



ศูนย์ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (Gender Equality Center) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสตูล



โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นกลไกในระดับพื้นที่ในการขับเคลื่อนการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ และการเสริมสร้างศักยภาพสตรี และสนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในมิติการจัดความรุนแรง มิติการส่งเสริมองค์ความรู้ และมิติการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และการสื่อสารสาธารณะ โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานของศูนย์ที่มีองค์ประกอบคณะทำงานจากทุกภาคส่วนราชการในระดับจังหวัด



ประกาศเจตนารมณ์

ส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘
เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๗



๑.การแต่งกาย

๒.จัดพื้นที่ที่เหมาะสม



๓.การประกาศรับสมัครงานและกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครงาน

๔. การใช้ถ้อยคำ ภาษาและกิริยาท่าทาง
และเอกสารต่างๆ



๕. การสรรหาคณะกรรมการหรือ
ผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงาน

๖. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือ
คุกคามทางเพศในการทำงาน



QR code ประกาศเจตนารมณ์

การส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการ
เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมฯ

ประกาศสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสตูล
เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
เมื่อวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กรและปลูกฝังค่านิยม บุคลากรทุกคนของ สนง.พมจ.สตูล ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ให้แก่บุคลากรทุกคนของสนง.พมจ.สตูล และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินการร่วมกับ สนง.พมจ.สตูล

๔. สร้างกลไกและกระบวนการ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ สนง.พมจ.สตูล



QR code ประกาศเจตนารมณ์
การป้องกันและแก้ไขปัญหา
ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงาน

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุน และบุคลากรทุกคนของสำนักงาน พมจ.สตูล และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงาน พมจ.สตูล

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทางแสดงด้วยเสียง เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือ การกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย ของสำนักงานพมจ.สตูล

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน คือ

การกระทำที่เกิดขึ้น ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กระทำต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน รวมถึงเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติงานร่วมกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสตูล เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง หรือผู้ใช้บริการ เป็นต้น โดยอาจมีการสร้างเงื่อนไขที่มีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสตูล



QR code แนวปฏิบัติเพื่อป้องกัน
และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดฯ



พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- ๑. ให้เกียรติ** เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๒. ลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ**
เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตา หรือทำงานสองต่อสองกับ
ผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/ เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้อยู่ด้วยในกรณี
ถูกเรียกพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- ๓. ช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรม การล่วงละเมิด/
คุกคามทางเพศ** ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และ
ควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ๔. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี** และมีหน้าที่
โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- ๕. ในกรณีของผู้บังคับบัญชา** เรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง
โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ
แบบสองต่อสองให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- ๖. บุคลากร** ควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง
เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น





พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติ

เนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑. **การกระทำทางสายตา** เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ
๒. **การกระทำด้วยวาจา** เช่น การพูดจา การวิพากษ์วิจารณ์ รูปร่างและทรวดทรง หรือที่สื่อไปในทางเพศ
๓. **การกระทำทางกาย** เช่น การสัมผัสร่างกาย การหยอกล้อ การตามตื้อ โดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย หรือการแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย
๔. **การกระทำอื่น ๆ** เช่น การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวกับเพศ การใช้สัญลักษณ์ การสื่อข้อความที่แสดงถึงอวัยวะเพศหรือการร่วมเพศ
๕. **การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์** ได้แก่

๕.๑ การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน เป็นต้น

๕.๒ การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การปฏิบัติงาน การข่มขู่ว่าจะทำร้ายการบังคับให้มี การสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา



สิ่งที่ควรกระทำ

เมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- ๑. แสดงออกทันที** ว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น
- ๒. ส่งเสียงร้อง** เพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- ๓. บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น** ด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่าย Video Clip (หากทำได้)
- ๔. บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษร** ทันทิที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของของพยานและ/หรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์
- ๕. แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้น** ให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที
- ๖. หารื้อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น** กับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
- ๗. กรณีผู้ถูกกระทำอาย/กลัว** อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

แนวทางกำหนดโทษทางวินัย

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ใดกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการ โดยผู้ถูกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกระทำเดือดร้อนรำคาญ ถือว่าเป็นการกระทำความอันเป็นการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศตามมาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งอาจถูกลงโทษ ทางวินัย ๕ สถาน ตามมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามควรแก่กรณี ดังต่อไปนี้

๑. ภาคทัณฑ์
๒. ตัดเงินเดือน
๓. ลดเงินเดือน
๔. ปลดออก
๕. ไล่ออก



หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ ภายในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสตูล



๑. ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของผู้กระทำ

๒. ศูนย์ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ กลุ่มการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ งานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และเครือข่าย

ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

๑. ผู้ร้องทุกข์ สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง หรือให้ผู้อื่นร้องทุกข์ ซึ่งได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำผ่านช่องทางต่างๆ ดังนี้

๑.๑ ศูนย์ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ กลุ่มการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ งานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และเครือข่าย

๑.๒ จัดทำหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรหรือทางวาจาโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ

๒. ผู้ร้องทุกข์ ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น



QR code คู่มือมาตรการ
ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงาน