



คู่มือการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด
และการคุกคามทางเพศในการทำงาน
โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17

งานนิติการ

กลุ่มงานบริหารทั่วไป

ก.

คำนำ

คู่มือการป้องกันและแก้ไขปัญหการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน ได้จัดทำขึ้นตามกฎสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.๒๕๕๓ และประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา (เล่ม ๑๒๗ ตอนที่ ๕๙ ก วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓ หน้า ๑๔ - ๑๖) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไป คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๔ ได้มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำ และปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗ จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อการร้องเรียนเรื่องการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศในการทำงาน อย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวินัยและคดีอาญาอย่างเด็ดขาด

ดังนั้น โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗ จึงจัดทำคู่มือการป้องกันและแก้ไขปัญหการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศในการทำงานขึ้น เพื่อเป็นแนวทางดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

งานนิติการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป
โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗

ข.
สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑	
๑.๑ หลักการ	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ กระบวนการดำเนินการ	๓
บทที่ ๒	
การดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงานโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗	
๒.๑ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงานโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗	๕
๒.๒ แผนผังการรับเรื่องร้องเรียนกรณีปัญหาการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงานโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗	๑๐

ภาคผนวก

- ประกาศโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗ เรื่องเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
- แบบรายงานผลการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- รายงานโครงการศึกษาวิจัย การต่อสู้ภาคประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ ในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงาน ในองค์กรภาครัฐ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว.มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร. ๒๕๕๔.
- รายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เรื่อง การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน.มูลนิธิธีรนาถกาญจนอักษร.
- รายงานการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของการดื่มสุรากับความรุนแรง ในการทำงาน. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ออก กฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.๒๕๕๓ และประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา (เล่ม ๑๒๗ ตอนที่ ๕๙ ก วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓ หน้า ๑๔ - ๑๖) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไป กล่าวคือ ถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการโดยผู้ถูกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกระทำเดือดร้อนรำคาญ ตั้งแต่วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไป ถือว่าเป็นการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามมาตรา ๘๓(๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามกฎ ก.พ.ฉบับดังกล่าวพฤติกรรมที่ต้องลักษณะของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมี ๕ ประการดังนี้

๑. กระทำการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น

๒. กระทำการด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศเช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อพูดหยาบคาย เป็นต้น

๓. กระทำการด้วยอากัปกิริยาที่ส่อไปในทางเพศเช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาณหรือสัญลักษณ์ใดๆ เป็นต้น

๔. การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใดๆ ที่ส่อไปในทางเพศเช่น แสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมายข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น

๕. การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปในทางเพศซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อนรำคาญ

นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๔ ได้มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติดังนี้

๑. หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงานที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานเช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ

๒. หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐานควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ

๓. หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ การจัดสถานที่ทำงานเพื่อลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น จัดห้องทำงานที่เปิดเผยโล่งมองเห็นกันได้ชัดเจน เป็นต้น

๔. การแก้ไขและจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างไม่เป็นมิตร การประณามข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหาหากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหาก็จะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่

๕. การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันที และเป็นไปตามเวลาที่กำหนด ในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมเปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไปต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

๖. กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้มีการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี บุคคลที่มีผลงานด้านการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศจนเป็นที่ประจักษ์ โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัย

๗. หน่วยงานต้องติดตามผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ทั้งนี้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้มีหนังสือ ด่วนที่สุดที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๖๐ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๘ แจ้งเวียนส่วนราชการต่างๆ เพื่อทราบและดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวข้องเรื่อง ร่างมาตรการใน การป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว กระทรวงมหาดไทยได้มีหนังสือที่ มท ๐๒๐๒.๕/ว ๕๑๑๗ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ และที่ มท ๐๒๑๑.๓/ว ๐๕๓๙ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ แจ้งเวียนผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัดพิจารณาดำเนินการตาม แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗ จึงจัดทำคู่มือการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงานขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในหน่วยงานต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อดำเนินการตามระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศในการทำงาน โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗

๑.๒.๒ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

๑.๓ กระบวนการดำเนินการ

๑.๓.๑ กระบวนการช่วยเหลืออย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็น ลำดับแรกสิ่งที่คุณถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการในกรณีที่สามารรถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้

- ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ

ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้ ในกรณีที่สามารรถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้

- ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชา

ดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าเป็นการละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

- ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่าง ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ใกล้ชิดช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าวซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วันเช่นเดียวกัน

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานควรทำ เมื่อพบเห็นการถูกล่วงละเมิด

- ตระหนักว่าเป็นปัญหาการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ส่งผลกระทบต่อแรงงาน องค์กร สังคม
- ไม่เพิกเฉย ต้องรวมกลุ่มเพื่อการต่อต้านทางสังคม
- สนับสนุนให้มีการไต่สวน ดำเนินการอย่างยุติธรรมและละเอียดอ่อน เพื่อยุติการล่วงละเมิดทางเพศซึ่งอาจกระทำ ได้ทั้ง การลงโทษทางสังคม เช่น ไม่คบค้าสมาคม เป็นการทำให้รู้ว่าสิ่งที่เขาทำไม่เป็นที่ต้องการขององค์กร หรือการ ยกย่องผู้ถูกกระทำว่ากล้าหาญที่จะบอกสังคมเพื่อยุติเรื่องนี้ เรียกว่าเป็นการควบคุมทางสังคม ส่วน การลงโทษทาง กฎหมาย ทำได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากผู้กระทำในที่ลับ แต่ก็ควรช่วยกันสอดส่องให้ข้อมูลผู้มาใหม่

- สนับสนุนให้กำลังใจ
- กระตุ้นให้องค์กรดำเนินการอย่างจริงจัง ทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบ ภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

- ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิดจนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

- เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย เสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกระทำ ฯลฯ
- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษรและให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

- เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การทำงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน
- ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม
- ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

- ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิดใด ควรให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น
- ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

๑.๓.๒ กระบวนการป้องกันการปัญหาการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศ โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗

- จัดทำคู่มือการป้องกันและแก้ไขการปัญหาการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศ โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗
- ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขการปัญหาการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศ โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗
- แจ้งเวียนแนวทางในการรับเรื่องร้องเรียนปัญหาการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศ ให้หน่วยงานโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗ ให้ถือปฏิบัติ
- จัดอบรมให้ความรู้ในเรื่อง กระบวนการป้องกันปัญหาการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศภายในโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗

๑.๓.๓ กระบวนการช่วยเหลืออย่างเป็นทางการ

- การดำเนินการตามระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยการจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานกำกับไว้
- จัดหาผู้มีทักษะด้านจิตเวชในการให้ความช่วยเหลือด้านจิตใจแก่ผู้ได้รับผลกระทบ และร่วมเป็นกรรมการในการ ตรวจสอบข้อเท็จจริง
- การแต่งตั้งคณะทำงานรับเรื่องร้องเรียนเมื่อเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศ และดำเนินการสอบสวนทางวินัย และรายงานผลการดำเนินการ
- การให้การช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ

บทที่ ๒

การดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศในการทำงาน โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗

๒.๑ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศในการทำงาน โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศจัดทำขึ้น ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากร ในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗ จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวินัยและคดีอาญาอย่างเด็ดขาด

การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ ใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศโดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชนรวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศในการทำงาน

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษารวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

● บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศในการทำงาน

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น

- การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอ เสื่อจนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี้ยวพาราสี พูดจาทะลึ่ง โห่ร้อง วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การเล่าเรื่องตลกลามกเรื่องสองแง่สองงามในเรื่องเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัดและการสัมผัสกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก
- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหล่อดา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน
- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษางาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงานหากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือผู้ถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นเกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศในการทำงาน

- ควรแต่งกายให้มิดชิด มีส่วนช่วยฟื้นอันตรายจากสายตาและพฤติกรรมคุกคามทางเพศได้มาก
- แสดงออกทันทีว่า ไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือถ่ายภาพ หรือ ถ่าย video clip (หากอยู่ในวิสัยที่สามารถทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์
- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที
- หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองโดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
- กรณีผู้ถูกรับทำร้าย/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกรับทำ
- ถ้าปฏิเสธอย่างชัดเจนไปแล้วถูกรับทำซ้ำๆ อีก ถือว่าเป็นปัญหาควรปรึกษาผู้ใหญ่หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนที่ปัญหาจะลุกลามไปกว่านี้ จากนั้นควรดำเนินการขึ้นเด็ดขาดโดยร้องเรียนไปยังผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับสูงเพื่อลงโทษทางวินัย

กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบ พฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกรับทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้

-ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใดๆ ถือว่าเป็นการละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

-ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการหรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าวซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

- ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิดจนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

- เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอ เรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกระทำ ฯลฯ

- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

- เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การทำงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

- ขอรับรองของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงาน ที่รับผิดชอบตาม ความเหมาะสม

- ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

- ในระหว่างการร้องทุกข์ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

- ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- หน่วยงานด้านการเจ้าหน้าที่
- คณะกรรมการหรือคณะทำงานด้านการป้องกันการล่อลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศของหน่วยงานที่มีบุคคลภายนอกหน่วยงานกลางด้านการบริหารงานบุคคลร่วมด้วย

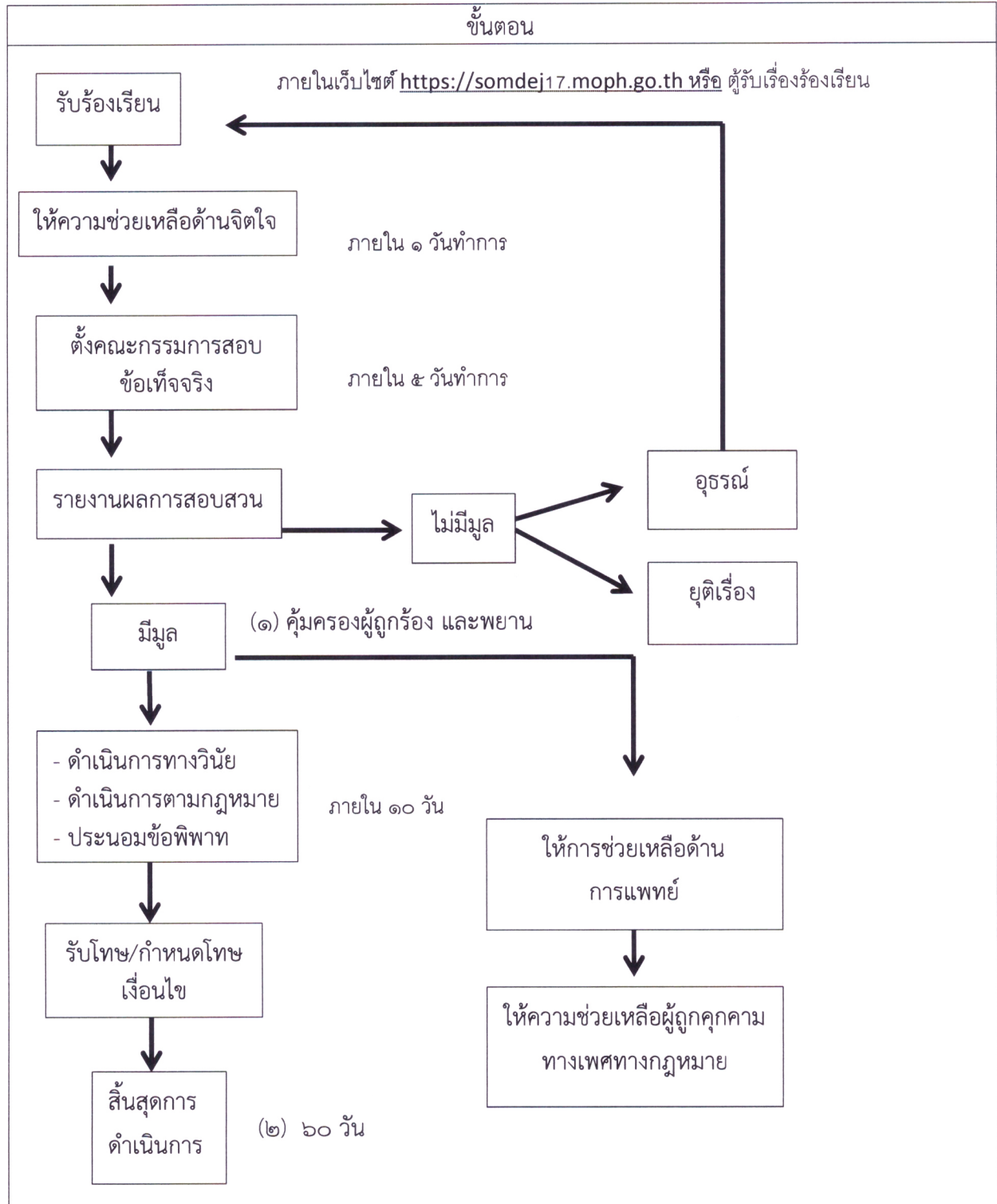
ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ได้ที่ <https://somdej๑๗.moph.go.th>
- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการหากไม่มีการดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

- สำนักงาน ก.พ.
- คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒
- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตามมาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒
- ผู้ตรวจการแผ่นดิน มาตรา ๒๓, ๒๔ และมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๒

แผนผังการรับเรื่องร้องเรียนกรณีปัญหาการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ
การล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศในการทำงาน
โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗



หมายเหตุ (๑) ให้มีการคຸ້ມครองผู้ร้องเรียน และพยาน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจ และหัวหน้าหน่วยงาน

(๒) รายงานผลการดำเนินการไปที่ศูนย์ประสานงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหา
ผลประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศในการทำงาน

ภาคผนวก



ประกาศโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗
เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด
และการคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗ มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน ไม่กระทำการใดที่เป็นการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้างและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ดังกล่าว โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗ จะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ เหล่ากำเนิด ศาสนา ส่งเสริมความเสมอหญิงชาย ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศและไม่กระทำการใดที่เป็นการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จ้างเหมาบริการ และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗ ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้ถูกแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่ คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จ้างเหมาบริการ และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อมิให้มีการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวัฒน์ชัย จรูญวรรณะ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗

แบบรายงานผลการปฏิบัติตาม

มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ

การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑. หน่วยงาน.....

๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ.....

โทรศัพท์..... โทรสาร.....

๓. การประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน

๓.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร ☐ มี ☐ ไม่มี

๓.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง ☐ มี ☐ ไม่มี

๔. การจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๔.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร ☐ มี ☐ ไม่มี

๔.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง ☐ มี ☐ ไม่มี

๕. มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศ โดย

☐ จัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไป

☐ จัดทำแผ่นพับ/จดหมายข่าว/การเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน

☐ จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแจกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน

☐ สอดแทรกในกิจกรรมการจัดการความรู้

☐ ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย

☐ กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หรือการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่

/ ☐ กำหนด...

- ☐ กำหนดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน
- ☐ กำหนดไว้ในแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของหน่วยงาน
- ☐ วิธีการอื่นๆ ได้แก่.....

๖. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

- ☐ มี ได้แก่.....
- ☐ ไม่มี

๗. ปีงบประมาณที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านมีการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานหรือไม่

- ☐ มี (ตอบข้อ ๗.๑-๗.๕) ☐ ไม่มี

๗.๑ จำนวนการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน..... ครั้ง

๗.๒ รูปแบบปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

- ☐ ทางวาจา ครั้ง ☐ ทางกาย..... ครั้ง
- ☐ ทางสายตา ครั้ง ☐ ถูกกระทำโดยมีผลประโยชน์เกี่ยวข้องครั้ง
- ☐ ถูกกระทำลักษณะอื่นๆ..... ครั้ง ได้แก่

๗.๓ ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน

- ☐ ผู้บังคับบัญชา กระทำต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ☐ ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำต่อ ผู้บังคับบัญชา
- ☐ เพื่อนร่วมงาน กระทำต่อ เพื่อนร่วมงาน
- ☐ บุคคลภายในหน่วยงาน กระทำต่อ ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานของท่าน เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง หรือผู้รับบริการ เป็นต้น

๗.๔ สถานที่เกิดกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน

- ☐ ภายในห้องทำงาน
- ☐ บริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน
- ☐ พื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน
- ☐ อื่นๆ ได้แก่.....

๗.๕ การจัดการในกรณีที่มีการร้องเรียนประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หน่วยงานได้ดำเนินการตามมาตรการฯ กฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....
