




แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค  
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่  
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
เรื่องแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๕  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

<b>แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดปลัดกระทรวงสาธารณสุข</b>	
ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช วัน/เดือน/ปี : ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕ หัวข้อ MOIT๒๐ หน่วยงานมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน <b>รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)</b> 1) บันทึกข้อความลงนามในประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน 2) ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน 3) กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน 4) คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน 5) หนังสือแจ้งเวียนประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน และคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน Link ภายนอก: <a href="http://www.chaianyaidhs.com">www.chaianyaidhs.com</a> หมายเหตุ : .....	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นายไตรรงค์ คงดี) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายสมวงศ์ แก้วเกตุ) ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นายไตรรงค์ คงดี) ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕	



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเข็รใหญ่ ถนนภักดีฤทธิ อำเภอเข็รใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช  
ที่ นศ ๐๖๓๒ (๑)/ ๑๐๘ วันที่ ๒๒ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง นโยบายและแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน มาตรการในการป้องกันและ..  
แก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน สาธารณสุขอำเภอเข็รใหญ่

### ๑.ความเป็นมา

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเข็รใหญ่ได้นำเครื่องมือ “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)” มาใช้ในการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

### ๒.ข้อพิจารณา

เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเข็รใหญ่ อยู่บนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เห็นควรดำเนินการดังนี้

๒.๑ จัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเข็รใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๒.๒ จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเข็รใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๒.๓ จัดกิจกรรมประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศใน การทำงานของหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเข็รใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๒.๔ แจงเวียนประกาศตามข้อ ๒.๑-๒.๒ ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเข็รใหญ่ทราบ/ถือปฏิบัติ

๒.๕ เผยแพร่เอกสารหลักฐานตามข้อ ๒.๑-๒.๓ ลงบนเว็บไซต์ของสำนักงานฯ ต่อไป

### ๓.ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นายไตรรงค์ คงดี)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ทราบ/อนุมัติ

(นายสมวงศ์ แก้วเกต)

สาธารณสุขอำเภอเข็รใหญ่



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขียร์ใหญ่  
เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขียร์ใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่บนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จึงขอประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไข ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขียร์ใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

๑.บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒.สร้างวัฒนธรรมองค์กรและปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขียร์ใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกันและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓.สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขียร์ใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๔.สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสมวงศ์ แก้วเกต)

สาธารณสุขอำเภอเขียร์ใหญ่



ที่ นศ ๐๖๓๒ (๑)/ว ๑๙๐

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่  
หมู่ที่ ๓ ตำบลเชียรใหญ่  
อำเภอเชียรใหญ่ นศ ๘๐๑๙๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุข  
อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

เรียน ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอทุกท่าน หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ทุกกลุ่มงาน  
และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ  
ทำงาน จำนวน ๑ ฉบับ

๒.คู่มือแนวปฏิบัติ เรื่อง การป้องกันกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ  
ทำงาน จำนวน ๑ เล่ม

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ได้ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันกันและแก้ไขปัญหา  
ล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน พร้อมทั้งจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติ เรื่อง การป้องกันกันและแก้ไข  
ปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัด  
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมวงศ์ แก้วเกตุ)  
สาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่

กลุ่มงานบริหารทั่วไป  
โทร. ๐๗๕-๓๐๖๐๔๑



คู่มือแนวปฏิบัติ  
เรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหาล้าง  
ละเมิด  
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่  
อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ก

## คำนำ

ปัจจุบันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในสถานที่ต่างๆ มีหลากหลายรูปแบบ ไม่เว้นแม้แต่ในสถานที่ทำงาน ซึ่งผู้ที่ตกเป็นเหยื่อส่วนใหญ่คือร่วมงานและผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา คู่มือเล่มนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้สร้างความรู้ความเข้าใจสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงและไม่พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา กระบวนการร้องทุกข์ทั้งอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ รวมถึงวิธีการและหน่วยงานที่รับเรื่องร้องทุกข์

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่

มีนาคม ๒๕๖๕

ข

## สารบัญ

	หน้าที่
ความเป็นมา	๑
คำจำกัดความ	๒
พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ	๒
พฤติกรรมที่เข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๓
ทำอย่างไรเมื่อถูกละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๔
กระบวนการแก้ไขและกระบวนการร้องทุกข์	๔
หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน	๔
ช่องทาง/วิธีการร้องเรียน	๕
หน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอกหน่วยงาน	๕

## ความเป็นมา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ โดยเฉพาะฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๔๐ และ ๒๕๕๐ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่เท่าเทียมกันของหญิงชาย ห้ามการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่างๆ รวมทั้งเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางในการดำเนินงาน นอกจากนี้การที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW) ส่งผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ สิ่ง que แสดงถึงความมุ่งมั่นของประเทศไทยในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศคือการจัดทำร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ที่บัญญัติห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ซึ่งขณะนี้ได้ผ่านความเห็นชอบจากสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และอยู่ระหว่างการประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา

การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นที่มาของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกรกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน หนึ่งในปัญหาเหล่านี้คือการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน หรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงานที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชายหญิงและบุคคลหลากหลายทางเพศ จากการกระทำของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชารวมทั้งเพื่อนร่วมงาน การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานถือเป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวในเรื่องชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่างๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นทางเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายที่กล่าวถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญามาตรา ๓๕๔๗ กำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากกระทำในที่สาธารณะต่อหน้าธารกำนัลหรือส่งไปในทางล่วงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้างหรือผู้มีอำนาจเหนือกว่า ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน ปรับไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ในส่วนของภาคเอกชน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คุ้มครองแรงงานในระบบที่ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง สำหรับรัฐวิสาหกิจมีประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.๒๕๕๔ ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ คุ้มครองพนักงานรัฐวิสาหกิจ และในส่วนของข้าราชการพลเรือนมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓



กำหนดการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ ซึ่ง เป็นการคุ้มครองข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะ ประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องนี้อยู่ แต่สถานการณ์ของการล่วง ละเมิดหรือคุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาของ กนกวรรณ ธีรารัตน์ ระบุว่า “สถานการณ์การคุกคามทางเพศใน สังคมไทยทวีความรุนแรงมากขึ้น ในขณะเดียวกัน เหตุการณ์ผู้หญิงทำงานในทุกสาขาอาชีพถูกลวนลามทางเพศ ในรูปแบบต่าง ๆ ก็ยังคงเกิดขึ้นอยู่ทุกวัน ในเบื้องต้น ข้อมูลการสำรวจจากสวนดุสิตโพลต์สำรวจความเห็นของ ผู้หญิง จำนวน ๑,๑๕๓ คน ในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑลเกี่ยวกับการถูกลวนลามหรือล่วงละเมิดทาง เพศในที่ทำงาน ผู้ให้ความเห็นแยกเป็นข้าราชการหญิง ๔๗๐ คน พนักงานรัฐวิสาหกิจหญิง ๒๕๘ คน พนักงาน บริษัทหญิง ๒๔๙๓ คน พนักงานธนาคาร ๑,๑๓๒ คน ผลสำรวจพบว่า ผู้ให้ความเห็นต่างมีประสบการณ์ถูก คุกคามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีมักถูกใช้วาจาลามกมากที่สุด รองลงมา คือ ถูกลวนลาม แตะอวัยวะ คุกเนื้อต้อง ตัว และอันดับสุดท้าย คือ ถูกขวนขวายเว็บไซต์โป๊ๆ ถูกทะเลียมด้วยสายตา ถูกขวนขวายมีเพศสัมพันธ์ ผู้หญิงที่มี ประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศเหล่านี้กล่าวว่า หัวหน้างานเป็นผู้กระทำลวนลามทางเพศอยู่ในอันดับต้น รองลงมาคือเพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่องาน ลูกค้า คนงาน ภารโรง และพนักงานรักษาความปลอดภัย” นอกจากนี้ ในการสำรวจสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยของ นางสาวสุวรรณา พูลเพชร ระบุว่า “สถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยที่ดูเหมือนว่าจะต่ำ แต่ในความเป็นจริงแล้ว ยังคงมีเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานเกิดขึ้น แต่เรื่องราวกลับไปไม่ถึงกระบวนการสอบสวน...”

### คำจำกัดความ

การล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ คือ การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศ ที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือส่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำการอื่นในทำนองเดียวกันโดย ประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ จนได้รับความอับอายหรือรู้สึกถูกละเมิดหรือเหยียดหยาม และให้ หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะการ สร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานรัฐ หรือเอกชนรวมถึงสถาบันการศึกษา

### พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ

- ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานหรือมีผู้ที่ไวใจอยู่ด้วย
- สอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศเกิดขึ้นในหน่วยงาน ไม่ควรเพิกเฉย หากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษารวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน
- ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีและมีหน้าที่ป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- หากผู้บังคับบัญชาาระดับสูงเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานแบบสองต่อสองให้แจ้งผู้บังคับบัญชาาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

- มีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเอง มากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

### พฤติกรรมที่เข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑.การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองใต้กระโปรง มองหน้าอก หรือจ้องลงไปทีคอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒.การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ

- การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

- การเกี่ยวพาราสีพูดจาทะแอะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์การแสดงความคิดเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓.การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวย โอกาส กอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงมานั่งตัก เป็นต้น

- การตามรบเร้าโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นดีด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามาหรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหวัดตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔.การกระทำอื่นๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพลามกอนาจารในที่ทำงานหรือในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การเขียน หรือวาดภาพ หรือแสดงภาพที่สื่อไปในทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศหรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพสัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น Facebook , Line ฯลฯ เป็นต้น

๕.การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เช่น

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมี เพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะหายร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

## ทำอย่างไรเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ นั้น
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุ
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่ายวิดีโอคลิป (หากทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์ และรายงานผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป หรือหน่วยรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน

## กระบวนการแก้ไขและกระบวนการร้องทุกข์

การยุติปัญหาโดยใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการเป็นลำดับแรก แยกเป็น ๒ กรณี ดังนี้

### ๑. สิ่งที่ถูกกระทำต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ให้ผู้ร้องเรียนพูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำ ทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ โดยผู้เสียหายอาจขอให้มีบุคคลอื่นร่วมอยู่เป็นพยานหรือไม่ก็ได้
- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ผู้ร้องเรียนรายงานบันทึกเหตุการณ์ดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชา โดยหน่วยงานจะแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบภายใน ๑๕ วันทำการ (นับแต่ ๑ รับรายงาน) ว่าได้รับรายงานดังกล่าวแล้วและจะดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง/แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

### ๒. สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคุณวุฒิบุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคุณวุฒิโดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคุณวุฒิ โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้ร้องเรียนไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้ร้องเรียนไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือให้งานนิติการหรือกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงานทราบ และหากต้องดำเนินการทางวินัยขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัย
- สืบสวนหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบและกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา/ลงโทษผู้กระทำผิดให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว สามารถขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

## หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่
- ชมรม STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่

## ช่องทาง / วิธีการร้องเรียน

ท่านสามารถร้องเรียนการกระทำดังกล่าวได้โดยวิธีการ/ผ่านช่องทาง ดังนี้

๑. ร้องเรียนด้วยวาจาโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้กระทำหรือทางโทรศัพท์ (กรณีไม่สามารถร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร)

๒. ร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร จดหมาย/จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงสาธารณสุขอำเภอ เชียงใหญ่โดยส่งเอกสารผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียนช่องทางใดช่องทางหนึ่ง ได้แก่

- กล่องรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน

- ทางไปรษณีย์ : ศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เชียงใหญ่ เลขที่ ๕๖ หมู่ที่ ๓ ตำบลเชียงใหญ่ อำเภอเชียงใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรม ๘๐๑๙๐

- ทางเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เชียงใหญ่

เมื่อดำเนินการอย่างไม่เป็นทางการแล้วไม่สามารถแก้ไขหรือยุติปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคู่ความทางเพศสามารถดำเนินการอย่างเป็นทางการ โดยใช้สิทธิในการร้องทุกข์ต่อหน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้

## หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอกหน่วยงาน

๑. สำนักงาน ก.พ.

๒. คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ.๒๕๕๒

๓. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนตามมาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. ผู้ตรวจการแผ่นดินมาตรา ๒๓, ๒๔, และมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๒