



ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต

“สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายกใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต (MOPH Together Against Corruption)”
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้าพเจ้า นางอรรรัตน์ จันทร์เพ็ญ ในฐานะนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครนายก ขอประกาศ และแสดงเจตนารมณ์ว่า จะทำหน้าที่นำบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ให้ยึดมั่น ในสถาบันหลักอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข จะเป็นคนดี มีคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตนในสัมมาอาชีวะ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นหลักสำคัญมั่นคง ดำรงตนอยู่ด้วยความมีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ ถูกต้องโปร่งใส เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ ตามหลักธรรมาภิบาล กล้าตัดสินใจ และยืนหยัดที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ไม่กระทำการโกงแผ่นดิน ไม่ทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว มีจิตสาธารณะ ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่หาประโยชน์บนความทุกข์ยากของประชาชน ตามค่านิยมในการบริหารงาน อันได้แก่ ซื่อสัตย์ สามัคคี มีความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ โปร่งใส ปุ่งในผลสัมฤทธิ์ของงาน กล้าหาญทำในสิ่งที่ถูกต้อง รวมถึงการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่รัฐและจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ ของทางราชการ

และขอถวายสัจวาจาว่า จะประพฤติปฏิบัติตนตามรอยพระยุคลบาท สืบสานพระราชปณิธาน รักษาและต่อยอดศาสตร์ของพระราชาผู้ทรงธรรม ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยความเพียร อันบริสุทธิ์ ยืนเคียงข้างสุจริตชน เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ของราชอาณาจักรไทยสืบไป

ประกาศ ณ วันที่ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

(นางอรรรัตน์ จันทร์เพ็ญ)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครนายก

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพลีตามประกาศ
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพลีเรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของ
หน่วยงาน

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพลี

ชื่อกลุ่มงาน : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพลี อำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก
วัน/เดือน/ปี : ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖

หัวข้อ : เผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน



๑. บันทึกข้อความขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๒. ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพลี เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน / คู่มือการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

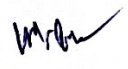
๓. หนังสือเวียนประกาศ

Link ภายนอก : <https://nayok.moph.go.th/group/pakpee/>

หมายเหตุ :

| | |
|--|--|
| <p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</p>  <p>(นายสุนทร บุญเขียน) ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖</p> | <p>ผู้อนุมัติรับรอง</p>  <p>(นางทวีพร เจริญจิตร) ตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอปากพลี ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖</p> |
|--|--|

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่


(นายพรเทพ แสงทอง)
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน
๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก โทร.๐ ๓๗๓๙ ๙๔๘๕

ที่ นย ๐๒๓๒/พิเศษ

วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง โปรดพิจารณาลงนามในประกาศและเผยแพร่แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์
ของหน่วยงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน สาธารณสุขอำเภอปากพลี

ด้วย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพลี มีภารกิจในการบริหารจัดการเว็บไซต์ สำนักงาน
สาธารณสุขอำเภอปากพลี ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ เพื่อประโยชน์แก่ประชาชน ให้สามารถ
เข้าถึงรับรู้ข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว ถูกต้องครบถ้วน ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราช
กฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และมาตรฐานเว็บไซต์ภาครัฐ
(Government Website Standard) จึงขอเสนอเพื่อโปรดพิจารณาลงนามในประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ
องครักษ์ เรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานและขออนุญาตเผยแพร่
ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพลี
<https://nayok.moph.go.th/group/pakpee/>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

(นายสุนทร บุญเขียน)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ทราบ/ดำเนินการ

(นางทวิพร เจริญจิตร)

สาธารณสุขอำเภอปากพลี

แบบรายงานผลการปฏิบัติตาม
มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

- ๑. หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพลี.....
- ๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพลี
โทรศัพท์.....๐๓๗๓๙ ๙๔๘๕ โทรสาร.....๐๓๗๓๙ ๙๔๘๕.....
- ๓. การประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
 - ๓.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร มี ไม่มี
 - ๓.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง มี ไม่มี
- ๔. การจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
 - ๔.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร มี ไม่มี
 - ๔.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง มี ไม่มี
- ๕. มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศ โดย
 - จัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไป
 - จัดทำแผ่นพับ/จดหมายข่าว/การเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน
 - จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแจกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน
 - สอดแทรกในกิจกรรมการจัดการความรู้
 - ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย
 - กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนามุคลากร หรือการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่
 - กำหนดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน
 - กำหนดไว้ในแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของหน่วยงาน
 - วิธีการอื่นๆ ได้แก่.....
- ๖. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
 - มี ได้แก่ ๑.ร้องโดยตรงกับหัวหน้าหน่วยงาน ๒ ทำหนังสือร้องทุกข์ตามช่องทางที่กำหนด
 - ไม่มี
- ๗. ปีงบประมาณที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านมีการร้องเรียนปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานหรือไม่
 - มี (ตอบข้อ ๗.๑-๗.๕) ไม่มี
- ๗.๑ จำนวนการร้องเรียนปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน.....ครั้ง
- ๗.๒ รูปแบบปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน
 - ทางวาจา.....ครั้ง ทางกาย.....ครั้ง
 - ทางสายตา.....ครั้ง ถูกกระทำโดยมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง.....ครั้ง
 - ถูกกระทำลักษณะอื่นๆ.....ครั้ง ได้แก่.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก โทร.๐ ๓๗๓๙ ๙๔๘๕

ที่ นย ๐๒๓๒/ว พิเศษ

วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ส่งหนังสือประชาสัมพันธ์ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานฯ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง

ด้วย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพลี ขอส่งหนังสือประชาสัมพันธ์ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามรายละเอียดที่แนบมาด้วยนี้ จำนวน ๑ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

(นางทวีพร เจริญจิตร)

สาธารณสุขอำเภอปากพลี



บันทึกข้อความ

นางงานสาธารณสุขอำเภอปากพลี
เลขที่รับ 819
วันที่ 23 มี.ค. 2566
เวลา

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก กลุ่มกฎหมาย โทร.๐ ๓๗๓๘ ๖๓๙๐ ต่อ ๓๑๖
ที่ นย ๐๐๓๓.๐๐๙/ ๘.๗๑๒ วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ประชาสัมพันธ์คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ
และหัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ได้จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะสร้างองค์กรที่ปราศจากการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงาน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก จึงขอส่งคู่มือฯ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดทราบ และถือปฏิบัติตามแนวปฏิบัติดังกล่าวอย่างเคร่งครัด โดยสามารถดาวน์โหลดข้อมูลผ่านทาง QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

Handwritten signatures and notes:
- สสจ.นย. เขต ๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒
๒๖๕.๑๖

(นางสาวสุนีย์ พลภานุมาศ)

ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านทันตสาธารณสุข)

ปฏิบัติราชการแทนนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครนายก

ทราบ/ดำเนินการ

Handwritten signature of the recipient

(นางทวิพร เจริญจิตร)

สาธารณสุขอำเภอปากพลี





ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพลี
เรื่องเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คณะผู้บริหาร ข้าราชการและบุคลากรทุกคนของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพลี มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมของบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกันกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพลี

ดังนั้น เพื่อให้การบรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ดังกล่าว สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพลีจะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้คณะผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรทุกคน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพลี ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกันเคารพในศักดิ์ศรีความ

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการและบุคลากรทุกคนของในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพลี

๔. สร้างกลไกและกระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางทวีพร เจริญจิตร)
สาธารณสุขอำเภอปากพลี



คู่มือ
แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไข
ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศใน
การทำงาน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพลี
อำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก

แนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงาน ทุกคนต้อง รับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อม ในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้าง ความรู้ ความเข้าใจการกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณี การร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันที รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการ ต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

ความหมายของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใดๆหรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทาง เพศ ที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยความทำทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งรบกวนทางกายภาพเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดย ประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าคุณเหยียดหยาม และ ให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อ ผู้เสียหาย ทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศระดับบุคคล

(๑) บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา (๒) บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา ผู้ที่ไม่สนิทสนมเพศตรงข้ามหรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

(๓) บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยเหลือสองและรายงานพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิด / คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

(๔) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกัน ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานทางเพศในที่ทำงาน

(4) ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือปฏิบัติงานต่างจังหวัด / ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นทราบก่อนทุก

(๕) ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือปฏิบัติงานต่างจังหวัด / ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นทราบก่อนทุก

(5) บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่า การทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

(๗) สร้างทัศนคติให้บุคลากร ไม่ทน ไม่ยอมรับ และไม่เพิกเฉย ต่อพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิด หรือ คุกคามทางเพศ

(๘) เพื่อนร่วมงานที่รับทราบปัญหาต้องไม่เพิกเฉยและรักษาความลับ รวมทั้งหาแนวทางการช่วยเหลือที่เหมาะสม

ระดับองค์กร

(๑) หน่วยงานจะต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) ในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน (สร้างวัฒนธรรมและจิตสำนึกในการเคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน) อันจะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

(๒) หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในที่ทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง กับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ

(๓) หน่วยงานจะต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคน ให้ได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตลอดจนประชาสัมพันธ์ช่องทางขอรับความช่วยเหลือ หรือ ร้องเรียน กรณีเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

(๔) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อเกิดการเรียนรู้และยอมรับความเสมอภาคระหว่างบุคคล

(๕) หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น จัดสภาพแวดล้อมที่ดี ที่สามารถ ป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ ดังนี้

- กรณีสำนักงาน ควรจัดสถานที่ทำงานในลักษณะเปิดเผย โดดง มองเห็นได้ชัดเจน ติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อบันทึกภาพในบริเวณที่เหมาะสม

- กรณีหน่วยบริการผู้ป่วยในโรงพยาบาล ห้องตรวจเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และจะต้องมีผู้ช่วยแพทย์ ซึ่งเป็นบุคคลที่สามอยู่ด้วย ห้องให้คำปรึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และเป็นไปตามกลุ่มเป้าหมาย แต่ควรคำนึงถึงการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ติดตั้งกล้องวงจรปิดให้เพียงพอในการรักษาความปลอดภัย

- จัดให้มีแสงสว่างและกล้องวงจรปิดบริเวณทางเดินระหว่างหอพักเจ้าหน้าที่ กับอาคารบริการผู้ป่วย อย่างเพียงพอ เช่น กล้องวงจรปิด กริ่งสัญญาณเสียงดัง

(๖) จัดให้มีช่องทางและกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียน กรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน ที่ทำให้ผู้ร้องเรียนมีความมั่นใจได้ว่า ได้ดำเนินการ ได้อย่างเหมาะสม กรณีที่ผู้ร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขปัญหา ผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนไปยังหน่วยงานในสังกัด ตามสายบังคับบัญชาได้

(๗) ผู้ให้คำปรึกษาควรมีความรู้ความสามารถ ในการช่วยเหลือตามแนวทางของหน่วยงานที่กำหนด และต้องไม่เพิกเฉย รวมถึงต้องรักษาความลับ

(๘) กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริง จำนวน ไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัด รองคู่กรณีโดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบสวนข้อเท็จจริงได้หรือ

- ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง

(๙) การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไป ตามเวลาที่กำหนด ในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็น ความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย เท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไป ต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

(๑๐) หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน เมื่อมีการร้องเรียนแล้ว ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงาน หรือการดำรงชีวิต หาก จำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน รวมถึงชี้แจงขอ ร้องผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยาน ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงาน ที่รับผิดชอบ ตามความเหมาะสม และหน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

(๑๑) หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยในระหว่างการร้องเรียน ยังไม่ถือว่าผู้ถูก กล่าวหามีความผิด ต้องให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น และต้องมีการให้ โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร /พยานหลักฐาน แก้ข้อกล่าวหา

(๑๒) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ต้องประกาศเจตนารมณ์การป้องกัน และแก้ไข ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และรายงานผลการดำเนินงาน ตามแนว ปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามแบบรายงาน ที่กำหนด มายังสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรายงานผลการดำเนินงานไปยังศูนย์ประสาน การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) ภายในวันที่ 31 ตุลาคม ของทุกปี

ลักษณะการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรม ได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ ต้องการและมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วง ละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศ อาทิ

(๑) การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ้อนได้กระโปรง มอง หน้าอกหรือจ้องลงไป ที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณ ดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

(๒) การกระทำด้วยวาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทาง เพศ - การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่อง ตลกเกี่ยวกับเพศ - การเกี้ยวพาราสี พูดจาทะเยอโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามกการ เรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน - การสนทนา

เรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อธรรมเนียมทางเพศ และการพูดถึงไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหก หรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

(๓) การกระทำทางกาย เช่น การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การดูไถ่ร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การจ้องโอกาสกอดรัด รุม การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การจ้องโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่น ที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก การรบกวนโดยที่อีกฝ่ายไม่ให้ความสนใจ การตั้งใจในใกล้ชิดเกินไป การดื้อนเข้ามาดม หรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหิ้วตา การมีปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

(๔) การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ - การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษา การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับ ให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา

(๕) การกระทำอื่น ๆ ของการกระทำทางเพศที่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทุกรูปแบบ เช่น การแสดงรูปแบบ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพเปลือย ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน - การแสดงออกที่เกี่ยวข้องกับเพศ เช่น การแสดงปฏิทินที่มีภาพเปลือย การเขียนหรือวาดภาพ ทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ - การส่งข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางสื่อออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม ไลน์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๑) แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ

(๒) ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำและเรียกผู้อื่นช่วย

(๓) บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพถ่าย หรือบันทึกคลิปวิดีโอ (video clip) (หากทำได้)

(๔) บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวันเวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ / หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์

(๕) แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที

(๖) หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองโดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

(๗) กรณีผู้ถูกกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ หลักการพื้นฐานในการให้ความช่วยเหลือผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ควรดำเนินการตามหลักการพื้นฐาน คือ LIVES ประกอบด้วย

(๑) การรับฟัง (Listen: L) หมายถึง การรับฟังผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างตั้งใจด้วยความเห็นใจ และไม่ตัดสินถูกผิด เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมีโอกาสที่จะพูดในสิ่งที่ตนต้องการ กับบุคคลที่ต้องการให้ความช่วยเหลือ ในที่ปลอดภัยและเป็นส่วนตัว การรับฟังเป็นส่วนสำคัญที่สุด ที่จะเยียวยาทางด้านอารมณ์

(๒) การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล (Inquire about Needs and Concerns: L) หมายถึง การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ประเมินและตอบสนองต่อความจำเป็นและความกังวล ด้านต่างๆ ของผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ทั้งทางอารมณ์ทางกายทางสังคม และการปฏิบัติตามหน้าที่ เพื่อที่จะรับรู้ว่าจะอะไรที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และเคารพต่อความต้องการ และตอบสนองต่อความจำเป็นที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องการ รับฟังและให้ความใส่ใจ ต่อสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศพูดเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ซึ่งต้องแยกความจำเป็น และข้อกังวล เป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความจำเป็นทางกาย ความจำเป็นทางอารมณ์ หรือความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ความกังวลด้านความปลอดภัย หรือความช่วยเหลือทางสังคมที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจำเป็นต้องได้รับ

(๓) การทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเห็นว่าตนเองมีคุณค่า (Validate) หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจและเชื่อในสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศกล่าว และให้ความมั่นใจว่าผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะไม่ถูกต่อว่า เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศทราบว่าคุณรู้สึกของตนเป็นสิ่งปกติและสามารถพูดถึงความรู้สึกของตนได้อย่างปลอดภัย รวมถึงมีสิทธิที่จะอยู่โดยปราศจากความรุนแรงและความกลัว ทั้งนี้ การให้คุณค่ากับประสบการณ์ของคนอื่น หมายถึง การให้บุคคลนั้นรับรู้ถึงการรับฟัง อย่างตั้งใจ และเข้าใจถึงสิ่งที่บุคคลดังกล่าวพูด ตลอดจนเชื่อโดยที่ไม่ตัดสินหรือมีเงื่อนไขในการรับฟัง

(๔) การส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย(Enhance Safety) หมายถึง การพูดคุยกับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ถึงแผนที่จะปกป้องผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจากภัยคุกคาม หากเกิดความรุนแรง ขึ้นอีก เพื่อช่วยผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศประเมินสถานการณ์และวางแผนถึงความปลอดภัยในอนาคต ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายคน มีความกังวลเรื่องความปลอดภัยของตนเอง แต่บางคนอาจจะไม่ได้คิดถึงประเด็นนี้ และยังไม่ทราบว่ามีโอกาสที่จะเกิดความรุนแรงขึ้นอีกครั้ง ควรอธิบาย ให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเธอทราบว่าความรุนแรงจากคนใกล้ชิดจะไม่หยุดได้ด้วยตัวเอง แต่มีแนวโน้มว่าจะมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นและจะเกิดบ่อยครั้งขึ้น ทั้งนี้ การประเมินและการวางแผนเรื่องความปลอดภัยเป็นกระบวนการที่ไม่อาจจะเกิดขึ้น จากการพูดคุยในครั้งเดียว โดยควรมีการประเมินและการวางแผนเรื่องความปลอดภัย ดังนี้

(๔.๑) ประเมินความปลอดภัยหลังจากการได้รับความรุนแรงทางเพศโดยผู้ถูกกระทำ
รุนแรง ทางเพศมักจะรู้จักผู้ที่กระทำ

(๔.๒) ประเมินความเสี่ยงเฉพาะหน้าของความรุนแรงจากคนใกล้ชิด

(๕) การช่วยเหลือ (Support) หมายถึง สนับสนุนผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ โดยให้เข้าถึงข้อมูล บริการ และการช่วยเหลือทางสังคม เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ สามารถเข้าถึงแหล่งช่วยเหลือสำหรับด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และการช่วยเหลือทางสังคม ทั้งนี้ สามารถพูดคุยกับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงความจำเป็นที่ต้องการ โดยมีแนวทางการช่วยเหลือ ดังนี้

(๕.๑) สอบถามผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับตนในขณะนี้ โดยสอบถามว่าจะอะไรที่จะช่วยผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเธอได้มากที่สุด หากสามารถช่วยเหลือได้ในขณะนี้

(๕.๒) ช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการระบุและพิจารณาทางเลือกที่มี

(๕.๓) พูดคุยเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางสังคม โดยพิจารณาว่าผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศมีสมาชิกในครอบครัว เพื่อน หรือคนที่ไว้วางใจในชุมชนซึ่งเธอสามารถพูดคุยด้วยได้หรือไม่ และมีบุคคล ซึ่งสามารถช่วยเหลือทางด้านการเงินหรือไม่

ดำเนินการตามแนวทางป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน ดังนี้

(๑) ผู้บริหารหน่วยงาน ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานทุกรูปแบบ

(๒) แต่งตั้งคณะทำงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำหน่วยงาน เพื่อเป็นกลไกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานในระดับหน่วยงาน

(๓) จัดทำแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของหน่วยงาน

(๔) จัดประชุมชี้แจงแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของหน่วยงาน ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ

(๕) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกในพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ เพื่อป้องกันปัญหา การล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อย่างต่อเนื่อง

(๖) จัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

(๗) ประเมินความเสี่ยงสถานที่ทำงานและบริเวณโดยรอบสถานที่ทำงาน ทุก ๖ เดือนตามช่วงเวลา เช่น กลางวัน และกลางคืน

(๘) ประเมินความเสี่ยงอันอาจเกิดการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

(๙) แก้ไขจุดเสี่ยงจากการประเมินทันที

(๑๐) สรุปผลการดำเนินการตามแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน ให้คณะทำงาน ฯ ทราบทุก ๕ เดือน และ ๑๒ เดือน

(๑๑) รายงานผลการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของหน่วยงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุก ๕ เดือน และ ๑๒ เดือน

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

(๑) เมื่อมีการร้องทุกข์แล้วผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่ การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์ ผู้เป็นพยาน และผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

(๒) ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ ตามความเหมาะสม

(๓) ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

(๑) ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

(๒) ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร / พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหาของทางการร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของ

กระทรวงสาธารณสุข

(๑) ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

www.stopcorruption.moph.go.th

(๒) ร้องเรียนทางไปรษณีย์ ที่ ตู้ ปณ. ๑ ปณฝ.กระทรวงสาธารณสุข 83000

หน่วยงานรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในกระทรวงสาธารณสุข

(๑) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

(๒) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

(๓) ศูนย์ฟังใจ (OSCC: One Stop Crisis Center) ในโรงพยาบาลทุกแห่ง

(๔) ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนระดับกรม

(๕) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

**แบบรายงานผลการปฏิบัติตาม
มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕**

๑. หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพลี.....
๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพลี
โทรศัพท์ ๐๓๗๓๙๔๔๘๕ โทรสาร ๐๓๗๓๙๔๔๘๕.....
๓. การประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ๓.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร มี ไม่มี
- ๓.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง มี ไม่มี
๔. การจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ๔.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร มี ไม่มี
- ๔.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง มี ไม่มี
๕. มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศ โดย
- จัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไป
- จัดทำแผ่นพับ/จดหมายข่าว/การเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน
- จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแจกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน
- สอดแทรกในกิจกรรมการจัดการความรู้
- ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย
- กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หรือการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่
- กำหนดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน
- กำหนดไว้ในแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของหน่วยงาน
- วิธีการอื่นๆ ได้แก่.....
๖. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- มี ได้แก่ ๑. ร้องโดยตรงกับหัวหน้าหน่วยงาน ๒. ทำหนังสือร้องทุกข์ตามช่องทางที่กำหนด
- ไม่มี
๗. ปีงบประมาณที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านมีการร้องเรียนปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานหรือไม่
- มี (ตอบข้อ ๗.๑-๗.๕) ไม่มี
- ๗.๑ จำนวนการร้องเรียนปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน ครั้ง
- ๗.๒ รูปแบบปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน
- ทางวาจา ครั้ง ทางกาย ครั้ง
- ทางสายตา ครั้ง ถูกกระทำโดยมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง ครั้ง
- ถูกกระทำลักษณะอื่นๆ ครั้ง ได้แก่.....

๗.๓ ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชา กระทำต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำต่อ ผู้บังคับบัญชา
- เพื่อนร่วมงาน กระทำต่อ เพื่อนร่วมงาน
- บุคคลภายในหน่วยงาน กระทำต่อ ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานของท่าน
เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง หรือผู้รับบริการ เป็นต้น

๗.๔ สถานที่เกิดกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน

- ภายในห้องทำงาน
- บริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน
- พื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน
- อื่นๆ ได้แก่

๗.๕ การจัดการในกรณีมีการร้องเรียนประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หน่วยงานได้ดำเนินการตามมาตรการฯ กฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕
