

ประกาศสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงประกาศสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน รวมทั้งแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วย คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

(๒) แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ข้อ ๓ คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และบุคลากรทุกคนของสำนักงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตลอดจนส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทั้งในส่วนผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจะดำเนินการ ดังนี้

(๑) บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

(๒) สร้างวัฒนธรรมองค์กรและปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และบุคลากรทุกคนของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ให้ปฏิบัติต่อกัน โดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๓) สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยการสร้างความตระหนักรู้ รวมทั้งส่งเสริมความปลอดภัยทางกายภาพ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ไม่ให้กระทำการอันมีลักษณะเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จนเป็นเหตุให้ผู้ถูกละเมิดได้รับความเดือดร้อนเสียหาย หรือกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้ถูกละเมิดอยู่ในภาวะจำต้องยอมรับในการกระทำนั้น

(๔) สร้างกลไก กระบวนการ และกำหนดมาตรการจัดการ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างทันทีทันใด ทั้งนี้ ตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

รตญา กอบศิริกาญจน์

รองเลขาธิการ รักษาการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานจัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใด ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพ ในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบ ในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จะสร้าง และรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทันใด รวมทั้งการจัด สภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือ วัตถุสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าคุณเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึง การติดตามรังควานหรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้าง เงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย ทั้งในหน่วยงานของรัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑. บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
๓. บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติควรช่วยสอดส่องและรายงาน พฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ต่อบุคคลหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
๔. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกัน ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๕. ในกรณีผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดหรือต่างประเทศสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตาม ให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

๒.๑ การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปในทางเพศ

๒.๒ การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

๒.๓ การเกี่ยวพาราสี พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

๒.๔ การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อธรรมเนียมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหก หรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

๓.๑ การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ เช่น การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น

๓.๒ การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายไม่เล่นด้วย การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหวีตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย

๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

๔.๑ การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

๔.๒ การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศ ในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศหรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เพชฌกูฏ ไลน์ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

๕.๑ การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษา การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

๕.๒ การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑. แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น

๒. ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกให้ผู้อื่นช่วย

๓. บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือถ่ายภาพ หรือถ่ายคลิปวิดีโอ (หากทำได้)

๔. บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้น ๆ ชื่อของพยานและหรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์

๕. แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที

๖. ทหารหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือส่วนงานที่รับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียนด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษา หรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

๗. กรณีผู้ถูกกระทำอายหรือกลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

การแก้ไขและจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ

๑. สิ่งที่ถูกถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

๑.๑ ในกรณีที่สามารแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูดหรือเขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับ และร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

๑.๒ ในกรณีที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๒.๑ ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำหลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายในสิบห้าวัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าเป็นการละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

๑.๒.๒ ร้องขอบุคคลหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือเป็นผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ภายในกำหนดเวลาสิบห้าวัน

๒. สิ่งสำหรับผู้บังคับบัญชาหรือสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติต้องดำเนินการ

๒.๑ แจ้งให้เลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติทราบเบื้องต้น

๒.๒ เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหตามความเหมาะสม เช่น การแยกคู่กรณีไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกรับทำ การเจรจากับผู้กระทำ หรือจัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่กรณีซึ่งต้องได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย โดยต้องมีการกำหนดเงื่อนไขเพื่อให้มั่นใจว่าผู้กระทำจะไม่มีพฤติกรรมกล่าวละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก

๒.๓ กรณีที่สามารถหาข้อยุติในการเจรจาได้ ให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกัน เป็นลายลักษณ์อักษร และเก็บรักษาไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

๒.๔ กรณีที่ไม่สามารถหาข้อยุติในการเจรจาได้ ให้รายงานเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเพื่อดำเนินการต่อไป

กรณีที่มีการร้องเรียนหรือรายงานการกล่าวละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

การแก้ไขปัญหและการจัดการปัญหาการกล่าวละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันที ภายในระยะเวลาที่กำหนด และเป็นความลับ รวมทั้งให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย ดังนี้

๑. เมื่อได้รับเรื่องร้องเรียนหรือรายงานการกล่าวละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ให้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดทางจริยธรรมข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยประธานกรรมการต้องมีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี และต้องมีบุคคลที่มีเพศสภาพเดียวกับผู้เสียหายอย่างน้อยหนึ่งคน และผู้ทรงคุณวุฒิหรือบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญจากภายนอกอย่างน้อยหนึ่งคน ร่วมเป็นกรรมการด้วย

ทั้งนี้ ในการสอบสวน ผู้เสียหายอาจขอให้บุคคลที่ตนเองไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังเฉพาะในกรณีที่มีการสอบปากคำผู้เสียหายได้

๒. ให้ดำเนินการสอบสวนอย่างละเอียดรอบคอบ โดยดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในสามสัปดาห์ นับแต่วันที่ประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่ง หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาโดยระบุเหตุผลความจำเป็นต่อเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๓. ให้คำแนะนำหรือสนับสนุนผู้ร้องเรียนและผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

๔. ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร้องเรียน ผู้ถูกกล่าวหา และผู้เกี่ยวข้อง ได้ชี้แจงและเสนอพยานหลักฐาน ประกอบคำชี้แจงของตน

๕. ในกรณีที่ผลการสอบสวนพบว่ามิใช่ความผิดจริง ให้ดำเนินการทางวินัยตามกฎหมาย กฎ และระเบียบว่าด้วยการนั้นต่อไป

๖. กรณีที่มีการร้องเรียน เมื่อผลการสอบสวนเป็นประการใด ให้แจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบภายใน สิบห้าวัน

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน

๑. เมื่อมีการร้องเรียนแล้ว ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การทำงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงาน เพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องเรียน ผู้เป็นพยาน และผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน

๒. ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว จะได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ตามความเหมาะสม และจะได้รับการคุ้มครองมิให้ถูกกลั่นแกล้ง

มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

๑. ในระหว่างการร้องเรียน ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ผู้ถูกกล่าวหาจะได้รับความเป็นธรรมและได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคคลากรอื่น

๒. ผู้ถูกกล่าวหาจะได้รับโอกาสในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีสิทธิในการแสดงเอกสารหรือพยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

หน่วยรับเรื่องร้องเรียนภายในสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๑. ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer: CGEO)

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

๓. สำนักบริหารกลาง

๔. คณะกรรมการหรือคณะทำงานด้านการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติหรือคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติแต่งตั้ง

ช่องทาง/วิธีการร้องเรียนภายในสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๑. ผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนด้วยตนเองได้ที่ <http://portal.nhrc.or.th/> ระบบการร้องเรียนการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
๒. ผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนด้วยตนเองทางโทรศัพท์หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมายหรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
๓. ผู้ร้องเรียนควรร้องเรียนต่อบุคคลหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้องส่วนงานใดส่วนงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องเรียนต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

หน่วยรับเรื่องร้องเรียนภายนอก

ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
