






## บริษัท นอร์ธเทิร์น ฟู้ด คอมเพล็กซ์ จำกัด

วิธีการปฏิบัติงาน	เรื่อง: แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงาน	หน้า 1 ของ 5
รหัสเอกสาร : WI-GR-25	วันที่ประกาศใช้ : 1 กรกฎาคม 2564	แก้ไขครั้งที่ : 00
จัดทำโดย :  ผู้จัดการบริหารงานบุคคล	ทบทวนโดย :  ตัวแทนฝ่ายบริหารด้านมาตรฐานแรงงาน	อนุมัติโดย :  ผู้จัดการทั่วไป

1. ผู้ปฏิบัติ พนักงานทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

### 2. คำนิยาม

บริษัทฯ

หมายถึง บริษัท นอร์ธเทิร์น ฟู้ด คอมเพล็กซ์ จำกัด

การล่องละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการ  
บังคับ ใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ  
เอกสาร ข้อมูลทาง เล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำการอย่าง  
อื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับ  
ความอับอายหรือรู้สึกถูกละเมิดเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือ  
การกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไข  
ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย

### 3. ขัณฑ์ตอน

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีวัตถุประสงค์  
เพื่อให้พนักงาน ใน บริษัท นอร์ธเทิร์น ฟู้ด คอมเพล็กซ์ จำกัด ทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความ  
เคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่องละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำ  
และปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ บริษัทฯจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่องละเมิดหรือ  
คุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการ  
กับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันท่วงที  
รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิด การล่องละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น



### 3.1 พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

#### 3.1.1 พนักงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

3.1.2 พนักงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจ อยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

3.1.3 พนักงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้ คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

3.1.4 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

3.1.5 ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

3.1.6 พนักงานควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

### 3.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

#### 3.2.1. การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลง ไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าว มีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

#### 3.2.2. การกระทำด้วยวาจา เช่น

3.2.2.1 การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ

3.2.2.2 การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

3.2.2.3 การเกี้ยวพาราสี พูดจาทะลึ่ง โห่หวาดทรวง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

3.2.2.4 การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การเล่าเรื่องตลกลามกเรื่องสองแง่สองงามในเรื่องเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น





### 3.2.3. การกระทำทางกาย เช่น

3.2.3.1 การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก

3.2.3.2 การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การดื้อนเข้ามาดมหรือขวางทางเดิน การยั้วคลำหรือตบ การฉวยปากแบบเชยชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่ายั้วคลำหรือการแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

### 3.2.4. การกระทำอื่นๆ เช่น

3.2.4.1 การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงาน และในคอมพิวเตอร์ของตน

3.2.4.2 การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การใช้อุปถัมภ์ปฏิบัติ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เพชฌัญช์ ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

### 3.2.5. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

3.2.5.1 การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษา ดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือ ถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

3.2.5.2 การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

## 3.3 สิ่งที่ต้องกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

3.3.1 ควรแต่งกายให้มิดชิด มีส่วนช่วยฟื้นอันตรายจากสายตาและพฤติกรรมคุกคามทางเพศได้มาก

3.3.2 แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น

3.3.3 ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

3.3.4 บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือถ่ายภาพหรือถ่าย video clip (หากทำได้)

3.3.5 บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์

3.3.6 แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที



3.3.7 หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

3.3.8 กรณีผู้ถูกระทำอาชญากรรม/ก๊วน อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกระทำ

3.3.9 ถ้าปฏิเสธอย่างชัดเจนไปแล้วถูกระทำซ้ำๆ อีก ถือว่าเป็นปัญหา และก่อนที่ปัญหาจะลุกลามไปกว่านี้ ควรปรึกษาฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เพื่อจะดำเนินการขึ้นเดิดขาดในการลงโทษทางวินัย

### 3.4 กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาลำดับแรก

3.4.1 สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

3.4.1.1 ในกรณีที่สามารกแก้ไขปัญหาดวยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกรกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

3.4.1.2 ในกรณีที่สามารกแก้ไขปัญหาดวยตนเองได้ ให้ดำเนินการร้องขอความช่วยเหลือต่อฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น

3.4.2 สิ่งที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องดำเนินการ

3.4.2.1 ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน 30 วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก 30 วัน

3.4.2.2 ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกลกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกลกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

3.4.2.3 เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาดวตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกรกระทำ ฯลฯ

3.4.2.4 เมื่อสามารกตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

### 3.5 มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

3.5.1 เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานและผู้ถูกลกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน



3.5.2 ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

3.5.3 ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

3.6 มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

3.6.1 ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

3.6.2 ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

3.7 หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในบริษัทฯ

3.7.1 ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

3.8 ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในบริษัทฯ

3.8.1 ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ได้ที่ [info@nfccomplex.com](mailto:info@nfccomplex.com)

3.8.2 ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษรต่อฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

3.9 บทลงโทษ

หากผู้ถูกกล่าวหามีความผิดตามข้อกล่าวหาจริง จะถูกพิจารณาลงโทษโดยทำเป็นหนังสือแจ้งโทษทางวินัย (FM-GR-178) ตามกฎระเบียบของบริษัทฯ หรือตามคู่มือพนักงานและคู่มือความปลอดภัยในการทำงาน (SP-GR-122)

## 4. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

4.1 คู่มือพนักงานและคู่มือความปลอดภัยในการทำงาน (SP-GR-122)

4.2 หนังสือแจ้งโทษทางวินัย (FM-GR-178)