



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ...สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน กลุ่มกฎหมาย โทร.๐๕๔ ๗๑๙๖๒๕ ต่อ ๒๓๑.๒๓๒

ที่ นน ๐๐๓๓.๐๐๕/ ๒๐๖ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ...หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานและรายงานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน

๑.เรื่องเดิม

ตามที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ได้ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ความแจ้งแล้วนั้น (เอกสาร ๑)

๒.ข้อเท็จจริง

๒.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจะต้องผ่านเกณฑ์ประเมินร้อยละ ๙๔ ของหน่วยงานทั้งหมด และกำหนดกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกอบด้วย ๙ ตัวชี้วัด ประกอบด้วยข้อคำถามตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (MOIT) ๒๒ ข้อ

๒.๒ คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ในตัวชี้วัดที่ ๙ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในส่วนของ MOIT ๒๒ กำหนดให้หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานและรายงานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งต้องมีรายละเอียด ดังนี้ (เอกสาร ๒)

ข้อมูลประกอบข้อคำถาม

๑. มีบันทึกข้อความ ที่ผู้บริหารรับทราบคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒. คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน

๓. มีหลักฐานการแจ้งเวียนคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันฯ

๔. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒.๓ กลุ่มกฎหมาย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ได้จัดคู่มือแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เคารพสิทธิมนุษยชนที่เป็นจริยธรรมสากลในการเคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน แนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน (เอกสาร ๓)

๓. ข้อพิจารณา ...



๓.ข้อพิจารณา

กลุ่มกฎหมาย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดน่าน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ เห็นควรมีหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน เพื่อทราบและถือปฏิบัติตามประกาศเจตนารมณ์ฯ และคู่มือแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดอย่างเคร่งครัด

๔.ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

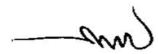
- ๔.๑ อนุมัติให้ใช้คู่มือแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน
- ๔.๒ ลงนามในหนังสือถึงแจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน
- ๔.๓ อนุมัติให้เผยแพร่เอกสารฯตาม ข้อ ๑, ข้อ ๔.๑ และข้อ ๔.๒ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน



(นายศักดิ์นรินทร์ พิทักษ์เมธี)

นิติกร

29 พฤศจิกายน 2567



29 พฤศจิกายน 2567

จลนงษ์

2 ธันวาคม 2567

ทราบ/ลงนามแล้ว



(นายภูษงค์ ชื่นชม)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน
Nan Provincial Public Health Office

ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ด้วยคณะผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำ การใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าวสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่านจะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายภูษณ์ ชื่นชม)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน



ผู้ร่าง /พิมพ์



ผู้ตรวจ หน.กลุ่มงาน



เลขฯ รอง นพ.สสจ.



รอง นพ.สสจ.

เลขฯ นพ.สสจ.



คู่มือการประเมิน

คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

MANUAL MOPH ITA

2025

11th



MOIT 22	หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน และรายงานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
---------	--

ข้อมูลประกอบคำถาม

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เคารพสิทธิมนุษยชนที่เป็นจริยธรรมสากล ในการเคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ในลักษณะแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน และรายงานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

1. มีหลักฐานเป็นคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน
2. มีหลักฐานการแจ้งเวียน
3. มีรายงานการกำกับติดตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน ตามแบบรายงานที่กำหนดดำเนินการให้เสร็จสิ้นในไตรมาสที่ 4 ผ่านระบบ Google Forms ด้วยการ

3.1 สั่ง Print รายงานการกำกับติดตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน จากระบบ Google Forms ในรูปแบบของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เป็นไฟล์ประเภทที่มีนามสกุลเป็น PDF

3.2 นำรายงานฯ ในรูปแบบของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เป็นไฟล์ประเภทที่มีนามสกุลเป็น PDF ตามข้อ 3.1 เสนอผู้บริหารรับทราบรายงานฯ และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

4. ผู้บังคับบัญชา ต้องสั่งการให้นำแนวปฏิบัติฯ และรายงานการกำกับติดตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานตามข้อ 2. ถึงข้อ 3. ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

สามารถรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 หน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามช่องทาง

ลิงก์ย่อ (Short Link)

<https://moph.cc/6TB07-Xp2>

รหัสคิวอาร์ (QR Code)



องค์ประกอบด้านหลักฐานบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และคะแนนข้อ MOIT 22

ไตรมาสที่ 2

องค์ประกอบด้านหลักฐานบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน	คะแนน
1. มีบันทึกข้อความ ที่ผู้บริหารรับทราบคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน 2. คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน 3. บันทึกข้อความแจ้งเวียนคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน	100

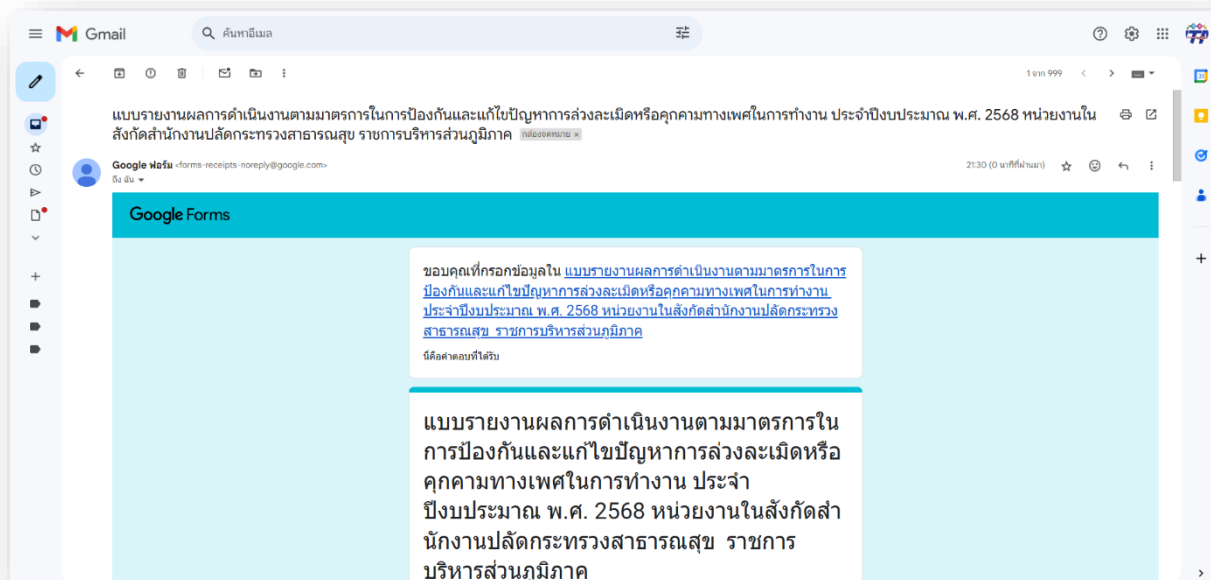
ไตรมาสที่ 4

องค์ประกอบด้านหลักฐานบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน	คะแนน
1. มีบันทึกข้อความ ที่ผู้บริหารรับทราบรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของหน่วยงาน ตามแบบรายงานฯ ที่กำหนดผ่านระบบ Google Forms ดำเนินการให้เสร็จสิ้นในไตรมาสที่ 4 และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน 2. มีรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของหน่วยงาน (ตามตัวอย่างในหน้า 123) ที่พิมพ์ (Print) สำเนาคำตอบรายงานฯ จากไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ แนบตามข้อ 1. นำขึ้นเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน วาง link ในระบบ MITAS อย่างช้าภายในวันที่ 12 กันยายน 2568 3. มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน	100

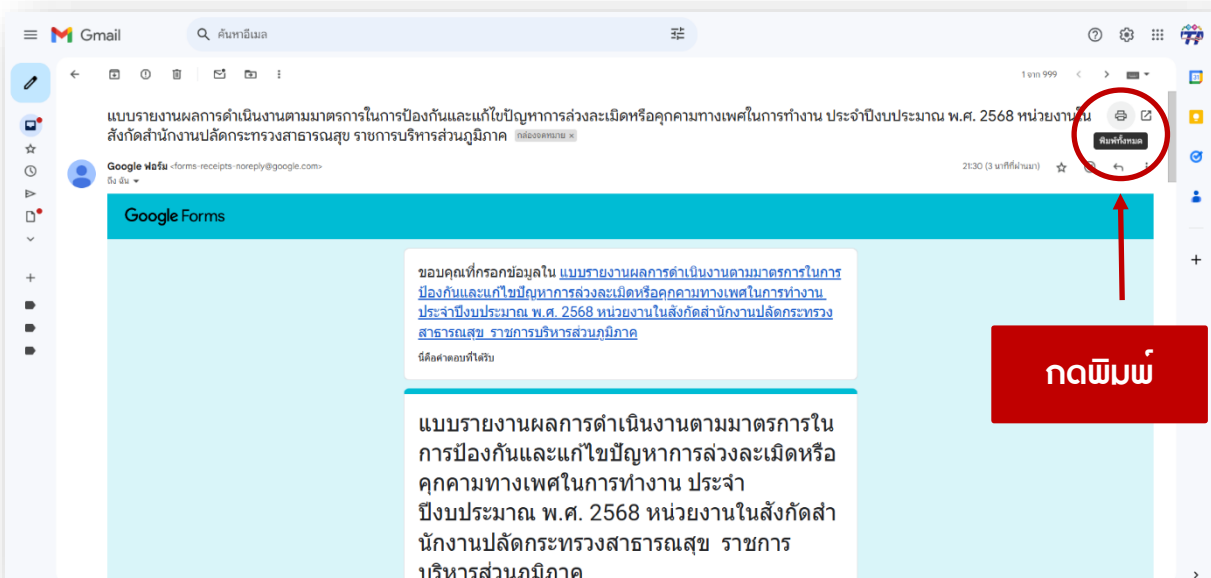
หมายเหตุ :

เมื่อดำเนินการรายงานฯ ผ่านระบบ Google Forms เรียบร้อยแล้วให้ตรวจสอบการตอบกลับอัตโนมัติของระบบ Google Forms ในไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ของผู้รายงานฯ กันที

ดูตัวอย่างการพิมพ์ (Print) สำเนาคำตอบรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของหน่วยงานจากไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์



กดเครื่องหมายเครื่องพิมพ์ (Printer) → เลือกเครื่องพิมพ์ (ปลายทาง / Destination) เป็น “บันทึกเป็น PDF” (Save as PDF) → กดคำว่าบันทึก (Save) → เลือกตำแหน่งที่ต้องการบันทึกในคอมพิวเตอร์



ข้อแนะนำ

1. ขอให้หน่วยงานตรวจสอบความถูกต้องของที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) และลิงก์ข้อมูลประกอบคำตอบ ที่ระบุใน Google Forms ให้ถูกต้อง ก่อนกด “ส่ง”
2. หากหน่วยงานสะกดที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ไม่ถูกต้อง จะทำให้ไม่ได้รับสำเนาคำตอบ เนื่องจากระบบฯ จะจัดส่งสำเนาคำตอบตามที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ที่ระบุ โดยอัตโนมัติ
3. เมื่อหน่วยงานกด “ส่ง” ข้อมูลแล้ว ขอให้หน่วยงานตรวจสอบสำเนาคำตอบในไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ที่หน่วยงานระบุทันที หากหน่วยงานสะกดที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ถูกต้องแล้ว แต่ไม่ได้รับสำเนาคำตอบ ขอให้ตรวจสอบในโฟลเดอร์ “ถังขยะ” หรือ “อีเมลขยะ” ทั้งนี้ ผู้ให้บริการไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ จะลบข้อความที่อยู่ในโฟลเดอร์ “ถังขยะ” หรือ “อีเมลขยะ” เป็นการถาวรโดยอัตโนมัติ เมื่อพ้นกำหนด 30 วัน หลังได้รับข้อความ จึงไม่สามารถกู้คืนข้อความหลังพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวได้

ระยะเวลาที่ประเมินในระบบ MITAS

ดำเนินการประเมินฯ ไตรมาสที่ 2 และไตรมาสที่ 4



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน
Nan Provincial Public Health Office

คู่มือแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

คำนำ

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติ คณะรัฐมนตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากร ในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ใน สถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจาก การถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตาม แนวปฏิบัตินี้

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่านจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับ ปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่อง การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันท่วงที รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลด ความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น

กลุ่มกฎหมาย
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน
พฤศจิกายน ๒๕๖๗

สารบัญ

หน้า

คำนำ

๑. วัตถุประสงค์.....	๑
๒. ขอบเขต.....	๑
๓. การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ.....	๑
๔. พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ.....	๑
๕. พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ.....	๒
๖. สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ.....	๓
๗. กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ.....	๓
๘. หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์.....	๔
๙. การติดตามและประเมินผล.....	๔
๑๐. บรรณานุกรม.....	๕

คู่มือแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

๑.วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีจิตสำนึกในป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
๒. เพื่อให้บุคลากรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
๓. เพื่อให้บุคลากรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน

๒.ขอบเขต

เพื่อเป็นการจัดการความเสี่ยงในการเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่านและเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่านจึงกำหนดกรอบแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่ได้ให้ความหมายของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ดังนี้

๓.การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของ ลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำการอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับ ความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึก ว่าถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตาม รังควานหรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐ และเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

๔.พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้อยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลา ทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิด/คุกคาม ทางเพศเกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าว เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

/• บุคลากร...

• บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเอง มากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

๕.พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุ อธิบายได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำ ไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไป เช่นเดียวกัน เป็นต้น ที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี้ยวพาราสี พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อรสนิยทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหก หรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกาย อื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น
- การตามซื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การหยักคิ้วหลิ่วตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าให้น้ำลายหกการแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเป็นปิดภาพในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน
- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพสาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เพชบุรีค โไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการ ทุนการศึกษา ดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิด ถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มึนเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอยู่ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น
- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

๖. สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย : ถ่าย Video Clip (หากทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์
- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที
- หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้น กับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือ ร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
- กรณีผู้ถูกกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

๗. กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ ในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามของตนเองได้
- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้
 - ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิด จะให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่
 - ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วย การประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดระยะเวลา ๑๕ วันเช่นเดียวกัน

/สิ่งที่ผู้บังคับ...

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- ให้อำเภอหรือหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวน ไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคูกรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของ โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคูกรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคล ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้อำเภอหรือหน่วยงาน ผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะฯ นำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย
- ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไป ได้อีก ๓๐ วัน
- ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง
- เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการ แก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนีประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอม จากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกัน โดยความยินยอมของผู้ถูกกระทำ ฯลฯ
- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกัน เป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

๘. หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์

๘.๑ หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- กลุ่มกฎหมาย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- ทางไปรษณีย์ : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ๔๖๗ หมู่ ๕ ถนนน่าน-ทุ่งช้าง บ้านทุ่งเศรษฐี ตำบลผาสิงห์อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน ๕๕๐๐๐
- ทางโทรศัพท์ : ๐๕๔ ๗๑๙ ๖๒๕ ต่อ ๒๓๑,๒๓๒
- ทางโทรสาร : ๐๕๔ ๗๑๙ ๖๒๖ ต่อ ๒๕๔
- ทางInternet : <https://www.nno.moph.go.th/nanhealth/>
- ยื่นด้วยตนเอง : กลุ่มกฎหมาย ชั้น ๓ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

หมายเหตุ : ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จ กระบวนการหากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

๘.๒ หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

- ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๙. การติดตามและประเมินผล

จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานในหน่วยงานเสนอผู้บริหารรับทราบ ปีละ ๒ ครั้ง (รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน)

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริต กระทรวงสาธารณสุข.. เอกสารรายละเอียดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค(MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กรุงเทพมหานคร. กระทรวงสาธารณสุข., ๒๕๖๗