๑๐๐

(สงเฉพาะทางอินเทอร์เน็ตเท่านั้น)

ที่ นศ ๐๐๒๓.๓/ว ๕๖๕๐

ศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช
ถนนราชดำเนิน นศ ๘๐๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวทางปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๓/ว ๓๑๐๒
ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งว่าคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) ได้เห็นชอบข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวทางปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้ขอความร่วมมือประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบและถือเป็นแนวทางเบื้องต้นสำหรับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในหน่วยงาน ประกอบด้วย

๑. การแต่งกาย
๒. การจัดพื้นที่ที่เหมาะสม
๓. การประกาศรับสมัครงานและการกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครงาน
๔. การใช้ถ้อยคำ ภาษาและกิริยาท่าทาง
๕. การสรรหาคณะกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงาน
๖. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างเพศในหน่วยงาน จังหวัดนครศรีธรรมราชขอแจ้งข้อเสนอแนะดังกล่าวให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ และถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวทางปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายขจรเกียรติ รักพานิชมณี)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น
โทร.๐ ๗๕๓๕ ๖๑๔๔ ต่อ ๒๐ โทรสาร.ต่อ ๒๕
ผู้ประสานงาน : ณัฐพร แก้วรุ่ง โทร ๐๘-๗๘๓๖-๐๖๖๗

๒๕๓๓๐ / 10 ต.ค. 2561



ที่ มท ๐๘๑๐.๓/ว ๓๑๐๒

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2561
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวทางปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวทางปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.๒๕๕๘ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้รับแจ้งจากกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวว่า คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) ได้เห็นชอบข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวทางปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้ขอความร่วมมือประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบและถือเป็นแนวทางเบื้องต้นสำหรับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในหน่วยงาน ประกอบด้วย

๑. การแต่งกาย
๒. การจัดพื้นที่ที่เหมาะสม
๓. การประกาศรับสมัครงานและการกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครงาน
๔. การใช้ถ้อยคำ ภาษาและกิริยาท่าทาง
๕. การสรรหาคณะกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน
๖. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น
เลขที่รับ 5184
วันที่ ๑๑ ต.ค. ๖๑
เวลา ..... น.

ดังนั้น เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างเพศในหน่วยงาน จึงขอความร่วมมือจังหวัดประสานแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวทางปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุทธิพงษ์ จุลเจริญ)
อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
ส่วนแผนพัฒนาท้องถิ่น
โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๐๐ ต่อ ๒๑๐๓-๔, ๒๑๒๒-๕
โทรสาร ๐ ๒๒๔๓ ๒๒๓๐

ข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติ
โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

.....

ที่มา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ บัญญัติไว้ในมาตรา ๔ ว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน และมาตรา ๒๗ กำหนดให้ บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิ เสรีภาพ และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นใช้ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีกฎหมายและมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และเพื่อป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศในสังคมไทย อีกทั้งเป็นกฎหมายที่สอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนสากลตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคี ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ หลักการยอกยาการ์ตา ว่าด้วยการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศในประเด็นการเลือกปฏิบัติจากสาเหตุรสนิยมทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ รวมทั้งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ ๕ ว่าด้วยเรื่องการบรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง

เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและคุ้มครองมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) จึงกำหนดข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อใช้เป็นข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวปฏิบัติฯ สำหรับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

คำจำกัดความที่เกี่ยวข้อง

การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ หมายถึง การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

อัตลักษณ์ทางเพศ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล หรือตัวตนของบุคคล ซึ่งรวมทั้งจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับลักษณะทางเพศสภาพหรือเพศภาวะของบุคคล

เพศโดยกำเนิด หมายถึง เพศซึ่งถูกระบุไว้เมื่อแรกเกิด โดยใช้ลักษณะเพศทางสรีระหรืออวัยวะเพศมาเป็นฐานในการกำหนด

เพศสภาพหรือเพศภาวะ หมายถึง การแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติ หรือ การแสดงบทบาทเพศของบุคคลซึ่งอาจตรงหรือไม่ตรงกับลักษณะเพศโดยกำเนิด

ข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

๑. การแต่งกาย
๒. การจัดพื้นที่ที่เหมาะสม
๓. การประกาศรับสมัครงานและการกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครงาน
๔. การใช้ถ้อยคำ ภาษาและกิริยาท่าทาง
๕. การสรรหาคณะกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน
๖. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

รายละเอียดของข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวปฏิบัติฯ ทั้ง ๖ ข้อ

๑. การแต่งกาย

๑.๑ หน่วยงาน/สถาบันการศึกษา ควร ให้สิทธิบุคลากร/นักศึกษา สามารถแต่งกายตามอัตลักษณ์ทางเพศสภาพหรือเพศภาวะ ของบุคคลนั้น ตามข้อบังคับของหน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษา

๑.๒ หน่วยงาน/สถาบันการศึกษา ไม่ควรมีการออกประกาศ ระเบียบ หรือกำหนดแนวปฏิบัติใด ๆ เกี่ยวกับการแต่งกายของบุคลากร ผู้ที่มาปฏิบัติงาน/นักศึกษา อันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลที่มีอัตลักษณ์ตามเพศสภาพไม่ตรงกับเพศโดยกำเนิด

๒. การจัดพื้นที่ที่เหมาะสม

หน่วยงาน ควรจัดให้มีพื้นที่ให้เหมาะสมกับจำนวนของบุคคล อัตลักษณ์ทางเพศสภาพหรือเพศภาวะของบุคคล และข้อจำกัดของบุคคลโดยการจัดให้มีพื้นที่ให้เหมาะสมแบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ

๒.๑ หน่วยงานควรจัดให้มีห้องน้ำอย่างน้อย ๑ ห้อง สำหรับให้คนทุกเพศสภาพหรือทุกเพศภาวะ (All Gender Restroom) รวมถึงผู้สูงอายุ หรือผู้พิการ สามารถเข้าไปใช้ได้ นอกจากนี้ควรมีการเพิ่มจำนวนห้องน้ำหญิงให้มีเพียงพอกับจำนวนผู้หญิงที่มีอยู่ในหน่วยงาน/องค์กร หรือที่เข้ามาใช้บริการในหน่วยงานหรือองค์กร

๒.๒ หน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบพื้นที่เฉพาะด้าน เช่น โรงพยาบาล สถานีตำรวจ ด่านตรวจคนเข้าเมือง เรือนจำ ควรจัดให้มีพื้นที่เฉพาะและมีการปฏิบัติที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงอัตลักษณ์ทางเพศ เพศสภาพ/เพศภาวะของบุคคลที่ต้องเข้ามาอยู่หรือมาใช้บริการในพื้นที่เฉพาะเหล่านั้น

๓. การประกาศรับสมัครงานและการกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครงาน

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ การประกาศรับสมัครงานของหน่วยงานรัฐและภาคเอกชน สามารถระบุคุณสมบัติเฉพาะด้านวุฒิการศึกษา หรือความสามารถเฉพาะที่สอดคล้องกับลักษณะงานได้ แต่ต้องไม่นำลักษณะเฉพาะทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นเพศโดยกำเนิด หรือเพศสภาพ/เพศภาวะ มากำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับการประกาศรับสมัครงาน หรือมากำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครงาน ยกเว้นโดยลักษณะงานมีความเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของเพศหรือมีความจำเป็นต้องใช้เพศใดเพศหนึ่ง

๔. การใช้ถ้อยคำ ภาษาและกิริยาท่าทาง และเอกสารต่าง ๆ

การใช้วาจา ที่เชื่อมโยงกับอัตลักษณ์ทางเพศสภาพหรือเพศภาวะของบุคคล หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ควรให้ความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากร เกี่ยวกับคำศัพท์ที่เหมาะสม และคำศัพท์ที่ไม่เหมาะสมในการใช้เรียกอัตลักษณ์ทางเพศสภาพหรือเพศภาวะของบุคคล โดยให้ละเว้นการใช้คำศัพท์ที่ไม่เหมาะสมต่อไปนี้ต่อบุคคลแต่ละกลุ่มเฉพาะ ตัวอย่างเช่น

คำที่ไม่สมควรใช้กับกลุ่มบุคคลผู้มีความแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เช่น เบี่ยงเบนทางเพศ เพศที่สามผิดปกติ วิปริตผิดเพศ ตุ๊ด รักร่วมเพศ เก้งกวาง อีแอบ ไม้ป่าเดียวกัน เป็นต้น

คำที่ไม่สมควรใช้กับเพศหญิง เช่น ชะนี สาวแก่ อี แม่ใจยักษ์ เป็นต้น

คำที่ไม่สมควรใช้กับเพศชาย เช่น ตุ๊ด นุ่งผ้าถุง แมงดา หน้าตัวเมีย เป็นต้น

ซึ่งนอกจากการใช้วาจาหรือถ้อยคำที่ไม่เหมาะสมแล้ว การแสดงลักษณะทางกิริยาท่าทางของบุคคลที่เป็นแสดงออกถึงการล้อเลียน ดูหมิ่นเหยียดหยามในความเป็นหญิงความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่นเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำเช่นกัน ทั้งนี้ เอกสารต่าง ๆ ที่มิได้เกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงกับเอกสารทางราชการอย่างเป็นนัยยะสำคัญ เช่น แบบสำรวจความพึงพอใจ แบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งกำหนดให้ระบุเพศของผู้จัดทำ ต้องมีการกำหนดให้สามารถระบุเพศอื่นนอกจากเพศชายหรือหญิงได้

เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการตีตรา เสียดสี หรือลดทอนคุณค่าของบุคคลทุกเพศ รวมถึงเป็นการแสดงถึงอคติทางเพศที่ไม่เคารพในสิทธิและเสรีภาพของบุคคล

๕. การสรรหาคณะกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน

หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ควรส่งเสริมให้มีการสรรหาบุคคลทั้งเพศชาย เพศหญิง หรือผู้มีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เข้าร่วมเป็นกรรมการในทุกระดับ ในสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาสังคมไทยไปสู่สังคมเสมอภาคอย่างแท้จริง เพราะว่าแต่ละเพศสามารถใช้มุมมองและความคิดเห็นที่แตกต่างกันซึ่งทำให้การสะท้อนปัญหาในการพัฒนาสังคมในมิติต่าง ๆ มีความรอบด้านมากขึ้น ตัวอย่างเช่น คณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัด ควรสรรหาบุคคลเพศหญิงเข้าร่วมเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการ เพื่อร่วมพิจารณานโยบายตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาของสตรี เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาการกระทำความรุนแรงในครอบครัว ปัญหาการหย่าร้าง และการเจรจาไกล่เกลี่ยที่มีมิติความละเอียดอ่อนทางเพศ เป็นต้น

๖. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน หรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคลผู้มีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด จากการกระทำของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศโดยตรง

หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์ในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พร้อมจัดทำแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน กรณีต้องจัดการแก้ไขปัญหาให้ดำเนินการอย่างจริงจัง โดยทันที ดังนี้ อาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ หากมีการร้องเรียน ให้แต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบ ข้อร้องเรียน โดยหน่วยงานสามารถนำมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ มาปรับใช้ในการคุ้มครองสิทธิของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น

ภาคผนวก ๑

การดำเนินการเมื่อถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือถ่ายภาพ หรือ ถ่าย video clip (หากทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์
- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที
- หารือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือ ร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
- กรณีผู้ถูกกระทำอาย/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ
- ถ้าถูกกระทำซ้ำ ๆ อีก ถือว่าเป็นปัญหา ควรปรึกษาผู้ใหญ่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนที่ปัญหาจะลุกลามไปกว่านี้ จากนั้นควรดำเนินการขั้นเด็ดขาด โดยร้องเรียนไปยังผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับสูงเพื่อลงโทษทางวินัย

กระบวนการแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

<u>สิ่งที่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศต้องดำเนินการ</u>

- ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้
- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้

ยื่นคำร้องให้คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ หรือคณะกรรมการ วลพ. คือ ผู้วินิจฉัยปัญหาที่มีการยื่นคำร้องว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ซึ่งอาจกำหนดมาตรการชั่วคราวก่อนมีคำวินิจฉัย เพื่อคุ้มครองหรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

ช่องทาง/วิธีการยื่นคำร้อง

- ศูนย์ช่วยเหลือสังคม สายด่วน ๑๓๐๐ (OSCC) ตลอด ๒๔ ชั่วโมง
- กรุงเทพมหานคร : กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ อาคารมหานครยิบซั่ม ชั้น ๒๓ B ถนนศรีอยุธยา แขวงถนนพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทรศัพท์ ๐ ๒๖๔๒ ๗๗๔๕ โทรสาร ๐ ๒๖๔๒ ๗๗๗๐ E-mail: genderact@owf.go.th Website: www.dwf.go.th
- ต่างจังหวัด : ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว (๘ แห่ง) ได้แก่
  - ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวรัตนาภา จังหวัดขอนแก่น
  - ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดศรีสะเกษ
  - ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวภาคกลาง จังหวัดนนทบุรี
  - ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพฯ ๓๖ พรรษา จังหวัดชลบุรี
  - ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว จังหวัดเชียงราย

- ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวภาคเหนือ จังหวัดลำปาง
- ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว เฉลิมพระเกียรติ ๗๒ พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน
- ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวภาคใต้ จังหวัดสงขลา

- และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (๗๖ จังหวัด)

การยื่นคำร้อง : สิ่งที่ต้องเขียนในคำร้อง

๑. ชื่อและที่อยู่ของผู้ร้อง
๒. ชื่อและที่อยู่ของผู้ถูกร้อง
๓. ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสาเหตุที่เห็นว่าตนได้รับหรือจะได้รับความเสียหายในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
๔. พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)
๕. คำขอ หรือความประสงค์ของผู้ร้อง
๖. ลายมือชื่อของผู้ร้อง

ยื่นเฉพาะคำร้อง : สิ่งที่ต้องยื่น มีดังนี้

- คำร้อง (ตัวจริง)
- สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือสำเนาเอกสารแสดงตัวบุคคลที่ออกให้โดยทางราชการ
- สำเนาคำร้อง ๑ ชุด
- พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) แต่ถ้าไม่สามารถแนบพยานหลักฐานได้ ให้ระบุด้วยว่าเพราะเหตุใดจึงแนบไม่ได้
- ผู้ร้องลงลายมือชื่อรับรองความถูกต้องของเอกสารทั้งหมด

สำหรับคำร้องและเอกสารที่ยื่นไปทั้งหมด

- ให้จัดทำเป็นภาษาไทย
- ไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียม

ภาคผนวก ๒

ตัวอย่างที่ดีของแนวปฏิบัติที่ประกาศในหน่วยงาน



ประกาศมหาวิทยาลัยทักษิณ

เรื่อง แนวปฏิบัติการแต่งกายของนิสิตที่มีอัตลักษณ์ทางเพศหรือวิถีทางเพศไม่ตรงกับเพศกำเนิด

พ.ศ. ๒๕๖๐

.....

เพื่อป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติจากสาเหตุวิถีทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศ และเพื่อคุ้มครองบุคคลไม่ให้ถูกลบหลู่เกียรติ ชื่อเสียง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตลอดจนเพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์หรือตัวตนผ่านทางการพูดจา ท่าทาง การแต่งกาย ลักษณะร่างกาย ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีวิถีทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศรูปแบบใด ตามหลักการยอกยาการ์ตา ว่าด้วย การใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ จึงเป็นการสมควรกำหนดแนวปฏิบัติการแต่งกายของนิสิตที่มีอัตลักษณ์ทางเพศหรือวิถีทางเพศไม่ตรงกับเพศกำเนิด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับประกาศมหาวิทยาลัยทักษิณ เรื่อง มอบอำนาจและมอบหมายหน้าที่ให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยและอธิการบดี ฉบับลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศมหาวิทยาลัยทักษิณ เรื่อง แนวปฏิบัติการแต่งกายของนิสิตที่มีอัตลักษณ์ทางเพศหรือวิถีทางเพศไม่ตรงกับเพศกำเนิด พ.ศ. ๒๕๖๐"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ นิสิตของมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีอัตลักษณ์ทางเพศหรือวิถีทางเพศไม่ตรงกับเพศกำเนิด มีสิทธิแต่งกายเข้าชั้นเรียน เข้าสอบวัดผล และเข้าฝึกปฏิบัติงาน ตามเพศวิถีของตนได้ แต่จะต้องแต่งกายในลักษณะเป็นระเบียบเรียบร้อย และถูกต้องตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย เครื่องแบบ เครื่องหมาย และเครื่องแต่งกายนิสิต

ข้อ ๔ บัณฑิตของมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีอัตลักษณ์ทางเพศหรือวิถีทางเพศไม่ตรงกับเพศกำเนิด มีสิทธิแต่งกายชุดครุยวิทยฐานะเพื่อเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร ตามเพศวิถีของตนได้ แต่จะต้องแต่ง

กายในลักษณะสุภาพเรียบร้อย และถูกต้องตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การใช้ครุยวิทยฐานะ เข็มวิทยฐานะ และครุยประจำตำแหน่ง

ข้อ ๕ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงปฏิบัติต่อนิสิตที่อาจมีอัตลักษณ์ทางเพศหรือวิถีทางเพศไม่ตรงกับเพศกำเนิดโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ และความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ทั้งนี้ การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหงผู้ร่วมงาน นักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือประชาชน ถือเป็นความผิดวินัย

ข้อ ๖ ห้ามมิให้ส่วนงานหรือหน่วยงานภายในส่วนงานออกประกาศ ระเบียบ หรือกำหนดแนวปฏิบัติใดๆ เกี่ยวกับการแต่งกายของนิสิตอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อนิสิตที่อาจมีอัตลักษณ์ทางเพศหรือวิถีทางเพศไม่ตรงกับเพศกำเนิด

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย ชำนิ)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ