



มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ  
HUACHIEW CHALERPRAKIET UNIVERSITY

18/18 ถนนบางนา-ตราด กม.ที่18 อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540

18/18 Bangna-Trad Road, k.m. 18, Bangplee District, Samutprakarn 10540, THAILAND

โทร. 0-2312-6300-73 โทรสาร 0-2312-6237 Tel. (662) 312-6300-73 Fax. (662) 312-6237

<http://www.hcu.ac.th>

เรียนรู้เพื่อรับใช้สังคม



## Huachiew Chalermprakiet University Order

### ประกาศมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ที่ 125/2563

#### เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน Subject Guidelines on Preventing and Addressing Harassment or Sexual Harassment

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ประกอบข้อ 5 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2550 จึงเห็นสมควรให้มีประกาศมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกัน และจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และการดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนอย่างทันที่รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น ไว้ดังนี้

#### Definition of Harassment or sexual harassment

##### ข้อ 1. การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศหรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือคุกคาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศโดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในมหาวิทยาลัยหรือส่วนงานอื่น เช่น

1.1 การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

1.2 การกระทำด้วยวาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปในทางเพศ การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศการเกี่ยวพาราสี พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

1.3 การกระทำทางกาย เช่น การสัมผัสร่างกายผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามาหรือขวางทางเดิน การหยักคิ้วหลีดตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

1.4 การกระทำอื่น ๆ เช่น การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศหรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศในทางที่ไม่สมควรและไม่เหมาะสม เป็นต้น

1.5 การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เช่น การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา เป็นต้น

[\[Behavioral expectations to prevent harassment\]](#)

### ข้อ 2 พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

2.1 บุคลากรควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยไม่กระทำการใดๆ อันเป็นลักษณะของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การเป็นขู่ หรือกระทำการอันใดในลักษณะไม่เหมาะสมทางเพศต่อผู้อื่น

2.2 บุคลากรควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น การแต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้ใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

2.3 บุคลากรควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้น

2.4 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

2.5 ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นหรือเพื่อนร่วมงานรับทราบก่อนทุกครั้ง

2.6 บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

[What should be done in case of harassment or sexual harassment](#)

### ข้อ 3. สิ่งที่ควรปฏิบัติเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

3.1 แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น

3.2 ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วยเหลือ

3.3 บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่าย Video Clip (หากทำได้)

3.4 บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์ พร้อมแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้กับผู้บังคับบัญชาระดับต้น หรือผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป(กรณีผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับเป็นผู้กระทำล่วงละเมิด) หรือบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้ กรณีผู้ถูกกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำก่อน

#### What should be done by the victims of harassment or sexual harassment

#### ข้อ 4. สิ่งที่ถูกกล่าวล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

4.1 ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาในสายงาน หรือผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการในทางลับค้นหาข้อเท็จจริง โดยอาจจะมีการมีบุคคลที่ไว้ใจได้เป็นผู้แจ้งแทน ในกรณีที่ผู้ถูกกระทำอายุ/กลัว โดยต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำก่อน

4.2 ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ ซึ่งได้แก่ กองทรัพยากรบุคคล ดำเนินการในทางลับเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงตามขั้นตอนของระเบียบ ข้อบังคับ และกฎของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง โดยอาจจะมีการมีบุคคลที่ไว้ใจได้เป็นผู้แจ้งแทน ในกรณีที่ผู้ถูกกระทำอายุ/กลัว โดยต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำก่อน

#### What the head of the department must do

#### ข้อ 5. สิ่งที่ถูกบังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

5.1 เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับเรื่องร้องเรียนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการให้มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเพื่อแสวงหาข้อมูลและพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องในทางลับให้แล้วเสร็จภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบเรื่องหรือได้รับแจ้งเรื่องที่เกิดขึ้นเป็นหนังสือ ต่อจากนั้นให้รายงานผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงดังกล่าวไปยังมหาวิทยาลัยหรือสภามหาวิทยาลัยทราบ แล้วแต่กรณีให้แล้วเสร็จโดยเร็ว เพื่อให้มหาวิทยาลัย หรือสภามหาวิทยาลัยแล้วแต่กรณี พิจารณาให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทางวินัย หรือจรรยาบรรณ ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป หรือรายงานไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ กองทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ หากผู้บังคับบัญชาไม่ดำเนินการใดๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

5.2 กรณีที่หน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ กองทรัพยากรบุคคล ได้รับเรื่องร้องเรียนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะจากตัวผู้ร้องเองหรือผู้แจ้งแทน หรือผ่านตามสายงานผู้บังคับบัญชา ให้ดำเนินการในทางลับเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงตามขั้นตอนของระเบียบ ข้อบังคับ และกฎของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

#### Conducting disciplinary investigation

ข้อ 6. การดำเนินการสอบสวนทางวินัยหรือจรรยาบรรณ ให้ทุกฝ่ายได้รับสิทธิในการคุ้มครองและได้รับความเป็นธรรมในกระบวนการสอบสวนตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎของมหาวิทยาลัยหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ หรือป้องกันหรือแก้ไขในเบื้องต้น มหาวิทยาลัยสามารถพิจารณาและสั่งโอนย้ายสถานที่ทำงานให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

ข้อ 7. ส่วนงานรับเรื่องร้องเรียน ได้แก่

7.1 ผู้บังคับบัญชาตามสายงานทั้งของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ เว้นแต่กรณีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีส่วนได้เสีย/เป็นผู้กระทำ ให้ร้องเรียนโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาลำดับเหนือกว่าขึ้นไป

7.2 กองทรัพยากรบุคคล โดยร้องเรียนโดยตรงต่อผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล ณ ตึกอำนวยการ ชั้น 2 หรือทำเป็นหนังสือลับร้องเรียนโดยตรงต่อผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป



ประกาศ ณ วันที่ พฤศจิกายน พ.ศ. 2563  
Announced on 11th of November 2019

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัตน์ เจนวาณิชยานนท์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ  
President, huachiew Chalermprakiet University

