



ประกาศโรงพยาบาลเทพรัตน์นครราชสีมา
เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลเทพรัตน์นครราชสีมา มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลเทพรัตน์นครราชสีมา

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว โรงพยาบาลเทพรัตน์นครราชสีมาจะดำเนินการ ดังนี้

1. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

2. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลเทพรัตน์นครราชสีมา ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกันและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

3. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลเทพรัตน์นครราชสีมา

4. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ สิงหาคม พ.ศ. 2563

(นายจรัสศักดิ์ วิจักขณาลัญณ์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพรัตน์นครราชสีมา

ประกาศโรงพยาบาลเทพรัตน์นครราชสีมา
เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลเทพรัตน์นครราชสีมา มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลเทพรัตน์นครราชสีมา

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว โรงพยาบาลเทพรัตน์นครราชสีมาจะดำเนินการ ดังนี้

1. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

2. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลเทพรัตน์นครราชสีมา ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกันและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

3. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลเทพรัตน์นครราชสีมา

4. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ สิงหาคม พ.ศ. 2563

(นายจรัสศักดิ์ วิจิตรชาญชัย)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพรัตน์นครราชสีมา

ภาคผนวก

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2558 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ โรงพยาบาลพระรัตนนครราชสีมาจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกัน และจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทั่วทั้งที่ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำการอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้ใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมกรล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

/พฤติกรรม...

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศ ซึ่งผู้ถูกระงับไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

1. การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

2. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปในทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระงับไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การก่อกวนพาราสิ พุดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อธรรมเนียมทางเพศและการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

3. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น
- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามาหรือขวางทางเดิน การหยักคิ้วหลีวตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

4. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน
- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

5. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนรู้การศึกษา ดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีความสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น
- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามการกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่าย Video Clip (หากทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์
- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที
- ทารือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
- กรณีผู้ถูกรักษาอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกรักษา

กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวน ไม่เกิน 5 คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย
- ตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก 30 วัน
- ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกันและจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง
- เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกรักษา ฯลฯ
- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

/หน่วย...

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพรัตน์นครราชสีมา
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- สำนักงานตรวจสอบภายใน, นิติกร และห้องสบายใจ

ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- หน่วยงานจัดช่องทางรับเรื่องร้องทุกข์ เช่น เว็บไซต์ กล่องรับเรื่องร้องทุกข์ ตู้ ป.ณ.
- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสาร เป็นต้น
- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

- ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานนิติกร กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลเทพรัตนนครราชสีมา โทร.๐-๔๔๓๙ ๕๐๐๐

ที่ นม ๐๐๓๒.๒๐๑.๑/

วันที่ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพรัตนนครราชสีมา

๑.เรื่องเดิม

ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๑๗/ว ๖๐๗ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน กรณี คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ดังกล่าว ไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) อย่างเคร่งครัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงส่งมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มาเพื่อทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยขอให้รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ดังกล่าวส่งให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น (เอกสารหมายเลข ๑)

๒.ข้อพิจารณา

สำนักงานตรวจสอบภายใน ได้จัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ซึ่งครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในโรงพยาบาลเทพรัตนนครราชสีมา เพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในโรงพยาบาลฯ ทราบอย่างทั่วถึง และตระหนักในการถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไป

๓. ข้อเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศที่ได้แนบเรียนมาพร้อมนี้

(นายฐิติศักดิ์ มูลศาสตร์)

นิติกร

แบบสอบถาม
มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ประจำปีงบประมาณ 2563

1. หน่วยงาน.....
2. เพศ หญิง ชาย
3. อายุ ปี
4. ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ 0 - 1 ปี 1 - 2 ปี
 2 - 5 ปี 5 - 10 ปี
 มากกว่า 10 ปี
5. ท่านได้รับการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหรือไม่ ได้ ไม่ได้
ช่องทางการรับความรู้ของท่านคือ หนังสือแจ้งเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไป (Infoma)
 ประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย
 จากการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ / หลักสูตรพัฒนาบุคลากร
6. ท่านเคยถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงานหรือไม่ เคย ไม่เคย
 ทางวาจา ครั้ง
 ทางสายตา ครั้ง
 ทางกาย ครั้ง
 ถูกกระทำโดยมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง ครั้ง
 ถูกกระทำลักษณะอื่น ๆ..... ครั้ง ได้แก่
7. ท่านพบเห็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงานหรือไม่ เคย ไม่เคย
8. ท่านพบเห็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงานของท่าน ที่มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่
 ผู้บังคับบัญชา กระทำต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา
 ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำต่อ ผู้บังคับบัญชา
 เพื่อนร่วมงาน กระทำต่อ เพื่อนร่วมงาน
 บุคลากรภายในหน่วยงาน กระทำต่อ ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานของท่าน เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง หรือผู้รับบริการ เป็นต้น
 ไม่เคยพบเห็นการการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในลักษณะข้างต้น
9. สถานที่เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงานของท่าน
 ภายในห้องทำงาน
 บริเวณที่ลับตามคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน
 พื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน
 อื่น ๆ ได้แก่.....
 ไม่พบการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน
10. หน่วยงานของท่าน มีหน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานหรือไม่
 มี ได้แก่..... ไม่มี ไม่ทราบ

**แบบรายงานผลการดำเนินงานตาม
มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ประจำปีงบประมาณ 2563**

1. หน่วยงาน โรงพยาบาลเทพรัตนนครราชสีมา
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการฯ งานนิติกร โทรศัพท์ 044 395 000 ต่อ 4204
3. การประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
 - 3.1 ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร มี ไม่มี
 - 3.2 ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง มี ไม่มี
4. การจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
 - 4.1 ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร มี ไม่มี
 - 4.2 ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง มี ไม่มี
5. มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศ โดย จัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไป
 - จัดทำแผ่นพับ / จดหมายข่าว / การเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน
 - จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแจกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน
 - สอดแทรกในกิจกรรมการจัดการความรู้
 - ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย
 - กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หรือการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่
 - กำหนดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน
 - กำหนดไว้ในแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของหน่วยงาน
 - อื่น ๆ ได้แก่.....
6. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มี ได้แก่ สำนักงานตรวจสอบภายใน ,นิติกร และห้องสบายใจ ไม่มี
- 7.ปีงบประมาณที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านมีการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานหรือไม่ มี (ตอบข้อ 7.1 – 7.5) ไม่มี
 - 7.1 จำนวนการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงาน-..... ครั้ง

/7.2 รูปแบบ...

7.2 รูปแบบปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

- ทางวาจา1..... ครั้ง ทางกาย1-2..... ครั้ง
- ทางสายตา1-5..... ครั้ง ถูกกระทำโดยมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง.....มากกว่า 1.... ครั้ง
- ถูกกระทำลักษณะอื่นๆมากกว่า 1..... ครั้ง ได้แก่.....ไม่ระบุ.....

7.3 ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงานของท่าน

- ผู้บังคับบัญชา กระทำต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำต่อ ผู้บังคับบัญชา
- เพื่อนร่วมงาน กระทำต่อ เพื่อนร่วมงาน
- บุคลากรภายในหน่วยงาน กระทำต่อ ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานของท่าน
เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง หรือผู้รับบริการ เป็นต้น

7.4 สถานที่เกิดกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงาน

- ภายในห้องทำงาน
- บริเวณที่ลับตามคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน
- พื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน
- อื่น ๆ ได้แก่.....

7.5 การจัดการในกรณีการร้องเรียนประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หน่วยงานได้ดำเนินการตาม
มาตรการฯ กฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างไร

โรงพยาบาลเพชรรัตนนครราชสีมา ดำเนินการตามมาตรการในการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทาง
เพศในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรี อย่างเคร่งครัดเพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการในการ
ป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานแก่บุคลากรในหน่วยงานและปฏิบัติตามระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

กรณีสำนักงานตรวจสอบภายใน, นิติกร หรือเจ้าหน้าที่ห้องสบายใจได้รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการล่วง
ละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เบื้องต้นจะดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง หากพบว่ามีมูลกระทำ
ความผิดจะดำเนินการตั้งคณะกรรมการสอบสวนและลงโทษทางวินัยแก่ผู้กระทำผิด ตามพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 และ กฎ ก.พ.ว่าด้วยการดำเนินการวินัย พ.ศ.2556



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานนิติการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลเทพรัตนนครราชสีมา โทร.๐ ๔๔๓๙ ๕๐๐๐

ที่ นม ๐๐๓๒.๒๐๑.๑/

วันที่

กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางเสริมสร้างความรู้ มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศฯ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพรัตนนครราชสีมา

1.เรื่องเดิม

ตามบันทึกข้อความงานนิติการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลเทพรัตนนครราชสีมา ที่ นม ๐๐๓๒.๒๐๑.๑/ ลงวันที่ สิงหาคม ๒๕๖๓ (เอกสารหมายเลข ๑) ได้เสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพรัตนนครราชสีมาได้ลงนามประกาศโรงพยาบาลเทพรัตนนครราชสีมา เรื่อง เจตนากรรมป้องกันการและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดประเด็น และแนวทางการดำเนินงานมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ให้หน่วยงานนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ (เอกสารหมายเลข 2) นั้น

๒.ข้อพิจารณา

เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการดำเนินงานมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สำนักงานตรวจสอบภายในเห็นควรดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. ประเด็นที่กำหนดให้หน่วยงานประเมินความเสี่ยงต่อการถูกล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของบุคลากร ภายในหน่วยงาน เพื่อหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหา

ข้อเสนอ นิติกร จึงได้จัดทำแบบสอบถามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ 2563 เพื่อขอความร่วมมือบุคลากรทุกคนในโรงพยาบาลเทพรัตนนครราชสีมา ร่วมกันประเมินความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยจัดทำในรูปแบบคิวอาร์โค้ด (QR CODE) สามารถดาวน์โหลดและตอบแบบสอบถามกลับมายังสำนักงานตรวจสอบภายในได้สะดวกยิ่งขึ้น เพื่อหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งรายงานความเสี่ยงต่อสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้ทราบต่อไป

๒. ประเด็นที่กำหนดให้หน่วยงานต้องกำหนดให้เป็นประเด็นการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กร รวมถึงการปฐมนิเทศ/ให้ความรู้กับบุคลากรใหม่ของหน่วยงาน

ข้อเสนอ เห็นควรแจ้งไปยังกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสวัสดิการ นำมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรพัฒนาบุคลากร/ปฐมนิเทศ/ให้ความรู้กับบุคลากรใหม่ของโรงพยาบาลเทพรัตนนครราชสีมา

๓. ประเด็นที่กำหนดให้เพิ่มช่องทางการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และพฤติกรรมที่เป็นการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

/ข้อเสนอ...

ข้อเสนอ เห็นควรมอบฝ่ายประชาสัมพันธ์ ดำเนินการประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย เพื่อให้
ความรู้แก่บุคลากรและผู้เข้ารับบริการภายในโรงพยาบาลเทพรัตนนครราชสีมา เกี่ยวกับมาตรการป้องกันและ
แก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๓. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้

(นายจิติศักดิ์ มูลศาสตร์)

นิติกร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานนิติการ กลุ่มงานบริหารทั่วไปโรงพยาบาลเทพรัตนนครราชสีมา โทร.๐ ๔๔๓๙ ๕๐๐๐

ที่ นม ๐๐๓๒.๒๐๑.๑/

วันที่ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอให้ประชาสัมพันธ์ประกาศมาตรการฯ และแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์

ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0217/ว 607 ลงวันที่ 21 กรกฎาคม 2563 เรื่อง มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (เอกสารหมายเลข 1) กรณีคณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2563 มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ดังกล่าว ไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) อย่างเคร่งครัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงส่งมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มาเพื่อทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด นั้น

ทั้งนี้ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพรัตนนครราชสีมา เห็นชอบตามที่งานนิติการ กลุ่มงานบริหารทั่วไปเสนอให้นำมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรพัฒนาบุคลากร/ปฐมนิเทศ/ให้ความรู้กับบุคลากรใหม่ของของโรงพยาบาลเทพรัตนนครราชสีมา (เอกสารหมายเลข 2) โดยการประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย พุทธกิจกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ช่องทางการร้องทุกข์ ให้แก่บุคลากรทุกคนในโรงพยาบาลเทพรัตนนครราชสีมา, ผู้มาติดต่อราชการ และผู้มารับบริการ ในกรณีนี้ จึงขอความร่วมมือให้ฝ่ายประชาสัมพันธ์ประชาสัมพันธ์เสียงตามสายมาตรการฯ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล้วงละเมิด/คุกคามทางเพศในการทำงานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

(นายฐิติศักดิ์ มูลศาสตร์)

นิติกร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานนิติกร กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลเทพรัตนนครราชสีมา โทร.๐๔๔๓๙๕ ๐๐๐

ที่ นม ๐๐๓๒.๒๐๑.๑/

วันที่ กันยายน 2563

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/ศูนย์

ด้วยงานนิติกร กลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้ส่งประกาศโรงพยาบาลเทพรัตนนครราชสีมา เรื่องเจตนาารมณการป้องกันและแก้ไข้ปัญหาการล่งละเมิดหรือคูกคามทางเพศในการทำงาน ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ ให้ทราบแนวทางการดำเนินงานมาตรการป้องกันและแก้ไข้ปัญหาการคูกคามทางเพศในที่ทำงานเบื้องต้นแล้วนั้น แต่เพื่อให้สอดคล้องกับประเด็นที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขติดตาม จึงขอความร่วมมือบุคลากรทุกคนในโรงพยาบาลเทพรัตนนครราชสีมา ร่วมกันประเมินความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการล่งละเมิดหรือคูกคามทางเพศในการทำงาน โดยท่านสามารถตอบแบบสอบถามได้ในรูปแบบคิวอาร์โค้ด (QR CODE) สามารถดาวน์โหลดและตอบแบบสอบถาม ส่งกลับมายังสำนักงานตรวจสอบภายในเพื่อร่วมกันประเมินความเสี่ยงต่อการถูกล่งละเมิดหรือคูกคามทางเพศในการทำงาน นำไปสู่การหาแนวทางป้องกันและแก้ไข้ปัญหา

ในการนี้ ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามได้ตั้งแต่วันที่ จนถึงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อสำนักงานตรวจสอบภายในรายงานความเสี่ยงต่อสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดแจ้งเจ้าหน้าที่ในสังกัดให้ทราบทั่วกัน และดำเนินการตอบแบบสอบถาม ดังกล่าวข้างต้น

(นายฐิติศักดิ์ มูลศาสตร์)

นิติกร