



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... กรมปศุสัตว์ (กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๓๔ ต่อ ๒๑๓๔)

ที่ กษ ๐๖๐๒/ว. ๓๐๖๒/๒๕๖๓ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง... มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก / กอง หรือเทียบเท่า , ปศุสัตว์เขต , ปศุสัตว์จังหวัด

ด้วยกรมปศุสัตว์ได้มีประกาศกรมปศุสัตว์ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันที รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

นายสรวิศ ธานีโต  
อธิบดีกรมปศุสัตว์



ประกาศกรมปศุสัตว์

เรื่อง มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดหลักการเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของประชาชนชาวไทยไม่ว่าแหล่งกำเนิด เพศ หรือศาสนาใด ย่อมได้รับความคุ้มครองโดยเสมอกัน ประกอบกับคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ได้มีมติให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐกำหนดมาตรการและแก้ไขปัญหาล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ อธิบดีกรมปศุสัตว์ จึงออกประกาศมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ดังนี้

๑. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกรมปศุสัตว์ทุกคนมีเจตนารมณ์ส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล ปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และต่อต้านการกระทำในลักษณะเป็นการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันที รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล การปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน การป้องกันกระทำอันเป็นการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน การจัดสถานที่ทำงานให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยคำนึงถึงเรื่องพื้นที่ปลอดภัยในหน่วยงาน และการกำหนดหัวข้อเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานไว้ในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๓. การดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ให้เป็นไปตามแนวทางที่อธิบดีกรมปศุสัตว์กำหนดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

นายสรวิศ ชานโต  
อธิบดีกรมปศุสัตว์

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
กรมปศุสัตว์

บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของประชาชนชาวไทยไม่ว่าแหล่งกำเนิด เพศ หรือศาสนาโดยอม่ได้รับความคุ้มครองโดยเสมอกัน นอกจากนี้ประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นภาคีสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW) ส่งผลให้มีข้อผูกพันประเทศไทยในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรีโดยมุ่งให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ และพระราชบัญญัติส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.๒๕๕๘ กำหนดห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ โดยการกระทำหรือไม่กระทำใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรมเพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด ทั้งนี้ ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายที่กล่าวถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่ ประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ.๒๕๕๘ มาตรา ๓๙๗ กำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ มีความผิดและโทษปรับ และหากกระทำในสาธารณสถาน ต่อหน้าธารกำนัล หรือออกไปในทางล่วงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือ มีความผิดทั้งโทษปรับและโทษจำคุก ในส่วนของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของภาคเอกชน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ กำหนดห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง สำหรับรัฐวิสาหกิจ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ได้มีประกาศเรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.๒๕๔๙ ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๓ กำหนดห้ามมิให้ผู้เป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง และในส่วนของข้าราชการพลเรือน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.๒๕๕๓ กำหนดการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ เพื่อคุ้มครองข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการในหน่วยงานของรัฐ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการโดยผู้ถูกกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกกระทำเดือดร้อนรำคาญ

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐกำหนดให้มีมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน และกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่กำหนด โดยกรมปศุสัตว์ได้มีมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน เพื่อแสดงเจตนารมณ์ส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล ปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และต่อต้านการกระทำในลักษณะเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยมาตรการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน กำหนดให้เป็นไปตามแนวทางที่อธิบดีกรมปศุสัตว์กำหนด ดังนั้น อธิบดีกรมปศุสัตว์จึงกำหนดแนวปฏิบัติในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อถือปฏิบัติ ดังนี้

การล่วงละเมิด...

## การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ ใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามก อนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือคุกคาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควาน หรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิด บรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

### พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ไม่สนิทสนม หรือเพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อน ร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดหรือต่างประเทศสองต่อสองให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาควุฒิในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

### พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติอันเนื่องมาจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

#### ๑. การกระทำทางสายตา อาทิเช่น

การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

#### ๒. การกระทำด้วยวาจา อาทิเช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งการที่ส่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

- การเกี่ยวพาราสี พุดจาแหะโลม การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่ส่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

• การสนทนา...

- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย อาทิเช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาส กอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก

- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหลีดตา การผิวกปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดง พฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่น ๆ อาทิเช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงาน และในคอมพิวเตอร์

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ อาทิเช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต อาทิเช่น เฟสบุ๊ค ไลน์ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ อาทิเช่น

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษา ดุจงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคาม ยอมมีเพศสัมพันธ์ อาทิเช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีที่ไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น

- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือถ่ายภาพหรือถ่าย video clip (หากทำได้)

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และ สถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้น ๆ ชื่อของพยานและหรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์

- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไวใจทราบทันที

- หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคล หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

- กรณีผู้ถูกกระทำอายหรือกลัว อาจมอบหมายให้เพื่อนมาแจ้งแทนแต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

## กระบวนการแก้ไข้ปัญหา

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไข้ปัญหาเป็นลำดับแรก

### สิ่งที่คุณถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารถแก้ไข้ปัญหาด้วยตนเองได้ให้พูดหรือเขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

- ในกรณีไม่สามารถแก้ไข้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ร้องทุกข์ความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒. ร้องทุกข์ต่อกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม เพื่อประสานงานหรือช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาข้อยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ใกล้ชิดช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าวซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วันเช่นเดียวกัน

### สิ่งที่คุณบังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- ให้ผู้บังคับบัญชาที่รับเรื่องร้องทุกข์ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ และรายงานอธิบดีกรมปศุสัตว์ผ่านกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมปศุสัตว์

- ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมปศุสัตว์ ตรวจสอบรายละเอียดเรื่องร้องทุกข์ ข้อเท็จจริง และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์พิจารณา กรณีต้องดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง ให้เสนออธิบดีกรมปศุสัตว์พิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานจำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคุณกรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคุณกรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคุณกรณี โดยอาจมีบุคคลเพศเดียวกันกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมปศุสัตว์ ดำเนินการสอบข้อเท็จจริงและรายงานผลต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์ และหากมีกรณีต้องดำเนินการทางวินัยให้นำข้อมูลเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์ประกอบการดำเนินการทางวินัยด้วย

- ดำเนินการอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไข้ปัญหาให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้เสนออธิบดีกรมปศุสัตว์ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

- ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิดจนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

- เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไข้ปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไข้ปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้น การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกกระทำ เป็นต้น

- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

หน่วยรับ...

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในกรมปศุสัตว์

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมปศุสัตว์

ช่องทางการร้องทุกข์

• ร้องทุกข์ผ่านช่องทางรับเรื่องร้องทุกข์ที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมปศุสัตว์ ตั้งอยู่ที่ กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ ชั้น ๕ ตึกกวีจิตรพาหนการ กรมปศุสัตว์ ถนนพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

- ร้องทุกข์ด้วยตนเองทางโทรศัพท์ หมายเลขโทรศัพท์ ๐-๒๖๕๓๔๔๓๔ ต่อ ๒๑๓๔
- ร้องทุกข์ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ <http://request.dld.go.th>

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

• ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

.....