ผอ.รทท. ทน1-9 นอ. และ สนท. นอ.
 เกือบทราบ และประชาสัมพันธ์ที่เจ้าหน้าที่
 ในสังกัดทราบโดยทั่วกัน



(นายทองเปลว กองจันทร์)

ผส.บอ./



กรมชลประทาน
เลขรับ..... ๗๗๑๘๘๖๖/๗๗
วันที่.....
เวลา.....



ที่ พม ๐๕๐๓/ว ๔๔๗๕

ถึง กรมชลประทาน

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ขอส่งแผ่นพับเรื่อง “การล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศในการทำงาน : ปัญหาที่มีทางออก” จำนวน ๒๐ ชุด เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดฯ และมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคการล่วงละเมิดในการทำงานแก่บุคลากรในสังกัด และขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้



กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

โทร ๐ ๒๖๔๒ ๗๗๔๓

โทรสาร ๐ ๒๖๔๒ ๗๗๔๓, ๐ ๒๖๔๒ ๗๗๔๑

www.owf.go.th และ www.gender.go.th

มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญห การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2558 เห็นชอบ
มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคาม
ทางเพศในการทำงาน และให้หน่วยงานภาครัฐขอปฏิบัติ
และมอบหมายให้กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือหน่วยงาน
ภาคเอกชนรับมาตรฐานฯ ไปดำเนินการตามความเหมาะสม

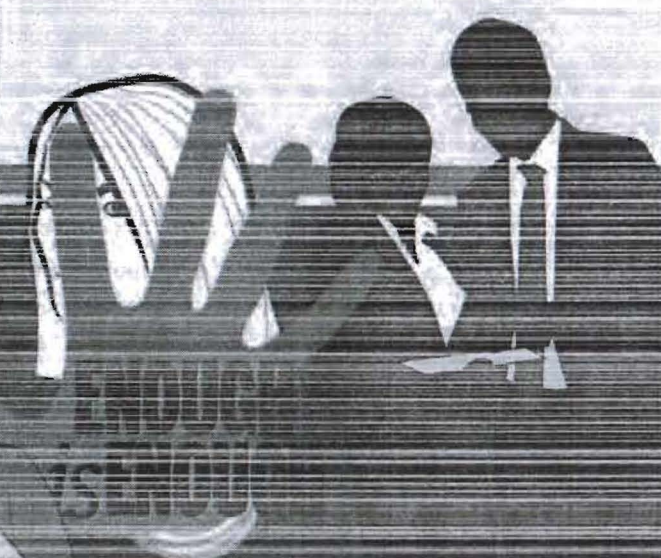
สิ่งที่หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว
ได้แก่ จัดทำแนวปฏิบัติเพื่ป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วง
ละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อม
ในการทำงานที่เน้นการเคารพและให้เกียรติกันเพื่อป้องกัน
ปัญหา ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรม
ทางเพศ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นให้
จัดการปัญหาโดยใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การ



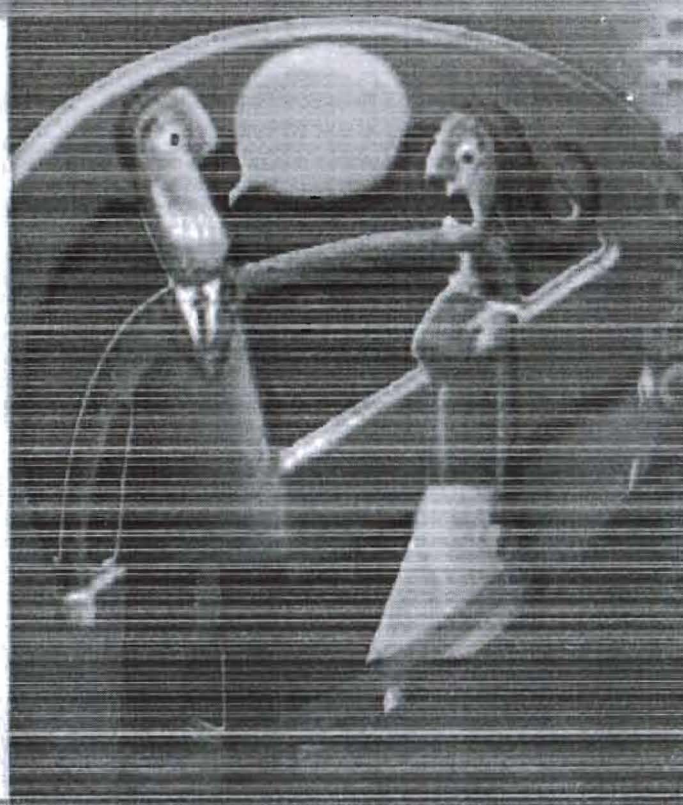
พูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประณอมข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติ
ปัญหาอย่างรวดเร็ว จริงจัง และเป็นความลับ และให้ความ
เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน หากกระบวนการ
ไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหได้ จึงจะเข้าสู่กระบวนการ
ทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่

กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้มีการแต่งตั้ง
คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง นอกจากนั้น หน่วยงานต้องติดตาม
ผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญห
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และ
แจ้งกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง
เพื่อรวบรวมนำเสนอคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียม
ระหว่างเพศ (สทพ.)

ผู้ที่ประสบปัญหาการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
สามารถใช้ช่องทางการร้องทุกข์ที่มีอยู่ได้ อาทิ หน่วยรับเรื่อง
ร้องทุกข์ ภายในหน่วยงานของผู้ถูกรกระทำ สำนักงาน ก.พ.
คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง
คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน และผู้ตรวจการแผ่นดิน



กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.)
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)
255 แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400
โทรศัพท์ 0 2642 7743
www.owf.go.th



การล่วงละเมิด/ คุกคามทางเพศในการทำงาน ปัญหาที่ใช่กาชออก

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ
โทร/โทรสาร 02 642 7743
www.owf.go.th



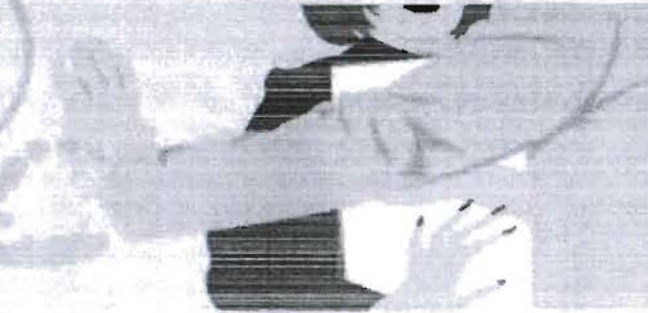
การล่วงละเมิด/ คุกคามทางเพศในการทำงาน : ปัญหานี้มีทางออก

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่ในสถานที่ทำงาน การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชายหญิงและกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ จากการกระทำของนายจ้าง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้ถูกกระทำส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง

การถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศส่งผลกระทบต่อจิตใจ ชีวิตส่วนตัว และการทำงาน จนอาจทำให้ผู้ถูกกระทำไม่อยากเจอผู้กระทำ หากไปทำงานด้วยกันก็จะรู้สึกอึดอัด ทำให้ทำงานอย่างไม่มีความสุข ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ซึ่งเกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานในภาพรวม หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

คนส่วนใหญ่ไม่เข้าใจเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศว่าคืออะไร พฤติกรรมในลักษณะไหนที่เข้าข่าย ผู้กระทำจึงอาจไม่มีเจตนาคุกคามทางเพศ แต่อาจเกิดจากความเคยชิน ประกอบกับไม่มีการว่ากล่าวตักเตือน ไม่มีการให้ความรู้ว่าการกระทำแบบใดเป็นการคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมีทั้งแบบไม่รุนแรง แต่ทำให้ผู้ถูกกระทำหรือผู้เกี่ยวข้องมีความเดือดร้อนรำคาญ หรือทำให้เสียบรรยากาศในการทำงาน และยังมีแบบที่มีความรุนแรง ซึ่งมีการใช้ผลประโยชน์จากการทำงานเป็นข้อแลกเปลี่ยน การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศยึดถือความรู้สึกของผู้ถูกกระทำเป็นหลัก หากการกระทำดังกล่าว ไม่ได้รับการยินยอม และผู้ถูกกระทำรู้สึกอึดอัด ไม่สบายใจ ไม่ชอบ รู้สึกว่าตนเองถูกคุกคามเหยียดหยาม ก็เข้าข่ายการคุกคามทางเพศ



พฤติกรรมที่เข้าข่าย การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การคุกคามทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอก หรือจ้องลงไปทีคอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองหรือผู้อื่นที่อยู่ด้วยกันในบริเวณนั้นรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ

การคุกคามด้วยวาจา เช่น การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ พูดจาหยาบคาย วิจารณ์ทรวงทรวง พูดลามก โห่ศัพท์ลามก การแสดงความเห็นต่อรสนิยมทางเพศของผู้อื่น

การกระทำทางกาย เช่น การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาส ก่อตัวรับ ขูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว

การกระทำอื่นๆ ที่เข้าข่ายคุกคามทางเพศ เช่น การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศ

สำหรับการคุกคามในรูปแบบที่รุนแรง เช่น การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา ซึ่งการคุกคามลักษณะนี้มักมีการแลกเปลี่ยนร่วมด้วย ทั้งในรูปแบบการให้ผลประโยชน์และ/หรือการข่มขู่เพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเพศเป็นข้อแลกเปลี่ยน เช่น การพิจารณาให้ผลประโยชน์เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและ/หรือการเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาผลการเรียน ทุนการศึกษา การศึกษาดูงาน การต่อสัญญาการทำงาน การข่มขู่ให้เกิดผลทางลบกับการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย โดยให้มีเรื่องทางเพศเป็นการตอบแทนหรือแลกเปลี่ยน เช่น ให้ไปค้างคืนด้วย ให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น