



## ประกาศเจตนารมณ์

### ป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงราย

ผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ทุกคนในสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงราย มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน เจ้าหน้าที่ และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงราย โดยจะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ด้วยเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่ผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ทุกคนในสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงราย ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่ผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงราย

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ทั้งนี้ เราทุกคนจะถือปฏิบัติเป็นกติกาของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงราย เพื่อให้เป็นองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน ทั้งต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน เจ้าหน้าที่ และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงราย ต่อไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายเสวีรัฐ ไชยยานันตา)

ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงราย

## แนวทางปฏิบัติ

### ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงราย

เพื่อเป็นไปตามเจตนารมณ์ของผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ทุกคนในสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงราย ที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็น การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่ และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงราย จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

#### ๑. พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑.๑ ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม/หรือให้มีผู้ที่ไวใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกพบหรือรับมอบหมายนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

๑.๒ ช่วยกันสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อหัวหน้าส่วนราชการ หรืองานบุคคล กลุ่มบริหารงานทั่วไป รวมทั้ง ไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

๑.๓ ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานทุกระดับ ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

๑.๔ ในกรณีผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เรียกผู้ใต้บังคับบัญชาเพศตรงข้ามปฏิบัติงานในห้องสองต่อสอง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาหรือผู้หัวหน้างานระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

๑.๕ ผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ทุกคน ควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

#### ๒. พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การกระทำเกี่ยวกับเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๒.๑ การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปใต้คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒.๒ การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปในทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี่ยวพาราสิ พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจากلامก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อธรรมเนียมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

/๒.๓ การกระทำ...

๒.๓ การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสสอดรับ จูบ หยอกล่อโดยแตะเนื้อต้องตัว และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น
- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การดื้อนเข้ามาหรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหวัดตา การผิวปากแบบเชิงชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดงพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๒.๔ การกระทำอื่นๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน
- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศหรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟสบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น

๒.๕ การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เช่น

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษา ดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิด หรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น
- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

๓. สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๓.๑ แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น

๓.๒ ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

๓.๓ บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่าย Video Clip (หากทำได้)

๓.๔ บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์

๓.๕ แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที

๓.๖ หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานระดับต้น หรือหัวหน้างานบุคคล ด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

๓.๗ กรณีผู้ถูกกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

๔. กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ

๑.๑ สิ่งที่ถูกกล่าวถึงหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- (๑) ในกรณีที่สามารแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

- (๒) ในกรณีที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาดได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้
- ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำหรือหัวหน้างานบุคคลหลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำหรือหัวหน้างานบุคคลที่ได้รับ การร้องขอ ดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใดๆ ถือว่าละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่
  - ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างเป็นทางการ หรือไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งกำหนดเวลาภายใน ๑๕ วัน

๑.๒ สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานบุคคลต้องดำเนินการ

- (๑) ดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง ไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธาน คณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากกลุ่มงานต้นสังกัดของคู่กรณีซึ่งเป็น เพศเดียวกับผู้เสียหาย(ถ้ามี) หัวหน้างานบุคคล และบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจ ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าคู่กรณี และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ให้ดำเนินการตามระเบียบ
- (๒) ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน
- (๓) ให้คำแนะนำหรือสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกันและจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง
- (๔) เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาดอย่างไม่เป็นทางการและเป็นความลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาดตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำผิดเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่กรณีซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย และนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงต่อไป การแยกคู่กรณีไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกรกระทำ ฯลฯ
- (๕) เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกัน เป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

๕. หน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ๕.๑ ผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ  
๕.๒ หัวหน้างานบุคคล กลุ่มบริหารงานทั่วไป

๖. ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ๖.๑ ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมายจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น  
๖.๒ ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานบุคคลเพียงแห่งเดียวจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ

๗. หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.)

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ศ. ๗๓๓๗

(นายเสริฐ ไชยยานันตา)

ห้องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงราย

๖ ธันวาคม ๒๕๖๖