



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.ก. (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร โทร.๐ ๒๒๒๖ ๓๗๒๗ หรือโทร. ๑๔๕๘)

ที่ กท ๐๓๐๓/ ๑๗๑๓

วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกันการล่วงละเมิด หรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร เลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร เลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการเขต หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการสำนักงานการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร

พร้อมหนังสือนี้ สำนักงาน ก.ก. ขอส่งสำเนาประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกันการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ ในการทำงานมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

(นางสาวอรุณญา พรไชยะ)
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.



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 ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์)

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกันการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกันการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ เรื่อง “หน่วยงาน กทม.เข้าใจ สนับสนุนความเท่าเทียม และยอมรับความหลากหลายทางเพศ” โดยกำหนดให้สอดคล้องกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ และกฎ ก.ก. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรในกรุงเทพมหานครทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการเลือกปฏิบัติทางเพศ การถูกล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ กรุงเทพมหานครจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการเลือกปฏิบัติทางเพศ การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศอย่างทันที่รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติทางเพศ การถูกล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงานขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI) ได้รับการยอมรับและเข้าใจจากหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร
๒. ประชาชน ผู้รับบริการ และผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ได้รับการบริการอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยความเข้าใจในความอ่อนไหวทางเพศ (Gender Sensitivity) และความเท่าเทียมทางเพศ
๓. ปกป้องไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติและการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานของกรุงเทพมหานคร
๔. ส่งเสริมให้ทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเกิดการทำงานร่วมกัน รวมถึงการให้โอกาสบุคคล ให้สามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน

ขอบเขตและนิยามคำสำคัญ

ประกาศฉบับนี้ ให้มีผลบังคับใช้กับข้าราชการการเมืองกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร

ผู้ปฏิบัติงานอื่น...

จางค์ ใจ

ผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานให้กับกรุงเทพมหานคร ซึ่งข้อบัญญัติ กรุงเทพมหานคร ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ กำหนดการปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ มีลักษณะชั่วคราวหรือ มีกำหนดเวลาปฏิบัติงานซึ่งไม่เกินปีงบประมาณ โดยได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน เนื่องด้วยการปฏิบัติงานนั้น นอกจากนี้ ให้หมายความรวมถึงพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของบริษัท สหการ หรือสถาบันอุดมศึกษา ที่อยู่ในกำกับดูแลของกรุงเทพมหานคร และคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการที่กรุงเทพมหานครแต่งตั้ง

กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ หรือ LGBTQI หมายถึง Lesbian ผู้หญิงที่มีความรักต่อผู้หญิง Gay ผู้ชายที่มีความรักต่อผู้ชาย Bisexual บุคคลที่สามารถมีความรักได้ทั้งเพศชายและเพศหญิง Transgender ผู้ได้รับการแปลงเพศตามที่ตนเองต้องการ Queer บุคคลที่มีความรักโดยไร้กฎเกณฑ์ทางเพศ และ Intersex บุคคลที่เกิดมามีลักษณะทางกายภาพโดยมีอวัยวะสืบพันธุ์ของทั้งสองเพศ

การไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ หมายถึง การยอมรับและเข้าใจถึงความหลากหลายของบุคคลทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ พร้อมทั้งปฏิบัติต่อบุคคลเหล่านี้อย่างเป็นธรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม ไม่กระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำการอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน ราคายู หรือได้รับความอับอาย หรือรู้สึก ว่าถูกเหยียดหยาม และให้หมายความรวมถึงการติดตาม รั้งควาน หรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศ ไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา การแต่งตั้ง หรือผลกระทบต่อผู้เสียหาย

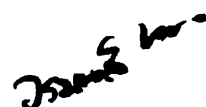
ระยะเวลาดำเนินการ

ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

แนวปฏิบัติตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง การไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกันการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประเด็น	แนวปฏิบัติ
๑. บริหารและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ด้วยความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใด ที่เป็นการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน	๑. ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครต้องไม่กระทำการอันไม่เป็นธรรมหรือเลือกปฏิบัติทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.ก. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการ กรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็น...



ประเด็น	แนวปฏิบัติ
<p>๑. บริหารและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ด้วยความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใด ที่เป็นการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน (ต่อ)</p>	<p>๒. ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓</p> <p>๓. ข้าราชการการเมืองกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔. ข้าราชการการเมืองกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร ต้องให้เกียรติประชาชน ผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา</p>
<p>๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้ข้าราชการการเมืองกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร ให้ปฏิบัติต่อกันและปฏิบัติต่อประชาชนและผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพศักดิ์ศรีศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ</p>	<p>๑. สร้างความรู้ความเข้าใจให้ข้าราชการการเมืองกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร ให้ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน/ประชาชน/ผู้รับบริการทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศอย่างเท่าเทียมยอมรับและเข้าใจในความอ่อนไหวทางเพศ (Gender Sensitivity)</p> <p>๒. สื่อสารและสร้างจิตสำนึกในเรื่องการเคารพศักดิ์ศรีศรีความเป็นมนุษย์และความเสมอภาคของบุคคลทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ให้แก่ข้าราชการการเมืองกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร</p>

ประเด็น...

วิมล ๓.

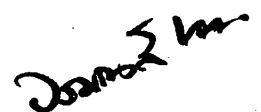
ประเด็น	แนวปฏิบัติ
<p>๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้ข้าราชการการเมืองกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร ให้ปฏิบัติต่อกันและปฏิบัติต่อประชาชนและผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (ต่อ)</p>	<p>๓. กำหนดให้ประเด็นเรื่องการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเสมอภาคของบุคคลทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศหรือการคุกคามทางเพศในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครในทุกระดับของกรุงเทพมหานคร รวมถึงหลักสูตรปฐมนิเทศ</p> <p>๔. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการการเมืองกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น</p> <p>๕. กำหนดให้สถาบันการศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร สร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเสมอภาคของบุคคลทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ</p> <p>๖. ดำเนินการร่วมกับสถาบันการศึกษานอกสังกัดกรุงเทพมหานคร ภาคส่วนต่าง ๆ และสื่อมวลชน ในการสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเสมอภาคของบุคคลทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ</p>
<p>๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในหน่วยงาน และส่งเสริมความปลอดภัยมิให้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่ข้าราชการการเมืองกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร</p>	<p>๑. ผู้บริหารหน่วยงานต้องสนับสนุนและยอมรับการแสดงออกที่หลากหลายทางพฤติกรรมของบุคคลทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ</p>

ประเด็น...

จรรยาพร

ประเด็น	แนวปฏิบัติ
๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในหน่วยงาน และส่งเสริมความปลอดภัยมิให้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่ข้าราชการการเมือง กรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร (ต่อ)	๒. บุคคลทุกเพศรวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศสามารถแต่งกายมาทำงานได้ตามความเหมาะสม ถูกกาลเทศะ โดยไม่จำเป็นต้องตรงตามลักษณะของเพศโดยกำเนิด
	๓. ผู้บริหารหน่วยงานต้องปรับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการเกิดความปลอดภัยในการทำงาน และไม่เสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศ
	๔. ผู้บริหารหน่วยงานต้องสร้างความเข้าใจให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสังกัดมิให้กระทำการใดที่สร้างความอึดอัดใจหรือรบกวนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน/ประชาชน/ผู้รับบริการทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ
๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อไม่ให้มีการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน	๑. ผู้บริหารหน่วยงานต้องกำหนดช่องทาง/วิธีการร้องเรียนในหน่วยงานเรื่องการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมทางเพศ และการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน นอกเหนือจากช่องทางของศูนย์เรื่องราวร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร (สายด่วน ๑๕๕๕) ทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ และต้องประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสังกัด และประชาชน/ผู้รับบริการของหน่วยงานรับรู้โดยทั่วกัน
	๒. ผู้บริหารหน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานในการร้องเรียนเรื่องการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมทางเพศ และการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน และเมื่อมีการร้องเรียนแล้วผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน

ประเด็น...



ประเด็น	แนวปฏิบัติ
๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อไม่ให้มีการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน (ต่อ)	๓. ผู้บริหารหน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหาโดยผู้ถูกร้องจะไม่ถือเป็นผู้มีความผิดจนกว่ากระบวนการแก้ไข/จัดการปัญหาจะสิ้นสุด มีสิทธิในการชี้แจงข้อกล่าวหา แสดงหลักฐาน/พยานเพื่อยืนยันข้อเท็จจริง พร้อมทั้งมีสิทธิได้รับการบำบัด เยียวยา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติทางเพศและการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน

- ลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือผู้ที่ไว้ใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- ช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมล่วงละเมิด/การคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการเลือกปฏิบัติทางเพศและการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน

การเลือกปฏิบัติทางเพศ การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวางซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการเลือกปฏิบัติทางเพศและการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น
 - การใช้สายตาแสดงการดูถูก เหยียดหยาม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

- การจ้อง...

วิมล ๒๐๐ -

- การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ เช่น มองซ่อนใต้กระโปรง มองเป้ากางเกง มองหน้าอก หรือจ้องลงไปทีคอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปในทางเพศ เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

- การเกี่ยวพาราสี พุดจาทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพุดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกบุคคลด้วยคำที่สื่อไปในทางเพศ การจับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อธรรมเนียมทางเพศและการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว และการสัมผัสทางกายทางอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น

- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามาดมหรือขวางทางเดิน การหยักคิ้วหลีดตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงาน และในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

- การปฏิบัติที่แตกต่างทั้งทางตรงและทางอ้อม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

๕. การกระทำ...

๒๖๖๕ น.

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษา ดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มิมีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น
- การช่วยเหลือ/อุปถัมภ์ เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง รวมทั้งเป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ
- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมพันธ์ทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกเลือกปฏิบัติทางเพศและการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการกระทำนั้น
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่าย

Video Clip (หากทำได้)

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นสายลักษณะอักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่ที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์
- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไวใจทราบทันที
- หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
- กรณีผู้ถูกกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

ผู้ถูกกระทำ

กระบวนการแก้ไขปัญหา

สิ่งที่ผู้ถูกกระทำต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารภแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียน ถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

- ในกรณี...

วิมล ๒๐

- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการ ดังนี้
 - ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่
 - ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีเวลากำหนด ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณีโดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบสวนข้อเท็จจริงได้ หรือให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะกรรมการนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย
 - ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน
 - ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกันและจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง
 - เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกกระทำ ฯลฯ
 - เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกัน เป็นลายลักษณ์อักษรและเก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

มาตรการ...

Handwritten signature

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

- เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำเนินชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน
- ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม
- ผู้บริหารหน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

- ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ควรให้ความเป็นธรรม และให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคคลอื่น
- ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- ส่วนราชการที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/กฎหมาย

ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- หน่วยงานจัดช่องทางรับเรื่องร้องเรียน เช่น เว็บไซต์ กล่องรับเรื่องร้องทุกข์ เป็นต้น
- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมายจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสารฯ เป็นต้น
- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

หน่วยรับ...

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร

- คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒
- ผู้ตรวจการแผ่นดิน พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๐
- ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

Orana K.