



Krungthai
กรุงไทย

คู่มือ

**“แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปญหา
การลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน”**



คำนำ

ตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2563 เห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และมอบหมายให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานฯ และสร้างความเข้าใจกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รวมถึงเอกชน ในการดำเนินงานตามมาตรการฯ ดังกล่าว ประกอบกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นเกณฑ์หนึ่งที่แบบประเมินความยั่งยืน S&P Global ESG Indices CSA* ประจำปี 2564 ให้ความสำคัญ นั้น

ธนาคารได้ให้ความสำคัญและมุ่งมั่นการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ภายใต้กรอบการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) การวางรากฐานองค์กรและสร้างวัฒนธรรมการทำงานด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม ภายใต้โครงการ “กรุงไทยคุณธรรม” ในเบื้องต้นได้กำหนดเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน และความเสมอภาคในการทำงานไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจ รวมทั้งมีการกำหนดเรื่องการล่วงเกินทางเพศ เป็นส่วนหนึ่งของวินัยในการทำงาน และกำหนดโทษทางวินัย ไว้ในระเบียบปฏิบัติงานของธนาคาร (หมวดพนักงาน) รวมทั้งกำหนดให้มีช่องทาง การรับเรื่องร้องเรียนภายในธนาคาร ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานได้รับทราบ และตระหนักถึงความสำคัญของการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม ธนาคารจึงได้จัดทำแนวปฏิบัติในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน



*บริษัท S&P Global

*สิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environmental, Social and Governance: ESG)

*การประเมินด้านความยั่งยืน Corporate Sustainability Assessment (CSA)

สารบัญ

1. ความเป็นมา

1

2. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1

3. แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

- รูปแบบและผลกระทบของการล่วงละเมิดทางเพศ
- พฤติกรรมที่พึงประสงค์เพื่อป้องกันปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
- พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
- สิ่งที่ต้องกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดทางเพศ

2

4. มาตรการและแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

4

5. แนวทางการดำเนินงานเมื่อเกิดปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

- กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน และช่องทางการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน
- ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ของธนาคาร

5

1. ความเป็นมา

การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและการเสริมพลังเป็นหลักการสำคัญที่ประชาคมโลกได้กำหนดไว้ร่วมกัน โดยประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: CEDAW) ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน 2528 ส่งผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี กลุ่มครอบครัวและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันของหญิงและชาย และความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ และห้ามไม่ให้กระทำการเลือกปฏิบัติโดยเชื้อชาติต่าง ๆ รวมถึงเชื้อชาติในเรื่องเพศ รวมถึงการกำหนดกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามที่องค์การสหประชาชาติได้จัดทำขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2558 เพื่อเป็นทิศทางการพัฒนาประเทศระยะยาว 15 ปี โดยเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558–2573 ในเป้าหมายที่ 5 คือ บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง (Achieve gender equality and empower all women and girls) ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน ด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย



2. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ รวมถึงฉบับปัจจุบันปีพุทธศักราช 2560 ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของประชาชนชาวไทย ไม่ว่าจะเหล่ากำเนิด เพศ หรือศาสนาใด ย่อมได้รับความคุ้มครองโดยเสมอกัน

พระราชบัญญัติส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เป็นสิ่งที่แสดงถึงความมุ่งมั่น ของประเทศไทย ในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยกำหนดการห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ระหว่างเพศ อันหมายถึง การกระทำหรือไม่กระทำการใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิ ประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชาย หรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นสาเหตุหนึ่งของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัว สถาบัน การศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน หนึ่งในปัญหาเหล่านี้ คือ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงานที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคล ที่แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เกิดจากการกระทำของนายจ้าง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่ติดต่อประสานงานด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวในเรื่องชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังเป็นการขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ และเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ "

ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายที่กล่าวถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่

- พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2558 แก้ไขเพิ่มเติมประมวล กฎหมายอาญา มาตรา 397 กำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือ เดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท และหากกระทำในสาธารณสถาน ต่อหน้าธารกำนัล หรือสื่อไปในทางล่วงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน ปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 คุ้มครองแรงงานในระบบ ที่ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง
- ประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2545 ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 คุ้มครองพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง
- พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และกฎ ก.พ.ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 กำหนดการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ ซึ่งเป็น การคุ้มครองข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องนี้อยู่ แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และทวีความรุนแรงมากขึ้น ในขณะเดียวกันเหตุการณ์ผู้หญิงทำงาน ในทุกสาขาอาชีพ ถูกลวนลามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ ก็ยังคงเกิดขึ้นอยู่ทุกวันนี้

3. แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ธนาคารจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตาม โดยธนาคารจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทันใด รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลด ความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ พฤติกรรมหรือการกระทำทางเพศใด ๆ ที่เป็นการบีบบังคับด้วยการใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง การมองด้วยสายตา การแสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำการอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามรู้สึกอึดอัดใจ รำคาญ ได้รับความอับอาย เสื่อมเสียเกียรติ หรือรู้สึกว่าคุณเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตาม รั้งควาน หรือการกระทำใด ๆ ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ

รูปแบบและผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ



การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมี 2 แบบ คือ

1. “การก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์ หรือ ไม่พึงปรารถนา (hostile environment sexual harassment)” ได้แก่ การใช้วาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่างหน้าตา แชว พุดตลกลามก ล้อเลียน ดูหมิ่นเหยียดหยามในความเป็นหญิง ความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่น รวมถึงรสนิยมทางเพศ หรือแสดงลักษณะทางกิริยา เช่น มองด้วยสายตา โลมเสีย ส่งจูบ ผีวปาก จับมือตื้อแขน ถูกเนื้อต้องตัว หรือการแสดงสิ่งของ ภาพ จดหมาย เช่น ภาพลามก ปฏิทินโป๊เปลือย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ภาพหน้าจอบคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2. “การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก “งาน” เพื่อแลกเปลี่ยนให้ได้มาซึ่งความพอใจทางเพศสัมพันธ์ การล่วงเกิน คุกคามทางเพศชนิดนี้ เป็นการล่วงเกินทางเพศโดยตรงเห็นได้ชัดเจนที่สุดรูปแบบหนึ่ง ใช้การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือการใช้ อำนาจให้คุณให้โทษ เพื่อให้ได้มาซึ่งความพึงพอใจทางเพศสัมพันธ์ อาทิ การร่วมประเวณี การสัมผัสเนื้อตัว ร่างกาย หรือ การกระทำอื่นใดทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศนี้ มักเป็นการกระทำของผู้มีอำนาจกระทำกับ ผู้ที่ด้อยอำนาจ ซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในรูปแบบที่สองนี้ แม้อีกฝ่ายยินยอม หรือตกอยู่ในภาวะจำยอม หรือยอมจำนน ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เนื่องจากการนำผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสิ่งที่แลกเปลี่ยน ซึ่งขัดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ส่งผลต่อทั้งบุคคลและหน่วยงาน รวมถึงประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตลอดจนภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

ทั้งนี้ การกำหนดมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน ก่อนการเข้าสู่กระบวนการทางวินัย ต้องให้ผู้ถูกรกระทำเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้ถูกรกระทำ มีกระบวนการจัดการปัญหาที่เป็นมิตร ไม่สร้างความอับอายแก่ทั้งผู้กระทำ และผู้ถูกรกระทำ มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์พยาน และผู้กระทำ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลเสีย ต่อความสัมพันธ์ในการทำงานของทั้งสองฝ่าย หน่วยงาน/องค์กร ควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความตระหนักรู้ สร้างวัฒนธรรมการเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ยอมรับการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งจะเป็นการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศอีกทางหนึ่ง



พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้อยู่ด้วย ในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศเกิดขึ้นในหน่วยงานต่อ บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าว เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้ คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในที่การทำงาน
- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงาน ต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาวภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะ ก้าวหน้าโดยวิธีอื่น



พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุม ทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

- 1. การกระทำทางสายตา** เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น
- 2. การกระทำด้วยวาจา** เช่น
 - การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรงผม และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
 - การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
 - การเกี่ยวพาราสี พูดจาแกล้ง โห่ วิพากษ์วิจารณ์ การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
 - การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อสนิมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหก หรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น
- 3. การกระทำทางกาย** เช่น
 - การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การดูร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อ โดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น
 - การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุม หรือขวางทางเดิน การหยิกควักหรือตบ การฟิวปากแบบเชยชวน การส่งจูบ การเสียดสีฟปาก การทำน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น
- 4. การกระทำอื่น ๆ** เช่น
 - การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับทางเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน
 - การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การเลือกข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น
- 5. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์** เช่น
 - การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้ไปเที่ยวพักผ่อนด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น
 - การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และตอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่าย Video Clip (หากทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวหา หรืออยู่ในเหตุการณ์
- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไวใจทราบทันที
- หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้น กับผู้บังคับบัญชา บุคคล หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษา หรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
- กรณีผู้ถูกกระทำอายุ/ก๊ว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

STOP SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

4. มาตรการและแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

- 1) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานอย่างต่อเนื่อง
- 2) สื่อสารให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง เรื่องแนวปฏิบัติ พฤติกรรมที่เหมาะสม การป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ ตลอดจนระเบียบวินัย และการลงโทษทางวินัยที่เกิดขึ้น
- 3) สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีโดยคำนึงสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
- 4) ผู้บริหาร พนักงาน ช่วยกันสอดส่องดูแล เป่านกหวีด เมื่อพบเห็นผู้กระทำผิด สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ทนต่อการทุจริต และการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ และยกระดับการสร้าง Awareness จากการทำความดีในระดับบุคคลเป็นระดับที่ไม่ทนไม่นิ่งเฉย ต่อการทุจริต และการคุกคามทางเพศของผู้อื่นในองค์กร
- 5) มีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและกระบวนการทางวินัยของธนาคาร เพื่อจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น
- 6) รายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง



5. แนวทางการดำเนินงานเมื่อเกิดปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและกระบวนการทางวินัยของธนาคาร



ผู้ร้องทุกข์ ร้องเรียนไปยังผู้บังคับบัญชา หรือผ่านช่องทางการร้องทุกข์ของธนาคาร *



- หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการตรวจสอบ ข้อเท็จจริงในเบื้องต้น หรือดำเนินการตามกระบวนการวินัยตามระเบียบของธนาคาร **
- กรณีร้องทุกข์ผ่านช่องทางอื่นๆ ของธนาคาร จะดำเนินการตามระเบียบของธนาคารต่อไป



ฝ่ายบริหารงานวินัยและพนักงานสัมพันธ์ จะสรุปข้อเท็จจริงที่ได้รับจาก คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง (First Line) หรือสายงานตรวจสอบ และนำเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาวินัยพนักงาน เพื่อพิจารณาโทษทางวินัยกับพนักงานที่เกี่ยวข้อง



คณะกรรมการพิจารณาวินัยนำเสนอต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่

หมายเหตุ * ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ถูกระทำโดยผู้บังคับบัญชา สามารถร้องเรียนผ่านช่องทางการร้องทุกข์ของธนาคารได้ด้วยตนเอง
 ** **ระเบียบธนาคาร**

ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ของธนาคาร

- ประธานกรรมการธนาคาร [Email : whistletruth@krungthai.com]
- Whistle Blowing Team [Email: whistle@krungthai.com]
- จดหมาย : Whistle Blowing Team สำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ เลขที่ 35 ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กทม.10110
- โทรศัพท์ 02-208-4120 / โทรสาร 02-256-8778
- Krungthai Contact Center 02-111-1111 ตลอด 24 ชั่วโมง
- Website ของธนาคาร www.krungthai.com
- Email : Compliant.center@krungthai.com
- <http://www.contactcenter.ktb.co.th> หรือ Email : call.callcenter@krungthai.com
- โทรสาร 02-256-8170
- จดหมาย : บมจ.ธนาคารกรุงไทย 35 อาคารนาанаเหนือ ชั้น 13 สำนักกรรมการธนาคาร ถ.สุขุมวิท แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110 หรือตู้ปณ.44 ศพ.หัวลำโพง กทม.10331
- Email : hr.care@krungthai.com ดูแลโดยฝ่ายบริหารงานวินัยและพนักงานสัมพันธ์ สายงานทรัพยากรบุคคลและบริษัทภิบาล
- Hotline : 02-208-8887

