

คู่มือ

แนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
โรงพยาบาลทองแสนขัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

Sexual HARASSMENT

In The Work Place



**มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน**

Elm

(นายเฉลิมพล พงษ์พิชิต)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทองแสนขัน

คำนำ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ถือเป็น การละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ทำงาน ในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคลากรควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยัง ขัดขวาง โอกาสต่างๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีสาเหตุสำคัญ คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ แม้ประเทศไทย ได้มีประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษสำหรับ ผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายฉบับแล้วก็ตาม แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ บุคลากรในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข

โรงพยาบาลทองแสนขันจึงได้จัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลทองแสนขันฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้ บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลทองแสนขันทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจน กำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลทองแสนขัน

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

คำนำ	หน้า
สารบัญ	
บทที่ ๑ ความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ	๓
บทที่ ๒ การประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ ความหมายของการคุกคามทางเพศ	๓
๒.๒ รูปแบบของการคุกคามทางเพศ	๕
๒.๓ ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ:สาเหตุและการดำเนินการแก้ไข	๖
๒.๓.๑ ทฤษฎีทางชีวะ(biological theory)	๖
๒.๓.๒ ทฤษฎีพัฒนาการ (developmental theory)	๖
๒.๓.๓ ทฤษฎีสम्मติฐานทางโรค	๖
๒.๓.๔ ทฤษฎีการทำร้ายโดยผู้มีอำนาจ(abuse of power theories)	๖
๒.๓.๕ ทฤษฎีทางวัฒนธรรม (Culture theories)	๗
๒.๔ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ	๘
๒.๕ ผลกระทบของการคุกคามทางเพศที่มีต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ	๙
๒.๖ การช่วยเหลือทางด้านจิตใจสำหรับผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ	๑๐
๒.๗ การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ	๑๐
บทที่ ๓ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงาน	๑๒
๓.๑ ความหมายของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๒
๓.๒ พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๒
๓.๒.๑ ระดับบุคคล	๑๒
๓.๒.๒ ระดับองค์กร	๑๓
๓. ลักษณะการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๔
๓.๔ สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๕
๓.๕ หลักการพื้นฐานในการให้ความช่วยเหลือผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๕
๓.๖ การดำเนินงานแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๗
๓.๗ มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน	๑๗
๓.๘ มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา	๑๘
๓.๙ ช่องทางการร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๘
๑๐กรอบการดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดฯ	๑๙
๓.๑๑ ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๒๘
บรรณานุกรม	๒๙

บทที่ ๑

ความสำคัญของปัญหา

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การคุกคามทางเพศ ถือเป็นความรุนแรงต่อสตรี ซึ่งปฏิญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรี (Declaration on the Elimination of Violence against Women) ยืนยันว่าความรุนแรงต่อสตรีเป็นการละเมิด สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของสตรี และตระหนักว่าความรุนแรงต่อสตรีเป็นปรากฏการณ์หนึ่งที่เกิดขึ้นให้เห็น ถึง ความเป็นมาของความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมระหว่างบุรุษ และสตรี โดยได้ให้คำจำกัดความของคำว่า "ความรุนแรงต่อสตรี" ไว้ว่า หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่เป็นความรุนแรงที่เกิดจากความแตกต่างของบทบาททาง เพศ(Gender-based violence) ซึ่งเป็นผลหรืออาจจะเป็นผลให้เกิดการทำร้ายร่างกายทางเพศ หรือทางจิตใจ ก่อให้เกิดความทุกข์ทรมานแก่สตรีรวมทั้งการขู่เข็ญ คุกคาม กีดกันเสรีภาพทั้งในที่สาธารณะ และที่ส่วนตัว (United Nations, ๑๙๙๓ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานรภักย์, ๒๕๕๔) ซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เป็นความรุนแรงทาง เพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยกกีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลักเป็นปัญหาสำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกส ถานที่ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือ แม้แต่สถานที่ทำงานปัจจุบัน

ประเทศไทยมีการประกาศใช้กฎหมาย ที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่

๑.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของ ปวงชนชาวไทยมาตรา ๒ ได้วางหลักการเกี่ยวกับความเสมอภาคของเพศชายและหญิง โดยกำหนดให้เพศชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันและห้ามมิให้นำความแตกต่างของบุคคลในเรื่องเพศมาเป็นเหตุในการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

๒.พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ ได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๖ โดยห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจ งานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ทั้งนี้ มาตรา ๑๙๗คู่มือการ ปฏิบัติงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือ คุกคาม ทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) เอกสารเลขที่ แก๊ไขครั้งที่ ๐๑ ฉบับที่ ๒ วันที่ บังคับใช้ ตุลาคม ๒๕๖๓ หน้า ๗ ของ ๘๔ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ได้กำหนดโทษของผู้ที่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๖ ต้องระวางโทษปรับ ไม่เกินสองหมื่นบาท

๓.พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา(ฉบับที่๒๒)พ.ศ.๒๕๕๘มาตรา ๘ ได้แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๙๗ โดยกำหนดโทษของบุคคลที่กระทำการใด ๆ ต่อผู้อื่น อันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๑๐๐ บาท และหากเป็นการกระทำในที่สาธารณะหรือต่อหน้าธารกำนัล หรือเป็นการกระทำ อันมีลักษณะส่อไปในทาง ที่จะล่วงเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่หากเป็นการกระทำ โดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกระทำ อันเนื่องจากความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน และปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท

๔.พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่ตราขึ้นเพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

๕.พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘๓ (๘) กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้อง ไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. โดยมาตรา ๘๔. กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ เป็นผู้กระทำความผิดวินัย ซึ่งต่อมา ก.พ. ได้ออก กฎก.พ. ว่าด้วย การกระทำความผิดอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อกำหนดรูปแบบการกระทำที่จะถือว่าเป็นการ ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามมาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๑๐ ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อ ความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง นอกจากนี้คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้ มีมติเห็นชอบ ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และให้ หน่วยงาน ภาครัฐถือปฏิบัติ และมอบหมายให้กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือหน่วยงานภาคเอกชนรับเร่งมาตรการ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานไปดำเนินการตามความเหมาะสม อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องดังกล่าวแล้ว แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิด หรือคุกคามทาง เพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในส่วนของการทรวงสาธารณสุขนั้น ข้อมูลการล่วงละเมิด ทางเพศของกระทรวงสาธารณสุข ๓ ปีย้อนหลัง (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) มีผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ จำนวนทั้งสิ้น ๙ คน โดยพบว่าผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้า จำนวน ๕ คน และระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๔ คน ถูกลงโทษทางวินัย จำแนกเป็นวินัยไม่ร้ายแรง จำนวน ๗ คน และวินัยร้ายแรงจำนวน ๒ คน ซึ่งเป็นบุคลากรของ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมด ไม่พบว่ามีบุคลากรในส่วนราชการ ระดับกรมที่กระทำความผิดกรณีการ ล่วงละเมิดทางเพศ (รายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๒/๓๕๖- , ๒๕๖๐) และจากกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ เพศชาย สังกัดกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทำอนาจาร ผู้ใต้บังคับบัญชาหญิง ๑ ราย คู่มือการปฏิบัติงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในการทำงานของกระทรวง สาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงเอกสารเลขที่ แก้ไขครั้งที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒ วันที่บังคับใช้ ตุลาคม ๒๕๖๓ หน้า ๘ ของ ๘๔ ใน ลักษณะไม่สมควร เป็นการคุกคามทางเพศ และมีพฤติกรรมใช้อำนาจข่มขู่ต่างๆทำให้ผู้ถูกกระทำ เกิดความรู้สึกอึดอัด เกรงกลัว ซึ่งปรากฏเป็นข่าวเมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐(รัฐบาลไทย, ๒๕๖๐) ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของกระทรวงสาธารณสุข ด้วยเหตุนี้กระทรวงสาธารณสุขโดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข จึงจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของโรงพยาบาลทองแสนขันขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสังกัดทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วง ละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

- ๑.๒.๑ เพื่อขับเคลื่อนมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ๑.๒.๒ เพื่อจัดทำแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ๑.๒.๓ เพื่อติดตาม กำกับ ดูแล ตมแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

บทที่ ๒

การประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลทองแสนขัน ฉบับนี้ได้ประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติทั้งระดับสังคม องค์กร และบุคคล ในส่วนนี้ขอนำเสนอเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ ความหมายของการคุกคามทางเพศ

คำว่า "การคุกคามทางเพศ" (Sexual Harassment) มีใช้ครั้งแรกในปีค.ศ. ๑๙๖๔ โดยอยู่ในรูปแบบของบทบัญญัติเกี่ยวกับเพศว่าด้วยการจ้างงาน (Charney, ๑๙๙๕ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานรภัย, ๒๕.๕๕) แต่เอกสารที่เผยแพร่สู่สาธารณชนเป็นครั้งแรกใน RED MAGAZINES โดยการออกแบบสอบถามผู้หญิง ๙,๐๐๐ คนเกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศ ปรากฏว่าประมาณร้อยละ๙๐เคยถูกคุกคามทางเพศ และหลังจากนั้นเป็นต้นมา การคุกคามทางเพศเริ่มปรากฏอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะเกี่ยวกับการจ้างงาน ในปัจจุบันสังคมได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับกร คุกคามทางเพศอย่างจริงจัง จนทำให้มีผู้ให้ความหมาย เกี่ยวกับการคุกคามทางเพศแตกต่างกันออกไป สภาสหรัฐอเมริกา (๑๙๘- อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานรภัย, ๒๕๕๔) ได้ให้นิยามของการคุกคามทางเพศว่า "เป็นการ วิชาทศวิจรณ์ด้วยวาจา โดยจงใจหรือซ้าๆซากๆเป็นการแสดงที่ที หรือการสัมผัสทางกายในลักษณะที่เป็น ความหมายทางด้านเพศ โดยที่ฝ่ายหญิงไม่พอใจและไม่ต้องการให้เกิดขึ้น" ในขณะที่ Irish Nurses Organization ได้ ให้คำนิยามของการคุกคามทางเพศว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ การตอบสนองและเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เชื่อเชิญ หรือพึงพอใจในท่าทีเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งแสดงออกโดยการคุกคาม ทำให้บุคคลที่ถูกคุกคามทางเพศรู้สึกถูกเหยียดหยาม ถูกกักตื้อศรีและหนักใจต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้น (Mrkwicka๑,๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานรภัย, ๒๕๕๔) ใน ค.ศ. ๑๙๘๐ The Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) ได้ให้ความหมายของการคุกคามทางเพศว่าเป็นการแสดงที่สื่อให้เห็นถึงพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศ ไม่ว่าจะป็นทั้งทางด้านร่างกายหรือทางวาจา โดยมีวัตถุประสงค์คือ

๑. การยอมจำนนต่อการมีพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศเพราะเป็นเงื่อนไขกำหนดจ้างงาน
๒. การยอมจำนนหรือการปฏิเสธต่อการมีพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศซึ่งถูกนำมาเป็นพื้นฐานในการจ้างงาน คู่มือการปฏิบัติงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) เอกสารเลขที่ แก๊ไขครั้งที่ ๐๑ ฉบับที่ ๒ วันที่บังคับใช้ ตุลาคม ๒๕๖๓ หน้า ๑๐ ของ ๘๔

๓. การคุกคามทางเพศมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งถือว่า เป็นการรบกวนการปฏิบัติงานของบุคคลโดยไม่มีเหตุผล โดยการขู่การเป็นศัตรูหรือทำให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นสถานที่ที่ไม่ปลอดภัย (Goodner, ๑๙๔๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔ การให้ความหมายของการ คุกคามทางเพศนั้น มักจะส่งผลถึงพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ ซึ่งอาจมีความรุนแรงน้อย ปานกลาง หรือมาก โดยขึ้นอยู่กับปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาของแต่ละบุคคล (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔) จะเห็นได้ว่าในนิยามหรือความหมายของการคุกคามทางเพศนั้นครอบคลุมพฤติกรรม ลักษณะ ด้วยกัน คือ

- ๑) เป็นพฤติกรรมทางเพศที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศทั้งทางร่างกายและวาจา
- ๒) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยที่ฝ่ายหญิงไม่ได้เชื้อเชิญ หรือพอใจ หรือต้องการให้เกิดขึ้น
- ๓) เป็นพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศซึ่งถือว่าเป็นการคุกคามเหยียดหยามสิทธิสตรีและ

ความสามารถในการทำงานของสตรีการคุกคามทางเพศจะแตกต่างกันในเรื่องการพูดจาเกี่ยวกับการระจบประแจง การนชม ฝ่ายตรงข้าม หรือแม้แต่การกระทำชำเรา ฉะนั้น การคุกคามทางเพศจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของการจ้าง งาน เพศหญิงในปัจจุบัน (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔ หญิงที่ตกเป็นเหยื่อของการ คุกคามทางเพศจะถูกพบในทุกลักษณะ ชนิดของงาน อายุสี่มิว และสภาพฐานะทางเศรษฐกิจ (Kaye, Donald &Merker, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔ โดยปกติแล้วการคุกคามทางเพศนั้นจะเป็นปัญหามาก หรือ น้อยนั้น ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้ทำการคุกคาม พฤติกรรมผู้ถูกคุกคาม พฤติกรรมของผู้คุกคาม / พฤติกรรมของบุคคล รอบข้าง และพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่รอบข้าง /พฤติกรรมของผู้ถูกคุกคาม (Chamey, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยา นราภัย, ๒๕๕๔) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Internatioal Labour Organization : LO) ได้ นิยาม การ คุกคามทางเพศในที่ทำงานไว้ว่าเป็นพฤติกรรมทางเพศอย่างหนึ่งซึ่งเป็นที่รังเกียจและเป็นการละเมิดต่อผู้ถูกกระทำ การคุกคามทางเพศในที่ทำงานต้องมีลักษณะสองประการ ดังนี้

๑.การแลกเปลี่ยนกัน กล่าวคือ มีการให้ผลประโยชน์เรื่องงาน เช่น การขึ้นค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งขึ้น หรือแม้แต่การจ้างงานต่อไป ถ้เหยื่อยอมมีพฤติกรรมทางเพศบางอย่างตามที่ต้องการ

๒.การสร้างสภาพการทำงานที่ไม่เป็นมิตรซึ่งทำให้เกิดเหตุที่คุกคามเหยื่อหรือทำให้เหยื่ออับอาย ทั้งนี้ พฤติกรรมที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Internatioal Labour Organization : LO) ถือว่าเป็น การ คุกคามทางเพศ ประกอบด้วย ทางกาย ได้แก่ ใช้ความรุนแรงทางกาย สัมผัส เข้าใกล้ชิดโดยไม่จำเป็น ทางวาจา ได้แก่ ออกความเห็นหรือถามคำถามเกี่ยวกับรูปร่าง วิถีชีวิต รสนิยมทางเพศ การละเมิดด้วยการติดต่อทางโทรศัพท์การไม่ ใช้วาจา ได้แก่ ฝืนปาก แสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศ แสดงวัตถุทางเพศการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศ ที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่ทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศหรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน รำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ ปลอดภัยทางเพศ คู่มือการปฏิบัติงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) เอกสารเลขที่ แก้ไข ครั้งที่ ๑๑ฉบับที่ ๒ วันที่บังคับใช้ ตุลาคม ๒๕๖๓ หน้า ๑๑ ของ ๘๔ โดยเฉพาะ จากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย ทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา จะเห็นได้ว่า ความหมายของการคุกคามทางเพศ มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไป แต่สิ่งหนึ่งที่เหมือนกันก็คือ การแสดงพฤติกรรมที่สื่อความหมายในเรื่อง เพศ

พฤติกรรมที่สื่อความหมายในเรื่องเพศโดยที่ฝ่ายถูกคุกคามรู้สึกไม่พอใจและไม่ต้องการ ให้ เกิดขึ้น ซึ่งก็มีทั้งการใช้วาจา การสัมผัสทางกาย หรือการแสดงสัญลักษณ์ที่แสดงความหมายในทางเพศ แม้บางราย อาจจะมี ความรุนแรงน้อย แต่บางรายก็มีความรุนแรงมาก ซึ่งดูได้จากสาเหตุของปัญหาความรุนแรง ของปัญหา แนว ทางแก้ไขและตัวของผู้ถูกคุกคามเองว่ามีความวิตกกทุกข์ร้อนมากเพียงใด(Internatioal Labour Organization, ๒๐๐๗ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๕)

๒.๒ รูปแบบของการคุกคามทางเพศ Beavais

(๑๙๘๖อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) ได้จำแนกรูปแบบของการคุกคามทางเพศออกเป็น ๘ รูปแบบ ตามคู่มือคือ

- ๑.ชายคุกคามหญิง (Male Harass Female)
๒. หญิงคุกคามชาย (Female Harass Male)
๓. พวกรักต่างเพศคุกคามพวกรักร่วมเพศ (Heterosexual Harass Horosexual)
- ๔..พวกรักร่วมเพศคุกคามพวกรักร่วมเพศ (Homosexual Harass Heterosexual)

แมคคินนอน (Mackinon,๑๙๗๙อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) ได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรม การคุกคาม ทางเพศออกเป็น ๔ รูปแบบ คือ

๑. การใช้วาจาเช่น การพูดจาล้อเลียนเรื่องเพศ การขอนัด และการพูดคุยกยอที่ปราศจาก
๒. การสัมผัสทางกาย เช่น การแตะ การลูบหลัง การกอดรัด และการจูบ
๓. การนัดหมายอันไม่เป็นที่ต้องการ
๔. การร่วมประเวณีหรือการข่มขืนในขณะทำงาน Working Women United Institute (WWUI)

(อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) ได้เสนอรูปแบบของ พฤติกรรมการคุกคามทางเพศ ๖ รูปแบบ คือ

- ๑.การยักคิ้วทลิวตา และการชำเลืองมองดูรูปร่างของผู้หญิงอย่างไม่รู้จักหยุด
- ๒.การพยายามสัมผัสตัวของฝ่ายหญิงอยู่เสมอ
- ๓.การขู่ผู้หญิงให้ยอมจำนนต่อการคาดคั้นหรือการเหน็บแนม
- ๔.การจับตัวผู้หญิงซึ่งอยู่กันตามลำพังเพื่อความใกล้ชิดทางเพศซึ่งเป็นการฝืนใจฝ่ายหญิง
- ๕.การชักชวนให้มีเพศสัมพันธ์อย่างเปิดเผยโดยมักจะขู่ถึงการออกจากงาน/เลื่อนตำแหน่ง
- ๖.การมีความสัมพันธ์ทางเพศโดยการฝืนใจฝ่ายหญิง นอกจากนี้ เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารที่พัฒนา

อย่างรวดเร็ว ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึง อินเทอร์เน็ตได้ อย่างสะดวก ยังส่งผลให้เกิดการคุกคามทางเพศในรูปแบบใหม่ ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เช่น การส่งภาพลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ ผ่านทางโปรแกรมประยุกต์ (appication) โลกนี้ คู่มือการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลทองแสนขัน เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข(ฉบับปรับปรุง) เอกสารเลขที่ แก้วครั้งที่ ๑๑ ฉบับที่ ๖วันที่บังคับใช้ ตุลาคม ๒๕๖๓ หน้า ๑๒ ของ ๘๔การส่งข้อความก่อกวนทางเพศอย่างต่อเนื่อง การข่มขู่ว่าจะนำภาพลามกอนาจารของผู้เสียหายไป เผยแพร่บนสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media)

๒.๓ ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ

: สาเหตุและการดำเนินการแก้ไข ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ ได้แบ่งออกเป็น ๕ แนวคิด ดังนี้ (Lee, Croninger, Linn, & Chen, ๑๙๙๖ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์, ๒๕๕๔)

๒.๓.๑ ทฤษฎีทางชีวะ (biological theory) ทฤษฎีนี้อ้างอิงความแตกต่างทางกายภาพระหว่างเพศลักษณะ ของร่างกายและฮอร์โมน ที่แตกต่างกัน ทำให้เพศชายก้าวร้าวมากกว่าเพศหญิง แนวคิดนี้ กำหนดให้เพศชายเป็นผู้ รุกราน และเพศหญิง เป็นเหยื่อของการลวนลามทางเพศถึงแม้ว่าเพศชายจะได้รับการ สอนให้มีการควบคุมตนเองแต่ก็ยากต่อการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่มีอยู่ในตัว ตามแนวคิดนี้วิธีที่ดีที่สุดในการป้องกันคือ การปกป้องและมักจะจำกัดวงที่ผู้หญิงถึงแม้การลงโทษ เพศชายที่เป็นผู้รุกรานอาจจะเป็นประโยชน์กับสังคม แต่ อาจจะไม่มีประสิทธิผลในการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ถูกต่อต้านเนื่องจาก ตัวอย่างที่ปรากฏว่ามีการลวนลามผู้ชายและมีอัตราเพิ่มมากขึ้น

๒.๓.๒ ทฤษฎีพัฒนาการ (developmental theory) แนวคิดนี้กำหนดให้บุคคลเรียนรู้ที่จะ สื่อสารความรู้สึกผ่านทางปฏิสัมพันธ์ทางสังคม บุคคลที่เยาว์วัยกว่า มีความยากลำบากในการสื่อสารความรู้สึก ทางบวกและทางลบที่ เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศการตั้งคุดทางเพศไม่สามารถที่จะแสดงความรู้สึกให้เหมาะสมทาง สังคมได้จึงนำไปสู่ลักษณะ พฤติกรรมที่ลวนลามโดยวัยรุ่นหญิงมีทักษะทางสังคมมากกว่าวัยรุ่นชาย วัยรุ่นหญิง มีพฤติกรรมที่ลวนลามน้อยกว่า แต่เมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะมากขึ้นพฤติกรรมนี้ก็ลดลงถึงแม้บางคนไม่ได้เรียนรู้ พฤติกรรมทางเพศที่เหมาะสม แนวคิด นี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างการตระหนักรู้ตนเอง ความเข้าใจ เข้าใจและทักษะการสื่อสารแต่มีแนวคิดที่ค้านทฤษฎีนี้คือ การคงอยู่ของการลวนลามทางเพศในที่ทำงานและ ข้อเท็จจริงที่ว่าคนบางคน ดูเหมือนว่าได้รับการ ถ่ายทอดทางสังคมที่ดีแต่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมการลวนลาม ทางเพศ

๒.๓.๓ ทฤษฎีสम्मติฐานทางโรค แนวคิดนี้ถือว่าการลวนลามทางเพศเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่ เป็นปฏิปักษ์ ทางสังคมที่รุนแรงเช่นเดียวกับการทำร้ายทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัวความเจ็บปวดบอบ ข้ำที่เหยื่อได้รับ เป็นสาเหตุทำให้สูญเสียความสามารถที่จะเข้าใจและเห็นว่าตนเองเป็นผู้ผิด วิธีการบำบัด ด้วยกลุ่มและการทำ ให้หายขาด (sublimation) โดยใช้กิจกรรมทางสังคมเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นไปได้มากที่สุดของ การฟื้นฟู แต่การเปลี่ยนแปลงใช้เวลาและเสียค่าใช้จ่ายมาก แนวคิดนี้ถือว่าการลวนลามทางเพศเป็นเรื่อง ธรรมดา สำหรับคนทั่วไป ไม่ใช่เรื่องร้ายแรง โดยสมาคมจิตวิทยาของอเมริกาไม่ได้จัดประเภท ของการลวนลามทางเพศ เป็นความผิดปกติทางจิต

๒.๓.๔ ทฤษฎีการทำร้ายโดยผู้มีอำนาจ (abuse of power theories) ทฤษฎีนี้กำหนดแนวคิด ไว้ ๓ แบบ ที่อธิบายกลไกการลวนลามทางเพศที่ผู้ชายข่ม หรือครอบงำผู้หญิงไว้ ดังนี้

๒.๓.๔.๑ การลวนลามทางเพศเป็นรูปแบบของการสนทสนมที่พิเศษ (exclusionary intimidation) โดยคนที่มักจะปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความกรุณาอาจเป็นการลวนลามโดยเปลี่ยนเงื่อนไขเป็นการขู่เชิญ คู่มือการปฏิบัติงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่อง ละเมิด หรือคุกคาม ทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) เอกสารเลขที่แก้ไขครั้งที่ ๐๑ ฉบับที่ วันที่บังคับใช้ ตุลาคม ๒๕๖๓ หน้า ๑๓ ของ ๘๔ ในเรื่องสิทธิพิเศษทางสังคม แรงจูงใจของผู้บุกรุกจะโดย รู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ที่จะสนทสนมกับเหยื่อโดยยกเลิกสิทธิพิเศษ ที่ได้รับใหม่การลวนลามทางเพศจะเป็นการคงรักษา ผู้หญิงให้สงบ

๒.๓.๔.๒ การทำร้ายของผู้มีอำนาจในองค์กร (abuse of organizational power) ตามแนวคิดนี้ คนที่อยู่ในหน่วยงานมีปริมาณอำนาจที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบทบาท เช่น นายจ้างมีอำนาจเหนือกว่า อาจารย์มีอำนาจเหนือกว่านักศึกษา การลวนลามทางเพศเป็นผลโดยตรงมาจากอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างชายหญิง ในองค์กรการลวนลามทางเพศจึงเป็นการใช้อำนาจ โดยทั่วไปผู้ชายมีบทบาทอำนาจสูงในหน่วยงาน แนวคิดนี้ถือว่าอำนาจเป็นการให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ไปด้วยกันกับอำนาจ แนวคิดนี้จะไม่สามารถอธิบาย การลวนลามทาง เพศระหว่างเพื่อนได้

๒.๓.๔.๓ การทำร้ายของผู้มีอำนาจทางสังคม (abuse of societal power) แนวคิดสังคมให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ชายให้มีอำนาจเหนือผู้หญิง โดยผู้ชายเป็นตัวหลักสำคัญในการทำพฤติกรรมการลวนลามทางเพศ

๒.๓.๕ ทฤษฎีทางวัฒนธรรม (Culture theories) แนวคิดนี้มีทั้งส่วนที่แตกต่างจากทฤษฎีที่กล่าวมาแล้ว และคาบเกี่ยวกันอยู่บางส่วน แต่โดยหลักการแล้วทฤษฎีนี้เป็นวัฒนธรรมที่รายล้อมกับเหตุการณ์ของการลวนลามทาง เพศที่เกิดขึ้นขณะนั้น มากกว่าบุคคลหรือสังคมที่ใหญ่กว่า ทฤษฎีวัฒนธรรมที่จะกล่าวถึงในที่นี้มีแนวคิดที่ได้มาจาก ทฤษฎีทางจิตวิทยา สังคมวิทยา และทฤษฎีความเป็นผู้หญิง ดังนี้คือ

๒.๓.๕.๑ แนวคิดทางวัฒนธรรมของฟรอยด์ (Freudian culture approach) แนวคิดนี้ กล่าวถึงการมีอยู่ของการลวนลามทางเพศว่า เป็นความล้มเหลวของวัฒนธรรมที่จะเก็บกดหรือการทำงานที่มี ศักยภาพของแรงผลักดันที่ทำลายล้างระหว่างแรงขับที่ดำรงรักษาตนเอง และแรงขับทำลายล้างตนเองในคน การ ควบคุมแรงผลักดันนี้เป็นจุดมุ่งหมายของสังคม การลวนลามทางเพศเป็นสัญลักษณ์ของสังคมที่แตกสลาย และเป็นภัยที่สำคัญต่อความมีระเบียบของสังคม ทฤษฎีนี้อาจอธิบายได้ว่าทำไมคนที่มีความประพฤติดีจำนวนมาก จึงเรียกร้องให้ มีการเก็บกดกิจกรรมก้าวร้าวและกิจกรรมทางเพศของวัยรุ่น และวิธีการตอบสนองกับการลวนลามทางเพศอีกวิธีหนึ่ง คือการสร้างกฎ ประเพณีและพิธีกรรมต่างๆ ที่จะช่วยให้ผู้ชายและผู้หญิงเก็บกดแรงผลักดันที่ทำลายล้างนี้

๒.๓.๕.๒ แนวคิดโครงสร้าง (structural approach) แนวคิดนี้เน้นบรรทัดฐานของสถานศึกษาที่คำนึงถึงเรื่องเพศและความก้าวร้าว ทฤษฎีวัฒนธรรมนี้สนับสนุนการเปลี่ยนโครงสร้างว่าเป็นวิธีหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ทฤษฎีนี้อาจให้ความสนใจไปยังโครงการที่เป็นทางการและมีความชัดเจน เช่น กฎระเบียบ วินัยของสถานศึกษา ทฤษฎีนี้อาจมองไปที่โครงสร้างของสถานศึกษาที่มีความชัดเจนน้อยกว่า เช่น เรื่องราวของสิ่งที่ร้องทุกข์ได้รับการดำเนินการจริง ความอดทนต่อพิธีกรรมและพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งการดำเนินการเช่นนี้ขัดกับการไม่ยอมรับอย่างเป็นทางการขององค์กรในเรื่องการลวนลามทางเพศสิ่งที่เป็นปรปักษ์ของแนวคิดโครงสร้าง คือการมองว่าการตอบต้นนี้เป็นสิ่งที่ฝังแน่นและไม่เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบความเชื่อและค่านิยมที่ซับซ้อนของคน

๒.๓.๕.๓ แนวคิดทฤษฎีวิกฤต (citical theory approach) แนวคิดนี้ใกล้เคียงกับทฤษฎีผู้มีอำนาจ แต่แนวคิดทฤษฎีวิกฤตเน้นวัฒนธรรมการทำร้ายทางสังคมของสถานศึกษาทฤษฎีทั้งสองมองการลวนลามทางเพศในเรื่องความรุนแรงและความก้าวร้าวทางเพศในสังคมที่ใหญ่ขึ้น ว่ามีสาเหตุจากการโฆษณา คู่มือการ ปฏิบัติงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือ คุกคาม ทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) เอกสารเลขที่แก้ไขครั้งที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒ วันที่ บังคับใช้ ตุลาคม ๒๕๖๓ หน้า ๑๔ ของ ๘๔ และการบริโภคทฤษฎี ทฤษฎีนี้มองว่าเป็นการเก็บกดทางสังคมที่ยาวนาน ในรูปแบบต่างๆ ทางกฎหมาย ของความก้าวร้าว เช่น ประเด็นที่

ข้อเน้นของการถ่ายทอดทางสังคมในสถานศึกษา การสวนถามทางเพศตามแนวคิดนี้ เป็นการแสดงออกของนักศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีความแปลกแยก ซึ่งมีสาเหตุมาจากความรุนแรงที่ได้รับในสภาพแวดล้อมที่ถูกเก็บกด ในทางปฏิบัติสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมได้โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเมตตากรุณา โดยปัญหาต่างๆ ที่เก็บกดสามารถเปิดกว้างพูดคุยได้เพื่อผู้เรียนจะได้มีส่วนร่วม ในกิจกรรมสถานศึกษามากขึ้น การตัดสินใจจะได้สัมพันธ์ใกล้ชิดกับชีวิตจริงของผู้เรียนและบุคลากรยิ่งขึ้น

๒.๓.๕.๔ แนวคิดจริยธรรม (ethical view) แนวคิดนี้จะเห็นว่าการสวนถามทางเพศเป็น สัญลักษณ์ของความล้มเหลวขององค์กรที่จะปลูกฝังศีลธรรมจรรยาและความซื่อสัตย์ให้กับสมาชิกวิธีการแก้ไขวิธีหนึ่งได้แก่ การเพิ่มความใส่ใจขององค์กรกับพันธกิจทางด้านศีลธรรม จริยธรรม และเชื่อมโยงให้เกี่ยวข้องกับสมาชิก โดยเน้นพฤติกรรมทางศีลธรรม จริยธรรมสถานศึกษาหรือหน่วยงานต่างๆ

๒.๔ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ

ทฤษฎีการคุกคามทางเพศที่กล่าวถึงในข้างต้นนั้นแต่ละทฤษฎีมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์การคุกคามทางเพศได้อย่างครอบคลุม ดังนั้น เลนนิก-ฮอลล์(Lengnick- all, ๑๙๙๕ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) ได้เสนอแนวทางกรพัฒนาทฤษฎีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานโดยทฤษฎีนี้ระบุลักษณะบุคคลที่เป็นผู้คุกคามว่ามีบุคลิกภาพอย่างไร โดยดูจากพฤติกรรมในอดีตและบุคลิกภาพ เช่น พวกฉวยโอกาสพวกไม่รู้ตัว สถานการณ์ที่มีโอกาสทำให้เกิดการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เช่น สดส่วนชายหญิง ไม่เท่ากัน มีเพศใดเพศหนึ่งมากกว่าอีกเพศและบรรยากาศส่งเสริมทางเพศ แนวคิดนี้กล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะของบุคคลและสถานการณ์ที่จะทำให้มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศโดยพฤติกรรมการคุกคามทางเพศสามารถแปรเปลี่ยนตามมิติ๓ มิติได้แก่ ปริมาณความถี่ความรุนแรงและรูปแบบโดยพฤติกรรม สามารถมีความต่อเนื่องจาก การเกิดขึ้นครั้งเดียวจนถึงบ่อยมาก พฤติกรรมอาจจะมีความรุนแรงมาก เช่น ถูกข่มขืน หรือรุนแรงน้อย เช่น ภาษาที่หยาบคาย การรุกรานและพฤติกรรมอาจอยู่ในรูปทางกายภาพ เช่น การสัมผัส ที่ไม่ต้องการ หรือในรูปภาพ เช่น ข้อเสนอทางเพศที่ไม่ต้องการ โดยที่เหยื่อมีการตอบสนองการคุกคามทางเพศ โดยตรง ได้แก่ การเผชิญหน้ากับผู้ คุกคาม หรือร้องทุกข์อย่างเป็นทางการหรือเป็นการตอบสนองทางอ้อม ได้แก่การหลบหนีหลีกเลี่ยงหรือไม่ใส่ใจผู้คุกคาม ซึ่งการตอบสนองของเหยื่อได้รับการแทรกแซงจากการแปลความหมายพฤติกรรมนั้น และการกระทำขององค์กรที่มีต่อพฤติกรรมนั้นโดยประวัติส่วนบุคคลและภูมิหลังของเหยื่อจะมีอิทธิพลในการกำหนดว่าพฤติกรรมนั้น เป็นการคุกคามทางเพศหรือไม่ และการตอบสนองของบุคคลอื่นอาจมีอิทธิพลต่อความน่าจะเป็นของการตอบสนอง พฤติกรรมนั้น เช่นเพื่อนร่วมงานอาจจะบอกว่า เหยื่อวิตกไปเองทำให้เหยื่อมีการประเมินพฤติกรรมใหม่การดำเนินการองค์กรมีส่วนสำคัญในการแปลความหมาย พฤติกรรมว่าเป็นการคุกคามทางเพศและมีส่วนที่แทรกอยู่ ระหว่างความสัมพันธ์ในการตอบสนองของเหยื่อ และผลลัพธ์ของบุคคลและองค์กร เช่น องค์กรที่มีการดำเนินการที่เหมาะสมในทันทีอาจจะลดผลกระทบทางลบ ต่อการคุกคามทางเพศที่มีต่อผลลัพธ์ของบุคคล เช่น ผลการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกันผลกระทบทางลบ ที่มีต่อผลลัพธ์ของบุคคล จะลดผลกระทบทางลบต่อผลลัพธ์องค์กรด้วย คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) เอกสารเลขที่แก้ไขครั้งที่ ๐๑ ฉบับที่ ๒ วันที่ บังคับใช้ ตุลาคม ๒๕๖๓ หน้า ๑๕ ของ ๘๔

๒.๕ ผลกระทบของการคุกคามทางเพศที่มีต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ

การคุกคามทางเพศจะมีผลกระทบอย่างมากมายต่อเหยื่อหรือผู้ถูกคุกคามทางเพศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงาน เห็นได้จากการศึกษาของ US. Merit Systems Protection Board จากการสุ่มตัวอย่างพบว่า ประมาณร้อยละ ๒๕ ของผู้หญิงมีการเปลี่ยนแปลงที่ทำงานเนื่องจากถูกคุกคามทางเพศ (Kaye et al, ๑๙๙๔ อ้างถึง ใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) นอกจากนี้การคุกคามทางเพศยังมีผลต่อทางเศรษฐกิจและการศึกษา ของผู้ถูก คุกคามอีกด้วย อาทิความสามารถในการศึกษา การทำงานโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ อันดีระหว่าง บุคคล ตลอดจนความมั่นใจในการทำงานลดลง ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามลดลง นอกจากนี้ยังพบด้วยว่าประมาณร้อยละ ๙๐ เกิดความผันแปรทางด้านอารมณ์ (Chamey, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) คือ เกิดความเครียด มีอารมณ์โกรธ กลัว ซึมเศร้าอยากร้องไห้โดยไม่ทราบสาเหตุ มีความวิตก กังวล และรู้สึกต่ำต้อย คิดอยู่เสมอว่าทำไมเหตุการณ์เช่นนี้จึงเกิดขึ้นกับตนเอง นอกจากผลกระทบทางด้านจิตใจแล้วยังมีผลกระทบทางด้านร่างกายด้วย เช่น เบื่ออาหารรับประทานอาหารไม่ค่อยได้ซึ่งเกิดจากความวิตกกังวล น้ำหนัก ลด ปวดศีรษะไม่ทราบสาเหตุ นอนไม่ค่อยหลับพักผ่อนได้น้อย ไม่มีสมาธิและอาจมีปัญหาทางด้านระบบทางเดิน หายใจ และระบบทางเดินปัสสาวะ ซึ่งอาการดังกล่าวจะเป็นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับพฤติกรรมทางเพศที่ถูกคุกคาม และการปรับตัวของผู้ถูกคุกคามทางเพศเองโดยอาการเริ่มแรกของผู้ถูกคุกคามทางเพศ คือ มีความสงสัยหรือรู้สึก สับสนว่าตัวเองผิดหรือไม่ในพฤติกรรมที่เกิดขึ้นและเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นได้อย่างไร ผู้ถูกคุกคามทางเพศอาจปฏิเสธว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นความจริง ซึ่งอาจเป็นเพราะตกใจมากเกินไปที่ถูกคุกคามทางเพศอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความวิตกกังวล ตลอดเวลา ผู้ถูกคุกคามทางเพศจะเกิดความรู้สึกในแง่ที่ไม่ดีต่อสถาบันการศึกษาหรือ สถานที่ทำงานที่ตนกำลังศึกษาหรือทำงานอยู่เมื่อปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขก็จะทำให้ความวิตกกังวลเพิ่มพูนมากขึ้น ทำให้ผู้ถูกคุกคาม ทางเพศเกิดภาวะซึมเศร้า นอกจากนี้ความมั่นใจในตนเองยังถูกทำลายด้วย เมื่อถึงจุดวิกฤตตัวของลูกจ้าง จะลดคุณภาพในการทำงานลง ในขณะที่นักเรียน นักศึกษาก็จะสนใจในการเรียนลดลง และในที่สุดเมื่อไม่ สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ผู้ถูกคุกคามทางเพศก็จะเกิดอาการทางจิต ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขและรักษาจาก จิตแพทย์และผู้เชี่ยวชาญต่อไป (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) กล่าวโดยสรุปก็คือ การคุกคามทางเพศมีผลกระทบทั้ง ๒ ด้าน คือ กระทบต่อบุคคล และกระทบต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงานและ สถานศึกษา โดยส่วนบุคคลนั้นจะมีผลกระทบอย่างมาก ต่อจิตใจ อารมณ์สังคม ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูก คุกคามทางเพศ ซึ่งถ้าเกิดในสถานที่ทำงานก็จะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ เช่นในกรณีผู้ ถูกคุกคามทางเพศต้องออกจากงาน หรือโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานลดลง แต่ถ้าเกิดกับนักเรียน นักศึกษา แล้วคุณภาพในการศึกษาก็จะลดลง ซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามทางเพศ และอาจมีผลต่อบุคคลที่อยู่รอบข้างไม่ว่าจะเป็นญาติ พี่น้อง เพื่อนร่วมงานและสังคมรอบข้างของผู้ถูกคุกคามทางเพศสำหรับผลต่อองค์กรซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงานและสถานศึกษา นั้นจะทำให้สถานที่ทำงานหรือสถานศึกษานั้นเป็นสถานที่ซึ่งไม่ปลอดภัย ทำให้มีการปรับเปลี่ยนผู้ทำงานอยู่เสมอ ขวัญและกำลังใจของผู้ ทำงานลดลงซึ่งทำให้ผลผลิตของงานที่ต่ำลงด้วย คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) เอกสารเลขที่ แก้ไขครั้งที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒ วันที่บังคับใช้ ตุลาคม ๑๒๕"๖๓ หน้า ๑๖ของ ๘๔

๒.๖ การช่วยเหลือทางด้านจิตใจสำหรับผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ

ประมาณร้อยละ ๑๒ ของผู้ที่ถูกคุกคามต้องการความช่วยเหลือทางด้านจิตใจ (Charney, ๑๙๙๓ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔) ในการประเมินภาวะของผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ และการดูแลผู้ที่มีปัญหาทางด้าน จิตใจนั้นพบว่ามีความแตกต่างกันตามลักษณะของผู้ป่วยแต่ละบุคคล เช่น ประเภทหรือชนิด ของการ คุกคามทางเพศ การปรับตัวของผู้ถูกคุกคาม อายุ เพศ สถานภาพ ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ เป็นต้น สำหรับการ รักษา นั้นจะเริ่มต้น เหมือนกัน คือ เริ่มด้วยการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลประกอบการรักษา ทั้งนี้ ผู้ถูกคุกคามทางเพศ โดยส่วนใหญ่จะแสดงออกให้เห็นในลักษณะของความไม่แน่ใจ ในการเข้าหาบุคคลที่จะรับปรึกษา กล่าวคือไม่แน่ใจ ว่าผู้ที่ให้คำปรึกษา จะช่วยเหลือตนเองได้หรือไม่และไม่แน่ใจ ในผู้ที่ให้คำปรึกษา โดยคิดว่าผู้ที่รับปรึกษาอาจจะคิดว่าตนเอง (ซึ่งหมายถึงผู้ ถูกคุกคามทางเพศ) เป็นผู้สร้างปัญหา ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดความเครียดซ้ำสอง แต่ในราย ที่ผู้ถูกคุกคามทางเพศไว้วางใจในผู้ที่ให้คำปรึกษาปัญหาอาจจะไม่เกิดขึ้นได้อย่างไรก็ตามการแก้ไขที่สำคัญก็คือ ตัวผู้ที่ให้คำปรึกษาต้องสร้างสัมพันธภาพส่วนบุคคลโดยการแสดงความมั่นใจให้ผู้ถูก คุกคามทางเพศเห็นว่าผู้ที่ให้คำปรึกษาจะสามารถช่วยเหลือ ผู้ถูกคุกคามทางเพศได้โดยการพยายามเข้าใจใน สถานการณ์ที่ผู้ถูกคุกคามทางเพศได้ประสบมา ซึ่ง อาจจะต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรในขั้นตอนนี้โดยเมื่อผู้ถูก คุกคามทางเพศเกิดความไว้วางใจในผู้ที่ให้คำปรึกษาแล้ว ความเครียดครั้งที่สองจากผู้ถูกคุกคามทางเพศก็จะหมดลง ก็สามารถทำการรักษาในขั้นตอนต่อไปได้ผู้ที่ได้ให้คำปรึกษาแก่ผู้ถูกคุกคามทางเพศต่างยอมรับว่าปัจจัยพื้นฐานและ ปัญหาของการสัมภาษณ์ ก็คือการผูกมิตรกับผู้ถูกคุกคามทางเพศนั่นเองซึ่งคาร์แมน (Carman, ๑๙๘๙ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔) ได้ให้ข้อสังเกตว่าผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องการความอบอุ่นความปลอดภัย ฉะนั้นจึง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ความสามารถเพื่อสร้างความสัมพันธ์ต่อ

ผู้ถูกคุกคามทางเพศอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้ถูกคุกคามได้เล่าเรื่องประสบการณ์เกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศภายใต้ สภาวะอารมณ์และความรู้สึกที่ปลอดภัยและอบอุ่นเมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเริ่มให้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับ ผู้ที่ให้คำปรึกษา ก็จะสามารถหาทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ในที่สุด จากการให้การรักษพบว่า การให้ข้อมูลที่ เป็นจริง และการเข้าใจในปัญหาของผู้ถูกคุกคามทางเพศที่ได้ประสบมาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศจะช่วยให้การ รักษา ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้การเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกันจะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเองจะสามารถ ปรับตัวเพื่อแก้ไขปัญหาและดำรงชีวิตอยู่ ในสังคมได้ตามอัธยาศัย (Charney, ๑๙๙๓ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔)

๒.๗ การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ

The American Nurses Association (ANA) (Mrkwicq, ๑๙๙๔. อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔) ได้เสนอวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศ โดยเสนอไว้ ๒ ระดับ คือ ระดับนายจ้าง ผู้บริหาร และระดับลูกจ้าง ดังนี้

๑) ระดับนายจ้าง ผู้บริหาร (Employer Prevention) ต้องมีการกำหนดนโยบายและแจ้งให้ลูกจ้างทราบ เกี่ยวกับนโยบายการห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน มีการกำหนดวิธีการฟ้องร้องหรือการเสนอรายงาน เมื่อถูกคุกคามทางเพศ โดยการปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน นอกจากนี้ควรมีการฝึกผู้บริหารในระดับต่างๆ เพื่อ แก้ไขปัญหาและหาวิธีการจัดการเมื่อมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น ทั้งนี้ต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติอย่าง เคร่งครัดและต่อเนื่องจากนายจ้าง ผู้บริหาร และลูกจ้าง คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศใน

การทำงานของกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) เอกสารเลขที่ แก้วไขครั้งที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒ วันที่บังคับใช้ตุลาคม ๒๕๖๓ หน้า ๓๗ ของ ๘๔

๒) ระดับลูกจ้าง (Employee Prevention) โดยมากแล้วจะเน้นในเรื่องการป้องกันตนเอง จากการถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งวิธีการปฏิบัติเมื่อถูกคุกคามทางเพศมีดังนี้

๒.๑) เผชิญหน้าผู้ทำการคุกคามทางเพศโดยโต้ตอบเป็นบางครั้งถ้าจำเป็นและขอร้องให้ หยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒) รายงานเรื่องการคุกคามทางเพศ โดยรายงานตามสายงานบังคับบัญชา

๒.๓) จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ โดยแสดงรายละเอียด ใครทำอะไร ที่ไหน และเวลาเท่าไรแล้วทำสำเนาเก็บไว้

๒.๔) หาผู้สนับสนุนจากที่อื่นหรือจากองค์กรอื่น ซึ่งสามารถเรียนรู้จากการคุกคาม ประเภทและ ผู้ทำการคุกคามทางเพศคนเดียวกันจะทำให้การของผู้ถูกคุกคามมีน้ำหนักมากขึ้น จะเห็นได้ว่า นโยบายในที่ทำงาน เกี่ยวกับการป้องกันการคุกคามทางเพศในสถานทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ การให้ความรู้การให้การศึกษาเกี่ยวกับการ ปฏิบัติตัวตลอดจนการออกกฎระเบียบต่างๆ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกันนั้น ก็เป็นวิธีหนึ่งในการป้องกันการ เกิดการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานได้ และเมื่อนายจ้างได้ทราบว่ามี การคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ ทำงานจริง ภายหลังจากการสอบสวนแล้ว นายจ้าง ผู้บริหาร มีกลวิธีในการจัดการ คือ

๑) ตักเตือน (Langlow, ๑๙๙๖ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔)

๒) เปลี่ยนหน่วยงาน

๓) ตัดเงินพิเศษ (Bonus)

๔) ให้ออก

๕) ไล่ออก

๖) แก้วไขสถานการณ์ให้ผู้ถูกคุกคาม เช่น ให้การขอโทษเหยื่อต่อหน้าบุคคลอื่น

๗) จ่ายค่ารักษา (ถ้ามี) ค่าปรึกษา (จิตแพทย์หรือทนายความในกรณีที่มีการ ปรึกษา

จิตแพทย์ และมีการฟ้องร้อง) นโยบายของสถานที่ทำงานในการป้องกันการคุกคามทางเพศนั้นเป็นสิ่งสำคัญ นอกเหนือจาก การป้องกันตนเองของผู้ทำงานแล้ว การประกาศให้ผู้ทำงานทราบเกี่ยวกับนโยบายการห้ามมีการ คุกคามทางเพศในสถานทำงานจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการป้องกันการคุกคามทางเพศได้และหากแม้มีการคุกคามทาง เพศเกิดขึ้น ในสถานทำงานจริง นายจ้าง ผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการจัดการและ สอบสวนเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อมิให้เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานหรือสถานศึกษาอีกดังนั้น จึงสรุปได้ ว่า เมื่อมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น จะต้องมิเหตุการณ์ ๑ หรือ ๒ เหตุการณ์นี้เกิดขึ้น คือ

๑) ผู้ถูกคุกคาม เหยื่อ เก็บตัว ไม่ยอมเปิดเผยเหตุการณ์

๒) มีการฟ้องร้อง การเรียกร้องต่อผู้บังคับในระดับสูงต่อไป คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) เอกสารเลขที่ แก้วไขครั้งที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒ วันที่บังคับใช้ ตุลาคม ๒๕๖๓ หน้า ๑๘ ของ ๘๔

บทที่ ๓

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ของโรงพยาบาลทองแสนขัน

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบใน การกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ โรงพยาบาลทองแสนขันจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการ ต่อกรณีการร้องเรียนเรื่อง การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทันใด รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆ เพื่อลด ความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

ความหมายของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใดๆหรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศ ที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วย วาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจาร เกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน รำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือคุกคาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการ กระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศ ไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการ จ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือ ผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย ทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชนรวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

ระดับบุคคล

- (๑) บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๒) บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา ผู้ที่ไม่สนิทสนม| เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงานเป็นต้น
- (๓) บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิด / คุกคามทาง เพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าว เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- (๔) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกัน ปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- (๕) ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลา ทำงาน หรือ ปฏิบัติงานต่างจังหวัด / ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นทราบก่อนทุกครั้ง
- (๖) บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาควุฒิภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่า การ ทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น
- (๗) สร้างทัศนคติให้บุคลากร ไม่ทน ไม่ยอมรับ และไม่เพิกเฉย ต่อพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิด หรือ คุกคามทางเพศ

(๘) เพื่อนร่วมงานที่รับทราบปัญหาต้องไม่เพิกเฉยและรักษาความลับ รวมทั้งหาแนวทาง การ ช่วยเหลือที่เหมาะสม

ระดับองค์กร

(๑) หน่วยงานจะต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) ใน การ ส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบ อย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน (สร้างวัฒนธรรมและ จิตสำนึก ในการเคารพ ศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน) อันจะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทาง เพศในที่ทำงาน

(๒) หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือ คุกคามทาง เพศในที่ทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่ เกี่ยวข้อง กับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มี ส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และ ยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากร ทุกคน ในหน่วยงานได้รับทราบและถือ ปฏิบัติ

(๓) หน่วยงานจะต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคน ให้ได้ รับทราบและ ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตลอดจนประชาสัมพันธ์ช่องทางการขอรับความช่วยเหลือ หรือ ร้องเรียน กรณีเกิดการ ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

(๔) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อเกิดการเรียนรู้และยอมรับความเสมอภาค ระหว่างบุคคล

(๕) หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิด หรือคุกคาม ทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น จัดสภาพแวดล้อมที่ดี ที่สามารถ ป้องกันปัญหา การล่วงละเมิด ทางเพศ ดังนี้

- กรณีสำนักงาน ควรจัดสถานที่ทำงานในลักษณะเปิดเผย โลง มองเห็นได้ชัดเจน ติดตั้ง กล้อง วงจรปิดเพื่อบันทึกภาพในบริเวณที่เหมาะสม

- กรณีหน่วยบริการผู้ป่วยในโรงพยาบาล ห้องตรวจเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และ จะต้อง มี ผู้ช่วยแพทย์ ซึ่งเป็นบุคคลที่สามอยู่ด้วย ห้องให้คำปรึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และเป็นไปตาม กลุ่มเป้าหมาย แต่ควรคำนึงถึงการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ ทำงาน ติดตั้งกล้องวงจรปิดให้ เพียงพอในการรักษาความปลอดภัย

- จัดให้มีแสงสว่างและกล้องวงจรปิดบริเวณทางเดินระหว่างห้องพักเจ้าหน้าที่ กับอาคาร บริการ ผู้ป่วย อย่างเพียงพอ เช่น กล้องวงจรปิด กริ่งสัญญาณเสียงดัง

(๖) จัดให้มีช่องทางและกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียน กรณีการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน ที่ทำให้ผู้ร้องเรียนมีความมั่นใจได้ว่า ได้ดำเนินการ ได้อย่างเหมาะสม กรณีที่ผู้ ร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขปัญหา ผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนไปยังหน่วยงานในสังกัด ตามสาย บังคับบัญชาได้

(๗) ผู้ให้คำปรึกษาควรมีความรู้ความสามารถ ในการช่วยเหลือตามแนวทางของหน่วยงาน ที่ กำหนด และ ต้องไม่เพิกเฉย รวมถึงต้องรักษาความลับ

(๘) กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวน ไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคุณวุฒิ บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัด ของคุณวุฒิ โดยมี ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคุณวุฒิ โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มี บุคคลที่ผู้เสียหาย ไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือ

- ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง

(๙) การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไป ตามเวลาที่ กำหนดในแนว ปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน และ ต้องเป็นความลับ เว้นแต่ คุณวุฒิทั้งสองฝ่ายยินยอมให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย เท่า เทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไป ต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

(๑๐) หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน เมื่อมีการร้องเรียนแล้ว ผู้ ร้องเรียน และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงาน หรือการดำรงชีวิต หาก จำเป็นต้องมีการ ดำเนินการใดๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน รวมถึงข้อร้องขอ ของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยาน ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงาน ที่รับผิดชอบ ตามความเหมาะสม และหน่วยงาน ต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

(๑๑) หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยในระหว่างการร้องเรียน ยังไม่ถึงว่าผู้ ถูก กล่าวหามีความผิด ต้องให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น และต้องมี การให้โอกาส ผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร / พยานหลักฐานแก้ข้อ กล่าวหา

(๑๒) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ต้องประกาศเจตนารมณ์การป้องกัน และแก้ไข ปัญหาการ ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และรายงานผลการดำเนินงาน ตามแนว ปฏิบัติการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามแบบรายงาน ที่ กำหนดมายังสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข เพื่อรายงานผลการดำเนินงานไปยังศูนย์ประสาน การ ป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

ลักษณะการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรม ได้ อย่าง ครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการ และมี ความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือ คุกคาม ทางเพศ อาทิ

(๑) การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มอง หน้าอก หรือจ้องลงไป ที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณ ดังกล่าวมี ความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

(๒) การกระทำด้วยวาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่ส่อไปทาง เพศ - การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่อง ตลกเกี่ยวกับ เพศ - การเกี้ยวพาราสี พูดจาทะแอะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่ ส่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน - การ สนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อสนิยมทางเพศ และการพูดส่อไปในทางเพศ การ ถามเกี่ยวกับ

ประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหก หรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิต ทางเพศของผู้อื่น

(๓) การกระทำทางกาย เช่น การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่าง มีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และ การสัมผัสทางกายอื่น ที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก การรบกวนโดยที่อีกฝ่ายไม่ให้ความสนใจ การ ตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุม หรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหลิวตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลาลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการ เคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

(๔) การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ - การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษา การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับ ให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา

(๕) การกระทำอื่น ๆ ของการกระทำทางเพศที่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทุกรูปแบบ เช่น การแสดง รูปแบบวัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพเปลือย ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ ของตน - การแสดงออกที่เกี่ยวข้องกับเพศ เช่น การแสดงปฏิทินที่มีภาพเปลือย การเขียนหรือวาดภาพ ทาง เพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ - การส่งข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางสื่อออนไลน์ เช่น เพชขู๊ค ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม ไลน์ ไลน์ ไลน์ อีเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๑) แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ

(๒) ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำและเรียกผู้อื่นช่วย

(๓) บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพถ่าย หรือบันทึกคลิปวิดีโอ (video clip) (หากทำได้)

(๔) บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ / หรือบุคคลที่สามซึ่งถูก กล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์

(๕) แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที

(๖) หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ ด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็

(๗) กรณีผู้ถูกกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

หลักการพื้นฐานในการให้ความช่วยเหลือผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ควรดำเนินการตามหลักการพื้นฐาน คือ LIVES ประกอบด้วย

(๑) การรับฟัง (Listen : L) หมายถึง การรับฟังผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างตั้งใจ ด้วยความเห็นใจ และไม่ตัดสินถูกผิด เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมีโอกาสที่จะพูดในสิ่งที่ตน ต้องการ

กับบุคคลที่ต้องการให้ความช่วยเหลือ ในที่ปลอดภัยและเป็นส่วนตัว การรับฟังเป็นส่วนสำคัญ ที่สุด ที่จะเยียวยาทางด้านอารมณ์

(๒) การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล(Inquire about Needs and Concerns : ๑) หมายถึง การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ประเมินและตอบสนองต่อ ความจำเป็นและความกังวลด้านต่างๆ ของผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ทั้งทางอารมณ์ทางกาย ทางสังคม และการปฏิบัติตามหน้าที่ เพื่อที่จะรับรู้ว่าจะอะไรที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศ และเคารพต่อความต้องการ และตอบสนองต่อความจำเป็นที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ต้องการ รับฟังและให้ความสนใจ ต่อสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศพูดเกี่ยวกับความจำเป็นและ ความกังวล ซึ่งต้องแยกความจำเป็น และข้อกังวล เป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความจำเป็นทางกาย ความจำเป็น ทางอารมณ์ หรือความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ความกังวลด้านความปลอดภัย หรือความช่วยเหลือทางสังคม ที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจำเป็นต้องได้รับ

(๓) การทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเห็นว่าตนเองมีคุณค่า (Validate) หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจและเชื่อในสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศกล่าว และให้ความมั่นใจ ว่า ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะไม่ถูกต่อว่า เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศทราบว่า ความรู้สึกของตนเป็นสิ่งปกติและสามารถพูดถึงความรู้สึกของตนได้อย่างปลอดภัย รวมถึงมีสิทธิที่จะอยู่ โดยปราศจากความรุนแรงและความกลัว ทั้งนี้ การให้คุณค่ากับประสบการณ์ของคนอื่น หมายถึงการให้ บุคคลนั้นรับรู้ถึงการรับฟัง อย่างตั้งใจ และเข้าใจถึงสิ่งที่บุคคลดังกล่าวพูด ตลอดจนเชื่อโดยที่ไม่ตัดสินหรือ มีเงื่อนไขในการรับฟัง

(๔) การส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย (Enhance Safety) หมายถึง การพูดคุยกับผู้ถูกล่วง ละเมิด หรือ คุกคามทางเพศ ถึงแผนที่จะปกป้องผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจากภัยคุกคาม หาก เกิดความรุนแรง ขึ้นอีก เพื่อช่วยผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศประเมินสถานการณ์และวางแผนถึง ความปลอดภัยในอนาคต ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายคน มีความกลัวเรื่องความปลอดภัย ของตนเอง แต่บางคนอาจจะไม่ได้คิดถึงประเด็นนี้ และยังไม่ทราบว่ามีโอกาสที่จะเกิดความรุนแรงขึ้นอีก ครึ่ง ควรอธิบาย ให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเธอทราบว่าความรุนแรงจากคนใกล้ชิดจะไม่หยุดได้ ด้วยตัวเอง แต่มีแนวโน้มว่าจะมีความรุนแรงเพิ่มขึ้น และจะเกิดบ่อยครั้งขึ้น ทั้งนี้ การประเมินและการ วางแผนเรื่องความปลอดภัยเป็นกระบวนการที่ไม่อาจจะเกิดขึ้นจากการพูดคุยในครั้งเดียว โดยควรมีการ ประเมินและการวางแผนเรื่องความปลอดภัย ดังนี้

(๔.๑) ประเมินความปลอดภัยหลังจากการได้รับความรุนแรงทางเพศโดยผู้ถูกกระทำ รุนแรง ทางเพศมักจะรู้จักผู้ที่กระทำ

(๔.๒) ประเมินความเสี่ยงเฉพาะหน้าของความรุนแรงจากคนใกล้ชิด

(๕) การช่วยเหลือ (Support) หมายถึง สนับสนุนผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ โดยให้ เข้าถึงข้อมูลบริการ และการช่วยเหลือทางสังคม เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ สามารถ เข้าถึงแหล่งช่วยเหลือสำหรับด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และการช่วยเหลือทางสังคม ทั้งนี้ สามารถ พูดคุยกับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงความจำเป็นที่ต้องการ โดยมีแนวทางการช่วยเหลือ ดังนี้

(๕.๑) สอบถามผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับตนในขณะนี้

โดยสอบถามว่าอะไรที่จะช่วยผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเธอได้มากที่สุด หากสามารถช่วยเหลือได้ ในขณะนี้

(๕.๒) ช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการระบุและพิจารณาทางเลือกที่มี

(๕.๓) พุดคุยเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางสังคม โดยพิจารณาว่าผู้ถูกล่วงละเมิดหรือ คุกคาม ทางเพศมีสมาชิกในครอบครัว เพื่อน หรือคนที่ไว้วางใจในชุมชนซึ่งเธอสามารถพูดคุยด้วย ได้หรือไม่ และมีบุคคล ซึ่งสามารถช่วยเหลือทางการเงินหรือไม่

ดำเนินการตามแนวทางป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของหน่วยงาน ดังนี้

(๑) ผู้บริหารหน่วยงาน ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานทุกรูปแบบ

(๒) แต่งตั้งคณะทำงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ใน การทำงาน ประจำหน่วยงาน เพื่อเป็นกลไกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศ ในการทำงานในระดับหน่วยงาน

(๓) จัดทำแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ ทำงาน ของหน่วยงาน

(๔) จัดประชุมชี้แจงแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทาง เพศ ในการทำงานของหน่วยงาน ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ

(๕) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกในพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ เพื่อป้องกัน ปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อย่างต่อเนื่อง

(๖) จัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในการทำงาน

(๗) ประเมินความเสี่ยงสถานที่ทำงานและบริเวณโดยรอบสถานที่ทำงาน ทุก ๕ เดือน ตามช่วงเวลา เช่น กลางวัน และกลางคืน

(๘) ประเมินความเสี่ยงอันอาจเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

(๙) แก้ไขจุดเสี่ยงจากการประเมินทันที

(๑๐) สรุปผลการดำเนินการตามแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศใน การทำงานของหน่วยงาน ให้คณะทำงานฯ ทราบทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

(๑๑) รายงานผลการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทาง เพศ ในการทำงาน ของหน่วยงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

(๑) เมื่อมีการร้องทุกข์แล้วผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อ หน้าที่ การงาน หรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์ ผู้เป็นพยาน และผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความ ยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

- (๒) ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบ ตามความเหมาะสม
- (๓) ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

- (๑) ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น
- (๒) ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร / พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

ช่องทางการร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกระทรวงสาธารณสุข

- (๑) ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
www.stopcorruption.moph.go.th
- (๒) ร้องเรียนทางไปรษณีย์ ที่ ตู้ ปณ. ๙ ปณฝ.กระทรวงสาธารณสุข ๑๑๐๐๐

หน่วยงานรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในกระทรวงสาธารณสุข

- (๑) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ
- (๒) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
- (๓) ศูนย์ฟังใจ (OSCC : One Stop Crisis Center) ในโรงพยาบาลทุกแห่ง (๔) ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนระดับกรม
- (๕) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

๓.๑๐ มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ
โรงพยาบาลทองแสนขัน

ที่	ประเด็น	แนวทางการดำเนินงาน
๑.	หน่วยงานต้องมีการประกาศเจตนารมณ์ เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑. รพ.ทองแสนขันดำเนินการจัดทำร่างประกาศเจตนารมณ์และส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นตัวอย่าง เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ๒. ประสานติดตาม การประกาศเจตนารมณ์
๒.	หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่มีภาระงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคน ในหน่วยงาน ได้รับทราบและถือปฏิบัติ	๑.รพ.ทองแสนขันให้มีการจัดทำแบบประเมินความเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน ของบุคลากรเพื่อหาแนวทาง และแก้ไข ปัญหา ๒. การจัดทำแนวปฏิบัติควรจัดทำ ๒ ระดับ คือระดับบุคคล และระดับองค์กร ๓. แนวปฏิบัติต้องกำหนดจริยธรรมขององค์กร ระบุชัดเจน ถึงพฤติกรรมที่ต้องไม่กระทำ เช่น การพุดจาสองแง่สามง่าม
๓.	หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจัง ในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกัน อย่างให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน โดยเน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐาน ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ	๑. รพ.ทองแสนขัน ได้กำหนดให้ประเด็นการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และการป้องกัน และแก้ไขปัญหากล่องละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร พัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กร รวมถึง การปฐมนิเทศ/ให้ความรู้กับบุคลากรใหม่ของหน่วยงานและให้ความรู้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๔.	หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี โดยคำนึงถึงเรื่อง พื้นที่ปลอดภัยในหน่วยงาน เช่น จัดห้องทำงาน ที่เปิดเผยโล่ง มองเห็นกันได้ชัดเจน เป็นต้น	๑.รพ.ทองแสนขันได้ดำเนินการตรวจสอบสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานและไม่เสี่ยงต่อการถูกละเมิดทางเพศ รวมถึงสร้างความเข้าใจกับบุคลากรไม่ให้ กระทำการใดที่สร้างความอึดอัดใจต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน

ที่	ประเด็น	แนวทางการดำเนินงาน
๕.	หน่วยงานต้องกำหนดกลไกในการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน (เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกฎหมาย หรือ กลุ่มคุ้มครองคุณธรรม)	<p>๑.รพ.งวังโป่งได้กำหนดกลไกในการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานที่ชัดเจนทั้งนี้หากผู้กระทำเป็นผู้บริหารหน่วยงานต้องกำหนดมาตรการ/ช่องทางอื่นในการร้องทุกข์หรือสายด่วนโดยต้องประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรขององค์กรรับรู้โดยทั่วกัน</p> <p>๒.ข้อมูลการร้องทุกข์ต้องรักษาไว้เป็นความลับเพื่อให้ผู้ร้องทุกข์รู้สึกสบายใจและปลอดภัยและเป็นการปกป้องสิทธิของผู้ร้องและผู้ถูกร้อง</p>
๖.	การแก้ไข และจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรการประนอมข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหาก็จะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่	<p>๑.กระบวนการจัดการปัญหาอย่างไม่เป็นทางการต้องเกิดจากความยินยอมทั้งสองฝ่ายโดยผู้ประสานข้อพิพาทต้องเป็นบุคคลที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายให้ความเคารพนับถือ</p> <p>๒.การประนอมข้อพิพาทต้องมีการกำหนดเงื่อนไขเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของผู้กระทำไม่ให้เกิดการกระทำซ้ำโดยต้องเคารพการตัดสินใจของผู้เสียหาย เช่น การชดเชยค่าใช้จ่ายในการ พบแพทย์ เป็นต้น</p>
๗.	การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันที และเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินดีให้เปิดเผยรวมทั้งให้ความ เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไปต้องมีเหตุผลที่ดีพอ	<p>๑. รพ.ทองแสนขัน ต้องกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนของกระบวนการแก้ไข/จัดการปัญหาฯ ในทุกขั้นตอน</p> <p>๒. การขยายระยะเวลาในการจัดการปัญหาฯ ต้องสร้างความเป็นธรรมให้ทั้งสองฝ่าย ไม่เป็นการเอื้อประโยชน์ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง</p> <p>๓. ข้อมูลของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายต้องเป็นความลับ</p>

ที่	ประเด็น	แนวทางการดำเนินงาน
๘.	<p>กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ</p> <p>-ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณีโดยต้องมีเดียวกับผู้เสียหาย ไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้บุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ เฉพาะในกรณีมีการสอบปากคำ ผู้เสียหาย</p> <p>-ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ให้รายงานผลต่อหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัย</p>	<p>๑. รพ.ทองแสนขันได้ จัดตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริงโดยต้องมีบุคคลที่มีเพศสภาพเดียวกับผู้ร้องทุกข์ ร่วมเป็นคณะทำงาน</p> <p>๒.ในกรณีที่ผู้กระทำเป็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานระดับกรม ให้ผู้มีอำนาจเทียบเท่าจากหน่วยงานอื่นหรืออำนาจเหนือกว่าเป็นประธานสอบข้อเท็จจริง และให้มีผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้แทนหน่วยงานอื่น ที่มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นคณะทำงานด้วย</p> <p>๓.หน่วยงานภาคเอกชนที่ให้ความร่วมมือในการ นำมาตรการฯ ไปดำเนินการ หากมีขนาดเล็ก สามารถ ขอให้ผู้แทน ศปคพ. หรือหน่วยงานอื่นที่มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง</p>
๙.	<p>หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็น พยานเมื่อมีการร้องเรียนแล้ว ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆที่กระทบต่อหน้าที่ การงานหรือการดำรงชีวิตหากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ ร้องเรียนและผู้เป็น พยานรวมถึงข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยาน ควรได้รับการ พิจารณาจากบุคคล หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตาม ความเหมาะสม และหน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ ร้องเรียน ไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง</p>	<p>๑. รพ.ทองแสนขัน ได้กำหนดมาตรการที่ ชัดเจน ในการคุ้มครองผู้ร้อง เรียนและผู้เป็น พยาน ต้องมีหลักประกันความปลอดภัยว่าจะ ไม่เกิดการกลั่นแกล้งด้วยการโยกย้าย หรือถูก ฟ้องร้องผู้ร้องเรียนต้องได้รับการฟื้นฟู เยียวยา และได้รับ การชดเชยค่าเสียหายต่างๆ ที่ สืบเนื่องมาจากการล่วงละเมิดทางเพศในการ ทำงาน เช่น ค่าเดินทางในการมาให้ข้อเท็จจริง หรือค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ทั้งนี้ หากกรณี ดังกล่าวเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ สามารถยื่นขอเงินเยียวยาได้จากกองทุน ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ สามารถ ยื่นคำร้อง ต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดย เป็นธรรมระหว่างเพศพิจารณา</p>

ที่	ประเด็น	แนวทางการดำเนินงาน
๑๐.	หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยในระหว่างร้องเรียนยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิดต้องให้ความเป็นธรรมและให้ได้การปฏิบัติ เช่นเดียวกับบุคคลกรอื่น และต้องมีการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิ ในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐาน แก้ข้อกล่าวหา	๑.ผู้ถูกร้องจะไม่ถือเป็นผู้มีความผิด จนกว่า กระบวนการแก้ไข/จัดการปัญหาจะสิ้นสุด ๒. ผู้ถูกร้อง มีสิทธิในการชี้แจงข้อกล่าวหา และแสดงหลักฐาน/พยานเพื่อยืนยัน ข้อเท็จจริงผู้ถูกร้องควรต้องได้รับการบำบัด เยียวยา เช่นการไปพบจิตแพทย์ เป็นต้น
๑๑.	หน่วยงานต้องรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ให้รายงานต่อผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย(Chief Gender Equality Officer : CGEO) และให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานด้านความเสมอภาคระหว่าง หญิงชาย (Gender Focal Point : GFP) ติดตาม การดำเนินงานตามมาตรการฯ สำหรับการรายงาน ผลการดำเนินงานให้รายงานไปยังศูนย์ประสาน การป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรี และสถาบันครอบครัว ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี	๑.โรงพยาบาลทองแสนขันประสาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์เพื่อ ประสานกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ซึ่งเป็นหน่วยในการจัดทำแบบฟอร์ม Online เพื่อส่งให้ พื้นที่ รายงานผลการดำเนินงาน ๒.ให้งานองค์กรคุณธรรม รพ.ทองแสนขัน เป็น ผู้รับผิดชอบผู้รับผิดชอบในการรายงานผลการ ดำเนินงานตามมาตร การฯไปยังสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด อุตรดิตถ์ ภายใน๓๑ ตุลาคม ของทุกปี
๑๒.	ศูนย์ประสานการ ป้องกันและแก้ไข ปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ และเอกชน ในการดำเนินงานป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน และติดตามผลการดำเนินงาน ตามมาตรการฯ โดยรายงานต่อคณะกรรมการ ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ .) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง	โรงพยาบาลทองแสนขัน จังหวัดอุตรดิตถ์เป็น หน่วยประสานงานและติดตามการดำเนินงาน ตามมาตรการฯ ของหน่วยงานต่างๆ เพื่อ รายงานต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด อุตรดิตถ์และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุขอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
โรงพยาบาลทองแสนขัน จังหวัดอุตรดิตถ์

๑. ที่มา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ รวมถึงฉบับปัจจุบันปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของประชาชนชาวไทย ไม่ว่าเหล่ากำเนิด เพศ หรือศาสนาใด ย่อมได้รับความคุ้มครองโดยเสมอกัน นอกจากนี้ การที่ประเทศไทย ได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women-CEDAW) ส่งผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรีคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ โดยมุ่งให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันของหญิง และชาย ห้ามไม่ให้กระทำการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่างๆรวมถึงเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางในการดำเนินงาน

พระราชบัญญัติส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นสิ่งที่แสดงถึง ความมุ่งมั่นของประเทศไทยในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยกำหนดการห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ อันหมายถึงการกระทำหรือไม่กระทำการใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้น เป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นสาเหตุหนึ่งของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปแบบการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลักเป็นปัญหาสำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัวสถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน หนึ่งในปัญหาเหล่านี้ คือ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงานที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคลที่แสดงออกแตกต่างจากเพศที่กำหนด เกิดจากการกระทำของนายจ้าง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่ติดต่อประสานงานด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวในเรื่องชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมรวมทั้งยังเป็นการขัดขวางโอกาสต่างๆ ในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ และเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายที่กล่าวถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๙๗ กำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อน รำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากกระทำในสาธารณสถาน ต่อหน้าธารกำนัลหรือออกไปในทางล่วงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน ปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานในส่วนของภาคเอกชน ได้แก่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑คุ้มครองแรงงานในระบบ ที่ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน

คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง สำหรับรัฐวิสาหกิจ มีประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.๒๕๔๙ ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕.๔๓ คຸ້ມครອງพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือ ก่อความเดือดร้อนรำคาญทาง เพศต่อลูกจ้าง และในส่วนของข้าราชการพลเรือน มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑ และ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดการกระทำอันเป็น การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ ซึ่งเป็นการคุ้มครองข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ ภายใต้อำนาจพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องนี้อยู่ แต่ สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาของ กนกวรรณ ธรรมวรรณระบุว่า"สถานการณ์การคุกคามทางเพศในสังคมไทยทวีความรุนแรงมากขึ้น ในขณะเดียวกัน เหตุการณ์ผู้หญิงทำงานใน ทุกสาขาอาชีพ ถูกกลั่นแกล้งทางเพศในรูปแบบต่างๆ ก็ยังคงเกิดขึ้นอยู่ทุกวัน ในเบื้องต้น ข้อมูลการสำรวจจากสวนดุสิตโพล สำรวจความเห็นผู้หญิง จำนวน ๑,๑๕๓ คน ในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑลเกี่ยวกับการถูกลั่นแกล้งหรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ผู้ให้ความเห็นแยกเป็นข้าราชการหญิง ๙๗๐ คน พนักงานรัฐวิสาหกิจหญิง ๒๕๘ คน พนักงานบริษัทหญิง ๒๙๓ คน พนักงานธนาคารหญิง ๑๓๒ คน ผลสำรวจ พบว่า ผู้ให้ความเห็นต่างมีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศในรูปแบบต่างๆ โดยมักถูกใช้วาจาสามกมากที่สุด รองลงมาคือ ถูกลั่นแกล้งแต่ะอังกเนื้อต้องตัว และอันดับสุดท้าย คือ ถูกรังแกด้วยสายตา ถูกรังแกไปมีเพศสัมพันธ์ผู้หญิงที่มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศเหล่านี้ กล่าวว่า หัวหน้างานเป็นผู้กระทำ กลั่นแกล้งทางเพศอยู่ในอันดับต้นรองลงมาคือ ผู้ร่วมงาน ผู้มาติดต่องาน ลูกค้า คนงาน ภารโรง และพนักงานรักษา ความปลอดภัย"๑ นอกจากนี้ ในการสำรวจสถานการณ์ ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยของ นางสาวสุวรรณา พูลเพชร ระบุว่า"สถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ที่ดู เหมือนว่าจะต่ำ แต่ในความเป็นจริงแล้วยังคงมีเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานเกิดขึ้นแต่เรื่องราว กลับไปไม่ถึงกระบวนการสอบสวน..."

๒. รูปแบบและผลกระทบของการล่วงละเมิดทางเพศ

จากรายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญ ทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องมาจากงานในองค์กรภาครัฐ ซึ่งกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดลจัดทำขึ้น พบว่าการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมี๒แบบคือ

๑."การก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์หรือไม่พึงปรารถนา(Hostile Environment Sexual Harassment)" ได้แก่การใช้วาจาเช่นการวิพากษ์วิจารณ์รูปร่างหน้าตา แชว พูดตลกกลั่นแกล้ง ล้อเลียน ดูหมิ่นเหยียดหยามในความเป็นหญิงความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่นรวมถึงรสนิยมทางเพศ หรือแสดงลักษณะทางกิริยา เช่น มองด้วยสายตาโลมเลีย ส่งจูบ ผิวปาก จับมือถือแขนเนื้อต้องตัวหรือ การแสดงสิ่งของ ภาพ จดหมาย เช่น ภาพลามก ปฏิบัติเปลือย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ภาพหน้าจอกอมพิวเตอร์ เป็นต้น

๒."การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก"งาน" เพื่อแลกเปลี่ยนให้ได้มาซึ่งความพอใจทางเพศสัมพันธ์ (Quid pro quo sexual harassment หรือ this for that"การล่วงเกินคุกคามทางเพศชนิดนี้ เป็นการ ล่วงเกินทางเพศโดยตรงเห็นได้ชัดเจนที่สุดรูปแบบหนึ่งใช้การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือการใช้อำนาจให้คุณ ให้โทษ เพื่อให้ได้มาซึ่งความพอใจทางเพศสัมพันธ์ อาทิ การร่วมประเวณี การสัมผัสเนื้อตัวร่างกาย หรือการ

กระทำอื่นใดทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศนี้ มักเป็นการกระทำของผู้มีอำนาจ กระทำกับผู้ที่ย้ออำนาจ... ซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในรูปแบบที่สองนี้ แม้อีกฝ่ายยินยอม หรือตกอยู่ในภาวะจำยอม หรือยอมจำนน ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เนื่องจากมีการนำผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสิ่งที่แลกเปลี่ยน ซึ่งขัดกับหลักธรรมาภิบาลในการบริหารส่งผลต่อทั้งบุคคลและหน่วยงานรวมถึงประสิทธิภาพการดำเนินงานตลอดจนภาพลักษณ์ของหน่วยงานสำหรับผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจากการศึกษาขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศระบุว่า" การถูกคุกคามทางเพศมีผลต่อสุขภาพและอารมณ์ผู้ถูกระงับผู้ถูกระงับจะมีความเครียด มีอาการปวดศีรษะวิงเวียน สมองเสื่อม ความภาคภูมิใจในตนเอง ผลกระทบจากการถูกคุกคามทางเพศ ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อตนเองของผู้ถูกระงับ แต่ยังมีผลกระทบต่อการทำงาน เกิดความตึงเครียดในที่ทำงาน ผลผลิตตกต่ำเนื่องจากต้องขาดงานบ่อย เพราะผู้ถูกระงับจะหลีกเลี่ยงการประชุมที่มีผู้บริหาร หรือหัวหน้างานที่กระทำการคุกคามทางเพศอยู่ด้วย และหลีกเลี่ยงการพบปะลูกค้ายที่กระทำการคุกคามทางเพศซึ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน และคุณภาพของงานอย่างมาก และหากมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในที่ทำงานบ่อยๆ ย่อมเป็นตัวชี้วัดว่าสังคม ไม้มีความเสมอภาคหญิงชาย"

๓. แนวคิดในการกำหนดแนวทางการจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นเรื่องที่มีเจตคติทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้องมักมีประเด็นเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจในการให้คุณให้โทษในหน้าที่การงานระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกระงับอีกทั้งการที่สังคมไทยยังไม่ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวยังมองว่าเป็นเรื่องน่าอับอายและซ้ำเติมผู้ถูกระงับจึงทำให้ผู้ถูกระงับไม่กล้าพูดถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และเอาผิดผู้กระทำ ส่งผลให้ปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและการแก้ปัญหาที่มีความยากลำบากมากขึ้น

งานวิจัยเกี่ยวกับการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศหลายเล่มได้แก่รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐโดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และมหาวิทยาลัยมหิดล การคุกคามทางเพศ ในที่ทำงาน โดยมูลนิธิธีรนาถกาญจน์อักษร รายงานการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของการตีตรากับความรุนแรงในการทำงาน โดยรองศาสตราจารย์บุญเสริม หุตะแพทย์ จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกัน และแก้ไข โดยนางสาวสุวรรณา พูลเพชร ได้ให้ข้อเสนอแนะในการจัดการกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้ ๑) การทำความสะอาดองค์กรและสร้างค่านิยมใหม่ที่ไม่ยอมรับเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ๒)การกำหนดให้เป็นข้อห้ามหนึ่งในประมวลคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงาน ๓)การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ")มีกฎหมายเพื่อป้องกันโดยเฉพาะ ๕)มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสร้างกลไกในการรองรับปัญหา ๖)มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง ๗)มีช่องทาง และขั้นตอนการร้องเรียนที่ชัดเจนโดยปกปิดชื่อผู้ร้องเรียนเป็นความลับและมีการบันทึกข้อมูลการแก้ไขปัญหาและ๘)ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องรับผิดชอบในการป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

จากการศึกษาแนวทางปฏิบัติในต่างประเทศพบว่าการสอดแทรกประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ในกฎหมายต่างๆ เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายอาญา หรือกฎหมายเกี่ยวกับ ความเท่าเทียมทางเพศแล้ว และหลายประเทศได้จัดทำมาตรการ/แนวทางปฏิบัติ (code of conduct) เพื่อจัดการกับปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน เช่น องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour

Organization-ILO) องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น (apan International Cooperation Agency-JICAมหาวิทยาลัยยอร์ก

ทั้งนี้ การกำหนดมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ก่อนการเข้าสู่กระบวนการทางวินัยต้องให้ผู้ถูกระงับเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้ถูกระงับที่มี มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์พยานและผู้กระทำเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์ในการทำงานของทั้งสองฝ่าย หน่วยงาน/องค์กรควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่ดีในการทำงานสร้างความตระหนักรู้ สร้างวัฒนธรรมการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกันและ ไม่ยอมรับการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งจะเป็นการป้องกันปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศอีกทางหนึ่ง

๔.มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑. หน่วยงานต้องมีการประกาศเจตนารมณ์ป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) โดยเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหากล่องละเมิด หรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากร ในหน่วยงานได้มีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ได้รับทราบและถือปฏิบัติ

๓. หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคลเพื่อให้ บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน โดยเน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐานควบคู่กับ การปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนา บุคลากรทุกระดับ

๔. หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกรล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี โดยคำนึงถึงเรื่องพื้นที่ปลอดภัย ในองค์กรเช่นจัดห้องทำงานที่เปิดเผยโล่งมองเห็นกันได้ชัดเจนเป็นต้น

๕. หน่วยงานต้องกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน(เช่นฝ่ายการเจ้าหน้าที่ฝ่ายกฎหมาย หรือกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม)

๖. การแก้ไขและจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการเช่นการพูดคุยกันอย่างเป็น มิตร การประนอมข้อพิพาท "ลา" เพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถ แก้ไขปัญหาได้ จึงจะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่

๗. การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไปตามเวลาที่กำหนดใน แนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงานและ ต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินดีให้เปิดเผยรวมทั้งให้ความเป็นธรรมทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกันกรณีที่ย้ายเวลาออกไป ต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

๘. กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

-ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริงจำนวนไม่เกิน ๕ คน

ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการที่มีตำแหน่งสูงกว่าคุณวุฒิ บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคุณวุฒิ โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคุณวุฒิโดยต้องมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคนและให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้เฉพาะในกรณีมีการสอบปากคำผู้เสียหายหรือ

-ให้กลุ่มงานคุ้มครองจรรยาบรรณดำเนินการสอบข้อเท็จจริงทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะกรรมการนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

๙. หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน และผู้เป็นพยาน เมื่อมีการร้องเรียนแล้ว ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน จะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงาน หรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียน และผู้เป็นพยาน รวมถึงข้อร้องขอ ของผู้เสียหายผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยาน ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคล หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ ตามความเหมาะสม และหน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

๑๐. หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยใน ระหว่างการร้องเรียน ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิด ต้องให้ความเป็นธรรม และให้ได้รับการปฏิบัติ เช่นเดียวกับบุคคลากรอื่น และ ต้องมีการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

๑๑. หน่วยงานต้องรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ให้รายงานต่อผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer : CGEO) และให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point :GFP) ติดตามการดำเนินงานตามมาตรการฯ

สำหรับการรายงานผลการดำเนินงานให้รายงานไปยังศูนย์ประสานการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคมของทุกปี

๑๒. ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการดำเนินงานป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานและติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ โดยรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริม ความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการสทพ.) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง



ประกาศโรงพยาบาลทองแสนขัน
เรื่อง เจตนาารมณการป้องกันและแกไขปัญหาการลวงละเมิดหรือคูกคามทางเพศในการทำงาน
ประจำปงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลทองแสนขัน มีเจตนาารมณร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการลวงละเมิดหรือคูกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการลวงละเมิดหรือคูกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลทองแสนขัน ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนาารมณการป้องกันและแกไขปัญหาการลวงละเมิดหรือคูกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว โรงพยาบาลทองแสนขัน จะดำเนินการดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการลวงละเมิดหรือคูกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างพนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลทองแสนขันให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกันและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้ถูกล่วงละเมิดหรือคูกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลทองแสนขัน

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแกไขปัญหาการลวงละเมิดหรือคูกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการลวงละเมิดหรือคูกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

Slim

(นายเฉลิมพล พงษ์พิชิต)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทองแสนขัน

บรรณานุกรม

กนกวรรณ ธาราวรรณ.(๒๕๕๔).รายงานโครงการศึกษาวิจัย การต่อสู้อาคประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงานกรณีศึกษาสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัทการบินไทย L จำกัด (มหาชน). [ม.ป.ท.]: มหาวิทยาลัยมหิดล

พรวิภา วิภานราษฎร์.(๒๕๕๕).การคุกคามต่อสตรีในที่ทำงาน.(วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์) รายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่๒/๒๕๖๐. (๒๕๖๐). นนทบุรี: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข Worth Health rganization.(๒๐๑๙) Health care for women subjected to intimnate partner violence or sexual violence.Switzerland : WHO Document Production Services

เว็บไซต์รัฐบาลไทย.(๒๕๖-, ๒๓ สิงหาคม). สธ.ตั้งคกก.สอบวินัยร้ายแรงกรณีข้าราชการชายลวนลาม. [ออนไลน์].เข้าถึงได้จาก <http://www.thai.gov.go.th/news/contents/details/๐๑1๒๗> (วันที่ค้นข้อมูล ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (๒๕๕๖, ๘ กุมภาพันธ์).หญิงทำงานถูกคุกคามทางเพศเพิ่ม. [ออนไลน์].เข้าถึงได้จาก : <http://www.thaihealth.or.th/Contentfb/๑๔๔๕๓> (วันที่ค้นข้อมูล : ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑) _



แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ โรงพยาบาลทองแสนขัน จังหวัดอุตรดิตถ์

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ โรงพยาบาลทองแสนขัน จังหวัดอุตรดิตถ์

งาน/กลุ่มงาน กลุ่มงานบริหารทั่วไป
วัน/เดือน/ปี ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖
หัวข้อ คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ของหน่วยงาน

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)
เผยแพร่คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ
ทำงานของหน่วยงาน

หมายเหตุ

Link ภายนอก <http://www.thongsaenkhan.go.th/web/index.php/foruser/ita/๒๙๘๙>

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

(นายวัฒนา ยอดดำเนิน)

นักทรัพยากรบุคคล

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายเฉลิมพล พงษ์พิชิต)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทองแสนขัน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเว็บไซต์

(นายธัญญา กัดมัน)

นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....