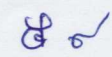
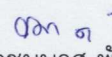
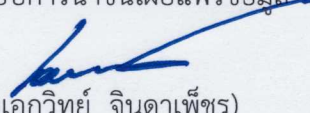



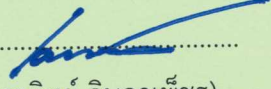



แบบฟอร์มขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ โรงพยาบาลเจาะไอร้องจังหวัดนราธิวาส
 ตามประกาศโรงพยาบาลเจาะไอร้องจังหวัดนราธิวาส
 เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๔
 สำหรับหน่วยงานในโรงพยาบาลเจาะไอร้องจังหวัดนราธิวาส

| | |
|---|--|
| แบบฟอร์มขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ โรงพยาบาลเจาะไอร้อง จังหวัดนราธิวาส | |
| ชื่อกลุ่มงาน/งาน : กลุ่มงานการพยาบาล วัน/เดือน/ปี : ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ หัวข้อ : แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) ๑. แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน Link ภายนอก : หมายเหตุ : | |
| ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นางสินี นวนเปียน) ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ วันที่ ๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ | ผู้อนุมัติรับรอง  (นางสาวชนนาศ พัฒน์นิติกุล) ตำแหน่ง หัวหน้าพยาบาล วันที่ ๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ |
| ผู้รับผิดชอบการนำขึ้นเผยแพร่ข้อมูล  (นายเอกวิทย์ จินดาเพชร) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจาะไอร้อง วันที่ ๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ | |

| | | |
|--|----------------------------------|-------------|
|  โรงพยาบาลเจาะไอร้อง | โรงพยาบาลเจาะไอร้อง | |
| หมายเลขเอกสาร WI - ETH - ๐๐๕ | วันที่เริ่มใช้ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ | |
| เรื่อง แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการ | ฉบับที่ ๑ | หน้าที่ ๑/๘ |
| ล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน | ปรับปรุง : ครั้งที่ | วันที่ : |
| ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล | ผู้อนุมัติ นายเอกวิทย์ จินดาเพชร | |

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการล้วง ละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

| | | |
|---|--|---|
| ผู้จัดทำ  (นางสินี นวนเปียน) ตำแหน่ง : พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ | ผู้ทบทวน  (นางสาวชมนาศ พัฒน์นิตกุล) ตำแหน่ง : หัวหน้าพยาบาล | ผู้อนุมัติ  (นายเอกวิทย์ จินดาเพชร) ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลเจาะไอร้อง |
|---|--|---|

| | | |
|--|----------------------------------|-------------|
|  | โรงพยาบาลเจาะไอร่อง | |
| หมายเลขเอกสาร WI - ETH - ๐๐๕ | วันที่เริ่มใช้ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ | |
| เรื่อง แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน | ฉบับที่ ๑ | หน้าที่ ๒/๘ |
| | ปรับปรุง : ครั้งที่ | วันที่ : |
| ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล | ผู้อนุมัติ นายเอกวิทย์ จินดาเพชร | |

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานจัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานการณ์ใด ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัตินี้


โรงพยาบาลเจาะไอร่อง จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทันใด รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดคุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคาม คือ

การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยกระการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่นการแต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไวใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

| | | |
|---|---|--------------------|
|  <p>CHO-AIRONG โรงพยาบาลเจาะไอร่อง</p> | <p>โรงพยาบาลเจาะไอร่อง</p> | |
| <p>หมายเลขเอกสาร WI - ETH - ๐๐๕</p> | <p>วันที่เริ่มใช้ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔</p> | |
| <p>เรื่อง แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการ ล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน</p> | <p>ฉบับที่ ๑</p> | <p>หน้าที่ ๓/๘</p> |
| <p>ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล</p> | <p>ปรับปรุง : ครั้งที่</p> | <p>วันที่ :</p> |
| | <p>ผู้อนุมัติ นายเอกวิทย์ จินดาเพชร</p> | |

● บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมกล้วงละเมิด/คุกคามทางเพศ
เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับ
เพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

● ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการ
ล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

● ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือ
ไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

● บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของ
ตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่าง
ครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศ ซึ่งผู้ถูกระงับไม่ต้องการและมีความ
เดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ


๑. การกระทำทางสายตา เช่น

การมองร่างกายที่สื่อไปทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูก
มองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา

● การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
● การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระงับไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่อง
ตลกเกี่ยวกับเพศ

● การเกี่ยวพาราสี พุดจาทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพุดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียก
ผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

| | | |
|---|---|---|
|  <p>CHO-AIRONG โรงพยาบาลเจาะไอร้อง</p> | <p>โรงพยาบาลเจาะไอร้อง</p> | |
| <p>หมายเลขเอกสาร WI - ETH - ๐๐๕</p> | <p>วันที่เริ่มใช้ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔</p> | |
| <p>เรื่อง แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการ ล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน</p> | <p>ฉบับที่ ๑</p> | <p>หน้าที่ ๔/๘</p> |
| <p>ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล</p> | <p>ผู้อนุมัติ นายเอกวิทย์ จินดาเพชร</p> | <p>ปรับปรุง : ครั้งที่ : วันที่ :</p> |

- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อธรรมเนียมทางเพศและการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข้างลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น

- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายไม่เล่นด้วยการตั้งใจไล่ขวิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การหยักคิ้วหลีวตา การผิวปากแบบเชยชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่นๆ เช่น


- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญลักษณ์ที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือน หรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล้วงละเมิด หรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

| | | |
|--|---|--------------------|
|  <p>โรงพยาบาลเจาะไอร้อง</p> | <p>โรงพยาบาลเจาะไอร้อง</p> | |
| <p>หมายเลขเอกสาร WI - ETH - ๐๐๕</p> | <p>วันที่เริ่มใช้ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔</p> | |
| <p>เรื่อง แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการ ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน</p> | <p>ฉบับที่ ๑</p> | <p>หน้าที่ ๕/๘</p> |
| <p>ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล</p> | <p>ปรับปรุง : ครั้งที่</p> | <p>วันที่ :</p> |
| <p>ผู้อนุมัติ นายเอกวิทย์ จินดาเพชร</p> | | |

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ


- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย ถ่าย Video Clip (หากทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์
 - แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที
 - หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
 - กรณีถูกรั้วทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกรั้วทำ

กระบวนการแก้ปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารรถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบ พฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกรั้วทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

| | | |
|---|---|--------------------|
|  <p>CHO-AIRONG โรงพยาบาลเจาะไอร้อง</p> | <p>โรงพยาบาลเจาะไอร้อง</p> | |
| <p>หมายเลขเอกสาร WI - ETH - ๐๐๕</p> | <p>วันที่เริ่มใช้ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔</p> | |
| <p>เรื่อง แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการ</p> | <p>ฉบับที่ ๑</p> | <p>หน้าที่ ๖/๘</p> |
| <p>ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน</p> | <p>ปรับปรุง : ครั้งที่</p> | <p>วันที่ :</p> |
| <p>ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล</p> | <p>ผู้อนุมัติ นายเอกวิทย์ จินดาเพชร</p> | |

● ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้

○ ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใดๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่


○ ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วันเช่นกัน

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

● ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินงานแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณีโดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

● ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

● ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกันและไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

| | | |
|---|----------------------------------|-------------|
|  <p>CHO-AIRONG โรงพยาบาลเจาะไอร้อง</p> | โรงพยาบาลเจาะไอร้อง | |
| หมายเลขเอกสาร WI - ETH - ๐๐๕ | วันที่เริ่มใช้ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ | |
| เรื่อง แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการ | ฉบับที่ ๑ | หน้าที่ ๗/๘ |
| ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน | ปรับปรุง : ครั้งที่ | วันที่ : |
| ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล | ผู้อนุมัติ นายเอกวิทย์ จินดาเพชร | |

● เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาท ระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป กรณีคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้กระทำ ฯลฯ


● เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- หน่วยงานจัดช่องทางรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ ดังนี้
 - ส่งทางไปรษณีย์ ณ ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน / ร้องทุกข์ โรงพยาบาลเจาะไอร้อง เลขที่ ๓๔๘ หมู่ที่ ๑ ตำบลจวบ อำเภอเจาะไอร้อง จังหวัดนราธิวาส ๙๖๑๓๐
 - ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์
 - ร้องเรียน/ร้องทุกข์ ผ่านโทรศัพท์หมายเลข ๐๗๓-๕๔๔-๐๗๓
 - ร้องเรียน/ร้องทุกข์ ผ่านเว็บไซต์โรงพยาบาล www.cirhospital.com
 - ร้องเรียน/ร้องทุกข์ ผ่านตู้รับเรื่องร้องเรียน ๖ จุด หรือคิวอาร์โค้ด ๗ จุด
- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

| | | |
|--|----------------------------------|-------------|
|  | โรงพยาบาลเจาะไอร้อง | |
| หมายเลขเอกสาร WI - ETH - ๐๐๕ | วันที่เริ่มใช้ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ | |
| เรื่อง แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการ ล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน | ฉบับที่ ๑ | หน้าที่ ๘/๘ |
| | ปรับปรุง : ครั้งที่ | วันที่ : |
| ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล | ผู้อนุมัติ นายเอกวิทย์ จินดาเพชร | |

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

- ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.)
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

