



สน.เลขที่การ ศรชล.
เลขที่ ๖๙๔
วันที่ ๒๕ พ.ค. ๖๗
เวลา ๑๓๐๐

สำนักงานผู้บังคับบัญชา ศรชล.
เลขที่ ๑๓๓๙
วันที่ ๒๑ พ.ค. ๖๗
เวลา ๑๕๕๖

สำนักสืบสวนสอบสวน และกฎหมาย ศรชล.
เลขที่ ๑๐๓๕
วันที่ ๒๑ พ.ค. ๖๗
เวลา ๑๐๕๙

## บันทึกข้อความ

อ.อ.ชัยยุทธการล่องเรือ
เลขที่ ๓๒๖
วันที่ 18 ธ.ค. 2567
เวลา 9.00.00

ส่วนราชการ สบก.ศรชล. (กองบริหารงานบุคคลฯ โทร.๐ ๒๕๐๒ ๗๐๓๗)

ที่ นร.๕๕๐๒/๓๕๖

วันที่ ๒๑ พ.ย.๖๗

เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และประกาศเจตนารมณ์ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของ ศรชล.

เรียน ผอ.ศรชล. (ผ่าน รอง ผอ.ศรชล.) (ผ่าน สสท.ศรชล.)

๑. สบก.ศรชล. ขอความเห็นชอบ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานโดยมีรายละเอียดตามผนวก และลงนามในประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ ศรชล. และมอบหมายให้ สบก.ศรชล. เป็นหน่วยประสาน นขต.ศรชล. เพื่อดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.)

๒. สบก.ศรชล. ขอเรียนประกอบการพิจารณา ดังนี้

๒.๑ คณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ ๒๑ เม.ย.๖๓ เห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เสนอ และให้ พม. โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สร้างความเข้าใจกับส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ รวมถึงภาคเอกชนในการดำเนินการตามมาตรการฯ ให้ถูกต้องและทั่วถึง ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) อย่างเคร่งครัด รายละเอียดตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๘๔ ลง ๒๓ เม.ย.๖๓ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

๒.๒ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้จัดทำคู่มือมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยกำหนดหลักการสำคัญของมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานไว้ ๑๒ ข้อ รายละเอียดตาม (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

๒.๒.๑ หน่วยงานต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึงในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒.๒.๒ หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงาน

๒.๒.๓ หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน โดยเน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐาน ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

๒.๒.๔ หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น และ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี

๒.๒.๕ หน่วยงานต้องกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

๒.๒.๖ การแก้ไขและจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประณอมข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงจะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่

๒.๒.๗ การแก้ไข ...

๒.๒.๗ การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันที และเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศ ในการทำงาน และต้องเป็นความลับ

๒.๒.๘ กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑. ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัด ของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้เฉพาะในกรณีมีการสอบปากคำ ผู้เสียหาย,

๒. ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงาน ผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

๒.๒.๙ หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน

๒.๒.๑๐ หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยในระหว่างการร้องเรียน ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด

๒.๒.๑๑ หน่วยงานต้องรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๒.๒.๑๒ ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ

๒.๓ พม. ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ไปยัง ศปคพ. ในระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเพศในสังคม ([www.mergis.org/harassmentReport](http://www.mergis.org/harassmentReport)) รายละเอียดตามหนังสือกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ พม ๐๕๐๔/๒๒๑๒๘ ลง ๑๘ ต.ค.๖๗ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓) ✓

๒.๔ การปฏิบัติราชการอื่นใดตามที่กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่ง กำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการ อยู่ในอำนาจของ รอง ผอ.ศรชล. ปฏิบัติราชการแทน ผอ.ศรชล. รายละเอียดตามคำสั่ง ศรชล. ที่ ๑/๒๕๖๒ ลง ๕ เม.ย.๖๒ ข้อ ๔.๒.๒๘ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๔)

๓. สบก.ศรชล. พิจารณาแล้วเห็นว่า

๓.๑ การจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน และประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของ ศรชล. เป็นการดำเนินการตามที่คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบตามข้อ ๒.๑ โดยการจัดทำแนวปฏิบัติฯ และประกาศฯ ดังกล่าว เป็นการนำหลักการสำคัญของมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่กำหนดไว้ในคู่มือมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ตามข้อ ๒.๒ มาประมวลและปรับแก้ เพื่อให้เข้ากับรูปแบบองค์กรของ ศรชล. จึงนับว่ามีความเหมาะสม เห็นควร เห็นชอบในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไข ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ ศรชล. ดังกล่าว การนี้ สบก.ศรชล. ได้จัดทำ ร่างแนวปฏิบัติฯ และร่างประกาศฯ ดังกล่าว แนบมาด้วยแล้ว ทั้งนี้ การลงนามในประกาศฯ กำหนดให้เป็นหน้าที่ และอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการ อยู่ในอำนาจของ รอง ผอ.ศรชล. ปฏิบัติราชการแทน ผอ.ศรชล. ตามข้อ ๒.๔

๓.๒ เพื่อให้...

๓.๒ เพื่อให้การรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ในระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเพศในสังคม ([www.mergis.org/harassmentReport](http://www.mergis.org/harassmentReport)) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรมอบหมายให้ สบก.ศรชล. เป็นหน่วยประสาน นขต.ศรชล. เพื่อดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) ตามกรอบเวลาที่กำหนด

#### ๔. เห็นควร

๔.๑ เห็นชอบแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล และลงนามในประกาศศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามข้อ ๓.๑

๔.๒ มอบหมายให้ สบก.ศรชล. เป็นหน่วยประสาน นขต.ศรชล. เพื่อดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) ตามกรอบเวลาที่กำหนด ตามข้อ ๓.๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุมัติตามข้อ ๔ และกรุณา ลงนามในประกาศฯ ที่แนบ

(นางราณี อุปการะกุล)

ผอ.สบก.ศรชล.

เรียน

สสท.ศรชล. พิจารณาแล้ว เห็นควรเห็นชอบแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล และลงนามในประกาศศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่ สบท.ศรชล. เสนอในข้อ ๔ ทั้งนี้ การเห็นชอบและลงนามอยู่ในอำนาจของ รอง ผอ.ศรชล. ปฏิบัติราชการแทน ผอ.ศรชล.



(นายอรรถ นิตริฐดำรง)

รอง ผอ.สสท.ศรชล. ปฏิบัติราชการแทน

ผอ.สสท.ศรชล

 พ.ย.๖๗

พล.ร.ท.



ผช.เลขาธิการ ศรชล.

 พ.ย.๖๗

พล.ร.อ.



รองเลขาธิการ ศรชล.

 พ.ย.๖๗

พล.ร.อ.



เลขาธิการ ศรชล.

 ๖๘ ๖.ค.๖๗

- อนุมัติ

- ลงนามแล้ว

พล.ร.อ.



รอง ผอ.ศรชล. ปฏิบัติราชการแทน

ผอ.ศรชล.

 ๖๘ ๖.ค.๖๗

## แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานจัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทันใด รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

### การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าคุณเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

### พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑. บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ไม่สนิทสนมหรือเพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้ใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
๓. บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
๔. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่การทำงาน
๕. ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
๖. บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาควินิจฉัยในผลการดำเนินงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

## พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

### ๑. การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปทีคอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

### ๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

๑) การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ

๒) การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ

๓) การเกี่ยวพาราสี พูดจาแทะโลม การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

๔) การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อрсนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

### ๓. การกระทำทางกาย เช่น

๑) การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น

๒) การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การหยักคิ้วหลีดตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

### ๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

๑) การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

๒) การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

### ๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

๑) การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษา ฅงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

๒) การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

### สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑. แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น
๒. ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
๓. บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่าย Video Clip (หากทำได้)
๔. บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานหรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์
๕. แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไวใจทราบทันที
๖. ทราหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษา หรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
๗. กรณีผู้ถูกระทำอายุหรือกลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกระทำ

### กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาลำดับแรก

๑. สิ่งที่ถูกถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ ดังนี้
  - ๑) ในกรณีที่สามารแก้ไขปัญหายด้วยตนเองได้ ให้พูดหรือเขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้
  - ๒) ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหายได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้
    - ๑) ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน ๓๐ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่
    - ๒) ร้องขอกองบริหารงานบุคคล ให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๓๐ วัน เช่นเดียวกัน
๒. สิ่งที่ถูกบังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ ดังนี้
  - ๑) เลขาธิการ ศรชล. มอบหมายเจ้าหน้าที่เป็นคนกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยให้เจ้าหน้าที่คนกลางมีหน้าที่เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความ ซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และรายงานให้ เลขาธิการ ศรชล. ทราบ
  - ๒) กรณีไม่สามารถหาข้อยุติในการเจรจาได้ ให้เจ้าหน้าที่คนกลางรายงาน เลขาธิการ ศรชล. ทราบและหากเป็นกรณีที่ต้องดำเนินการทางวินัยให้ เลขาธิการ ศรชล. มอบหมายกองบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง ศรชล. พิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป



### มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน

๑. การเจรจาประนีประนอมพิจารณาเรื่องร้องเรียนให้กระทำเป็นการลับ และเมื่อมีการร้องเรียนแล้ว ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน

๒. ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยาน จะได้รับการพิจารณาจากบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม และได้รับการคุ้มครองมิให้ถูกกลั่นแกล้ง

### มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

การพิจารณาเรื่องร้องเรียนให้กระทำเป็นการลับ และในระหว่างการร้องเรียนยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ผู้ถูกกล่าวหาจะได้รับความเป็นธรรมและได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น และมีสิทธิในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสารและพยานหลักฐานในการแก้ข้อกล่าวหา

### หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- กองบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง ศรชล.

### แนวทางกำหนดโทษทางวินัย

กรณีข้าราชการพลเรือน ศรชล. ผู้ใดกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการโดยผู้ถูกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกระทำเดือดร้อนรำคาญ ถือว่าเป็นการกระทำความผิดอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามมาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งอาจถูกลงโทษทางวินัย ๕ สถาน ดังต่อไปนี้ (๑) ภาคทัณฑ์ (๒) ตัดเงินเดือน (๓) ลดเงินเดือน (๔) ปลดออก (๕) ไล่ออก ตามมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามควรแก่กรณี

กรณีข้าราชการทหารและตำรวจ ให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

### ช่องทางหรือวิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ผ่านช่องทางออนไลน์
  - <https://thai-mecc.go.th/thaimeccsite/th/contact/complain>
- ผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนด้วยตนเองทางโทรศัพท์
  - กองบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง ศรชล. โทร. ๐ ๒๕๐๒ ๗๐๓๗
- ผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- ผู้ร้องเรียนควรร้องเรียนต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ

หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องเรียนต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น



หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

- ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

- สำนักงาน ก.พ.

- ศูนย์บริการประชาชน สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

- จุดบริการประชาชน ๑๑๑๑ ทำเนียบรัฐบาล

- ตู้ ปณ. ๑๑๑๑

- สายด่วนของรัฐบาล ๑๑๑๑

- เว็บไซต์ [www.1111.go.th](http://www.1111.go.th)

- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน

ตรวจถูกต้อง



(นางราณี อุปการะกุล)

ผอ.สบก.ศรชล.

๒๑ พ.ย.๖๗