

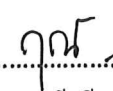
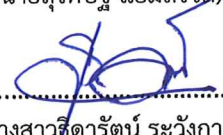
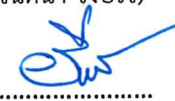
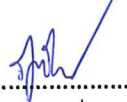
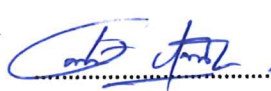
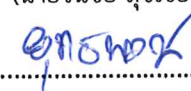
การลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดสุโขทัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ระหว่าง

(นายสมภพ หิรัญรัตน์)
เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดสุโขทัย

กับ

บุคลากรในสังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดสุโขทัย

กลุ่มงานวิชาการที่ดิน	ฝ่ายทะเบียน	ฝ่ายรังวัด	ฝ่ายอำนวยการ	ฝ่ายควบคุมและ รักษาหลักฐานที่ดิน
 (นางสาวรัชชา สิงค์) รก.หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการที่ดิน	 (นางนงครัก อัครเอกผาลิน) หัวหน้าฝ่ายทะเบียน	 (นายทิชชัย ประเสริฐศิริสร) หัวหน้าฝ่ายรังวัด	 (นางพัฒน์นรี เทียนนานุ) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	 (นางสาวขวัญเรือน อุณาท) หัวหน้าฝ่ายควบคุมฯ
 (นางสุธาสินี ศรีสว่าง)	 (นางกิตติ์วี รุ่งทรานนท์)	 (นายวิสูตร จิตติทศพร)	 (นางสาวอัญญา เวียนน้ำใจดี)	 (นายเมธา ทะวัน)
 (นางช่อพฤกษ์ จันสน)	 (นางสาวสิริกอร์ วรพรสิริ)	 (นายอานาจ นาควิจิตร)	 (นางแสงเดือน ทอมทอง)	 (นายศักดิ์ชัย มาลา)
 (นายธนิธ สำคัญ)	 (นางสาววิไลวรรณ ทิมภู)	 (นายณัฐวุฒิ สุขขวัญ)	 (นางปณิตดา นาคประเสริฐ)	
	 (นายสิทธิพร ยันต์วิเศษ)	 (นายสุรดิษฐ์ แอ้มสรสวัสดิ์)	 (นางสาวจินตนา วงษ์ใจ)	
	 (นางสาวดารามณี เวียงเหล็ก)	 (นางสาวธิดารัตน์ ระวังการ)	 (นายธีรพงษ์ พูลชนะ)	
	 (นางสาวณัฐพัชร แมลงภู)	 (นายกรกช ม่วงไตรรัตน์)	 (นางสาวสุภาพร น้อยเหมือน)	
	 (นางอาภรณ์ ศรีบัว)	 (นายธนกฤต มิ่งขวัญ)	 (นางสาวสุดารัตน์ ดุตติม)	
	 (นางมนพร อาคมวัฒนะ)	 (นางสาวมูทิตา สุขาดา)	 (นางนิภาพร ปัญติ)	
		 (นางสาวโสธยา ทักษะวนิช)	 (นายอิสระ จำรัส)	
		 (นายวันชัย สุขเขียว)	 (นายธีรพล พันธศรี)	
		 (นายยุทธพงษ์ เรืองโกศา)		



แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของสำนักงานที่ดินจังหวัดสุโขทัย

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานจัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ สำนักงานที่ดินจังหวัดสุโขทัยและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นและจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันท่วงที รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำการอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือคุกคาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหาหรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย ทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑. ระดับบุคคล

๑.๑ บุคลากรของสำนักงานที่ดินฯ ควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

๑.๒ บุคลากรของสำนักงานที่ดินฯ ควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งการให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา ผู้ที่ไม่สนิทสนมเพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วย ในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

๑.๓ บุคลากรของสำนักงานที่ดินฯ ควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉย หากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้น กับเพื่อนร่วมงาน โดยควรให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

๑.๔ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑.๕ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาเรียกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

๒. ระดับองค์กร

๒.๑ หน่วยงานจะต้องมีการประกาศเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน (สร้างวัฒนธรรมและจิตสำนึกในการเคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน) อันจะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

๒.๒ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน หรือผู้รับจ้าง เป็นต้น

๒.๓ หน่วยงานจะต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรของสำนักงานที่ดินฯ ให้ได้รับทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตลอดจนประชาสัมพันธ์ช่องทางการขอรับความช่วยเหลือ หรือร้องเรียนกรณีเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

๒.๔ หน่วยงานจะต้องดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เพื่อเกิดการเรียนรู้และยอมรับความเสมอภาคระหว่างบุคคล รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

๒.๕ หน่วยงานจะต้องจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ที่สามารถป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น มีกล้องวงจรปิดในที่เหมาะสม มีแสงไฟหรือแสงสว่างเพียงพอ สถานที่ทำงานเปิดเผย โล่ง และมองเห็นได้ชัดเจน

๒.๖ ผู้ให้คำปรึกษาควรมีความรู้ความสามารถในการช่วยเหลือตามแนวทางที่หน่วยงานกำหนด โดยต้องเป็นผู้ที่ไม่เพิกเฉยและต้องรักษาความลับ

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอก หรือจ้องลงไปคอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

๒.๑ การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่ส่อไปทางเพศ

๒.๒ การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ

๒.๓ การเกี้ยวพาราสี พุดจาทะโลม การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่ส่อไปทางเพศ การจับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

๓. การกระทำทางกาย เช่น

๓.๑ การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การไถ่ร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาส กอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก

๓.๒ การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือ ขวางทางเดิน การยกคิ้วหล่วตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

๔.๑ การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

๔.๒ การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโฉบปฏิบัติโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศ ในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

๕.๑ การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษา ทุน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคาม ยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

๕.๒ การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับ ให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือพยายามกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑. แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศนั้น,

๒. ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกให้ผู้อื่นช่วย ,

๓. บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือถ่ายภาพ หรือถ่ายvideo clip (หากสามารถกระทำได้)

๔. บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยวัน เวลา และ สถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้น ๆ ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์

๕. แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที

๖. หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

๗. กรณีผู้ถูกกระทำอายหรือกลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาลำดับแรก

๑. สิ่งที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

๑.๑ ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูดหรือเขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำ ทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับ และร้องขอให้หยุดการกระทำ โดยผู้ถูกกระทำอาจขอให้ มีคนอยู่เป็นเพื่อน หรือพูดในนามตนเองก็ได้

๑.๒ ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้ดำเนินการดังนี้

๑) ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒) ร้องขอกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือโดยจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือเป็นผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ภายในกำหนดเวลา ๑๕ วัน

๒. สิ่งที่ถูกบังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

๒.๑ ให้หัวหน้าหน่วยงานมอบหมายเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นบุคคลที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายให้ความเคารพนับถือ เป็นคนกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยให้เจ้าหน้าที่คนกลางมีหน้าที่เจรจา ระหว่างทั้งสองฝ่ายเพื่อหาข้อยุติและแก้ไขปัญหตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำ หรือจัดการเจรจา ประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่กรณีซึ่งต้องได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย และในการประนอมข้อพิพาท ต้องมีการกำหนดเงื่อนไขให้ผู้กระทำ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้กระทำจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก ,

๑) กรณีที่สามารถหาข้อยุติในการเจรจาได้ ให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และเก็บรักษาไว้ในแฟ้มประวัติเพื่อเป็นหลักฐาน พร้อมทั้งรายงานให้หัวหน้าหน่วยงานทราบ

๒) กรณีที่ไม่สามารถหาข้อยุติในการเจรจาได้ ให้เจ้าหน้าที่คนกลางรายงานให้หัวหน้าหน่วยงานทราบ และหากเป็นกรณีที่ต้องดำเนินการทางวินัยให้มอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่พิจารณาดำเนินการ ทางวินัยต่อไป

๒.๒ ให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดสุโขทัย ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดสุโขทัย

กรณีที่มีการร้องเรียน/ร้องทุกข์ หรือรายงานการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

การแก้ไขปัญหและการจัดการปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันที ภายในระยะเวลาที่กำหนด และเป็นความลับ รวมทั้งให้เป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย

๑. เมื่อได้รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ หรือรายงานการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑.๑ ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานซึ่งมีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณีซึ่งมีตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่า ๑ คน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจ เข้าร่วมรับฟังในการสอบสวนข้อเท็จจริง เฉพาะในกรณีมีการสอบปากคำผู้เสียหาย หรือ

๑.๒ ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานผลให้หัวหน้าหน่วยงานทราบ และหากเป็นกรณีที่ต้องดำเนินการทางวินัย ให้คณะทำงานสอบข้อเท็จจริง หรือกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมรวบรวมข้อมูลแจ้งให้หัวหน้าหน่วยงานทราบ เพื่อมอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่พิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

๒. ให้ดำเนินการตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

๓. ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

แนวทางกำหนดโทษทางวินัย

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการโดยผู้ถูกกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกกระทำเดือดร้อนรำคาญถือว่าการกระทำความผิดอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามมาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกฎ ก.พ.ว่าด้วยการกระทำความผิด อันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งอาจถูกลงโทษทางวินัย ๕ สถาน ตามมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามควรแก่กรณีดังต่อไปนี้

๑. ภาคทัณฑ์
๒. ตัดเงินเดือน
๓. ลดเงินเดือน
๔. ปลดออก
๕. ไล่ออก

ช่องทางและวิธีการร้องเรียน/ร้องทุกข์

๑. ร้องเรียนด้วยตนเองหรือช่องทางต่าง ๆ

๑.๑ สำนักงานที่ดินจังหวัดสุโขทัย กลุ่มงานวิชาการที่ดิน

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๕๕ ๖๑๓ ๓๕๙ ต่อ ๑๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ sukhothai@dol.go.th

๑.๒ ทาง Facebook “สำนักงานที่ดินจังหวัดสุโขทัย”

๑.๓ ทาง Line “ที่ดินสุโขทัย”

๑.๔ เป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

๑.๕ กล่องรับเรื่องร้องเรียน

๒. ให้ผู้อื่นร้องเรียนให้ โดยได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ ทั้งนี้ ผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์ ร้องเรียน/ร้องทุกข์ต่อบุคคล หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น