 **บันทึกข้อความ**

**ส่วนราชการ** โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม อำเภอทุ่งศรีอุดม จังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มงานบริหารทั่วไป

**ที่** อบ ๐๐33.๐๐๑.26/106  **วันที่** 25 มีนาคม ๒๕๖7

**เรื่อง** โปรดลงนามประกาศโรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม เรื่อง เจตนารมณ์และคู่มือแนวทางการป้องกันและแก้ไข

 ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทํางาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้าหน่วยงาน โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม ทุกท่าน

 ด้วย คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการนิองกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทํางาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดําเนินงานตามมาตรการดังกล่าวฯ ไปยังศูนย์ ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทํางาน (ศปคพ.) อย่างเคร่งครัด นั้น

 กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม จึงขอท่านโปรดลงนามใน ประกาศโรงพยาบาล

ทุ่งศรีอุดม เรื่อง เจตนารมณ์และคู่มือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทํางาน ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และขออนุญาต ลงเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานและระบบ MITAS(http://www.thungsriudomhospital.go.th) เพื่อให้บุคลากรทุกคนและประชาชนทั่วไปรับทราบต่อไป รายละเอียดตามสิ่ง ที่แนบมาพร้อมนี้

 จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



 **บันทึกข้อความ**

**ส่วนราชการ** โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม อำเภอทุ่งศรีอุดม จังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มงานบริหารทั่วไป

**ที่** อบ ๐๐33.๐๐๑.26/105  **วันที่** 25 มีนาคม ๒๕๖7

**เรื่อง** โปรดลงนามประกาศโรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม เรื่อง เจตนารมณ์และคู่มือแนวทางการป้องกันและแก้ไข

 ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทํางาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม

 ด้วย คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการนิองกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทํางาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดําเนินงานตามมาตรการดังกล่าวฯ ไปยังศูนย์ ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทํางาน (ศปคพ.) อย่างเคร่งครัด นั้น

 กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม จึงขอท่านโปรดลงนามใน ประกาศโรงพยาบาล

ทุ่งศรีอุดม เรื่อง เจตนารมณ์และคู่มือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทํางาน ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และขออนุญาต ลงเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานและระบบ MITAS(http://www.thungsriudomhospital.go.th) เพื่อให้บุคลากรทุกคนและประชาชนทั่วไปรับทราบต่อไป รายละเอียดตามสิ่ง ที่แนบมาพร้อมนี้

 จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



 **บันทึกข้อความ**

**ส่วนราชการ** โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม อำเภอทุ่งศรีอุดม จังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มงานบริหารทั่วไป

**ที่** อบ ๐๐33.๐๐๑.26/ 104  **วันที่** 25 มีนาคม ๒๕๖7

**เรื่อง** รายงานการคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ

 ทำงานของหน่วยงาน และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม

 รายงานการจัดทำคู่มือมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม ได้จัดทำคู่มือมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทาง เพศในการทำงานของโรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม ปีงบประมาณ ๒๕๖7 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้ บุคลากรของโรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม ทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และ ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ในการนี้ จึงใคร่ขอรายงานผลการจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖7 โดยอนุญาตให้นำขึ้นเผยแพร่ บนเว็บไซต์หน่วยงาน ต่อไป

 จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



**แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล**

**โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี**

**ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี**

**เรื่อง คู่มือมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน**

**โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี**

|  |
| --- |
| **แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี** |
| ชื่อหน่วยงาน :…โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม อำเภอทุ่งศรีอุดม จังหวัดอุบลราชธานี…………………………..…………..วัน/เดือน/ปี :........... 25 มีนาคม 2567 ............................................................................ หัวข้อ : ขออนุญาตเผยแพร่แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลการจัดทำคู่มือมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม ต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ 2567.....รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) 1. แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลการจัดทำคู่มือมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดมต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ 2567 2. แบบฟอร์มการขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลการจัดทำคู่มือมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน Linkภายนอก:…………………………………………………………………………………………………………….……………… หมายเหตุ:……………..…ไม่มี……………………………………………………………………………………………………………...... |
|

|  |  |
| --- | --- |
| **ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล** |  **ผู้อนุมัติรับรอง** |
| รูปภาพประกอบด้วย ร่าง, การประดิษฐ์ตัวอักษร  คำอธิบายที่สร้างโดยอัตโนมัติ  | รูปภาพประกอบด้วย แมลง, นกชนิดหนึ่ง  คำอธิบายที่สร้างโดยอัตโนมัติ |
|  (นางสาวชยามล ใคร่นุ่นสิงห์)  |  (นายธีระวัฒน์ สิงห์ราช) |
|  ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ |  ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม |
| วันที่....25......เดือน....มีนาคม......พ.ศ. 2567… |  วันที่....25......เดือน....มีนาคม......พ.ศ. 2567… |

 |

**ประกาศโรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม**

**เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานจัดทำขึ้น  ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากร ในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ใน สถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ จะสร้างและรักษา สภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้าง ความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียน เรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันท่วงทีรวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความ เสี่ยงที่จะทำให้เกิด การล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น

**การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ คือ**

การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ ใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา  ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ  หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย  หรือรู้สึกว่าถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควาญหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่น ใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

**พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ**

∙ บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ∙ บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่ง กายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม  หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น ∙ บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศ เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อน ร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

∙ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการ ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

∙ ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำ งาน  หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อน ทุกครั้ง  ∙ บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการท างานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงาน ของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

**พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ**

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้ อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการ และมี ความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ  **๑. การกระทำทางสายตา** เช่น

การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองช้อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลง ไปที่คอ เสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าว มีความรู้สึกเช่นเดียวกัน  เป็นต้น

**๒. การกระทำด้วยวาจา** เช่น

∙ การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่ส่อไปทางเพศ

∙ การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และ ไม่ต้องการ  การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

∙ การเกี้ยวพาราสี พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียก ผู้หญิงด้วยคำที่ส่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

∙ การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์การแสดงความเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่ส่อ ไปในทางเพศ การเล่าเรื่องตลกลามกเรื่องสองแง่สองง่ามในเรื่องเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบใน เรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

**๓. การกระทำทางกาย** เช่น

∙ การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคล า การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวย โอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัส ทางกายอื่นใดที่ไม่น่า พึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก

∙ การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจยืนใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวาง ทางเดิน การยักคิ้วหลิ่วตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าน้าลายหก การแสดง พฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

**๔. การกระทำอื่น ๆ** เช่น

∙ การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊  ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

∙ การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่ สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึง เรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น Facebook Line ฯลฯ เป็นต้น

**๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์**

∙ การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษาดู งาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือ ถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์  เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่น ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

∙ การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการ สัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

**สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ**

∙ ควรแต่งกายให้มิดชิด มีส่วนช่วยพ้นอันตรายจากสายตาและพฤติกรรมคุกคามทางเพศได้มาก ∙ แสดงออกทันทีว่า ไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศนั้น

∙ ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

∙ บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือถ่ายภาพ หรือ ถ่าย video clip (หากทำได้)

∙ บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา  และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ ในเหตุการณ์

 ∙ แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที

 ∙ หารือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา  บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือ

 ร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

 ∙ กรณีผู้ถูกกระทำอาย/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ ∙ ถ้าปฏิเสธอย่างชัดเจนไปแล้วถูกกระทำซ้ำ ๆ อีก ถือว่าเป็นปัญหา ควรปรึกษาผู้ใหญ่

หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนที่ปัญหาจะลุกลามไปกว่านี้ จากนั้นควรดำเนินการขั้นเด็ดขาด โดยร้องเรียนไปยัง ผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับสูงเพื่อลงโทษทางวินัย

**กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ**

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ ในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

**สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ**

∙ ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระ

ทำทราบ พฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเอง ได้

∙ ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้

 ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่า เป็นการละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

 ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุม หารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่อง ดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน

**สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ**

∙ ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน ∙ ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูก กล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

∙ เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหา ตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้น อีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การน าเสนอเรื่องไปยัง ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกกระทำ ฯลฯ

∙ เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็น ลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

**มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน**

∙ เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การ งานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์และ ผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

∙ ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานทำงาน หรือวิธีการ ในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงาน ที่รับผิดชอบตามความ เหมาะสม

∙ ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

**มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา**

∙ ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรม และให้ได้รับการ ปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

∙ ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/ พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

**หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน**

∙ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

∙ หน่วยงานด้านการเจ้าหน้าที่

∙ คณะกรรมการหรือคณะทำงานด้านการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศของหน่วยงาน ที่มีบุคคลภายนอกจากหน่วยงานกลางด้านการบริหารงานบุคคลร่วมด้วย

**ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน**

∙ ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ได้ที่ **www.*THUGSIUDOM.com***

 ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์หรือเป็นลายลักษณ์อักษร ต่อผู้บังคับบัญชา ทุกระดับของผู้กระทำ

∙ ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หาก ไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

**หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก**

∙ สำนักงาน ก.พ.

∙ คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า ด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒

∙ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตามมาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒

∙ ผู้ตรวจการแผ่นดิน มาตรา ๒๓, ๒๔ และมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วย ผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๒

  ประกาศ ณ วันที่ 25 มีนาคม ๒๕๖7

