



ประกาศสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี
เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคลและสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปราจีนบุรี จะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสาธิต อ่อนน้อม)
ท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี

มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี

มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประกาศใช้ครั้งแรกเมื่อปี ๒๕๕๘ แต่จากการดำเนินงานตามมาตรการฯ ที่ผ่านมาพบว่า มาตรการดังกล่าวไม่ครอบคลุมถึงกระบวนการไตสวน และการคุ้มครองผู้ร้องเรียน พยาน รวมถึงผู้ถูกกล่าวหาอย่างแท้จริง และนอกจากนี้ยังพบว่าหน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจบางหน่วยงานยังมีเหตุการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเกิดขึ้น ซึ่งการติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เมื่อปี ๒๕๖๐ ที่กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สอบถามไปยังหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๑๙๖ หน่วยงาน มีหน่วยงานที่รายงานผลกลับมา จำนวน ๑๗๙ หน่วยงาน พบว่า ๑๖๕ หน่วยงาน ไม่มีปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๑๘ และมี ๑๔ หน่วยงาน ที่มีปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศฯ คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๒ อย่างไรก็ตาม มีบางหน่วยงานรายงานว่ามีเหตุการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ แต่กลับมีปรากฏเป็นข่าว คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) จึงมีมติเห็นชอบให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทบทวนและปรับปรุงมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในเดือนมกราคม ๒๕๖๓ คณะกรรมการ สทพ. จึงได้เห็นชอบร่างมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และมีมติให้เสนอมาตรการฯ ดังกล่าวต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาขอความเห็นชอบต่อไป ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบมาตรการดังกล่าว เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ และให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (สปปท.) และสร้างความเข้าใจกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รวมถึงเอกชน ในการดำเนินงานตามมาตรการอย่างถูกต้องและทั่วถึง

๑.รูปแบบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑.๑ การสร้างบรรยากาศไม่พึงปรารถนาหรือเป็นปฏิปักษ์ หรือการก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน ได้แก่ การใช้วาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่างหน้าตา แขน พูดตลกลามก ล้อเลียน ดุหมั่นเหยียดหยามในความเป็นหญิง ความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่น รวมถึงรสนิยมทางเพศ หรือแสดงลักษณะทางกิริยา เช่น มองด้วยสายตาโลมเลีย ส่งจูบ ผีวปาก จับมือถือแขน ถูกเนื้อต้องตัวหรือการแสดงสิ่งของ ภาพจดหมาย เช่น ภาพลามก ปฏิทินโป๊เปลือย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ภาพหน้าจคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

๑.๒ การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก “งาน” การล่วงเกินหรือคุกคามทางเพศชนิดนี้ เป็นการล่วงเกินทางเพศโดยตรงเห็นได้ชัดเจนที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยใช้ซึ่งความพึงพอใจทางเพศสัมพันธ์ อาทิ การร่วมประเวณี การสัมผัสเนื้อตัว ร่างกาย หรือการกระทำอื่นใดทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศนี้ มักเป็นการกระทำของผู้มีอำนาจกระทำกับผู้ที่ย้อยอำนาจ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในรูปแบบที่สองนี้ แม้อีกฝ่ายยินยอม หรือตกอยู่ในภาวะจำยอมหรือยอมจำนน ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เนื่องจากมีการนำผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน ซึ่งขัดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ส่งผลต่อทั้งบุคคลและหน่วยงาน รวมถึงประสิทธิภาพการดำเนินงานตลอดจนภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

/พฤติกกรม...

๒. พฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

พฤติกรรมที่เข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ โดยเป็นการกระทำที่ผู้ถูกกระทำไม่ต้องการ มีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ แบ่งเป็น ๕ ลักษณะ ดังนี้

๒.๑ การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปคอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒.๒ การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่ส่งไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

- การเกี้ยวพาราสี พุดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาแวมก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องทางเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๒.๓ การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว หรือการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ เช่น การดึงมานั่งตัก เป็นต้น

- การตามตื้อโดยอีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามาดมหรือขวางทางเดิน การยัดคิ้วทลิวตา การฉิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำทำน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๒.๔ การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศหรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

๒.๕ การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน การศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มึนเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน หรือการศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ หรือการพยายามกระทำชำเราหรือกระทำชำเรา

/ดังนั้น...

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปราจีนบุรี ได้กำหนดแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ดังนี้

๑. มีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในผลการทำงานของตนเอง
๒. ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
๓. หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน หากเป็นไปได้ให้มีผู้ที่ไว้ใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
๔. ช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
๕. หากผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าไปปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
๖. บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่ายหรือถ่าย Video Clip (หากทำได้)
๗. บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์
๘. แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจหรือผู้บังคับบัญชาทราบทันที
๙. ดำเนินการร้องทุกข์ที่กลไกการร้องทุกข์ของหน่วยงาน โดยสามารถร้องทุกข์ด้วยตนเองทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสาร เป็นต้น หรือกรณีผู้ถูกระทำอายุหรือกลัวอาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกระทำ
๑๐. ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่
๑๑. ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ใกล้ชิดช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วันเช่นเดียวกัน
๑๒. ช่องทางการร้องเรียนหรือร้องทุกข์ สามารถร้องเรียนหรือร้องทุกข์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานได้ที่ ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี