



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลทุ่งใหญ่ กลุ่มงานการพยาบาล งานสุขภาพจิตและยาเสพติด โทร ๐ ๗๕๔๘ ๙๐๘๐

ที่ นศ.๐๐๓๓.๓๑๑(๑๑)/๒๕๖๖ วันที่ 27 ก.พ. 2566

เรื่อง ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
พ.ศ.๒๕๖๖ สำหรับหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลทุ่งใหญ่

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งใหญ่

ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ในการนี้ งานสุขภาพจิตและยาเสพติด กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลทุ่งใหญ่ จึงได้จัดทำแนวทางในการดำเนินจัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน แนวทางในการปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และคู่มือแนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ สำหรับหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลทุ่งใหญ่ เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติของคณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลทุ่งใหญ่ ได้มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคลและองค์กร ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายและลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของโรงพยาบาลทุ่งใหญ่ รายละเอียดตามประกาศที่แนบนี้ กรณีหากประสงค์จะแก้ไขประกาศฯ ฉบับนี้ ขอให้แจ้งไปยังงานสุขภาพจิตและยาเสพติด กลุ่มงานการพยาบาล เพื่อดำเนินการต่อไป และอนุญาตให้นำขึ้นประกาศเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลทุ่งใหญ่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาสั่งการ ดังต่อไปนี้

- ๑) รับทราบ แจ้งเวียนทุกหน่วยงานในโรงพยาบาลถือปฏิบัติตามประกาศฯ โดยเคร่งครัด
- ๒) อนุญาตให้นำประกาศฯ ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลทุ่งใหญ่

ผู้ทรง อุดระชาล.

(นางณัฐพร อุดระชาล)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

รับทราบ ตามข้อ ๑)

อนุญาต ตามข้อ ๒)

(นายปกป้อง เสวตชนะ)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งใหญ่

(✓) บริหาร (✓) LAB (✓) ทันตกรรม
(✓) เภสัช (✓) การแพทย์ (✓) โภชนศาสตร์
(✓) รังสีวิทยา (✓) งานประกัน (✓) ปฐมภูมิ
(✓) การพยาบาล (✓) แพทย์โรค (✓) เวชศาสตร์ฟื้นฟู
(✓) สันติบาล (✓) อื่นๆ

๒ จึงเวียนเอกสารครบทุกหน่วยงานแล้ว

(นางสาวมริษฎตรี ไกรนรา)

เจ้าพนักงานธุรการ

27 ก.พ. 2566



ประกาศโรงพยาบาลทุ่งใหญ่

เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลทุ่งใหญ่ มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินร่วมกับโรงพยาบาลทุ่งใหญ่

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว โรงพยาบาลทุ่งใหญ่จะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลทุ่งใหญ่ ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลทุ่งใหญ่

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายปกป้อง เสวตชนะ)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งใหญ่

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานจัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีแรก เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ โรงพยาบาลทุ่งใหญ่จึงสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันที รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑. บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้ใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
๓. บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมกรล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับ เพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
๔. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการ ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
๕. ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือ ไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

๖. บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้ อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการและมี ความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไป ที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าว มีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดตลกเกี่ยวกับเรื่องเพศ
- การเกี่ยวพาราสิ พุดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพุดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมของเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสสร้างกายผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาส กอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และ การสัมผัสสร้างกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น
- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามาดมหรือขวางทางเดิน การหยักคิ้วหลีดตา การผิวปากแบบเชยชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำหน้าลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพไปในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน
- การแสดงออกเกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพสัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน
ทุนการศึกษา ดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูก ล่วงละเมิด
หรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น การขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำ
อย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การ
บังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการ
ล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศนั้น

- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่าย
Video Clip (หากทำได้)

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เกิดเหตุการณ์ขึ้น โดย
จดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยาน/หรือบุคคลที่
สามซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์

- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที

- หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับ
ผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษา
หรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

- กรณีผู้ถูกกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจาก
ผู้ถูกกระทำ

กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการใน
การแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารรถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด เขียน ถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้
ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและขอร้องให้หยุดกระทำ ผู้ถูกกระทำ อาจขอให้มีคนอยู่
เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

- ในกรณีที่สามารรถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้ดำเนินการดังนี้

- ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น
และผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่า
ผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

- ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณีโดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้

สอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้างาน และหากต้องมีการดำเนินงานทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำ ข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

- ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่สำเร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้ อีก ๓๐ วัน

- ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกันและจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิดจนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

- เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่นเจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้น จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความโดยไม่พบปะกันโดยความยินยอม ของผู้ถูกกระทำ ฯลฯ

- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกัน เป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- คณะกรรมการจริยธรรม

ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- หน่วยงานจัดช่องทางรับเรื่องร้องทุกข์ เช่น เว็บไซต์ กล่องรับเรื่องร้องทุกข์ ตู้ ปณ.
- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสารฯ เป็นต้น

- ผู้ร้องทุกข์ต่อบุคคล หรือหน่วยงานในหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

- ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศป.คพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

แนวทางการปฏิบัติ

๑. โรงพยาบาลทุ่งใหญ่ จะไม่กีดกันในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเข้ารับการศึกษาอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การสิ้นสุดสภาพการจ้าง หรือการเกษียณ ด้วยเหตุผลทางเชื้อชาติ สัญชาติ ชนชั้นวรรณะ ศาสนา เพศ การเปี่ยงเบนทางเพศ การเป็นสมาชิก สหภาพ หรือการมีส่วนร่วมทางการเมือง

๒. โรงพยาบาลทุ่งใหญ่ ไม่อนุญาตให้มีการลงโทษบุคลากรในหน่วยงานโดยการทำร้ายร่างกายบุคลากรในหน่วยงาน เช่น ฆาตกรรม ติ หรือว่ากล่าวด้วยคำพูดที่หยาบคาย พุดจาเสียดสีการข่มขู่ คุกคามทางกายและจิตใจ หรือการตัดสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น

๓. กรณีที่บุคลากรในหน่วยงานกระทำผิดกฎระเบียบข้อบังคับของโรงพยาบาลทุ่งใหญ่ และได้กำหนดบทลงโทษทางวินัยที่เหมาะสมกับความผิด โดยจะพิจารณาจากความหนักเบาของความผิด เจตนาในการทำความผิด ความดี แลโทษทางวินัยที่ผ่านมา สำหรับการพิจารณาโทษนั้น โรงพยาบาลทุ่งใหญ่ ถือเป็นนโยบายว่าก่อนที่จะลงโทษบุคลากรในหน่วยงานทุกครั้ง โรงพยาบาลทุ่งใหญ่ จะสอบสวนความผิดนั้น โดยละเอียด ด้วยการมอบหมายให้ฝ่ายบุคคลร่วมกับผู้บังคับบัญชา ระดับปฏิบัติการขึ้นไปร่วมกันสอบสวน พร้อมกับแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงาน ทราบถึงความผิดที่เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสชี้แจงเรื่องราวต่าง ๆ ก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่บุคลากรในหน่วยงานมากที่สุด

๔. โรงพยาบาลทุ่งใหญ่ ไม่มีการจัดค่าจ้าง หรือเงินเดือนของบุคลากรในหน่วยงานด้วยเหตุเพราะลงโทษทางวินัย ยกเว้นกรณีที่บุคลากรในหน่วยงาน การทำความผิดทางวินัย และถูกลงโทษโดยการพักงานโดย ไม่ได้รับค่าจ้างในเวลาที่พักงานนั้น ยกเว้นพักงาน เพื่อการสอบสวนบุคลากรในหน่วยงานจะได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด

๕. โรงพยาบาลทุ่งใหญ่ ไม่สนับสนุนให้กระทำการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น

๖. โรงพยาบาลทุ่งใหญ่ ไม่สนับสนุนให้การกระทำด้วยวาจาที่ส่อไปทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกายพุดหยอกล้อ พุดหยาบคาย เป็นต้น

๗. โรงพยาบาลทุ่งใหญ่ ไม่สนับสนุนให้การกระทำด้วยอากัปภิกิริยาที่ส่อไปทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาณ หรือสัญลักษณ์ใด ๆ เป็นต้น

๘. โรงพยาบาลทุ่งใหญ่ ไม่สนับสนุนให้มีการแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใดๆที่ส่อไปในทางเพศ เช่น แสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมาย ข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น ๆ เป็นต้น

๙. โรงพยาบาลทุ่งใหญ่ ไม่สนับสนุนให้แสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปทางเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อน



แนวปฏิบัติการเคารพสิทธิมนุษยชน โรงพยาบาลทุ่งใหญ่

เคารพต่อสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดนโยบายไว้ในจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ไม่กระทำการใด ๆ หรือไม่สนับสนุนกิจการที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน
๒. ให้ความรู้ความเข้าใจในหลักสิทธิมนุษยชนแก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อนำไปเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน
๓. ไม่จำกัดความเป็นอิสระหรือความแตกต่างทางความคิด เพศ เชื้อชาติ ศาสนา การเมือง หรือเรื่องอื่นใดทั้งนี้ พึงหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือแตกแยก
๔. จัดให้มีช่องทางสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานหรือผู้ที่เชื่อว่าสิทธิของตนถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม สามารถร้องเรียนต่อโรงพยาบาลทุ่งใหญ่และคำร้องเรียนพึงได้รับการเอาใจใส่และดำเนินการอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้โรงพยาบาลทุ่งใหญ่ ยังได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ของผู้มีส่วนได้เสียกับธุรกิจ ของโรงพยาบาลทุ่งใหญ่ในสถานะต่าง ๆ ดังนี้

นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ

๑. โรงพยาบาลทุ่งใหญ่ ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องศักดิ์ความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน ความเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคลากรในหน่วยงาน เพราะความแตกต่างในบุคลิกลักษณะส่วนบุคคล
๒. โรงพยาบาลทุ่งใหญ่ จะปฏิบัติกับบุคลากรในหน่วยงานเรื่องการจ้างงาน ค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ การพัฒนาและอบรม การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งหน้าที่ การกำหนดวินัยและการลงโทษ การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุโดยอยู่บนพื้นฐาน ของความสามารถในการปฏิบัติงานประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าบุคลิกลักษณะส่วนบุคคล
๓. โรงพยาบาลทุ่งใหญ่จะปฏิบัติตามกฎหมายตามสิทธิที่บุคลากรในหน่วยงานทุกประเภท สัญญาจ้างจะได้รับ
๔. โรงพยาบาลทุ่งใหญ่จะไม่ขัดขวาง แทรกแซง หรือกระทำการใดๆ ที่จะเป็นผลกระทบต่อการใช้สิทธิของบุคลากรในหน่วยงานที่ไม่มีผลเสียหาย ต่อกิจการของโรงพยาบาลทุ่งใหญ่ ในการดำเนินกิจกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคลากรในหน่วยงานในเรื่อง เชื้อชาติ เพศ ศาสนา สีมืด สัญชาติ สถานภาพสมรส ความเบี่ยงเบนทางเพศ อายุ การตั้งครรภ์ ความพิการ ชาติกำเนิด การเป็นสมาชิกสหภาพ พรรคการเมือง ความคิดเห็นที่แตกต่างทางการเมือง รสนิยมทางเพศการเจ็บป่วย หรือผู้ติดเชื้อ HIV และอื่น ๆ

๕. โรงพยาบาลทุ่งใหญ่จะสื่อสาร นโยบายเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติตั้งแต่การจ้างงานการ
คุ้มครองสิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นต้น ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้มี
ความรู้ มีจิตสำนึก และสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ตั้งแต่เริ่มเข้า
งานใหม่ และต่อเนื่องไปเป็นระยะ

**แบบรายงานผลการดำเนินงานติดตาม
มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕**

๑. หน่วยงาน โรงพยาบาลทุ่งใหญ่

๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ กลุ่มงานการพยาบาล
โทรศัพท์ ๐๗๕-๓๖๘๘๖๗ ต่อ ๑๐๖๓ โทรสาร ๐๗๕-๓๖๘๘๖๗

๓. การประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๓.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร มี ไม่มี

๓.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง มี ไม่มี

๔. การจัดแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๔.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร มี ไม่มี

๔.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง มี ไม่มี

๕. มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล้วงละเมิด/คุกคามทางเพศ
โดย

จัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน

จัดทำแผ่นพับ/จดหมายข่าว/การเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน

จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแจกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน

สอดแทรกในกิจกรรมการจัดการความรู้

ประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย

กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หรือการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่

กำหนดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

กำหนดไว้ในแผนแม่บทส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของหน่วยงาน

อื่น ๆ ได้แก่.....

๖. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มี ได้แก่..... ไม่มี

๗. ปีงบประมาณที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านมีการร้องเรียนปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานหรือไม่ มี (ตอบข้อ ๗.๑ - ๗.๕) ไม่มี

๗.๑ จำนวนการร้องเรียนปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงาน.....ครั้ง

๗.๒ รูปแบบปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้น ในหน่วยงาน

ทางวาจา.....ครั้ง ทางกาย..... ครั้ง

ทางสายตา.....ครั้ง ถูกกระทำโดยมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง.....ครั้ง

ถูกกระทำลักษณะอื่น ๆ..... ครั้ง ได้แก่.....

๗.๓ ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงานของท่าน

ผู้บังคับบัญชา กระทำต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำต่อ ผู้บังคับบัญชา

เพื่อนร่วมงาน กระทำต่อ เพื่อนร่วมงาน

บุคลากรภายในหน่วยงาน กระทำต่อ ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานของท่าน เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง หรือผู้รับบริการ เป็นต้น

๗.๔ สถานที่เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงาน

ภายในห้องทำงาน บริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน

พื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน อื่น ๆ ได้แก่

๗.๕ การจัดการในกรณีการร้องเรียนประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หน่วยงานได้ดำเนินการตามมาตรการฯ กฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลทุ่งใหญ่

ตามประกาศโรงพยาบาลทุ่งใหญ่

เรื่อง ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลทุ่งใหญ่

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลทุ่งใหญ่	
หน่วยงาน: กลุ่มงานการพยาบาล, งานสุขภาพจิตและยาเสพติด	
วัน/เดือน/ปี: 27 ก.พ. 2566	
หัวข้อ: : ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน พ.ศ.๒๕๖๖ สำหรับหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลทุ่งใหญ่	
รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) : ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงาน พ.ศ.๒๕๖๖ สำหรับหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลทุ่งใหญ่	
Link ภายนอก: -	
หมายเหตุ: -	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล ผู้พิมพ์ อุดระชา (นางณัฐพร อุดระชาล) ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ วันที่ 27 ก.พ. 2566	ผู้อนุมัติรับรอง กรรพ (นางสาวรส นามบุญ) ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล) วันที่ 27 ก.พ. 2566
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ ศุภมงคล อุ่นเป็ง (นายศุภมงคล อุ่นเป็ง) ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ วันที่ 27 ก.พ. 2566	