



กลุ่มงานบริหารทั่วไป “ถูกต้อง ได้มาตรฐาน บริการดี”		โรงพยาบาลสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่	ระเบียบปฏิบัติ (Standard Procedure) SP-ADM-001
โทร 0-5344-6635-7 ต่อ 404	เลขที่ 129 หมู่ 1 ต.บวักค้าง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่ 50130		
ฉบับที่ 1 หน้า 1 / 9	เรื่อง: แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน		
ประกาศใช้เมื่อวันที่	ทบทวนแก้ไขครั้งที่ 03	วันที่ 1 ธันวาคม 2566	
1 ธันวาคม 2566	ทบทวนแก้ไขครั้งต่อไป	วันที่ 1 ธันวาคม 2567	


ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Standard Procedure)


เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ผู้จัดทำ

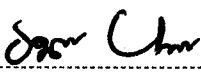
ผู้ทบทวน


.....
(นายโชติพัฒน์ กาญจนเวโรจน์)
นักจิตวิทยาชำนาญการ



.....
(นายชาญวุฒิ เอื้อหิรัญศักดิ์)
ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ
ผู้จัดการความเสี่ยง


.....
(นางสาวจิตินันท์ มีสุข)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ผู้อนุมัติ


.....
(นายธนิต บรรสพผล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสันกำแพง

ผู้จัดทำ..... (นายโชติพัฒน์ กาญจนเวโรจน์) นักจิตวิทยาชำนาญการ วันที่ 1 ธ.ค. 2566	ผู้ทบทวน..... (นายชาญวุฒิ เอื้อหิรัญศักดิ์) ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ วันที่ 1 ธ.ค. 2566	ผู้อนุมัติ..... (นายธนิต บรรสพผล) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสันกำแพง วันที่ 1 ธ.ค. 2566
เอกสารควบคุม / ห้ามไม่ให้ถ่ายเอกสาร		

กลุ่มงานบริหารทั่วไป “ถูกต้อง ได้มาตรฐาน บริกาที่ดี”		โรงพยาบาลสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Standard Procedure) SP-ADM-001
โทร 0-5344-6635-7 ต่อ 404	เลขที่ 129 หมู่ 1 ต.บวักค้าง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่ 50130		
ฉบับที่ 1 หน้า 3 / 9	เรื่อง: แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน		
ประกาศใช้เมื่อวันที่	ทบทวนแก้ไขครั้งที่ 03	วันที่ 1 ธันวาคม 2566	
1 ธันวาคม 2566	ทบทวนแก้ไขครั้งต่อไป	วันที่ 1 ธันวาคม 2567	

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โรงพยาบาลสันกำแพง

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติ คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2558 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน ทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใด ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศ ในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ โรงพยาบาลสันกำแพงจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการ ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการ ป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศอย่างทันทีทั่วทั้งการ จัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการ ล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
2. เพื่อให้ผู้ถูกคุกคามหรือถูกละเมิดทางเพศในที่ทำงานได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างถูกต้องตามขั้นตอน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ทุกหน่วยงานในโรงพยาบาลสันกำแพง


ความหมาย

การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ ใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือ สิ่งของลามก อนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือ กระทำอย่างอื่น ในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือ รู้สึกว่าถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควาน หรือการกระทำการใด ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศ ที่ไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชนรวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

<p>กลุ่มงานบริหารทั่วไป "ถูกต้อง ได้มาตรฐาน บริการดี"</p>		<p>โรงพยาบาลสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่</p>	<p>ระเบียบปฏิบัติ (Standard Procedure) SP-ADM-001</p>
<p>โทร 0-5344-6635-7 ต่อ 404</p>	<p>เลขที่ 129 หมู่ 1 ต.บวักค้าง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่ 50130</p>		
<p>ฉบับที่ 1 หน้า 4 / 9</p>	<p>เรื่อง: แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน</p>		
<p>ประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2566</p>	<p>ทบทวนแก้ไขครั้งที่ 03</p>	<p>วันที่ 1 ธันวาคม 2566</p>	
	<p>ทบทวนแก้ไขครั้งต่อไป</p>	<p>วันที่ 1 ธันวาคม 2567</p>	

เช่น แต่งกายให้ เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/ เพศตรงข้ามหรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิด/คุกคามทาง เพศเกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าว เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกัน ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลา ทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นทราบก่อนทุกครั้ง

- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการดำเนินงานของตนเอง เห็นคุณค่าการ ทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุ พฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งผู้ถูกระทำ ไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ อาทิ

1. การกระทำทางสายตา เช่น


การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมีความรู้สึก เช่นเดียวกัน เป็นต้น

2. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี้ยวพาราสี พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูด สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหก หรือการแพร่ ขาวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศผู้อื่น

3. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาส กอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว และการสัมผัสทางอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก

กลุ่มงานบริหารทั่วไป “ถูกต้อง ได้มาตรฐาน บริการดี”		โรงพยาบาลสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่	ระเบียบปฏิบัติ (Standard Procedure) SP-ADM-001
โทร 0-5344-6635-7 ต่อ 404	เลขที่ 129 หมู่ 1 ต.บวักค้าง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่ 50130		
ฉบับที่ 1 หน้า 5 / 9	เรื่อง: แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน		
ประกาศใช้เมื่อวันที่	ทบทวนแก้ไขครั้งที่ 03	วันที่ 1 ธันวาคม 2566	
1 ธันวาคม 2566	ทบทวนแก้ไขครั้งต่อไป	วันที่ 1 ธันวาคม 2567	

- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือ ขวางทางเดิน การยกคิ้วหวัดตา การผิวกปากแบบเชียวชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดง พฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

4. การกระทำอื่นๆ เช่น


- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงาน และในคอมพิวเตอร์ของตน
- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดง ถึงเรื่องเพศ ทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟสบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

5. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษาดู งาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมี เพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มึนเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น
- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่า ไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศนั้น
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือถ่ายภาพ หรือ ถ่าย video clip (หากทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูก กล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์
- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที
- หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับ ผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไป เป็นเพื่อนก็ได้
- กรณีผู้ถูกกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้กระทำ

กลุ่มงานบริหารทั่วไป “ถูกต้อง ได้มาตรฐาน บริการดี”		โรงพยาบาลสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่	ระเบียบปฏิบัติ (Standard Procedure) SP-ADM-001
โทร 0-5344-6635-7 ต่อ 404	เลขที่ 129 หมู่ 1 ต.บวักค้าง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่ 50130		
ฉบับที่ 1 หน้า 6 / 9	เรื่อง: แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน		
ประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2566	ทบทวนแก้ไขครั้งที่ 03 ทบทวนแก้ไขครั้งต่อไป	วันที่ 1 ธันวาคม 2566	วันที่ 1 ธันวาคม 2567

กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ


การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการ แก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำ ทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูด ในนามตนเองได้
- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้
 - ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน 15 วัน หากไม่ดำเนินการใดๆ ถือว่าเป็นการละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่
 - ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการ ประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการ ยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา 16 วัน เช่นเดียวกัน

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริง จำนวน ไม่เกิน 5 คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณีโดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในกาสอบสวนข้อเท็จจริงได้ หรือให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงานและหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประอบการดำเนินการทางวินัย
- ตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน 30 วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก 30 วัน
- ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกล่าม اتهامอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกล่าม اتهามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง
- เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไข ปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของ ผู้ถูกกระทำ ฯลฯ

<p>กลุ่มงานบริหารทั่วไป “ถูกต้อง ได้มาตรฐาน บริการดี”</p>		<p>โรงพยาบาลสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่</p>	<p>ระเบียบปฏิบัติ (Standard Procedure) SP-ADM-001</p>
<p>โทร 0-5344-6635-7 ต่อ 404</p>	<p>เลขที่ 129 หมู่ 1 ต.บวกก้าง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่ 50130</p>		
<p>ฉบับที่ 1 หน้า 7 / 9</p>	<p>เรื่อง: แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน</p>		
<p>ประกาศใช้เมื่อวันที่</p>	<p>ทบทวนแก้ไขครั้งที่ 03</p>	<p>วันที่ 1 ธันวาคม 2566</p>	
<p>1 ธันวาคม 2566</p>	<p>ทบทวนแก้ไขครั้งต่อไป</p>	<p>วันที่ 1 ธันวาคม 2567</p>	

- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

- เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกัน มิให้ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน
- ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงานหรือวิธีการ ในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม
- ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนมิให้ถูกกลั่นแกล้ง
- แยกผู้ร้องทุกข์ไม่ให้ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้คุกคามจนกว่าจะสามารถประณอมข้อพิพาทหรือยุติปัญหาได้

มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

- ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรม และให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น
- ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดง เอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน


- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- หน่วยงานด้านการเจ้าหน้าที่ หรือ งานด้านคุ้มครองจริยธรรม

ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

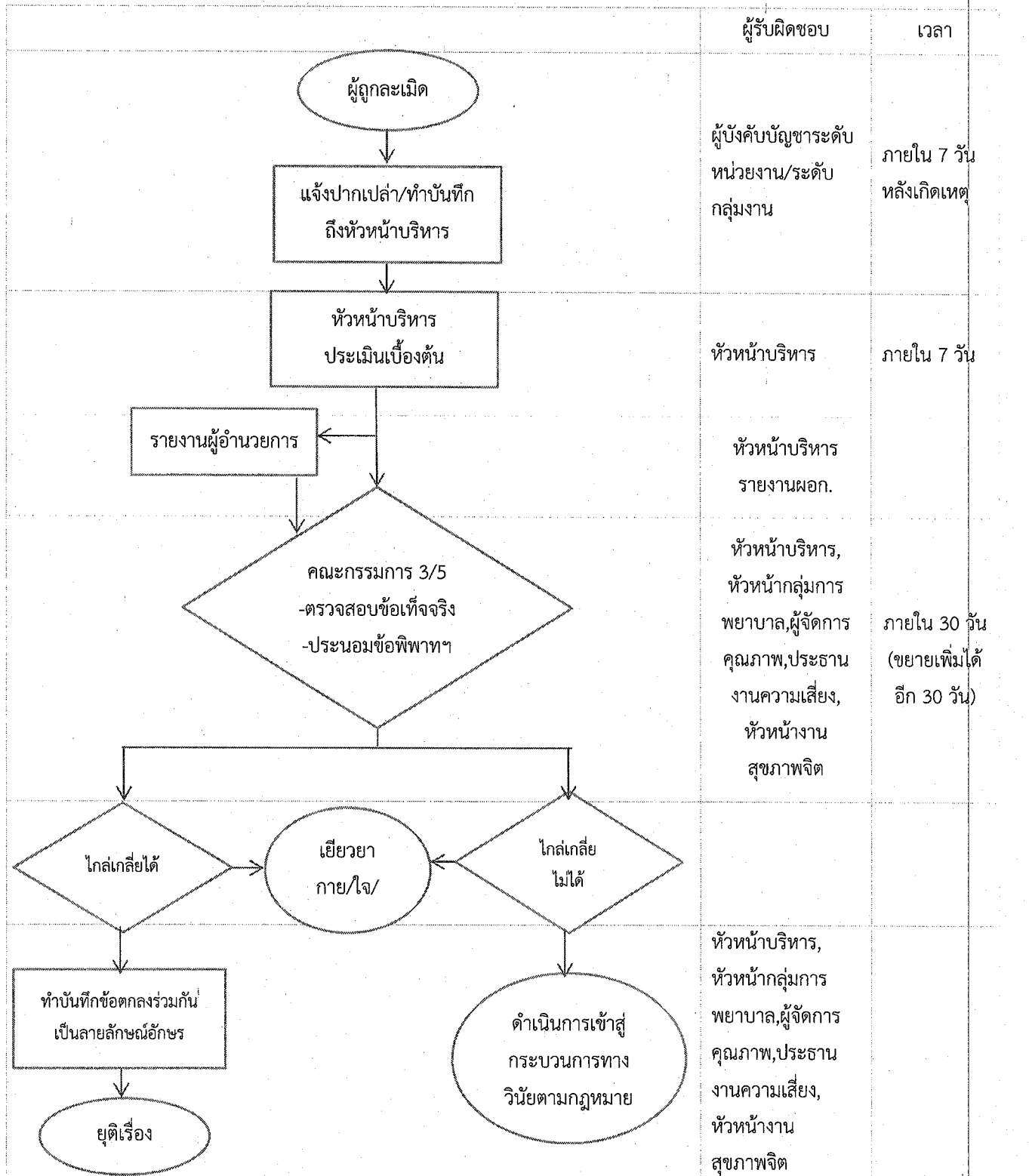
- เว็บไซต์ กล่องรับเรื่องร้องทุกข์
- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสาร เป็นต้น
- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น


หน่วยงานเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

- ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

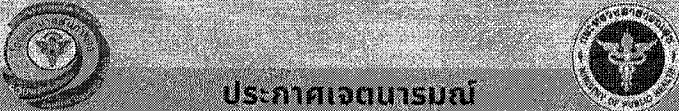
กลุ่มงานบริหารทั่วไป “ถูกต้อง ได้มาตรฐาน บริการดี”		โรงพยาบาลสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่	ระเบียบปฏิบัติ (Standard Procedure) SP-ADM-001
โทร 0-5344-6635-7 ต่อ 404	เลขที่ 129 หมู่ 1 ต.บวกค้าง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่ 50130		
ฉบับที่ 1 หน้า 8 / 9	เรื่อง: แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน		
ประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2566	ทบทวนแก้ไขครั้งที่ 03	วันที่ 1 ธันวาคม 2566	
	ทบทวนแก้ไขครั้งต่อไป	วันที่ 1 ธันวาคม 2567	

แนวทางการร้องทุกข์และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน รพ.สันกำแพง



<p>กลุ่มงานบริหารทั่วไป “ถูกต้อง ได้มาตรฐาน บริการดี”</p>		<p>โรงพยาบาลสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่</p>	<p>ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Standard Procedure) SP-ADM-001</p>
<p>โทร 0-5344-6635-7 ต่อ 404</p>	<p>เลขที่ 129 หมู่ 1 ต.บวักค้าง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่ 50130</p>		
<p>ฉบับที่ 1 หน้า 9 / 9</p>	<p>เรื่อง: แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน</p>		
<p>ประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2566</p>	<p>ทบทวนแก้ไขครั้งที่ 03</p>	<p>วันที่ 1 ธันวาคม 2566</p>	
	<p>ทบทวนแก้ไขครั้งต่อไป</p>	<p>วันที่ 1 ธันวาคม 2567</p>	

เอกสารแนบท้าย




ประกาศเจตนารมณ์



การป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

ข้าพเจ้า นายณัฐ บรรณพิศลย์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสันกำแพง ในฐานะผู้บริหารสูงสุดของ โรงพยาบาลสันกำแพง พร้อมด้วย คณะผู้บริหาร ด้รยการ
สนับสนุนและประสานงานจาก วิทยาลัยพยาบาล และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลสันกำแพง มีเจตนารมณ์ป้องกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันและงานที่ดี และสร้างองค์กร
ที่ปราศจากการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศ ในการทำงาน ด้วยการทำงานอย่างโปร่งใส และเคารพซึ่งกันและกัน ไม่มีการคุกคามทางเพศหรือล่วงละเมิด
ทางเพศในทุกรูปแบบ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในทุกรูปแบบ ผู้ใดฝ่าฝืนกฎเกณฑ์และระเบียบ สุกง้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการล่วงละเมิดหรือคุกคาม
ทางเพศปี 2567 ดังกล่าว โรงพยาบาลสันกำแพง จะดำเนินการ ดังนี้

1. บริหารงานและปฏิบัติงานแบบยึดมั่นในความซื่อสัตย์ โปร่งใสซื่อสัตย์กันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันระหว่างเพศผู้กับเพศเมีย สนับสนุน
ส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ไม่กระทำการอันเป็นชายเลือกปฏิบัติ โดยไม่มีข้อยกเว้นบุคคล ด้วยเจตนารมณ์สร้างบรรยากาศที่ดี และมีการแสวงหา
ประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน
2. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่ผู้บริหาร ด้รยการ พนักงานราชการ สุกง้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยพยาบาล และบุคลากรของ
โรงพยาบาลสันกำแพง ให้ปฏิบัติงานโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
3. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ปราศจากการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน ในเขต
สหวิชาชีพ วิทยาลัยการ พนักงานราชการ สุกง้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยพยาบาล และบุคคลที่เกี่ยวข้องซึ่งมีเจตนารมณ์ร่วมกับโรง
พยาบาลสันกำแพง
4. สร้างหลัก และกระบวนการ ในการป้องกันแก้ไขปัญหา การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศได้ทำงานเพื่อป้องกันการแสวงหาประโยชน์ทาง
เพศ การล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2567


 (นายณัฐ บรรณพิศลย์)
 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสันกำแพง

Together Against Corruption

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานโรงพยาบาลสังกัดอำเภ

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลสันกำแพง

วัน/เดือน/ปี : ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

หัวข้อ: แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ
เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสันกำแพง ปี ๒๕๖๗ (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

งานธุรการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสันกำแพง ขอเผยแพร่เอกสารดังกล่าว

ในเว็บไซต์ของหน่วยงานต่อไป

Linkภายนอก: <https://sankamphaenghospital.com/>

หมายเหตุ:

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

(นายโชติพัฒน์ กาญจนเวโรจน์)

ตำแหน่ง นักจิตวิทยาปฏิบัติชำนาญการ

วันที่ ๑๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

ผู้อนุมัติรับรอง

(นางสาวจิตนันท มีสุข)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

วันที่ ๑๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(นางสาวนงลักษณ์ พิบูลย์)

เจ้าพนักงานธุรการ

วันที่ ๑๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗