



คู่มือ  
แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือ  
คุกคามทางเพศในการทำงาน

## คู่มือ

### แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใด ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ ดังนั้นโรงพยาบาลบางกรวยจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก และการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการกำหนดมาตรการป้องกัน และจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทันใด รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

#### การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ กิริยาท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน รำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือคุกคาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำใด ๆ ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย ทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

#### พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงาน ควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงาน ควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ไม่สนิทสนม หรือเพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไวใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบ หรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงาน ควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่การทำงาน
- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาควุฒิภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

## พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

### ๑. การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไป ที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

### ๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี่ยวพาราสิ พุดจาทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพุดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อрсนิยมทางเพศและการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

### ๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น
- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามาหรือขวางทางเดิน การหยักคิ้วหล่หวตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศ โดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

### ๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ ในที่ทำงาน และในคอมพิวเตอร์ของตน
- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโจรปฏิบัติทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

### ๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษา

/งาน...

งาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มึนเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้ายการบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

### **สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ**

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น

- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่าย Video Clip (หากทำได้)

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์

- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที

- หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

### **กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ**

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาลำดับแรก

### **สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ**

- ในกรณีที่สามารแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาดได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้

- ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

- ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ย

## สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- ให้หัวหน้าหน่วยงาน ดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัย

- ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปอีก ๓๐ วัน

- ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกันและจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

- เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่า จะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความ ซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกระทำ ฯลฯ

- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

### หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

### ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- หน่วยงานจัดช่องทางรับเรื่องร้องทุกข์ เช่น เว็บไซต์ กล้องรับเรื่องร้องทุกข์ ตู้ ป.ณ.
- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสารฯ เป็นต้น
- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆเช่นสำนักนายกรัฐมนตรื ผู้ตรวจการแผ่นดิน เป็นต้น

### หน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

- ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวงตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ.๒๕๕๒
- ผู้ตรวจการแผ่นดิน พรบ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๖๐

## แนวทาง

## การดำเนินงานมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ที่	ประเด็น	แนวทางการดำเนินงาน
๑	หน่วยงานต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๑.กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ดำเนินการจัดทำร่างประกาศเจตนารมณ์และส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นตัวอย่างเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ๒.ศูนย์ประสานฯ (ศปคพ.) ประสานติดตามความคืบหน้าหน่วยงานที่มีการประกาศเจตนารมณ์
๒.	หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ได้รับการและถือปฏิบัติ	๑.ให้มีการจัดทำแบบประเมินความเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศในการทำงานของบุคลากร เพื่อหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหา ๒.การจัดทำแนวปฏิบัติควรทำ ๒ ระดับ คือระดับบุคคลและระดับองค์กร ๓.แนวปฏิบัติต้องกำหนดจริยธรรมขององค์กร ระบุชัดเจนถึงพฤติกรรมที่ต้องไม่กระทำ เช่น การพุดจาสองแง่สามง่าม
๓	หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน โดยเน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐานควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศรวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ	๑.หน่วยงานต้องกำหนดให้ประเด็นการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กร รวมถึงการปฐมนิเทศ/ให้ความรู้กับบุคลากรใหม่ของหน่วยงาน โดยกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นหน่วยงานจัดทำหลักสูตรและให้ความรู้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒.มีการดำเนินการร่วมกับสถานศึกษาในการสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศ
๔	หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี โดยคำนึงถึงเรื่องพื้นที่ปลอดภัยในหน่วยงาน เช่น จัดห้องทำงานที่เปิดเผยโล่งมองเห็นกันได้ชัดเจน เป็นต้น	๑.หน่วยงานต้องตรวจสอบสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน มีการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานและไม่เสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดการเพศ รวมถึงสร้างความรู้เข้าใจกับบุคลากรไม่ให้กระทำการใดที่สร้างความอึดอัดต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน

ที่	ประเด็น	แนวทางการดำเนินงาน
๕	หน่วยงานต้องกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน (เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกฎหมาย หรือ กลุ่มคุ้มครองคุณธรรม จริยธรรม)	<p>๑. หน่วยงานต้องกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานที่ชัดเจน ทั้งนี้ หากผู้กระทำเป็นผู้บริหารหน่วยงาน หน่วยงานต้องกำหนดมาตรการ/ช่องทางอื่น ในการร้องทุกข์ เช่น ศูนย์ประสานฯ (ศปคพ.) หรือสายด่วน ๑๓๐๐ โดยต้องประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรขององค์กรรับรู้โดยทั่วกัน</p> <p>๒. หน่วยงานต้องกำหนดช่องทางการร้องทุกข์หลายรูปแบบ ทั้งแบบ Offline และ Online</p> <p>๓. ข้อมูลการร้องทุกข์ต้องรักษาไว้เป็นความลับเพื่อให้ผู้ร้องทุกข์รู้สึกสบายใจ และปลอดภัย และเป็นการปกป้องสิทธิของผู้ร้องและผู้ถูกร้อง</p>
๖	การแก้ไขและจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่นการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประนอมข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไข ปัญหาได้จึงจะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่	<p>๑. กระบวนการจัดการปัญหาอย่างไม่เป็นทางการต้องเกิดจากความยินยอมทั้งสองฝ่าย โดยผู้ประนอมข้อพิพาทต้องเป็นบุคคลที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายให้ความเคารพนับถือ</p> <p>๒. การประนอมข้อพิพาทต้องมีการกำหนดเงื่อนไข เพื่อเป็นการคุ้มครองกรรมของผู้กระทำไม่ให้เกิดการกระทำซ้ำ โดยต้องเคารพการตัดสินใจของผู้เสียหาย เช่น การชดเชยค่าใช้จ่ายในการพบแพทย์ เป็นต้น</p>
๗	การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิด และคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับเว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไปต้องมีเหตุผลที่ดีพอ	<p>๑. หน่วยงานต้องกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนของกระบวนการแก้ไข/จัดการปัญหาฯ ในทุกขั้นตอน</p> <p>๒. การขยายระยะเวลาในการจัดการปัญหาฯ ต้องสร้างความเป็นธรรมให้ทั้งสองฝ่าย ไม่เป็นการเอื้อประโยชน์ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง</p> <p>๓. ข้อมูลของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายต้องเป็นความลับ</p>
๘	กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้ -ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงาน สอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการ สอบข้อเท็จจริงได้ เฉพาะในกรณีมีการสอบปากคำผู้เสียหาย หรือ	<p>๑. ให้มีการตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริงโดยต้องมีบุคคลที่มีเพศสภาพเดียวกับผู้ร้องทุกข์ร่วมเป็นคณะทำงาน</p> <p>๒. ในกรณีที่ผู้กระทำเป็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานระดับกรม ให้ผู้มีอำนาจเทียบเท่าจากหน่วยงานอื่น หรืออำนาจเหนือกว่าเป็นประธานการสอบข้อเท็จจริง และให้มีผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้แทนหน่วยงานอื่นที่มีประสบการณ์ การทำงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมเป็นคณะทำงานด้วย</p> <p>๓. หน่วยงานภาคเอกชนที่ให้ความร่วมมือในการทำ มาตรการฯ ไปดำเนินการ หากมีขนาดเล็ก สามารถขอให้ผู้แทน (ศปคพ.) หรือหน่วยงานอื่นที่มีประสบการณ์ การทำงานเกี่ยวข้องร่วมเป็นคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง</p>

ที่	ประเด็น	แนวทางการดำเนินงาน
	<p>-ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้อำนาจงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงานและหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย</p>	<p>และให้มีผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้แทนหน่วยงานอื่นที่มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมเป็นคณะทำงานด้วย</p> <p>๓.หน่วยงานภาคเอกชนที่ให้ความร่วมมือในการนำมาตรการฯ ไปดำเนินการ หากมีขนาดเล็ก สามารถขอให้ผู้แทน (ศปคพ.) หรือหน่วยงานอื่นที่ร่วมเป็นคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง</p>
๙	<p>หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน เมื่อมีการร้องเรียนแล้ว ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน รวมถึงข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยาน ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสมและหน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง</p>	<p>๑.หน่วยงานต้องกำหนดมาตรการที่ชัดเจนในการคุ้มครองผู้ร้องเรียน และผู้เป็นพยาน ต้องมีหลักประกันความปลอดภัยว่าจะไม่เกิดการกลั่นแกล้งด้วยการโยกย้ายหรือถูกฟ้องร้อง</p> <p>๒.ผู้ร้องเรียนต้องได้รับการฟื้นฟู เยียวยา และได้รับการชดเชยค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่สืบเนื่องมาจากการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน เช่น ค่าเดินทางในการมาให้ข้อเท็จจริง หรือค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ทั้งนี้ หากกรณีดังกล่าวเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ สามารถยื่นขอเงินเยียวยาได้จากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศสามารถพิจารณา</p>
๑๐	<p>หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยระหว่างการร้องเรียน ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิด ต้องให้ความเป็นธรรมและให้ได้การปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคคลอื่น และต้องมีการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา</p>	<p>๑.ผู้ถูกร้อง จะไม่ถือเป็นผู้มีความผิดจนกว่ากระบวนการแก้ไข/จัดการปัญหา จะสิ้นสุด</p> <p>๒.ผู้ถูกร้อง มีสิทธิในการชี้แจงข้อกล่าวหา และแสดงหลักฐาน/พยานเพื่อยืนยันข้อเท็จจริง</p> <p>๓.ผู้ถูกร้องควรต้องได้รับการบำบัด เยียวยา เช่นการไปพบจิตแพทย์ เป็นต้น</p>
๑๑	<p>หน่วยงานต้องรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ให้รายงานต่อผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer:CGEO) และให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิง (Gender Focal Point:GFP) ติดตามการดำเนินงานตามมาตรการฯ สำหรับการรายงานผลการดำเนินงานให้</p>	<p>๑.กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นหน่วยในการจัดทำแบบฟอร์ม Online เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงภาคเอกชน รายงานผลการดำเนินงาน</p> <p>๒.ให้ศูนย์ประสานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point:GFP)เป็นผู้รับผิดชอบในการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ไปยังศูนย์ประสานฯ ศปคพ. ภายใน ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี</p> <p>๓.หน่วยงานภาครัฐที่ไม่ได้ตั้ง GFP ให้ศูนย์ประสานฯ (ศปคพ.) ประสานขอผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ไปโดยตรง</p>



ที่	ประเด็น	แนวทางการดำเนินงาน
	รายงานไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบัน ครอบครัว ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี	๔.รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ให้รายงานมายังศูนย์ ประสานฯ (ศปคพ.) โดยตรง
๑๒	ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วง ละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่ เป็นศูนย์กลางในการประสานหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน ในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไข ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ ทำงาน และติดตามผลการดำเนินงานตาม มาตรการฯ โดยรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริม ความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) อย่างน้อยปีละ หนึ่งครั้ง	๑.กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยกองส่งเสริม ความเสมอภาคระหว่างเพศ เป็นหน่วยประสานงาน และ ติดตามการดำเนินงานตามมาตรการฯของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อรายงานต่อ สทพ. อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ๒.ศูนย์ประสานฯ (ศปคพ.) ต้องดำเนินการร่วมกับศูนย์ ปฏิบัติการกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ศปก.สค.) ในการให้ความช่วยเหลือตามกระบวนการแก้ผู้ถูกกล่าว ละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน



## แนวปฏิบัติการเคารพสิทธิมนุษยชน โรงพยาบาลบางกรวย

เคารพสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดนโยบายไว้ในจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ไม่กระทำการใดๆ หรือไม่สนับสนุนกิจการที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน
๒. ให้ความรู้ความเข้าใจในหลักสิทธิมนุษยชนแก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อนำไปเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน
๓. ไม่จำกัดความเป็นอิสระหรือความแตกต่างทางความคิด เพศ เชื้อชาติ ศาสนา การเมือง หรือเรื่องอื่นใด ทั้งนี้พึงหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็น ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือเกิดความแตกแยก
๔. จัดให้มีช่องทางการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานหรือผู้ที่เชื่อว่าสิทธิของตนถูกละเมิด หรือได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม สามารถร้องเรียนต่อโรงพยาบาลบางกรวยและคำร้องเรียนพึงได้รับการเอาใจใส่และดำเนินการอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้โรงพยาบาลบางกรวย ยังได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในเรื่องการเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ของผู้มีส่วนได้เสียกับธุรกิจของโรงพยาบาลบางกรวยในสถานะต่างๆดังนี้

### นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ

๑. โรงพยาบาลบางกรวย ตระหนักถึงความสำคัญ ในเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียมกัน ความเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคลากรในหน่วยงาน เพราะความแตกต่างในบุคลิกลักษณะส่วนบุคคล
๒. โรงพยาบาลบางกรวย จะปฏิบัติกับบุคลากรในหน่วยงานในเรื่องการจ้างงาน ค่าตอบแทน การทำงาน การให้สวัสดิการ การพัฒนาและอบรม การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งหน้าที่ การกำหนดวินัย และการลงโทษ การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุโดยอยู่บนพื้นฐาน ของความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าบุคลิกลักษณะส่วนบุคคล
๓. โรงพยาบาลบางกรวยจะปฏิบัติตามกฎหมายตามสิทธิที่บุคลากรในหน่วยงานทุกประเภท สัญญาจ้างจะได้รับ
๔. โรงพยาบาลบางกรวยจะไม่ขัดขวาง แทรกแซง หรือการกระทำใดๆ ที่จะเป็ผลกระทบทต่อการใช้สิทธิของบุคลากรในหน่วยงาน ที่ไม่มีผลเสียหายต่อกิจการของโรงพยาบาลบางกรวย ในการดำเนินกิจกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคลากรในหน่วยงานในเรื่อง เชื้อชาติ ศาสนา สีมิว สัญชาติ เพศ สถานภาพสมรส ความเป็ียงเบนทางเพศ อายุ การตั้งครรรภ์ ความพิการ ชาติกำเนิด การเป็นสมาชิกสหภาพ พรรคการเมือง ความคิดเห็นที่แตกต่างทางการเมือง รสนิยมทางเพศ การเจ็บป่วย หรือผู้ติดเชื้อ HIV และอื่นๆ

๕. โรงพยาบาลบางกรวยจะสื่อสารนโยบาย เกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติตั้งแต่การจ้างงาน การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นต้น ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้มีความรู้ มีจิตสำนึก และสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ ตั้งแต่เริ่มเข้างานใหม่ และต่อเนื่องไปเป็นระยะ

#### แนวทางการปฏิบัติ

๑) โรงพยาบาลบางกรวย จะไม่กีดกันในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเข้ารับการศึกษา การเลื่อนตำแหน่ง การสิ้นสุดสภาพการจ้าง หรือการเกษียณ ด้วยเหตุผลทางเชื้อชาติ สัญชาติ ชั้นวรรณะ ศาสนา ความพิการ เพศ การเบียดเบียนทางเพศ การเป็นสมาชิก สหภาพ หรือการมีส่วนร่วมทางการเมือง

๒) โรงพยาบาลบางกรวย ไม่อนุญาตให้มีการลงโทษบุคลากรในหน่วยงาน โดยการทำร้ายร่างกายบุคลากรในหน่วยงาน เช่น ฆาตกรรม ติ หรือ ว่ากล่าวด้วยคำพูดที่หยาบคาย พุดจาเสียดสี การข่มขู่คุกคามทางกายและจิตใจ หรือโดยการตัดสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น

๓) กรณีที่บุคลากรในหน่วยงาน กระทำผิดกฎระเบียบข้อบังคับของโรงพยาบาลบางกรวยนั้น โรงพยาบาลบางกรวย ได้กำหนดบทลงโทษทางวินัยที่เหมาะสมกับ ความผิด โดยจะพิจารณาจากความหนักเบาของความผิด เจตนาในการทำความผิด ความดี และโทษทางวินัยที่ผ่านมา สำหรับการพิจารณาโทษนั้นทางโรงพยาบาลบางกรวย ถือเป็นนโยบายว่าก่อนที่จะลงโทษบุคลากรในหน่วยงานทุกครั้ง โรงพยาบาลบางกรวยจะสอบสวนความผิดนั้นโดยละเอียด ด้วยการมอบหมายให้ฝ่ายบุคคลร่วมกับผู้บังคับบัญชาระดับขึ้นไปร่วมกันสอบสวน พร้อมกับแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ ถึงความผิดที่เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีโอกาสชี้แจงเรื่องราวต่างๆ และก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่บุคลากรในหน่วยงานมากที่สุด

๔) โรงพยาบาลบางกรวย ไม่มีการหักค่าจ้าง หรือเงินเดือนของบุคลากรในหน่วยงานด้วยเหตุเพราะถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นกรณีที่บุคลากรในหน่วยงาน กระทำความผิดทางวินัย และถูกลงโทษโดยการพักงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันที่พักงานนั้น ยกเว้นพักงานเพื่อการสอบสวน บุคลากรในหน่วยงานจะได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด

๕) โรงพยาบาลบางกรวย ไม่สนับสนุนให้กระทำการด้วยการสัมผัสทางกาย ที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การลูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น

๖) โรงพยาบาลบางกรวย ไม่สนับสนุนให้กระทำการด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบ คาย เป็นต้น

๗) โรงพยาบาลดงเจริญ ไม่สนับสนุนให้กระทำการด้วยอากัปกริยาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญา หรือสัญญาลักษณะใด ๆ เป็นต้น

๘) โรงพยาบาลบางกรวย ไม่สนับสนุนให้มีการแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใด ๆ ที่ส่อไปในทางเพศ เช่น แสตรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมาย ข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น

๙) โรงพยาบาลบางกรวย ไม่สนับสนุนให้แสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อนรำคาญ ในปี ๒๕๖๔ โรงพยาบาลบางกรวยมีบุคลากรในหน่วยงานพิการจำนวน ๒ คน และไม่มีประเด็นการถูกร้องเรียนเกี่ยวกับเรื่องสิทธิมนุษยชน

.....

