



ประกาศเจตนารมณ์

“การส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘” สำนักงานยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่

สำนักงานยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่ กระทรวงยุติธรรม ขอประกาศเจตนารมณ์ว่าจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นใช้ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ โดยมีแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ดังต่อไปนี้

(๑) การประกาศรับสมัครงานและการกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครงาน มีการระบุคุณสมบัติด้านวุฒิการศึกษาหรือความสามารถที่สอดคล้องกับลักษณะงาน ไม่ระบุเพศโดยกำเนิดเพศสภาพหรือเพศภาวะ เว้นแต่โดยลักษณะงานมีความเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของเพศ หรือมีความจำเป็นต้องใช้เพศใดเพศหนึ่ง

(๒) การใช้ถ้อยคำ ภาษาและกิริยาท่าทาง และเอกสารต่างๆ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับคำศัพท์ที่เหมาะสมและคำศัพท์ที่ไม่เหมาะสมในการใช้เรียกอัตลักษณ์ทางเพศสภาพหรือเพศภาวะของบุคคล และเอกสารที่มีได้เกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงกับเอกสารทางราชการอย่างเป็นทางการเป็นนัยสำคัญ ต้องมีการกำหนดให้สามารถระบุเพศอื่นนอกจากเพศชายหรือหญิงได้

(๓) การสรรหาคณะกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงาน ให้มีความสำคัญและเคารพหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสรรหาบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งต่างๆ ของหน่วยงานภายใต้สังกัด โดยคำนึงถึงความสามารถเป็นสำคัญ และไม่ตั้งเงื่อนไขให้ความแตกต่างระหว่างเพศเป็นอุปสรรคในการดำรงตำแหน่ง

(๔) การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานอย่างจริงจัง ดำเนินการจัดทำแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน และเร่งสร้างความตระหนักรู้ให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้เคารพความแตกต่างระหว่างเพศ และยุติการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน พร้อมทั้งจัดตั้งกระบวนการรับเรื่องร้องเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวณัฐนันท์ พิทักษา)

ผู้อำนวยการสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่

7 ข้อที่พึงปฏิบัติ

เพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

1

ให้เกียรติผู้อื่น

บุคลากรหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา



2

ลดความเสี่ยง

บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตา หรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/ เพศตรงข้าม



3

ช่วยสอดส่อง

บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรม การล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศเกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและควรให้คำปรึกษาพร้อมทั้งช่วยเหลือ แก่เพื่อนร่วมงานด้วย

4

แบบอย่างที่ดี

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรง ในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน



5

ไม่ควรอยู่สองต่อสอง

ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสองให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

6

มีจิตสำนึก

บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรีภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น



7

ไม่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เสี่ยง

นอกเวลาปฏิบัติงาน หรือลงพื้นที่ปฏิบัติการบุคลากรไม่ควรอยู่ในสถานที่ เพียงลำพัง ควรมีบุคคลอยู่ด้วยไม่น้อยกว่าหนึ่งคน



SEXUAL
HARASSMENT



facebook

สำนักงานยุทธธรรมจังหวัดเชียงใหม่
บริเวณศูนย์ราชการจังหวัดเชียงใหม่
ถนนโชตนา ต.ช้างเผือก อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50300
โทรศัพท์ 053 112 314 โทรสาร 053 112 315

<https://chiangmai.moj.go.th>



แผนที่



ประกาศสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่
เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

โดยที่เป็นการสมควรให้มีแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใด ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้

สำนักงานยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่ (สยจ.เชียงใหม่) จึงกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันที โดยทุกคนพึงปฏิบัติตน ดังนี้

๑. บุคลากรของ สยจ.เชียงใหม่ต้องให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. บุคลากรของ สยจ.เชียงใหม่ต้องลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม/เพศทางเลือก หรือต้องมีผู้ที่ไว้อยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
๓. บุคลากรของ สยจ.เชียงใหม่ต้องช่วยกันสอดส่องและรายงานพฤติกรรมกรล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และต้องให้คำปรึกษา รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
๔. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
๕. ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นเพศตรงข้าม หรือเพศทางเลือกปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
๖. บุคลากรต้องมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น
๗. ในกรณีที่มีการปฏิบัติงาน หรือลงพื้นที่ปฏิบัติการ บุคลากรไม่ควรอยู่เพียงลำพัง ควรมีบุคคลอยู่ด้วยไม่น้อยกว่าหนึ่งคน

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติ

๑. การกระทำทางสยดา เช่น การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอก หรือจ้องลงไปคอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

/๒. การกระทำ...

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูด

เรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

- การเกี้ยวพาราสี พูดจาทะลโลม การพูดลามก การพูดโทรศัพท์ลามก การเรียก ผู้หญิง/ผู้ที่อยู่ในกลุ่มเพศทางเลือกด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาส กอด รัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว และสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงผู้อื่นมานั่งตัก เป็นต้น

๔. การกระทำอื่นๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงาน ผ่านระบบสื่อสารสนเทศ อินเทอร์เน็ต ผ่านคอมพิวเตอร์ หรือโทรศัพท์มือถือ หรือคอมพิวเตอร์พกพาของตน
- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก Line เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การใช้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้ให้เพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การข่มขู่จะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ต้องกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- ๑. แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น

- ๒. ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

- ๓. บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่ายวิดีโอคลิป (หากทำได้)

- ๔. บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ บรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์

- ๕. แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที

/๖. หรือ...



๖. หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคล หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

๗. กรณีผู้ถูกระทำร้าย หรือหวาดกลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกระทำ

หากเกิดกรณีถูกล่วงละเมิด ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ ดังนี้

ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ไว้วางใจ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชา ดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใดๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ อาจถูกดำเนินการทางวินัยได้

ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ เมื่อมีผู้ร้องเรียนกรณีถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ดังนี้

๑. ให้ผู้อำนวยการสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่ดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงาน สืบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจาก หน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่า หนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมฟังในการสืบข้อเท็จจริงได้ ทั้งนี้ ให้รายงานผลการสืบข้อเท็จจริง ต่อผู้อำนวยการสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่ และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานสรุป ข้อมูลเสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัย

๒. คณะทำงานต้องสืบข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปอีก ๓๐ วัน แต่ไม่เกิน ๒ ครั้ง

๓. ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกล่วงละเมิดอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่า ผู้ถูกล่วงละเมิดมีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่าการกระทำนั้นผิดจริง

๔. หากตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วปรากฏว่า ผู้ถูกล่วงละเมิดกระทำผิดจริง หรือมีมูลว่ากระทำผิด ผู้อำนวยการสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่ต้องดำเนินการทางวินัยอย่างเคร่งครัด และหากเข้าข่ายผิดกฎหมาย อาญาให้ผู้เสียหายดำเนินคดีตามความประสงค์

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

๑. เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่ การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์ และผู้เป็นพยานและผู้ถูกล่วงละเมิดพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

๒. คำร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการ ในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความ เหมาะสมให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนเพื่อไม่ให้ถูกลั่นแกล้ง

มาตรการคุ้มครองผู้ถูกล่วงละเมิด

๑. ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าถูกล่วงละเมิดมีความผิด ควรให้ความเป็นธรรม และให้ได้รับการปฏิบัติ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น

๑๒. ให้โอกาส...



๒. ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในเรื่องการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

๑. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำหรือผู้ถูกระทำ
๒. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

๑. ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเองได้ที่ <https://acc.moj.go.th/>
๒. ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร ต่อผู้บังคับบัญชา

ทุกระดับของผู้กระทำ

๓. ผู้ร้องทุกข์ต่อบุคคล หรือหน่วยงาน ในหน่วยงานของผู้ร้องทุกข์จนกว่าจะสืบข้อเท็จจริงและรายงานผลการสืบข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานจนเสร็จกระบวนการ หากหน่วยงานที่ร้องทุกข์ร้องเรียนก่อนหน้านี้ไม่มีการดำเนินการใดๆ ผู้ร้องทุกข์สามารถต้องดำเนินการร้องทุกข์ต่อหน่วยรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ภายนอกดังต่อไปนี้

๓.๑ สำนักงาน ก.พ.

๓.๒ คณะกรรมการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๓ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน มาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒

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

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวณัฐนันท์ พิทักษา)

ผู้อำนวยการสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่