

สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

๑. ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูดหรือเขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ

๒. ในกรณีที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชา ของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการหาข้อเท็จจริง ภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒.๒ ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานเพื่อช่วยเหลือไกล่เกลี่ยจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติเรื่อง ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

๑. ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน

๒. ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบ ภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ขยายเวลาได้อีก ๓๐ วัน

๓. ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียม และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

๔. เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาตามความ

เหมาะสม เช่น จัดการเจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาเพื่อประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่กรณีซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่กรณีไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกระทำ ฯลฯ

๕. เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

๑. ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
๒. ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางวาจาหรือลายลักษณ์อักษร
๓. โทรศัพท์ ๐๒ ๕๗๙ ๐๑๒๑-๒๗
๔. โทรสาร ๐๒ ๑๑๑๑๑๑
๕. E-mail: Servicelink@doae.go.th
๖. กรมส่งเสริมการเกษตร ตั้งอยู่เลขที่ ๒๑๔๓/๑ ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

หน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

หมายเหตุ : ขอขอบคุณข้อมูลจาก กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ

มนุษย์



การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน



จัดทำโดย
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กรมส่งเสริมการเกษตร
กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
<http://www.ethics.person.doae.go.th>

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

หมายถึง การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศ ที่เป็นการบังคับโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม รวมทั้งพฤติกรรมการติดตามรังควานหรือกระทำให้เกิดบรรยากาศที่ไม่ปลอดภัยทางเพศ เช่น การสร้างเงื่อนไขที่มีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง เป็นต้น

พฤติกรรมอย่างไรถือเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

1. การกระทำทางสายตา เช่น
 - การจ้องมองส่วนต่าง ๆ ของร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ เช่น จ้องมองหน้าอก สะโพก ขาอ่อนจนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย ไม่สบายใจ เป็นต้น
2. กระทำด้วยวาจา เช่น
 - การพูดวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับรูปร่าง ทรวดทรง การแต่งกายที่สื่อไปในทางเพศ
 - การแซว การพูดจาแทะโลม พูดจาลามก การพูดเรื่องตลกที่เกี่ยวกับเพศ การโทรศัพท์ลามก
 - การพูดจาชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตาซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์ และไม่ต้องการพูดเรื่องเกี่ยวกับเพศ
3. การกระทำทางกาย เช่น
 - การสัมผัสร่างกายผู้อื่น ลูบคลำ ถูไถ ฉวยโอกาสกอดรัด จูบ ผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ

- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การหยิกคิ้วหลีวตา ผิดปาก ส่งจูบ เสียดริมฝีปาก ที่สื่อไปในทางเพศ

4. การให้ทำสัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น
 - ให้ตำแหน่งหน้าที่การงาน เลื่อนขั้นเงินเดือนทุนการศึกษา รวมถึงพฤติกรรมการข่มขู่ การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ เป็นต้น
5. การกระทำอื่น ๆ เช่น
 - การแสดงรูปภาพโป๊เปลือย การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศหรือการร่วมเพศ หรือข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ เป็นต้น

สิ่งที่ควรปฏิบัติเพื่อป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

1. ควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ โดยการแต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลียง การอยู่ในที่ลับตา หรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา ผู้ที่ไม่สนิทสนม เพศตรงข้าม หรือผู้ที่ไวใจอยู่ด้วย ในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
3. ร่วมช่วยกันสอดส่องและรายงานพฤติกรรม การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉย หากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

๔. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

๕. ในกรณีผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด ต่างประเทศแบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

๖. บุคลากรควรมีจิตสำนึก รัก ศักดิ์ศรี ภาควุฒิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

1. แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำ และถอยห่างจากผู้กระทำ
2. ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
3. บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการบันทึกเสียง บันทึกภาพ หรือถ่าย Video Clip (หากทำได้)
4. บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น เช่น บันทึกวัน เวลา สถานที่เกิดเหตุ ลักษณะการเกิดเหตุ ชื่อพยาน และ/หรือบุคคลที่สามที่อยู่ในเหตุการณ์
5. แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที
6. ทหารหรือเรื่องดังกล่าวกับเพื่อนหรือเพื่อนร่วมงาน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง
๗. กรณีผู้ถูกกระทำอายหรือกลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ