



สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง  
(สกนช.)

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา  
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

STOP  
**SEXUAL HARASSMENT**  
IN THE WORKPLACE

## คำนำ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นเรื่องที่มีเจตคติทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง มักมีประเด็นเกี่ยวโยงกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจในการให้คุณให้โทษในหน้าที่การงานระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกระทำ อีกทั้ง การที่สังคมไทยยังมองว่าเป็นเรื่องน่าอับอายและซ้ำเติมผู้ถูกระทำ ทำให้ผู้ถูกระทำไม่กล้าพูดถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและไม่กล้าเอาผิดผู้กระทำ ส่งผลให้ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และการแก้ปัญหาที่มีความยากลำบากมากขึ้น

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ เห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ โดยมอบหมายให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) และสร้างความเข้าใจกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รวมถึงเอกชน ในการดำเนินงานตามมาตรการอย่างถูกต้องและทั่วถึง

ทั้งนี้ การกำหนดมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ก่อนเข้าสู่กระบวนการทางวินัย มุ่งเน้นให้ผู้ถูกระทำเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้ถูกระทำ มีกระบวนการจัดการปัญหาที่เป็นมิตร ไม่สร้างความอับอายแก่ทั้งผู้กระทำและผู้ถูกระทำ มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ พยาน และผู้กระทำ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์ในการทำงาน ของทั้งสองฝ่าย หน่วยงานจึงควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความตระหนักรู้ สร้างวัฒนธรรมการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ยอมรับการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งจะเป็นการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอีกทางหนึ่ง

สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง (สกนช.) จึงกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใด ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยทุกคนต้องรับผิดชอบและถือปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ ทั้งนี้ สกนช. จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยการสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ และความเข้าใจ รวมถึงกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้ดำเนินการได้อย่างทันท่วงที เมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

กลุ่มงานบริหารกลาง  
สำนักบริหารการเงินและบริหารองค์กร  
ธันวาคม ๒๕๖๕

## แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศและการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เป็นสาเหตุหนึ่งของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปแบบการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกรกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน หนึ่งในปัญหาเหล่านี้ คือ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน หรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงานที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคลที่แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เกิดจากการกระทำของนายจ้าง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ติดต่อประสานงานด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวในเรื่องชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังเป็นการขัดขวางโอกาสต่างๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

### กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีการกำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และความเสมอภาคของประชาชนชาวไทยไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ โดยฉบับปัจจุบัน ฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ มีการกำหนดไว้ในมาตรา ๔ ว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน”

มาตรา ๒๗ บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้”

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นการแสดงความมุ่งมั่นของประเทศไทยในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยกำหนดการห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ อันหมายถึงการกระทำหรือไม่กระทำการใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

นอกจากนี้ ประเทศไทยมีกฎหมายที่กล่าวถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่

(๑) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๙๗ กำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากกระทำในสาธารณสถาน ต่อหน้าธารกำนัล หรือสื่อไปในทางล่วงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน ปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(๒) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ คุ้มครองแรงงานในระบบ ที่ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

(๓) ประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๙ ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ คุ้มครองพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

(๔) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งต้องมีคุณธรรม ศีลธรรม และมีจิตสำนึกในด้านจริยธรรม รวมถึงกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ ซึ่งเป็นการคุ้มครองข้าราชการพลเรือน และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

## นิยาม

**การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ** คือ พฤติกรรมหรือการกระทำทางเพศใดๆ ที่เป็นการบีบบังคับด้วยการใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง การมองด้วยสายตา การแสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามรู้สึกอึดอัดใจ รำคาญ ได้รับความอับอาย เสื่อมเสียเกียรติ หรือรู้สึกว่าคุณเหยียดหยาม และให้หมายความรวมถึงการติดตาม รังควาน หรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ

**การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน** คือ การกระทำที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานกระทำต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ครูกับนักเรียน รวมถึงเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกับผู้ที่ดำเนินงานร่วมกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง หรือผู้รับบริการ เป็นต้น โดยอาจมีการสร้างเงื่อนไขที่มีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สามารถเกิดขึ้นได้ในสำนักงาน สถานที่จัดงานของหน่วยงาน สถานที่ที่ได้รับมอบหมายให้ไปทำงาน สถานที่ประชุมหรือฝึกอบรม รวมถึงระหว่างการใช้ปฏิบัติงาน เช่น ระหว่างการเดินทางไปปฏิบัติงาน ระหว่างการใช้โทรศัพท์ประสานงาน หรือระหว่างการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสาร เป็นต้น

## รูปแบบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑. การสร้างบรรยากาศไม่พึงปรารถนาหรือเป็นปฏิบัติ หรือการก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน ได้แก่ การใช้วาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่างหน้าตา แขนง พุดตลกลามก ล้อเลียน ดูหมิ่นเหยียดหยามในความเป็นหญิง ความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่น รวมถึงรสนิยมทางเพศ หรือแสดงลักษณะทางกิริยา เช่น มองด้วยสายตาโลมเลีย ส่งจูบ ผีวปาก จับมือถือแขน ถูกเนื้อต้องตัวหรือการแสดงสิ่งของ ภาพจดหมาย เช่น ภาพลามก ปฏิทินโป๊เปลือย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ภาพหน้าจอกอมพิวเตอร์ เป็นต้น

๒. การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก “งาน” การล่วงเกินหรือคุกคามทางเพศชนิดนี้ เป็นการล่วงเกินทางเพศโดยตรง เห็นได้ชัดเจนที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยการใช้การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือการใช้อำนาจให้คุณให้โทษจากงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความพึงพอใจทางเพศสัมพันธ์ อาทิ การร่วมประเวณี การสัมผัสเนื้อตัวร่างกายหรือการกระทำอื่นใดทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศนี้ มักเป็นการกระทำของผู้มีอำนาจกระทำกับผู้ที่ย้อยอำนาจ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในรูปแบบที่สองนี้ แม้อีกฝ่ายยินยอม หรือตกอยู่ในภาวะจำยอม หรือยอมจำนน ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เนื่องจากมีการนำผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน ซึ่งขัดกับหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ส่งผลต่อทั้งบุคคลและหน่วยงาน รวมถึงประสิทธิภาพการดำเนินงานตลอดจนภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

## พฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

พฤติกรรมที่เข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ โดยเป็นการกระทำที่ผู้ถูกระทำไม่ต้องการมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ แบ่งเป็น ๕ ลักษณะ ดังนี้

๑. การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปคอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปในทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี้ยวพาราสี พุดจาทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพุดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

### ๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาส กอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว หรือการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ เช่น การดึงมานั่งตัก เป็นต้น

- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยักคิ้วหลีวตา การผิวปากแบบเชยชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลอยหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

### ๔. การกระทำอื่นๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศหรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

### ๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน การศึกษา ดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน หรือการศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ หรือการพยายามกระทำชำเราหรือกระทำชำเรา

## ผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

การถูกคุกคามทางเพศมีผลต่อสุขภาพ และอารมณ์ ผู้ถูกรกระทำจะมีความเครียด มีอาการปวดศีรษะ วิดตกกังวล สูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง ผลกระทบจากการถูกคุกคามทางเพศไม่เพียงแต่สั้นคลอนตัวตนของผู้ถูกรกระทำ แต่ยังมีผลกระทบต่อการทำงาน เกิดความตึงเครียดในที่ทำงาน ผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากต้องขาดงานบ่อย เพราะผู้ถูกรกระทำจะหลีกเลี่ยงการร่วมงานหรือการพบปะบุคคลที่กระทำการคุกคามทางเพศอยู่ด้วย

สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน และคุณภาพของงานอย่างมาก และหากมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในที่ทำงานบ่อยๆ ย่อมเป็นตัวชี้วัดว่าสังคมไม่มีความเสมอภาคหญิงชาย

## แนวทางป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑. มีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในผลการทำงานของตนเอง
๒. ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
๓. หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน หากเป็นไปได้ให้มีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วย ในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
๔. ช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉย หากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
๕. หากผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าไปปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดหรือต่างประเทศแบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

## แนวทางปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

### สำหรับ สกนช. ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดตั้งกลไกการร้องทุกข์ภายในสำนักงาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการ เมื่อได้รับการร้องเรียนหรือร้องทุกข์ ทั้งแบบเป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร
๒. การใช้กระบวนการแก้ไขปัญหอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร และการประนอมข้อพิพาท โดยต้องให้ทั้ง ๒ ฝ่าย ยินยอมให้มีการประนอมข้อพิพาท โดยผู้ประนอมข้อพิพาทต้องเป็นบุคคลที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายให้ความเคารพนับถือ และต้องมีการกำหนดเงื่อนไข เพื่อเป็นการควบคุมความประพฤติของผู้กระทำไม่ให้เกิดซ้ำ ทั้งนี้ จะดำเนินการได้ในกรณีที่การร้องเรียนไม่เป็นลายลักษณ์อักษร หากสามารถตกลงกันได้แล้ว ทั้งสองฝ่ายต้องลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย
๓. กระบวนการในการแก้ไขและจัดการปัญหา ต้องเริ่มดำเนินการอย่างจริงจังภายในระยะเวลา ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่องร้องเรียน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน ไม่เอื้อประโยชน์ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และข้อมูลของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายต้องเป็นความลับ ทั้งนี้ ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายใน ๓๐ วัน หากไม่แล้วเสร็จให้ขอความเห็นชอบผู้อำนวยการในการขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน
๔. กรณีมีการร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร ให้กลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานทำหน้าที่สอบข้อเท็จจริง หากพบว่ามีมูลความผิดจริงจะต้องส่งเรื่องต่อไปยังส่วนงานที่รับผิดชอบด้านการสอบสวน

**๕. การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง** ให้ผู้อำนวยการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย

(๑) ประธานคณะกรรมการที่มีตำแหน่งสูงกว่าคูกรณี

(๒) บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคูกรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคูกรณี

(๓) บุคคลที่มีเพศสภาพเดียวกับผู้เสียหาย ไม่น้อยกว่าหนึ่งคน

(๔) บุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ เฉพาะในกรณีที่มีการสอบปากคำผู้เสียหาย

ทั้งนี้ ในกรณีผู้ถูกกล่าวหาดำรงตำแหน่งสูงกว่าผู้อำนวยการกลุ่มงาน/สำนักที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองจริยธรรมของหน่วยงาน ต้องเสนอเรื่องให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง

**๖. กรณีที่ผู้กระทำเป็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน** ให้ผู้มีอำนาจเทียบเท่าจากหน่วยงานอื่นหรือมีอำนาจเหนือกว่าเป็นประธานการสอบข้อเท็จจริง และให้มีผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้แทนหน่วยงานอื่นที่มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นคณะกรรมการด้วย

**๗. มาตรการในการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน** ดังนี้

๑) ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน จะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต รวมถึงไม่ให้ถูกกลั่นแกล้งทุกกรณี เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันความปลอดภัย ทั้งนี้ หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน รวมถึงข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยาน ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

๒) ผู้ร้องเรียนต้องได้รับการฟื้นฟู เยียวยา และได้รับการชดเชยค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่สืบเนื่องมาจากการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน เช่น ค่าเดินทางในการมาให้ข้อเท็จจริง หรือค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ทั้งนี้ หากกรณีดังกล่าวเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ สามารถยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เพื่อขอรับเงินเยียวยาได้

**๘. ผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาจะต้องได้รับคำแนะนำหรือการสนับสนุนอย่างเท่าเทียมกัน** และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาที่มีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง ผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาที่มีสิทธิในการชี้แจง แสดงหลักฐาน หรือพยาน เพื่อยืนยันข้อเท็จจริง

**๙. กรณีที่หน่วยงานมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point: GFP) เป็นกลไกร้องทุกข์** เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้น ให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) ของหน่วยงาน และรายงานผลการดำเนินงานไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

**สำหรับบุคลากรให้ดำเนินการ ดังนี้**

**๑. แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ**

**๒. ส่งเสียงร้อง** เพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำและเรียกให้ผู้อื่นช่วย

**๓. บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น** ด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่ายหรือถ่าย Video Clip (หากทำได้)

๔. บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์

๕. แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้น ให้บุคคลที่ไว้ใจหรือผู้บังคับบัญชาทราบทันที

๖. ดำเนินการร้องทุกข์ตามกลไกการร้องทุกข์ของ สกนช. โดยสามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทาง โทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสาร เป็นต้น หรือกรณี ผู้ถูกระทำอายุหรือกลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกระทำ

๗. ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง หากไม่ดำเนินการใดๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

๘. ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการ ประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการ ยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน

## หน่วยรับเรื่องราวร้องทุกข์

### ภายในหน่วยงาน ได้แก่

- ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- กลุ่มงานบริหารกลาง สำนักบริหารการเงินและบริหารองค์กร สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

### ภายนอกหน่วยงาน ได้แก่

- ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- คณะกรรมการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒
- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐

### ช่องทางและวิธีการร้องทุกข์

- ช่องทางรับเรื่องร้องทุกข์ของ สกนช. เช่น เว็บไซต์สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ([www.offo.or.th](http://www.offo.or.th)) หรือกล่องรับเรื่องร้องทุกข์บริเวณหน้าสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง หรือทางโทรศัพท์ ๐ ๒๗๙๔ ๖๐๕๓
- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสาร เป็นต้น
- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น