

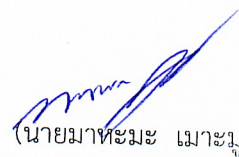

 <p>โรงพยาบาลเจาะไอร้อง</p>	<h2>โรงพยาบาลเจาะไอร้อง</h2>		
หมายเลขเอกสาร WI - NSO - ๐๐๘	วันที่เริ่มใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓		
เรื่อง แนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาคาร่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	ฉบับที่ ๑		
	ปรับปรุง ครั้งที่ ๓	วันที่ ๒ พ.ย. ๒๕๖๗	
ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล	ผู้อนุมัติ นายมาหะมะ เมาะมูลา		

คู่มือแนวปฏิบัติ

การป้องกันและแก้ไขปัญหาคาร่งละเมิด

หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ผู้จัดทำ  (นางวรรณ นีโชะ) ตำแหน่ง : พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	ผู้ทบทวน  (นางสินี นวนเปียน) ตำแหน่ง : หัวหน้าพยาบาล	ผู้อนุมัติ  (นายมาหะมะ เมาะมูลา) ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเรือเสาะ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจาะไอร้อง
---	--	--

 <p>CHO-AIRONG โรงพยาบาลเจาะไอร้อง</p>	<h2>โรงพยาบาลเจาะไอร้อง</h2>	
หมายเลขเอกสาร WI - NSO - ๐๐๘	วันที่เริ่มใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
เรื่อง แนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่อง ละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	ฉบับที่ ๑	
	ปรับปรุง ครั้งที่ ๓	วันที่ ๒ พ.ย. ๒๕๖๗
ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล	ผู้อนุมัติ นายมาหะมะ เมาะมูลา	

คำนำ

โรงพยาบาลเจาะไอร้อง ตระหนักถึงการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และการเสมอภาค ของบุคลากร โดยในปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายที่กล่าวถึงการล่องละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการปกป้องผู้ถูกรักษา และเพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ที่ได้มีการเห็นชอบ มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ จึงได้มีการจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการ ล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ในครั้งนี้จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและ แก้ไขปัญหาการล่องละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงาน และบุคลากร

คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล

พฤศจิกายน ๒๕๖๗



โรงพยาบาลเจาะไอร้อง

หมายเลขเอกสาร WI - NSO - ๐๐๘	วันที่เริ่มใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
เรื่อง แนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่อง ละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	ฉบับที่ ๑	
	ปรับปรุง ครั้งที่ ๓	วันที่ ๒ พ.ย. ๒๕๖๗
ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล	ผู้อนุมัติ นายมาหะมะ เมาะมูลา	

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
การล่องละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ	๑
พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑
พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๒
สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๓
กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ	๔
มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน	๔
มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา	๕
หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน	๕
ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน	๕
หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก	๕

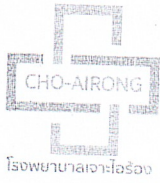


โรงพยาบาลเจาะไอร้อง

หมายเลขเอกสาร WI - NSO - ๐๐๘	วันที่เริ่มใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
เรื่อง แนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	ฉบับที่ ๑	หน้าที่ ๑
	ปรับปรุง ครั้งที่ ๓	วันที่ ๒ พ.ย. ๒๕๖๗
ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล	ผู้อนุมัติ นายมาหะมะ เมาะมูลา	

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากร ในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ โรงพยาบาลเจาะไอร้อง จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการ ป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศอย่างทันทั่วทั้งการ จัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ คือ การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ ใช้ อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามก อนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐ และเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่ สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลา ทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิด/คุกคาม ทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าว เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย



โรงพยาบาลเจาะไอร่อง

หมายเลขเอกสาร WI - NSO - ๐๐๘	วันที่เริ่มใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
เรื่อง แนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	ฉบับที่ ๑	หน้าที่ ๒
	ปรับปรุง ครั้งที่ ๓	วันที่ ๒ พ.ย. ๒๕๖๗
ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล	ผู้อนุมัติ นายมาหะมะ เมาะมุลา	

• ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกัน ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

• ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลา ทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อน ทุกครั้ง

• บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการท างานของตนเอง เห็นคุณค่า การทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่าย การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

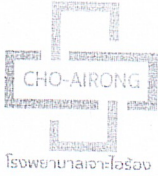
๑. การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าว มีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และ ไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี้ยวพาราสี พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์การแสดงความคิดเห็นต่อрсนิยมทางเพศ และ การพูดที่สื่อไปในทางเพศ การเล่าเรื่องตลกลามกเรื่องสองแง่สองง่ามในเรื่องเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัส ทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก



โรงพยาบาลเจาะไอร้อง

หมายเลขเอกสาร WI - NSO - ๐๐๘	วันที่เริ่มใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
เรื่อง แนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	ฉบับที่ ๑	หน้าที่ ๓
	ปรับปรุง ครั้งที่ ๓	วันที่ ๒ พ.ย. ๒๕๖๗
ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล	ผู้อนุมัติ นายมาหะมะ เมาะมูลา	

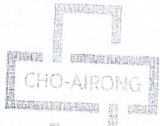
- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งเจียนใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุม หรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหลีวตา การผิวปากแบบเชิงุขวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่า น้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น
- ๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น
 - การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน
 - การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโจรปฏิบัติทึนโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศ ในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เพชฌุค โลกัณ ๗ล๗ เป็นต้น
- ๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์
 - การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษา ดุงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือ ถูกคุกคาม ยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้ำคินด้วย ขอให้มืเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่น ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น
 - การข่มขูให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับ ให้มีการสัมพันธ์ทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา สิ่งทีควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
 - ควรแต่งกายให้มิดชิด มีส่วนช่วยพันอันตรายจากสายตาและพฤติกรรมคุกคามทางเพศได้มาก
 - แสดงออกทันทีว่า ไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น
 - ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
 - บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือถ่ายภาพ หรือ ถ่าย video clip (หากทำได้)
 - บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์
 - แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที



โรงพยาบาลเจาะไอร้อง

หมายเลขเอกสาร WI - NSO - ๐๐๘	วันที่เริ่มใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
เรื่อง แนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	ฉบับที่ ๑	หน้าที่ ๔
	ปรับปรุง ครั้งที่ ๓	วันที่ ๒ พ.ย. ๒๕๖๗
ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล	ผู้อนุมัติ นายมาหะมะ เมาะมูลา	

- ทารือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือ ร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
 - กรณีผู้ถูกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกระทำ
 - ถ้าปฏิเสธอย่างชัดเจนไปแล้วถูกระทำซ้ำ ๆ อีก ถือว่าเป็นปัญหา ควรปรึกษาผู้ใหญ่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนที่ปัญหาจะลุกลามไปกว่านี้ จากนั้นควรดำเนินการขั้นเด็ดขาด โดยร้องเรียนไปยังผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับสูงเพื่อลงโทษทางวินัย
- กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ**
- การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ ในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก สิ่งที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ
- ในกรณีที่สามารภแก้ไขปัญหายด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำ ทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือ พูดในนามตนเองได้
 - ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหายได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้
 ๑. ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่า เป็นการละเลย ต่อการปฏิบัติหน้าที่
 ๒. ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มี การประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ย ช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน สิ่งที่ถูกบังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ
 - ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาย ดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไป ได้อีก ๓๐ วัน
 - ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกล่าหอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ ถือว่าผู้ถูกล่าหอยามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหอยจะได้รับ การพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง
 - เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหายอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการ แก้ไขปัญหายตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสอง ฝ่ายการนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอม ของผู้ถูกระทำ ฯลฯ



โรงพยาบาลเจาะไอร้อง

โรงพยาบาลเจาะไอร้อง

หมายเลขเอกสาร WI - NSO - ๐๐๘	วันที่เริ่มใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
เรื่อง แนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	ฉบับที่ ๑	หน้าที่ ๕
	ปรับปรุง ครั้งที่ ๓	วันที่ ๒ พ.ย. ๒๕๖๗
ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล	ผู้อนุมัติ นายมาหะมะ เมาะมูลา	

- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน
- เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน
- ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงาน ที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม
- ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา
- ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรม และให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น
- ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดง เอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- กลุ่มงานนิติการ ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน
- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ได้ที่ www.Choaironghospital.org
- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร ต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จ กระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก
- สำนักงาน ก.พ.
- คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒
- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตามมาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒
- ผู้ตรวจการแผ่นดิน มาตรา ๒๓, ๒๔ และมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๒

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ธาราวรรณ.(๒๕๕๔).รายงานโครงการศึกษาวิจัย การต่อสู้ภาคประชาสังคมเพื่อยุติการ
คุกคามทาง เพศในที่ทำงานกรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).
[ม.ป.ท.]: มหาวิทยาลัยมหิดล
- พรวิภา วิภาณราษฎร์.(๒๕๕๔).การคุกคามต่อสตรีในที่ทำงาน.(วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหาร
บริหาร,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่
๒/๒๕๖๐. (๒๕๖๐). นนทบุรี: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข World Health
Organization.(๒๐๑๔) Health care for women subjected to intimate partner violence
or sexual violence.Switzerland : WHO Document Production Services
- เว็บไซต์ รัฐบาลไทย.(๒๕๖๐, ๒๓ สิงหาคม). สธ.ตั้งคกก.สอบวินัยร้ายแรงกรณีข้าราชการชาย
ลวนลาม. [ออนไลน์].เข้าถึงได้จาก <http://www.thaigov.go.th/news/contents/details/๖๑๒๗>
(วันที่ค้นข้อมูล :๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑)
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (๒๕๕๖, ๘ กุมภาพันธ์).หญิงทำงานถูกคุกคามทาง
เพศ เพิ่ม. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www๒.thaihealth.or.th/Content-fb/๑๔๔๕๓> (วันที่
ค้นข้อมูล : ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑)

แบบฟอร์มขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ โรงพยาบาลเจาะไอร้อง
ตามประกาศโรงพยาบาลเจาะไอร้อง
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๘
สำหรับหน่วยงานในโรงพยาบาลเจาะไอร้อง

แบบฟอร์มขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ โรงพยาบาลเจาะไอร้อง

ชื่อกลุ่มงาน/งาน : ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลเจาะไอร้อง อำเภอเจาะไอร้อง จังหวัดนราธิวาส

วัน/เดือน/ปี : วันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๘

หัวข้อ: MOIT๒๒ หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน และรายงานการป้องกันและ
แก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ไตรมาสที่ ๒

๑. มีบันทึกข้อความ ที่ผู้บริหารรบทราบคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคาม
ทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒. คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน และ
มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๓. บันทึกข้อความแจ้งเวียนคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ
ทำงานของหน่วยงาน และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

หน่วยงาน

หมายเหตุ :

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

๕๖๓

(นางอามีเนาะ ลือบาฮาจ)

ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ

วันที่ ๓ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๘

ผู้อนุมัติรับรอง

นายมาหะมะ เมาะมูลา

(นายมาหะมะ เมาะมูลา)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลหรือเสาะ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจาะไอร้อง

วันที่ ๓ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบการนำขึ้นเผยแพร่ข้อมูล

๕๖๓

(นายบาฮารี หะยืออาแว)

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์

วันที่ ๓ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๘