



การส่องล:เม็ดหรือ
ตุกตามทางเพตใการทำงาน





ทำไม
ผู้หญิงถึงถูกล่วงละเมิด
ทางเพศ
ในที่ทำงาน



ความสัมพันธ์ระหว่าง
บทบาทความสัมพันธ์
หญิงชาย
และการล่วงละเมิดทาง
เพศในที่ทำงาน



ความเป็นชาย

Gender

ความเป็นหญิง

- ฉลาด สร้างสรรค์ มีอำนาจ มีเหตุผล มีความเป็นอิสระ มีความเชื่อมั่นในตนเอง แข็งแรง กล้าหาญ กล้าคิดกล้าทำ รับผิดชอบ อารมณ์หนักแน่น มั่นคง ระมัดระวัง รอบคอบ สุขุม เฉียบขาด เปิดเผย มีหลักการ

อ่อนแอ อ่อนโยน เจ้าอารมณ์ จู้จี้ขี้บ่น นินทา ประณีประนอม

ไม่มั่นคง ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่มีเหตุผล ต้องมีผู้ดูแล ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้

อิจฉา เอาแต่ใจ ไม่หนักแน่น ไม่กล้าตัดสินใจ รักสวยรักงาม



• ความเป็นหญิง

● อ่อนแอ อ่อนโยน

● รักสวยรักงาม

● เจ้าอารมณ์

● เอาแต่ใจ ไม่มีเหตุผล

● จู้จี้ ขี้บ่น

● ชอบนินทา

● ขี้อาย ขี้ใจฉา

● ประณีประนอม

● ไม่มั่นคง

● ไม่กล้าตัดสินใจ

● ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้

● ไม่หนักแน่น



•ความเป็นชาย

- ฉลาด
- สร้างสรรค์
- มีเหตุผล
- มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- แข็งแรง กล้าหาญ
- เป็นผู้นำ
- กล้าคิดกล้าทำ
- รับผิดชอบ
- หนักแน่น มั่นคง
- รอบคอบ สุขุม



ทำไมผู้หญิงมักเป็นเหยื่อของการล่วงเกินทางเพศในที่ทำงาน



การล่วงเกินทางเพศ เป็นรูปแบบหนึ่งของความรุนแรงทางเพศที่ชายกระทำกับหญิง

การอบรมเลี้ยงดู

เนื่องจากการอบรมเลี้ยงดูผู้หญิง เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญแก่ชาย

สัมพันธ์กับ

- บทบาททางสังคม การอบรมเลี้ยงดู
- ความคิดความเชื่อในเรื่องเพศสัมพันธ์
- เศรษฐกิจ การทำงาน
- สิทธิ โอกาส

การปฏิบัติต่อลูกสาว

พ่อแม่จึงเลือกปฏิบัติต่อลูกสาวซึ่งส่งผลให้ผู้หญิง มีโอกาสทางสังคมน้อยกว่าชาย โดยเฉพาะด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ ความก้าวหน้าการเข้าถึงทรัพยากรต่างๆ

สังคมเชื่อว่าผู้ชาย

มีแรงขับเคลื่อนชาติทางเพศมาก ความต้องการทางเพศของฝ่ายชายเป็นที่ยอมรับ และอาจมีความรุนแรงหรือผิดบรรทัดฐานบางก็เป็นเรื่องที่สามารถเกิดขึ้นได้

สังคมสอนและคาดหวังให้ผู้หญิง

สงบเสงี่ยม ยอมจำนนต่อสถานการณ์ เป็นฝ่ายตอบสนองในเรื่องเพศสัมพันธ์

สถานภาพทางสังคม

เศรษฐกิจและความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างชายกับหญิง ฐานะการทำงานที่ไม่มั่นคง การขาดความเชื่อมั่นในตนเองของฝ่ายหญิง การนั่งเฉยหรือยอมจำนน เปิดโอกาสให้ผู้ชายที่มีตำแหน่งการทำงานที่เหนือกว่าแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ

โอกาส

ทางสังคมของผู้หญิงมีน้อยกว่าชาย

นิยาม ความหมาย

การล่วงละเมิดทางเพศ หรือ การคุกคามทางเพศ คือ การกระทำทางเพศใด ๆ ที่เป็นการบีบบังคับด้วยการใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ทั้งทางวาจา ข้อความ ท่าทาง หรือการมองด้วยสายตา รวมถึงการติดตามรังควาน ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยการกระทำเหล่านั้นทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดรู้สึกอึดอัดใจ รำคาญ หรือได้รับความอับอาย



นิยาม ความหมาย

“KEYWORD สำคัญ”

1. ไม่พึงปรารถนา / ไม่ต้องการ / ไม่พึงประสงค์ / UNWANTED
2. การกระทำเหล่านั้นทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดรู้สึกอึดอัดใจ รำคาญ หรือได้รับความอับอาย



ระลึกไว้เสมอว่า

**“การรับรู้/ความรู้สึก
แต่ละคนไม่เหมือนกัน”**

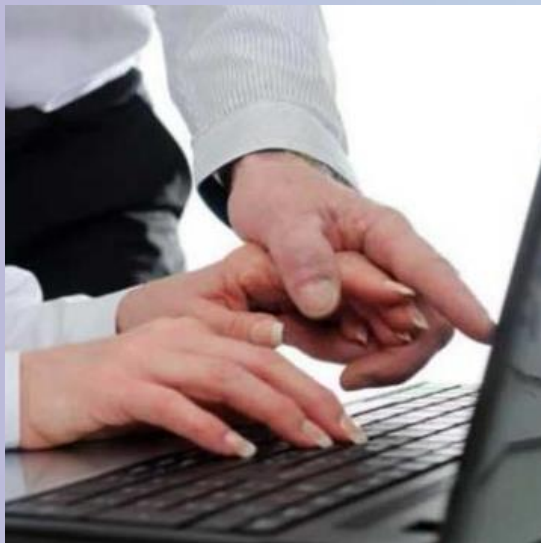


ใครล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศ กับ ใคร?

ผู้บังคับบัญชา **กระทำต่อ** ผู้ใต้บังคับบัญชา

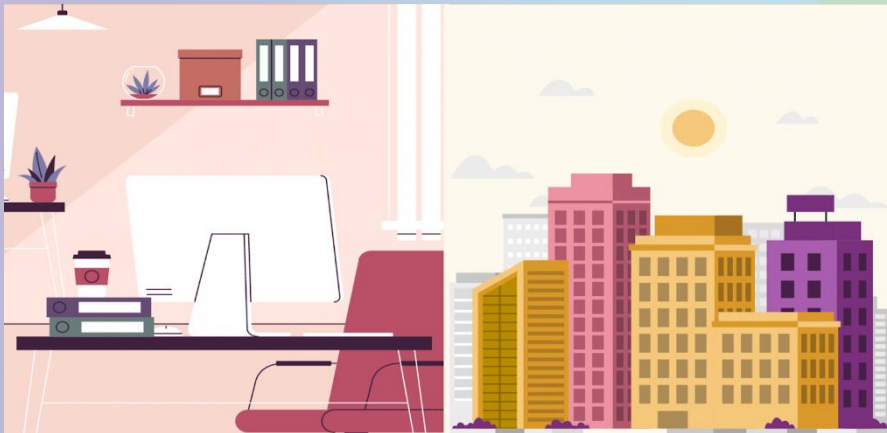
ผู้ใต้บังคับบัญชา **กระทำต่อ** ผู้ใต้บังคับบัญชา

เพื่อนร่วมงาน **กระทำต่อ** เพื่อนร่วมงาน



บุคลากรภายในหน่วยงาน **กระทำต่อ** ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือ
ดำเนินงานร่วมกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษาฝึกงาน
ผู้รับจ้าง หรือ ผู้รับบริการ เป็นต้น

การล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศในการทำงาน สามารถเกิดขึ้นได้ นอกสถานที่ทำงาน



สถานที่ที่มีการจัดงานของหน่วยงาน หรือ
สถานที่ที่ได้รับมอบหมายให้ไปทำงาน



ระหว่างการปฏิบัติงาน เช่น ระหว่างการเดินทางไป
ปฏิบัติงาน การใช้โทรศัพท์ประสานงาน หรือการใช้สื่อ
อิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสาร

พฤติกรรมที่เข้าข่าย

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน



**ลวนลาม
ด้วยสายตา**
คือการคุกคาม
ทางเพศ

อย่าอาย
อดอัด ไม่พอใจ
อย่างนี้เอง

เมื่อถูกคุกคามทางเพศ

พบที่ปรึกษา แจ้งพนักงานประจำรถ
ตำรวจ หรือ โทรสายด่วน สสมท. **1348**

มูลนิธิ สสส. มูลนิธิ สสส. มูลนิธิ สสส. มูลนิธิ สสส. มูลนิธิ สสส. actionaid

เมื่อปลอดภัยคือเมือง
Safe Cities for Women

พฤติกรรมที่ต้องลักษณะของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ มี 5 ประการ ดังนี้

1. การกระทำทางสายตา/อากัปกิริยาสื่อไปทางเพศ เช่น จ้องมองร่างกาย ใช้สายตาทะเยอโลม ทำท่าทางเป็นสัญลักษณ์ที่สื่อถึงอวัยวะเพศ ความต้องการทางเพศ หรือการร่วมเพศ

2. การกระทำด้วยวาจา เช่น ผิวปากใส่ พุดแซว พุดเกี้ยวพาราสี พุดสองแง่สองง่าม พุดตลกลามก หรือชวนพุดคุยในลักษณะที่ทำให้คนฟังอึดอัด

3. การกระทำทางกาย มีตั้งแต่การแตะเนื้อต้องตัว แตะอวัยวะลับ โอบ กอด หอม ใช้ส่วนหนึ่งส่วนใดของร่างกายสัมผัสสลับไปจนถึงโชว์อวัยวะเพศ สำเร็จความใคร่ให้เห็น หรืออาจรุนแรงถึงขั้นพยายามข่มขืนหรือข่มขืน

4. การกระทำอื่น ๆ เช่น คุกคามผ่านช่องทางการสื่อสาร หรือทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่น่าอึดอัดในเรื่องเพศ เช่น แอบถ่ายภาพ ถ่ายภาพซ่อนใต้กระโปรงหรือหน้าอก เปิดรูปภาพ คลิปวิดีโอ หรือภาพยนตร์ลามก อนุจารย์บนโทรศัพท์มือถือให้คนข้าง ๆ เห็น การแสดงรูปภาพ วัตถุ สัญลักษณ์ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ การเปิดภาพโป๊ในที่ทำงาน ในคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

5. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือการแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่สื่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อนรำคาญ



ลักษณะของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

พฤติกรรมหรือการกระทำทางเพศใด ๆ ที่เป็น

- บีบบังคับด้วยการใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา วาจา ท่าทางการมองด้วยสายตา การแสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือการกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน
- ติดตาม รังควาน หรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศโดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือ การแต่งตั้ง หรือ ผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย




ทำให้เกิดความรู้สึก

- อึดอัด รำคาญใจ ได้รับความอับอาย เสื่อมเสียเกียรติ ถูกเหยียดหยาม

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศ

1. แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจ และถอยออกจากเหตุการณ์นั้น
2. ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดกระทำ และเรียกให้ผู้อื่นช่วย
3. บันทึกเหตุการณ์ด้วยการบันทึกเสียง ภาพ (หากทำได้) หรือบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เกิดเหตุการณ์ (วัน เวลา สถานที่ คำบรรยายสั้น ๆ และหากมีบุคคลที่สามอยู่ให้บันทึกชื่อของพยานไว้ด้วย)
4. แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที
5. หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคล หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
6. กรณีผู้ถูกรักษาอายุหรือกลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกรักษา



ตัวอย่างรูปแบบการล่วงเกินทางเพศ

- ชักชวนให้ไปกินข้าว ดูหนัง ฟังเพลง **ปฏิเสธก็ไม่เลิก**
- พยายามแสดงความใกล้ชิดชิด ทางร่างกายขณะทำงาน
- จ้องมองหน้าอก มองตรงนั้น
- จับมือถือแขนแตะต้องร่างกาย



• ตัวอย่างรูปแบบการล่องเกินทางเพศ

- พุดจาเชื้อเชิญ ตลกกลามกเกี่ยวกับเพศ
- แสดงภาพลามกหรือเกี่ยวกับเพศในที่เปิดเผยจอคอมพิวเตอร์/มือถือ
- ชมขู่ทางร่างกาย พยายามล่องเกินทางเพศ ชมชื่น
- กดดัน บังคับทางอ้อมให้มีเพศสัมพันธ์

ผลกระทบเมื่อมีการล่วงละเมิดทางเพศ คุกคามทางเพศในการทำงาน



• ผู้ถูกกระทำ

- เสียใจ เครียด โกรธ แค้น กินไม่ได้ นอนไม่หลับ
- เจ็บป่วยทางร่างกาย
- หหมดความตั้งใจทำงาน
- สูญเสียงาน ต้องลาออก ถูกไล่ออก
- สูญเสียโอกาสทางการงาน เงินเดือน
- ก่อให้เกิดปัญหาให้กับครอบครัว



ผลกระทบเมื่อมีการล่วงละเมิดทางเพศ คุกคามทางเพศในการทำงาน



• องค์กรหน่วยงาน

- สูญเสียประสิทธิภาพการทำงาน
- พนักงานขาดงาน
- สูญเสียทรัพยากรบุคคล
- ภาพพจน์ที่ไม่ดีต่อองค์กร
- เกิดความตึงเครียดในที่ทำงาน
- ทำลายระบบการบริหารงานขององค์กร



ผลกระทบเมื่อมีการล่วงละเมิดทางเพศ คุกคามทางเพศในการทำงาน



• สังคม

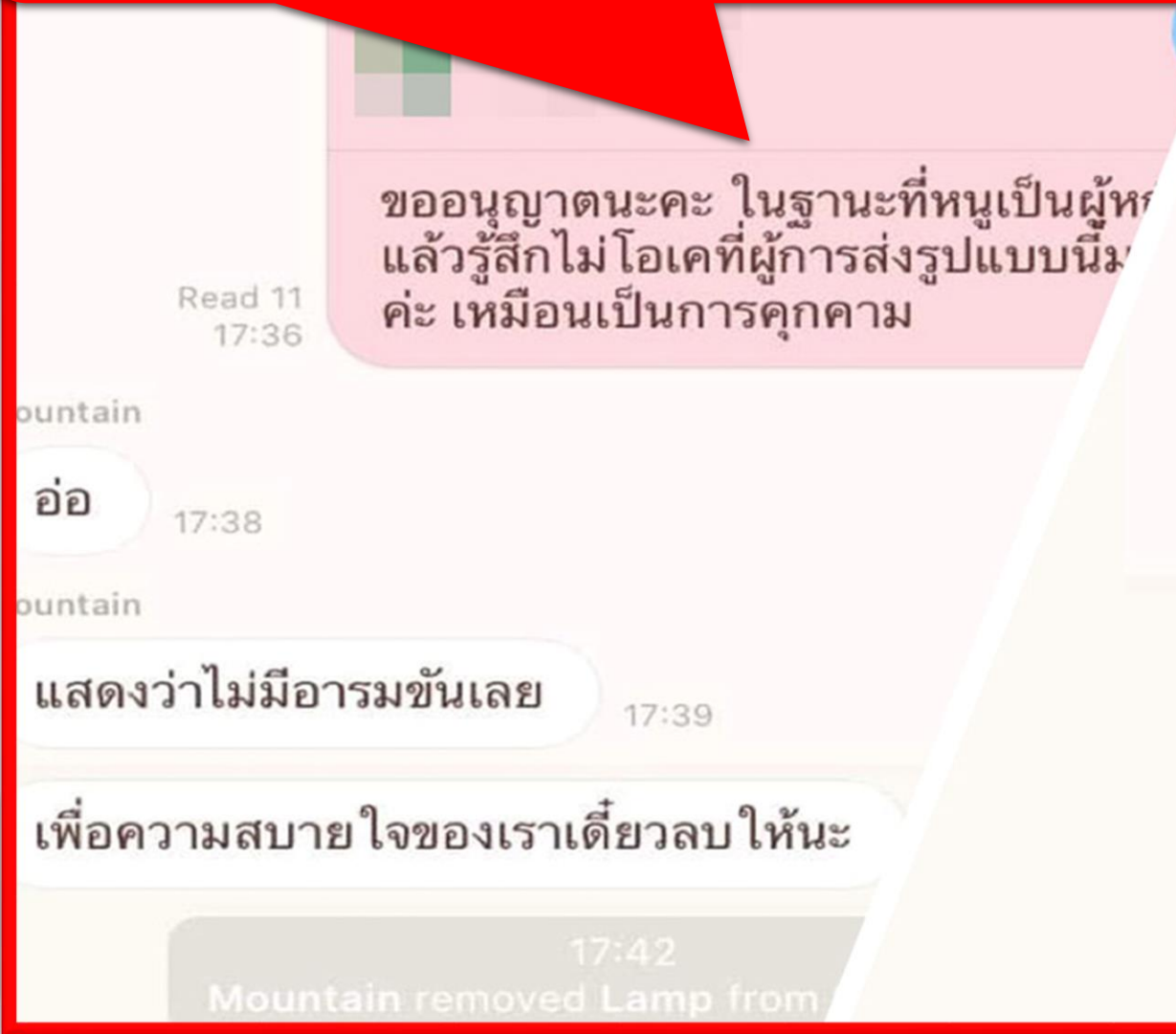
- อุปสรรคต่อการพัฒนาสังคม
- รีดรอนสิทธิความเป็นมนุษย์และความเสมอภาคทางสังคม
- เกิดปัญหาครอบครัว จริยธรรม กฎหมายและปัญหาสังคมอื่นๆ



กรณีศึกษา

การล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ที่ปราศจากเป็นข่าว

ไล่ออก ผวก. ร้านบาร์บีคิวดัง ส่งภาพไม่เหมาะสม เข้าแชตไลน์ เข้าข่ายคุกคามทางเพศ





โนบรา = ยั่ว?



53 นาที · 🌐

ถูกละชอบคอมเมนต์โลกสวยๆ ไม่ใส่ยกทรงเรื่องธรรมดาใช้
ครับเอาเมืองนอกมาเป็นต้นแบบ ก็นี้มันเมืองไทยมันเหมือน
กันไหมแล้ว ไม่ย้ายทะเบียนบ้านไปเมืองนอกละเดิน โถงเถงเลย
ละ พอโดนอุ้มข่มขืนฆ่า เส่อเรียกร้องความเป็นธรรม
#ป้องกันเขาป้องกันเรา รู้จักคำนี้ไหมครับ #เป็นห่วงนี้มันพี
ไทย แปลกดี ไทยก็รู้อยู่ยังไม่เปิดกว้าง เพราะยังมีลุงอยู่



ลูกค้าครับ ออกมารับของ
กรุณาใส่ยกทรงด้วยครับ
ใจคอไม่ดีเลย 😊😊



แนวๆ นี้ผมจัดให้มาเยอะครับละครับเขาอ่อยครับ
ที่ต้องเข้าใจช่วง โควิดครับของขาด อาหารแค่ของ
แถมแต่จริงๆเขาหวังบริการเสริม พี่พลาดแล้วครับ

👍 Like

➦ Share

👍 😊 539



เห็นข้ามรั้ว



· 18h

TW : sexual harassment

มีเด็กนักเรียนโดนคุณครูประจำชั้นทำโทษที่เด็กนักเรียนไม่ได้ใส่เสื้อชั้น โดยการให้เด็กนักเรียนชายมายืนมองหน้าอกของเด็กผู้หญิงคนนี้ เราว่ามันคือการกระทำที่แย่มาก และคนที่ไม่สมควรได้รับและเรียกคนนี้ว่าครูด้วยซ้ำ [#โรงเรียนประจำจังหวัดสีเหลืองแดง](#)

32

17.9K

2.1K



Show this thread

ไม่ใส่ชั้นใน !

ให้นักเรียนชายรุมจ้องหน้าอก





เล่นผิดคนซะแล้ว

สาวใสไม่ยั้ง หม่อมราชดน้ำใส หลังปฎิเสธชนแก้ว



ไอ้หื่นโทรไลน์ขอมีเพศสัมพันธ์
แลก 2 หมิ่น เกมชวานทำงานลับ



พนักงานข้ามเพศห่างเกษรฯ ถูกนายจ้างล้วงละเมิดทางเพศ

ร่วมลงชื่อให้ 'Gaysorn Village' ดำเนินการเดือดขาดต่อผู้กระทำผิด
และต้องออกนโยบายป้องกันการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน



**ยื่นสอบปึก ขรก.
ไลน์คุกคาม ขรก.สาว**



รับสอบ ปึก ขรก. ผู้สาว

มาตรการ
ในการป้องกันและแก้ไข
ปัญหาการล่วงละเมิดหรือ
คุกคามทางเพศ

คณะรัฐมนตรี เห็นชอบ
เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2563

STOP



SEXUAL HARASSMENT
— IN THE WORKPLACE —

คู่มือ มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

มติคณะรัฐมนตรี

เมื่อวันที่ 21 เม.ย. 63 ครม. เห็นชอบให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) เพื่อทำหน้าที่ประสานหน่วยงานต่างๆ และติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ด้วย

มาตรการฯ ข้อ 1 – 4 เป็นการกำหนดเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือ การปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร



1. หน่วยงานต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษรโดยประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง



2. หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วม



3. หน่วยงานต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ และกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร



4. หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดฯ และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร

**มาตรการฯ ข้อ 5 – 8 เป็นการกำหนดเกี่ยวกับช่องทาง
การร้องทุกข์ และแนวทางในการแก้ไขปัญหภายในหน่วยงาน**



5. หน่วยงานต้องกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกฎหมาย หรือกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม



6. การแก้ไขปัญหอาจใช้กระบวนการไม่เป็นทางการเพื่อยุติปัญหา ถ้าแก้ไขปัญหาไม่ได้ จึงจะเข้าสู่กระบวนการวินัยตามกฎหมาย



7. การแก้ไขปัญหต้องดำเนินการโดยทันที เป็นไปตามเวลาที่กำหนด ต้องเป็นความลับ รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย



8. กรณีที่มีการร้องเรียนให้แต่งตั้งคณะทำงานจำนวนไม่เกิน 5 คน หรือให้กลุ่มคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง

**มาตรการฯ ข้อ 9 – 12 เป็นการกำหนดเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน
พยาน และผู้ถูกร้องเรียน รวมถึงการรายงานผลการดำเนินงาน**



**9. หน่วยงานต้องมี
มาตรการคุ้มครอง
ผู้ร้องเรียนและผู้เป็น
พยาน และต้องคุ้มครอง
ผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูก
กลั่นแกล้ง**



**10. หน่วยงานต้องมี
มาตรการคุ้มครองผู้ถูก
กล่าวหา โดยในระหว่าง
ร้องเรียนยังไม่ถือว่า
ผู้ถูกกล่าวหามีความผิด
ต้องให้โอกาสชี้แจง**



**11. หน่วยงานต้อง
รายงานผล
การดำเนินงานไปยัง
ศพดพ. ภายในวันที่
31 ตุลาคม ของทุกปี**



**12. ศพดพ. เป็นศูนย์กลาง
ประสานหน่วยงานต่าง ๆ
ในการดำเนินการป้องกัน
และแก้ไขปัญหาการล่วง
ละเมิด และรายงานต่อ
คณะกรรมการ สทพ.**

กรม.ใช้ยาแรง ขรก.ผิดข้อสาว-คุกคามทางเพศโทษ "ออกจากราชการ"

มติ กรม. เมื่อวันที่ 16 มี.ค. 64 ที่ผ่านมา ให้สำนักงาน ก.พ. เสนอให้ กรม. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ นำ มาตราการทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับวินัยและจรรยาบรรณร้ายแรงของแต่ละ องค์กรกลางบริหารงานบุคคล เช่น การสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจาก ราชการไว้ก่อน การสั่งให้ประจำส่วนราชการ การสั่งสำรองราชการ หรือการสั่ง การตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีอยู่มาใช้ในการ ดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมข้อสาวหรือล่วง ละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการกระทำ การล่วงละเมิดทางเพศ หรือการคุกคามทางเพศดังกล่าว




กรม.ใช้ยาแรง ขรก.ผิดข้อสาว-คุกคามทางเพศโทษ "ออกจากราชการ"

© 18:29 | 16 มีนาคม 2564 | 2,108



“ เรื่องนี้นายกรัฐมนตรีให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นอย่างมาก หากพบข้าราชการกระทำผิดวินัยและจรรยาบรรณร้ายแรง โดยมีหลักฐานชัดเจนเพียงพอ ก็ควรให้ออกจากราชการไว้ก่อน ”



**สิ่งที่ควรกระทำ
เมื่อถูกล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการ
ทำงาน**

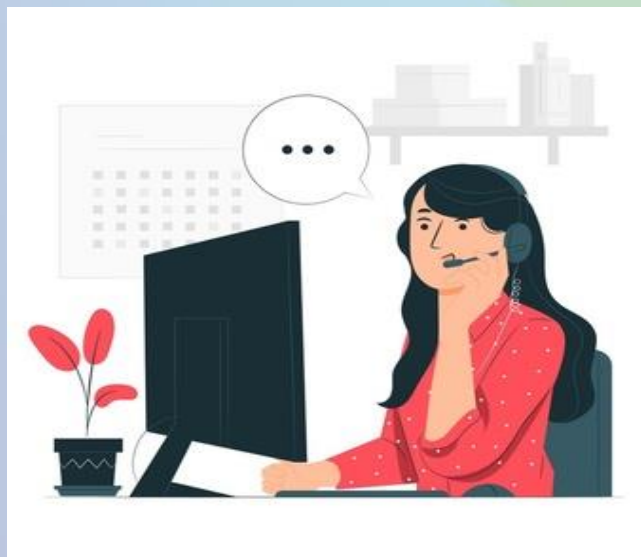


designed by freepik.com

บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยเสียง
ภาพถ่าย หรือถ่าย Video Clip
(หากทำได้)



แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจ
หรือผู้บังคับบัญชาทราบทันที



บันทึกเหตุการณ์เป็นลายลักษณ์อักษร บันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ
คำบรรยายเหตุการณ์ ชื่อของพยานหรือบุคคลที่สาม



ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคล
เป็นผู้ประสานงาน



ร้องทุกข์ได้ที่กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม ทางโทรศัพท์ ร้องทุกข์ด้วยตนเอง
หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสารฯ เป็นต้น



ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชา
ของผู้กระทำ และให้ดำเนินการค้นหา
ข้อเท็จจริง



**ช่องทาง /
sexual
วิธีการร้องเรียน /
harassment
ร้องทุกข์
SAY NO!**



หน่วยงานจัดช่องทางรับเรื่องร้องเรียน
เช่น เว็บไซต์ กล้องรับเรื่องร้องทุกข์
ตู้ ป.ณ.



ร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์
ไปรษณีย์ เว็บไซต์ กล้องรับเรื่องร้องเรียน



ร้องทุกข์ด้วยตนเอง ด้วยการ Walk in หรือทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์
อักษร เช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสาร

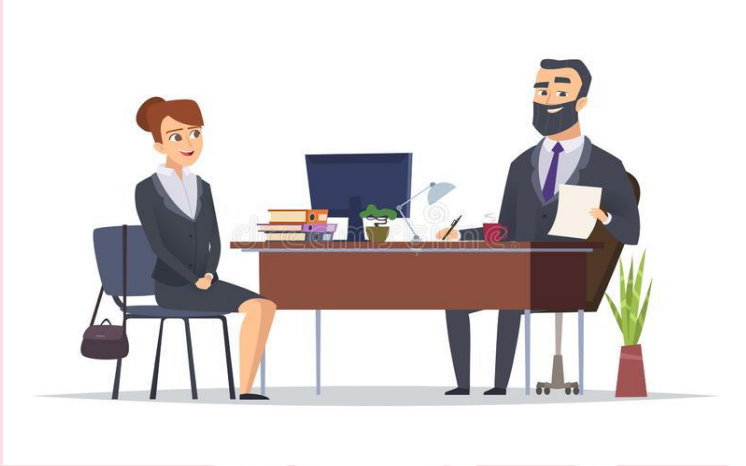


หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์

sexual

SAY NO!

ภายในหน่วยงาน



ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ



กลไกการรับเรื่องร้องทุกข์
ภายในหน่วยงาน



ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหากการล่วงละเมิดหรือ
คุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.)

ภายนอกหน่วยงาน



สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน



คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตามมาตรา 26
พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน
แห่งชาติ พ.ศ. 2560



คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์
ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
ว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. 2552

ความเสมอภาค คือ ความสุข

ขอขอบคุณ

กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

โทร. 0 2659 6749

www.dwf.go.th

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

วัน/เดือน/ปี : ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

หัวข้อ: โครงการอบรม Stop SEAH ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗
ณ โรงแรม ทีเค. พาเลส แอนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

โครงการอบรม Stop SEAH ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗
ณ โรงแรม ทีเค. พาเลส แอนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

Link ภายนอก : ไม่มี

หมายเหตุ :

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม

(นางสาวณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

วันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ผู้อนุมัติรับรอง

พศวีร์ วัชรบุตร

(นายพศวีร์ วัชรบุตร)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (แทนหัวหน้า)

วันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

ณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม

(นางสาวณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

วันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗