



โรงพยาบาลลำปาง
LAMPANG HOSPITAL

แนวทางปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
และการใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบในที่ทำงาน

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลลำปางทุกคน ให้ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศและการใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบในที่ทำงาน

๑.๒ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติกรณีเกิดการร้องเรียนเรื่องการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศและการใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบในที่ทำงาน

๒. ขอบเขต

สำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลลำปาง รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ

๓. คำนียามศัพท์

๓.๑ **การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ** หมายถึง การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศ ที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจหรือไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือคุกคาม และให้หมายรวมถึง การติดตามรังควาน หรือการกระทำที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย ทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

ขอบเขตการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกกลั่นแกล้งหรือคุกคาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ อาทิ

การกระทำทางสายตา เช่น

- การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปคอเสื้อจนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกาย ที่ส่อไปในทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี่ยวพาราสี พูดจาหยาบคาย วิพากษ์วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกด้วยคำที่ส่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

๓.๒ **การใช้ความรุนแรง** หมายถึง การกระทำใดๆ ที่เป็นการล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นทั้งทางร่างกาย วาจา หรือใจ โดยการบังคับ ชูเชื้อ ใช้กำลังทำร้าย หรือกระทำโดยเจตนาในลักษณะที่น่าจะก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย จิตใจ สุขภาพ หรือทรัพย์สินของบุคคลอื่น หรือบังคับหรือใช้อำนาจครอบงำผิดคลองธรรมให้ผู้ใดต้องกระทำการ ไม่กระทำการ หรือยอมกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดโดยมิชอบ แต่ไม่รวมถึงการกระทำโดยประมาท

๔. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ดังนี้

๔.๑ กรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศและการใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบ จะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก สิ่งที่ถูกกระทำต้องดำเนินการ ให้พูดหรือเขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

๔.๒ กรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้

๔.๒.๑ ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงและรายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำปางทราบ ภายใน 7 วัน หากไม่ดำเนินการใดๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

๔.๒.๒ ผู้ถูกกระทำเขียนรายงานอุบัติการณ์ (NCR) และให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกระทำ ประสานงานเพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่าง ไม่เป็นทางการ หรือคณะกรรมการใกล้เคียงโรงพยาบาลลำปางช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ภายใน ๑๕ วัน

๔.๓ สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

๔.๓.๑ ให้หัวหน้าหน่วยงานรายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการที่มีตำแหน่งสูง กว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศ เดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ ทั้งนี้ให้รายงานผลต่อผู้อำนวยการโดยเร็ว

๔.๓.๒ คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสาะหา พยานหลักฐานโดยเร็ว อย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้เสียหายทราบ ภายใน 30 วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก 30 วัน

๔.๓.๓ คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูก กล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่า กระทำผิดจริง

๔.๓.๔ คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงเป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหายังไม่เป็น ทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหามาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่า จะไม่มีพฤติกรรมล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่ง ได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้ พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกกระทำ ฯลฯ

๔.๓.๕ เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็น ลายลักษณ์อักษรและรายงานผู้อำนวยการทราบ

๔.๓.๖ กรณีมีมูลกระทำความผิดจริงและไม่สามารถตกลงกันได้ หากต้องมีการดำเนินการ ทางวินัย ให้คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงรายงานเสนอผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัย

๔.๔ หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

๔.๔.๑ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

๔.๔.๒ งานนิติการ

๔.๔.๓ กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและบริการ

๔.๔.๔ ศูนย์ฟังใจ (OSCC)

ผู้เสียหายควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

๔.๕ หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

๔.๕.๑ แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน

๔.๕.๒ ศูนย์บริหารจัดการเรื่องร้องทุกข์ กระทรวงสาธารณสุข

<https://www.moph.go.th/index.php/service>

๔.๕.๓ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน

<https://www.nhrc.or.th/Complaints/Online-complaints.aspx>

๔.๕.๔ ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ศปศพ.) <http://complain.dwf.go.th/>

๕. ผังการไหลของงาน (Flow Chart)

ผู้รับผิดชอบ	กิจกรรม	ระยะเวลา
<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ - ศูนย์พิ้งได้ OSCC - กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและบริการ - งานนิติการ - คณะกรรมการใกล้เคียงโรงพยาบาลลำปาง 	<div style="text-align: center; border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 10px; margin-bottom: 10px;"> <p>ผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หรือถูกระทำความรุนแรงทุกรูปแบบในที่ทำงาน</p> </div> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>การแก้ไขปัญหาเบื้องต้น</p> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%; border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>กรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้</p> <p>พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับ และร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้</p> </div> <div style="width: 45%; border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>กรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำหลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงเบื้องต้นและรายงานผู้อำนวยการทราบภายใน 7 วัน - ผู้ถูกระทำเขียนรายงานอุบัติการณ์ (NCR) ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกระทำประสานงานเพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ใกล้เคียงช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ภายใน 15 วัน </div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสาะหาพยานหลักฐานโดยเร็ว แจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้เสียหายทราบภายใน 30 วัน - ให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร กรณีตกลงกันได้ รายงานผู้อำนวยการทราบ - กรณีมีมูลกระทำความผิดจริงและไม่สามารถตกลงกันได้ รายงานผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการทางวินัย </div> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>สิ้นสุดกระบวนการ</p> </div>	<p style="text-align: center;">7 วัน</p> <p style="text-align: center;">15 วัน</p> <p style="text-align: center;">7 วัน</p> <p style="text-align: center;">30 วัน</p>


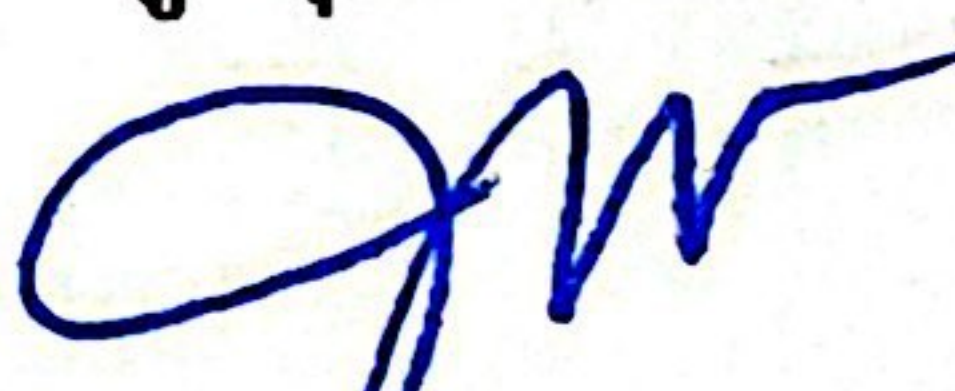

๖. บันทึกคุณภาพ

๗. เอกสารแนบท้าย

๘. เอกสารอ้างอิง

- คู่มือการปฏิบัติงาน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข SP-MOPH-S- ๐๑๓ -
แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ
กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) ฉบับที่ ๑ แก้ไขครั้งที่ ๐๒ วันที่บังคับใช้ ๙ เมษายน ๒๕๖๔

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการ
โรงพยาบาลลำปาง
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน: งานนิติกร กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลลำปาง วัน/เดือน/ปี: ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ หัวข้อ: แนวทางปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และการใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบ ในที่ทำงาน รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) แนวทางปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศและการใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบในที่ทำงาน	
Linkภายนอก:	
หมายเหตุ:	
.....	
.....	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นางขวัญจิรา สวรรณยานุกิจ) ตำแหน่ง นิติกร วันที่ ๑๗ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายพงษ์ศักดิ์ โสภณ) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำปาง วันที่ ๑๗ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นางขวัญจิรา สวรรณยานุกิจ) ตำแหน่ง นิติกร วันที่ ๑๗ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖	