



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลพาน

ที่ ขร ๐๐๓๒.๓๐๑.๒/๔๒๓

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติแจ้งเวียนประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานและขออนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพาน

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการประเมิน MOPH ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นไปตามภายใต้แนวคิด More open, to more Transparency ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH integrity Transparency Assessment : MOPH ITA) หัวข้อ MOIT ๒๓ เรื่อง หน่วยงานมีนโยบายและมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน นั้น

ในการนี้ กลุ่มงานประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์ และสารสนเทศทางการแพทย์ โรงพยาบาลพาน ได้จัดทำแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของหน่วยงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานและสร้างความรู้ และความเข้าใจในการดำเนินงานและขออนุญาตนำขึ้นเผยแพร่ข้อมูลต่อเว็บไซต์ของโรงพยาบาลพาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและอนุมัติ

(นางสาวรวงคณา ชื่นนรา)

นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

หัวหน้ากลุ่มงานประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์ และสารสนเทศทางการแพทย์

ความเห็นของผู้มีอำนาจลงนาม

อนุมัติ ไม่อนุมัติ

(นายทิมมพร จ่างจิต)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพาน



คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

โรงพยาบาลพนมเปญ
อำเภอพนมเปญ จังหวัดเชียงใหม่
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน หน่วยงาน โรงพยาบาลพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานจัดทำขึ้น ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใด ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้

โรงพยาบาลพาน จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทาง เพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ ในการกำหนดมาตรการป้องกันและ จัดการกับ ปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องราวการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อย่างทัน ทั่วทั้งรวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆเพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด / คุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศคือ

การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ ใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับ เพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความ อับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิด บรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือ การ แต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบ หรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงานเป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นทราบก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่ก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใดๆ ที่ลบลบตา ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี่ยวพาราสี พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อธรรมเนียมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหก หรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสสร้างกายผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแต่เนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นๆ ที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งบนตัก

- การตามตื้อโดยอีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจยื่นใกล้ชิดมากเกินไป การต้อนเข้ามาหรือขวางทางเดิน การยักคิ้วหลีวตา การผิวกปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศ โดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่นๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน
- การแสดงออกที่เกี่ยวข้องกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือ การร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพสัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เช่น

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้ให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น
- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่า ไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ การถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือถ่ายภาพ หรือ ถ่าย video clip (หากทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยาน และ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึงและอยู่ในเหตุการณ์
- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นที่ไว้ใจทราบทันที

- หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน หรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
- กรณีผู้ถูกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับการยินยอมจากผู้ถูกระทำ

กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

สิ่งที่คุณถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/ เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบ พฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้
- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้
 - ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน
 - ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน

สิ่งที่คุณบังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน
- ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง
- เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกระทำ ฯลฯ

- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

- เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การทำงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน
- ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงานหรือวิธีการในการป้องกัน หรือ แก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรให้การพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม
- ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนมิให้ถูกกลั่นแกล้ง

มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

- ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรม และให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น
- ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ
- หน่วยงานด้านการเจ้าหน้าที่
- คณะกรรมการความเสี่ยงโรงพยาบาลพาน
- คณะกรรมการสิทธิผู้ป่วยและจริยธรรมองค์กร โรงพยาบาลพาน
- ศูนย์พึ่งได้ (OSCC: One Stop Crisis Center) งานสุขภาพจิต

ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- ผู้รับความคิดเห็น
- จดหมาย
- โทรศัพท์ ๐๕๓-๗๒๑๓๔๕ ต่อ ๑๓๗/๑ กลุ่มการพยาบาล
- Internet Email : ict.phanhospital@gmail.com
- ติดต่อด้วยตนเอง

- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษรเช่น จดหมายจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสาร
- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

หน่วยรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายนอก

- สำนักงาน ก.พ.
- คณะกรรมการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒
- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตามมาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒
- ผู้ตรวจการแผ่นดิน มาตรา ๒๓,๒๔ และมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๒

บรรณานุกรม

กนกวรรณ ธรารวรรณ. ๒๕๕๔. รายงานโครงการศึกษาวิจัย การต่อสู้อาการประชากลับมาเพื่อยุติการ
คุกคามทางเพศในที่ทำงาน กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย
จำกัด(มหาชน). มหาวิทยาลัยมหิดล.

นาถฤดี เต๋นดวง. ๒๕๕๒. รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อ
ความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ ในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ. สำนักงาน
สตรีและสถาบันครอบครัว.

มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร .๒๕๕๔. รายงานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เรื่อง การคุกคาม
ทางเพศในที่ทำงาน. มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร.

บุญเสริม หุตะแพทย์. ๒๕๕๒. รายงานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องการตื่นสุรากับความ
รุนแรง ในการทำงาน . สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุวรรณา พูลเพชร. ๒๕๕๔. การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบาย
ในการป้องกันและแก้ไข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



พระราชบัญญัติ
ความเท่าเทียมระหว่างเพศ
พ.ศ. ๒๕๕๘

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘
เป็นปีที่ ๗๐ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยความเท่าเทียมระหว่างเพศ

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ
สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” หมายความว่า การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

“กรม” หมายความว่า กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้
มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่กับออกระเบียบหรือประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้
ระเบียบหรือประกาศตามวรรคหนึ่ง เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

มาตรา ๕ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ” เรียกโดยย่อว่า “คณะกรรมการ สทพ.” ประกอบด้วย

- (๑) นายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ
- (๒) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นรองประธานกรรมการ
- (๓) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนสิบเอ็ดคน ได้แก่ ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และปลัดกระทรวงสาธารณสุข

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนเก้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้แทนองค์กรสตรีและองค์กรที่ทำงานด้านสิทธิความหลากหลายทางเพศซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศไม่น้อยกว่าห้าปี จำนวนหกคน และผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านนิติศาสตร์ ด้านสิทธิมนุษยชน ด้านสังคมศาสตร์ หรือด้านจิตวิทยา จำนวนสามคน

ให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ และมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการในกรมจำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา ๖ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์
- (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๔) ไม่เคยถูกไล่ออกหรือปลดออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ เพราะกระทำผิดวินัย
- (๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) ไม่เคยต้องคำวินิจฉัยของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ว่าได้กระทำการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(๗) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ

(๘) ไม่เคยเป็นผู้กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ

(๙) ไม่เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา ข้าราชการการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

มาตรา ๗ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่า กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่ง ติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) คณะรัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องหรือไม่สุจริตต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ

(๔) พ้นจากการเป็นผู้แทนองค์กรสตรีหรือองค์กรที่ทำงานด้านสิทธิความหลากหลายทางเพศ ตามมาตรา ๕ (๔)

(๕) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๖

มาตรา ๙ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้แต่งตั้งผู้อื่น ดำรงตำแหน่งแทน เว้นแต่วาระของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเหลือไม่ถึงเก้าสิบวัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิแทนก็ได้ และให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

ในระหว่างที่ยังไม่ได้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้คณะกรรมการ สทพ. ประกอบด้วยกรรมการเท่าที่เหลืออยู่

มาตรา ๑๐ คณะกรรมการ สทพ. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย มาตรการ และแผนปฏิบัติงานเพื่อให้มีการส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศในทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

(๒) เสนอแนะนโยบาย และข้อเสนอในการปรับปรุงกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์แห่งพระราชบัญญัตินี้

(๓) กำหนดแนวทางในการให้ความช่วยเหลือ ขัดเขยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคล ซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(๔) ตรวจสอบ แนะนำ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

(๕) ส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(๖) ส่งเสริมให้มีการเก็บข้อมูลจำแนกเพศ รวมทั้งเสนอรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ต่อคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(๗) วางระเบียบเกี่ยวกับการกำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานของคณะกรรมการวินิจฉัย การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๘) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ สทพ. หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้รวมถึงการกำหนดมาตรการพิเศษดังต่อไปนี้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างแท้จริง

(๑) ส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงสิทธิด้านต่าง ๆ ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

(๒) ปรับปรุงแบบแผนความประพฤติทางสังคมและวัฒนธรรมระหว่างเพศเพื่อขจัดอคติ วิธีปฏิบัติที่อยู่บนพื้นฐานของความเหลื่อมล้ำ และความรุนแรงเพราะเหตุแห่งเพศเพื่อขจัดอุปสรรค ในการเข้าถึงสิทธิด้านต่าง ๆ

มาตรา ๑๑ การประชุมคณะกรรมการ สทพ. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการ สทพ. ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการและรองประธานกรรมการ ไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๒ คณะกรรมการ สทพ. มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือ ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการ สทพ. มอบหมายได้

การประชุมคณะอนุกรรมการ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๒

คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
และกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

มาตรา ๑๓ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” เรียกโดยย่อว่า “คณะกรรมการ วลพ.” ประกอบด้วย ประธานกรรมการคนหนึ่งและกรรมการอื่นอีกจำนวนไม่น้อยกว่าแปดคนแต่ไม่เกินสิบคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง โดยการสรรหาจากผู้ซึ่งมิใช่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ สทพ. ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมหรือส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศจำนวนสามคน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านสิทธิมนุษยชน ด้านนิติศาสตร์ ด้านสังคมศาสตร์ ด้านจิตวิทยา และด้านแรงงาน อย่างน้อยด้านละหนึ่งคน

ให้อธิบดีมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการในกรมเป็นเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาประธานกรรมการและกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนด

มาตรา ๑๔ คณะกรรมการ วลพ. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) วินิจฉัยปัญหาที่มีการยื่นคำร้องว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๑๘
- (๒) กำหนดมาตรการชั่วคราวก่อนมีคำวินิจฉัยเพื่อคุ้มครองหรือบรรเทาทุกข์ตามมาตรา ๑๙
- (๓) ออกคำสั่งตามมาตรา ๒๐
- (๔) ยื่นเรื่องต่อผู้ตรวจการแผ่นดินตามมาตรา ๒๑
- (๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ วลพ.

มาตรา ๑๕ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๖ มาตรา ๗ มาตรา ๘ มาตรา ๙ มาตรา ๑๑ และมาตรา ๑๒ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการ วลพ. โดยอนุโลม

มาตรา ๑๖ ให้กรมรับผิดชอบงานธุรการและงานวิชาการของคณะกรรมการ สทพ. และคณะกรรมการ วลพ. และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) รับคำร้องว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พร้อมทั้งทำความเข้าใจเสนอต่อคณะกรรมการ สทพ. คณะกรรมการ วลพ. หรือคณะอนุกรรมการ แล้วแต่กรณี

(๒) ดำเนินการให้มีการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(๓) ประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้ความคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศทั้งในระดับประเทศ และระหว่างประเทศ

(๔) จัดทำรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ เสนอคณะกรรมการ สทพ. เพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(๕) ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่รัฐมนตรี คณะกรรมการ สทพ. คณะกรรมการ วลพ. หรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย

หมวด ๓

การตรวจสอบการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

มาตรา ๑๗ การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศจะกระทำมิได้

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัย หรือการปฏิบัติตามหลักการทางศาสนา หรือเพื่อความมั่นคงของประเทศ ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

มาตรา ๑๘ บุคคลใดเห็นว่าตนได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และมีใช้เป็นเรื่องที่มีการฟ้องร้องเป็นคดีอยู่ในศาล หรือที่ศาลพิพากษาหรือมีคำสั่งเด็ดขาดแล้ว ให้มีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ วลพ. เพื่อพิจารณาวินิจฉัยว่าการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศหรือไม่ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. ให้เป็นที่สุดท้าย ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการในการยื่นคำร้อง การพิจารณา และการวินิจฉัยให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ สทพ.

การร้องขอตามวรรคหนึ่ง ไม่เป็นการตัดสิทธิผู้ร้องในอันที่จะฟ้องเรียกค่าเสียหายฐานละเมิดต่อศาลที่มีเขตอำนาจ โดยให้ศาลมีอำนาจกำหนดค่าเสียหายอย่างอื่นอันมิใช่ตัวเงินให้แก่บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศได้ และหากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศนั้นเป็นการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ศาลจะกำหนดค่าเสียหายในเชิงลงโทษให้แก่บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศไม่เกินสี่เท่าของค่าเสียหายที่แท้จริงด้วยก็ได้

การใช้สิทธิตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศอาจขอให้องค์กรที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ยื่นคำร้องหรือฟ้องคดีแทนได้

การฟ้องคดีตามวรรคสอง ให้ฟ้องภายในระยะเวลาสองปีนับแต่วันที่คณะกรรมการ วลพ. มีคำวินิจฉัย หรือนับแต่วันที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุด แล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๙ ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ คณะกรรมการ วลพ. อาจกำหนดมาตรการชั่วคราวก่อนมีคำวินิจฉัยเพื่อคุ้มครองหรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศเท่าที่จำเป็นและสมควรแก่กรณีก็ได้

มาตรา ๒๐ ในกรณีที่คณะกรรมการ วลพ. วินิจฉัยว่า เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ให้มีอำนาจออกคำสั่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ด้วยวิธีใดที่เห็นเหมาะสม เพื่อระงับและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(๒) ให้การชดเชยและเยียวยาผู้เสียหายตามความในหมวด ๔

คำสั่งของคณะกรรมการ วลพ. ตามวรรคหนึ่ง จะต้องแสดงเหตุผลอย่างชัดเจนและอาจกำหนดเงื่อนไขใด ๆ ได้เท่าที่จำเป็น รวมทั้งจะมีข้อสังเกตเสนอต่อคณะกรรมการ สทพ. เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องปฏิบัติเกี่ยวกับกรณีใดตามที่เห็นสมควรก็ได้

มาตรา ๒๑ ในกรณีที่คณะกรรมการ วลพ. วินิจฉัยว่า มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศโดยอาศัยบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ และยังมีคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญในส่วนที่เกี่ยวกับบทบัญญัตินั้น ให้คณะกรรมการ วลพ. ยื่นเรื่องต่อผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อพิจารณายื่นเรื่องต่อศาลรัฐธรรมนูญเพื่อวินิจฉัยว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญหรือไม่

มาตรา ๒๒ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ให้กรรมการ วลพ. อนุกรรมการ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งคณะกรรมการ วลพ. มอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในเคหสถานหรือสถานที่ใด ๆ เพื่อรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องโดยมีหมายค้น

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณา

ให้ผู้เกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ชี้แจงข้อเท็จจริง ตอบหนังสือสอบถาม หรือส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการ วลพ. อนุกรรมการ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าว ในการปฏิบัติการตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๒๓ ให้กรรมการ วลพ. อนุกรรมการ และพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

ในการปฏิบัติหน้าที่ พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกครั้ง บัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

หมวด ๔

การชดเชยและเยียวยาผู้เสียหาย

มาตรา ๒๔ เมื่อคณะกรรมการ วลพ. มีคำวินิจฉัยว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ให้ผู้เสียหายมีสิทธิขอรับการชดเชยและเยียวยาโดยยื่นคำขอต่อกรมตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่รับแจ้งคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ.

สิทธิขอรับการชดเชยและเยียวยาตามวรรคหนึ่ง เป็นสิทธิเฉพาะตัวไม่อาจโอนกันได้และไม่ตกทอดทางมรดก

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่ผู้เสียหายเป็นผู้เยาว์ คนเสมือนไร้ความสามารถหรือคนไร้ความสามารถ หรือในกรณีที่ผู้เสียหายไม่สามารถยื่นคำขอรับการชดเชยและเยียวยาด้วยตนเองได้ ผู้ปกครอง ผู้พิทักษ์ ผู้อนุบาล สามีหรือภริยา ผู้ดูแลหรือบุคคลอื่นใดเพื่อประโยชน์ของผู้เสียหาย แล้วแต่กรณี จะยื่นคำขอแทนก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๒๖ การชดเชยและเยียวยาผู้เสียหายให้กระทำโดยให้ความช่วยเหลือประการหนึ่งประการใด หรือให้ความช่วยเหลือทางการเงิน ดังต่อไปนี้

- (๑) ค่าขาดประโยชน์ทำมาหาได้ในระหว่างที่ไม่สามารถประกอบการทำงานได้ตามปกติ
- (๒) ค่าสูญเสียโอกาสที่เป็นค่าเสียหายในเชิงพาณิชย์ซึ่งสามารถคำนวณเป็นเงินได้
- (๓) ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องในการรักษาพยาบาล รวมทั้งค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายและจิตใจ
- (๔) การชดเชยและเยียวยาในรูปแบบหรือลักษณะอื่น

หลักเกณฑ์ วิธีการ และจำนวนเงินในการชดเชยและเยียวยาผู้เสียหายตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนด

มาตรา ๒๗ การได้รับการชดเชยและเยียวยาตามมาตรา ๒๖ ไม่เป็นการตัดสิทธิผู้เสียหาย ในอันที่จะฟ้องเรียกค่าเสียหายฐานละเมิดต่อศาลที่มีเขตอำนาจ ทั้งนี้ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๘ วรรคสองและวรรคสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๕

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

มาตรา ๒๘ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในกรม เรียกว่า “กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ” เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๒๙ กองทุน ประกอบด้วย

- (๑) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- (๒) เงินสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- (๓) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้กองทุน
- (๔) เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้
- (๕) ผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน
- (๖) รายได้อื่น

เงินและทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้ส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา ๓๐ เงินในกองทุนนี้ให้ใช้จ่ายภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

- (๑) เพื่อกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- (๒) เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(๓) เพื่อช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖

(๔) เพื่อการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

(๕) เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(๖) เพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

(๗) เพื่อการอื่นตามที่คณะกรรมการ สทพ. เห็นสมควร

มาตรา ๓๑ ให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนคณะหนึ่ง ประกอบด้วย อธิบดีเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการ สทพ. แต่งตั้ง จำนวนสี่คน ในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้แทนจากภาคเอกชน ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวนสามคน และด้านการบริหารกองทุน จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

ให้รองอธิบดีซึ่งอธิบดีมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการบริหารกองทุนจะแต่งตั้งข้าราชการในกรมจำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้

มาตรา ๓๒ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๖ มาตรา ๗ มาตรา ๘ มาตรา ๙ มาตรา ๑๑ และมาตรา ๑๒ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการบริหารกองทุนโดยอนุโลม

มาตรา ๓๓ คณะกรรมการบริหารกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) บริหารกองทุน การรับ การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุน รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการระดมทุน การลงทุน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

(๒) พิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินชดเชยและเยียวยาแก่ผู้เสียหายเนื่องจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนด

(๓) รายงานสถานะทางการเงินและการบริหารกองทุนต่อคณะกรรมการ สทพ.

หมวด ๖

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๓๔ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ วลพ. ตามมาตรา ๒๐ (๑) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๓๕ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๒ วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๓๖ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้ต้องหาไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบ ดังต่อไปนี้

- (๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
- (๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบตาม (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้ต้องหาได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้วให้ถือว่าคดีเลิกกัน ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ปัจจุบันไม่มีมาตรการป้องกันการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศที่ชัดเจนส่งผลให้บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร สมควรมีกฎหมายเพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนสากลตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคี จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้