



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพทุมธานี

เรื่อง การส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

.....

ด้วยพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นใช้ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ประกอบกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพทุมธานี ได้มีประกาศเจตนารมณ์ เรื่อง การส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เพื่อจัดอุปสรรคการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และเพื่อส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลอื่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดพทุมธานี จึงประกาศเจตนารมณ์ เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ดังต่อไปนี้

๑. การแต่งกาย ให้บุคลากรสามารถแต่งกายตามอัตลักษณ์ทางเพศสภาพ หรือเพศภาวะของบุคคล

๒. พิจารณาการจัดพื้นที่ที่เหมาะสมกับจำนวนบุคคล ข้อจำกัดของบุคคล และอัตลักษณ์ทางเพศสภาพ หรือเพศภาวะของบุคคล

๓. การประกาศรับสมัครงานและการกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครงาน มีการระบุคุณสมบัติด้านวุฒิการศึกษา หรือความสามารถที่สอดคล้องกับลักษณะงาน ไม่ระบุเพศโดยกำเนิด หรือทางเพศสภาพ/เพศภาวะ

๔. การใช้ถ้อยคำ ภาษาและกิริยาท่าทาง และเอกสารต่าง ๆ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับคำศัพท์ที่เหมาะสมในการใช้เรียกอัตลักษณ์ทางเพศสภาพ หรือเพศภาวะของบุคคล เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการตีตรา เสียชื่อเสียง หรือลดทอนคุณค่าของบุคคลทุกเพศ รวมถึงเป็นการแสดงถึงอคติทางเพศที่ไม่เคารพในสิทธิและเสรีของบุคคล

๕. การสรรหาคณะกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน ส่งเสริมให้มีการสรรหาบุคคลทั้งเพศชาย เพศหญิง หรือผู้แสดงออกจากที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิดเข้าร่วมเป็นกรรมการในทุกระดับ เพื่อพัฒนาสังคมไทยไปสู่สังคมเสมอภาคอย่างแท้จริง

๖. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เสริมสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกรล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และจัดทำแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

พลตำรวจโท

(คำรณวิทย์ ฐูประจาง)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพทุมธานี

ประกาศเจตนารมณ์



“การส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558”



การแต่งกาย
ให้บุคลากรสามารถแต่งกายตามอัตลักษณ์
ทางเพศสภาพ หรือเพศภาวะของบุคคล
ตามข้อบังคับของหน่วยงาน



การจัดพื้นที่ที่เหมาะสม
จัดพื้นที่ที่เหมาะสมกับจำนวนของบุคคล ข้อจำกัด
ของบุคคล และอัตลักษณ์ทางเพศสภาพหรือเพศภาวะ
ของบุคคล



การประกาศรับสมัคร

และกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครงาน
มีการระบุคุณสมบัติด้านวุฒิการศึกษา
หรือความสามารถที่สอดคล้องกับลักษณะงาน
ไม่ระบุเพศโดยกำเนิดหรือเพศสภาพ/เพศภาวะ



การใช้ถ้อยคำ ภาษา

กิริยาท่าทางและเอกสารต่างๆ
เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร เกี่ยวกับ
คำศัพท์ในการใช้เรียกอัตลักษณ์ทางเพศสภาพ
หรือเพศภาวะของบุคคลอย่างเหมาะสม

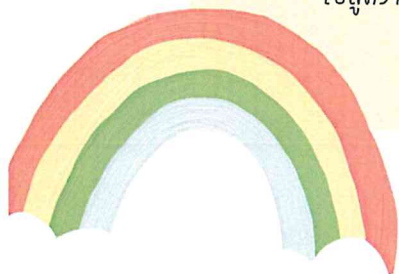


**GENDER
Equality**

การสรรหาคณะกรรมการ
หรือผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆในหน่วยงาน
ส่งเสริมให้มีการสรรหาบุคคลทั้งเพศชาย เพศหญิง
หรือผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด
เข้าร่วมเป็นกรรมการในทุกระดับเพื่อพัฒนาสังคมไทย
ไปสู่ความเสมอภาคอย่างแท้จริง



การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และจัดทำแนวทาง
ปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด
ในการทำงาน



แนวทางปฏิบัติ

เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิด ในการทำงาน

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศ ที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ทำทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือคุกคาม และให้หมายรวมถึง การติดตามรังควานหรือการกระทำการใด ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยในทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐ และเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมเพื่อพึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

1. บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา
2. บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหากล่องละเมิด หรือคุกคามทางเพศ
3. บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
4. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
5. กรณีผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ราชการสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
6. บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าด้วยวิธีอื่น

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพ (หากทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น
- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที
- หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อน
- กรณีผู้ถูกล่วงละเมิด/กล้ว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกล่วงละเมิด