



คู่มือแนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
โรงพยาบาลศิริราช จังหวัดขอนแก่น

งานนิติการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลศิริราช จังหวัดขอนแก่น

คำนำ

ด้วยกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยให้หน่วยงานมีการประกาศนโยบายที่เคารพสิทธิมนุษยชนและจริยธรรมที่เป็นสากล และมีแนวทางปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและความเป็นมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ที่ได้มีการเห็นชอบมาตรการในการป้องกันและการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงานตามที่กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอนั้น

โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ได้ตระหนักถึงการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคลากร งานนิติการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป จึงได้จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น เพื่อสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งกำหนดให้มีมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อลดโอกาสเกิดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานต่อไป

งานนิติการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป
โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

สารบัญ

เรื่อง	หน้าที่
การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ	๑
พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑
พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๒
สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ	๒
กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ	๓
สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ	๓
สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องร้องเรียนการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ	๓
ต้องดำเนินการเมื่อได้รับเรื่องร้องเรียน	
มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา	๔
หน่วยงานรับเรื่องร้องเรียนภายในหน่วยงาน	๔
วิธีการร้องเรียนภายในหน่วยงาน	๔
หน่วยงานรับเรื่องร้องเรียนภายนอกหน่วยงาน	๔

แนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดรับรองหลักการเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคของประชาชน นอกจากนี้ประเทศไทยยังได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ ที่ทำให้มีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิสตรี คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศ และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ที่ได้มีการเห็นชอบ มาตรการในการป้องกันและการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงานตามที่กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอนั้น หน่วยงานของรัฐจึงต้องมีการประกาศนโยบาย ที่แสดงออกถึงการเคารพสิทธิมนุษยชนและจริยธรรมที่เป็นสากล และมีแนวทางปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชน และเป็นมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งกำหนดให้มีมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อลดโอกาสเกิดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานต่อไป

การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศอันเป็นการบังคับ ช่มชู้ใจผู้อื่น โดยใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่ง ลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือการกระทำอื่นใดในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความ เดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม และหมายความรวมถึงการติดตามรังควานหรือ การกระทำใดที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อ การจ้างงาน การสรรหา การแต่งตั้ง หรือการเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำโดยเพศสภาพใด กระทำต่อเพศสภาพใดก็ตาม

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑. บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น การแต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือการทำงานสองต่อสอง หากได้รับมอบหมายงานให้ทำ นอกเวลาราชการควรมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยเสมอ เป็นต้น
๓. บุคลากรของหน่วยงานช่วยกันสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดหรือการคุกคาม ทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน ควรให้คำปรึกษา รวมทั้งให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
๔. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหา การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและไม่สุ่มเสี่ยงในการก่อให้เกิดการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศได้

๕. ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานในห้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเป็นการทำงานนอกเวลาราชการหรือการมอบให้ไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดหรือต่างประเทศสองต่อสอง ให้มีการแจ้งผู้บังคับบัญชาในระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

๖. บุคลากรควรมีจิตสำนึกที่ดี รักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าการหาหรือใช้วิธีอื่นเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวางจนไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด แต่เพื่อให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเพศซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย รู้สึกถูกเหยียดหยาม ก็ถือได้ว่าเป็นการเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศแล้ว โดยขอยกตัวอย่างการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ ดังนี้

- การกระทำด้วยสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปใต้คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณนั้นมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

- การกระทำด้วยวาจา เช่น การพูดวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรงและการแต่งกาย การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา การเกี้ยวพาราสี พูดจาแทะโลม การสนทนาทางเพศ แสดงออกถึงสหรินิยมทางเพศ การสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ทางเพศ เป็นต้น

- การกระทำทางกาย เช่น การสัมผัสร่างกายของผู้อื่นโดยลักษณะที่เป็นการลูบคำ ลวนลาม การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การดึงคนมานั่งตัก การตั้งใจยื่นให้ใกล้ชิดเกินสมควร การต้อนเข้ามุม การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การยกคิ้วหวัดตา การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยการเคลื่อนไหวร่างกาย การข่มขืนกระทำชำเรา เป็นต้น

- การกระทำอื่น ๆ เช่น การส่งรูปภาพลามก ส่งวัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องในทางเพศ การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ การเสนอหรือข่มขู่ให้ยอมร่วมเพศ นอนค้างคืน หรือกระทำการอย่างอื่นในทางเพศเพื่อแลกกับการเลื่อนตำแหน่ง ต่อสัญญา เป็นต้น

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ

๑. แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และหลีกเลี่ยงการไปทำงานในที่ลับตาหรือช่องทางสุ่มเสี่ยงต่อการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๒. ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกให้ผู้อื่นช่วย

๓. บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง ภาพ วิดีโอ หรือด้วยวิธีการใด ๆ หากสามารถทำได้

๔. แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที

๕. บอกกล่าวหรือขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานแล้วแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา รวมทั้งหน่วยงาน

ที่รับผิดชอบเรื่องร้องเรียนการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ ในกรณีที่ผู้ถูกระทำมีความอับอายหรือหวาดกลัว อาจให้ผู้อื่นที่ตนไว้วางใจมาแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา รวมทั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องร้องเรียนดังกล่าวแทนก็ได้

๖. ร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนในกรณีที่การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้นถึงขนาดเป็นความผิดตามกฎหมาย

กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศโดยใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก เพื่อลดความขัดแย้งกันภายในหน่วยงาน ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ คือ

๑. ในกรณีที่สามารแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูดหรือเขียนถึงผู้กระทำการเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับ และร้องขอให้หยุดกระทำ

๒. ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาดได้ด้วยตัวเอง ให้ดำเนินการดังนี้

๒.๑ ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ ภายหลังจากมีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ได้รับการร้องขอ หากไม่ดำเนินการใด ๆ ให้ถือว่าเป็นการละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒.๒ ร้องเรียนต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องร้องเรียนการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ โดยต้องจัดให้มีคนเป็นผู้ประสานงานเพื่อดำเนินการการประชุมหารือกันอย่างไม่เป็นทางการสำหรับฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางยุติเรื่องดังกล่าวภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ได้รับการร้องเรียน

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องร้องเรียนการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศต้องดำเนินการเมื่อได้รับเรื่องร้องเรียน คือ

๑. ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริงจำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วยประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณีซึ่งมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี ในการนี้ ควรจัดให้มีบุคคลที่มีเพศเดียวกันกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่า ๑ คน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมด้วยในการสอบข้อเท็จจริง หรือส่งเรื่องให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ เมื่อดำเนินการสอบข้อเท็จจริงเรียบร้อยแล้วให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และในกรณีที่ต้องดำเนินการทางวินัยด้วยให้คณะทำงานนี้ส่งข้อมูลต่อผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยต่อไป

๒. ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบและแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องเรียนทราบภายใน ๓๐ วันนับแต่ดำเนินการสอบข้อเท็จจริงแล้วเสร็จ หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดดังกล่าวให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

๓. ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องเรียนและผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน โดยให้มีหลักยึด

๔/ว่าผู้ถูกกล่าว...

ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่มีความผิดจนกว่าจะมีการดำเนินการสอบข้อเท็จจริงแล้วเสร็จและมีผลว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดจริง

๔. เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการและดำเนินการโดยลับ พร้อมทั้งหาวิธีการแก้ไขปัญหามาตามความเหมาะสม

๕. เมื่อคู่กรณีสามารถตกลงหรือประนีประนอมยอมความกันได้แล้ว ต้องให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรและให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของคู่กรณี

มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

ในระหว่างการดำเนินเรื่องร้องเรียนการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิด ต้องให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

ต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

หน่วยงานรับเรื่องร้องเรียนภายในหน่วยงาน

๑. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
๒. งานนิติการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น
๓. หน่วยงานที่มีหน้าที่รับเรื่องร้องเรียนการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ (ถ้ามี)

วิธีการร้องเรียนภายในหน่วยงาน

๑. ติดต่อด้วยตนเองที่ งานนิติการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ชั้น ๓ อาคารผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น หรือโทรศัพท์หมายเลข ๐๔๓ - ๒๖๗ - ๐๔๑ - ๒ ต่อ ๑๐๗๕

๒. ทางไปรษณีย์ โดยเจ้าหน้าที่งานนิติการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ชั้น ๓ อาคารผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น เลขที่ ๘๑ หมู่ ๑๐ ตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น ๔๐๑๑๐

๓. กล่องรับความคิดเห็นตามจุดบริการต่างๆ ภายในโรงพยาบาล มีทั้งหมดจำนวน ๑๘ จุด โดยมีการเปิดกล่องรับความคิดเห็น ทุกวันจันทร์ - ศุกร์ เวลา ๑๔.๐๐ น.

๔. ทาง Facebook โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

หน่วยงานรับเรื่องร้องเรียนภายนอกหน่วยงาน

๑. ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๒. กลุ่มกฎหมาย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

๓. คณะกรรมการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง

๔. ศูนย์พิงได้ OSCC

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานโรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

ชื่อหน่วยงาน : บริหารทั่วไป

วัน/เดือน/ปี : 31 มกราคม 2567

หัวข้อ : MOIT 22 หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน และรายงานการป้องกันและแก้ไข
ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

1. บันทึกข้อความผู้บริหารลงนามฯ.pdf
2. คู่มือแนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน.pdf
3. บันทึกข้อความแจ้งเวียนคู่มือฯ.pdf

Link ภายนอก : http://203.157.144.198/web/depboard/?page=main_read&post_id=4080

หมายเหตุ :

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล ศิริวัฒนา บุตรธนู (ศิริวัฒนา บุตรธนู) ตำแหน่ง นิติกร- แผนก/งาน บริหารทั่วไป วันที่ 31 เดือน มกราคม พ.ศ. 2567	ผู้อนุมัติรับรอง ประภิต คำพิชิต (ประภิต คำพิชิต) ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ หัวหน้ากลุ่มภารกิจ อำนวยการ วันที่ 31 เดือน มกราคม พ.ศ. 2567
--	---

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

สุวิทย์ ศุภวิโรจน์เลิศ

(สุวิทย์ ศุภวิโรจน์เลิศ)

ตำแหน่ง ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ

วันที่ 31 เดือน มกราคม พ.ศ. 2567