

นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกันการเลือกปฏิบัติทางเพศและการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน





ประกาศกรุงเทพมหานคร

เรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกันการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน

ข้าราชการการเมืองกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติทางเพศ การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกิดเกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการเลือกปฏิบัติ ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน ผู้รับบริการ และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับกรุงเทพมหานคร

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกันการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว กรุงเทพมหานครจะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้ข้าราชการการเมืองกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร ให้ปฏิบัติต่อกันและปฏิบัติต่อประชาชนและผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในหน่วยงาน และส่งเสริมความปลอดภัยมิให้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่ข้าราชการการเมืองกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์)
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ ๗

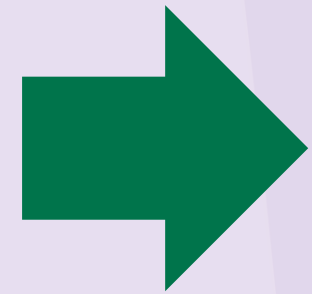
กรุงเทพมหานครมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรภาครัฐที่ขับเคลื่อนเชิงสัญลักษณ์ร่วมกับภาคีเครือข่ายประชาชน ภาคธุรกิจ ในการรณรงค์สิทธิของประชาชน เป็นพลังในการสนับสนุนการเคลื่อนไหวบนพื้นฐานด้านสิทธิเสรีภาพ ประชาธิปไตย และสิทธิมนุษยชน ซึ่งนอกจากเรื่องความหลากหลายทางเพศแล้ว กรุงเทพมหานครให้ความสำคัญเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ ซึ่งเป็นหัวใจหลักที่ทางหน่วยงานกรุงเทพมหานครต้องให้ความสำคัญ

จึงได้จัดทำประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน ลงวันที่ 28 มิถุนายน 2565

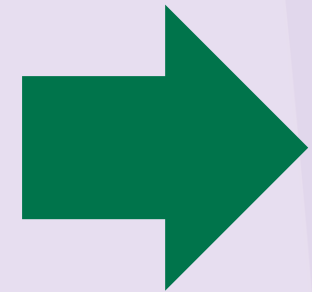


กทม

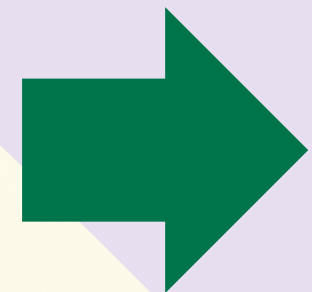
ความหมายของการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ



การยอมรับและเข้าใจถึงความหลากหลายของบุคคลทุกเพศ พร้อมทั้งปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเป็นธรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม



การไม่กระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ/ใช้อำนาจ ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทางเพศที่ทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน

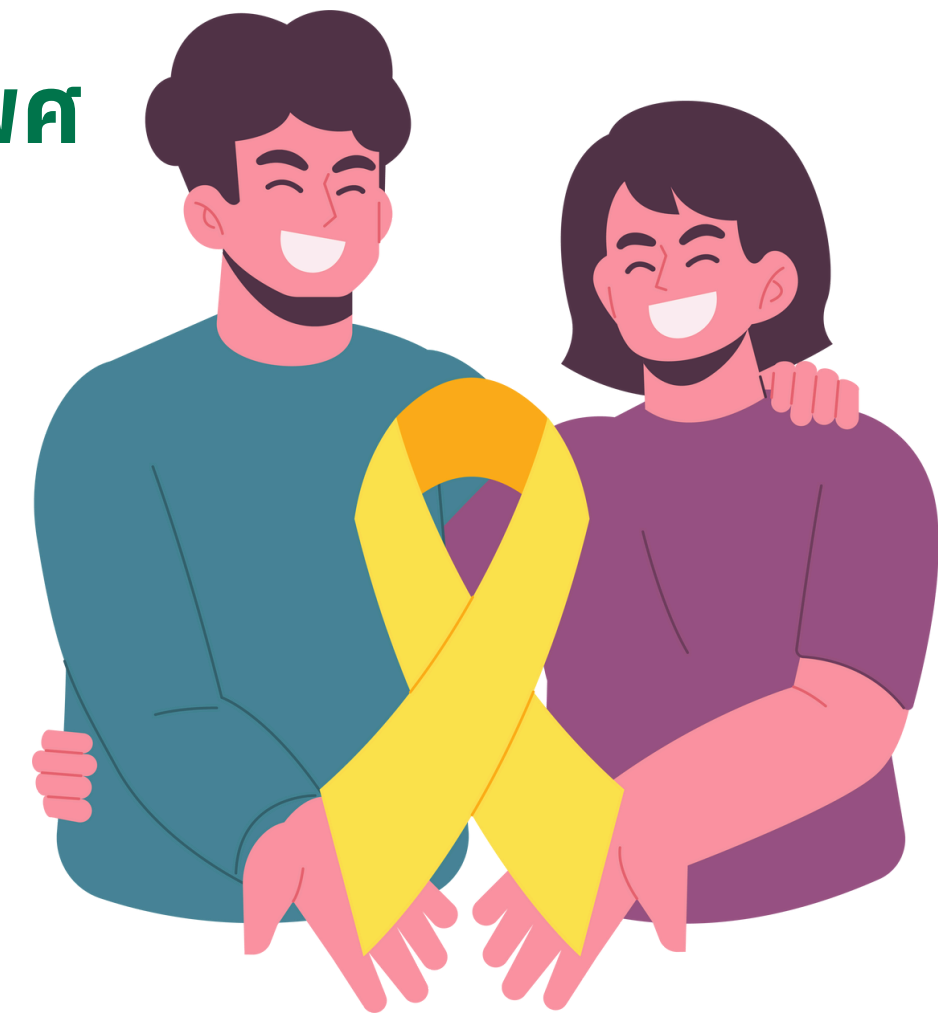


การไม่กระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะการสร้างเงื่อนไข ซึ่งส่งผลต่อการจ้างงาน การสรรหา การแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย



พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติทางเพศและการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

- 1. ลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น**
 - แต่งกายให้เหมาะสม
 - หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงาน 2 ต่อ 2 ให้มีผู้ที่ไว้ใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน
- 2. ช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้น ไม่เพิกเฉยหากมีปัญหาเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน**
- 3. ในกรณีผู้บังคับบัญชาเรียกให้ปฏิบัติงานในห้อง 2 ต่อ 2 โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นทราบก่อนทุกครั้ง**



พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่เข้าข่ายเป็นการเลือกปฏิบัติทางเพศ และการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ความหมาย

การกระทำเกี่ยวกับเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ดุถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการเลือกปฏิบัติทางเพศและการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น

1. การกระทำทางสายตา

- ใช้สายตาดูถูก เหยียดหยาม เพราะเหตุแห่งเพศ
- จ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ เช่น มองหน้าอก มองเป้ากางเกง มองซ่อนใต้กระโปรง เป็นต้น



พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่เข้าข่ายเป็นการเลือกปฏิบัติทางเพศ และการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ต่อ)

2. การกระทำด้วยวาจา

- วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปในทางเพศ
- ชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตาที่สื่อไปในทางเพศ
- พูดตลกเกี่ยวกับเรื่องเพศ เกี่ยวพาราฮี พูดจาแทะโลม พูดจาลามก
- สนทนาเรื่องเพศ แสดงความคิดเห็นต่อรสนิยมทางเพศ
- ฯลฯ



พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่เข้าข่ายเป็นการเลือกปฏิบัติทางเพศ และการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ต่อ)

3. การกระทำทางกาย

- การสัมผัสร่างกาย เช่น กอด รัด จูบ หยอกล้อ โดยแตะเนื้อต้องตัว ดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น
- ตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายไม่เล่นด้วย
- ฯลฯ



พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่เข้าข่ายเป็นการเลือกปฏิบัติทางเพศ และการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ต่อ)

4. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ ข้อความที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ โดยเปิดในที่ทำงาน
- การแสดงออกที่เกี่ยวข้องกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การวาดเขียนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น
- การปฏิบัติที่แตกต่างด้วยเหตุแห่งเพศ ทั้งทางตรงและทางอ้อม



พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่เข้าข่ายเป็นการเลือกปฏิบัติทางเพศ และการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ต่อ)

5. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษา การเลื่อนเงินเดือน เป็นต้น หากผู้ถูกล่วงละเมิดยอมมีเพศสัมพันธ์หรือให้ล่วงละเมิดอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นต้น
- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน โดยบังคับให้มีเพศสัมพันธ์



สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

- ควรแต่งกายให้มิดชิด
- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น
- ส่งเสียงร้องให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ / เรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ด้วยการบันทึกภาพ/ เสียง/ VDO เพื่อเป็นหลักฐาน
- แจ้งปัญหา/หาข้อในเรื่องที่เกิดขึ้นกับเพื่อน/ เพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่ไว้ใจในทันที
- ถ้าปฏิเสธไปแล้วยังถูกกระทำซ้ำ ๆ อีก ถือว่าเป็นปัญหา ควรปรึกษาผู้ใหญ่หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนที่ปัญหาจะลุกลามมากกว่านี้ จากนั้นควรดำเนินการขึ้นเด็ดขาด โดยร้องเรียนไปยังผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับสูงเพื่อดำเนินการทางวินัยต่อไป

กระบวนการแก้ไขปัญหา

1. สิ่งที่คุณควรกระทำต้องดำเนินการ

ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้

- พูด/เขียน ถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบ และให้หยุดกระทำ
- อาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้



ในกรณีที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้

- ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน 15 วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่



HELP!
ME!

กระบวนการแก้ไขปัญหา (ต่อ)

2. สิ่งที่คุณบังคับบัญชาหรือหน่วยงานรับผิดชอบต้องดำเนินการ



หัวหน้าหน่วยงาน
ตั้งคณะกรรมการ
สอบสวนข้อเท็จจริง

- ตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ
- แจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาให้ผู้ร้องทุกข์ทราบ ภายใน 30 วัน
- หากดำเนินการไม่สำเร็จให้ขยายเวลา ได้อีก 30 วัน

ให้คำแนะนำหรือสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียม

เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหา

เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้วขอให้ทั้งสองฝ่ายบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษรและเก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

- เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน จะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงาน หรือการดำเนินชีวิต
- ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการในการ ป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการ พิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตาม ความเหมาะสม
- ผู้บริหารหน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียน ไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง



มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

- ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิด ควรให้ความเป็นธรรม และให้ได้รับการ ปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคคลอื่น
- ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา อย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยาน หลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

ช่องทางร้องทุกข์กรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน



หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- ส่วนราชการที่รับผิดชอบ
 - สำนัก ส่งที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่
 - สำนักงานเขต ส่งที่ฝ่ายปกครอง



ช่องทางการร้องทุกข์

- โทรศัพท์หน่วยงาน
- เว็บไซต์ E-mail Facebook Line ฯลฯ ของหน่วยงาน

• **สายด่วน 1555**

• **Traffy Fondue**

