



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลน้ำยืน อำเภอ_n้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี โทร.045-371097-8 ต่อ 121
ที่ อบ 0033.001.09/ ๓๖๙๘ วันที่ 25 ต.ค. 2566
เรื่อง แจ้งเวียนประการเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงาน โรงพยาบาลน้ำยืน ปีงบประมาณ 2567

เรียน รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลน้ำยืน , หัวหน้ากลุ่มงาน , หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ในสังกัดโรงพยาบาลน้ำยืน

ด้วยโรงพยาบาลน้ำยืน ได้ออกประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โรงพยาบาลน้ำยืน ปีงบประมาณ 2567 พร้อมทั้งคู่มือแนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โรงพยาบาลน้ำยืน เพื่อให้บุคลากรทุกคนร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคลทำงานด้วยการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน ทั้งต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มาใช้บริการกับโรงพยาบาลน้ำยืน

โรงพยาบาลน้ำยืน จึงขอแจ้งเวียนหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โรงพยาบาลน้ำยืน จึงขอแจ้งเวียนประการเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โรงพยาบาลน้ำยืน ปีงบประมาณ 2567 พร้อมทั้งคู่มือแนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โรงพยาบาลน้ำยืน เพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

(นายชัยวัฒน์ ดารасิชณ์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลน้ำยืน



ประกาศโรงพยาบาลน้ำยืน

เรื่อง เจตนา湿润การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

คณะกรรมการ ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรของโรงพยาบาลน้ำยืน มีเจตนา湿润 ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อ กันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลน้ำยืน

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว โรงพยาบาลน้ำยืน จะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะกรรมการ ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลน้ำยืน ให้ปฏิบัติต่อ กันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะกรรมการ ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน บุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลน้ำยืน

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน เพื่อมีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายชัยวัฒน์ ตราสิชลน์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลน้ำยืน



โรงพยาบาลน้ำยืน

NAMYUEN HOSPITAL

คุ้มครอง แนวทางปฏิบัติการป้องกันและ

แก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือ

คุกคามทางเพศในการทำงาน

โรงพยาบาลน้ำยืน

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใด ต้องได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ สร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ กำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันท่วงที รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำการใดๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงประณญาด้วยว่าจาก ข้อความ ทำทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามก อนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ จนได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้าง การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานรัฐหรือเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑. บุคลากรของหน่วยงานให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น การแต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน หรือมีผู้ที่ไว้อယุ่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
๓. บุคลากรของหน่วยงานช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือเพื่อร่วมงาน
๔. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
๕. ในกรณีผู้บังคับบัญชากระดับสูงเรียกผู้ใต้บังคับบัญชา แบบสองต่อสอง โดยเฉพาะนอกเวลาราชการ หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาทราบตัวตนรับทราบด้วยทุกครั้ง
๖. บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพุทธิกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการ และมีความเดือดร้อนรำคาญ อีดอัด อับอาย ดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองหน้าอก จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอีดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน
๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรงตัว การข้อความให้กระทำการใดในที่ลับตาซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลาดเกี่ยวกับเพศ การเกี้ยวพาราสี พูดจาแห้งโ唆 การแสดงความคิดเห็นต่อสนใจทางเพศ
๓. การกระทำทางกาย เช่น การลัมพ์สร่างกายของผู้อื่น ลูบคลำ การถูลิ่วร่างกายของผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การพยายามสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การรบเร้าโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นด้วย
๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพลามก อนาจาร การเขียนหรือวาดภาพ ที่ส่อไปในทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพสัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเตอร์เน็ต เช่น Facebook , Line ฯลฯ เป็นต้น
๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เช่น การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือน หรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑. แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ
๒. ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นให้ช่วยเหลือ
๓. บักทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพ หรือถ่ายวีดีโอ
๔. บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เกิดเหตุการณ์ โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อพยานและบุคคลที่สาม ซึ่งอยู่ในเหตุการณ์ และรายงานผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป หรือหน่วยรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน/กรรมสุขภาพจิต

กระบวนการแก้ไขปัญหา

สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

ในกรณีที่สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ ให้ผู้ร้องเรียนบันทึกการกระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ โดยผู้เสียหายอาจขอให้มีบุคคลอื่นร่วมเป็นพยานด้วยก็ได้

ในการณ์ไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้ผู้ร้องเรียนรายงานบันทึกเหตุการณ์ดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทราบ โดยหน่วยงานจะแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบภายใน ๑๕ วันทำการ (นับแต่ได้รับรายงาน) และจะดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

สิ่งที่ผู้ถูกละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณีโดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้ร้องเรียนไม่น้อยกว่าหนึ่งคนและให้มีบุคคลที่ผู้ร้องเรียนไว้วางใจเข้าร่วมรับพิจารณาในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือให้กลุ่มงานนิติการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด อุบลราชธานี ดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงานทราบ และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ให้คณะกรรมการนำเสนอต่อผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

สืบสวนหาข้อเท็จจริงละเอียดรอบคอบ และกำหนดแนวทางแก้ไข บทลงโทษผู้กระทำผิด ให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

หน่วยรับเรื่องร้องเรียน

๑. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้ถูกกระทำ
๒. กลุ่มงานนิติการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี