

## แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกระทรวงการต่างประเทศ

\*\*\*\*\*

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานจัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนทุกระดับ ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และในสถานที่ทำงานทุกแห่งของกระทรวงฯ โดยทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ และรับทราบว่าการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศสามารถใช้เป็นพื้นฐานในการดำเนินการทางวินัย กระทรวงการต่างประเทศจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อย่างเป็นธรรมในทันทีและในทางลับ ไม่ว่าจะผ่านช่องทางร้องเรียนอย่างไม่เป็นทางการ หรือช่องทางร้องเรียนอย่างเป็นทางการ รวมถึงจะจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

### การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่ไม่เหมาะสม ซึ่งหมายถึงการกระทำที่ผู้ถูกกระทำไม่ยินยอม ไม่พึงประสงค์ หรือที่สร้างความอึดอัดใจต่อผู้อยู่ในเหตุการณ์ หรือที่เป็นการบังคับหรือใช้อำนาจ ไม่ว่าจะด้วยวาจา ข้อความ ทำทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ รวมถึงการกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควาน หรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา การแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาจเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว หรือเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นหลายครั้ง และสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งระหว่างบุคคลต่างเพศ หรือบุคคลเพศเดียวกัน ทั้งนี้ บุคคลทุกเพศสภาพสามารถเป็นทั้งผู้กระทำหรือผู้ถูกกระทำได้

### พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานต้องให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา และไม่ร่วมกระทำ หรือยอมรับพฤติกรรมที่อาจถือเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
- บุคลากรของหน่วยงาน โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชา ต้องประเมินสถานการณ์และดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อลดความเสี่ยงจากสถานการณ์ที่นำไปสู่การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น หลีกเลี่ยงการจัดให้บุคลากรทำงานอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ไม่สนิทสนมหรือบุคลากรเพศตรงข้าม รวมถึงอนุญาตให้มีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีผู้ใต้บังคับบัญชาถูกเรียกเข้าพบ หรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

- บุคลากรของหน่วยงานต้องช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศ หรือที่อาจถือเป็นการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และไม่ควรถูกเพิกเฉยหากมีปัญหาเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยเฉพาะในการรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และดำเนินการอย่างเป็นธรรมในทันทีต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกรณีที่เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- ในกรณีของผู้บังคับบัญชา<sup>๑</sup> เรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้น<sup>๒</sup> หรือผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงขึ้นไปแล้วแต่กรณีทราบก่อนทุกครั้ง

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าการใช้วิธีอื่นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพราชการ

### พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตาม ให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม หรือทำให้ผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าว มีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

#### ๑. การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกาย หรือส่วนใดของร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ ซึ่งทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

#### ๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่ส่อไปในทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

- การเกี่ยวพาราสี พุดจาแหะโลม การพุดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้อื่นด้วยคำที่ส่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อрсนิยมทางเพศ และการพูดที่ส่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น เป็นต้น

#### ๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น

<sup>๑</sup> ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

<sup>๒</sup> ผู้บังคับบัญชาระดับต้น หมายถึง หัวหน้างาน/ฝ่ายที่เป็นผู้มีหน้าที่มอบหมายงาน

- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การแสดงกิริยาท่าทางอื่น ๆ อาทิ การยกคิ้วหล่หวัดตา การผิวกปากแบบเซียวชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลาลยหก หรือการแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

#### ๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพอนาจารในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์รูปภาพ การเขียน หรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เพชบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น

#### ๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เช่น

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษา ดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงานหากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ (ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ) เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ การพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา เป็นต้น

### สิ่งสมควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกว่า ไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และพยายามถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น โดยทันที

- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพ ถ่ายภาพ หรือถ่าย video clip (หากทำได้)

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรในโอกาสแรก โดยระบุวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์

- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที

- ทหารหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

- กรณีผู้ถูกระทำอายุ/กลัว อาจให้บุคคลอื่นมาแจ้งแทน ซึ่งต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกระทำ

## กระบวนการแก้ไขปัญหา มี ๒ แนวทาง ได้แก่

### ✧ กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

#### สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการ ดังนี้

- ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำหรือของผู้ถูกระทำ หรือสำนักบริหารบุคคล หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่า เป็นการละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

- ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบ<sup>๓</sup> ให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่า เป็นการละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

#### สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- ดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริงจำนวน ไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วยประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

- ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จสิ้นในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

- ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนแก่ผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

- เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกระทำ ฯลฯ

- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

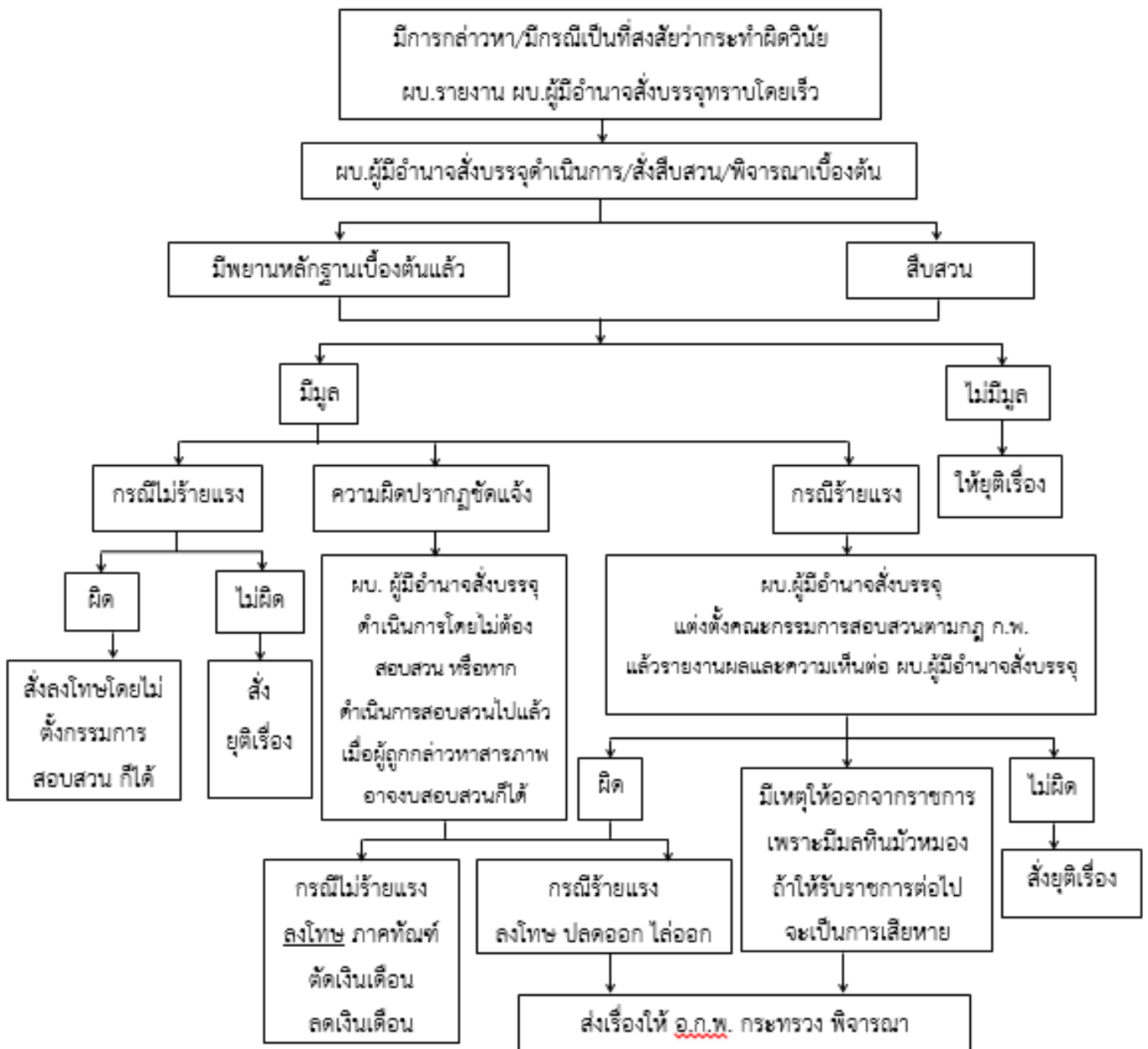
<sup>๓</sup> หน่วยงานที่รับผิดชอบ หมายถึง สำนักบริหารบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ

### กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นทางการ

- การดำเนินการทางวินัย

หากผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงมีมูลอันเชื่อได้ว่าการกล่าวล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และได้มีการดำเนินการกระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการแล้ว คู่ความไม่สามารถตกลงกันได้ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัย เนื่องจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถือว่าเป็นความผิดทางวินัยอย่างหนึ่ง ตามมาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑<sup>๔</sup> ประกอบกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓

- ขั้นตอนของการดำเนินการทางวินัย



<sup>๔</sup> มาตรา ๘๓ (๘) บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือนต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

### มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน

● เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต รวมทั้งต้องได้รับความคุ้มครองไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง และพึงได้รับการตรวจสอบติดตามคู่อริภายหลังมีข้อยุติ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าไม่มีการก่อเหตุ/กระทำที่ไม่ถึงประสงค์จากและต่อทั้งสองฝ่าย อันสืบเนื่องจากเหตุการณ์ดังกล่าวอีก

● ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน เป็นต้น ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

### มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

● ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิดและให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคคลอื่น รวมทั้งให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ และให้มีสิทธิแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหาขั้นตอนของการดำเนินการทางวินัย

### หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำหรือผู้ถูกกระทำ
- สำนักบริหารบุคคล
- ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ กระทรวงการต่างประเทศ (กรณีบุคคลภายนอกร้องเรียน)

### ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

● ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ หรือต่อสำนักบริหารบุคคล

● บุคคลภายนอกสามารถร้องทุกข์ผ่านกล่องรับข้อร้องเรียน (ฝ่ายประชาสัมพันธ์ กระทรวงการต่างประเทศ อาคารถนนศรีอยุธยา หรืออาคารกรมการกงสุล ถนนแจ้งวัฒนะ) หรือส่งเรื่องร้องทุกข์ไปที่ ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการกรมการกงสุล ๑๒๓ ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

**หมายเหตุ :** ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคล หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ และหากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

### หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

● ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

\*\*\*\*\*