

ประกาศโรงพยาบาลควนเนียง
เรื่องแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

.....

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรกเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากร ในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจาก การถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตาม แนวปฏิบัตินี้โรงพยาบาลควนเนียงจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกัน และจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศอย่างทันท่วงทีรวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยง ที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึง ปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์หรือสิ่งของ ลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับ ความเดือดร้อนรำคาญ จนได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตาม รังควานหรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานรัฐ หรือเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ เพื่อนร่วมงาน หรือมีผู้ที่ไว้ใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด/คุกคาม ทางเพศเกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าว เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกัน ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

- ในกรณีผู้บังคับบัญชาระดับสูงเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลา ทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบ ก่อนทุกครั้ง

- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรีภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่า การทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุ พฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศซึ่งผู้ถูกกระทำ ไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองช้อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไป ที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึก เช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น - การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่ส่อไปทางเพศ

- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตาซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

- การเกี้ยวพาราสีพูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่ส่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์การแสดงความคิดเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่ส่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหก หรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัดจูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกาย อื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น

- การตามรบเร้าโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นดีด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุม หรือขวางทางเดิน การยักคิ้วหลิ่วตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุและข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพลามก อนาจารในที่ทำงาน หรือในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การเขียน หรือวาดภาพ หรือแสดงภาพที่ส่อไปในทาง เพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น Facebook, Line ฯลฯ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์เช่น

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือ ถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่น ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

ยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการการะทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ผู้ร้องเรียนรายงานบันทึกเหตุการณ์ดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทราบ โดยหน่วยงานจะแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบภายใน ๑๕ วันทำการ (นับแต่ได้รับ รายงาน) ว่าได้รับรายงานดังกล่าวแล้วและจะดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง/แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แล้วเสร็จ โดยเร็ว

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวน ไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณีบุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณีโดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้ร้องเรียนไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้ร้องเรียนไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้หรือให้กลุ่มงานวินัยและนิติการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงานทราบ และหาก ต้องมีการดำเนินการทางวินัยขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

- สืบสวนหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา/ลงโทษ ผู้กระทำผิดให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว สามารถขยายเวลาออกไปได้ อีก ๓๐ วัน

หน่วยรับเรื่องร้องเรียน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนกรมสุขภาพจิต
- กลุ่มคุ้มครองจริยธรรมกรมสุขภาพจิต

ช่องทาง/วิธีการร้องเรียน

ท่านสามารถร้องเรียนการกระทำดังกล่าวได้โดยวิธีการ/ผ่านช่องทาง ดังนี้

๑) ร้องเรียนด้วยวาจาโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้กระทำหรือทางโทรศัพท์ (กรณีไม่ สามารถร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร)

๒) ร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร (จดหมาย/จดหมายอิเล็กทรอนิกส์) ถึงผู้บริหาร กรมสุขภาพจิต โดยส่งเอกสารผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียนช่องทางใดช่องทางหนึ่ง ได้แก่ กล่องรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานและเบอร์โทรศัพท์ของหน่วยงาน

ทั้งนี้ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๘

นัชชา

(นายนัชชา ทัตตานนท์)
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลควนเนียง

แนวทางการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ของ รพ.ควนเนียง

(๑.)จัดตั้งคณะทำงานเพื่อหาแนวทางป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศของ เจ้าหน้าที่ รพ.ควนเนียง รวมทั้งการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้นกับเจ้าหน้าที่ใน รพ.ควนเนียง

(๒.)ทีมคณะทำงานรพ.ควนเนียง สำรวจจุดอับจุดเสี่ยง ที่อาจเกิดการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล เพื่อหาแนวทางแก้ไขและป้องกันต่อไป

(๓.)เพิ่มเติมไฟส่องสว่างตาม จุดอับ จุดเสี่ยงต่างๆของโรงพยาบาล

(๔.)ทีมคณะทำงานของรพ.ควนเนียง ลงเยี่ยมหน้างานของหน่วยงานต่างๆใน รพ.ควนเนียง เพื่อสอบถามปัญหาความต้องการในเรื่องของการป้องกันการเกิดปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศหรือถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

(๕.)ให้หน่วยงานต่างๆของ รพ.ควนเนียงสำรวจจุดอับ จุดเสี่ยงของหน่วยงาน หากพบว่ามีจุดอับจุดเสี่ยงให้บันทึกข้อความส่งให้งานบริหารของ รพ.ควนเนียง เพื่อให้ รพ.พิจารณาแก้ไขต่อไปเพื่อป้องกันการล่วงละเมิดหรือถูกคุมคามทางเพศในที่ทำงาน

(๖.)งานบริหารประสานและสั่งการ รปภ.ของ รพ.ให้ออกตรวจตราพื้นที่ ที่เป็นจุดอับจุดจุดเสี่ยงต่างๆของ รพ. ทุก ๒-๔ ชม.

(๗.)มีการประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ รพ. ทราบว่าหากเกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดหรือคุมคามทางเพศในที่ทำงานสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนดังกล่าวกับใครได้บ้างหรือมีขั้นตอนปฏิบัติอย่างไรบ้าง

กรณีที่เกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นกับ เจ้าหน้าที่ใน รพ.มีขั้นตอนปฏิบัติดังนี้

(๑.)เจ้าหน้าที่ ที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศหรือถูกคุมคามทางเพศ แจ้งให้หัวหน้างานของตนเองทราบ (พร้อมเขียนใบบันทึกเหตุการณ์คร่าวๆและเซ็นชื่อกำกับด้านล่าง)

(๒.)หัวหน้างานของเจ้าหน้าที่ ที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ นำใบบันทึกเหตุการณ์ไปแจ้งศูนย์รับเรื่องเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของ รพ.ควนเนียง

(๓.)เจ้าหน้าที่ศูนย์ ที่รับเรื่องร้องเรียน แจ้งให้ทีมคณะทำงานทราบเพื่อให้ทีมดำเนินการสอบถาม สอบสวนเหตุการณ์จากผู้ถูกกระทำและผู้ถูกกล่าวหาและจากพยานแวดล้อมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์

(๔.)หลังจากทีมคณะทำงานได้ดำเนินการสอบถามและสอบสวนและหาข้อมูลเพิ่มเติม จากพยานแวดล้อมและหลักฐานต่างๆเช่นกล้องวงจรปิดอย่างรอบด้านครบถ้วนแล้ว ผลสรุปเป็นดังต่อไปนี้

๔.๑)หากเป็นเรื่องเข้าใจผิดกัน ให้ทีมทำการไกล่เกลี่ยและปรับความเข้าใจกันทั้ง ๒ ฝ่าย

๔.๒)หากพบว่า ผู้ถูกล่าวหากระทำความผิดจริงทางหัวหน้าทีมคณะทำงานแจ้งให้ ผู้อำนวยการ รพ. ทราบและทางทีมคณะทำงานและผู้อำนวยการ รพ. ร่วมกันพิจารณาบทลงโทษทางวินัย หรือดำเนินการแจ้งความทางกฎหมาย (หรือว่ากล่าวตักเตือนในกรณีที่มีความผิดพียงเล็กน้อย)

๔.๓)หากพบว่า ผู้ทำการร้องเรียนแจ้งข้อร้องเรียนอันเป็นเท็จ ให้ทีมคณะทำงานดำเนินการว่ากล่าวตักเตือนหรือพิจารณาบทลงโทษตามความเหมาะสม

กระบวนการแก้ไขปัญหาผู้ถูกละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

<u>การณีสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้</u>

*ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำ

๑.ทราบถึงพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับ

๒.ร้องขอให้หยุดการกระทำ

*ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือสามารถพูดในนามของตนเองได้

<u>กรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง</u>

*ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของตนเองหรือของผู้กระทำหลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น

๑.ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน๑๕วัน(หากไม่ดำเนินการใดๆถือว่าละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่)

*ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงานเพื่อช่วยเหลือ

๑.จัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการณ์(ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕วัน)

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินงาน

*ตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบขอบและแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว (ให้ขยายเวลาออกไปอีก๓๐วัน)

*ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน

*เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นความลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น ๑.)เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมดังกล่าวเกิดขึ้นอีก

๒.)จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้ง๒ฝ่าย

๓.)การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป

๔.)การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกระทำ

*เมื่อสมารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้ง๒ฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษรและให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้ง๒ฝ่าย

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

*เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆที่กระทบต่อหน้าที่ การงาน หรือการดำรงชีวิต

*หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ เช่นการแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์และพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกันเป็นต้น จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์

*คำร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์หรือผู้เป็นพยาน เช่นการขอย้ายสถานที่ทำงานหรือวิธีการในการป้องกันหรือการแก้ไขปัญหาดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

*ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

มาตรการการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

*ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นทำและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

*ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหา ในการชี้แจงข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิ์ในการแสดงเอกสาร พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกความทางเพศ

(**) แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจ หรือส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดกระทำและเรียกผู้อื่นช่วย

(**) แจ้งปัญหาที่เกดขึ้นให้บุคลที่ไว้ใจได้ทราบทันทีหารือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนผู้บังคับบัญชา

(**) บันทึกเหตุการณ์ที่ขึ้นการบันทึกเสียงบันทึกภาพหรือวิดีโอ (หากทำได้)

(**) แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองโดยอาจให้เพื่อนร่วมงานไปเป็นเพื่อนได้กรณีผู้ถูกกระทำกลัวอาจให้เพื่อนมาแจ้งแทนแต่ต้องได้รับความยินยอมต่อผู้ถูกระทำ

(**) ถ้าปฏิเสธไปย่างชัดเจนแล้วยังถูกกระทำซ้ำอีกให้แจ้งปัญหาแก่ผู้บังคับบัญชาทราบและดำเนินการสอบสวนตามกระบวนการและหากพบว่ามีความผิดจริงก็จะรายงานให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงทราบเพื่อลงโทษทางวินัย

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ผู้ถูกล่วงละเมิดทางเพศ

(*)ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกระทำหรือของผู้กระทำ (*)หน่วยงานด้านงานการเจ้าหน้าที่

(*)ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของโรงพยาบาลควนเนียง

กรณีผู้กระทำเป็นผู้บริหาร

๑.)ให้แจ้งศูนย์ประสานป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน(ศปคพ) หรือโทรศูนย์ช่วยเหลือทางสังคม เบอร์โทรสายด่วน ๑๓๐๐