

คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

ของ

โรงพยาบาลโคกสำโรง
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี

คำนำ

คู่มือแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลโคกสำโรง จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลโคกสำโรง และเพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคลและสร้างองค์กรที่ ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามในการทำงาน ด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงานของสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองตาก

กลุ่มงานบริหารทั่วไป
โรงพยาบาลโคกสำโรง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	๒
ที่มา	๑
วัตถุประสงค์	๑
ขอบเขต	๑
คำจำกัดความ	๑
แนวทางปฏิบัติ	๒
พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๒
พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๒
สิ่งที่ควรกระทำ เมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๓
กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๔
มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน	๔
มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา	๕
หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน	๕
ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์	๕

คู่มือ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงาน โรงพยาบาลโคกสำโรง

ที่มา

ตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคน ไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ โรงพยาบาลโคกสำโรง มุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับ ปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันที่รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศ ต่อไป

การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ทำทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจาร เกี่ยวกับ เพศ หรือกระทำการอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใด ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
๒. เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่ในการจัดการแก้ไขปัญหากล่องละเมิด หรือคุกคามทางเพศ
๓. เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกรล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

ขอบเขต

แนวทางปฏิบัติฉบับนี้ ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในโรงพยาบาลแก่ง รวมทั้งผู้ที่มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาลโคกสำโรง เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน

คำจำกัดความ

การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ คือ การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ทำทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์หรือสิ่งของลามกอนาจาร เกี่ยวกับเพศหรือกระทำการอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอายหรือรู้สึกถูกละเมิดเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตาม รังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการ จ้างงาน การสรรหา การแต่งตั้งหรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายในหน่วยงาน

แนวทาง...

แนวทางปฏิบัติ

รูปแบบและผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน เนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐมี ๒ แบบ คือ

๑. การก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงานหรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์ หรือไม่พึงปรารถนา (Hostile environment sexual harassment) การทำให้เดือดร้อน รำคาญ ทางเพศในที่ทำงานหรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์ ไม่พึงปรารถนา ได้แก่ การใช้วาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์ รูปร่างหน้าตา พุดที่เล่นที่จริง พุดตลก ลามก ล้อเลียน ดุหมั่นเหยียดหยามในความ เป็นหญิง ความเป็นชายหรือเพศสภาพอื่น รวมถึงรสนิยมทางเพศหรือแสดง ลักษณะทางกิริยา เช่น มองด้วยสายตาโลมเลีย ส่งจูบ ผีวปาก จับมือถือแขน ถูกเนื้อต้องตัวหรือการแสดงสิ่งของ ภาพ จดหมาย เช่น ภาพลามก ปฏิทินโป๊เปลือย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ภาพหน้าจอคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

๒. การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก “งาน” เพื่อแลกเปลี่ยนให้ได้มาซึ่งความพอใจทางเพศสัมพันธ์ (Quid pro quo sexual harassment หรือ This for that) การล่วงเกินคุกคามทางเพศชนิด นี้เป็นการล่วงเกินทางเพศ โดยตรง เห็นได้ชัดเจนที่สุดรูปแบบหนึ่ง ในการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือการใช้อำนาจให้คุณให้โทษ เพื่อให้ได้มาซึ่ง ความพึงพอใจทางเพศสัมพันธ์เช่น การร่วมประเวณี การสัมผัสเนื้อตัว ร่างกาย หรือการกระทำอื่นใดทางเพศ การล่วง ละเมิดทางเพศนี้มักเป็นการกระทำของผู้มีอำนาจกระทำกับผู้ที่อยู่อำนาจซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศใน รูปแบบที่ สองนี้ แม้อีกฝ่ายยินยอมหรือตกอยู่ในภาวะจำยอมหรือยอมจำนน ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทาง เพศ เนื่องจากการนำผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสิ่งที่แลกเปลี่ยน ซึ่งขัดหลัก ธรรมาภิบาลในการบริหาร ส่งผล ต่อทั้งบุคคลและหน่วยงานรวมถึงประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตลอดจน ภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑. บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วย ในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอก เวลาทำงาน เป็นต้น
๓. บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศเกิดขึ้นใน หน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งไม่ควรเพิกเฉย หากมีปัญหาดังกล่าว เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานและควรให้คำปรึกษารวมทั้งให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
๔. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
๕. ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง/ที่ลับตา โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
๖. บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการ และมีความ...

และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย รู้สึกว่าถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการ ล่วงละเมิดหรือ คุกคามทาง เพศ อาทิ

๑. การกระทำด้วยสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอก หรือจ้องลงไปบนคอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอายหรือไม่สบายใจหรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าว มีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

๒.๑ การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรงและการแต่งกายที่ส่อไปในทางเพศ

๒.๒ การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูด เรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

๒.๓ การเกี้ยวพาราสี พูดจาหะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียก ผู้หญิงด้วยคำที่ส่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

๒.๔ การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อรสนิยทางเพศ และการพูดที่ส่อ ไปในทางเพศ การเล่าเรื่องตลกลามก เรื่องสองแง่สองง่ามในเรื่องเพศ การถามเกี่ยวกับ ประสบการณ์ ความชื่น ชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิต ทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

๓.๑ การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาส กอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัดและการสัมผัสทางกาย อันใดที่ไม่น่า พึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก

๓.๒ การตามซื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวาง ทางเดิน การยั่วยุหัวเราะ การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าน้ำลายหก กาแสดง พฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่นๆ เช่น

๔.๑ การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพไปในที่ทำงาน และ ในคอมพิวเตอร์ของตน

๔.๒ การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่ สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดง ถึงเรื่องเพศทาง อินเทอร์เน็ต เช่น Facebook, Line, Twitter เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

๕.๑ การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคาม ยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

๕.๒ การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำ เมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑. แสดงออกทันทีว่า ไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิด หรือคุกคาม ทางเพศนั้น

๒. ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

๓. บันทึก...

๓. บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก เวลา และ สถานที่ที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์

๔. แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที

๕. หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับ ผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อน

๖. กรณีผู้ถูกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทนแต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกระทำ

กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

จะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการ แก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

๑. สิ่งที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการดังนี้

๑.๑ ในกรณีที่สามารแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำ ทราบ พฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็น เพื่อนหรือ พูดในนามตนเองได้

๑.๒ ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้

๑.๒.๑ ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและ ให้ ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใดๆ ถือว่าเป็น การละเลยต่อการปฏิบัติ หน้าที่

๑.๒.๒ ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการหรือผู้ใกล้ชิดช่วยเหลือในการยุติเรื่อง ดังกล่าวซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วันเช่นเดียวกัน

๒. สิ่งที่ถูกบังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

๒.๑ ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบและแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไป ได้อีก ๓๐ วัน

๒.๒ ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์ และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกันและจะไม่ถือว่า ผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

๒.๓ เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ และเป็นความลับ โดยจัดการแก้ไข ปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มี พฤติกรรมการล่วง ละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อ พินพาระหว่างคู่ความซึ่งได้รับ ความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำ เสนอเรื่องไปยัง บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกระทำ ฯลฯ

๒.๔ เมื่อสามารถตกลงกันได้ แล้วขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์ อักษรและให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

๑. เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อ หน้าที่การงาน หรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์ และผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจาก ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

๒. ข้อร้องขอ...

๒. ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงานหรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

๓. ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

๑. ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับ การปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

๒. ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐาน แก้ข้อกล่าวหา

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

๑. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

๒. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงโรงพยาบาล และคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล

๓. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี

ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ มีดังนี้

ภายในหน่วยงาน

๑. จัดช่องทางรับเรื่องร้องทุกข์ เช่น กล่องรับเรื่องร้องทุกข์

๒. ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเองทางโทรศัพท์หรือเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

๓. ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง จนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

ภายนอกหน่วยงาน

ศูนย์ประสานการป้องกัน และแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปสพ.)
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว