



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลลำปาง กลุ่มงานบริหารทั่วไป งานนิติการ โทร. ๑๒๐๑

ที่ สป ๐๐๓๓.๑๐๑.๑/๗๙

วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งเวียนแนวทางปฏิบัติงานแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/หัวหน้ากลุ่มภารกิจ/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลลำปางทุกท่าน

ตามที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ค่าเป้าหมายร้อยละ ๙๔ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร MOIT 22 กำหนดให้หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน และรายงานการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน นั้น

โรงพยาบาลลำปางขอแจ้งเวียนแนวทางปฏิบัติงานแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศและการใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบในที่ทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลลำปางทุกคน ให้ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติกรณีเกิดการร้องเรียนเรื่องการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศและการใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบในที่ทำงาน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

(นายวรเชษฐ เต๋ชะรัก)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำปาง



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. คำนิยามศัพท์

๓.๑ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศ ที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจหรือไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะ使人ได้รับความเดือดร้อนรำคาญ 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

- การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกาย ที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี้ยวพาราสี พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

๓.๒ การใช้ความรุนแรง หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่เป็นการล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นทั้งทางร่างกาย วาจา หรือใจ โดยการบังคับ ชูเชิญ ใช้กำลังทำร้าย หรือกระทำโดยเจตนาในลักษณะที่น่าจะก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย จิตใจ สุขภาพ หรือทรัพย์สินของบุคคลอื่น หรือบังคับหรือใช้อำนาจครอบงำผิดคลองธรรมให้ผู้ใดต้องกระทำการ ไม่กระทำการ หรือยอมกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดโดยมิชอบ แต่ไม่รวมถึงการกระทำโดยประมาท

๔. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ดังนี้

๔.๑ กรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศและการใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบ จะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก สิ่งที่ถูกกระทำต้องดำเนินการให้พูดหรือเขียนถึงผู้กระทำ เพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

๔.๒ กรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้

๔.๒.๑ ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงและรายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำปางทราบ ภายใน ๗ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

๔.๒.๒ ผู้ถูกกระทำเขียนรายงานอุบัติการณ์ (IR) และให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกระทำประสานงานเพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือ คณะกรรมการใกล้เคียงโรงพยาบาลลำปางช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าวภายใน ๑๕ วัน

๔.๓ สิ่งสำหรับผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

๔.๓.๑ ให้หัวหน้าหน่วยงานรายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหาย ไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อผู้อำนวยการโดยเร็ว

๔.๓.๒ คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสาะหาพยานหลักฐาน โดยเร็ว อย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้เสียหายทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

๔.๓.๓ คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

๔.๓.๔ คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงเป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ และเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาดตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความ ซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกกระทำ ฯลฯ

๔.๓.๕ เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และรายงานผู้อำนวยการทราบ

๔.๓.๖ กรณีมีมูลกระทำความผิดจริงและไม่สามารถตกลงกันได้ หากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ให้คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงรายงานเสนอผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัย

๔.๔ หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

๔.๔.๑ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

๔.๔.๒ งานนิติการ

๔.๔.๓ กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและบริการ

๔.๔.๔ ศูนย์ฟังได้ (OSCC)

ผู้เสียหายควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

๔.๕ หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

๔.๕.๑ แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน

๔.๕.๒ ศูนย์บริหารจัดการเรื่องร้องทุกข์ กระทรวงสาธารณสุข

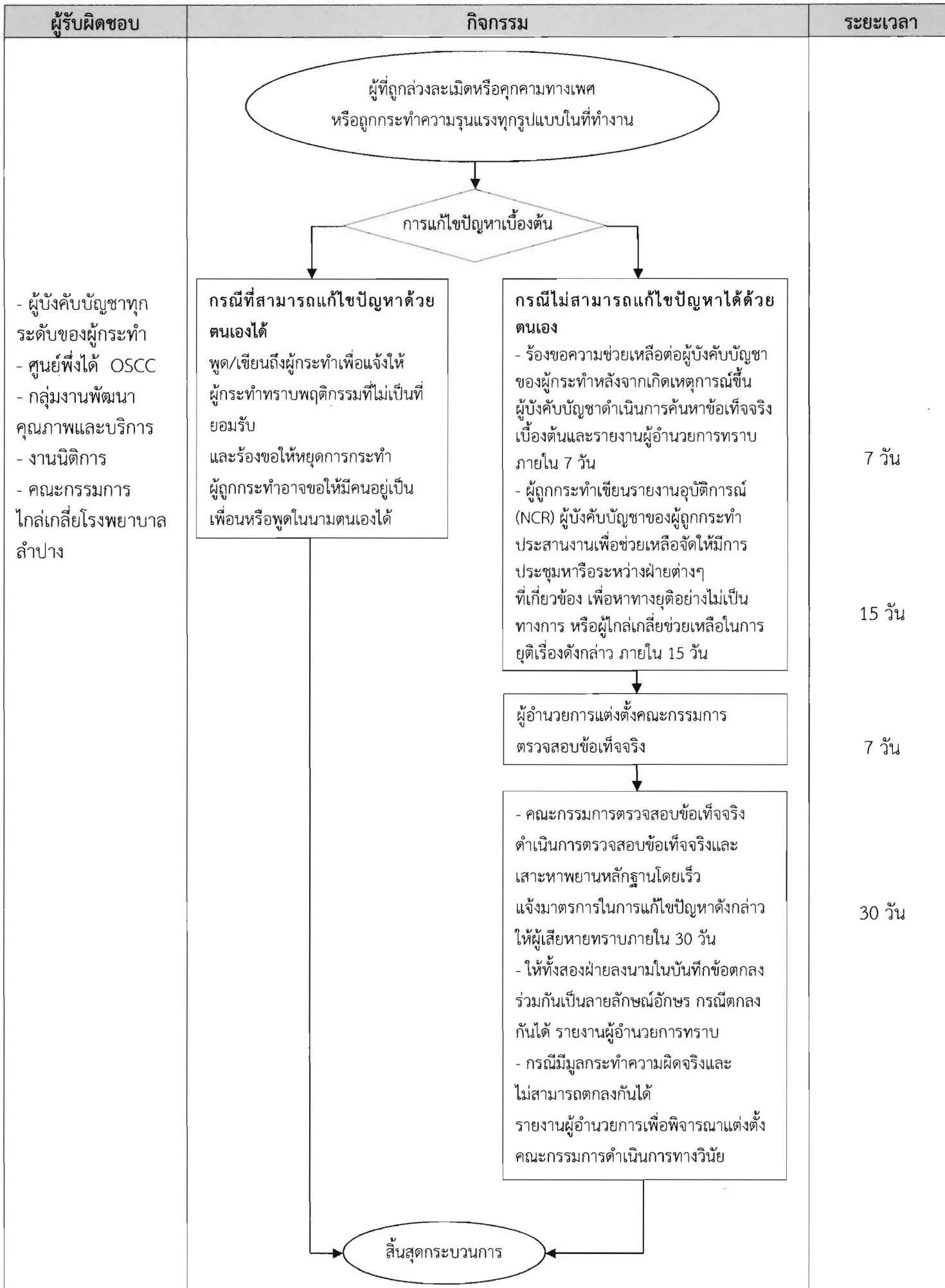
<https://www.moph.go.th/index.php/service>

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)



๖. บันทึกคุณภาพ

๗. เอกสารแนบท้าย

๘. เอกสารอ้างอิง

- คู่มือการปฏิบัติงาน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข SP-MOPH-S-๐๑๓-
แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ
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: ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๘

หัวข้อ: แนวทางปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และการใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบ
ในที่ทำงาน

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

แนวทางปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศและการใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบในที่ทำงาน

Linkภายนอก:

หมายเหตุ:

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

(นางขวัญจิรา สวรรณยานุกิจ)

ตำแหน่ง นิติกร

วันที่ ๑๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายวรเชษฐ เต๋ชะรัก)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำปาง

วันที่ ๑๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(นางขวัญจิรา สวรรณยานุกิจ)

ตำแหน่ง นิติกร

วันที่ ๑๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘