สำเนา

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๙๔

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๓ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

กราบเรียน/เรียน รอง-นรม., รัฐ-นร., กระทรวง, กรม

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๖๐ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ตามที่ได้ยืนยัน/แจ้งมติคณะรัฐมนตรี (๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘) เกี่ยวกับเรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มาเพื่อทราบ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้เสนอเรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ไปเพื่อดำเนินการ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามบัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์รับความเห็นของกระทรวงยุติธรรมและสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย

๒. รับทราบการให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว) เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๓. ให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว) สร้างความเข้าใจกับส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ รวมถึงภาคเอกชนในการดำเนินการตามมาตรการฯ ให้ถูกต้องและทั่วถึง ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างเคร่งครัดด้วย

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/จึงเรียนยืนยันมา/จึงเรียนยืนยันมาและถือปฏิบัติต่อไป/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ (อย่างยิ่ง)

ธีระพงษ์ วงศ์ศิวะวิลาส

(นายธีระพงษ์ วงศ์ศิวะวิลาส)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๖๓๒ (อิทธิศักดิ์) ๑๕๓๒ (บุษกร)
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖ www.soc.go.th
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ spt55@soc.go.th

หมายเหตุ	อัยการสูงสุด	:	จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ
	รอง-นรม., รัฐ-นร.	:	จึงเรียนยืนยันมา
	กระทรวง	:	จึงเรียนยืนยันมาและถือปฏิบัติต่อไป
	องค์กรอิสระ	:	จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ
	กรม	:	จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑. สำเนาหนังสือกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ พม ๐๕๐๔/๒๙๔๕ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๓
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงกลาโหม ด่วนที่สุด ที่ กห ๐๒๐๑/๙๑๓ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓
๓. สำเนาหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๒๑๑.๓/๕๒๘๕ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓
๔. สำเนาหนังสือกระทรวงยุติธรรม ด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๔๑๓/๑๘๒๓ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓
๕. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๑/๑๑๐ ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓
๖. สำเนาหนังสือสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๑๐๘/๑๖๗๖ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓
๗. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๓๗ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

ที่ พม ๐๕๐๔/๒๙๕๕

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๑๐๓๔ ถนนกรุงเกษม แขวงมหานาค
เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรีเห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรี
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑
๓. รายงานการที่ประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
๔. ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ด้วยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ขอเสนอเรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา โดยเรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๙) เรื่องที่ขอทบทวนหรือยกเว้นการปฏิบัติตามมติของคณะรัฐมนตรี ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศตาม (๖) รวมทั้งเป็นการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติในด้าน (๔) การลดความเหลื่อมล้ำ ทั้งนี้ รองนายกรัฐมนตรี (นายจุรินทร์ ลักษณวิศิษฏ์) กำกับการบริหารราชการ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์) ได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีด้วยแล้ว

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

๑. <u>เรื่องเดิม</u>

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ

๑.๑ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ขอความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐระดับกระทรวง ระดับกรม และรัฐวิสาหกิจ นำมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานไปดำเนินการตามความเหมาะสม และให้รายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานต่อกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

๑.๒ การประชุมคณะกรรมการ สทพ. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑ ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน รวมทั้ง ให้ปรับปรุงหลักการ ๗ ข้อ ของมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และให้เสนอคณะกรรมการ สทพ. พิจารณาอีกครั้ง

/๑.๓ การประชุม ...

๑.๓ การประชุมคณะกรรมการ สทพ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานซึ่งปรับใหม่ จากเดิม จำนวน ๗ ข้อ เป็น จำนวน ๑๒ ข้อ และให้เสนอการปรับปรุงมาตรการฯ ดังกล่าว ต่อคณะรัฐมนตรีต่อไป

๒. <u>เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี</u>

การดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่ผ่านมา ยังไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐระดับกระทรวง ระดับกรม และรัฐวิสาหกิจเท่าที่ควร อีกทั้งพบว่าบางหน่วยงานยังมีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเกิดขึ้น คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศจึงมีมติเห็นชอบให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) และให้ปรับปรุงหลักการของมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานใหม่ และให้เสนอการปรับปรุงมาตรการฯ ดังกล่าว ต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

๓. <u>สาระสำคัญ ข้อเท็จจริง และข้อกฎหมาย</u>

๓.๑ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ขอสรุปสาระสำคัญของมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ดังนี้

๓.๑.๑ มาตรการในการดำเนินการของหน่วยงาน ประกอบด้วย หลักการที่หน่วยงานต้องถือปฏิบัติ ๑๒ ข้อ เช่น ต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร การให้ความคุ้มครองบุคลากรทุกคนของหน่วยงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน การใช้กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการก่อน การจัดการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง รวดเร็ว และเป็นความลับ การมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน พยาน และผู้ถูกกล่าวหา รวมถึงการจัดตั้งศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ โดยรายงานต่อคณะกรรมการ สทพ. อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เป็นต้น

๓.๑.๒ ตัวอย่างแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานต้องจัดทำขึ้นโดยความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงาน เนื้อหาประกอบด้วย เจตนารมณ์ คำนิยาม พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติและไม่พึงปฏิบัติ สิ่งที่ควรปฏิบัติเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ กระบวนการจัดการปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ ช่องทางการร้องทุกข์ และหน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เป็นต้น

๓.๒ การประชุมคณะกรรมการ สทพ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานซึ่งปรับใหม่ จากเดิม จำนวน ๗ ข้อ เป็น จำนวน ๑๒ ข้อ และให้เสนอการปรับปรุงมาตรการฯ ดังกล่าว ต่อคณะรัฐมนตรีต่อไป

๔. <u>ผลกระทบ</u>

การปรับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานระดับภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ ได้รับการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิส่วนบุคคลมากขึ้น

/๕. <u>ความเห็น</u>...

๕. <u>ความเห็นหรือความเห็นชอบ/อนุมัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</u>

การประชุมคณะกรรมการ สทพ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบให้นำเสนอการปรับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาต่อไป

๖. <u>ข้อเสนอของส่วนราชการ</u>

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พิจารณาแล้ว เห็นควรเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา ดังนี้

๖.๑ ขอความเห็นชอบให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.)

๖.๒ ขอความเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่ปรับใหม่ จำนวน ๑๒ ข้อ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายจุติ ไกรฤกษ์)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สำเนาถูกต้อง

นางสาวอัจฉรา ศรีรัตอำไพ
นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ
๔ มีนาคม ๒๕๖๓

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
โทร. ๐ ๒๖๔๒ ๗๗๔๓
โทรสาร ๐ ๒๖๔๒ ๗๗๔๓
E-mail paa.dwf@dwf.go.th

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานรองนายกรัฐมนตรี (นายจุรินทร์ ลักษณวิศิษฏ์) โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๔๒๔๑

ที่ นร ๐๔๐๓ (กร ๔)/ ๒๓๗๓ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ด้วยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้เสนอเรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ซึ่งได้พิจารณาแล้วเห็นชอบด้วย จึงเห็นควรให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

(นายจุรินทร์ ลักษณวิศิษฏ์)
รองนายกรัฐมนตรี

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
รับที่ 04445
วันที่ 27 ก.พ. 63 เวลา 11.19 น.

ที่ พม ๐๕๐๔/ ๒๖๒๒

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๑๐๓๔ ถนนกรุงเกษม แขวงมหานาค
เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน รองนายกรัฐมนตรี (นายจุรินทร์ ลักษณวิศิษฏ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายงานการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
๓. ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ด้วยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ขอเสนอเรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา โดยเรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๖) ร่างระเบียบ ร่างข้อบังคับ หรือร่างประกาศที่มีผลบังคับแก่ส่วนราชการโดยทั่วไป รวมทั้งเป็นการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติในด้าน (๔) การลดความเหลื่อมล้ำ

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

๑. <u>เรื่องเดิม</u>

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ

๑.๑ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ขอความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐระดับกระทรวง ระดับกรม และรัฐวิสาหกิจ นำมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานไปดำเนินการตามความเหมาะสม และให้รายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานต่อกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

๑.๒ การประชุมคณะกรรมการ สทพ. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑ ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน รวมทั้ง ให้ปรับปรุงหลักการ ๗ ข้อ ของมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และให้เสนอคณะกรรมการ สทพ. พิจารณาอีกครั้ง

/๑.๓ การประชุม ...

๑.๓ การประชุมคณะกรรมการ สทพ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานซึ่งปรับใหม่ จากเดิม จำนวน ๗ ข้อ เป็น จำนวน ๑๒ ข้อ และให้เสนอการปรับปรุงมาตรการฯ ดังกล่าว ต่อคณะรัฐมนตรีต่อไป

๒. <u>เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี</u>

การดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่ผ่านมา ยังไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐระดับกระทรวง ระดับกรม และรัฐวิสาหกิจเท่าที่ควร อีกทั้งพบว่าบางหน่วยงานยังมีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเกิดขึ้น คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศจึงมีมติเห็นชอบให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) และให้ปรับปรุงหลักการของมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานใหม่ และให้เสนอการปรับปรุงมาตรการฯ ดังกล่าว ต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

๓. <u>สาระสำคัญ ข้อเท็จจริง และข้อกฎหมาย</u>

๓.๑ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ขอสรุปสาระสำคัญของมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ดังนี้

๓.๑.๑ มาตรการในการดำเนินการของหน่วยงาน ประกอบด้วย หลักการที่หน่วยงานต้องถือปฏิบัติ ๑๒ ข้อ เช่น ต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร การให้ความคุ้มครองบุคลากรทุกคนของหน่วยงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน การใช้กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการก่อน การจัดการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง รวดเร็ว และเป็นความลับ การมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน พยาน และผู้ถูกกล่าวหา รวมถึงการจัดตั้งศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ โดยรายงานต่อคณะกรรมการ สทพ. อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เป็นต้น

๓.๑.๒ ตัวอย่างแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานต้องจัดทำขึ้นโดยความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงาน เนื้อหาประกอบด้วยเจตนารมณ์ คำนิยาม พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติและไม่พึงปฏิบัติ สิ่งที่ควรปฏิบัติเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ กระบวนการจัดการปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ ช่องทางการร้องทุกข์ และหน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เป็นต้น

๓.๒ การประชุมคณะกรรมการ สทพ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่ปรับใหม่ จากเดิม จำนวน ๗ ข้อ เป็น จำนวน ๑๒ ข้อ และให้เสนอการปรับปรุงมาตรการฯ ดังกล่าว ต่อคณะรัฐมนตรีต่อไป

๔. <u>ผลกระทบ</u>

การปรับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานระดับภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ ได้รับการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิส่วนบุคคลมากขึ้น

/๕. <u>ความเห็น</u>...

๕. <u>ความเห็นหรือความเห็นชอบ/อนุมัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</u>

การประชุมคณะกรรมการ สทพ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบให้นำเสนอการปรับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาต่อไป

๖. <u>ข้อเสนอของส่วนราชการ</u>

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พิจารณาแล้ว เห็นควรเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา ดังนี้

๖.๑ ขอความเห็นชอบให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.)

๖.๒ ขอความเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่ปรับใหม่ จำนวน ๑๒ ข้อ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในหนังสือถึงเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่แนบมาพร้อมนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายจุติ ไกรฤกษ์)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

เห็นชอบ

(นายจุรินทร์ ลักษณวิศิษฏ์)
รองนายกรัฐมนตรี

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
โทร. ๐ ๒๖๔๒ ๗๗๔๓
โทรสาร ๐ ๒๖๔๒ ๗๗๔๓
E-mail paa.dwf@dwf.go.th

รายงานการประชุม
คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑
วันศุกร์ที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม ๓๐๑ ชั้น ๓ ตึกบัญชาการ ๑ ทำเนียบรัฐบาล

ผู้มาประชุม

๑.	พลเอก ฉัตรชัย สาริกัลยะ	รองนายกรัฐมนตรี	ประธานกรรมการ
๒.	พลเอก อนันตพร กาญจนรัตน์	รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	รองประธานกรรมการ
๓.	คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๔.	ศาสตราจารย์เกียรติคุณ แพทย์หญิง เพ็ญศรี พิชัยสนิธ	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๕.	นางสุวรรณี สิริเวชชะพันธ์	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๖.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชาดา ทวีสิทธิ์	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๗.	นางสาวอรุณี ศรีโต	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๘.	รองศาสตราจารย์สุชีลา ตันชัยนันท์	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๙.	นายพงศ์ธร จันทร์เลื่อน	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๐.	นางสาวปาตีเมาะ เปาะอิแตดาโอะ	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๑.	นางไพรวรรณ พลวัน	รองปลัดกระทรวง แทนปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรรมการ
๑๒.	พลโท ธานินทร์ ทุนทุสวัสดิ์	รองเจ้ากรมพระธรรมนูญ แทนปลัดกระทรวงกลาโหม	กรรมการ
๑๓.	นางประภาศรี บุญวิเศษ	รองปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี แทนปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี	กรรมการ
๑๔.	นายบุญธรรม เลิศสุขีเกษม	รองปลัดกระทรวงมหาดไทย แทนปลัดกระทรวงมหาดไทย	กรรมการ
๑๕.	นางสาวอัญชลี ทำนุรัฐ	ผู้อำนวยการกองกฎหมาย แทนปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	กรรมการ
๑๖.	นายอำนาจ วิชยานุวัติ	ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ แทนปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	กรรมการ
๑๗.	นางวลัยพร เหล่าวานิช	ผู้ตรวจราชการกรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แทนปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๑๘.	นางสาวเอมอร เสียงใหญ่	รองอธิบดีกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ แทนปลัดกระทรวงยุติธรรม	กรรมการ
๑๙.	นายสิทธิรัตน์ ดรงคมาศ	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง แทนปลัดกระทรวงการคลัง	กรรมการ

/ ๒๐. นางสาว...

๒๐.	นางสาวอชิมา เกิดกล้า	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ แทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข	กรรมการ
๒๑.	นายชัยกร เกียรติพงษ์สาร	นักการทูตชำนาญการ แทนปลัดกระทรวงต่างประเทศ	กรรมการ
๒๒.	นายเลิศปัญญา บูรณบัณฑิต	อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	กรรมการและเลขานุการ
๒๓.	นางพัชรี อาระยะกุล	รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๔.	นางสาวสิริวรรณ เย็นตั้ง	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ	ผู้ช่วยเลขานุการ

<u>ผู้ลาประชุม</u>

๑.	นายวัชรินทร์ ปัจเจกวิญญูสกุล	ติดภารกิจ

<u>ผู้เข้าร่วมประชุม</u>

๑.	พลเอก ประสาท สุขเกษตร	รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง
๒.	พลเอก ธนา วิทยวิโรจน์	เลขานุการรัฐมนตรี กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๓.	พันเอก พักรบ คัฒฑะจันทร์	คณะทำงานรองนายกรัฐมนตรี
๔.	พันเอกหญิง อรอนงค์ พุกกะคุปต์	คณะทำงานรัฐมนตรี กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๕.	พันเอก อัครรัฐ ธนสรวิทย์	คณะทำงานรัฐมนตรี กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๖.	นางสาวสุชาดา หมื่นกล้า	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๗.	นางนงค์นุช โลวาทชัยพงศ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี
๘.	นางสาววิษธิดา อุ้ยตยะกุล	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๙.	นางสาวษมาภรณ์ นีละเสน	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๑๐.	นางช่อทิพย์ นิยมพันธุ์	พยาบาลเทคนิค กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๑๑.	พันโทหญิง ศิวภัทร์ รุจิวัฒนพงศ์	อัยการผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ สำนักงานอัยการทหาร กรมพระธรรมนูญ
๑๒.	นายแพทย์พรเพชร ปัญจปิยะกุล	รองผู้อำนวยการกองบริหารการสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข
๑๓.	นางสาวสุภาวดี ส่องเมืองสุข	ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์การคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

/ ๑๔. นาง...

๑๔.	นาวสาวสุรีรัตน์ ก้านบัวแก้ว	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๑๕.	นางสาวโสภาพร ร่มพูลทอง	พนักงานบริหารงานทั่วไป ๘ การเคหะแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๑๖.	นางสาวรักดี ศรีเสนาะ	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ ศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี
๑๗.	นางสาวธัญรัตน์ ธาวีศัพท์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ กระทรวงมหาดไทย
๑๘.	นางสาวอินทิรา มูลศาสตร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
๑๙.	นายกันตพงศ์ รังสีสว่าง	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมสถาบันครอบครัว กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๒๐.	นางสาวสมร ศรีศิริ	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๒๑.	นางนุจรี เต็มรุ่ง	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๒๒.	นางสาวกรรณิกา เจริญลักษณ์	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๒๓.	นายไตรรัตน์ ฟ้าปกาสิต	นิติกรชำนาญการพิเศษ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๒๔.	นางอาภรณ์ อำไพจิตต์	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๒๕.	นางณัฐิตา วิจิตรตระการกุล	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๒๖.	นางสาวรัตนาภรณ์ จารุวัสตร์	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๒๗.	นางสาวอรวรรณ ทับสกุล	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๒๘.	นายชยกร วิทยาเวช	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๒๙.	นางสาวณัชชา ปลอดกระโทก	นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๓๐.	นายสรวิศ ช่วยสืบวงษ์สา	นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๓๑.	นางสาวสุพัตรา วุฒิกาญจนกุล	นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

/ ๓๒. นาง...

๓๒.	นางสาวเบญจวรรณ บรรชรรัตน์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๓๓.	นายจิรเชษฐ์ แสงสุข	นิติกร กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๓๔.	นายวิษณุพงศ์ พรมยะ	เจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงานนักพัฒนาสังคม กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๓๕.	นางสาวฉัตรฑริกา นภาธนาพงศ์	เจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงานด้านกฎหมาย กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ : เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ : เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการ สทพ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

เลขานุการแจ้งต่อที่ประชุมว่า ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ และได้แจ้งเวียนคณะกรรมการฯ พิจารณารายงานการประชุมดังกล่าว ตามหนังสือกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ที่ พม ๐๕๐๔/ว ๒๑๖๐ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ในเบื้องต้นไม่มีกรรมการท่านใดขอแก้ไขรายงานการประชุม

ที่ประชุมได้พิจารณารายงานการประชุมอีกครั้งหนึ่ง และศาสตราจารย์สุชีลา ตันชัยนันท์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ขอแก้ไขคำศัพท์ในระเบียบวาระที่ ๓.๒ ร่างรายงานการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (วลพ.) ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ย่อหน้าที่ ๑ บรรทัดที่ ๗ ๑) บทสรุปผู้บริหาร และย่อหน้าที่ ๓ บรรทัดที่ ๒-๓ ๑) บทสรุปของผู้บริหาร ให้มีความสอดคล้องกัน

มติที่ประชุม ให้ฝ่ายเลขานุการปรับแก้คำศัพท์ และรับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ : เรื่องสืบเนื่องจากการประชุม สทพ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑

- รายงานความคืบหน้าร่างระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาประธานกรรมการและกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. ....

เลขานุการแจ้งที่ประชุมทราบว่า ตามมติที่ประชุม สทพ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ได้เห็นชอบร่างระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาประธานกรรมการและกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. .... นั้น บัดนี้ประธาน สทพ. ได้ลงนามในร่างระเบียบฯ แล้ว ตั้งแต่วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๑ และฝ่ายเลขานุการได้ส่งระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาประธานกรรมการและกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เพื่อให้มีผลบังคับใช้ คาดว่าจะประกาศภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ นี้

มติที่ประชุม รับทราบ

/ ระเบียบวาระที่ ๔...

ระเบียบวาระที่ ๔ : เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ (ร่าง) แผนขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ฝ่ายเลขานุการนำเสนอที่ประชุมว่า ตามมติที่ประชุม สทพ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของ สทพ. พร้อมมอบหมายให้คณะอนุกรรมการด้านนโยบาย มาตรการ และแผนปฏิบัติการ จัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และแผนปฏิบัติการ นั้น ฝ่ายเลขานุการได้ประสานแจ้งคณะอนุกรรมการด้านนโยบาย มาตรการ และแผนปฏิบัติการ เพื่อพิจารณาดำเนินการ และคณะอนุกรรมการฯ ได้จัดประชุมเพื่อจัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๒ ครั้ง เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๑ และวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ ตามลำดับ โดยใช้ชื่อว่า (ร่าง) แผนขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ เกี่ยวกับแนวทางการเสนอแผนเข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรี

ฝ่ายเลขานุการนำเสนอ (ร่าง) แผนขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ต่อที่ประชุม ตามเค้าโครงโดยสรุป ดังนี้

๑) บทนำ เป็นส่วนที่กล่าวถึงพันธกรณี และนโยบายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และแผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑

๒) สถานการณ์การเลือกปฏิบัติในประเทศไทย จำแนกเป็น

- สถานการณ์การเลือกปฏิบัติต่อสตรี ได้แก่ ความรุนแรง การทำงานนอกบ้าน และสิทธิทางการเมืองหรือสังคม

- สถานการณ์การเลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ ได้แก่ สิทธิในการศึกษา สิทธิในการทำงาน สิทธิที่จะไม่ถูกกระทำความรุนแรง สิทธิในการระบุตัวตน สิทธิในทางอาญา และกระบวนการยุติธรรม สิทธิในการรับบริการสาธารณะ และสิทธิในการสมรส

๓) การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม

๔) (ร่าง) แผนขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔)

- วิสัยทัศน์ "สังคมปราศจากการเลือกปฏิบัติและมีความเท่าเทียมระหว่างเพศ"
- แผนงานหลัก ๔ แผนงาน ๑๓ กลยุทธ์ ดังนี้

แผนงานหลักที่ ๑ ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่ ๑) สร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในทุกภาคส่วน ๒) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสถาบันการศึกษาทุกระดับ และ ๓) สร้างเครือข่ายและช่องทางในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความเท่าเทียมระหว่างเพศ

แผนงานหลักที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการสร้างพลังอำนาจของผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติ เป้าประสงค์ เพื่อให้ผู้ถูกเลือกปฏิบัติได้รับการคุ้มครอง ช่วยเหลือโดยสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่ ๑) สร้างกลไกในการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศเข้าสู่กระบวนการวินิจฉัยตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒) กำหนดแนวทางหรือมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และ ๓) สร้างและพัฒนาช่องทางการเข้าถึงการขอรับการช่วยเหลือจากการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

/ แผนงานหลักที่ ๓...

แผนงานหลักที่ ๓ กำหนดนโยบายที่เอื้อให้องค์กรเกิดพลังในเชิงบวกในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เป้าประสงค์เพื่อให้หน่วยงาน องค์กรทุกภาคส่วนมีศักยภาพ และร่วมขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่ ๑) ผลักดันให้มีการแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบที่ขัดต่อพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒) กำหนดมาตรการจูงใจให้หน่วยงานกำหนดนโยบาย หรือการดำเนินงานที่ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และ ๓) สร้างความเข้มแข็งของกลไกในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

แผนงานหลักที่ ๔ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ เป้าประสงค์เพื่อสร้างองค์ความรู้และฐานข้อมูลทางวิชาการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ได้แก่ ๑) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารสังคมด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒) การวิจัยรายประเด็นเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๓) การวิจัยและสร้างการรับรู้การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และ ๔) การบริหารจัดการงานวิจัย (พัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัย ติดตาม และประเมินผลการวิจัย)

ที่ประชุมได้อภิปรายกันอย่างกว้างขวาง สรุปผลโดยสังเขปได้ดังนี้

๑) ข้อเสนอแนะต่อบทนำ

- ขอให้เพิ่มข้อสังเกตเชิงสรุปของคณะกรรมการประจำอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW)
- ขอให้เน้นความเชื่อมโยงของทุกส่วนที่เป็นองค์ประกอบของบทนำ

๒) ข้อเสนอแนะต่อ (ร่าง) แผนขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

<u>แผนงานหลักที่ ๑</u>

- ขอให้เน้นกลุ่มเป้าหมายตามโครงสร้างเชิงอำนาจ โดยอาจจำแนกเป็นระดับ ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น
- ขอให้เพิ่มกลุ่มเป้าหมายในกลยุทธ์ที่ ๒ นอกจากสถาบันการศึกษา ควรเพิ่มสถาบันอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน
- ควรสร้างเครือข่ายให้ผู้สร้างละคร/สื่อมวลชน เพื่อไปปรับเปลี่ยนเจตคติไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติ

<u>แผนงานหลักที่ ๒</u>

- ขอให้ทบทวนกลยุทธ์ให้สามารถตอบต่อประเด็นการเสริมพลังอำนาจผู้ถูกเลือกปฏิบัติ
- ขอให้เพิ่มการรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้ถูกเลือกปฏิบัติ
- ขอให้เพิ่มการพัฒนาและเผยแพร่ช่องทางการเข้าถึงบริการของผู้ถูกเลือกปฏิบัติ

<u>แผนงานหลักที่ ๓</u>

- ขอให้ชื่อแผนงานหลักสั้นลง เป็น การสร้างพลังเชิงบวกในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- ขอให้นำชื่อยุทธศาสตร์ในส่วนการกำหนดนโยบาย ปรับเป็นกลยุทธ์

<u>แผนงานหลักที่ ๔</u>

- ขอให้เพิ่มกลยุทธ์ส่งเสริมให้นำผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้

/นอกจากนี้...

นอกจากนี้ ที่ประชุมขอให้ผู้จัดทำ (ร่าง) แผนขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) ให้ความสำคัญกับความต่อเนื่องของแผนในแต่ละช่วงเวลาด้วย

มติที่ประชุม เห็นชอบในหลักการ โดยมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการแจ้งคณะอนุกรรมการด้านนโยบาย มาตรการ และแผนปฏิบัติการ ให้พิจารณานำข้อเสนอของที่ประชุม ประกอบการพิจารณาจัดทำ (ร่าง) แผนขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ภายในเดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ และส่งให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพิจารณากลั่นกรองก่อนนำเสนอคณะกรรมการ สทพ.

๔.๒ การดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เลขานุการนำเสนอต่อที่ประชุมว่า สืบเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ พร้อมทั้งมีมติให้กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือหน่วยงานภาคเอกชนรับไปดำเนินการตามความเหมาะสม

มาตรการดังกล่าวประกอบด้วยหลักการที่หน่วยงานต้องถือปฏิบัติ ๗ ข้อ ได้แก่ การให้ความคุ้มครองบุคลากรของหน่วยงานทุกคน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานร่วมกัน การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร การใช้กระบวนการไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ การจัดการแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็วและเป็นความลับ การร้องเรียนและคุณสมบัติของกรรมการสอบข้อเท็จจริง และการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยต้องรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

เลขานุการได้นำเสนอรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ของหน่วยงานต่าง ๆ โดยสรุปคือ มีหน่วยงานที่รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการ ร้อยละ ๗๓.๘๗ ของหน่วยงานทั้งหมด หรือในทางกลับกันอาจกล่าวได้ว่า มีหน่วยงานที่ไม่รายงานผล ประมาณ ๑ ใน ๔ ของหน่วยงานทั้งหมด และพบว่ามีหน่วยงานที่รายงานว่าเคยมีปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพียงร้อยละ ๘.๘๔ ของหน่วยงานที่รายงานผล ซึ่งนับว่าเป็นข้อมูลที่น้อยมาก ปรากฏการณ์เช่นนี้มีผู้เคยเปรียบเทียบว่าความรุนแรงเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง ที่มักมีจำนวนผู้ถูกกระทำที่เปิดเผยเป็นที่รับรู้ของสังคมต่ำกว่าความเป็นจริง เพราะผู้ถูกกระทำจำนวนไม่น้อยเลือกที่จะเก็บและปกปิดสิ่งที่เกิดขึ้นไว้กับตัว เนื่องเพราะความอับอาย การถูกข่มขู่จากผู้มีอำนาจเหนือกว่า เป็นต้น ดังนั้น ฝ่ายเลขานุการจึงเห็นควรที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเสนอที่ประชุมพิจารณามาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน ให้เป็นมาตรการเสริมที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ถูกกระทำเกิดความกล้าที่จะเข้าสู่กระบวนการจัดการปัญหา ได้แก่ ๑) กำชับให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยดำเนินการตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ๒) เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน ๓) ให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน รวมทั้งกำกับ ติดตามการดำเนินงานเป็นไปตามมาตรการฯ และ ๔) ให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยขจัดสิ่งแวดล้อมที่ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น ภาพลามก ภาพโป๊เปลือยในปฏิทินและหน้าจอคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

/ ที่ประชุม...

ที่ประชุมอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง สรุปเป็นประเด็นดังนี้

๑. เห็นด้วยกับการที่กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจะเป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. เห็นควรปรับปรุงหลักการ ๗ ข้อ ของมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ให้ทุกองค์กรประกาศเจตนารมณ์และกำหนดทิศทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน การเพิ่มประเด็นการล่วงละเมิดทางเพศเข้าไปในการตรวจโรงงานของกระทรวงแรงงาน การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ของหน่วยงาน เป็นต้น

๓. การขจัดสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน ควรผนวกเรื่องพื้นที่ปลอดภัยในองค์กรเข้าไปด้วย เช่น ห้องน้ำโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลอาคารเรียนมาก มุมที่ลับตาคนในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอให้ติดตั้งกล้องวงจรปิด เพื่อประโยชน์ด้านความปลอดภัยและการเป็นพยานหลักฐาน เป็นต้น

มติที่ประชุม เห็นชอบและมอบหมายฝ่ายเลขานุการฯ ทบทวนมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และเสนอคณะรัฐมนตรี

๔.๓ การปรับแผนการใช้จ่ายเงินกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

เลขานุการนำเสนอต่อที่ประชุมว่า ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๐ ได้เห็นชอบแผนการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ วงเงิน ๑๔,๙๐๓,๗๖๕ บาท (สิบสี่ล้านเก้าแสนสามพันเจ็ดร้อยหกสิบห้าบาทถ้วน) โดยแบ่งค่าใช้จ่ายเป็น ๓ หมวดใหญ่ ได้แก่ ๑) การช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ๒) การสนับสนุนโครงการและกิจกรรมเพื่อส่งเสริม คุ้มครอง และป้องกันไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และ ๓) ค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน ซึ่งค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนมี ๕ หมวด ประกอบด้วย หมวดค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม หมวดค่าใช้จ่ายในการติดตามและประเมินผลโครงการ หมวดการเผยแพร่ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ หมวดการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ และ หมวดค่าวัสดุ

ฝ่ายเลขานุการเสนอที่ประชุมขอปรับแผนการใช้จ่ายเงิน ข้อ ๓ ค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนโยขอปรับเพิ่มกิจกรรมจากการติดตามและประเมินผล งบประมาณ ๑,๑๖๖,๒๐๐ บาท (หนึ่งล้านหนึ่งแสนหกหมื่นหกพันสองร้อยบาทถ้วน) เป็นกิจกรรมการติดตามประเมินผลโครงการ งบประมาณ ๑,๐๑๓,๒๐๐ บาท (หนึ่งล้านหนึ่งหมื่นสามพันสองร้อยบาทถ้วน) และกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ -๒๕๖๔ เป็นเงิน ๑๕๓,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนห้าหมื่นสามพันบาทถ้วน)

มติที่ประชุม เห็นชอบ และขอให้รีบดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑

/ ระเบียบวาระที่ ๕...

ระเบียบวาระที่ ๕ : เรื่องเพื่อทราบ

๕.๑ การครบกำหนดวาระของคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ฝ่ายเลขานุการนำเสนอต่อที่ประชุมว่าพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๕ (๔) กำหนดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๙ คน และในมาตรา ๗ กำหนดว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละสามปี ดังนั้นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ สทพ.ชุดนี้ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ จะครบกำหนดตามวาระ ในวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๑ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะอนุกรรมการชุดต่าง ๆ ในคณะกรรมการ สทพ. หมดวาระลงไปด้วย ทั้งนี้ฝ่ายเลขานุการจะได้ดำเนินการเพื่อแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ

๕.๒ การสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ฝ่ายเลขานุการนำเสนอต่อที่ประชุมว่า ตามที่พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ มีผลบังคับใช้เมื่อ ๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑ จะครบรอบ ๓ ปี ที่พระราชบัญญัติฯ มีผลบังคับใช้ ประกอบกับที่ประชุมคณะกรรมการ สทพ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ได้กล่าวถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ใน ๓ ประเด็น คือ ๑) สังคมยังขาดการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒) คนในสังคมมีต้นทุน ที่แตกต่างกัน ดังนั้น แม้จะมีการรับรู้แต่ก็อาจจะไม่มีความกล้าหาญพอที่จะเข้ามาใช้ช่องทางช่วยเหลือตนเอง ๓) การสร้างการรับรู้ที่ผ่านมาสร้างความเข้าใจผิดว่า พระราชบัญญัติฯ เป็นกฎหมายของคนเฉพาะกลุ่ม ดังนั้น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จึงได้จัดโครงการสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ เมื่อวันจันทร์ที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๑ ณ โรงแรมปรินซ์พาเลซ กรุงเทพมหานคร เพื่อแก้ไขปัญหาการรับรู้ที่ถูกต้องให้สังคม เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย กลุ่มผู้หญิง กลุ่มผู้ชาย และกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ รวมทั้งผู้รับบริการที่เคยยื่นเรื่องต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๖๓๐ คน กิจกรรมภายในงานประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง การสร้างความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ การปาฐกถาพิเศษฯ ของรองประธานกรรมการ (พลเอก อนันตพร กาญจนรัตน์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์) การอภิปรายของผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการภายใต้พระราชบัญญัติฯ และส่วนที่สอง การสร้างความตระหนักผ่าน การจัดแสดงนิทรรศการ และมีการประชุมกลุ่มย่อยของกลุ่มเป้าหมายที่มีแนวโน้มจะถูกเลือกปฏิบัติ ได้แก่ กลุ่มแรงงานในระบบและนอกระบบ กลุ่มผู้หญิงที่มีอาชีพไม่มั่นคง กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ และกลุ่มที่ต้องมีความละเอียดอ่อนต่อการเลือกปฏิบัติ ได้แก่ กลุ่มสื่อมวลชน และกลุ่มสถาบันการศึกษา โดยผลจากการประชุมกลุ่มย่อยมีข้อสรุปที่เป็นภาพรวม

๑) ผู้หญิงตั้งครรภ์ถูกเลิกจ้าง

๒) ผู้สูงอายุที่รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับคุ้มครอง

/ ๓) หญิง ชาย...

๓) หญิง ชาย กลุ่มหลากหลาย ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เท่ากันในงานประเภทเดียวกัน

๔) กลุ่มหลากหลายถูกกีดกันการจ้างงาน

๕) กลุ่มหลากหลายไม่ได้รับการรับรองทางกฎหมาย

๖) สื่อมวลชนหญิงในจังหวัดชายแดนใต้ไม่ได้รับการคุ้มครอง

ซึ่งฝ่ายเลขานุการวิเคราะห์แล้วเห็นว่าประเด็นดังกล่าว ควรจะนำไปสู่การแก้ไข โดยในประเด็นที่ ๑) – ๔) และ ๖) จะนำเสนอเข้าคณะอนุกรรมการด้านนโยบาย มาตรการ และแผนปฏิบัติการ ไปพิจารณาหาแนวทางแก้ไข และประเด็นปัญหาที่ ๕) จะเสนอเข้าคณะอนุกรรมการด้านกฎหมายเพื่อให้มีการพิจารณาและศึกษาเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ และให้นำประเด็นที่ได้จากการระดมความคิดเห็นไปใส่ไว้ในแผนขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหวางเพศด้วย ทั้งนี้ ในส่วนของประเด็นผู้สูงอายุที่รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับการคุ้มครอง ขอให้ฝ่ายเลขานุการส่งเรื่องให้กรมกิจการผู้สูงอายุพิจารณาต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๖ : เรื่องอื่น ๆ

๖.๑ กำหนดการประชุมคณะกรรมการ สทพ. ครั้งต่อไป

ประมาณกลางเดือนธันวาคม ๒๕๖๑

มติที่ประชุม เห็นชอบ

๖.๒ ประกาศของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เรื่อง การยกเลิกรับนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชาดา ทวีสิทธิ์ แจ้งต่อที่ประชุมว่าตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีประกาศยกเลิกการรับนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง รวมทั้งพนักงานสอบสวนหญิงที่จบสาขานิติศาสตร์ โดยที่ผ่านมาโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้มีการเปิดรับนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงโดยตรงมาแล้ว ๑๐ รุ่น แต่ในปีการศึกษาหน้า จะยกเลิกไม่รับสมัครนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกลุ่มผู้หญิงใน ๒ ประเด็น คือ ๑) ขัดแย้งกับกระบวนการสอบสวนคดีทางเพศที่จะต้องใช้ตำรวจหญิง ทั้งในเรื่องของการดำเนินคดีที่จะต้องให้ผู้หญิงดำเนินการสอบสวน ผู้ที่ประสบปัญหาความรุนแรงทางเพศ ความรุนแรงในครอบครัว และ ๒) ขัดแย้งกับพระราชบัญญัติส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในเรื่องการเข้าถึงการศึกษาและการประกอบอาชีพ ทั้งนี้ได้ทราบว่าทางกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้ทำเรื่องหารือไปที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติในเบื้องต้นแล้ว จึงนำเรียนที่ประชุมคณะกรรมการ สทพ. เพื่อหาแนวทางแก้ไขต่อไป

มติที่ประชุม เห็นควรให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีหนังสือถึงสำนักงานตำรวจแห่งชาติขอให้ชี้แจงเรื่องการยกเลิกการรับสมัครนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

สิริวรรณ เย็นตั้ง	พัชรี อาระยะกุล
(นางสาวสิริวรรณ เย็นตั้ง)	(นางพัชรี อาระยะกุล)
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ	รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
ผู้จดรายงานการประชุม	**ผู้ตรวจรายงานการประชุม**

รายงานการประชุม

คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันจันทร์ที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๓ ระหว่างเวลา ๑๔.๐๐ - ๑๗.๐๐ น.

ณ ห้องประชุม ๓๐๑ ชั้น ๓ ตึกบัญชาการ ๑ ทำเนียบรัฐบาล

<u>ผู้มาประชุม</u>

๑.	นายจุรินทร์ ลักษณวิศิษฏ์	รองนายกรัฐมนตรี	ประธานกรรมการ
๒.	นายปรเมธี วิมลศิริ	ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรรมการ ปฏิบัติหน้าที่รองประธานกรรมการ
๓.	ศาสตราจารย์เกียรติคุณ เพ็ญศรี พิชัยสนิธ	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้แทนองค์กรสตรี	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๔.	นางสาวอรุณี ศรีโต	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้แทนองค์กรสตรี	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๕.	นางสาวสุธาดา เมฆรุ่งเรืองกุล	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้แทนองค์กรสตรี	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๖.	นายนฤพนธ์ ด้วงวิเศษ	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้แทนองค์กรสตรี	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๗.	นายสิทธิศักดิ์ วนะชกิจ	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนิติศาสตร์	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๘.	นางสุทธศรี วงษ์สมาน	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสังคมศาสตร์	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๙.	พลเอกประชาพัฒน์ วัจนะรัตน์	เจ้ากรมพระธรรมนูญ แทนปลัดกระทรวงกลาโหม	กรรมการ
๑๐.	นายบุญธรรม เลิศสุขีเกษม	รองปลัดกระทรวงมหาดไทย แทนปลัดกระทรวงมหาดไทย	กรรมการ
๑๑.	นางรุ่งรัตนา บุญ-หลง	ผู้ช่วยปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี แทนปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี	กรรมการ
๑๒.	นายพีรศักดิ์ รัตนะ	ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ แทนปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	กรรมการ
๑๓.	นายอภิญญา สุจริตตานันท์	อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แทนปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๑๔.	นายรองวุฒิ วีรบุตร	รองอธิบดีกรมองค์การระหว่างประเทศ แทนปลัดกระทรวงการต่างประเทศ	กรรมการ
๑๕.	นายสิทธิรัตน์ ดรงคมาศ	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง แทนปลัดกระทรวงการคลัง	กรรมการ

/ ๑๖. นายวรากร...

๑๖.	นายวรากร โสมนะพันธุ์	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งเสริมการระงับข้อพิพาท กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ แทนปลัดกระทรวงยุติธรรม	กรรมการ
๑๗.	นางสาวอัญชลี ทำนุรัฐ	ผู้อำนวยการกองกฎหมาย แทนปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	กรรมการ
๑๘.	นางสาวอชิมา เกิดกล้า	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ แทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข	กรรมการ
๑๙.	นางสาวอุษณี กังวารจิตต์	อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	กรรมการและเลขานุการ
๒๐.	นางสาววิจิตา รชตะนันทิกุล	รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๑.	นางสาวสิริวรรณ เย็นตั้ง	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ	ผู้ช่วยเลขานุการ

<u>ผู้ลาประชุม</u>

๑.	คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้แทนองค์กรสตรี	ติดภารกิจ
๒.	นางถวิลวดี บุรีกุล	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้แทนองค์กรสตรี	ติดภารกิจ

<u>ผู้เข้าร่วมประชุม</u>

๑.	นายไชยยศ จิระเมธากร	รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง
๒.	นางสาวรัชดา ธนาดิเรก	รองโฆษกประจำสำนักนายกรัฐมนตรี
๓.	นายชาตรี ธรรมปฐม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
๔.	ร้อยโทอิทธิพัทธ์ สุวรรรการ	อัยการผู้ช่วยศาลทหารกรุงเทพฯ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
๕.	นางดาราพรรณ นิธิสิริกุล	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๖.	นายเชิดศักดิ์ กำปั่นทอง	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๗.	นางสาวธัญรัตน์ ธารีศัพท์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ กระทรวงมหาดไทย

/ ๘. นายชัยกร...

๘.	นายชัยกร เกียรติพงษ์สาร	นักการทูตชำนาญการ กระทรวงการต่างประเทศ
๙.	นายยศธนันทน์ ทัศนภักดี	นิติกรปฏิบัติการ กระทรวงวัฒนธรรม
๑๐.	นางสาวชนากานต์ หนูพริก	นิติกรปฏิบัติการ กระทรวงวัฒนธรรม
๑๑.	นางสาวกฤติกร วิเศษพงษ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป กระทรวงยุติธรรม
๑๒.	นายวิศิษฐ์ ผลดก	ผู้อำนวยการกองคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๑๓.	นางกุสุมา พนอนุอุดมสุข	เลขานุการกรม กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๑๔.	นางสาวสมร ศรีศิริ	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๑๕.	นางฤทัย ใหม่จันทร์ทอง	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๑๖.	นายไตรรัตน์ ฟ้าปกาสิต	นิติกรชำนาญการพิเศษ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๑๗.	นางสาวศิริพร สันติกุล	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๑๘.	นางสาวอัจฉรา ศรีรัตอำไพ	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๑๙.	นายปุณณัตถ์ สามชูศรี	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๒๐.	นางณัฐิตา วิจิตรตระการกุล	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๒๑.	นางสาวสุชาดา รุ่งเรืองศักดิ์	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๒๒.	นางสาวพนิดา หันสวาสดิ์	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๒๓.	นายชยกร วิทยาเวช	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

/ ๒๔ ว่าที่...

๒๔.	ว่าที่ ร.ต.พิชญ์ดนัย พรหมเวค	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๒๕.	นางสาวณัชชา ปลอดกระโทก	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๒๖.	นางสาวสุจิตรา กาวิชัย	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๒๗.	นางสาวเฉลิมขวัญ สุขเกษม	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๒๘.	นายสรวิศ ช่วยสืบวงษ์สา	นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๒๙.	นางปรียารัตน์ แสงอรุณ	นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๓๐.	นางสาวณิชากานต์ วิรัตินันท์	นิติกรปฏิบัติการ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๓๑.	นายจีรยุทธ อัตตะสาระ	นักพัฒนาสังคม กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๓๒.	นายนพรัตน์ งานพิริยะมงคล	เจ้าพนักงานธุรการ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๓๓.	นางสาวภัทรพร เพชรขำ	เจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงานนักพัฒนาสังคม กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๓๔.	นางสาวปานฤทัย ทรวงโพธิ์	เจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงานนักพัฒนาสังคม กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ : เรื่องที่ประธานหรือเลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

เลขานุการแจ้งที่ประชุมทราบว่า นายจุติ ไกรฤกษ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ติดภารกิจ มอบให้ท่านปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรรมการ ทำหน้าที่รองประธานกรรมการแทน

มติที่ประชุม รับทราบ

/ ระเบียบวาระที่ ๒...

ระเบียบวาระที่ ๒ : **เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการ สทพ. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๒**

ฝ่ายเลขานุการแจ้งต่อที่ประชุมว่า ได้จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ และได้แจ้งเวียนคณะกรรมการฯ พิจารณารายงานการประชุมดังกล่าวในเบื้องต้นแล้ว จึงเสนอที่ประชุมเพื่อรับรองรายงานการประชุม

ที่ประชุมได้พิจารณารายงานการประชุม และขอให้ฝ่ายเลขานุการแก้ไข ดังนี้

นายรองวุฒิ วีรบุตร ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ขอแก้ไขรายงานการประชุม ดังนี้

๑) หน้า ๒ จากเดิม "๑๙. นายพลพงศ์ วังแผน" แก้ไขเป็น "๑๙. นายพลพงศ์ วังแพน"

๒) หน้า ๘ จากเดิม "๑๔. นายพลพงศ์ วังแผน ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ได้ให้ข้อคิดเห็นว่ากระทรวงการต่างประเทศร่วมกับคณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ร่วมทำงานวิจัย ..." แก้ไขเป็น "๑๔. นายพลพงศ์ วังแพน ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ได้ยกตัวอย่างโครงการที่ส่งเสริมการปรับทัศนคติและค่านิยมในสังคมที่กระทรวงการต่างประเทศร่วมกับคณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดทำงานวิจัย ..."

นางสาวสุธาดา เมฆรุ่งเรืองกุล กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ขอแก้ไขรายงานการประชุม ดังนี้

๑) หน้า ๘ ข้อ ๑๓ จากเดิม "กลุ่มเป้าหมายควรกำหนดเป็น ๓ กลุ่มหลัก คือ ๑) กลุ่ม Decision Maker ผู้กำหนด ผู้ตัดสินใจในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ที่เราจะต้องเข้าไปปรับทัศนคติไม่ให้เลือกปฏิบัติ ๒) กลุ่มเสี่ยงที่จะถูกเลือกปฏิบัติหรือ to be victim ๓) กลุ่มผู้กระทำที่มีแนวโน้มไปเลือกปฏิบัติคนอื่น ..." แก้ไขเป็น กลุ่มเป้าหมายควรกำหนดเป็น ๓ กลุ่มหลัก คือ ๑) กลุ่ม Decision Maker ผู้กำหนดนโยบาย ผู้ตัดสินใจในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ที่เราจะต้องเข้าไปปรับทัศนคติ ไม่ให้เลือกปฏิบัติ ๒) กลุ่มเสี่ยงที่จะถูกเลือกปฏิบัติหรือ to be victim ๓) กลุ่มผู้กระทำที่มีแนวโน้มไปเลือกปฏิบัติคนอื่น (Perpetrator) ..."

๒) หน้า ๑๐ มติที่ประชุม จากเดิม "เห็นชอบแผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยถัวจ่ายทุกรายการ ..." แก้ไขเป็น "เห็นชอบแผนปฏิบัติการโดยให้นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของที่ประชุมไปปรับแก้ไขและเห็นชอบการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยถัวจ่ายทุกรายการ ..."

มติที่ประชุม ให้ฝ่ายเลขานุการปรับแก้ไขตามที่คณะกรรมการขอแก้ไข และรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒

ระเบียบวาระที่ ๓ : **เรื่องเพื่อทราบ**

๓.๑ รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) ประจำปี ๒๕๖๒

ฝ่ายเลขานุการ รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) ประจำปี ๒๕๖๒ ว่าคณะกรรมการ วลพ. ได้มีการ

/ ประชุม...

ประชุมเพื่อพิจารณาคำร้องที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ จำนวน ๙ คำร้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้ เป็นผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด จำนวน ๙ ราย ประเภทคำร้อง ประกอบด้วย

๑) สถาบันการศึกษาห้ามแต่งกายและไว้ทรงผมกับเพศสภาพในการเข้าเรียน การสอบวัดผล การฝึกปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ราย

๒) หน่วยงานภาครัฐไม่ให้ใช้คำนำหน้านามตามเพศสภาพในบัตรประจำตัวประชาชน จำนวน ๑ ราย

๓) หน่วยงานภาครัฐจัดห้องพักในการฝึกอบรมไม่เหมาะสม จำนวน ๑ ราย

๔) ร้านอาหารกีดกันไม่ให้ผู้มีเพศสภาพแตกต่างจากเพศโดยกำเนิดเข้าใช้บริการ จำนวน ๑ ราย

๕) สถาบันการศึกษาไม่รับสมัครผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิดเข้าทำงาน จำนวน ๑ ราย

๖) สถาบันการศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิดต่ำอันเนื่องมาจากการแต่งกายตามเพศสภาพ จำนวน ๑ ราย

๗) สถาบันการศึกษาห้ามการใช้รูปถ่ายชุดครุยวิทยฐานะในเอกสารขอจบการศึกษา จำนวน ๒ ราย และ

๘) เจ้าหน้าที่รัฐปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมาะสมในการตรวจค้นเคหสถาน จำนวน ๑ ราย

ซึ่งคำร้องทั้ง ๙ เรื่องอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการ วลพ. และยังไม่มีคำวินิจฉัย โดยมีกรอบระยะเวลาในการพิจารณา จำนวน ๑๕๐ วัน

ประธาน มีข้อสังเกตเรื่องระยะเวลาในการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ว่ากรอบระยะเวลา ๑๕๐ วันในการพิจารณาคำร้องจะสามารถแก้ไขปัญหาหรือทันเวลากับการจัดการปัญหาของผู้ยื่นคำร้องหรือไม่ และการกำหนดกรอบเวลาเช่นนี้ กฎหมายได้ระบุไว้หรือไม่

ฝ่ายเลขานุการ ชี้แจงว่าประเด็นการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. กรอบระยะเวลา ๑๕๐ วัน กำหนดโดยระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการยื่นคำร้อง การพิจารณาและการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ.๒๕๕๙ ที่ระบุว่าให้คณะอนุกรรมการดำเนินกระบวนการพิจารณาและเสนอความเห็นในการวินิจฉัยคำร้องให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาได้อีกสองครั้ง ครั้งละไม่เกินสามสิบวัน

ประธาน สอบถามถึงขั้นตอนการดำเนินงานในกรณีที่คณะกรรมการ วลพ. มีคำวินิจฉัยแล้ว ถ้าเป็นกรณีที่เป็นการเลือกปฏิบัติจะดำเนินการอย่างไรต่อไป และมีการชดเชยเยียวยาแก่ผู้เสียหายในลักษณะใดบ้าง

ฝ่ายเลขานุการ ชี้แจงว่ากรณีที่คณะกรรมการ วลพ. มีคำวินิจฉัยว่าเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ถ้าคำร้องนั้นขอให้มีการชดเชยเยียวยา ทางกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.)

/ จะส่ง...

จะส่งสำเนาคำร้องให้ผู้เสียหายมาดำเนินการยื่นขอชดเชยเยียวยาภายใน ๑ ปี เมื่อ สค. ได้รับแบบคำขอรับเงินชดเชยเยียวยาแล้วส่งให้คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศพิจารณา และเบิกจ่ายเงินชดเชยเยียวยาแก่ผู้ร้องให้แล้วเสร็จภายใน ๗ วัน สำหรับลักษณะของการชดเชยเยียวยาขึ้นอยู่กับคำร้องขอของผู้เสียหาย แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมามีผู้เสียหายยื่นขอรับการชดเชยเยียวยาเป็นจำนวนน้อย เนื่องจากส่วนใหญ่ต้องการให้แก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในเชิงโครงสร้าง เช่น การแก้ไขระเบียบปฏิบัติของสถาบันการศึกษา เพื่อให้สามารถแต่งกายตามเพศสภาพ เป็นต้น

ประธาน มีข้อสังเกตว่าการชดเชยเยียวยาโดยการจ่ายเงิน อาจไม่ทันการต่อความต้องการของผู้เสียหาย ดังนั้นควรจะมีแนวทางใดที่จะทำให้การแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพ ต้องมีการแก้ไขระเบียบหรือกระบวนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุดนี้หรือไม่

นางสาวสุธาดา เมฆรุ่งเรืองกุล มีความเห็นว่าควรให้คณะกรรมการ วลพ. เสนอกระบวนการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งปรับกระบวนการปฏิบัติงานให้เร็วและพึ่งได้จริง

มติที่ประชุม มอบหมายให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) ร่วมกับคณะกรรมการ วลพ. พิจารณาดำเนินการปรับกระบวนการคำร้องเรียนการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ให้สามารถเข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม และนำเสนอที่ประชุมพิจารณาในครั้งต่อไป

๓.๒ รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ฝ่ายเลขานุการ รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดังนี้

๑) แผนการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๓

ตามที่คณะกรรมการ สทพ. ได้มีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๗,๓๐๐,๐๐๐ บาท (เจ็ดล้านสามแสนบาทถ้วน) ในการประชุมฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ และครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ได้จัดทำแผนการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๓ แบ่งเป็น ๔ เป้าหมาย เป้าหมายที่ ๑ การขจัดการเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ วงเงิน ๓,๖๕๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๐ เป้าหมายที่ ๒ การปรับทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศของสังคม วงเงิน ๑,๔๖๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๐ เป้าหมายที่ ๓ การแก้ไขปัญหาใช้ความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศ วงเงิน ๑,๔๖๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๐ และเป้าหมายที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ วงเงิน ๗๓๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๐

๒) คณะกรรมการ วลพ. ได้มีคำวินิจฉัยว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และให้ผู้เสียหายมีสิทธิขอรับการชดเชยและเยียวยา จำนวน ๒ ราย ดังนี้ ๑) การกีดกันจำกัดสิทธิ

/ ประโยชน์...

ประโยชน์ และการจำกัดสิทธิในการแต่งกายตามเพศสภาพ ให้ผู้ร้องมีสิทธิได้รับการชดเชยและเยียวยาจากกองทุนฯ เป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องในการรักษาพยาบาล รวมทั้งค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายและจิตใจ เป็นเงิน ๓๐,๐๐๐ บาท ๒) การถูกเลือกปฏิบัติในการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด (เรื่องการไว้ทรงผมและการแต่งกาย) ให้ผู้ร้องมีสิทธิได้รับการชดเชยและเยียวยาจากกองทุนฯ เป็นค่าใช้จ่ายในการชดเชยและเยียวยาในรูปแบบหรือลักษณะอื่น เป็นเงิน ๑๒,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ได้มีการประชุมฯ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ มีมติพิจารณาอนุมัติจ่ายเงินชดเชยและเยียวยาฯ ตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. จำนวน ๒ รายข้างต้น เป็นเงินรวมทั้งสิ้น ๔๒,๐๐๐ บาท และดำเนินการเบิกจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ผู้เสียหายและแจ้งผู้เสียหายทราบเรียบร้อยแล้ว

ที่ประชุมได้มีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง ดังนี้

นายนฤพนธ์ ด้วงวิเศษ เสนอว่าในส่วนของแผนการดำเนินงานฯ ควรมีการระบุกลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลลัพธ์ของแต่ละโครงการให้ชัดเจน เพื่อที่จะสามารถประเมินผลสำเร็จของโครงการได้

นางสาวสุธาดา เมฆรุ่งเรืองกุล ให้ข้อสังเกต ดังนี้ ๑) เป้าหมายที่ ๑ การขจัดการเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ข้อ ๑.๒ การคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ จำนวน ๒ ครั้ง ที่กำหนดระยะเวลาดำเนินงานในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ อาจเร็วไป ควรขยายเวลาออกไปก่อน ๒) เป้าหมายที่ ๒ การปรับทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศของสังคม ข้อ ๒.๒ การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดำเนินการ ๕ ครั้ง รูปแบบการจัดเป็นอย่างไร ถ้าเป็นรูปแบบการประชุมผู้เชี่ยวชาญ ควรมีการกำหนดกรอบและกลุ่มเป้าหมาย เช่น หลักสูตรสำหรับผู้กำหนดนโยบาย หลักสูตรสำหรับผู้เสียหายเพื่อสร้างความเข้มแข็ง จะมีความแตกต่างกัน ๓) กิจกรรมที่ ๒.๓ การพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศที่กำหนดระยะเวลาดำเนินการในเดือนมีนาคมถึงเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ มีข้อสังเกตว่าการพัฒนาช่องทางคือการทำเนื้อหาเพื่อเผยแพร่ใน Social Media ใช่หรือไม่ ๔) การจ่ายเงินชดเชยเยียวยาของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ต้องเป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. ได้กำหนดไว้หรือไม่ มีเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างไร เช่น ค่ารักษาพยาบาลพิจารณาจากใบรับรองแพทย์หรือใบเสร็จรับเงิน

ฝ่ายเลขานุการ ชี้แจงว่าการจ่ายเงินชดเชยเยียวยาเป็นไปตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนดซึ่งประเภทของการชดเชยเยียวยาขึ้นอยู่กับผู้เสียหายตามที่ร้องขอ สำหรับการจ่ายเงินค่าชดเชยเยียวยาจะเบิกจ่ายตามอัตราเบิกจ่ายตามระเบียบของทางราชการ

ประธาน มีข้อสังเกตว่าการชดเชยเยียวยาโดยใช้เงินจากกองทุนฯ ของรัฐ แต่ไม่ได้ไปเรียกเก็บจากผู้กระทำ เพราะบทลงโทษกำหนดว่าถ้าไม่ปฏิบัติตามที่คณะกรรมการ วลพ. สั่ง ให้มีโทษจำคุก ๖ เดือน ปรับ ๒๐,๐๐๐ บาท ในทางปฏิบัติสามารถกำหนดระเบียบให้ผู้กระทำ เป็นผู้จ่ายเงินได้หรือไม่

นายสิทธิศักดิ์ วนะชกิจ ให้ข้อเสนอแนะว่า การกำหนดระเบียบต้องอยู่ภายใต้กฎหมายที่ระบุให้ผู้กระทำ มาชดเชยเยียวยาค่าปรับได้ ซึ่งต้องปรับแก้กฎหมายให้เหมือนเป็นการชำระค่าปรับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กหรือพระราชบัญญัติอื่น ๆ เพราะถ้ากฎหมายแม่บทไม่ได้ระบุไว้ การออกระเบียบ

/ ลักษณะ...

ลักษณะบังคับโทษบุคคลจะกระทำไม่ได้ ถึงแม้ว่าพระราชบัญญัติฯ ระบุเรื่องการชดเชยเยียวยาไว้ในหมวด ๔ แต่ไม่ได้ระบุชัดเจนว่าผู้กระทำต้องชดใช้เยียวยา ส่วนเรื่องค่าปรับตามมาตรา ๒๙ (๔) เงินค่าปรับที่ได้จากการลงโทษผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ วลพ.

ฝ่ายเลขานุการ ชี้แจงเพิ่มเติมว่า คณะอนุกรรมการด้านกฎหมายภายใต้คณะกรรมการ สทพ. เพื่อพิจารณาตีความประเด็นดังกล่าวว่า หน่วยงานภาครัฐไม่มีสิทธิไปปรับหรือขอเงินจากหน่วยงานหรือภาคเอกชนที่กระทำความผิดเข้ากองทุนฯ ส่วนเงินค่าปรับเข้ากองทุนฯ ต้องเป็นไปตามหมวด ๖ มาตรา ๓๔ และ ๓๕ ในกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ วลพ.

นางสุทธศรี วงษ์สมาน ให้ข้อเสนอแนะว่าการกำหนดให้ผู้กระทำต้องเสียค่าปรับเป็นหลักการที่ดี เพราะจะทำให้หน่วยงานเกิดความระมัดระวังไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติสำหรับการแก้ปัญหาในเชิงโครงสร้าง เช่น การไม่ให้แต่งกายตามเพศสภาพ ผู้เสียหายอาจไม่อยากได้รับการชดเชยเยียวยาในรูปแบบเงินเพียงอย่างเดียว แต่ควรมีมาตรการที่จะแก้ไข เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น ๆ ด้วย เช่น สถาบันการศึกษา

มติที่ประชุม รับทราบ และมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการบันทึกข้อเสนอแนะและข้อสังเกตของคณะกรรมการ สทพ. ต่อแผนการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และการปรับปรุงพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ : เรื่องสืบเนื่อง

รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามข้อเสนอของคณะกรรมการ สทพ.

จำนวน ๗ ประเด็น

ฝ่ายเลขานุการ รายงานว่าสืบเนื่องจากการประชุมคณะกรรมการ สทพ. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ ได้มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอของคณะกรรมการ สทพ. ไปศึกษาและจัดทำข้อมูล จึงขอนำเรียนที่ประชุมเพื่อทราบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามประเด็นดังกล่าวดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การปรับปรุงสายด่วน ๑๓๐๐ ให้สามารถประชาสัมพันธ์พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้ทั่วถึงและสามารถรับคำร้องได้

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) ได้ดำเนินการประสานศูนย์ช่วยเหลือสังคม ๑๓๐๐ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้เป็นหน่วยงานในการให้คำปรึกษาและข้อมูลเบื้องต้นเรื่องการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ วลพ. และจัดทำข้อมูลการยื่นคำร้อง เพื่อประกอบในคู่มือสำหรับผู้ปฏิบัติงานศูนย์บริการร่วมกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรียบร้อยแล้ว

ประเด็นที่ ๒ การปรับทัศนคติและค่านิยมในการให้สังคมยอมรับความเสมอภาคระหว่างเพศของผู้นำองค์กรต่าง ๆ การสร้างการยอมรับเรื่องความหลากหลายทางเพศ

/ ประเด็นที่ ๓...

ประเด็นที่ ๓ กิจกรรมรณรงค์การไม่เลือกปฏิบัติ เช่น การแต่งกาย การจัดห้องน้ำ

สืบเนื่องจากคณะกรรมการ สทพ. ได้มีการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นที่ ๒ และประเด็นที่ ๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ คุ้มครองไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ คือ คำจำกัดความที่เกี่ยวข้องและความหมาย เช่น การเลือกปฏิบัติ การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ เพศโดยกำเนิด และเพศสภาพหรือเพศสภาวะ ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนะฯ จำนวน ๖ ข้อ ได้แก่ ๑) การแต่งกาย ๒) การจัดพื้นที่ที่เหมาะสม ๓) การประกาศรับสมัครงานและการกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครงาน ๔) การใช้ถ้อยคำ ภาษาและกิริยาท่าทาง ๕) การสรรหาคณะกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน และ ๖) การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ได้ดำเนินการแจ้งเวียนข้อเสนอแนะฯ เพื่อขอความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยปฏิบัติแล้ว ตั้งแต่ปี ๒๕๖๑

ประเด็นที่ ๔ การศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องปรับปรุงหรือแก้ไข

คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย ในคณะกรรมการ สทพ. ได้ดำเนินการติดตามและตรวจสอบกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ปัจจุบัน สำหรับส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง หรือองค์กรอิสระ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ โดยมีหนังสือถึงหน่วยงานดังกล่าวให้ดำเนินการตรวจสอบกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับของหน่วยงาน ว่าขัดหรือแย้งต่อพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ หรือไม่ พบว่า

(๑) ส่วนราชการระดับกระทรวง รายงานว่ากฎหมายและกฎในภารกิจส่วนใหญ่เป็นไปตามมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ทั้งนี้ มี ๑ ระเบียบที่ขัดหรือแย้งกับมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ คือ ระเบียบบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่าช่วยเหลือบุตร พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้แก่ ข้อ ๘ (๑) กำหนดว่า "ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดมีคู่สมรสเป็นผู้ปฏิบัติงานให้คู่สมรสฝ่ายที่เป็นสามีเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรแต่ฝ่ายเดียว" ซึ่งบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงระเบียบดังกล่าวให้สอดคล้องกับมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เรียบร้อยแล้ว ปรากฏตามระเบียบ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่าช่วยเหลือบุตร พ.ศ. ๒๕๖๒ ความว่า ข้อ ๘ (๑) "ผู้ปฏิบัติงานใดมีคู่สมรสเป็นผู้ปฏิบัติงานให้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรแต่เพียงฝ่ายเดียว"

(๒) ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี องค์กรอิสระ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และหน่วยงานตามที่คณะอนุกรรมการด้านกฎหมายในคณะกรรมการ สทพ. กำหนด รายงานว่ากฎหมายและกฎในภารกิจเป็นไปตามมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

/ ประเด็นที่ ๕...

ประเด็นที่ ๕ หัวข้อการศึกษาวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กำหนดจัดงานประชุมวิชาการระดับชาติเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ เพื่อรวบรวมนำเสนอและเผยแพร่ผลงานวิชาการรวมถึงองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ กลุ่ม/องค์กร ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม โดยจะมีการประกวดผลงานวิชาการด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ ทั้งงานวิจัยและงานวิทยานิพนธ์ และนำผลงานไปจัดแสดงในการประชุมวิชาการระดับชาติ

ที่ประชุมมีความเห็น ดังนี้

นางสุทธศรี วงศ์สมาน ให้คำแนะนำว่าการกำหนดหัวข้อวิจัย ควรมีการระบุเป็นเรื่องอะไร

ประเด็นที่ ๖ ส่งเสริมการจัดทำข้อมูลจำแนกเพศ

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจะมีหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อขอความร่วมมือสำรวจฐานข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นตามปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้า จำนวน ๑๒ ประเด็น โดยขอความร่วมมือ ให้จัดเก็บข้อมูลแยกเพศ

ที่ประชุมมีข้อคิดเห็น ดังนี้

นางสุทธศรี วงศ์สมาน มีข้อสังเกตว่าการจัดทำข้อมูล ควรระบุว่าต้องการข้อมูลในประเด็นใดบ้าง

นางสาวสุธาดา เม่ฆรุ่งเรืองกุล มีข้อเสนอแนะว่า การส่งเสริมการจัดทำข้อมูลแยกเพศควรมีคณะอนุกรรมการด้านข้อมูล เพื่อศึกษาการจัดทำข้อมูลแยกเพศที่มีนัยยะสำคัญเรื่องใดบ้าง เช่น จำนวนผู้เสียภาษี การเข้าถึงสวัสดิการ การเข้าถึงกระบวนการทางการเมือง เป็นต้น

ประเด็นที่ ๗ การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่จะผลักดันเข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรี

ฝ่ายเลขานุการ ขอเสนอเป็นวาระที่ ๕ การปรับปรุงมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อโปรดพิจารณา

ที่ประชุมได้อภิปรายอย่างกว้างขวางต่อประเด็นการขับเคลื่อนทั้ง ๖ ประเด็นดังกล่าวข้างต้น ดังนี้

ประธาน ให้ข้อสังเกตว่า ควรมีการกำหนดประเด็นที่จะดำเนินการให้ชัดเจน เพื่อเป็นผลงานของคณะกรรมการ สทพ. ใน ๑ ปีนี้ และจะต้องสอดคล้องกับประเด็นที่คณะกรรมการ สทพ. ได้ให้ข้อเสนอไว้ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เช่น รณรงค์ให้แต่งกายตามเพศสภาพ หรือการจัดห้องน้ำ แต่ต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นด้วย สิ่งที่สำคัญต้องทำให้สังคมตื่นตัวและเห็นว่าเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศเป็นเรื่องสำคัญ เป็นจิตสำนึก และในการจัดกิจกรรมรณรงค์นี้ไม่ต้องใช้งบประมาณมาก

พลเอกประชาพัฒน์ วัจนะรัตน์ ผู้แทนกระทรวงกลาโหม มีข้อสังเกตว่ากระทรวงกลาโหม ได้กำหนดเรื่องวินัยทหารในการแต่งกายไว้ รวมถึงพนักงานราชการของกระทรวงกลาโหมมีระเบียบเทียบเคียงกับข้าราชการทหารและต้องแต่งเครื่องแบบ ถ้าจะให้แต่งกายตามเพศสภาพคงขัดกับวินัยทหาร ฯลฯ

/ นายบุญธรรม...

นายบุญธรรม เลิศสุขีเกษม ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย มีความเห็นว่า การสรรหาคณะกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน ในหลักการไม่ขัดข้อง แต่ไม่ควรยกตัวอย่างการคัดเลือกกรรมการอิสลาม เนื่องจากเป็นอำนาจของผู้นำศาสนาในมัสยิดประจำจังหวัด

นางสาวสุธาดา เมฆรุ่งเรืองกุล มีข้อเสนอต่อแนวปฏิบัติฯ ควรเป็นเรื่องหลัก ๆ ดังนี้ ๑) การสรรหาคณะกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงานหรือในองค์กร เช่น ตำแหน่งที่มีการตัดสินใจหรือกำหนดนโยบาย และอาจต้องกำหนดสัดส่วนในเรื่องเพศด้วย ๒) การประกาศรับสมัครงานและการกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครงาน ไม่ควรกำหนดว่าเป็นเพศใดเพศหนึ่ง และ ๓) การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน หรือในที่ทำงาน ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน นอกจากนี้ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าหลักการสำคัญต้องรณรงค์ในเชิงบวก เน้นความหลากหลาย และการเข้าถึงสิทธิทุกคนสามารถเข้าถึงสิทธิได้ ไม่ต้องระบุว่าเป็นเพศใดเพศหนึ่ง เพื่อตอบได้ในหลาย ๆ ประเด็น เช่น การจัดห้องน้ำ การรับสมัครงาน การคุกคามทางเพศหรือล่วงละเมิดทางเพศ

นายรองวุฒิ วีรบุตร ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ เสนอว่าให้ใช้โอกาสนี้พิจารณาเพิ่มประเด็นที่เกี่ยวข้องจากข้อเสนอแนะที่ไทยได้รับในการเสนอรายงาน Universal Periodic Review และข้อสังเกตเชิงสรุปของคณะกรรมการประจำอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) และคณะกรรมการประจำกติการะหว่างประเทศ ว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (ICESCR) โดยประเด็นที่ไทยถูกจับตา อาทิ การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างเท่าเทียม การกำหนดนโยบายและแผนงบประมาณที่ตอบสนองต่อมิติด้านเพศ (Gender Responsive Budgeting - GRB) การแก้ไขมาตรา ๑๗ วรรค ๒ ของพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ การเข้าถึงความยุติธรรมของสตรีชนบทและพื้นที่ห่างไกล เป็นต้น

นายนฤพนธ์ ด้วงวิเศษ ให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีโครงการ Flagship เช่น Social Campaign เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจกับสังคมเรื่องความหลากหลายทางเพศ (gender diversity) ที่เชื่อมโยงกับสิทธิมนุษยชน โดยทำในรูปแบบสื่อ ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานนำร่อง ทั้งนี้อาจมีการตั้งคณะอนุกรรมการวิชาการหรือสื่อสารสังคมขึ้นมา เพื่อดำเนินงานประเด็นนี้ โดยจะต้องออกแบบเนื้อหาและขับเคลื่อนเพื่อปรับทัศนคติและค่านิยมของสังคม

นายปรเมธี วิมลศิริ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้ข้อเสนอแนะว่า การรณรงค์เพื่อปรับทัศนคติและการยอมรับของสังคมเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ถ้าเป็นการดำเนินการร่วมกับเครือข่ายสามารถเริ่มดำเนินการได้ก่อน

นางสุทธศรี วงศ์สมาน ได้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้ ๑) การรายงานเรื่องคำร้องเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติควรมีการกำหนดข้อมูลในการรายงาน เช่น จำนวนผู้ร้อง เรื่องที่ร้อง การประสานส่งต่อ การดำเนินงาน ๒) เรื่องการแต่งกายตามเพศสภาพ คณะกรรมการ สทพ. มีข้อคิดเห็นอย่างไร และจะมีแนวนโยบายอย่างไร ๓) การกำหนดหัวข้อวิจัย ต้องมีการระบุว่าเป็นหัวข้อใด ๔) การจัดทำข้อมูล ต้องระบุว่าต้องการข้อมูล ในประเด็นใดบ้าง ทั้งนี้ไม่ว่าในเรื่องการรับสมัครงาน การแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ หรือในทุกเรื่อง ต้องดูที่ความสามารถเป็นหลักไม่ใช่ดูที่เพศ

/ นางสาว...

นางสาวสุธาดา เมฆรุ่งเรืองกุล ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า การพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องปรับปรุงหรือแก้ไข และการส่งเสริมการจัดทำข้อมูลแยกเพศ ควรมีคณะอนุกรรมการ เช่น คณะอนุกรรมการด้านส่งเสริมให้มีการจัดทำข้อมูลจำแนกเพศ ควรศึกษาว่าประเทศไทยขาดการจัดทำข้อมูลแยกเพศที่มีนัยยะสำคัญเรื่องใดบ้าง เช่น จำนวนผู้เสียภาษี การเข้าถึงสวัสดิการ การเข้าถึงกระบวนการทางการเมือง

ศาสตราจารย์เกียรติคุณเพ็ญศรี พิชัยสนิท ให้ข้อคิดเห็นว่า จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา การระบุอัตลักษณ์ทางเพศเป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลา เพราะบางคนไม่สามารถบอกอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองได้ทันทีว่าเป็น LGBT หรือไม่ ต้องมีกระบวนการวินิจฉัย พิจารณาจากสภาพแวดล้อมและบริบทต่าง ๆ ก่อนจึงจะสามารถระบุได้

นางสาวอรุณี ศรีโต ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการสร้างต้นแบบในการรณรงค์ปรับทัศนคติและการยอมรับของสังคมโดยอาจร่วมกับหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน

ประธาน กล่าวสรุปและให้ข้อเสนอแนะว่าควรจัดกิจกรรมในรูปแบบการรณรงค์ ลักษณะการตลาดเพื่อสังคม เน้นสร้างการยอมรับ ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่คุกคามทางเพศหรือใช้ความรุนแรง ต้องมี Keyword ให้สังคมยอมรับโดยเกิดจากการปฏิบัติจริง เช่น บริษัทที่ไม่เลือกปฏิบัติในการรับสมัครงาน การจัดห้องน้ำที่เหมาะสมต้องเป็นรูปธรรม โดยให้ตั้งคณะทำงานหรือคณะอนุกรรมการเพื่อช่วยกันระดมความคิดและนำมาเสนอที่ประชุมในครั้งต่อไป

มติที่ประชุม มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการเสนอแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินกิจกรรมรณรงค์ปรับทัศนคติและสร้างการยอมรับของสังคมในเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ซึ่งเป็นกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และเสนอที่ประชุมพิจารณาในครั้งต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเพื่อพิจารณา

การปรับปรุงมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ฝ่ายเลขานุการ รายงานว่า คณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ซึ่งต่อมาคณะกรรมการ สทพ. ได้มีการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้ทบทวนมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน โดยให้ปรับปรุงหลักการ ๗ ข้อ ของมาตรการฯ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการคุ้มครองผู้ถูกกระทำและพยาน อาทิ ให้มีศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ให้ทุกองค์กรประกาศเจตนารมณ์และกำหนดทิศทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ให้ทุกหน่วยงานกำหนดกลไกการร้องทุกข์ของหน่วยงาน และให้กระทรวงแรงงานเพิ่มประเด็นการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงานเข้าไปในการตรวจโรงงาน รวมถึงการให้หน่วยงานขจัดสิ่งแวดล้อม

/ ที่ทำให้...

ที่ทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และให้คำนึงถึงพื้นที่ปลอดภัยในองค์กร เช่น ห้องน้ำโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลจากอาคารเรียน มุมที่ลับตาคนในสถานที่ทำงาน ฯลฯ โดยมีข้อเสนอให้ติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อประโยชน์ด้านความปลอดภัยและสามารถใช้เป็นพยานหลักฐานสำหรับกระบวนการร้องเรียน

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ได้แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนและปรับปรุงมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และได้มีข้อเสนอให้ปรับเพิ่มมาตรการจากเดิม ๗ ข้อ เป็น ๑๒ ข้อ ซึ่งฝ่ายเลขานุการ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาดังนี้

ที่	ของเดิม	ที่	ปรับใหม่	เหตุผล
	-	๑	หน่วยงานต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึงในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	เพิ่มให้ทุกหน่วยงาน (ภาครัฐและภาคเอกชน) มีการประกาศเจตนารมณ์ที่ชัดเจน
๑	หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นึกศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ	๒	หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคน ในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ	เหมือนเดิม
๒	หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี เน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐาน ควบคู่กับการ	๓	หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน โดยเน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐาน ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ	เพิ่มประเด็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ

/ ปรับเปลี่ยน...

ที่	ของเดิม	ที่	ปรับใหม่	เหตุผล
	ปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ		รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ	
๓	หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรระดับ การจัดสถานที่ทำงานเพื่อลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น จัดห้องทำงานที่เปิดเผย โล่ง มองเห็นกันได้ชัดเจน เป็นต้น	๔	หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น และ<u>สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี โดยคำนึงถึงเรื่องพื้นที่ปลอดภัยในหน่วยงาน เช่น จัดห้องทำงานที่เปิดเผย โล่ง มองเห็นกันได้ชัดเจน เป็นต้น</u>	เพิ่มการสร้างสภาพแวดล้อมและการจัดพื้นที่ปลอดภัยในหน่วยงาน
	-	๕	หน่วยงานต้องกำหนด<u>กลไกการร้องทุกข์ภายในหน่ว</u>ยงาน (เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกฎหมาย หรือกลุ่มคุ้มครองคุณธรรมจริยธรรม)	เพิ่มกลไกรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน
๔	การแก้ไขและจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประนอมข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหาหากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงจะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่	๖	การแก้ไขและจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประนอมข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหาหากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงจะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่	เหมือนเดิม
๕	การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับเว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินดีให้เปิดเผย รวมทั้งให้	๗	การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับเว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินดีให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย	เหมือนเดิม

/ความเป็นธรรม...

ที่	ของเดิม	ที่	ปรับใหม่	เหตุผล
	ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกันกรณีที่ขยายเวลาออกไป ต้องมีเหตุผลที่ดีพอ		เท่าเทียมกันกรณีที่ขยายเวลาออกไป ต้องมีเหตุผลที่ดีพอ	
๖	กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้มีการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง ประกอบด้วยประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณีบุคคลที่มีผลงานด้านการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ จนเป็นที่ประจักษ์โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัย		กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้ - ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการ<u>แต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน</u> ประกอบด้วยประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือ - <u>ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง</u> <u>ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน</u> และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัย	เพิ่มจำนวนคณะกรรมการและระบุกลุ่มงานรับผิดชอบดำเนินการสอบข้อเท็จจริง และให้รายงานผลต่อผู้บริหารหน่วยงาน
	-	๙	หน่วยงานต้องมี<u>มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน</u> เมื่อมีการร้องเรียนแล้ว ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิตหากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน รวมถึงข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยาน ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม และ	เพิ่มเติมมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน

/หน่วยงาน...

ที่	ของเดิม	ที่	ปรับใหม่	เหตุผล
			หน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง	
	-	๑๐	หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยในระหว่างการร้องเรียนยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ต้องให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น และต้องมีการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา	เพิ่มเติมมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา
๗	หน่วยงานต้องติดตามผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง	๑๑	หน่วยงานต้องรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ให้รายงานต่อผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer : CGEO) และให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point : GFP) ติดตามการดำเนินงานตามมาตรการฯ สำหรับการรายงานผลการดำเนินงานให้รายงานไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี	เพิ่มกลไกติดตามและการรายงานผล
๘	-	๑๒	ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่	เพิ่มบทบาทของศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาฯ

/เป็นศูนย์...

ที่	ของเดิม	ที่	ปรับใหม่	เหตุผล
			เป็นศูนย์กลางในการประสานหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานและติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ โดยรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง	

ที่ประชุมได้มีการอภิปรายแสดงความคิดเห็น และตั้งข้อสังเกต สรุปได้ดังนี้

พลเอกประชาพัฒน์ วัจนะรัตน์ ผู้แทนกระทรวงกลาโหม ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นเรื่องที่กระทรวงกลาโหมยังไม่มีการกำหนดระเบียบในประเด็นนี้ รวมถึงคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ ทั้งนี้เนื่องจากกระทรวงกลาโหมไม่ได้อยู่ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จึงจะไปนำเรียนผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติให้ทราบต่อไป

นายบุญธรรม เลิศสุขีเกษม ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ได้ให้ข้อสังเกตว่า ข้อ ๘ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม เป็นกลุ่มงานในระดับกรม แต่จะไม่มีในส่วนภูมิภาค ดังนั้นอาจต้องปรับหรือให้กลุ่มงานอื่นที่มีภารกิจใกล้เคียงกันเป็นผู้ดำเนินการแทน

นางสาวอชิมา เกิดกล้า ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ได้มีข้อซักถามว่ากรณีที่หน่วยงานหรือองค์กรมีความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศ การขอร้องเรียนหรือชดเชยเยียวยา ใครเป็นผู้ยื่นเรื่อง หน่วยงานหรือผู้ร้องเรียน

ฝ่ายเลขานุการ ชี้แจงว่าในกรณีนี้ต้องแยกประเด็นออกจากกัน ถ้าเป็นกรณีการคุกคามทางเพศ จะเป็นการดำเนินการทางวินัย แต่ถ้าเป็นกรณีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ผู้เสียหายต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ วลพ. เพื่อวินิจฉัย และระบุว่าขอรับค่าชดเชยเยียวยา

นางสาวสุธาดา เมฆรุ่งเรืองกุล ให้ข้อสังเกตว่าการเสนอมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับกฎของสำนักงาน ก.พ. หรือไม่ โดยเฉพาะในประเด็นที่ต้องการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง และกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม รวมถึงการรายงานซึ่งต้องมีการป้องกันและรักษาความลับของผู้เสียหายด้วย ทั้งนี้ อยากให้ทางกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์นำแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ระยะที่ ๑ มาพิจารณาด้วย เพราะจะมีประเด็นที่เกี่ยวข้องคือสิทธิแรงงานและการคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยอาจนำแผนปฏิบัติการประเด็นนี้มาเสนอให้คณะกรรมการ สทพ. ทราบ

/ ประธาน...

ประธาน กล่าวสรุปว่าหากที่ประชุมเห็นชอบให้เสนอมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานต่อคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้เมื่อคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบมาตราการดังกล่าวแล้ว การดำเนินงานต่อไปต้องเผยแพร่รณรงค์สร้างความเข้าใจให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันไม่ให้มีการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการ รับข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ สทพ. และเสนอการปรับปรุงมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานต่อคณะรัฐมนตรี ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

กำหนดการประชุมคณะกรรมการ สทพ. ครั้งต่อไป

ประธาน กำหนดการประชุมคณะกรรมการ สทพ. ครั้งต่อไป ในวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เวลา ๑๕.๐๐ น.

เลิกประชุม เวลา ๑๖.๓๐ น.

สิริวรรณ เย็นตั้ง
(นางสาวสิริวรรณ เย็นตั้ง)
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ
ผู้จดรายงานการประชุม

วิจิตา รชตะนันทิกุล
(นางสาววิจิตา รชตะนันทิกุล)
รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

****

๑. ที่มา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ รวมถึงฉบับปัจจุบันปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของประชาชนชาวไทย ไม่ว่าเหล่ากำเนิด เพศ หรือศาสนาใดย่อมได้รับความคุ้มครองโดยเสมอกัน นอกจากนั้น การที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – CEDAW) ส่งผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ โดยมุ่งให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันของหญิงและชาย ห้ามไม่ให้กระทำการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่าง ๆ รวมถึงเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน

พระราชบัญญัติส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นสิ่งที่แสดงถึงความมุ่งมั่นของประเทศไทยในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยกำหนดการห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ อันหมายถึงการกระทำหรือไม่กระทำการใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นสาเหตุหนึ่งของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน หนึ่งในปัญหาเหล่านี้ คือ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงานที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคลที่แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เกิดจากการกระทำของนายจ้าง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่ติดต่อประสานงานด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวในเรื่องชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังเป็นการขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายที่กล่าวถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๙๗ กำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากกระทำในสาธารณสถาน ต่อหน้าธารกำนัล หรือส่อไปในทางล่วงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน ปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานในส่วนของภาคเอกชน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ คุ้มครองแรงงานในระบบ ที่ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง สำหรับรัฐวิสาหกิจ มีประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๙ ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ คุ้มครองพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง และในส่วนของข้าราชการพลเรือน มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ ซึ่งเป็นการคุ้มครองข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องนี้อยู่ แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาของกนกวรรณ ธราวรรณ ระบุว่า "สถานการณ์การคุกคามทางเพศในสังคมไทยทวีความรุนแรงมากขึ้น ในขณะเดียวกันเหตุการณ์ผู้หญิงทำงานในทุกสาขาอาชีพ ถูกลวนลามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ ก็ยังคงเกิดขึ้นอยู่ทุกวัน ในเบื้องต้นข้อมูลการสำรวจจากสวนดุสิตโพล สำรวจความเห็นผู้หญิง จำนวน ๑,๑๕๓ คน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเกี่ยวกับการถูกลวนลามหรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ผู้ให้ความเห็นแยกเป็นข้าราชการหญิง ๔๗๐ คน พนักงานรัฐวิสาหกิจหญิง ๒๕๘ คน พนักงานบริษัทหญิง ๒๙๓ คน พนักงานธนาคารหญิง ๑๓๒ คน ผลสำรวจ พบว่า ผู้ให้ความเห็นต่างมีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ โดยมักถูกใช้วาจาลามกมากที่สุด รองลงมา คือ ถูกลวนลาม แต๊ะอั๋ง ถูกเนื้อต้องตัว และอันดับสุดท้าย คือ ถูกชวนดูเว็บไซต์โป๊ ถูกแทะโลมด้วยสายตา ถูกชวนไปมีเพศสัมพันธ์ ผู้หญิงที่มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศเหล่านี้ กล่าวว่า หัวหน้างานเป็นผู้กระทำลวนลามทางเพศอยู่ในอันดับต้น รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่องาน ลูกค้า คนงานภารโรง และพนักงานรักษาความปลอดภัย"[๑] นอกจากนี้ ในการสำรวจสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิด

---

[๑] กนกวรรณ ธราวรรณ, **รายงานโครงการศึกษาวิจัยการต่อสู้ภาคประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)** (มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๔), หน้า ๗-๘.

ทางเพศในหน่วยราชการไทย ของนางสาวสุวรรณา พูลเพชร ระบุว่า "สถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยที่ดูเหมือนว่าจะต่ำ แต่ในความเป็นจริงแล้วยังคงมีเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานเกิดขึ้นแต่เรื่องราวกลับไปไม่ถึงกระบวนการสอบสวน..."[๒]

๒. รูปแบบและผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

จากรายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ ซึ่งกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดลจัดทำขึ้น พบว่า การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมี ๒ แบบ[๓] คือ

๑. "การก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์ หรือ ไม่พึงปรารถนา (hostile environment sexual harassment)" ได้แก่ การใช้วาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่างหน้าตา แซว พูดตลกลามก ล้อเลียน ดูหมิ่นเหยียดหยามในความเป็นหญิง ความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่น รวมถึงรสนิยมทางเพศ หรือแสดงลักษณะทางกิริยา เช่น มองด้วยสายตาโลมเลีย ส่งจูบ ผิวปาก จับมือถือแขน ถูกเนื้อต้องตัว หรือการแสดงสิ่งของ ภาพ จดหมาย เช่น ภาพลามก ปฏิทินโป๊เปลือย จดหมายอิเลคทรอนิคส์ ภาพหน้าจอคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

๒. "การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก "งาน" เพื่อแลกเปลี่ยนให้ได้มาซึ่งความพอใจทางเพศสัมพันธ์ (Quid pro quo sexual harassment หรือ this for that)" การล่วงเกินคุกคามทางเพศชนิดนี้เป็นการล่วงเกินทางเพศโดยตรงเห็นได้ชัดเจนที่สุดรูปแบบหนึ่ง ใช้การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือการใช้อำนาจให้คุณให้โทษ เพื่อให้ได้มาซึ่งความพึงพอใจทางเพศสัมพันธ์ อาทิ การร่วมประเวณี การสัมผัสเนื้อตัวร่างกาย หรือ การกระทำอื่นใดทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศนี้ มักเป็นการกระทำของผู้มีอำนาจกระทำกับผู้ที่ด้อยอำนาจ....." ซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในรูปแบบที่สองนี้ แม้อีกฝ่ายยินยอม หรือตกอยู่ในภาวะจำยอม หรือยอมจำนน ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เนื่องจากมีการนำผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน ซึ่งขัดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ส่งผลต่อทั้งบุคคลและหน่วยงาน รวมถึงประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตลอดจนภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

---

[๒] สุวรรณา พูลเพชร, **การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

[๓] นาถฤดี เด่นดวง, **รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงเกิน คุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ** (คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑.

สำหรับผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จากการศึกษาขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศระบุว่า "การถูกคุกคามทางเพศมีผลต่อสุขภาพและอารมณ์ ผู้ถูกกระทำจะมีความเครียด มีอาการปวดศีรษะ วิตกกังวล สูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง ผลกระทบจากการถูกคุกคามทางเพศไม่เพียงแต่สั่นคลอนตัวตนของผู้ถูกกระทำ แต่ยังมีผลกระทบต่อการทำงาน เกิดความตึงเครียดในที่ทำงาน ผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากต้องขาดงานบ่อย เพราะผู้ถูกกระทำจะหลีกเลี่ยงการประชุมที่มีผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่กระทำการคุกคามทางเพศอยู่ด้วย และหลีกเลี่ยงการพบปะลูกค้าที่กระทำการคุกคามทางเพศ ซึ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของงานอย่างมาก และหากมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในที่ทำงานบ่อยๆ ย่อมเป็นตัวชี้วัดว่าสังคมไม่มีความเสมอภาคหญิงชาย"[๕]

๓. แนวคิดในการกำหนดแนวทางการจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเป็นเรื่องที่มีเจตคติทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง มักมีประเด็นเกี่ยวโยงกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจในการให้คุณ ให้โทษในหน้าที่การงานระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ อีกทั้ง การที่สังคมไทยยังไม่ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว ยังมองว่าเป็นเรื่องน่าอับอายและซ้ำเติมผู้ถูกกระทำ จึงทำให้ผู้ถูกกระทำไม่กล้าพูดถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และเอาผิดผู้กระทำ ส่งผลให้ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และการแก้ปัญหามีความยากลำบากมากขึ้น

งานวิจัยเกี่ยวกับการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศหลายเล่ม ได้แก่ รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวและมหาวิทยาลัยมหิดล การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน โดยมูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร รายงานการวิจัย เรื่องการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของการดื่มสุรากับความรุนแรงในการทำงาน โดยรองศาสตราจารย์บุญเสริม หุตะแพทย์ จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข โดยนางสาวสุวรรณา พูลเพชร ได้ให้ข้อเสนอแนะในการจัดการกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้ ๑) การทำความสะอาดองค์กร และสร้างค่านิยมใหม่ที่ไม่ยอมรับเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ๒) การกำหนดให้เป็นข้อห้ามหนึ่งในประมวลคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงาน ๓) การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ๔) มีกฎหมายเพื่อป้องปรามโดยเฉพาะ ๕) มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน สร้างกลไกในการรองรับปัญหา ๖) มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง ๗) มีช่องทางและขั้นตอนการร้องเรียนที่ชัดเจน โดยปกปิดชื่อผู้ร้องเรียน

---

[๕] กนกวรรณ ธราวรรณ, **รายงานโครงการศึกษาวิจัย การต่อสู้ภาคประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน),** (มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๔), หน้า ๘.

เป็นความลับ และมีการบันทึกข้อมูลการแก้ไขปัญหา และ ๘) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องรับผิดชอบในการป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

จากการศึกษาแนวทางปฏิบัติในต่างประเทศ พบว่ามีการสอดแทรกประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ในกฎหมายต่าง ๆ เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายอาญา หรือกฎหมายเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศแล้ว และหลายประเทศได้จัดทำมาตรการ/แนวปฏิบัติ (code of conduct) เพื่อจัดการกับปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization – ILO) องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น (Japan International Cooperation Agency – JICA) มหาวิทยาลัยยอร์ค ประเทศอังกฤษ มหาวิทยาลัยบอสตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นต้น

ทั้งนี้ การกำหนดมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ก่อนการเข้าสู่กระบวนการทางวินัย ต้องให้ผู้ถูกกระทำเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้ถูกกระทำ มีกระบวนการจัดการปัญหาที่เป็นมิตร ไม่สร้างความอับอายแก่ทั้งผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ พยาน และผู้กระทำ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์ในการทำงานของทั้งสองฝ่าย หน่วยงาน/องค์กรควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความตระหนักรู้ สร้างวัฒนธรรมการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกันและไม่ยอมรับการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งจะเป็นการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอีกทางหนึ่ง

๔. มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑. หน่วยงานต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ

๓. หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน โดยเน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐาน ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

๔. หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี โดยคำนึงถึงเรื่องพื้นที่ปลอดภัยในองค์กร เช่น จัดห้องทำงานที่เปิดเผย โล่ง มองเห็นกันได้ชัดเจน เป็นต้น

๕. หน่วยงานต้องกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน (เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกฎหมาย หรือกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม)

๖. การแก้ไขและจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประนอมข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงจะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่

๗. การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินดีให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไป ต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

๘. กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือ
- ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง

ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

๙. หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน เมื่อมีการร้องเรียนแล้ว ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน รวมถึงข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยาน ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม และหน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

๑๐. หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยในระหว่างการร้องเรียน ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ต้องให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น และต้องมีการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

๑๑. หน่วยงานต้องรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ให้รายงานต่อผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer: CGEO) และให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point: GFP) ติดตามการดำเนินงานตามมาตรการฯ สำหรับการรายงานผลการดำเนินงานให้รายงานไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

๑๒. ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ โดยรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ภาคผนวก

<u>ตัวอย่าง</u>

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

(สามารถปรับให้เหมาะสมกับการปฏิบัติของหน่วยงาน)

****

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ .....(หน่วยงาน) จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันท่วงที รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้ใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศเกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่การทำงาน
- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๑. <u>การกระทำทางสายตา</u> เช่น

การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองช้อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. <u>การกระทำด้วยวาจา</u> เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่ส่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี้ยวพาราสี พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่ส่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อรสนิยมทางเพศและการพูดที่ส่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. <u>การกระทำทางกาย</u> เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น
- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การหยักคิ้วหลิ่วตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. <u>การกระทำอื่น ๆ</u> เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน
- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ค ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

๕. <u>การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์</u>

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น
- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่าย Video Clip (หากทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์
- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที
- หารือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
- กรณีผู้ถูกกระทำอาย/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

<u>สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ</u>

- ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้
- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้

๐ ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

๐ ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน

<u>สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ</u>

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวน ไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย
- ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน
- ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง
- เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกกระทำ ฯลฯ
- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- หน่วยงานจัดช่องทางรับเรื่องร้องทุกข์ เช่น เว็บไซต์ กล่องรับเรื่องร้องทุกข์ ตู้ ป.ณ.
- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสารฯ เป็นต้น
- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

- ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

บรรณานุกรม

กนกวรรณ ธราวรรณ. ๒๕๕๔. **รายงานโครงการศึกษาวิจัยการต่อสู้ภาคประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).** มหาวิทยาลัยมหิดล.

นาถฤดี เด่นดวง. ๒๕๕๐. **รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงาน ในองค์กรภาครัฐ.** กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร. ๒๕๕๔. **รายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เรื่อง การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน**. มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร.

บุญเสริม หุตะแพทย์. ๒๕๕๒. **รายงานการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของการดื่มสุรากับความรุนแรง ในการทำงาน**. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุวรรณา พูลเพชร. ๒๕๕๔. **การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

****

ด่วนที่สุด

ที่ กห ๐๒๐๑/๙๓

กระทรวงกลาโหม
ถนนสนามไชย กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

๖๔ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๗๖๔๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามที่ ขอให้กระทรวงกลาโหม พิจารณาร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน รายละเอียดตามที่อ้างถึง นั้น

กระทรวงกลาโหม พิจารณาแล้วเห็นว่า ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานระดับภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจได้รับการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิส่วนบุคคลมากขึ้น ทั้งนี้ การปรับปรุงมาตรการจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานให้มีความเหมาะสม มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ พยาน และผู้กระทำ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จึงเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อกรุณาทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พลเอก

(ชัยชาญ ช้างมงคล)
รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ ทำการแทน
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
โทร. ๐ ๒๖๒๒ ๓๑๒๐

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๒ ก.พ. ๒๕๖๓

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๒๑๑.๓/ ๕๒๘๕

กระทรวงมหาดไทย
ถนนอัษฎางค์ กทม. ๑๐๒๐๐

๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๗๖๔๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงมหาดไทยเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ ความละเอียดตามที่อ้างถึง นั้น

กระทรวงมหาดไทยพิจารณาแล้วเห็นว่า ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นการกำหนดมาตรการกลางสำหรับหน่วยงานเพื่อให้เกิดกลไกขับเคลื่อนการกำกับดูแลด้านจริยธรรม ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีมาตรการเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียนและคุ้มครองพยาน กำหนดให้หน่วยงานแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน โดยเน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐาน จึงเห็นด้วยในหลักการตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๒ เม.ย. ๒๕๖๓

สำนักงานปลัดกระทรวง
สำนักนโยบายและแผน
โทร. ๐ ๒๒๒๓ ๕๒๔๙

ด่วนที่สุด

ที่ ยธ ๐๔๑๓/๑๘๒๓

กระทรวงยุติธรรม
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ
อาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์ ชั้น ๘
ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่
กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๑๐

๒๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๗๖๔๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงยุติธรรมพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงยุติธรรม พิจารณาแล้วเห็นด้วยกับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว อย่างไรก็ตามเห็นควรแก้ไขในข้อ ๘ กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้ ย่อหน้าแรก การแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง บรรทัดที่ ๔ เห็นควรแก้ไขจาก “โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน” เป็น “โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน” และเพิ่มเติมในบรรทัดที่ ๕ ตอนท้าย “เฉพาะในกรณีมีการสอบปากคำผู้เสียหาย”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ เทพสุทิน)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๒๘ เม.ย. ๒๕๖๓

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๒๗๑๓
โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๙๖๖๑

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๑๑/๑๑๐

สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๗๖๔๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้สำนักงาน ก.พ. เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง กรณีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้เสนอเรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี

สำนักงาน ก.พ. พิจารณาแล้ว เห็นชอบด้วยในหลักการ อย่างไรก็ตาม สำนักงาน ก.พ. มีข้อสังเกตว่า ร่างมาตรการฯ ข้อ ๘ ซึ่งกำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริงหรือให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย นั้น เห็นว่าตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีอำนาจดำเนินการสั่งให้มีการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญกระทำผิดวินัยเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอยู่แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล)
เลขาธิการ ก.พ.

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๒๑ มี.ค. ๒๕๖๓

สำนักมาตรฐานวินัย
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๒๘
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๒๕

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๑๐๘/ ว๗๗

สำนักงานสภาพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๙๖๒ ถนนกรุงเกษม กทม. ๑๐๑๐๐

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล)๗๖๔๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามที่ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพิจารณาแล้ว มีความเห็นดังนี้

๑. เห็นควรให้ความเห็นชอบในหลักการของร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่ปรับใหม่ จำนวน ๑๒ ข้อ ที่ให้ความสำคัญกับการให้ความคุ้มครองบุคลากรทุกคนในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน รวมถึงมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน พยาน และผู้ถูกกล่าวหา โดยให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) เพื่อให้การขับเคลื่อนงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. อย่างไรก็ตาม นอกจากการกำหนดให้มีกลไกการร้องทุกข์ และมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา/ผู้ร้องเรียน ควรพิจารณาเพิ่มเติมมาตรการให้ความช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อเป็นหลักประกันให้บุคคลได้รับความคุ้มครองและได้รับความเป็นธรรมอย่างแท้จริง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)
เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๒๑ เม.ย. ๒๕๖๓

กองยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม
โทร ๐ ๒๒๘๐ ๔๐๘๕ ต่อ ๓๔๓๒ โทรสาร ๐ ๒๒๘๒ ๒๘๒๗
E-mail : kanda@nesdc.go.th

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๒๐๐/๗๗

สำนักงาน ก.พ.ร.
ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๗๖๔๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอความเห็นเกี่ยวกับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาแล้ว มีความเห็น ดังนี้

๑. เห็นชอบในหลักการร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่ปรับใหม่ จำนวน ๑๒ ข้อ ร่างมาตรการดังกล่าว เป็นการเพิ่มมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน ผู้เป็นพยาน และผู้ถูกกล่าวหา เพิ่มกลไกการรับเรื่องร้องทุกข์ การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน การปรับปรุงร่างมาตรการฯ จะส่งผลให้กระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สร้างความเป็นธรรมต่อคู่กรณีทั้งสองฝ่าย อีกทั้งบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจก็จะได้รับความคุ้มครองและปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนสากลตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเข้าร่วมภาคี ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – CEDAW) ที่ประเทศไทยต้องดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันความรุนแรงต่อสตรีในสถานที่ทำงาน

๒. ส่วนการให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) นั้น เนื่องจากปัจจุบันกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศทำหน้าที่ส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรีอยู่แล้ว จึงมีความเหมาะสมในการทำหน้าที่ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอ้อนฟ้า เวชชาชีวะ)
เลขาธิการ ก.พ.ร.

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๒๑ มี.ค. ๒๕๖๓

กองพัฒนาระบบราชการ ๒
โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๐๙ (ปิยนุช)
โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๘๑๗๔
www.opdc.go.th