



ประกาศ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพยุห้

ที่.....๑๒/๒๕๖๙.....

เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

.....
เนื่องด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพยุห้ มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงาน หรือดำเนินงานร่วมกับ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพยุห้

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพยุห้ จะดำเนินการดังนี้

๑. บริหารงาน และปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ ไม่กระทำการ อันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องเพศ และไม่กระทำการใด ที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน ของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพยุห้ ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัย ไม่ให้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน บุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพยุห้

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อไม่ให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายรังสรรค์ ศรีคราม)

สาธารณสุขอำเภอพยุห้



คู่มือแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและ
แก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

ศูนย์เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพยุห้

คำนำ

คู่มือแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพยุห์ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เคารพสิทธิ มนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคลและสร้างองค์กร ที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพ ซึ่งกันและกัน ไม่กระทำการใดที่เป็น การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพยุห์ ทั้งนี้การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน จำเป็นจะต้องมีขั้นตอน /กระบวนการ และแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ศูนย์เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพยุห์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คู่มือแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของ	๑
ความหมายของการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑
พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑
ลักษณะการกระทำอันเป็นการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๓
สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๔
การช่วยเหลือผู้ถูกล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศควรดำเนินการตามหลักการพื้นฐาน	๔
มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน	๖
มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา	๖
ช่องทางการร้องเรียนกรณีการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๖
แบบรายงานผลการปฏิบัติฯ	๗
ภาคผนวก	

คู่มือแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิด

หรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพยุห์

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานจัดทำขึ้น ตามมติ คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พยุห์ทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจาก การถูกล่วง ละเมิด หรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนด มาตรการ ป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และการดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิด หรือคุกคาม ทางเพศอย่างทันที่รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยง ที่จะทำให้เกิด การล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศขึ้น

ความหมายของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึงการกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศ ที่เป็น การบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ ข้อมูลทาง อิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการ ที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าคุณเหยียดหยาม และให้หมาย รวมถึง การติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะ จากการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย ในหน่วยงาน

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

ระดับบุคคล

(๑) บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

(๒) บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่ง กายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา ผู้ที่ไม่สนิทสนม เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบ หรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน

(๓) บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมกรล่วงละเมิด คุกคามทางเพศ ที่ เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉย หากมีข่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งควรช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

(๔) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกัน ปัญหากล่อง ละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

(๕) ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้องโดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือ ปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นทราบก่อนทุกครั้ง

(๖) บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรีภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่า การทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

(๗) สร้างทัศนคติให้บุคลากร ไม่ทน ไม่ยอมรับ และไม่เพิกเฉย ต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ

(๘) เพื่อนร่วมงานที่รับทราบปัญหาต้องไม่เพิกเฉยและรักษาความลับ รวมทั้งหาแนวทางการช่วยเหลือที่เหมาะสม

ระดับองค์กร

(๑) หน่วยงานจะต้องมีการประกาศเจตนารมณ์อย่างจริงจัง ในการส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน (สร้างวัฒนธรรมในการเคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน) อันจะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

(๒) หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในที่ทำงานที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ

(๓) หน่วยงานจะต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคน ให้ได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตลอดจนประชาสัมพันธ์ช่องทางขอรับความช่วยเหลือ หรือร้องเรียนกรณีเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

(๔) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อเกิดการเรียนรู้และยอมรับความเสมอภาค ระหว่างบุคคล

(๕) จัดสภาพแวดล้อมที่ดี ที่สามารถป้องกันปัญหาล่วงละเมิดทางเพศ เช่น มีกล้องวงจรปิด แสงไฟ หรือแสงสว่างเพียงพอ เปิดผย โลง มองเห็นได้ชัดเจน

(๖) จัดตั้งคณะทำงานป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ประจำหน่วยงาน เพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงาน เพื่อรองรับความเสี่ยงอันอาจเกิดขึ้น

(๗) จัดให้มีช่องทางและกำหนดผู้รับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน ที่ทำให้ผู้ร้องเรียนมีความมั่นใจได้ว่าได้รับการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม กรณีที่ผู้ร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขปัญหา ผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนไปยังหัวหน้าตามสายบังคับบัญชาได้

(๘) ผู้ให้คำปรึกษาควรมีความสามารถู้ ในการช่วยเหลือตามแนวทางของหน่วยงานที่กำหนดและต้องไม่เพิกเฉย รวมถึงต้องรักษาความลับ

ลักษณะการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติการณ์ได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งผู้ถูกกระทำและมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม เข้าข่ายการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ ได้แก่

(๑) การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปคอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ (๒) การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปในทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใดๆในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ
- การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเลียดพาราสิ พุดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อรสนิมทางเพศ และการพูด สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่อง หรือการารแพร่ข่าวลือ เกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

(๓) การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การถูไถร่างกาย ผู้อื่น การฉวยโอกาส กอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัส ทางกายที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก
- การรบกวนโดยที่อีกฝ่ายไม่ให้ความสนใจ การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุม หรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหลีดตา การผิวปากแบบเชยชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่า การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

(๔) การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือ ตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอม เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น
- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัส ทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

(๕) การกระทำอื่นๆ ของการกระทำทางเพศที่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทุกรูปแบบ เช่น

- การแสดงรูปแบบวัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพเปลือย ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น แสดงปฏิทินที่มีภาพเปลือยกาย การเขียนหรือวาดภาพ ทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ

- การส่งข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางสื่อออนไลน์ เช่น ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม ไลน์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๑) แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๒) ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำและเรียกผู้อื่นช่วย

(๓) บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพถ่าย หรือบันทึกคลิปวิดีโอ (หากทำได้)

(๔) บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น วัน เวลา และ สถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์

(๕) แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที

(๖) หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้น กับบุคคล หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อน

(๗) กรณีผู้ถูกกระทำอายุแล้ว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทนแต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ
หลักการพื้นฐานในการให้ความช่วยเหลือผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศควรดำเนินการตามหลักการพื้นฐาน ประกอบด้วย

(๑) การรับฟัง (Listen) หมายถึง การรับฟังผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างตั้งใจ ด้วยความเห็นใจ และไม่ตัดสินถูกผิด เพื่อให้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมีโอกาสที่จะพูดในสิ่งที่ตนต้องการ กับบุคคลที่ต้องการให้ความช่วยเหลือในที่ปลอดภัยและเป็นส่วนตัว การรับฟังเป็นส่วนสำคัญที่สุด ที่จะเยียวยาทางด้านอารมณ์

(๒) การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล (Inquire about Needs and Concerns) หมายถึง การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวลประเมินและตอบสนองต่อความจำเป็นและความกังวล ด้านต่างๆ ของผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศทั้งทางอารมณ์ ทางกาย ทางสังคมและการปฏิบัติตามหน้าที่ เพื่อที่จะรับรู้ว่าจะอะไรที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศและเคารพต่อความต้องการ และตอบสนองต่อความจำเป็นที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องการ รับฟังและให้ความใส่ใจต่อสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศพูดเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ซึ่งต้องแยกความจำเป็นและข้อกังวลเป็นด้านต่าง ๆ ความจำเป็นทางกาย ความจำเป็นทางอารมณ์ หรือ ความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ความกังวลด้านความปลอดภัย หรือความช่วยเหลือทางสังคมที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจำเป็นต้องได้รับ

(๓) การทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเห็นว่าตนเองมีคุณค่า (Validate) หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจและเชื่อในสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศกล่าว และให้ความมั่นใจว่าผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะไม่ถูกต่อว่าเพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศทราบว่า ความรู้สึกของตนเป็น สิ่งปกติและสามารถพูดถึงความรู้สึกของตนได้อย่างปลอดภัย รวมถึงมีสิทธิที่จะอยู่ โดยปราศจากความรุนแรงและ ความกลัว

(๔) การส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย (Enhance Safety) หมายถึง การพูดคุยกับผู้ถูกล่วงละเมิด หรือ คุกคามทางเพศถึงแผนที่จะปกป้องผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จากภัยคุกคามหากเกิด ความรุนแรงขึ้นอีก เพื่อช่วยผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศประเมินสถานการณ์และวางแผนถึงความปลอดภัย ในอนาคต ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายคนมีความกลัวเรื่องความปลอดภัยของตนเอง แต่บางคน อาจจะไม่ได้อคิดถึงประเด็นนี้ และยังไม่ทราบว่ามีโอกาสที่จะเกิดความปลอดภัยขึ้นอีกครั้งควรอธิบาย ให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศทราบว่า ความรุนแรงจากคนใกล้ชิดจะไม่หยุดได้ด้วยตัวเอง แต่มีแนวโน้มว่าจะมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นและจะเกิดบ่อยครั้ง ทั้งนี้การประเมินและการวางแผนเรื่อง ความปลอดภัยเป็นกระบวนการที่ไม่อาจจะเกิดขึ้นจากการพูดคุยในครั้งเดียว ควรมีการประเมินและการวางแผน เรื่องความปลอดภัย ดังนี้

(๔.๑) ประเมินความปลอดภัยหลังจากการได้รับความรุนแรงทางเพศโดยผู้ถูกกระทำรุนแรง ทางเพศมักจะรู้จักผู้ที่กระทำ

(๔.๒) ประเมินความเสี่ยงเฉพาะหน้าของความรุนแรงจากคนใกล้ชิด

(๕) การช่วยเหลือ (Support) หมายถึง สนับสนุนผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ โดยให้ เข้าถึง ข้อมูลบริการและการช่วยเหลือทางสังคมเพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ สามารถเข้าถึงแหล่งช่วยเหลือสำหรับด้านสุขภาพความปลอดภัยและการช่วยเหลือทางสังคม ทั้งนี้สามารถพูดคุยกับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงความจำเป็นที่ต้องการโดยมีแนวทางการช่วยเหลือ ดังนี้

(๕.๑) สอบถามผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับตนในขณะนี้ โดย สอบถามว่าอะไรที่จะช่วยผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้มากที่สุดหากสามารถช่วยเหลือได้ในขณะนี้

(๕.๒) ช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงวิธีการรวมถึงทางเลือกที่มี

(๕.๓) พูดคุยเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางสังคม โดยพิจารณาว่าผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศ มีสมาชิกในครอบครัว เพื่อน หรือคนที่ไว้วางใจในชุมชน ซึ่งสามารถพูดคุยด้วยได้หรือไม่และมีบุคคล ซึ่งสามารถช่วยเหลือทางด้านการเงินหรือไม่

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

(๑) เมื่อมีการร้องทุกข์แล้วผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆที่กระทบ ต่อหน้าที่การทำงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกัน มิให้ผู้ร้องทุกข์ ผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

(๒) ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ หรือวิธีการใน การป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือผู้รับผิดชอบของหน่วยงานตามความ เหมาะสม

(๓) ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

(๑) ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรม และปฏิบัติ เช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

(๒) ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสารพยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

ช่องทางการร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพยุห้ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โทร ๐ ๔๕๘๑๓๕๔๘

แบบรายงานผลการปฏิบัติตาม
มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

1. หน่วยงาน
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพยุหะ กลุ่มงานบริหารทั่วไป
โทรศัพท์ ๐ ๔๕๘๑๓๕๙๘
3. การประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
 - 3.1 ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร มี ไม่มี
 - 3.2 ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง มี ไม่มี
4. การจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
 - 4.1 ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร มี ไม่มี
 - 4.2 ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง มี ไม่มี
5. มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศ โดย
 - จัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไป
 - จัดทำแผ่นพับ/จดหมายข่าว/การเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน
 - จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแจกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน
 - สอดแทรกในกิจกรรมการจัดการความรู้
 - ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย
 - กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หรือการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่
 - กำหนดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน
 - กำหนดไว้ในแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของหน่วยงาน
 - วิธีการอื่นๆ ได้แก่
6. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
 - มี ได้แก่
 - ไม่มี

7. ปัญหาที่ผ่านมานี้หน่วยงานของท่านมีการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานหรือไม่

มี(ตอบข้อ 7.1-7.5) ไม่มี

7.1 จำนวนการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน ครั้ง

7.2 รูปแบบปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

- ทางวาจา ครั้ง ทางกาย ครั้ง
- ทางสายตา ครั้ง ถูกกระทำโดยมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง ครั้ง
- ถูกกระทำลักษณะอื่นๆ ครั้ง ได้แก่

7.3 ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงานของท่าน

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

7.4 สถานที่เกิดกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน

- ภายในห้องทำงาน
- บริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน
- พื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน
- อื่นๆ ได้แก่

7.5 การจัดการในกรณีที่มีการร้องเรียนประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หน่วยงานได้ดำเนินการ ตามมาตรการฯ กฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการภูมิภาค

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพยุห้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๙

สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพยุห้ จังหวัดศรีสะเกษ

วัน/เดือน/ปี : ๙ มกราคม ๒๕๖๙

หัวข้อ : ขออนุญาตประกาศเผยแพร่การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เรื่อง ประกาศเจตนารมณ์และจัดทำคู่มือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพยุห้

๑. ที่มาการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

ตามมาตรา ๙(๘) แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๔๘ และมาตรฐานการปฏิบัติด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ITA ปี ๒๕๖๕ กำหนดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางราชการ ในเว็บไซต์หน่วยงาน งานบริหารทั่วไป และการประเมินผลในตัวชี้วัดที่ ๙ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ในส่วนของ MOITที่ ๒๒ กำหนดให้หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน และรายงานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒. รายละเอียดข้อมูลที่จะประกาศเผยแพร่บนเว็บไซต์ มีดังนี้

- ๑) ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
- ๒) คู่มือแนวปฏิบัติในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ๓) บันทึกข้อความแจ้งเวียนคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูล ต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๓. Link ภายนอกหน่วยงาน (ไม่มี)

๔. เว็บไซต์ที่ใช้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพยุห้

<https://www.phayumoph.go.th>

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

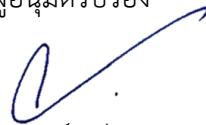


(นายเอื้ออังกร คำมา)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๙

ผู้อนุมัติรับรอง



(นายรังสรรค์ ศรีคราม)

สาธารณสุขอำเภอพยุห้

วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๙

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นายชัยวัฒน์ สุริเตอร์)

ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๙