



ประกาศเจตนารมณ์

“การส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘”

กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในด้านการส่งเสริมการศึกษาให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม สร้างความเสมอภาคและโอกาสทางการศึกษา ส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมทางการศึกษา

ขอประกาศเจตนารมณ์ว่า จะดำเนินการตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นใช้ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ โดยมีแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ในด้านใดด้านหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) การแต่งกาย ให้บุคลากร/นักศึกษา สามารถแต่งกายตามอัตลักษณ์ทางเพศสภาพ หรือเพศภาวะของบุคคล ตามข้อบังคับของหน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษา

(๒) การจัดพื้นที่ที่เหมาะสม จัดพื้นที่ที่เหมาะสมกับจำนวนของบุคคล ข้อจำกัดของบุคคล และอัตลักษณ์ทางเพศสภาพหรือเพศภาวะของบุคคล

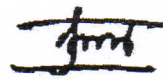
(๓) การประกาศ ...

(๓) การประกาศรับสมัครงานและการกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครงาน มีการระบุคุณสมบัติด้านวุฒิการศึกษา หรือความสามารถที่สอดคล้องกับลักษณะงาน ไม่ระบุเพศ โดยกำเนิด หรือเพศสภาพ/เพศภาวะ

(๔) การใช้ถ้อย ภาษาและกิริยาท่าทาง และเอกสารต่างๆ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากร เกี่ยวกับคำศัพท์ที่เหมาะสมในการใช้เรียกอัตลักษณ์ทางเพศ สภาพหรือเพศภาวะของบุคคล เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการตีตรา เสียดสี หรือลดทอน คุณค่าของบุคคลทุกเพศ รวมถึงเป็นการแสดงถึงอคติทางเพศที่ไม่เคารพในสิทธิและ เสรีภาพของบุคคล

(๕) การสรรหาคณะกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงาน ส่งเสริม ให้มีการสรรหาบุคคลทั้งเพศชาย เพศหญิง หรือผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เข้าร่วมเป็นกรรมการในทุกระดับ เพื่อพัฒนาสังคมไทยไปสู่สังคมเสมอภาคอย่างแท้จริง

(๖) การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และ จัดทำแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดในการทำงาน



(นายประเสริฐ บุญเรือง)

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑๖ ส.ย. ๒๕๖๓

ข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติ
โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

ที่มา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ บัญญัติไว้ในมาตรา ๔ ว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ประชาชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน 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 อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ หลักการยกย่องการค้า ว่าด้วยการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศในประเด็นการเลือกปฏิบัติจากสาเหตุสืบเนื่องทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ รวมทั้งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ ๕ ว่าด้วยเรื่องการบรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง

เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและคุ้มครองมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) จึงกำหนดข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ 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 ควรจัดให้มีพื้นที่ที่เหมาะสมกับจำนวนของบุคคล อัตลักษณ์ทางเพศสภาพหรือเพศภาวะของบุคคล และข้อจำกัดของบุคคลโดยการจัดให้มีพื้นที่ที่เหมาะสมแบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ

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

๒.๒ หน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบพื้นที่เฉพาะด้าน เช่น โรงพยาบาล สถานีตำรวจ ด้านตรวจคนเข้าเมือง เรือนจำ ควรจัดให้มีพื้นที่เฉพาะและมีการปฏิบัติที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงอัตลักษณ์ทางเพศ เพศสภาพ/เพศภาวะของบุคคลที่ต้องเข้ามาอยู่หรือมาใช้บริการในพื้นที่เฉพาะเหล่านั้น

๓. การประกาศรับสมัครงานและการกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครงาน

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ การประกาศรับสมัครงานของหน่วยงานรัฐและภาคเอกชน สามารถระบุคุณสมบัติเฉพาะด้านวุฒิการศึกษา หรือความสามารถเฉพาะที่สอดคล้องกับลักษณะงานได้ แต่ต้องไม่นำลักษณะเฉพาะทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นเพศโดยกำเนิด หรือเพศสภาพ/เพศภาวะ มากำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับการประกาศรับสมัครงาน หรือมากำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครงาน ยกเว้นโดยลักษณะงานมีความเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของเพศหรือมีความจำเป็นต้องใช้เพศใดเพศหนึ่ง

๔. การใช้ถ้อยคำ ภาษาและกิริยาท่าทาง และเอกสารต่าง ๆ

การใช้วาจา ที่เชื่อมโยงกับอัตลักษณ์ทางเพศสภาพหรือเพศภาวะของบุคคล หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ควรให้ความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากร เกี่ยวกับคำศัพท์ที่เหมาะสม และคำศัพท์ที่ไม่เหมาะสมในการใช้เรียกอัตลักษณ์ทางเพศสภาพหรือเพศภาวะของบุคคล โดยให้ละเว้นการใช้คำศัพท์ที่ไม่เหมาะสมต่อไปนี้ต่อบุคคลแต่ละกลุ่มเฉพาะ ตัวอย่างเช่น

คำที่ไม่สมควรใช้กับกลุ่มบุคคลผู้มีความแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เช่น เบี่ยงเบนทางเพศ เพศที่สาม ผิดปกติ วิปริตผิดเพศ ดัด รักร่วมเพศ เก้งกวาง อีแอบ ไม่เข้าเดียวกับ เป็นต้น

คำที่ไม่สมควรใช้กับเพศหญิง เช่น ซนย์ สาวแก่ อี แม่ใจยักษ์ เป็นต้น

คำที่ไม่สมควรใช้กับเพศชาย เช่น ดืด นุ่งผ้าถุง ผมงศา หน้าควมီး เป็นต้น

ซึ่งนอกจากการใช้วาจาหรือถ้อยคำที่ไม่เหมาะสมแล้ว การแสดงลักษณะทางกิริยาท่าทาง ของบุคคลที่เป็นแสดงออกถึงการล้อเลียน ดูหมิ่นเหยียดหยามในความเป็นหญิงความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่น เป็นสิ่งที่ไม่ควรทำเช่นกัน ทั้งนี้ เอกสารต่าง ๆ ที่มีได้เกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงกับเอกสารทางราชการอย่างเป็นนัยยะสำคัญ เช่น แบบสำรวจความพึงพอใจ แบบสอบถามความคิดเห็น จึงกำหนดให้ระบุเพศของผู้จัดทำ ต้องมีการกำหนดให้สามารถระบุเพศอื่นนอกจากเพศชายหรือหญิงได้

เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการตีตรา เลียดสี หรือลดทอนคุณค่าของบุคคลทุกเพศ รวมถึงเป็นการแสดงถึงอคติทางเพศที่ไม่เคารพในสิทธิและเสรีภาพของบุคคล

๕. การสรรหาคณะกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน

หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ควรส่งเสริมให้มีการสรรหาบุคคลทั้งเพศชาย เพศหญิง หรือผู้มีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เข้าร่วมเป็นกรรมการในทุกระดับ ในสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาสังคมไทยไปสู่สังคมเสมอภาคอย่างแท้จริง เพราะในแต่ละเพศสามารถใช้มุมมองและความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งทำให้การสะท้อนปัญหาในการพัฒนาสังคมในมิติต่าง ๆ มีความรอบคอบมากขึ้น ตัวอย่างเช่น คณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัด ควรสรรหาบุคคลเพศหญิงเข้าร่วมเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการ เพื่อร่วมพิจารณาโยบายตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหามุฮัมมัดรี เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาการกระทำความรุนแรงในครอบครัว ปัญหาการหย่าร้าง และการเจรจาไกล่เกลี่ยที่มีมิติความละเอียดอ่อนทางเพศ เป็นต้น

๖. การป้องกันและแก้ไขปัญหากลางละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

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

หน่วยงานต้องแสดงเจตนาพร้อมในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกรล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พร้อมจัดทำแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากลางละเมิดทางเพศในการทำงาน กรณีต้องจัดการแก้ไขปัญหาคำดำเนินการอย่างจริงจัง โดยทันที ดังนี้ อาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ หากมีการร้องเรียน ให้แต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบ ซ้ำร้องเรียน โดยหน่วยงานสามารถนำมาตราการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากลางละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ มาปรับใช้ในการคุ้มครองสิทธิของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น