



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โทรศัพท์ ๐๗๗-๓๔๑๑๑๓
ที่ สฎ ๐๕๓๒/๓๓๗ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง คู่มือแนวปฏิบัติและมาตรการประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน

เรียน สาธารณสุขอำเภอศรีรัฐนิคม

ตามที่กลุ่มบริหารงานทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีรัฐนิคม ได้จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติและประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีรัฐนิคม เพื่อสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดฯ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนได้รับทราบและยึดถือเป็นแนวการปฏิบัติ ด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

กลุ่มงานบริหารงานทั่วไปสำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีรัฐนิคมขอท่านพิจารณาดำเนินการดังนี้

๑. มาตรการประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. ส่งการให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนรับทราบและถือปฏิบัติตาม ตามประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานโดยเคร่งครัด

๓. ขออนุญาตเผยแพร่ ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุญาต

(นายสุริยา น้ำขาว)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ทราบ-อนุญาต

(นายบุญธรรม มิ่งแก้ว)

สาธารณสุขอำเภอไชยา รักษาราชการแทน

สาธารณสุขอำเภอศรีรัฐนิคม



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอคีรีรัฐนิคม
เรื่อง ประกาศเจตนารมณ์การป้องกัน และแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ของสาธารณสุขอำเภอคีรีรัฐนิคม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอคีรีรัฐนิคม มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอคีรีรัฐนิคม

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว สำนักงานสาธารณสุขอำเภอคีรีรัฐนิคม จะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานและบุคลากรทุกคนของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอคีรีรัฐนิคม ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับสาธารณสุขอำเภอคีรีรัฐนิคม

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๗

(นายบุญธรรม มิ่งแก้ว)

สาธารณสุขอำเภอไชยา รักษาการแทน
สาธารณสุขอำเภอคีรีรัฐนิคม

คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปี พ.ศ. ๒๕๖๘

Suratthani Provincial Public Health Office



คำนำ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ทำงาน ในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีสาเหตุสำคัญ คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ แม้ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษ สำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายฉบับแล้วก็ตาม แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิด หรือ คุกคามทางเพศยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยกลุ่มกฎหมาย จึงจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี ฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานีทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกัน และจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

มกราคม ๒๕๖๘

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ ความสำคัญของปัญหา	๑
- ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
- วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ	๒
บทที่ ๒ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี	๓
- การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๓
- พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศ	๓
- พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๔
- สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๕
- กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ	๕
- มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน	๖
- มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา	๖
- หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน	๖
- ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน	๗
- หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก	๗
บทที่ ๓ ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี	๘
- กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน	๘
- ขอบเขต	๙
- ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	๙
บรรณานุกรม	๑๐

บทที่ ๑

ความสำคัญของปัญหา

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การคุกคามทางเพศถือเป็นความรุนแรงต่อสตรีซึ่งปฏิญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรี (Declaration on the Elimination of Violence against Women) ยืนยันว่าความรุนแรงต่อสตรีเป็นการละเมิด สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของสตรี และตระหนักว่าความรุนแรงต่อสตรีเป็นปรากฏการณ์หนึ่งที่เกิดขึ้นให้เห็น ถึงความเป็นมาของความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมระหว่างบุรุษและสตรีโดยได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “ความรุนแรงต่อสตรี” ไว้ว่า หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่เป็นความรุนแรงที่เกิดจากความแตกต่างของบทบาททางเพศ(Gender-based violence) ซึ่งเป็นผลหรืออาจจะเป็นผลให้เกิดการทำร้ายร่างกายทางเพศ หรือทางจิตใจ ก่อให้เกิดความทุกข์ทรมานแก่สตรีรวมทั้งการขู่เข็ญ คุกคาม กีดกันเสรีภาพทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนตัว (United Nations, ๑๙๙๓ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) ซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาสำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน

คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบ ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และให้หน่วยงาน ภาครัฐถือปฏิบัติ และมอบหมายให้กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือหน่วยงานภาคเอกชนรับร่างมาตรการ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานไปดำเนินการตามความเหมาะสม อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องดังกล่าวแล้ว แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในส่วนของกระทรวงสาธารณสุขนั้น ข้อมูลการล่วงละเมิด ทางเพศของกระทรวงสาธารณสุข ๓ ปีย้อนหลัง (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) มีผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ จำนวนทั้งสิ้น ๔ คน โดยพบว่าผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้า จำนวน ๕ คน และระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๔ คน ถูกลงโทษทางวินัย จำแนกเป็นวินัยไม่ร้ายแรง จำนวน ๗ คน และวินัยร้ายแรง จำนวน ๒ คน ซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด ไม่พบว่ามีบุคลากรในส่วนราชการ ระดับกรมที่กระทำความผิดกรณีการล่วงละเมิดทางเพศ (รายงานการประชุม คณะกรรมการจริยธรรม ประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐, ๒๕๖๐) และจากกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญเพศชาย สังกัดกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทำอนาจาร ผู้ได้บังคับบัญชาหญิง ๑ ราย ในลักษณะไม่สมควร เป็นการคุกคามทางเพศ และมีพฤติกรรมใช้อำนาจข่มขู่ต่าง ๆ ทำให้ผู้ถูกระทำ เกิดความรู้สึกอึดอัด เกรงกลัว ซึ่งปรากฏเป็นข่าวเมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ (รัฐบาลไทย, ๒๕๖๐) ในส่วนของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานสังกัดโรงพยาบาลชุมชน กระทำการที่เข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ จำนวน ๑ ราย เมื่อปี ๒๕๕๙ ซึ่งถูกลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของกระทรวงสาธารณสุข ด้วยเหตุนี้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยกลุ่มกฎหมาย จึงจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้บุคลากรสาธารณสุขทุกคนได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

๑. เพื่อขับเคลื่อนมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๒. เพื่อจัดทำแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๓. เพื่อติดตาม กำกับ ดูแล ตามแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

บทที่ ๒

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้น ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน ทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิด หรือ คุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิด หรือ คุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกัน จัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องทุกข์เรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อย่างทันทั่วทั้งที่ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น

➤ การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

➤ พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศเกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในท้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

➤ **พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ**

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี้ยวพาราสี พูดจาทะลอม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อธรรมเนียมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การเล่าเรื่องตลกลามกเรื่องสองแง่สองง่ามในเรื่องเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคมนางตั้งก เป็นต้น
- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การดื้อนเข้ามาหรือขวางทางเดิน การยักคิ้วหัวตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเสียวริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหลก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ ในที่ทำงาน และในคอมพิวเตอร์ของตน
- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ทุนการศึกษาดูงานหรือการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น
- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

➤ **สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ**

- ควรแต่งกายให้มิดชิด มีส่วนช่วยฟื้นอันตรายจากสายตาและพฤติกรรมคุกคามทางเพศได้มาก
- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศนั้น
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือถ่ายภาพหรือถ่าย video clip (หากทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์
- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที
- หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
- กรณีผู้ถูกละเมิด/กล่าว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกละเมิด
- ถ้าปฏิเสธอย่างชัดเจนไปแล้วถูกละเมิดซ้ำๆ อีก ถือว่าเป็นปัญหาควรปรึกษาผู้ใหญ่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนที่ปัญหาจะลุกลามไปกว่านี้ จากนั้นควรดำเนินการขึ้นเด็ตขาด โดยร้องทุกข์ไปยังผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับสูงเพื่อลงโทษทางวินัย

➤ **กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ**

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารรถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกละเมิดอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้
- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้
 - ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาสละเลงต่อการปฏิบัติหน้าที่
 - ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ใกล้ชิดช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

• ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่า ๑ คน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

• ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

• ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

• เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนีประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกกระทำ ฯลฯ

• เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

➤ **มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน**

• เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

• ขอร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงาน ที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

• ให้การคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

➤ **มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา**

• ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ต้องให้เป็นธรรม และให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

• ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

➤ **หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน**

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- หน่วยงานด้านการเจ้าหน้าที่/งานคุ้มครองจริยธรรม
- กลุ่มกฎหมาย

➤ ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ได้ที่ เว็บไซต์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี <http://stpho.go.th/index๐๑.php> ช่องทางร้องทุกข์ ร้องทุกข์ เสนอแนะ
- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเองที่กลุ่มกฎหมาย หรือทางโทรศัพท์ ๐ ๗๗๒๒๗ ๒๗๔๔๔ ต่อ ๒๒๑ โทรสาร ๐ ๗๗๒๒๗-๕๐๒๔ หรือเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

➤ หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

- ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่อลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- สำนักงาน ก.พ.
- คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒
- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตามมาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒
- ผู้ตรวจการแผ่นดิน มาตรา ๒๓, ๒๔ และมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๒

บทที่ ๓

ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	กระบวนการงาน	ใช้เวลา PT/WR	ผู้รับผิดชอบ
๑	(๑) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี รับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ของหน่วยงานในสังกัด	๑ วัน	เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ
๒	(๒) ลงทะเบียนรับในระบบสารบรรณ	๕ นาที	เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ
๓	(๓) เจ้าหน้าที่กลุ่มกฎหมาย สรุปเนื้อหา และเสนอความเห็น	๓ วัน	เจ้าหน้าที่กลุ่มกฎหมาย
๔	(๔) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด สุราษฎร์ธานี พิจารณาลงนามในหนังสือ เชิญประชุม คณะกรรมการใกล้เคียงข้อ พิพาทกรณีการล่วงละเมิด หรือคุกคาม ทางเพศในที่ทำงาน	๑ วัน	หัวหน้ากลุ่มกฎหมาย
๕	(๕) คณะกรรมการ ฯ ดำเนินการใกล้เคียงข้อ พิพาท ฯ ผู้เสียหายยินยอมให้ยุติเรื่อง ยุติเรื่อง ผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำความผิด คณะกรรมการ ฯ เสนอเรื่องต่อ นพ.สสจ. เพื่อพิจารณาดำเนินการ ทางวินัยต่อไป	๗ วัน	คณะกรรมการ ใกล้เคียง ข้อพิพาท กรณีการล่วง ละเมิด หรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน ของ สสจ.สฎ.
๖	(๖) เข้าสู่กระบวนการดำเนินการทางวินัย	๗ วัน	ผวจ.สฎ. / นพ.สสจ.หรือ ผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติ ราชการแทน

ขอบเขต

เริ่มจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยงานสารบรรณรับเรื่องร้องเรียน กรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน จากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี แล้วลงทะเบียนรับเรื่องร้องเรียนในระบบสารบรรณ ส่งเรื่องให้เจ้าหน้าที่กลุ่มกฎหมาย สรุปรื้อหาและเสนอความเห็นต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี พิจารณาลงนามในหนังสือเชิญประชุม คณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน คณะกรรมการ ฯ ได้รับเรื่องแล้วดำเนินการใกล้เคียงข้อพิพาท ฯ หากผลการใกล้เคียงเป็นที่พอใจของผู้เสียหาย และผู้เสียหายยินยอมให้ยุติเรื่อง ให้คณะกรรมการ ฯ ยุติเรื่อง แต่หากผู้เสียหายยังคงประสงค์จะดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ให้คณะกรรมการ ฯ เสนอเรื่องต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

- ๑) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี รับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ๒) เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี ลงทะเบียนรับในระบบสารบรรณ แล้วส่งเรื่องไปยังเจ้าหน้าที่กลุ่มกฎหมาย
- ๓) เจ้าหน้าที่กลุ่มกฎหมายรับเรื่อง และทำการสรุปรื้อหาแล้วเสนอเรื่องต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ๔) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี พิจารณาเรื่องตามที่เจ้าหน้าที่กลุ่มกฎหมายเสนอ และลงนามในหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาท กรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ๕) คณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี ดำเนินการใกล้เคียงข้อพิพาท ฯ ระหว่างผู้เสียหาย และผู้กระทำการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน หากผู้เสียหายยินยอมให้ยุติเรื่อง ให้คณะกรรมการ ฯ ยุติเรื่อง แต่หากผู้เสียหายยังคงต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำความผิด ให้คณะกรรมการ ฯ เสนอเรื่อง ไปยังนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป
- ๖) เข้าสู่กระบวนการดำเนินการทางวินัย

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ อรารธรรม. ๒๕๕๔. รายงานโครงการศึกษาวิจัย การต่อผู้ภาคประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคาม, ทางเพศในที่ทำงาน กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรวิภา วิภาณราษฎร์. (๒๕๕๔). การคุกคามต่อสตรีในที่ทำงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐. (๒๕๖๐). นนทบุรี : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เว็บไซต์

- รัฐบาลไทย. (๒๕๖๐, ๒๓ สิงหาคม). สธ.ตั้งศกก.สอบวินัยร้ายแรงกรณีข้าราชการชายลวนลาม. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaigov.go.th/news/contents/details/๖๑๒๗> (วันที่ค้นข้อมูล : ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โทร ๐๗๗๓๔๑๑๑๓

ที่ สฎ ๐๕๓๒/๓๓๘

วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รับทราบ ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน และคู่มือแนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดฯ พ.ศ.๒๕๖๘

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง

ตามที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีรัฐนิคม และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัด ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อให้หน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี สร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดฯ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนได้รับทราบและยึดถือเป็นแนวการปฏิบัติ ด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี นั้น

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีรัฐนิคม รับทราบการดำเนินงานประกาศเจตนารมณ์ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายบุญธรรม มิ่งแก้ว)

สาธารณสุขอำเภอไชยา รักษาการแทน

สาธารณสุขอำเภอศรีรัฐนิคม

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอคีรีรัฐนิคม
แนบท้าย ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอคีรีรัฐนิคม
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี วัน/เดือน/ปี : ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘ หัวข้อ: MOIT ๒๒ หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน และรายงาน การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) ๑. มีบันทึกข้อความ ที่มีผู้บริหารรับทราบคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วง ละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บน เว็บไซต์ของหน่วยงาน ๒. คู่มือแนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของหน่วยงาน และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ๓. บันทึกข้อความแจ้งเวียนคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ ของหน่วยงาน ink ภายนอก: https://kirirathealth.go.th/front หมายเหตุ :
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูลผู้อนุมัติรับรอง  (นายสุริยา น้าขาว) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ วันที่ ๑๗ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๘  (นายบุญธรรม มิ่งแก้ว) ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอไชยา รักษาการแทน สาธารณสุขอำเภอคีรีรัฐนิคม วันที่ ๑๗ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๘
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ ดร.ณรงค์ สัจจ์เรียม (นายชาญณรงค์ สัจจ์เรียม) ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ วันที่ ๑๗ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๘