



## ประกาศสำนักอนามัย

เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สำนักอนามัย

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของสำนักอนามัย มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักอนามัย

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว สำนักอนามัย จะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของสำนักอนามัย ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักอนามัย

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๓

(นายชวินทร์ ศิรินาค)  
ผู้อำนวยการสำนักอนามัย

## แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สำนักอนามัย

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ สำนักอนามัย จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันท่วงที รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น

### การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตาม รั้งความ หรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

### พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้อยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่การทำงาน
- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการดำเนินงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

## พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

### ๑. การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

### ๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

- การเกี่ยวพาราสี พูดจาทะลอม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

### ๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น

- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจไล่ล่ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การหยักคิ้วหลีวตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

### ๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

### ๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

### สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือ ถ่าย Video Clip (หากทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์
- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที
- ทหาหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
- กรณีผู้ถูกรกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกรกระทำ

### กระบวนการแก้ไขปัญหา

- การแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ ในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

#### สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

๑) ในกรณีที่สามารภแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกรกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

๒) ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ให้ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น ภายใน ๑๕ วัน

#### สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือส่วนราชการที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

๑) ให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของผู้กระทำ ดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งเหตุ หากไม่ดำเนินการใดๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒) ให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของผู้ถูกรกระทำ ดำเนินการไกล่เกลี่ยช่วยเหลือเพื่อหาทางยุติเรื่องดังกล่าวอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน

- การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นทางการ

กรณีที่สามารภยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศโดยใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการได้ ให้ดำเนินการต่อไปนี้

๑) ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง จำนวน ไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะกรรมการฯ นำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

๒) ให้คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

๓) ให้คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

๔) ให้คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมกล่่วละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความ ซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกระทำ ฯลฯ

๕) เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร

#### หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ สำนักงานมัย โทร. ๐ ๒๒๐๓ ๒๘๓๘ หรือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานเลขาธิการสำนักงานมัย ชั้น ๔ อาคารธานีนพรัตน์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร ๒ ดินแดง

#### ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของผู้กระทำ ในช่องทางต่างๆ เช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรศัพท์ โทรสาร
- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร ผ่านศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ สำนักงานมัย เป็นการลับ หรือผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของผู้กระทำ
- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

#### หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

- ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

#### การรายงานผลการดำเนินงาน

ให้ส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องรายงาน โดยส่งเมลไปยังกลุ่มสงเคราะห์ทางสาธารณสุข health.social.media@hotmail.com ดังนี้

- ส่วนราชการ ให้ส่งรายงานประจำปีตามรายงานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สำนักงานมัย ทุกวันที่ ๑๕ กันยายน ของทุกปี
- การรายงานกรณีที่มีการแจ้งเหตุการล่วงละเมิดฯ
  - ๑) การแจ้งเหตุอย่างไม่เป็นทางการ ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำรายงานตามแบบรายงานการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (เป็นรายกรณี)

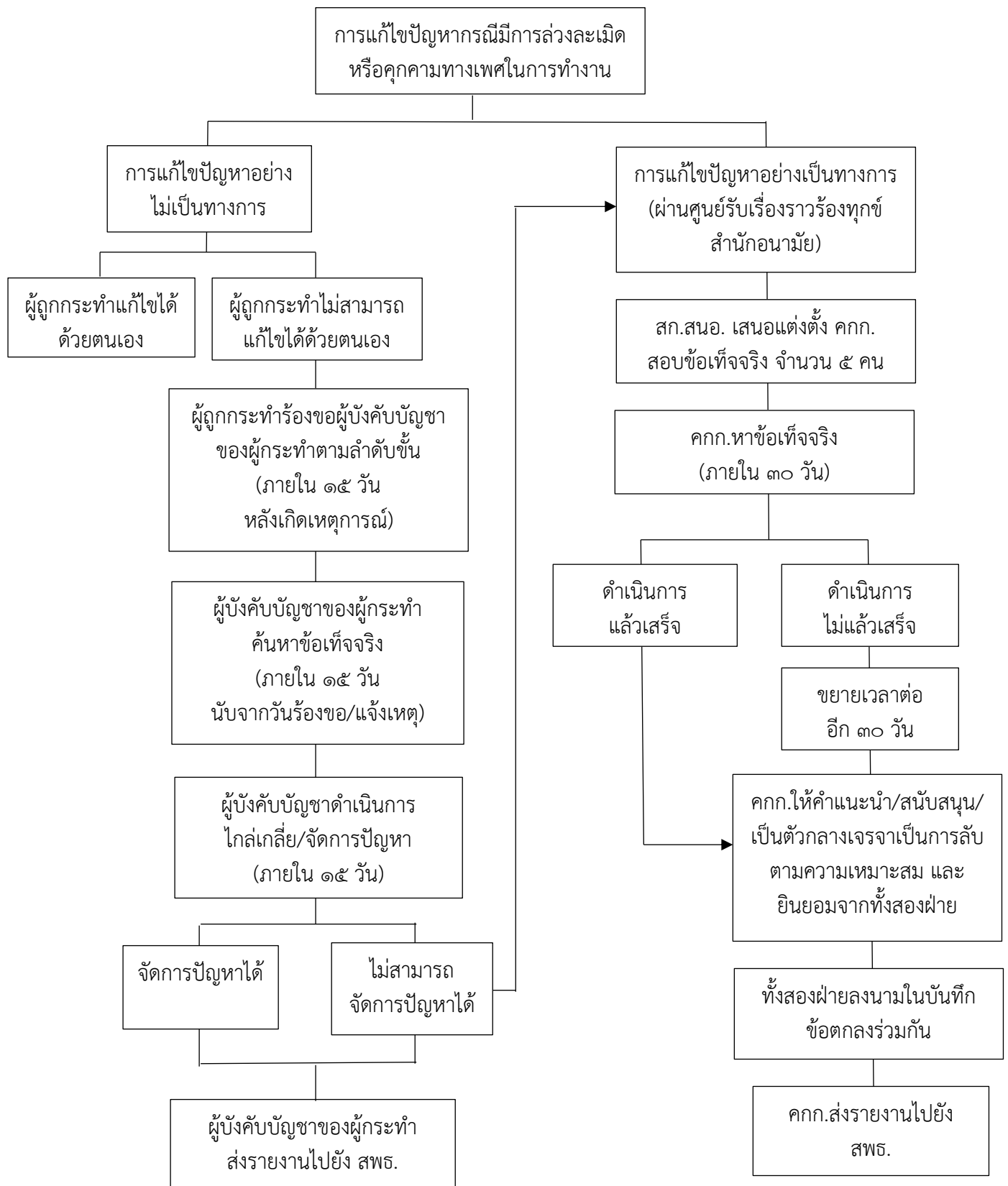
๒) การแจ้งเหตุอย่างเป็นทางการ ให้คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงรายงานตามแบบ  
รายงานการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (เป็นรายกรณี)



แบบรายงาน

-----

**การแก้ไขปัญหากรณีมีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน**  
**ตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สำนักอนามัย**





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานพัฒนาระบบสาธารณสุข (กลุ่มส่งเสริมฯ โทร/โทรสาร ๐ ๒๒๐๓ ๒๘๔๓)

ที่ กท.๐๗๐๒/ ๖๓๕ วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความร่วมมือดำเนินการตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคาม

ทางเพศในการทำงาน สำนักอนามัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการกอง เลขานุการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์บริการสาธารณสุข ๑ - ๖๙ หัวหน้ากลุ่ม และหัวหน้าฝ่ายในสังกัดสำนักงานพัฒนาระบบสาธารณสุข

ตามหนังสือสำนักงานพัฒนาระบบสาธารณสุขที่ กท.๐๗๐๒/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง ขอแจ้งประกาศสำนักอนามัย เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สำนักอนามัย ซึ่งได้เวียนแจ้งประกาศสำนักอนามัยฉบับดังกล่าว โดยขอความร่วมมือทุกส่วนราชการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และบุคลากรทุกคนในส่วนราชการสังกัดสำนักอนามัย รับทราบและถือปฏิบัติตามประกาศแล้วนั้น

ในการนี้ สำนักงานพัฒนาระบบสาธารณสุข ร่วมกับสำนักงานเลขานุการสำนักอนามัย ได้จัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักอนามัยเรียบร้อยแล้ว จึงขอความร่วมมือส่วนราชการในสังกัดสำนักอนามัย ดำเนินการตามแนวปฏิบัติดังกล่าว พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงาน ดังนี้ (สามารถโหลดรายละเอียดได้จากคิวอาร์โค้ดที่แนบ)

๑. รายงานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔

๒. หากเกิดกรณีการแจ้งเหตุการล้วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน ขอให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติฯ และรายงานผลการแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (เป็นรายกรณี)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

โทม ใจเพชรกุล

(นางดวงพร ปิณิจเสกกุล)  
ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาระบบสาธารณสุข  
สำนักอนามัย



แนวปฏิบัติและเอกสารที่เกี่ยวข้อง



แบบรายงาน



## ประกาศสำนักอนามัย

เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สำนักอนามัย

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของสำนักอนามัย มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักอนามัย

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว สำนักอนามัย จะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของสำนักอนามัย ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักอนามัย

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๓

(นายชวินทร์ ศิรินาค)  
ผู้อำนวยการสำนักอนามัย



รองผู้อำนวยการ สำนักอนามัย  
รับที่ 3027 เวลา 14.40  
วันที่ 1-8. ก.ย. ๒๕๖๓  
๒๑-๐. ก.ย. ๒๕๖๓

สำนักอนามัย  
เลขรับ 5874  
วันที่ 1-8. ก.ย. ๒๕๖๓  
เวลา .....

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานพัฒนาระบบสาธารณสุข (กลุ่มส่งเสริมฯ โทร/โทรสาร ๐.๒๒๐๓.๒๘๔๗)

ที่ กท.๐๗๐๒/ ๒๐๕๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักอนามัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักอนามัย

ต้นเรื่อง สำนักพัฒนาสังคมมีหนังสือที่ กท๑๕๐๕/๑๙๐๗ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ขอความร่วมมือดำเนินการตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ซึ่งขอความร่วมมือสำนักอนามัยดำเนินการตามมาตรการฯ โดยประกาศเจตนารมณ์ ศักยภาพมาตรการ จัดทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และรายงานผลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ภายในวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่งสำนักงานพัฒนาระบบสาธารณสุขได้รับมอบหมายให้พิจารณาดำเนินการ

### ข้อเท็จจริง

๑. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นการดำเนินงานตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ที่ได้เห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยมอบให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สร้างความเข้าใจกับหน่วยงานของรัฐและให้ดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวให้ถูกต้อง

๒. การดำเนินงานดังกล่าว สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๘๓ (๘) และ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.๒๕๕๓ ซึ่งได้นำมาบังคับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยอนุโลม ตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ มาตรา ๔๔

๓. สำนักงานพัฒนาระบบสาธารณสุข ได้ศึกษามาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และเอกสารตัวอย่างจากสำนักพัฒนาสังคมแล้ว จึงได้สรุปการดำเนินงานตามมาตรการฯ ตามเอกสารที่แนบ

ข้อพิจารณาและเสนอแนะ เพื่อให้การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักอนามัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ สำนักงานพัฒนาระบบสาธารณสุขพิจารณาแล้ว เห็นควร

๑. ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักอนามัย เพื่อเวียนแจ้งให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดสำนักอนามัยทราบและถือปฏิบัติ

๒. จัดทำ...

๒. จัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักอนามัย โดยสำนักงานพัฒนาระบบสาธารณสุขและสำนักงานเลขานุการสำนักอนามัย ดำเนินการ เพื่อเวียนแจ้งให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดสำนักอนามัยทราบและถือปฏิบัติ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามใน ข้อ ๑ และมอบหมายให้สำนักงานพัฒนาระบบสาธารณสุขและสำนักงานเลขานุการสำนักอนามัย ดำเนินการในข้อ ๒

นางดวงพร ปิณจิตกุล

(นางดวงพร ปิณจิตกุล)

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาระบบสาธารณสุข  
สำนักอนามัย

- เห็นชอบ
- ดำเนินการตามเสนอ

นายชวนนท์ ศรีนาค

(นายชวนนท์ ศรีนาค)  
ผู้อำนวยการสำนักอนามัย  
๑๕ ก.ย. ๒๕๖๓