



คู่มือ

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

กรมส่งเสริมการเกษตร

ตุลาคม ๒๕๖๓

คำนำ

ด้วยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบตามร่างมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ กรมส่งเสริมการเกษตรจึงได้มีประกาศ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อป้องปรามการกระทำที่ส่อไปในทางล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ส่งเสริมการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิความเสมอภาคเท่าเทียมกันของบุคลากรทั้งหญิงชายทุกระดับ

กองการเจ้าหน้าที่ โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม จึงได้จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานไปด้วยความสะดวกถูกต้องและเหมาะสม และเสริมสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกระดับสามารถตรวจสอบขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ ที่ได้เกิดขึ้นกับตนเองว่า มีการดำเนินการไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ละเมิดสิทธิของใคร หรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามวิธีการ ขั้นตอนหรือไม่อย่างไร

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเล่มนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร รวมทั้งเป็นประโยชน์แก่บุคคลทั่วไปที่สนใจด้วย

กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

ตุลาคม ๒๕๖๓

คู่มือ

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ที่มา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ รวมถึงฉบับปัจจุบันปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของประชาชนชาวไทย ไม่ว่าแหล่งกำเนิด เพศ หรือศาสนาใดย่อมได้รับความคุ้มครองโดยเสมอกัน อีกทั้งประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – CEDAW) ส่งผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเสมอภาค ความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ โดยมุ่งให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันของหญิงและชาย

การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศนั้นเป็นสาเหตุหนึ่งของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปแบบการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว โดยเฉพาะสถานที่ทำงาน ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่สถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัตินี้ กรมส่งเสริมการเกษตร จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทั่วทั้ง รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศ

ความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจาร

เกี่ยวกับเพศ หรือกระทำการอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือเหยียดหยาม และให้หมายความรวมถึง การติดตามรังควานหรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย ทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

รูปแบบและผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑. “การก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์หรือไม่พึงปรารถนา การทำให้เดือดร้อน รำคาญทางเพศในที่ทำงาน” ได้แก่ การใช้วาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์ รูปร่างหน้าตา การแซว การพูดตลกกลมก การล้อเลียน การดูหมิ่นเหยียดหยามในความเป็นหญิง ความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่น รวมถึงรสนิยมทางเพศ หรือแสดงลักษณะทางกิริยา เช่น การมองด้วยสายตาโลมเลีย การส่งจูบ การผิวปาก การจับมือถือแขน การถูกเนื้อต้องตัว หรือการแสดงสิ่งของ ภาพจดหมาย เช่น ภาพลามก ปฏิทินโป๊เปลือย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ภาพหน้าจอคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

๒. “การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก “งาน” เพื่อแลกเปลี่ยนให้ได้มาซึ่งความพอใจทางเพศสัมพันธ์ เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศโดยตรงที่เห็นได้ชัดเจนรูปแบบหนึ่ง โดยใช้การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือการใช้อำนาจให้คุณให้โทษ เพื่อให้ได้มาซึ่งความพึงพอใจทางเพศสัมพันธ์ อาทิ การร่วมประเวณี การสัมผัสเนื้อตัว ร่างกาย หรือ การกระทำอื่นใดทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศนี้ มักเป็นการกระทำของผู้มีอำนาจ กระพบกับผู้ที่ด้อยอำนาจ

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้อยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศ ซึ่งผู้กระทำไม่ต้องการ และมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อจนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. กระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปในทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดถึงเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี้ยวพาราสี พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อรสนิยทางเพศและการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น
- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การดื้อนเข้ามาดมหรือขวางทางเดิน การหยักคิ้วหลีวตา การผิวปากแบบเชยชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงาน และในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโฉบปฏิบัติโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

๕. การให้ทำสัญญาที่จะให้ผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษา ทุนงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคาม ยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น

- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือถ่ายภาพ หรือถ่าย Video Clip (หากทำได้)

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและหรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์

- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที

- หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

- กรณีผู้ถูกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกระทำ

กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารภแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบ พฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

- ในกรณีที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการ ดังนี้
 - ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่
 - ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ใกล้ชิดช่วยเหลือ ในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวน ไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณีโดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือให้กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย
 - ตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน
 - ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกันและจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง
 - เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมกล่่วละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกระทำ ฯลฯ
 - เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

หน่วยรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- กองการเจ้าหน้าที่

ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- หน่วยงานจัดช่องทางรับเรื่องร้องทุกข์ ได้แก่ กรมส่งเสริมการเกษตร โทรศัพท์ โทรสาร จดหมาย และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์

- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมายจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสาร เป็นต้น
- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

- ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปศพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

บรรณานุกรม

กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน



ประกาศกรมส่งเสริมการเกษตร

เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของกรมส่งเสริมการเกษตร มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับกรมส่งเสริมการเกษตร

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว กรมส่งเสริมการเกษตรจะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

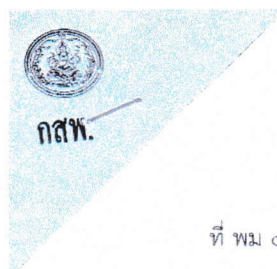
๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของกรมส่งเสริมการเกษตรให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้ถูกล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับกรมส่งเสริมการเกษตร

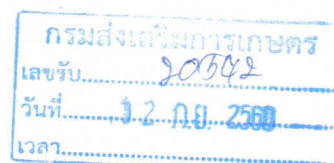
๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเข้มแข็ง ยุติธรรมดำรง)
อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร



ที่ พม ๐๕๐๔/ว ๓๒๔๖



กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
เลขที่ ๒๕๕ ถนนราชวิถี แขวงทุ่งพญาไท
เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๖ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
๒. แบบรายงานผลการปฏิบัติตามมาตรการฯ

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ พร้อมมอบหมายให้กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือหน่วยงานภาคเอกชนรับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานไปดำเนินการตามความเหมาะสม พร้อมให้รายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

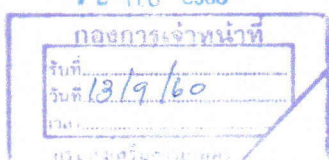
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ขอความร่วมมือท่านมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน พร้อมส่งแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานท่าน ให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐ ด้วย จักขอบคุณมาก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เคส กท

(ก)

12 กย 2560



กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

โทร. ๐ ๒๖๔๒ ๗๗๔๓

โทรสาร ๐ ๒๖๔๒ ๗๗๔๓

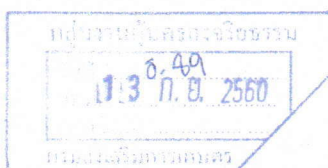
www.dwf.go.th

ขอแสดงความนับถือ

(นายเลิศปัญญา บุณยบัณฑิต)

อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

/๕๐ กธ.





บันทึกข้อความ

กระทรวงศึกษาธิการ
 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
 เลขที่ ๑๖๖๔/ว
 วันที่ ๒๑ ก.ย. ๖๐
 เวลา

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม โทร. ๐ ๒๕๔๐ ๖๐๕๖ โทรสาร ๐ ๒๕๓๙ ๓๖๓๘
 ที่ กษ ๑๐๐๒/๓๕๔๖ วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร

เรื่องเดิม

ด้วยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้มีหนังสือ ที่ พม ๐๕๐๔/ว ๓๒๙๖ ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยแจ้งว่า คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ โดยมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานมี ดังนี้

๑. หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ

๒. หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี เน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐาน ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ

๓. หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ การจัดสถานที่ทำงานเพื่อลดความเสี่ยงจากปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น จัดห้องทำงานที่เปิดเผย โถง มองเห็นกันได้ชัดเจน เป็นต้น

๔. การแก้ไขและจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประณามข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาก็ จะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่

๕. การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันที และเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไป ต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

๖. กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้มีการแต่งตั้งคณะทำงาน สอบข้อเท็จจริง ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณีโดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี บุคคลที่มีผลงานด้านการแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดทางเพศ จนเป็นที่ประจักษ์ โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงาน นำข้อมูลเสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัย

๗. หน่วยงาน...

-๒-

๗. หน่วยงานต้องติดตามผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ข้อเท็จจริง

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จึงขอความร่วมมือกรมส่งเสริมการเกษตรมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน พร้อมส่งแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน ให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐

ข้อพิจารณา

กองการเจ้าหน้าที่ โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ได้พิจารณาแล้วเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๑. มีหนังสือเวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรให้ทราบและถือปฏิบัติ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. จัดทำแผ่นพับเกี่ยวกับเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อประชาสัมพันธ์หน่วยงานในสังกัด

๓. จัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และประกาศให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ

๔. จัดทำรายงานผลการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อส่งให้กรมกิจการสตรีสถาบันครอบครัว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

ประเด็นเสนอ

จึงเรียนเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้ลงนาม ดังนี้

๑. หนังสือเวียน จำนวน ๑ ฉบับ

๒. อนุมัติให้จัดทำแผ่นพับเกี่ยวกับเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๓. ประกาศแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และประกาศให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ จำนวน ๑ ฉบับ

๔. หนังสือถึงอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำนวน ๑ ฉบับ

ทั้งนี้ อยู่ในอำนาจรองอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร ตามคำสั่งกรมส่งเสริมการเกษตร ที่ ๓๔๐/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๐

(นายดนัย จันทารมย์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
กรมส่งเสริมการเกษตร

เห็นชอบ
เอกภาพแก้ว

25 ก.ย. 2560
(นายสงกรานต์ ภักดีคง)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร

ห้อง รธส. คนที่ 1
วันที่ 22 ก.ย. 2560
เวลา 15.10 น.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๙๔๐ ๖๐๕๖ โทรสาร ๐ ๒๕๗๙ ๓๖๗๘
ที่ กษ ๑๐๐๒/ว ๑๙๒๙ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๑ - ๙ เกษตรจังหวัดทุกจังหวัด
เกษตรกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก ผู้อำนวยการกองทุกกอง

ด้วยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว แจ้งว่าคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบกับมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ และรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการดังกล่าวต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) ปีละหนึ่งครั้ง

กรมส่งเสริมการเกษตรจึงมีประกาศแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรได้รับทราบข้อมูลและถือปฏิบัติ อีกทั้ง ได้จัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานในเรื่องดังกล่าว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

อนึ่ง หากท่านประสงค์จะศึกษารายละเอียดเพิ่มเติม สามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรมส่งเสริมการเกษตร หัวข้อ “งานคุ้มครองจริยธรรม” (<http://ethics.person.doe.go.th/>) และเว็บไซต์ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร หัวข้อ “มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน” (<http://infocenter.doe.go.th/>)

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

(นายสงกรานต์ ภักดีคง)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร



ประกาศกรมส่งเสริมการเกษตร

เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจ สร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ ลดความเสี่ยงที่จะเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ กรมส่งเสริมการเกษตรจึงกำหนดมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ดังนี้

๑. การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ ใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือคุกคาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควาน หรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

๒. พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- (๑) บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๒) บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา ผู้ที่ไม่สนิทสนม เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- (๓) บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- (๔) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- (๕) ผู้บังคับบัญชาควรหลีกเลี่ยงการเรียกผู้ใต้บังคับบัญชามาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด ต่างประเทศ สองต่อสอง

(๖) บุคลากร...

- ๒ -

(๖) บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

๓. พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นการกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการและมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

(๑) การกระทำทางสายตา อาทิเช่น การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

(๒) การกระทำด้วยวาจา อาทิเช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่ส่อไปในทางเพศ การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ การเกี้ยวพาราสี การพูดจาทะลอม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่ส่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่ส่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น เป็นต้น

(๓) การกระทำทางกาย อาทิเช่น การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหลีดตา การผิวปากแบบเชยชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าล่าหยก การแสดงพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

(๔) การกระทำอื่น ๆ เช่น การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพสัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น

(๕) การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เช่น การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษา ตูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวกับเรื่องเพศ เป็นต้น หรือการข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่จะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมพันธ์ทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา เป็นต้น

๔. กรณีที่มีการร้องเรียนหรือรายงานเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

(๑) ให้ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ เป็นความลับ และเร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

(๒) ให้มีการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริงประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณีโดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี บุคคลที่มีผลงานด้านการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศจนเป็นที่ประจักษ์ หรือบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้

(๓) ให้คำ...

- ๓ -

(๓) ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกล่าว่าหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกล่าว่าหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

(๔) เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหามาความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกระทำ เป็นต้น

(๕) ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกล่าว่าหามีความผิด ให้ความเป็นธรรม และให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น ให้โอกาสผู้ถูกล่าว่าหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

(๖) เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

(๗) หากกระบวนการดังกล่าวข้างต้น ไม่สามารถการแก้ปัญหาได้ ให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหารเพื่อเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายต่อไป

๕. หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

(๑) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

(๒) หน่วยงานด้านการเจ้าหน้าที่

๖. หน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

(๑) สำนักงาน ก.พ.

(๒) คณะกรรมการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒

(๓) คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตามมาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒

(๔) ผู้ตรวจการแผ่นดิน มาตรา ๒๓ , ๒๔ และมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๒

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐


(นายสงกรานต์ ภักดีคง)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร

กฎ ก.พ. ว่าด้วย
การกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
พ.ศ. ๒๕๕๓

ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๓๕



สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

พ.ศ. ๒๕๕๓

ด้วย ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือ
คุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๗ ตอนที่ ๕๕ ก
วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓ แล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัด
ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นางเบญจวรรณ สร้างนิทร)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักมาตรฐานวินัย

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๓๑

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๓๐

ถ้าเนาถูกต้อง

(นายพิรุฬ เพียรล้ำเลิศ)

นิติกร เชี่ยวชาญ

เล่ม ๑๒๗ ตอนที่ ๕๕ ก

หน้า ๑๔
ราชกิจจานุเบกษา

๒๘ กันยายน ๒๕๕๓



กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

พ.ศ. ๒๕๕๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๓ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้กระทำได้ โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ก.พ. โดยอนุมัติคณะรัฐมนตรี จึงออกกฎ ก.พ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำการประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้
ต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการ โดยผู้ถูกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกระทำเดือดร้อนรำคาญ ถือว่าเป็นการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามมาตรา ๘๓ (๘)

(๑) กระทำการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะต่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น

(๒) กระทำการด้วยวาจาที่ต่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยามคาย เป็นต้น

(๓) กระทำการด้วยอาภักปิริยาที่ต่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาหรือสัญลักษณ์ใด ๆ เป็นต้น

หน้า ๑๕
เล่ม ๑๒๓ ตอนที่ ๕๕ ก ราชกิจจานุเบกษา ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓

(๔) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใด ๆ ที่ส่อไปในทางเพศ เช่น แสดงรูปตามกอนาจาร
ส่งจดหมาย ข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น

(๕) การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำ ไม่พึงประสงค์หรือ
เดือดร้อนรำคาญ

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๓

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.

หน้า ๑๖
เล่ม ๑๒๓ ตอนที่ ๕๕ ก ราชกิจจานุเบกษา ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.พ. ฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่าข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการใดอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ. สมควรกำหนดหลักเกณฑ์การกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ. นี้