



ที่ พม ๐๕๐๓/ ๓๕๖๕

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๑๐๓๔ ถนนกรุงเกษม แขวงมหานาค

เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรีเห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรี จำนวน ๑ ฉบับ

๒. ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด จำนวน ๑ ชุด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ด้วยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ขอเสนอเรื่องร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานมาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา โดยเรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๖) ทั้งนี้ รองนายกรัฐมนตรี (นายยงยุทธ ยุทธวงศ์) กำกับการบริหารราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีด้วยแล้ว

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจากการทำงานเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ทำงานซึ่งควรได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง จากรายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดลจัดทำขึ้น มีข้อเสนอแนะให้มีกฎหมายเพื่อป้องกันและคุ้มครองการล่วงละเมิดทางเพศโดยเฉพาะ โดยกฎหมายที่กล่าวถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในส่วนของการล่วงละเมิดทางเพศโดยเฉพา โดยกฎหมายที่กล่าวถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในส่วนของการล่วงละเมิดทางเพศโดยเฉพา มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ คู่คุ้มครองข้าราชการพลเรือน รวมทั้ง เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน และในส่วนของภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ อย่างไรก็ตาม ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศก็ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการด้านกฎหมายซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสตรีและกฎหมาย รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับผิดชอบเรื่องดังกล่าว ซึ่งคณะอนุกรรมการ ฯ พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า การออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองในเรื่องนี้ ลักษณะการกระทำผิดต้องมีความชัดเจน และควรคำนึงถึงผลกระทบต่อการทำงานที่อาจต้องปรับระบบวิธีการทำงาน และผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำงานร่วมกัน ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น การมีมาตรการและแนวปฏิบัติ (code of conduct) เพื่อเป็นมาตรการขั้นต่ำให้บุคลากรในองค์กรถือปฏิบัติ มีขั้นตอนการดำเนินการเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น อาจเป็นเครื่องมือที่ช่วยป้องกันแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้ และได้ยกร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑.๓ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และปรับแก้ไขร่างมาตรการฯ ตามผลการรับฟังความคิดเห็น รวมทั้งได้เสนอร่างมาตรการดังกล่าวต่อคณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๘ ซึ่ง กยส. มีมติเห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ และให้กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือหน่วยงานภาคเอกชนรับไปดำเนินการตามความเหมาะสม

/๒. เหตุผล ...

๒. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ กำหนดให้การเสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรีได้เฉพาะเรื่องดังต่อไปนี้ (๖) ร่างระเบียบ ร่างข้อบังคับ หรือร่างประกาศ ที่มีผลบังคับแก่ส่วนราชการโดยทั่วไป

๓. สำระสำคัญ ข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย

๓.๑ คณะอนุกรรมการด้านกฎหมายพิจารณาเห็นว่าการจัดการปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเป็นมาตรการก่อนการเข้าสู่กระบวนการทางวินัยที่ให้ผู้ถูกระทำเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความต้องการของผู้ถูกระทำ มีกระบวนการจัดการปัญหาที่เป็นมิตร ไม่สร้างความอับอายแก่ทั้งผู้กระทำและผู้ถูกระทำ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์ในการทำงานของทั้งสองฝ่าย โดยการจัดการควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อม สร้างความตระหนักรู้ สร้างวัฒนธรรม การเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ยอมรับการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งจะเป็นการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศทางหนึ่ง

๓.๒ ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีเนื้อหา ๒ ส่วน ดังนี้

๓.๒.๑ มาตรการในการดำเนินการของหน่วยงาน ประกอบด้วย หลักการที่หน่วยงานถือปฏิบัติ ๗ ข้อ เช่น การให้ความคุ้มครองบุคลากรทุกคนของหน่วยงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานร่วมกัน การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร การใช้กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการก่อนการจัดการแก้ไขปัญหาย่างรวดเร็วและเป็นความลับ การร้องเรียนและคุณสมบัติของกรรมการสอบข้อเท็จจริง และการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

๓.๒.๒ ตัวอย่างแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานต้องจัดทำขึ้นโดยความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงาน เนื้อหา ประกอบด้วย เจตนารมณ์ คำนิยาม พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติและไม่พึงปฏิบัติ สิ่งที่ต้องปฏิบัติเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ กระบวนการจัดการปัญหาย่อยอย่างไม่เป็นทางการ มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์/พยาน/ผู้ถูกกล่าวหา หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ และช่องทางการร้องทุกข์ เป็นต้น

๔. ข้อเสนอ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงขอเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา ดังนี้

๔.๑ มีมติเห็นชอบและให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ

๔.๒ มีมติให้กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือหน่วยงานภาคเอกชนรับไปดำเนินการตาม

ความเหมาะสม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

พลตำรวจเอก

(อดุลย์ แสงสิงแก้ว)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

โทร. ๐ ๒๖๔๒ ๗๗๔๓

โทรสาร ๐ ๒๖๔๒ ๗๗๔๓

www.owf.go.th และ www.gender.go.th