



การยางแห่งประเทศไทย
Rubber Authority of Thailand

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ของการยางแห่งประเทศไทย

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน ทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล้วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ การยางแห่งประเทศไทย (กยท.) จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล้วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจ กำหนดมาตรการป้องกันและจัดการ กับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อย่างทันที่รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อม และมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิด การล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

การล้วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางคุกคามทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจ ที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่น ได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตาม รังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผล ต่อการจ้างงาน การสรรหาหรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย ทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

๑. พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงาน

๑.๑ บุคลากรของการยางแห่งประเทศไทย ควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

๑.๒ บุคลากรของการยางแห่งประเทศไทย ควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล้วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสอง กับผู้บังคับบัญชา ผู้ที่ไม่สนิทสนมเพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วย ในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับ มอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

๑.๓ บุคลากรของการยางแห่งประเทศไทย ควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรม การล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควร เพิกเฉย หากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน โดยควรให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน

๑.๔ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑.๕ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาเรียกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

๑.๖ สร้างทัศนคติให้บุคลากร การยางแห่งประเทศไทย ไม่ทน ไม่ยอมรับ และไม่เพิกเฉยต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑.๗ บุคลากร การยางแห่งประเทศไทย ควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเองเห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

๑.๘ เพื่อนร่วมงานที่รับทราบปัญหาต้องไม่เพิกเฉยและรักษาความลับ รวมทั้งหาแนวทางการช่วยเหลือที่เหมาะสม

๒. พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการและมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๒.๑ การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองใต้กระโปรง มองหน้าอก หรือจ้องลงไปทีคอเสื้อจนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒.๒ การกระทำด้วยวาจา เช่น

๒.๒.๑ การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ

๒.๒.๒ การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ

๒.๒.๓ การเกี่ยวพาราสี พุดจาทะโลม การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ การจับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

๒.๒.๔ การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อрсนิยมทางเพศ การพูดที่สื่อไปในทางเพศ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ การเล่าเรื่องตลกลามก เรื่องสองแง่สองง่ามในเรื่องเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๒.๓ การกระทำทางกาย เช่น

๒.๓.๑ การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยยะทางเพศการฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก

๒.๓.๒ การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหวัดตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๒.๔ การกระทำอื่น ๆ เช่น

๒.๔.๑ การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

๒.๔.๒ การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เพชบุ๊ก ไลน์ ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม ไปรษณีย์ อีเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

๒.๕ การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

๒.๕.๑ การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษา คุงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

๒.๕.๒ การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

๓. สิ่งที่ต้องกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๓.๑ แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น

๓.๒ ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกให้ผู้อื่นช่วย

๓.๓ บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือถ่ายภาพ หรือถ่าย video clip (หากสามารถกระทำได้)

๓.๔ บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์เกิดขึ้นสั้น ๆ ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์

๓.๕ แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที

๓.๖ ทหารหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

๓.๗ กรณีผู้ถูกกระทำอายหรือกลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

๔. กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

๔.๑ สิ่งที่ถูกถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

๔.๑.๑ ในกรณีที่สามารรถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูดหรือเขียนถึงผู้กระทำ เพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับ และร้องขอให้หยุดการกระทำ โดยผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองก็ได้

๔.๑.๒ ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้ดำเนินการดังนี้

ก.) ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

ข.) ร้องขอฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือโดยจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือเป็นผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ภายในกำหนดเวลา ๑๕ วัน

๔.๒ สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาส่วนงานหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

ให้หัวหน้าส่วนงานหรือหน่วยงานมอบหมายเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นบุคคลที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายให้ความเคารพนับถือ เป็นคนกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยให้เจ้าหน้าที่คนกลางมีหน้าที่เจรจา ระหว่างทั้งสองฝ่ายเพื่อหาข้อยุติและแก้ไขปัญหตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำหรือจัดการเจรจา ประณอมข้อพิพาทระหว่างคู่กรณี ซึ่งต้องได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย และในการประณอมข้อพิพาท ต้องมีการกำหนดเงื่อนไขให้ผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าผู้กระทำจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก

ก.) กรณีที่สามารถหาข้อยุติในการเจรจาได้ ให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และเก็บรักษาไว้ในแฟ้มประวัติเพื่อเป็นหลักฐาน พร้อมทั้งรายงานให้หัวหน้าหน่วยงานทราบ

ข.) กรณีที่ไม่สามารถหาข้อยุติในการเจรจาได้ ให้เจ้าหน้าที่คนกลางรายงานให้หัวหน้าหน่วยงานทราบ และหากเป็นกรณีที่ต้องดำเนินการทางวินัยให้มอบหมายให้กองวินัยและแรงงานสัมพันธ์พิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

๕. กรณีที่มีการร้องเรียน/ร้องทุกข์ หรือรายงานการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

การแก้ไขปัญหและการจัดการปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันที ภายในระยะเวลาที่กำหนด และเป็นความลับ รวมทั้งให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย ดังนี้

๕.๑ เมื่อได้รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ หรือรายงานการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้หัวหน้าส่วนงานหรือหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คนประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการ ซึ่งมีตำแหน่งสูงกว่าหรือเท่ากับคู่กรณี บุคคลจากส่วนงานหรือหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณีซึ่งมีตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหาย ไม่น้อยกว่า ๑ คน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจ เข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริง เฉพาะในกรณีที่มีการสอบปากคำผู้เสียหาย และรายงานผลให้กองวินัยและแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ทราบ

๕.๒ ให้ดำเนินการตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าวให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

๕.๓ ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

๖. มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์ และผู้เป็นพยาน

๖.๑ การเจรจาประนีประนอมพิจารณาเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ให้กระทำเป็นการลับและเมื่อมีการร้องเรียน/ร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์ และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์ และผู้เป็นพยานพบปะกัน ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์ และผู้เป็นพยาน

๖.๒ ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์ และผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงานหรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว จะได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือส่วนงานหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม และจะได้รับการคุ้มครองมิให้ถูกกลั่นแกล้ง

๗. มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

การพิจารณาเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ให้กระทำเป็นการลับ และในระหว่างการร้องเรียน/ร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ผู้ถูกกล่าวหาจะได้รับความเป็นธรรม และได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐาน แก้ข้อกล่าวหา

ช่องทางและวิธีการร้องเรียน/ร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

๑. ทางจดหมาย เรียนผู้ว่าการการยางแห่งประเทศไทย ส่งมาที่ การยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เลขที่ ๖๗/๒๕ ถนนบางขุนนนท์ แขวงบางขุนนนท์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
๒. ผ่านเว็บไซต์การยางแห่งประเทศไทย (www.raot.co.th)
๓. ผ่านทางโทรศัพท์ หมายเลข ๐ ๒๔๓๓ ๒๒๒๒ ต่อ ๑๔๕ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
๔. ผ่านศูนย์รับเรื่องร้องเรียน การยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ หรือ ส่วนภูมิภาค
๕. ผ่านทางสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
๖. ผ่านระบบศูนย์ร้องเรียน สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
๗. ผ่านศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด ทั่วประเทศ
๘. ร้องเรียนด้วยตนเองหรือช่องทางอื่น ๆ
๙. ให้ผู้อื่นร้องเรียนให้ โดยได้รับความยินยอมจากผู้ถูกระทำ

การยางแห่งประเทศไทย

ลงวันที่ ๑๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘