บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด โทร. ๐ ๓๙๕๙ ๑๒๔๒

ที่ ตร ๐๕๓๓/๑๘๙ **วันที่** ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติใช้คู่มือแนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๖)

เรียน สาธารณสุขอำเภอบ่อไร่

เรื่องเดิม

๑. งานกฎหมาย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ ได้จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.๒๕๕๓ และ มติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ ซึ่งเห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. มติคณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ เห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สร้างความเข้าใจกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน ในการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้ถูกต้องและทั่วถึง ตามหนังสือกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ พม ๐๕๐๔/ว ๘๘๐๙ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

๓. งานกฎหมายสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ ได้ปรับปรุงคู่มือแนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๖) เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี

ข้อพิจารณา

งานกฎหมาย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ ขอเรียนว่า เพื่อให้การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี เห็นควรอนุมัติให้ใช้คู่มือแนวปฏิบัติ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๖) และให้หน่วยงานและบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ ถือปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

/ข้อเสนอ...

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. ลงนามอนุมัติในคู่มือแนวปฏิบัติปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๖)

๒. อนุญาตให้ใช้คู่มือแนวปฏิบัติฯ นี้

๓. ลงนามในหนังสือแจ้งเวียนคู่มือแนวปฏิบัติฯ

๔. อนุญาตให้นำแนวปฏิบัติฯ ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่

(นางปาณิสรา โตสติ)
นักวิชาการสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่

☑ ทราบ
☑ อนุมัติ
☑ ลงนามแล้ว

(นายชูเกียรติ แซ่เอี้ย)
สาธารณสุขอำเภอบ่อไร่

คู่มือ
แนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

(ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๖)

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่
จังหวัดตราด

คำนำ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นการละเมิดสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในการดำรงชีพและความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาและมีผลกระทบอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบต่อผู้ถูกกระทำโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกายหรือจิตใจ ยังส่งผลกระทบไปถึงการปฏิบัติหน้าที่ ผลกระทลต่อหน่วยงานหรือต่อสังคม ดังนั้น ภาครัฐจึงควรหามาตรการที่จะป้องกันการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมิให้เกิดขึ้นในส่วนราชการ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ จึงได้เล็งเห็นความสำคัญในการป้องกันการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมิให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน จึงได้จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานขึ้น เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคน ไม่ว่าอยู่ในสถานะใด ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ โดยสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจ กำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันท่วงที

ศูนย์รับเรื่องราวร้องเรียนร้องทุกข์
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่
๖ มกราคม ๒๕๖๖

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ **๑**

๑.๑ หลักการและเหตุผล ๑

๑.๒ วัตถุประสงค์ ๒

๑.๓ กระบวนการดำเนินการ ๒

บทที่ ๒ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ **๕**

๒.๑ ความหมายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ๕

๒.๒ พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ๖

๒.๓ สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ๗

๒.๔ กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ ๗

๒.๕ มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน ๘

๒.๖ มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา ๘

๒.๗ หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน ๘

๒.๘ ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน ๙

๒.๙ หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก ๙

แผงผังการรับเรื่องร้องเรียนกรณีปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ๑๐

ภาคผนวก ๑๑

บทที่ ๑
บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ออก กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.๒๕๕๓ และประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา (เล่ม ๑๒๗ ตอนที่ ๕๙ ก วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓ หน้า ๑๔-๑๖) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไป กล่าวคือ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำการประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้ ต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการ โดยผู้ถูกกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกกระทำเดือดร้อนรำคาญ ถือว่าเป็นการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามมาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ตามกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าว พฤติกรรมที่ต้องลักษณะของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ มี ๕ ประการ ดังนี้

(๑) กระทำการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น

(๒) กระทำการด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พูดหยอกล้อ พูดหยาบคาย เป็นต้น

(๓) กระทำการด้วยอากัปกิริยาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาณหรือสัญลักษณ์ใดๆ เป็นต้น

(๔) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใด ๆ ที่ส่อไปในทางเพศ เช่น แสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมาย ข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น

(๕) การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อนรำคาญ

นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ

หลักการสำคัญของมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ประกอบด้วย

๑. หน่วยงานต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการ ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงาน ในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้าง ความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ

๓. หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน โดยเน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐาน ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับ พฤติกรรมทางเพศ รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

๔. หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วง ละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น และ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี โดยคำนึงถึงเรื่องพื้นที่ปลอดภัยในองค์กร เช่น จัดห้อง ทำงานที่เปิดเผย โล่ง มองเห็นกันได้ชัดเจน เป็นต้น

๕. หน่วยงานต้องกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน (เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกฎหมาย หรือกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม)

๖. การแก้ไขและจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประนอมข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงจะเข้าสู่กระบวนการ ทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่

๗. การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและ เป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด และคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่าย ยินดีให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ ขยายเวลาออกไปต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

ทั้งนี้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้มี หนังสือด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๖๐ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๘ แจ้งส่วนราชการต่างๆ เพื่อทราบและดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน

เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว กระทรวงมหาดไทยได้มีหนังสือที่ มท ๐๒๐๒.๕/ว ๕๑๑๗ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ และที่ มท ๐๒๑๑.๓/ว ๐๕๓๙ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ แจ้งเวียนผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด พิจารณาดำเนินการตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ จึงได้จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานและเป็นแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานในสังกัด

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อดำเนินการตามระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่

๑.๒.๒ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

๑.๓ กระบวนการดำเนินการ

๑.๓.๑ กระบวนการช่วยเหลืออย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ต้องดำเนินการในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้

- ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองได้ ให้ดำเนินการดังนี้

- ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใดๆ ถือว่าเป็นการละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

- ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือให้ยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน

❖ สิ่งที่เพื่อนร่วมงานควรทำ เมื่อพบเห็นการถูกล่วงละเมิด

- ตระหนักว่าเป็นปัญหาการล่วงละเมิดมนุษยชนที่ส่งผลกระทบต่อแรงงาน องค์กร สังคม

- ไม่เพิกเฉย ต้องรวมกลุ่มเพื่อการต่อต้านทางสังคม

- สนับสนุนให้มีการไต่สวน ดำเนินการอย่างยุติธรรมและละเอียดอ่อน เพื่อยุติการล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งอาจกระทำได้ทั้ง การลงโทษทางสังคม เช่น ไม่คบค้าสมาคม เป็นการทำให้รู้ว่าสิ่งที่เข้าทำไม่เป็นที่ต้องการขององค์กร หรือการยกย่องผู้ถูกกระทำว่ากล้าหาญที่จะบอกสังคมเพื่อยุติเรื่องนี้ เรียกว่าเป็นการควบคุมทางสังคม ส่วนการลงโทษทางกฎหมาย ทำได้ค่อยข้างยาก เนื่องจากผู้กระทำในที่ลับ แต่ก็ควรช่วยกันสอดส่องให้ข้อมูลผู้มาใหม่

- สนับสนุนให้กำลังใจ

- กระตุ้นให้องค์กรดำเนินการอย่างจริงจัง ทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

❖ สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบ ภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าวให้ ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

- ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

- เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นความลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความ ซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกัน โดยความยินยอมของผู้ถูกกระทำ

- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

❖ มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

- เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

- ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

- ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนให้ถูกกลั่นแกล้ง

❖ มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

- ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรม และให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

- ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

๑.๓.๒ กระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่

- จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่

- ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่

- แจ้งเวียนคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ ให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ

- แจ้งเวียนแนวทางในการรับเรื่องร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ ให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ

- จัดอบรมให้ความรู้เรื่อง กระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ ให้แก่บุคลากรในสังกัด

๑.๓.๓ กระบวนการช่วยเหลืออย่างเป็นทางการ

- การดำเนินการตามระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยการจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานกำกับไว้

- จัดหาผู้มีทักษะด้านจิตเวชในการให้ความช่วยเหลือด้านจิตใจแก่ผู้ได้รับผลกระทบ และร่วมเป็นกรรมการในการตรวจสอบข้อเท็จจริง

- การแต่งตั้งคณะทำงานรับเรื่องร้องเรียน เมื่อเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และดำเนินการสอบสวนทางวินัย และรายงานผลการดำเนินงาน

- การให้ความช่วยเหลือ เยียวยา ผู้ได้รับผลกระทบ

บทที่ ๒
แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่

ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้เห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ จึงได้จัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหารการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในสังกัดทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดจะได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างทักท่วงที รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานขึ้น

๒.๑ ความหมายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปทางเพศที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวเพศ หรือการกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึง การติดตามรังควาญหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- ❖ บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- ❖ บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- ❖ บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ❖ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ❖ ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียนผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาการทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

❖ บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

๒.๒ พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อน รำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปทางเพศ มองช้อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริการดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่ส่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี้ยวพาราสี พูดจาแทะโลม การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่ส่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่ส่อไปในทางเพศ การเล่าเรื่องตลกลามก/เรื่องสองแง่สองง่ามในเรื่องเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์/ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ล่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างการของผู้อื่น การลูกคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด/จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก
- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจยืนใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยักคิ้วหลิ่วตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่นๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน
- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศหรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญลักษณ์ที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามการะทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

๒.๓ สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- ควรแต่งกายให้มิดชิด มีส่วนช่วยพ้นอันตรายจากสายตาและพฤติกรรมคุกคามทางเพศได้มาก
- แสดงออกทันทีว่า ไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือถ่ายภาพ หรือถ่าย video clip (หากทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวจ้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลาและสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์
- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที
- หารือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชาบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
- กรณีผู้ถูกกระทำอาย/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ
- ถ้าปฏิเสธอย่างชัดเจนไปแล้วถูกกระทำซ้ำ อีก ถือว่าเป็นปัญหา ควรปรึกษาผู้ใหญ่หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนที่ปัญหาจะลุกลามไปกว่านี้ จากนั้นควรดำเนินการขั้นเด็ดขาด โดยร้องเรียนไปยังผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับสูงเพื่อลงโทษทางวินัย

๒.๔ กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นอันดับแรก

❖ <u>สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ</u>

↳ ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

↳ ในกรณีที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้

- ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใดๆ ถือว่าเป็นการละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่
- ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วันเช่นเดียวกัน

❖ <u>สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ</u>

↳ ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอม และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในการกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

↳ ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

↳ เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นความลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกกระทำ

↳ เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

๒.๕ มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

❖ เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

❖ ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

❖ ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

๒.๖ มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

❖ ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรม และให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

❖ ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

๒.๗ หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

❖ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

❖ กลุ่มงานกฎหมายระดับจังหวัด (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด)/ระดับอำเภอ (สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ)

❖ ศูนย์พึ่งได้ (OSCC: One Stop Crisis Center) ในโรงพยาบาลทุกแห่ง

❖ ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนระดับกรม (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข)

❖ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

๒.๘ ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

❖ ผู้ร้องทุกข์สามารถรองทุกข์ด้วยตนเองได้ที่ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ หรือผ่านเพจ Facebook : https://www.facebook.com/SSO.Borai/ (ชื่อเพจ : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่)

❖ ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเองได้ทางโทรศัพท์หรือเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

❖ ผู้ร้องทุกข์สามารถรองทุกข์ด้วยบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

❖ ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข www.stopcorruption.moph.go.th

❖ ร้องเรียนทางไปรษณีย์ ที่ ตู้ ปณ. ๙ ปณฝ.กระทรวงสาธารณสุข ๘๓๐๐๐

๒.๙ หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

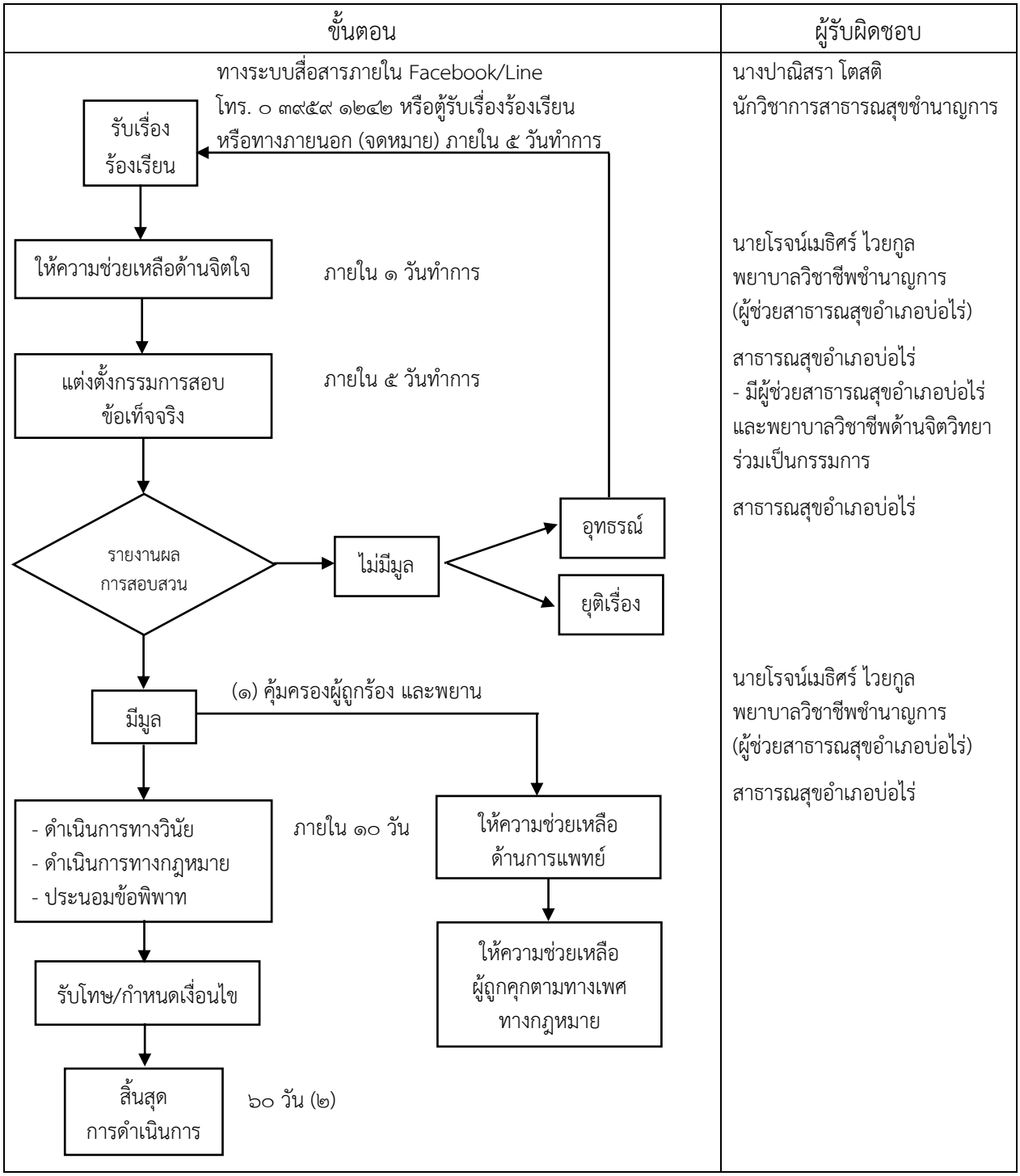
❖ สำนักงาน ก.พ.

❖ คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ.๒๕๕๒

❖ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตามมาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒

❖ ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

แผงผังการรับเรื่องร้องเรียนกรณีปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ของ สำนักสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่



หมายเหตุ (๑) ให้มีการคุ้มครองผู้ร้องเรียน และพยาน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจ และหัวหน้าหน่วยงาน
(๒) รายงานผลการดำเนินการไปที่ศูนย์ประสานงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศ

ภาคผนวก

คำสั่งสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่
ที่ ๒/๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่

.....

ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้เห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยกำหนดมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อให้หน่วยงานมีแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่ครอบคลุมบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนในหน่วยงาน ประกอบกับ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.๒๕๕๓ ได้กำหนดแนวทางการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการเพื่อไม่ให้นำไปสู่การกระทำผิดวินัย แต่หากไม่สามารถป้องกันการกระทำดังกล่าวมิให้เกิดขึ้นได้ การกระทำของบุคคลนั้นๆ ย่อมเข้าข่ายเป็นความผิดวินัย ตามมาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะทำงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่ และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. องค์ประกอบ

๑.๑ นายชูเกียรติ แซ่เอี้ย	สาธารณสุขอำเภอบ่อไร่	ประธานกรรมการ
๑.๒ นายโรจน์เมธิศร์ ไวยกูล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ ตำบลหนองบอน		กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด่านชุมพล		กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านคลองโอน		กรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลช้างทูน		กรรมการ
๑.๗ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านหนองแฟบ		กรรมการ
๑.๘ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านมะม่วง		กรรมการ
๑.๙ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านทุ่งยาว		กรรมการ
๑.๑๐ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านคลองแอ่ง		กรรมการ
๑.๑๑ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านมะนาว		กรรมการ
๑.๑๒ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านสามแยกด่านชุมพล		กรรมการ
๑.๑๓ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านคอแล		กรรมการ

/๑.๑๔ ผู้อำนวยการ...

๑.๑๔ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านหมื่นด่าน		กรรมการ
๑.๑๕ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านทับทิมสยาม ๐๑		กรรมการ
๑.๗ นางสาวผุสดี อิ่มอุไร	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	กรรมการ
๑.๘ นางสาววิลาวัลย์ อินทสุวรรณ	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	กรรมการ
๑.๙ นางปาณิสรา โตสติ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญงาน	กรรมการและเลขานุการ

๒. หน้าที่และอำนาจ

๒.๑ ให้คณะทำงานมีหน้าที่รับเรื่องร้องเรียน และดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและรายงานผลการดำเนินการให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

๒.๒ กำหนดแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานและสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

๒.๓ จัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒.๔ ประกาศเจตนารมณ์ในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล

๒.๕ ขับเคลื่อนมาตรการและกำหนดผู้รับผิดชอบงานในหน่วยงานทุกระดับ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒.๖ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานและแนวทางในการแก้ไขกรณีมีปัญหาเกิดขึ้น

๒.๗ ดำเนินการรายงานให้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานในเวลากำหนด

๒.๘ ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายชูเกียรติ แซ่เอี้ย)
สาธารณสุขอำเภอบ่อไร่

ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่
เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด
และการคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

.....

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว จ้างเหมาบริการ และบุคลากรทุกคนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน ไม่กระทำการใดที่เป็นการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ จะดำเนินการดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ เหล่ากำเนิด ศาสนา ส่งเสริมความเสมอหญิงชาย ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว จ้างเหมาบริการ และบุคลากรทุกคนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้ถูกแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน ให้แก่ คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว จ้างเหมาบริการ และบุคลากรทุกคนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อมิให้มีการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชูเกียรติ แซ่เอี้ย)
สาธารณสุขอำเภอบ่อไร่

๐ ๓๙๕๙ ๑๒๔๒

ที่ตั้ง : ๕๖ ม.๓ ต.บ่อพลอย อ.บ่อไร่ จ.ตราด ๒๓๑๔๐

Facebook : https://www.facebook.com/SSO.Borai/

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด โทร. ๐ ๓๙๕๙ ๑๒๔๒

ที่ ตร ๐๕๓๓/๑๙๐ **วันที่** ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งคู่มือแนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๖)

เรียน ผู้อำนวยการสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ ตำบลหนองบอน และ
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทุกแห่ง

ตามที่งานกฎหมาย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ ได้จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๖) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.๒๕๕๓ และ มติคณะรัฐมนตรี นั้น

ในการนี้ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ จึงขอส่งคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๖) ให้หน่วยงานและบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ รายละเอียดแนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งบุคลากรในหน่วยงานให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

(นายชูเกียรติ แซ่เอี้ย)
สาธารณสุขอำเภอบ่อไร่

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหนวยงาน : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่

วัน/เดือน/ป : ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

หัวข้อ : คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

๑. บันทึกข้อความ ที่ผู้บริหารผู้บริหารรับทราบคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน และมีการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒. คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน

๓. บันทึกข้อความแจ้งเวียนคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน

๔. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
http://www.oic.go.th/INFOCENTER๔๕/๔๕๙๔/

Link ภายนอก : ไม่มี

หมายเหตุ : .....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล	ผู้อนุมัติรับรอง
ปาณิสรา โตสติ	ชูเกียรติ แซ่เอี้ย
(นางปาณิสรา โตสติ)	(นายชูเกียรติ แซ่เอี้ย)
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอบ่อไร่
วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖	วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่
ปาณิสรา โตสติ
(นางปาณิสรา โตสติ)
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖