



โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต
VACHIRAPHUKET HOSPITAL

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

VCR



โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต



www.vachiraphuket.go.th



0-7636-1234 โทรสาร 0-7636-1333



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑	๑
๑.๑	๑
๑.๒	๒
บทที่ ๒	๓
๒.๑	๓
๒.๒	๔
๒.๓	๕
๒.๓.๑	๕
๒.๓.๒	๕
๒.๓.๓	๖
๒.๓.๔	๖
๒.๓.๕	๖
๒.๔	๗
๒.๕	๘
๒.๖	๙
๒.๗	๙
บทที่ ๓	๑๑
๓.๑	๑๑
๓.๒	๑๑
๓.๒.๑	๑๑
๓.๒.๒	๑๒
๓.๓	๑๓
๓.๔	๑๔
๓.๕	๑๕
๓.๖	๑๖
๓.๗	๑๖
๓.๘	๑๖
๓.๙	๑๖

	หน้า
มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต	๑๗
๑. ที่มา	๑๗
๒. รูปแบบและผลกระทบการล่องละเมิดทางเพศ	๑๘
๓. แนวคิดในการกำหนดแนวทางการจัดการกับปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทาง เพศในการทำงาน	๑๘
๔. มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน	๑๙
กรอบการดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน ของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต	๒๕
บรรณานุกรม	๒๘
ภาคผนวก	๒๙

คำนำ

การล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ทำงานในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่างๆในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีสาเหตุสำคัญ คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ แม้ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายฉบับแล้วก็ตาม แต่สถานการณ์ของการล้วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต จึงจัดได้ทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสังกัดทุกคนได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีปราศจากการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

บทที่ ๑

ความสำคัญของปัญหา

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การคุกคามทางเพศถือเป็นความรุนแรงต่อสตรี ซึ่งปฏิญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรี (Declaration on the Elimination of Violence against Women) ยืนยันว่าความรุนแรงต่อสตรีเป็นการละเมิดสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของสตรี และตระหนักว่าความรุนแรงต่อสตรีเป็นปรากฏการณ์หนึ่ง que แสดงให้เห็นถึงความเป็นมาของความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมระหว่างบุรุษ และสตรี โดยได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “ความรุนแรงต่อสตรี” ไว้ว่า หมายถึง การกระทำใดๆ ที่เป็นความรุนแรงที่เกิดจากความแตกต่างของบทบาททางเพศ (Gender-based violence) ซึ่งเป็นผลหรืออาจจะเป็นผลให้เกิดการทำร้ายร่างกายทางเพศ หรือทางจิตใจ ก่อให้เกิดความทุกข์ทรมานแก่สตรีรวมทั้งการขู่ข่ม คุกคาม กีดกันเสรีภาพทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนตัว (United Nations, ๑๙๙๓ อ้างถึงใน พรวิภา วิจารณ์ราชย์, ๒๕๕๔) ซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยกกีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลักเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน

ปัจจุบันประเทศไทยมีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของ ปวงชนชาวไทย มาตรา ๒๗ ได้วางหลักการเกี่ยวกับความเสมอภาคของเพศชายและหญิง โดยกำหนดให้เพศชายและ หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน และห้ามมิให้นำความแตกต่างของบุคคลในเรื่องเพศมาเป็นเหตุในการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

๒. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ ได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๖ โดยห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ทั้งนี้ มาตรา ๑๔๗ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดโทษของผู้ที่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๖ ต้องระวางโทษปรับ ไม่เกินสองหมื่นบาท

๓. พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๘ ได้แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๙๗ โดยกำหนดโทษของบุคคลที่กระทำการใดๆ ต่อผู้อื่น อันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากเป็นการกระทำในที่สาธารณะหรือต่อหน้าธารกำนัล หรือเป็นการกระทำ อันมีลักษณะส่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ 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 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่ตราขึ้นเพื่อกำหนดมาตรการ คุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

๕. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘๓ (๘) กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. โดยมาตรา ๘๔ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ เป็นผู้กระทำความผิดวินัย ซึ่งต่อมา ก.พ. ได้ออก กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำความผิดอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อกำหนดรูปแบบการกระทำที่จะถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามมาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๖. ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๑๐ ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินคุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ และมอบหมายให้กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือหน่วยงานภาคเอกชน รับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ไปดำเนินการตามความเหมาะสม อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องดังกล่าวแล้ว แต่สถานการณ์ของกล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ ก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในส่วนของกระทรวงสาธารณสุขนั้น ข้อมูลการล่วงละเมิดทางเพศ ของกระทรวงสาธารณสุข ๓ ปีย้อนหลัง (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) มีผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ จำนวนทั้งสิ้น ๙ คน โดยพบว่าผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้า จำนวน ๕ คน และระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๔ คน ถูกลงโทษทางวินัย จำแนกเป็นวินัยไม่ร้ายแรง จำนวน ๗ คน และวินัยร้ายแรง จำนวน ๒ คน ซึ่งเป็นบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด ไม่พบว่ามีบุคลากรในส่วนราชการระดับกรมที่กระทำความผิด กรณีการล่วงละเมิดทางเพศ (รายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐, ๒๕๖๐) และจากกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญเพศชาย สังกัดกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทำอนาจารผู้ใต้บังคับบัญชา หญิง ๑ ราย ในลักษณะไม่สมควรเป็นการคุกคามทางเพศ และมีพฤติกรรมใช้อำนาจข่มขู่ต่างๆ ทำให้ผู้ถูกกระทำเกิดความรู้สึกอึดอัด เกรงกลัว ซึ่งปรากฏเป็นข่าวเมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ (รัฐบาลไทย, ๒๕๖๐) ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของกระทรวงสาธารณสุข ด้วยเหตุนี้ กระทรวงสาธารณสุข โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข จึงจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต นี้ขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสังกัดทุกคนได้รับการปฏิบัติ ด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานมีความตระหนัก และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกัน และจัดการกับปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

- ๑.๒.๑ เพื่อขับเคลื่อนมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ๑.๒.๒ เพื่อจัดทำแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ๑.๒.๓ เพื่อติดตาม กำกับ ดูแล ตามแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงานของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

บทที่ ๒

การประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลพระภูมิเกิด ฉบับนี้ ได้ประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติทั้งระดับสังคม องค์กร และบุคคล ในส่วนนี้ขอนำเสนอเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ ความหมายของการคุกคามทางเพศ

คำว่า “การคุกคามทางเพศ” (Sexual Harassment) มีใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. ๑๙๖๔ โดยอยู่ในรูปแบบของบทบัญญัติเกี่ยวกับเพศว่าด้วยการจ้างงาน (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิมานราษฎร์, ๒๕๕๔) แต่เอกสารที่เผยแพร่สู่สาธารณชนเป็นครั้งแรกใน RED MAGAZINES โดยการออกแบบสอบถามผู้หญิง ๙,๐๐๐ คน เกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศ ปรากฏว่าประมาณร้อยละ ๙๐ เคยถูกคุกคามทางเพศ และหลังจากนั้นเป็นต้นมา การคุกคามทางเพศเริ่มปรากฏอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะเกี่ยวกับการจ้างงานในปัจจุบันสังคมได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศอย่างจริงจัง จนทำให้ผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศแตกต่างกันออกไป สมาชิกรัฐอเมริกา (๑๙๘๐ อ้างถึงใน พรวิภา วิมานราษฎร์, ๒๕๕๔) ได้ให้นิยามของการคุกคามทางเพศว่า “เป็นการวิพากษ์วิจารณ์ด้วยวาจา โดยจงใจหรือซ้ำๆซากๆ เป็นการแสดงท่าทีหรือการสัมผัสทางกายในลักษณะที่เป็นความหมายทางด้านเพศ โดยที่ฝ่ายหญิงไม่พอใจและไม่ต้องการให้เกิดขึ้น” ในขณะที่ Irish Nurses Organization ได้ให้นิยามของการคุกคามทางเพศว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่ต้องการการตอบสนองและเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เชื้อเชิญ หรือพึงพอใจในท่าทีเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งแสดงออกโดยการคุกคามทำให้บุคคลที่ถูกคุกคามทางเพศรู้สึกถูกเหยียดหยาม ดูถูกศักดิ์ศรีและหนักใจต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้น (Mrkwicaq, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิมานราษฎร์, ๒๕๕๔) ใน ค.ศ. ๑๙๘๐ The Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) ได้ให้ความหมายของการคุกคามทางเพศ ว่าเป็นการแสดงที่สื่อให้เห็นถึงพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกายหรือทางวาจา โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

๑. การยอมจำนนต่อการมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศเพราะเป็นเงื่อนไขกำหนดจ้างงาน

๒. การยอมจำนนหรือการปฏิเสธต่อการมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศซึ่งถูกนำมาเป็นพื้นฐานในการจ้างงาน

๓. การคุกคามทางเพศมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งถือว่า เป็นการรบกวนการปฏิบัติงานของบุคคล โดยไม่มีเหตุผล โดยการขู่การเป็นศัตรูหรือทำให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นสถานที่ที่ไม่ปลอดภัย (Goodner, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิมานราษฎร์, ๒๕๕๔)

การให้ความหมายของการคุกคามทางเพศนั้น มักจะส่งผลถึงพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ ซึ่งอาจมีความรุนแรงน้อย ปานกลาง หรือมาก โดยขึ้นอยู่กับปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาของแต่ละบุคคล (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิมานราษฎร์, ๒๕๕๔) จะเห็นได้ว่าในนิยามหรือความหมายของการคุกคามทางเพศนั้นครอบคลุมพฤติกรรม ๓ ลักษณะ ด้วยกัน คือ

๑) เป็นพฤติกรรมทางเพศที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศทั้งทางร่างกายและวาจา

๒) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยที่ฝ่ายหญิงไม่ได้เชื้อเชิญ หรือพอใจ หรือต้องการให้เกิดขึ้น

๓) เป็นพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศซึ่งถือว่าเป็นการดูถูกเหยียดหยามสิทธิสตรีและความสามารถในการทำงานของสตรี

การคุกคามทางเพศจะแตกต่างกันในเรื่องการพูดจาเกี่ยวกับ การประจบประแจง การชื่นชมฝ่ายตรงข้าม หรือแม้กระทั่งการกระทำชำเรา ฉะนั้น การคุกคามทางเพศจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของการจ้างงานเพศหญิงในปัจจุบัน

(Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) หญิงที่ตกเป็นเหยื่อของการคุกคามทางเพศจะถูกรับ
ในทุกลักษณะชนิดของงาน อายุสัณฐาน และสภาพฐานะทางเศรษฐกิจ (Kaye,Donald & Merker, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน
พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) โดยปกติแล้ว การคุกคามทางเพศ จะเป็นปัญหามากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรม
ผู้ทำการคุกคาม พฤติกรรมผู้ถูกคุกคาม พฤติกรรมของผู้คุกคาม / พฤติกรรมของบุคคลรอบข้าง และพฤติกรรม
ของบุคคลที่อยู่รอบข้าง / พฤติกรรมของผู้ถูกคุกคาม (Charney,๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Internatioal Labour Organization : ILO) ได้นิยาม
การคุกคามทางเพศในที่ทำงานไว้ว่าเป็นพฤติกรรมทางเพศอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นที่น่ารังเกียจและเป็นการละเมิด
ต่อผู้ถูกระทำการคุกคามทางเพศในที่ทำงานต้องมีลักษณะสองประการ ดังนี้

๑. การแลกเปลี่ยนกัน กล่าวคือ มีการให้ผลประโยชน์เรื่องงาน เช่น การขึ้นค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง
หรือแม้แต่การจ้างงานต่อไป ถ้าเหยื่อยอมมีพฤติกรรมทางเพศบางอย่างตามที่ต้องการ
๒. การสร้างสภาพการทำงานที่ไม่เป็นมิตร ซึ่งทำให้เกิดเหตุที่คุกคามเหยื่อ หรือทำให้เหยื่ออับอาย

ทั้งนี้ พฤติกรรมที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Internatioal Labour Organization : ILO)
ถือว่าเป็นการคุกคามทางเพศ ประกอบด้วย ทางกาย ได้แก่ ใช้ความรุนแรงทางกาย สัมผัสเข้าใกล้ชิดโดยไม่จำเป็น
ทางวาจา ได้แก่ ออกความเห็นหรือถกเถียงเกี่ยวกับรูปร่าง วิถีชีวิต รสนิยมทางเพศ การละเมิดด้วยการติดต่อทางโทรศัพท์
การไม่ใช้วาจา ได้แก่ ผิวปาก แสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศ แสดงวัตถุทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ
ใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์
หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่น
ได้รับความเดือดร้อน รำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควาน
หรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อ
การจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย ทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน
รวมถึงสถาบันการศึกษา

จะเห็นได้ว่า ความหมายของการคุกคามทางเพศมีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไป แต่สิ่งหนึ่งที่เหมือนกันก็คือ
การแสดงพฤติกรรมที่สื่อความหมายในเรื่องเพศโดยที่ฝ่ายถูกคุกคามรู้สึกไม่พอใจและไม่ต้องการให้เกิดขึ้น
ซึ่งก็มีทั้งการใช้วาจา การสัมผัสทางกาย หรือการแสดงสัญลักษณ์ที่สื่อความหมายในทางเพศ แม้บางราย
อาจจะมีความรุนแรงน้อย แต่บางรายก็มีความรุนแรงมาก ซึ่งดูได้จากสาเหตุของปัญหาความรุนแรงของปัญหา
แนวทางแก้ไขและตัวของผู้ถูกคุกคามเองว่ามีความวิตกกังวลหรืออับอายเพียงใด (Internatioal Labour Organization, ๒๐๐๗
อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔)

๒.๒ รูปแบบของการคุกคามทางเพศ

Beavais (๑๙๘๖ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) ได้จำแนกรูปแบบของการคุกคามทางเพศ
ออกเป็น ๔ รูปแบบ ตามคู่กรณี คือ

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

แมคคินอน (Mackinon, ๑๙๗๙ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔) ได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรมการคุกคามทางเพศออกเป็น ๔ รูปแบบ คือ

๑. การใช้วาจา เช่น การพูดจาล้อเลียนเรื่องเพศ การข่มขู่ และการพูดคุยกยอที่ปราศจากความหมาย
๒. การสัมผัสทางกาย เช่น การแตะ การลูบหลัง การกอดรัด และการจูบ
๓. การนัดหมายอันไม่เป็นที่ต้องการ
๔. การร่วมประเวณีหรือการข่มขืนในขณะทำงาน

Working Women United Institute (WWUI) (อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔) ได้เสนอรูปแบบของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ ๖ รูปแบบ คือ

๑. การยั่วยุหรือล่อลวง และการข่มขู่มองดูรูปร่างของผู้หญิงอย่างไม่มีรู้จักหยุด
๒. การพยายามสัมผัสตัวของฝ่ายหญิงอยู่เสมอ
๓. การขู่ผู้หญิงให้ยอมจำนนต่อการคาดคั้นหรือการเหินเบน
๔. การจับตัวผู้หญิงซึ่งอยู่กันตามลำพัง เพื่อความใกล้ชิดทางเพศซึ่งเป็นการฝืนใจฝ่ายหญิง
๕. การชักชวนให้มีเพศสัมพันธ์อย่างเปิดเผย โดยมักจะขู่ถึงการออกจากงาน/เลื่อนตำแหน่ง
๖. การมีความสัมพันธ์ทางเพศโดยการฝืนใจฝ่ายหญิง

นอกจากนี้ เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้อย่างสะดวก ยังส่งผลให้เกิดการคุกคามทางเพศในรูปแบบใหม่ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เช่น การส่งภาพลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ ผ่านทางโปรแกรมประยุกต์ (application) การส่งข้อความก่อกวนทางเพศอย่างต่อเนื่อง การข่มขู่จะนำภาพลามกอนาจารของผู้เสียหายไปเผยแพร่บนสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media)

๒.๓ ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศสาเหตุและการดำเนินการแก้ไข

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

๒.๓.๑ ทฤษฎีทางชีว (biological theory) ทฤษฎีนี้อ้างอิงความแตกต่างทางกายภาพระหว่างเพศลักษณะของร่างกายและฮอร์โมนที่แตกต่างกัน ทำให้เพศชายก้าวร้าวมากกว่าเพศหญิง แนวคิดนี้กำหนดให้เพศชายเป็นผู้รุกราน และเพศหญิงเป็นเหยื่อของการลวนลามทางเพศ ถึงแม้ว่าเพศชายจะได้รับการสอนให้มีการควบคุมตนเอง แต่ก็ยากต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่ในตัว ตามแนวคิดนี้วิธีที่ดีที่สุดในการป้องกันคือการปกป้องและมักจะจำกัดวงที่ผู้หญิง ถึงแม้การลงโทษเพศชายที่เป็นผู้รุกรานอาจจะเป็นประโยชน์กับสังคม แต่อาจจะไม่มีประสิทธิผลในการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ถูกต่อต้าน เนื่องจากมีตัวอย่างปรากฏว่ามีการลวนลามผู้ชายและมีอัตราเพิ่มมากขึ้น

๒.๓.๒ ทฤษฎีพัฒนาการ (developmental theory) แนวคิดนี้กำหนดให้บุคคลเรียนรู้ที่จะสื่อสารความรู้สึกผ่านทางปฏิสัมพันธ์ทางสังคม บุคคลที่เยาว์วัยกว่ามีความยากลำบากในการสื่อสารความรู้สึกทางบวกและทางลบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศการดึงดูดทางเพศไม่สามารถที่จะแสดงความรู้สึกให้เหมาะสมทางสังคมได้จึงนำไปสู่ลักษณะพฤติกรรมที่ลวนลาม โดยวัยรุ่นหญิงมีทักษะทางสังคมมากกว่าวัยรุ่นชาย วัยรุ่นหญิงมีพฤติกรรม ที่ลวนลามน้อยกว่า แต่เมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะมากขึ้นพฤติกรรมนี้ก็ลดลงถึงแม้บางคนไม่ได้เรียนรู้พฤติกรรมทางเพศที่เหมาะสม แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างการตระหนักรู้ตนเอง ความเข้าใจ และทักษะการสื่อสาร แต่มีแนวคิดที่ค้านทฤษฎีนี้ คือ การคงอยู่ของการลวนลามทางเพศในที่ทำงาน และข้อเท็จจริงที่ว่า คนบางคนดูเหมือนว่าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมที่ดีแต่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมลวนลามทางเพศ

๒.๓.๓ ทฤษฎีสมมติฐานทางโรค แนวคิดนี้ถือว่าการลวนลามทางเพศเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นปฏิกิริยาทางสังคมที่รุนแรงเช่นเดียวกับการทำร้ายทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัว ความเจ็บปวดบอบซ้ำที่เหยื่อได้รับเป็นสาเหตุทำให้สูญเสียความสามารถที่จะเข้าอกเข้าใจ และเห็นว่าตนเองเป็นผู้ผิด วิธีการบำบัดด้วยกลุ่มและการทำให้หายขาด (sublimation) โดยใช้กิจกรรมทางสังคมเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นไปได้มากที่สุดของการฟื้นฟู แต่การเปลี่ยนแปลงใช้เวลาและเสียค่าใช้จ่ายมาก แนวคิดนี้ถือว่าการลวนลามทางเพศเป็นเรื่องธรรมดาสำหรับคนทั่วไป ไม่ใช่เรื่องร้ายแรง โดยสมาคมจิตวิทยาของอเมริกาไม่ได้จัดประเภทของการลวนลามทางเพศเป็นความผิดปกติทางจิต

๒.๓.๔ ทฤษฎีการทำร้ายโดยผู้มีอำนาจ (abuse of power theories) ทฤษฎีนี้กำหนดแนวคิดไว้ ๓ แบบ เพื่ออธิบายกลไกการลวนลามทางเพศที่ผู้ชายข่ม หรือครอบงำผู้หญิงไว้ดังนี้

๒.๓.๔.๑ การลวนลามทางเพศเป็นรูปแบบของการสนธิสนมที่พิเศษ (exclusionary intimidation) โดยคนที่มักจะปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความกรุณา อาจเป็นการลวนลามโดยเปลี่ยนเงื่อนไข เป็นการขู่เชิญในเรื่องสิทธิพิเศษทางสังคม แรงจูงใจของผู้บุกรุกจะโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ที่จะสนธิสนมกับเหยื่อโดยยกเลิกสิทธิพิเศษ ที่ได้รับใหม่การลวนลามทางเพศ จะเป็นการคงรักษาผู้หญิงให้สงบ

๒.๓.๔.๒ การทำร้ายของผู้มีอำนาจในองค์กร (abuse of organizational power) ตามแนวคิดนี้ คนที่อยู่ในหน่วยงานมีปริมาณอำนาจที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบทบาท เช่น นายจ้าง มีอำนาจเหนือลูกจ้าง อาจารย์มีอำนาจเหนือนักศึกษา การลวนลามทางเพศเป็นผลโดยตรงมาจากอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน ระหว่างชายหญิง ในองค์กรการลวนลามทางเพศจึงเป็นการใช้อำนาจ โดยทั่วไปผู้ชายมีบทบาทอำนาจสูงในหน่วยงาน แนวคิดนี้ถือว่า อำนาจเป็นการให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ไปด้วยกันกับอำนาจ แนวคิดนี้จะไม่สามารถอธิบาย การลวนลามทาง เพศระหว่างเพื่อนได้

๒.๓.๔.๓ การทำร้ายของผู้มีอำนาจทางสังคม (abuse of societal power) แนวคิดนี้สังคมให้ สิทธิพิเศษแก่ผู้ชายให้มีอำนาจเหนือผู้หญิง โดยผู้ชายเป็นตัวหลักสำคัญ ในการทำพฤติกรรมการลวนลามทางเพศ

๒.๓.๕ ทฤษฎีทางวัฒนธรรม (Culture theories) แนวคิดนี้มีทั้งส่วนที่แตกต่างจากทฤษฎีที่กล่าวมาแล้ว และคาบเกี่ยวกันอยู่บางส่วน แต่โดยหลักการแล้วทฤษฎีนี้เป็นวัฒนธรรมที่รายล้อมกับเหตุการณ์ของการลวนลามทางเพศที่เกิดขึ้นขณะนั้น มากกว่าบุคคลหรือสังคมที่ใหญ่กว่า ทฤษฎีวัฒนธรรมที่จะกล่าวถึง ในที่นี้มี ๔ แนวคิดที่ได้มาจาก ทฤษฎีทางจิตวิทยา สังคมวิทยา และทฤษฎีความเป็นผู้หญิง ดังนี้ คือ

๒.๓.๕.๑ แนวคิดทางวัฒนธรรมของฟรอยด์ (Freudian culture approach) แนวคิดนี้ กล่าวถึงการมีอยู่ของการลวนลามทางเพศว่า เป็นความล้มเหลวของวัฒนธรรม ที่จะเก็บกดหรือการทำงานที่มีศักยภาพของแรงผลักดันที่ทำลายล้างระหว่างแรงขับ ที่ดำรงรักษาตนเอง และแรงขับทำลายล้างตนเองในคน การควบคุมแรงผลักดันนี้เป็นจุดมุ่งหมายของสังคม การลวนลามทางเพศเป็นสัญลักษณ์ของสังคมที่แตกสลาย และเป็นภัยที่สำคัญต่อความมีระเบียบของสังคม ทฤษฎีนี้อาจอธิบายได้ว่า ทำไมคนที่มีความประพฤติดีจำนวนมาก จึงเรียกร้องให้ มีการเก็บกดกิจกรรมก้าวร้าว และกิจกรรมทางเพศของวัยรุ่น และวิธีการตอบสนองกับการลวนลาม ทางเพศอีกวิธีหนึ่ง คือ การสร้างกฎ ประเพณีและพิธีกรรมต่างๆ ที่จะช่วยให้ผู้ชายและผู้หญิงเก็บกด แรงผลักดันที่ทำลายล้างนี้

- ๒.๓.๕.๒ แนวคิดโครงสร้าง (structural approach) แนวคิดนี้เน้นบรรทัดฐานของสถานศึกษาที่คำนึงถึงเรื่องเพศและความก้าวร้าว ทฤษฎีวัฒนธรรมนี้สนับสนุนการเปลี่ยนโครงสร้างว่าเป็นวิธีหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ทฤษฎีนี้อาจให้ความใส่ใจไปยังโครงการที่เป็นทางการและมีความชัดเจน เช่น กฎระเบียบ วินัยของสถานศึกษา ทฤษฎีนี้อาจมองไปที่โครงสร้างของสถานศึกษาที่มีความชัดเจนน้อยกว่า เช่น เรื่องราวของสิ่งที่ร้องทุกข์ได้รับการดำเนินการจริง ความอดทนต่อพิธีกรรม และพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งการดำเนินการเช่นนี้ขัดกับการไม่ยอมรับอย่างเป็นทางการขององค์กรในเรื่องการลวนลามทางเพศสิ่งที่เป็นการปกป้องของแนวคิดโครงสร้าง คือ การมองว่าการตอบโต้เป็นสิ่งที่มีน้ำหนัก และไม่เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบความเชื่อและค่านิยมที่ซับซ้อนของคน
- ๒.๓.๕.๓ แนวคิดทฤษฎีวิพากษ์ (critical theory approach) แนวคิดนี้ใกล้เคียงกับทฤษฎีผู้มีความอำนาจ แต่แนวคิดทฤษฎีวิพากษ์เน้นวัฒนธรรมการทำร้ายทางสังคมของสถานศึกษา ทฤษฎีทั้งสองมองการลวนลามทางเพศในเรื่องความรุนแรงและความก้าวร้าวทางเพศในสังคมที่ใหญ่ขึ้น ว่ามีสาเหตุจากการโฆษณาและการบริโภคทุนนิยม ทฤษฎีนี้มองว่าเป็นการเก็บกดทางสังคมที่ยาวนานในรูปแบบต่าง ๆ ทางกฎหมายของความก้าวร้าว เช่น ประเด็นที่ซ่อนเร้นของการถ่ายทอดทางสังคมในสถานศึกษา การลวนลามทางเพศตามแนวคิดนี้ เป็นการแสดงออกของนักศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีความแปลกแยก ซึ่งมีสาเหตุมาจากความรุนแรงที่ได้รับในสภาพแวดล้อมที่ถูกเก็บกดในทางปฏิบัติสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมได้โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเมตตากรุณา โดยปัญหาต่าง ๆ ที่เก็บกดสามารถเปิดกว้างพูดคุยได้เพื่อผู้เรียนจะได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมสถานศึกษามากขึ้น การตัดสินใจจะได้สัมพันธ์ใกล้ชิดกับชีวิตจริงของผู้เรียนและบุคลากรยิ่งขึ้น
- ๒.๓.๕.๔ แนวคิดจริยธรรม (ethical view) แนวคิดนี้จะเห็นว่าการลวนลามทางเพศเป็นสัญลักษณ์ของความล้มเหลวขององค์กรที่จะปลูกฝังศีลธรรมจรรยา และความซื่อสัตย์ให้กับสมาชิก วิธีการแก้ไข วิธีหนึ่งได้แก่ การเพิ่มความใส่ใจขององค์กรกับพันธกิจทางด้านศีลธรรมจริยธรรม และเชื่อมโยงให้เกี่ยวข้องกับสมาชิก โดยเน้นพฤติกรรมทางศีลธรรมจริยธรรมสถานศึกษาหรือหน่วยงานต่าง ๆ

๒.๔ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ

ทฤษฎีการคุกคามทางเพศที่กล่าวถึงในข้างต้นนั้นแต่ละทฤษฎี มีข้อจำกัดที่ไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์การคุกคามทางเพศได้อย่างครอบคลุม ดังนั้น เลนนิก-ฮอลล์ (Lengnick-Hall, ๑๙๙๕ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาทฤษฎีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน โดยทฤษฎีนี้ ระบุลักษณะบุคคลที่เป็นผู้คุกคามว่ามีบุคลิกภาพอย่างไร โดยดูจากพฤติกรรมในอดีตและบุคลิกภาพ เช่น พวกฉวยโอกาส พวกไม่รู้ตัว สถานการณ์ที่มีโอกาสทำให้เกิดการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เช่น สดส่วนชายหญิงไม่เท่ากัน มีเพศใดเพศหนึ่งมากกว่าอีกเพศและบรรยากาศส่งเสริมทางเพศ แนวคิดนี้กล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะของบุคคลและสถานการณ์ที่จะทำให้มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศ โดยพฤติกรรม การคุกคามทางเพศสามารถแปรเปลี่ยนตามมิติ ๓ มิติ ได้แก่ ปริมาณความถี่ความรุนแรงและรูปแบบ โดยพฤติกรรม สามารถมีความต่อเนื่องจากการเกิดขึ้นครั้งเดียวจนถึงบ่อยมาก พฤติกรรมอาจจะมีความรุนแรงมาก เช่น ถูกข่มขืน หรือรุนแรงน้อย เช่น ภาษาที่หยาบคาย การรุกราน และพฤติกรรมอาจอยู่ในรูปทางกายภาพ เช่น การสัมผัสที่ไม่ต้องการ

หรือในรูปภาษา เช่น ข้อเสนอทางเพศที่ไม่ต้องการ โดยที่เหยื่อมีการตอบสนองการคุกคามทางเพศโดยตรง ได้แก่ การเผชิญหน้ากับผู้คุกคาม หรือร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ หรือเป็นการตอบสนองทางอ้อม ได้แก่ การหลบหนีหลีกเลี่ยงหรือไม่ใส่ใจผู้คุกคาม ซึ่งการตอบสนองของเหยื่อ ได้รับการแทรกแซงจากการแปลความหมายพฤติกรรมนั้น และการกระทำขององค์กรที่มีต่อพฤติกรรมนั้น โดยประวัติส่วนบุคคลและภูมิหลังของเหยื่อจะมีอิทธิพลในการกำหนดว่าพฤติกรรมนั้น เป็นการคุกคามทางเพศหรือไม่ และการตอบสนองของบุคคลอื่นอาจมีอิทธิพลต่อความน่าจะเป็นของการตอบสนองพฤติกรรมนั้น เช่น เพื่อนร่วมงานอาจจะบอกว่า เหยื่อวิตกไปเอง ทำให้เหยื่อมีการประเมินพฤติกรรมใหม่ การดำเนินการองค์การมีส่วนสำคัญในการแปลความหมายพฤติกรรมว่าเป็นการคุกคามทางเพศและมีส่วนที่แทรกอยู่ระหว่างความสัมพันธ์ในการตอบสนองของเหยื่อ และผลลัพธ์ของบุคคลและองค์กร เช่น องค์กรที่มีการดำเนินการที่เหมาะสมในทันทีอาจจะลดผลกระทบทางลบต่อการคุกคามทางเพศที่มีต่อผลลัพธ์ของบุคคล เช่น ผลการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกัน ผลกระทบทางลบที่มีต่อผลลัพธ์ของบุคคลจะลดผลกระทบทางลบต่อผลลัพธ์องค์กรด้วย

๒.๕ ผลกระทบของการคุกคามทางเพศที่มีต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ

การคุกคามทางเพศจะมีผลกระทบอย่างมากมายต่อเหยื่อ หรือผู้ถูกคุกคามทางเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงาน เห็นได้จากการศึกษาของ US. Merit Systems Protection Board จากการสุ่มตัวอย่างพบว่า ประมาณร้อยละ ๒๕ ของผู้หญิงมีการเปลี่ยนแปลงที่ทำงานเนื่องจากถูกคุกคามทางเพศ (Kaye et al., ๑๙๙๔ อ้างถึง ใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔) นอกจากนี้ การคุกคามทางเพศยังมีผลต่อทางเศรษฐกิจและการศึกษาของผู้ถูกคุกคามอีกด้วย อาทิ ความสามารถในการศึกษา การทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ตลอดจนความมั่นใจในการทำงานลดลง ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามลดลง นอกจากนี้ยังพบด้วยว่าประมาณร้อยละ ๙๐ เกิดความผันแปรทางด้านอารมณ์ (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔) คือ เกิดความเครียด มีอารมณ์โกรธ กลัว ซึมเศร้า อยากร้องไห้โดยไม่ทราบสาเหตุ มีความวิตกกังวล และรู้สึกต่ำต้อย คิดอยู่เสมอว่าทำไมเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับตนเอง นอกจากผลกระทบทางด้านจิตใจแล้ว ยังมีผลกระทบทางด้านร่างกายด้วย เช่น เบื่ออาหาร รับประทานอาหารไม่ค่อยได้ ซึ่งเกิดจากความวิตกกังวล น้ำหนักลด ปวดศีรษะไม่ทราบสาเหตุ นอนไม่ค่อยหลับ พักผ่อนได้น้อย ไม่มีสมาธิและอาจมีปัญหาทางด้านระบบทางเดินหายใจ และระบบทางเดินปัสสาวะ ซึ่งอาการดังกล่าวจะเป็นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับพฤติกรรมทางเพศที่ถูกคุกคามและการปรับตัวของผู้ถูกคุกคามทางเพศเอง โดยอาการเริ่มแรกของผู้ถูกคุกคามทางเพศ คือ มีความสงสัยหรือรู้สึก สับสนว่าตัวเองผิดหรือไม่ในพฤติกรรม ที่เกิดขึ้น และเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นได้อย่างไร ผู้ถูกคุกคามทางเพศอาจปฏิเสธว่า เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นความจริง ซึ่งอาจเป็นเพราะตกใจมากเกินไปที่ถูกคุกคามทางเพศอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความวิตกกังวลตลอดเวลา ผู้ถูกคุกคามทางเพศจะเกิดความรู้สึกในแง่ที่ไม่ดีต่อสถาบันการศึกษาหรือสถานที่ทำงานที่ตนกำลังศึกษาหรือทำงานอยู่ เมื่อปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขก็จะทำให้ความวิตกกังวลเพิ่มพูนมากขึ้น ทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดภาวะซึมเศร้า นอกจากนี้ความมั่นใจในตนเอง ยังถูกทำลายด้วย เมื่อถึงจุดวิกฤตตัวของลูกจ้างจะลดคุณภาพในการทำงานลง ในขณะที่นักเรียนนักศึกษา ก็จะสนใจในการเรียนลดลงและในที่สุดเมื่อไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ ผู้ถูกคุกคามทางเพศก็จะเกิดอาการทางจิต ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขและรักษาจากจิตแพทย์และผู้เชี่ยวชาญต่อไป (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔)

กล่าวโดยสรุปก็คือ การคุกคามทางเพศมีผลกระทบทั้ง ๒ ด้าน คือ กระทบต่อบุคคล และกระทบต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงานและสถานศึกษา โดยส่วนบุคคลนั้นจะมีผลกระทบอย่างมาก ต่อจิตใจ อารมณ์สังคม ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งถ้าเกิดในสถานที่ทำงาน ก็จะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ เช่น ในกรณีผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องออกจากงาน หรือโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานลดลง

แต่ถ้าเกิดกับนักเรียน นักศึกษา คุณภาพในการศึกษาก็จะลดลง ซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามทางเพศ และอาจมีผลต่อบุคคลที่อยู่รอบข้างไม่ว่าจะเป็นญาติ พี่น้อง เพื่อนร่วมงาน และสังคมรอบข้างของผู้ถูกคุกคามทางเพศ สำหรับผลต่อองค์กร ซึ่งหมายถึง สถานที่ทำงานและสถานศึกษานั้น จะทำให้สถานที่ทำงานหรือสถานศึกษานั้น เป็นสถานที่ซึ่งไม่ปลอดภัย ทำให้มีการปรับเปลี่ยนผู้ทำงานอยู่เสมอ ขวัญและกำลังใจของผู้ทำงานลดลง ซึ่งทำให้ผลผลิตของงานที่ทำลดลงด้วย

๒.๖ การช่วยเหลือทางด้านจิตใจสำหรับผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ

ประมาณร้อยละ ๑๒ ของผู้ที่ถูกคุกคามต้องการความช่วยเหลือทางด้านจิตใจ (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔) ในการประเมินภาวะของผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศและการดูแล ผู้ที่มีปัญหาทางด้านจิตใจนั้นพบว่ามีความแตกต่างกันตามลักษณะของผู้ป่วยแต่ละบุคคล เช่น ประเภท หรือชนิดของการคุกคามทางเพศการปรับตัวของผู้ถูกคุกคาม อายุ เพศ สถานภาพ ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ เป็นต้น สำหรับการรักษานั้นจะเริ่มต้นเหมือนกัน คือ เริ่มด้วยการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลประกอบการรักษา

ทั้งนี้ ผู้ถูกคุกคามทางเพศโดยส่วนใหญ่จะแสดงออกให้เห็นในลักษณะของความไม่แน่ใจในการเข้าหาบุคคล ที่จะรับปรึกษา กล่าวคือ ไม่แน่ใจว่าผู้ที่ให้คำปรึกษาจะช่วยเหลือตนเองได้หรือไม่และไม่แน่ใจในผู้ที่ให้คำปรึกษา โดยคิดว่าผู้ที่รับปรึกษาอาจจะคิดว่าตนเอง (ซึ่งหมายถึงผู้ถูกคุกคามทางเพศ) เป็นผู้สร้างปัญหา ซึ่งปัญหาดังกล่าว จะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดความเครียดซ้ำสอง แต่ในรายที่ผู้ถูกคุกคามทางเพศไว้วางใจในผู้ที่ให้คำปรึกษา ปัญหาอาจจะไม่เกิดขึ้นได้อย่างไรก็ตามการแก้ไขที่สำคัญก็คือ ตัวผู้ให้คำปรึกษาต้องสร้างสัมพันธภาพส่วนบุคคล โดยการแสดงความมั่นใจให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเห็นว่าผู้ที่ให้คำปรึกษาจะสามารถช่วยเหลือผู้ถูกคุกคามทางเพศได้ โดยการพยายามเข้าใจในสถานการณ์ที่ผู้ถูกคุกคามทางเพศได้ประสบมา ซึ่งอาจจะต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรในขั้นตอนนี้ โดยเมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดความไว้วางใจในผู้ที่ให้คำปรึกษาแล้ว ความเครียดครั้งที่สองจากผู้ถูกคุกคามทางเพศก็จะหมดลง สามารถทำการรักษาในขั้นตอนต่อไปได้

ผู้ที่ได้ให้คำปรึกษาแก่ผู้ถูกคุกคามทางเพศต่างยอมรับว่าปัจจัยพื้นฐานและปัญหาของการสัมภาษณ์ ก็คือ การผูกมิตรกับผู้ถูกคุกคามทางเพศนั่นเอง ซึ่งคาร์แมน (Carman, ๑๙๘๙ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔) ได้ให้ข้อสังเกตว่าผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องการความอบอุ่นความปลอดภัย ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้ถูกคุกคาม ได้เล่าเรื่องประสบการณ์เกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศภายใต้สภาวะอารมณ์และความรู้สึกที่ปลอดภัยและอบอุ่น เมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ เริ่มให้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับผู้ที่ให้คำปรึกษา ก็จะสามารถหาทางแก้ไขปัญหาต่างๆได้ในที่สุด จากการให้การรักษาพบว่าการให้ข้อมูลที่เป็นจริงและการเข้าใจในปัญหาของผู้ถูกคุกคามทางเพศที่ได้ประสบมา เกี่ยวกับการคุกคามทางเพศจะช่วยให้การรักษาประสบความสำเร็จ นอกจากนี้การเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน จะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเองจะสามารถปรับตัว เพื่อแก้ไขปัญหาคำและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ตามอัธยาศัย (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔)

๒.๗ การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ

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

๑) ระดับนายจ้าง ผู้บริหาร (Employer Prevention) ต้องมีการกำหนดนโยบายและแจ้งให้ลูกจ้างทราบ เกี่ยวกับนโยบายการห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานมีการกำหนดวิธีการฟ้องร้อง หรือการเสนอรายงาน เมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ โดยการปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน นอกจากนี้ควรมีการฝึกผู้บริหารในระดับต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหา และหาวิธีการจัดการเมื่อมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น ทั้งนี้ต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และต่อเนื่องจากนายจ้าง ผู้บริหาร และลูกจ้าง

๒) ระดับลูกจ้าง (Employee Prevention) โดยมากแล้วจะเน้นในเรื่องการป้องกันตนเองจากการถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งวิธีการปฏิบัติเมื่อถูกคุกคามทางเพศมีดังนี้

- ๒.๑) เฝ้าระวังหน้าผู้ทำการคุกคามทางเพศโดยโต้ตอบเป็นบางครั้ง ถ้าจำเป็นและขอร้องให้หยุดการกระทำดังกล่าว
- ๒.๒) รายงานเรื่องการคุกคามทางเพศ โดยรายงานตามสายงานบังคับบัญชา
- ๒.๓) จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ โดยแสดงรายละเอียด ใคร ทำอะไร ที่ไหน และเวลาเท่าไรแล้วทำสำเนาเก็บไว้
- ๒.๔) หาผู้สนับสนุนจากที่อื่นหรือจากองค์กรอื่น ซึ่งสามารถเรียนรู้จากการคุกคาม ประเภท และผู้ทำการคุกคามทางเพศคนเดียวกันจะทำให้การของผู้ถูกคุกคามมีน้ำหนักมากขึ้น จะเห็นได้ว่านโยบายในที่ทำงานเกี่ยวกับการป้องกันการคุกคามทางเพศ ในสถานทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ การให้ความรู้ การให้การศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตัว ตลอดจนการออกกฎระเบียบต่าง ๆ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกันนั้น ก็เป็นวิธีหนึ่งในการป้องกันการเกิดการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานได้ และเมื่อนายจ้างได้ทราบว่ามีมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานจริง ภายหลังจากการสอบสวนแล้ว นายจ้าง ผู้บริหารมีกลวิธีในการจัดการ คือ

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

๒) เปลี่ยนหน่วยงาน

๓) ตัดเงินพิเศษ (Bonus)

๔) ให้ออก

๕) ไล่ออก

๖) แก้ไขสถานการณ์ให้ผู้ถูกคุกคาม เช่น ให้การขอโทษเหยื่อต่อหน้าบุคคลอื่น

๗) จ่ายค่ารักษา (ถ้ามี) ค่าปรึกษา จิตแพทย์หรือทนายความในกรณีที่มีการปรึกษา จิตแพทย์และมีการฟ้องร้อง) นโยบายของสถานที่ทำงานในการป้องกันการคุกคามทางเพศนั้นเป็นสิ่งสำคัญ นอกเหนือจากการป้องกันตนเองของผู้ทำงานแล้ว การประกาศให้ผู้ทำงานทราบเกี่ยวกับนโยบาย การห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานทำงานจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการป้องกันการคุกคามทางเพศได้และหากแม้มีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในสถานทำงานจริง นายจ้าง ผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการจัดการและสอบสวน เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อมิให้เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานหรือสถานศึกษาอีก

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า เมื่อมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น จะต้องมียุทธการ ๑ หรือ ๒ เหตุการณ์นี้เกิดขึ้น คือ

- ๑) ผู้ถูกคุกคาม เหยื่อ เก็บตัว ไม่ยอมเปิดเผยเหตุการณ์
- ๒) มีการฟ้องร้อง การเรียกร้องต่อสู้กันในระดับสูงต่อไป

บทที่ ๓

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิด หรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคน ไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงานต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต สร้างและรักษาสภาพแวดล้อม ในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อการร้องเรียน เรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทันใด รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

๓.๑ ความหมายของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศ ที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูล ทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศหรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน รำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควาน หรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย ทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

๓.๒ พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๓.๒.๑ ระดับบุคคล

- ๓.๒.๑.๑ บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๓.๒.๑.๒ บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตา หรือทำงานสองต่อสอง กับผู้บังคับบัญชา / ผู้ที่ไม่สนิทสนม / เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วย ในกรณีถูกเรียกเข้าพบ หรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงานเป็นต้น
- ๓.๒.๑.๓ บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมกรล่วงละเมิด / คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉย หากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือ แก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ๓.๒.๑.๔ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกัน ปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- ๓.๒.๑.๕ ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้องพัก โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้น ทราบก่อนทุกครั้ง
- ๓.๒.๑.๖ บุคลากรควรมีจิตสำนึก รักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงาน ของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น
- ๓.๒.๑.๗ สร้างทัศนคติให้บุคลากร ไม่ทน ไม่ยอมรับ และไม่เพิกเฉย ต่อพฤติกรรมกรล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ
- ๓.๒.๑.๘ เพื่อนร่วมงานที่รับทราบปัญหาต้องไม่เพิกเฉย และรักษาความลับ รวมทั้งหาแนวทาง การช่วยเหลือที่เหมาะสม

๓.๒.๒ ระดับองค์กร

- ๓.๒.๒.๑ หน่วยงานจะต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) ในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน (สร้างวัฒนธรรม และจิตสำนึก ในการเคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน) อันจะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- ๓.๒.๒.๒ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ได้รับทราบถือปฏิบัติ
- ๓.๒.๒.๓ หน่วยงานจะต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนัก แก่บุคลากรทุกคน ให้ได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตลอดจนประชาสัมพันธ์ช่องทางการขอรับความช่วยเหลือ หรือร้องเรียน กรณีเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- ๓.๒.๒.๔ จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับความเสมอภาค ระหว่างบุคคล
- ๓.๒.๒.๕ หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น จัดสภาพแวดล้อมที่ดีที่สามารถป้องกัน ปัญหาล่วงละเมิดทางเพศ ดังนี้
- (๑) กรณีสำนักงาน ควรจัดสถานที่ทำงานในลักษณะเปิดเผย โล่ง มองเห็นได้ชัดเจน และติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อบันทึกภาพในบริเวณที่เหมาะสม
 - (๒) กรณีหน่วยบริการผู้ป่วยรักษาตัวในโรงพยาบาล
 - ห้องตรวจให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และจะต้องมีผู้ช่วยแพทย์ ซึ่งเป็นบุคคลที่สามอยู่ด้วย
 - ห้องให้คำปรึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และเป็นไปตามกลุ่มเป้าหมาย แต่ควรคำนึงถึงการป้องกันการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
 - ติดตั้งกล้องวงจรปิดให้เพียงพอในการรักษาความปลอดภัย
 - จัดให้มีแสงสว่างและกล้องวงจรปิดบริเวณทางเดินระหว่างหอพักเจ้าหน้าที่กับอาคารบริการผู้ป่วยอย่างเพียงพอ
 - จัดระบบเตือนภัย/การป้องกัน เช่น กล้องวงจรเปิดกริ่งสัญญาณเสียงดัง ให้ผู้อาศัยอยู่ใกล้เคียงได้ยิน
 - จัดให้มีแสงสว่างและกล้องวงจรปิดบริเวณทางเดินระหว่างหอพักเจ้าหน้าที่กับอาคารบริการผู้ป่วยอย่างเพียงพอ
- ๓.๒.๒.๖ จัดให้มีช่องทางและกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียน กรณีการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในหน่วยงานที่ทำให้ผู้ร้องเรียนมีความมั่นใจได้ว่า ได้ดำเนินการอย่างเหมาะสม กรณีที่ผู้ร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนไปยังหน่วยงานในสังกัดตามสายบังคับบัญชาได้

๓.๒.๒.๗ ผู้ให้คำปรึกษาควรมีความรู้ความสามารถ ในการช่วยเหลือตามแนวทางของ
หน่วยงานที่กำหนด และต้องไม่เพิกเฉย รวมถึงต้องรักษาความลับ

๓.๒.๒.๘ กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน
ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงาน
ต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับ
ผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับ
ฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้หรือให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการ
สอบข้อเท็จจริง

๓.๒.๒.๙ การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไปตามเวลา
ที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทาง
เพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินดีให้เปิดเผย
รวมทั้งให้เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไปต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

๓.๒.๒.๑๐ หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน และผู้เป็นพยาน เมื่อมีการร้องเรียนแล้ว
ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงาน
หรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ ต้องได้รับความยินยอมจาก
ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน

๓.๒.๒.๑๑ หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหาโดยในระหว่างการร้องเรียน
ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิดต้องให้เป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติ
เช่นเดียวกับบุคคลอื่นและต้องมีการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา อย่าง
เต็มที่รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

๓.๒.๒.๑๒ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ต้องประกาศเจตนารมณ์การป้องกัน
และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานและรายงานผล
การดำเนินงานตามแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามแบบรายงานที่กำหนดมาอย่างสำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรายงานผลการดำเนินงานไปยังศูนย์ประสาน
การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
(ศปคพ.) ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

๓.๓ ลักษณะการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรม
ได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการ
และมีความรู้สึกเดือดร้อน รำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือ
คุกคามทางเพศ อาทิ

๑) การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอก
หรือจ้องลงไปคอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าว
มีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

(๒) การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใดๆในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์ ไม่ต้องการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี้ยวพาราสี พุดจาตะลอม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อรสนิยมทางเพศและการพูดสื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหก หรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

(๓) การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัดจับ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตก
- การรบกวนโดยที่อีกฝ่ายไม่ให้ความสนใจ การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุม หรือขวางทางเดิน การยักคิ้วหลีวตา การผิวปากแบบเชยชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำน้ำลายหยก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

(๔) การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษา การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น
- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่จะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา

(๕) การกระทำอื่น ๆ ของการกระทำทางเพศที่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทุกรูปแบบ เช่น

- การแสดงรูปแบบ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพเปลือยในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน
- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การแสดงปฏิทินที่มีภาพเปลือย การเขียน หรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ
- การส่งข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางสื่อออนไลน์ เช่น เพชบุรีค ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม ไลน์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

๓.๔ สิ่งที่ต้องกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- (๑) แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ
- (๒) ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำและเรียกผู้อื่นช่วย
- (๓) บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพถ่าย หรือบันทึกคลิปวิดีโอ (video clip) (หากทำได้)
- (๔) บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ /หรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์
- (๕) แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที
- (๖) หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
- (๗) กรณีผู้ถูกกระทำอาย/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

๓.๕ หลักการพื้นฐานในการให้ความช่วยเหลือผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ควรดำเนินการตามหลักการพื้นฐาน คือ LIVES ประกอบด้วย

(๑) การรับฟัง (Listen : L) หมายถึง การรับฟังผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างตั้งใจด้วยความเห็นใจ และไม่ตัดสินถูกผิด เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมีโอกาสที่จะพูดในสิ่งที่ตนต้องการกับบุคคลที่ต้องการให้ความช่วยเหลือในที่ปลอดภัยและเป็นส่วนตัว การรับฟังเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะเยียวยาทางด้านอารมณ์

(๒) การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล (Inquire about Needs and Concerns : I) หมายถึง การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ประเมินและตอบสนองต่อความจำเป็น และความกังวลด้านต่างๆ ของผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ทั้งทางอารมณ์ทางกาย ทางสังคม และการปฏิบัติตามหน้าที่ เพื่อที่จะรับรู้ว่าจะอะไรที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้ถูกล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ และเคารพต่อความต้องการ และตอบสนองต่อความจำเป็นที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องการ รับฟังและให้ความใส่ใจต่อสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศพูดเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ซึ่งต้องแยกความจำเป็น และข้อกังวลเป็นด้านต่างๆ ได้แก่ ความจำเป็นทางกาย ความจำเป็นทางอารมณ์ หรือความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ความกังวลด้านความปลอดภัย หรือความช่วยเหลือทางสังคมที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจำเป็นต้องได้รับ

(๓) การทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเห็นว่าตนเองมีคุณค่า (Validate) หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจและเชื่อในสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศกล่าว และให้ความมั่นใจว่าผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะไม่ถูกต่อว่า เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศทราบว่าความรู้สึกของตนเป็นสิ่งปกติ และสามารถพูดถึงความรู้สึกของตนได้อย่างปลอดภัย รวมถึงมีสิทธิที่จะอยู่โดยปราศจากความรุนแรงและความกลัว ทั้งนี้ การให้คุณค่ากับประสบการณ์ของคนอื่น หมายถึง การให้บุคคลนั้นรับรู้ถึงการรับฟังอย่างตั้งใจ และเข้าใจถึงสิ่งที่บุคคลดังกล่าวพูด ตลอดจนเชื่อโดยไม่ตัดสินหรือมีเงื่อนไขในการรับฟัง

(๔) การส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย (Enhance Safety) หมายถึง การพูดคุยกับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงแผนที่จะปกป้องผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจากภัยคุกคาม หากเกิดความรุนแรงขึ้นอีก เพื่อช่วยผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศประเมินสถานการณ์ และวางแผนถึงความปลอดภัยในอนาคต ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายคนมีความกลัว เรื่องความปลอดภัยของตนเอง แต่บางคนอาจจะไม่ได้คิดถึงประเด็นนี้ และยังไม่ทราบว่ามีโอกาสที่จะเกิดความรุนแรงขึ้นอีกครั้ง ควรอธิบายให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเธอทราบว่าความรุนแรงจากคนใกล้ชิดจะไม่หยุดได้ด้วยตัวเอง แต่มีแนวโน้มว่าจะมีความรุนแรงเพิ่มขึ้น และจะเกิดบ่อยครั้งขึ้น ทั้งนี้ การประเมินและการวางแผนเรื่องความปลอดภัยเป็นกระบวนการที่ไม่อาจจะเกิดขึ้นจากการพูดคุยในครั้งเดียว โดยควรมีการประเมินและการวางแผนเรื่องความปลอดภัย ดังนี้

๔.๑ ประเมินความปลอดภัยหลังจากการได้รับความรุนแรงทางเพศ โดยผู้ถูกกระทำรุนแรงทางเพศ มักจะรู้จักผู้ที่กระทำ

๔.๒ ประเมินความเสี่ยงเฉพาะหน้าของความรุนแรงจากคนใกล้ชิด

(๕) การช่วยเหลือ (Support) หมายถึง สนับสนุนผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ โดยให้เข้าถึงข้อมูลบริการ และการช่วยเหลือทางสังคม เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ สามารถเข้าถึงแหล่งช่วยเหลือสำหรับด้านสุขภาพความปลอดภัย และการช่วยเหลือทางสังคม ทั้งนี้สามารถพูดคุยกับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงความจำเป็นที่ต้องการ โดยมีแนวทางการช่วยเหลือ ดังนี้

๕.๑ สอบถามผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับตนในขณะนี้ โดยสอบถามว่าจะอะไรที่จะช่วยผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเธอได้มากที่สุด หากสามารถช่วยเหลือได้ในขณะนี้

๕.๒ ช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการระบุ และพิจารณาทางเลือกที่มีพูดคุยเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางสังคม โดยพิจารณาว่าผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมีสมาชิกในครอบครัว เพื่อน หรือคนที่ไว้วางใจในชุมชนซึ่งเธอสามารถพูดคุยด้วยได้หรือไม่ และมีบุคคล ซึ่งสามารถช่วยเหลือทางการเงินหรือไม่

๓.๖ การดำเนินงานตามแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

ในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต และหน่วยงานในสังกัดทุกแห่ง ดำเนินการตามแนวทางป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการดำเนินงานของหน่วยงาน ดังนี้

- (๑) ผู้บริหารหน่วยงาน ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการล่วงละเมิดหรือคุกคามทาง เพศ ในการทำงานทุกรูปแบบ
- (๒) แต่งตั้งคณะทำงานป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการดำเนินงาน ประจำหน่วยงาน เพื่อเป็นกลไกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการดำเนินงาน ในระดับหน่วยงาน
- (๓) จัดทำแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการดำเนินงานของหน่วยงาน
- (๔) จัดประชุมชี้แจงแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการดำเนินงาน ของหน่วยงานให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ
- (๕) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกในพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ เพื่อป้องกันปัญหาล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศอย่างต่อเนื่อง
- (๖) จัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการดำเนินงาน
- (๗) ประเมินความเสี่ยงสถานที่ทำงานและบริเวณโดยรอบสถานที่ทำงานทุก ๖ เดือน ตามช่วงเวลา เช่น กลางวัน และกลางคืน
- (๘) ประเมินความเสี่ยงอันอาจเกิดการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ ในการดำเนินงาน
- (๙) แก้ไขจุดเสี่ยงจากการประเมินพื้นที่
- (๑๐) สรุปผลการดำเนินการตามแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ให้คณะทำงาน ฯ ทราบทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน
- (๑๑) รายงานผลการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการดำเนินงาน ของหน่วยงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

๓.๗ มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

- (๑) เมื่อมีการร้องทุกข์แล้วผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่ การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงาน เพื่อป้องกันมิให้ ผู้ร้องทุกข์ผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกันเป็นต้นต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์ผู้เป็นพยาน
- (๒) ขอรับรองของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงานหรือวิธีการ ในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม
- (๓) ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

๓.๘ มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

- (๑) ในระหว่างการร้องทุกข์ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิดให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติ เช่นเดียวกับบุคลากรอื่น
- (๒) ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร / พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

๓.๙ ช่องทางการร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการดำเนินงาน

- (๑) ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต www.vachiraphuket.go.th
- (๒) ร้องเรียนผ่านตู้รับเรื่องร้องเรียนโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต
- (๓) ศูนย์ฟังได้ (OSCC : ONE STOP CRISIS CENTER) ในโรงพยาบาล
- (๔) ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต
- (๕) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต
- (๖) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

๑. ที่มา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ รวมถึงฉบับปัจจุบันปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคของประชาชนชาวไทยไม่ว่าแหล่งกำเนิด เพศ หรือศาสนาใด ย่อมได้รับความคุ้มครองโดยเสมอกัน นอกจากนี้ การที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women-CEDAW) ส่งผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรีคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ โดยมุ่งให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันของหญิง และชาย ห้ามมิให้กระทำการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่างๆ รวมถึงเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน พระราชบัญญัติส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นสิ่งที่แสดงถึงความมุ่งมั่นของประเทศไทยในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยกำหนดการห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ อันหมายถึงการกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยกกีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้น เป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นสาเหตุหนึ่งของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปแบบการแบ่งแยกกีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน หนึ่งในปัญหาเหล่านี้ คือ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงานที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคลที่แสดงออกแตกต่างจากเพศที่กำหนด เกิดจากการกระทำของนายจ้าง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่ติดต่อประสานงานด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นการ ละเมิดสิทธิส่วนตัวในเรื่องชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงาน ที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังเป็นการขัดขวางโอกาสต่างๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายที่กล่าวถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๙๗ กำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากกระทำในสาธารณสถาน ต่อหน้าธารกำนัล หรือสื่อไปในทางล่วงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน ปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานในส่วนของภาคเอกชน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ คุ้มครองแรงงานในระบบที่ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินคุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง สำหรับรัฐวิสาหกิจมีประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๙ ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ คุ้มครองพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่ ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง และในส่วนของข้าราชการพลเรือน มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ ซึ่งเป็นการคุ้มครองข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนอย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องนี้อยู่ แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาของ

กนกวรรณ ธรรมวรรณ ระบุว่า “สถานการณ์การคุกคามทางเพศในสังคมไทยทวีความรุนแรงมากขึ้น ในขณะเดียวกันเหตุการณ์ผู้หญิงทำงานในทุกสาขาอาชีพถูกลวนลามทางเพศในรูปแบบต่างๆ ก็ยังคงเกิดขึ้นอยู่ทุกวัน ในเบื้องต้นข้อมูลการสำรวจจากสวนดุสิตโพล สำรวจความเห็นผู้หญิง จำนวน ๑,๑๕๓ คน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เกี่ยวกับการถูกลวนลาม หรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ผู้ให้ความเห็นแยกเป็นข้าราชการหญิง ๔๗๐ คน พนักงานรัฐวิสาหกิจหญิง ๒๕๘ คน พนักงานบริษัทหญิง ๒๙๓ คน พนักงานธนาคารหญิง ๑๓๒ คน รองลงมาคือ ถูกลวนลาม แตะอวัยวะ ถูกเนื้อต้องตัว และอันดับสุดท้าย คือ ถูกชวนดูเว็บไซต์โป๊ ถูกแทะโลมด้วยสายตา ถูกชวนไปมีเพศสัมพันธ์ ผู้หญิงที่มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศเหล่านี้ กล่าวว่า หัวหน้างานเป็นผู้กระทำ ลวนลามทางเพศอยู่ในอันดับต้น รองลงมาคือ ผู้ร่วมงาน ผู้มาติดต่องาน ลูกค้า คนงาน ภารโรง และพนักงาน รักษาความปลอดภัย”^๑ นอกจากนี้ในการสำรวจสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยของ นางสาวสุวรรณา พูลเพชร ระบุว่า “สถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ ในหน่วยงานราชการไทย ที่ดูเหมือนว่าจะต่ำ แต่ในความเป็นจริงแล้วยังคงมีเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศ ในหน่วยงานเกิดขึ้น แต่เรื่องราวกลับไม่ไปถึงกระบวนการสอบสวน...”^๒

๒. รูปแบบและผลกระทบของการล่วงละเมิดทางเพศ

จากรายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ ซึ่งกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดลจัดทำขึ้น พบว่า การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ มี ๒ แบบ คือ

๑. “การก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์ หรือไม่พึงปรารถนา (Hostile Environment Sexual Harassment)” ได้แก่ การใช้วาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์ รูปร่าง หน้าตา แขน ขา พุดตลกกลมก ล้อเลียน ดูหมิ่นเหยียดหยามในความเป็นหญิงความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่น รวมถึงรสนิยมทางเพศ หรือแสดงลักษณะทางกิริยา เช่น มองด้วยสายตาโลมเลีย ส่งจูบ ผีวปาก จับมือถือนแขน ถูกเนื้อต้องตัว หรือการแสดงสิ่งของ ภาพ จดหมาย เช่น ภาพลามก ปฏิทินโป๊เปลือย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ภาพหน้าจอคอมพิวเตอร์ เป็นต้น^๓

๒. “การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก “งาน” เพื่อแลกเปลี่ยนให้ได้มาซึ่งความพอใจ ทางเพศสัมพันธ์ (Quid pro quo sexual harassment หรือ this for that)” การล่วงเกินคุกคามทางเพศชนิดนี้ เป็นการล่วงเกินทางเพศโดยตรง เห็นได้ชัดเจนที่สุดรูปแบบหนึ่ง ใช้การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือการใช้อำนาจให้ผู้อื่นให้โทษ เพื่อให้ได้มาซึ่งความพอใจทางเพศสัมพันธ์ อาทิ การร่วมประเวณี การสัมผัสเนื้อตัวร่างกาย หรือการกระทำอื่นใดทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศนี้ มักเป็นการกระทำของผู้มีอำนาจกระทำกับผู้ที่ย่อยอำนาจ...”^๔

ซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในรูปแบบทั้งสองนี้ แม้อีกฝ่ายยินยอม หรือตกอยู่ในภาวะจำยอม หรือยอมจำนน ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เนื่องจากมีการนำผลประโยชน์ของหน่วยงาน เป็นสิ่งแลกเปลี่ยน ซึ่งขัดกับหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ส่งผลต่อทั้งบุคคลและหน่วยงานรวมถึง ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตลอดจนภาพลักษณ์ของหน่วยงาน สำหรับผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศ จากการศึกษาขององค์กรแรงงานระหว่าง ประเทศระบุว่า “การถูกคุกคามทางเพศมีผลต่อสุขภาพ และอารมณ์ ผู้ถูกกระทำจะมีความเครียด มีอาการปวดศีรษะวิตกกังวล สูญเสีย ความภาคภูมิใจในตนเอง ผลกระทบจากการถูกคุกคามทางเพศ ไม่เพียงแต่สั้นคลอน ตัวตนของผู้ถูกกระทำ แต่ยังมีผลกระทบต่อการทำงาน เกิดความตึงเครียดในที่ทำงาน ผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากต้องขาดงานบ่อย เพราะผู้ถูกกระทำจะหลีกเลี่ยง การประชุมที่มีผู้บริหาร หรือหัวหน้างานที่กระทำการคุกคามทางเพศอยู่ด้วย และหลีกเลี่ยงการพบปะลูกค้า ที่กระทำการคุกคามทางเพศ ซึ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน และคุณภาพของงานอย่างมาก และหากมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในที่ทำงานบ่อยๆ ย่อมเป็นตัวชี้วัดว่าสังคม ไม่มีความเสมอภาคหญิงชาย”^๕

๓. แนวคิดในการกำหนดแนวทางการจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเป็นเรื่องที่มีเจตคติทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง มักมีประเด็นเกี่ยวโยงกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจในการให้คุณให้โทษในหน้าที่การงานระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ อีกทั้งการที่สังคมไทยยังไม่ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว ยังมองว่าเป็นเรื่องน่าอับอาย และซ้ำเติมผู้ถูกกระทำ จึงทำให้ผู้ถูกกระทำไม่กล้าพูดถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และเอาผิดผู้กระทำ ส่งผลให้ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และการแก้ปัญหาที่มีความยากลำบากมากขึ้น

งานวิจัยเกี่ยวกับการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศหลายเล่ม ได้แก่ รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิด คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และมหาวิทยาลัยมหิดล การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน โดยมูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร รายงานการวิจัย เรื่องการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของการตีตรากับความรุนแรงในการทำงาน โดยรองศาสตราจารย์บุญเสริม หุตแพทย์ จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข โดยนางสาวสุวรรณา พูลเพชร ได้ให้ข้อเสนอแนะในการจัดการกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

- ๑) การทำความสะอาดองค์กร และสร้างค่านิยมใหม่ที่ไม่ยอมรับเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
- ๒) การกำหนดให้เป็นข้อห้ามหนึ่งในประมวลคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงาน
- ๓) การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
- ๔) มีกฎหมายเพื่อป้องปรามโดยเฉพาะ
- ๕) มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน สร้างกลไกในการรองรับปัญหา
- ๖) มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง
- ๗) มีช่องทางและขั้นตอนการร้องเรียนที่ชัดเจน โดยปิดกั้นข้อผู้ร้องเรียนเป็นความลับ และมีการบันทึกข้อมูลการแก้ไขปัญหา และ
- ๘) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องรับผิดชอบในการป้องกัน และแก้ไขการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

จากการศึกษาแนวทางปฏิบัติในต่างประเทศ พบว่า มีการสอดแทรกประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ในกฎหมายต่างๆ เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายอาญา หรือกฎหมายเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศแล้ว และหลายประเทศได้จัดทำมาตรการ/แนวทางปฏิบัติ (code of conduct) เพื่อจัดการกับปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization – ILO) องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น (Japan International Cooperation Agency – JICA) มหาวิทยาลัยยอร์ก ประเทศอังกฤษ มหาวิทยาลัยบอสตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นต้น

ทั้งนี้ การกำหนดมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ก่อนการเข้าสู่กระบวนการทางวินัยต้องให้ผู้ถูกกระทำเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึงความต้องการของ ผู้ถูกกระทำ มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ พยาน และผู้กระทำ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์ในการทำงานของทั้งสองฝ่าย หน่วยงาน/องค์กร ควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความตระหนักรู้ สร้างวัฒนธรรมการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ยอมรับการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งจะเป็นการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศอีกทางหนึ่ง

๔. มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑. หน่วยงานต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากร ในหน่วยงานได้มีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ

๓. หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน โดยเน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐาน ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่ง ในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

๔. หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกล่่วละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี โดยคำนึงถึงเรื่อง พื้นที่ปลอดภัยในองค์กร เช่น จัดห้องทำงานที่เปิดเผย โลง มองเห็นกันได้ชัดเจน เป็นต้น

๕. หน่วยงานต้องกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน (เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกฎหมาย หรือกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม)

๖. การแก้ไข และจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประนอมข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงจะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้น ถือปฏิบัติอยู่

๗. การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันที และเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการกล่่วละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่ คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมให้เปิดเผย รวมทั้งให้เป็นธรรมทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไป ต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

๘. กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ให้ดำเนินการ

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหาย ไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ เฉพาะในกรณีมีการสอบปากคำผู้เสียหาย
- ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัย

๙. หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน เมื่อมีการร้องเรียนแล้ว ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงาน หรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียน และผู้เป็นพยาน รวมถึงข้อร้องขอ ของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยาน ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคล หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม และหน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

๑๐. หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยในระหว่างการร้องเรียน ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ต้องให้เป็นธรรมและได้รับการปฏิบัติ เช่นเดียวกับบุคลากรอื่น และต้องมีการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหา ในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

๑๑. หน่วยงานต้องรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการกล่่วละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ให้รายงานต่อผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer : CGEO) และให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point : GFP) ติดตามการดำเนินงานตามมาตรการฯ สำหรับการรายงาน ผลการดำเนินงานให้รายงานไปยังศูนย์ประสานการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการกล่่วละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

๑๒. ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการกล่่วละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน ในการดำเนินงานป้องกัน และแก้ไขปัญหาการกล่่วละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ โดยรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริม ความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้น ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันท่วงที รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ ใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่ส่อไปในทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

- การก่อกวนพาราสิ พุดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่ส่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่ส่อไปในทางเพศ การเล่าเรื่องตลกลามกเรื่องสองแง่สองงามในเรื่องเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก

- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจยืนใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหล่อกตา การผิวปากแบบเชยชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลลายหก การแสดงพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เพชู้ค์ ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มึนเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่จะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- ควรแต่งกายให้มิดชิด มีส่วนช่วยฟื้นอันตรายจากสายตาและพฤติกรรมคุกคามทางเพศได้มาก
- แสดงออกทันทีว่า ไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือถ่ายภาพ หรือ ถ่าย video clip (หากทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกล่วงละเมิด หรืออยู่ในเหตุการณ์
- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที
- หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
- กรณีผู้ถูกละเมิด/กลั่น ให้อาใจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกละเมิด
- ถ้าปฏิเสธอย่างชัดเจนไปแล้วถูกละเมิดซ้ำ ๆ อีก ถือว่าเป็นปัญหา ควรปรึกษาผู้ใหญ่หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนที่ปัญหาจะลุกลามไปกว่านี้ จากนั้นควรดำเนินการขึ้นเด็คขาด โดยร้องเรียนไปยังผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับสูงเพื่อลงโทษทางวินัย

กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกละเมิดอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้
- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้
 - ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่า เป็นการละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่
 - ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ใกล้ชิดช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

- ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง
- เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกระทำ ฯลฯ
- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

- เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงาน เพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน
- ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม
- ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

- ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรม และให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น
- ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- หน่วยงานด้านการเจ้าหน้าที่

ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง เว็บไซต์ กล่องรับเรื่องร้องเรียน ตู้ ป.ณ.
- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสารฯ
- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

- ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

**มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต**

ที่	ประเด็น	แนวทางการดำเนินงาน
๑.	หน่วยงานต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึงในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑. โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ดำเนินการจัดทำประกาศเจตนารมณ์ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ๒. ประสานติดตามการประกาศเจตนารมณ์
๒.	หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงานที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ	๑. โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ให้มีการจัดทำแบบประเมินความเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศในการทำงานของบุคลากร เพื่อหาแนวทางและแก้ไขปัญหา ๒. การจัดทำแนวปฏิบัติควรจัดทำ ๒ ระดับ คือระดับบุคคล และระดับองค์กร ๓. แนวปฏิบัติต้องกำหนดจริยธรรมขององค์กรระบุชัดเจนถึงพฤติกรรมที่ต้องไม่กระทำ เช่น การพุดจาสองแง่สามงาม
๓.	หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคลเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน โดยเน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐาน ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ	๑. โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ได้กำหนดให้ประเด็นการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กร รวมถึงการปฐมนิเทศ/ให้ความรู้กับบุคลากรใหม่ของหน่วยงาน และให้ความรู้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๔.	หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศและแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี โดยคำนึงถึงเรื่องพื้นที่ปลอดภัยใน หน่วยงาน เช่น จัดห้องทำงานที่เปิดเผย โลง มองเห็นกัน ได้ชัดเจน เป็นต้น	๑. โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ได้ดำเนินการตรวจสอบสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานและไม่เสี่ยงต่อการถูกละเมิดทางเพศ รวมถึงสร้างความเข้าใจกับบุคลากรไม่ให้กระทำการใดที่สร้างความอึดอัดใจต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน
๕.	หน่วยงานต้องกำหนดกลไกในการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน (เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกฎหมาย หรือกลุ่มคุ้มครองคุณธรรม)	๑. โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ได้กำหนดกลไกในการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานที่ชัดเจน ทั้งนี้หากผู้กระทำเป็นผู้บริหารหน่วยงานต้องกำหนดมาตรการ/ช่องทางอื่นในการร้องทุกข์หรือสายด่วน โดยต้องประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรขององค์กรรับรู้โดยทั่วกัน ๒. กำหนดช่องทางการร้องทุกข์หลายรูปแบบ ทั้งแบบ Offline และ Online ๓. ข้อมูลการร้องทุกข์ต้องรักษาไว้เป็นความลับ เพื่อให้ผู้ร้องทุกข์รู้สึกสบายใจ และปลอดภัยและเป็นการปกป้องสิทธิของผู้ร้องและผู้ถูกร้อง

ที่	ประเด็น	แนวทางการดำเนินงาน
๖.	การแก้ไขและจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประนอมข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหาก็จะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่	๑. กระบวนการจัดการปัญหาอย่างไม่เป็นทางการต้องเกิดจากความยินยอมทั้งสองฝ่าย โดยผู้ประสานข้อพิพาทต้องเป็นบุคคลที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายให้ความเคารพนับถือ ๒. การประนอมข้อพิพาทต้องมีการกำหนดเงื่อนไขเพื่อเป็นการคุมพฤติกรรมของผู้กระทำ ไม่ให้เกิดการกระทำซ้ำ โดยต้องเคารพการตัดสินใจของผู้เสียหาย เช่น การชดเชยค่าใช้จ่ายในการพบแพทย์ เป็นต้น
๗.	การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจัง โดยทันทีและเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไปต้องมีเหตุผลที่ดีพอ	๑. โรงพยาบาลศิริราชจะต้องกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนของกระบวนการแก้ไข/จัดการปัญหา ในทุกขั้นตอน ๒. การขยายระยะเวลาในการจัดการปัญหาต้องสร้างความเป็นธรรมให้ทั้งสองฝ่ายไม่เป็นการเอื้อประโยชน์ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ๓. ข้อมูลของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายต้องเป็นความลับ
๘.	กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้ - ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงาน สอบข้อเท็จจริง จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหาย ไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบ ข้อเท็จจริงได้เฉพาะในกรณีมีการสอบปากคำผู้เสียหาย - ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ให้รายงานผลต่อ หากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัย	๑. โรงพยาบาลศิริราชได้จัดตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศสภาพเดียวกับผู้ร้องทุกขั้วร่วมเป็นคณะทำงาน ๒. ในกรณีที่ผู้กระทำเป็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานระดับกรม ให้ผู้มีอำนาจเทียบเท่าจากหน่วยงานอื่น หรืออำนาจเหนือกว่าเป็นประธานสอบข้อเท็จจริง และให้มีผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้แทนหน่วยงานอื่นที่มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นคณะทำงานด้วย ๓. หน่วยงานภาคเอกชนที่ให้ความร่วมมือในการนำมาตราการฯ ไปดำเนินการ หากมีขนาดเล็กสามารถขอให้ผู้แทน ศปคพ. หรือหน่วยงานอื่นที่มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง

ที่	ประเด็น	แนวทางการดำเนินงาน
๙.	หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน เมื่อมีการร้องเรียนแล้วผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงาน หรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ ต้องได้รับความยินยอม จากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน รวมถึงข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียนหรือผู้เป็นพยาน ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม และหน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง	๑. โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ได้กำหนดมาตรการที่ชัดเจนในการคุ้มครองผู้ร้องเรียน และผู้เป็นพยาน ต้องมีหลักประกันความปลอดภัยว่าจะไม่เกิดการกลั่นแกล้งด้วยการโยกย้าย หรือถูกฟ้องร้อง ๒. ผู้ร้องเรียนต้องได้รับการฟื้นฟูเยียวยาและได้รับการชดเชยค่าเสียหายต่างๆ ที่สืบเนื่องมาจากการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน เช่น ค่าเดินทาง ในการมาให้ข้อเท็จจริง หรือค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ทั้งนี้ หากกรณีดังกล่าวเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถยื่นขอเงินเยียวยาได้จากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศสามารถยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยเป็นธรรมระหว่างเพศพิจารณา
๑๐.	หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยในระหว่างร้องเรียนยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิดต้องให้ความเป็นธรรมและให้ได้การปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น และต้องมีการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิ ในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา	๑. ผู้ถูกร้องจะไม่ถือเป็นผู้มีความผิด จนกว่ากระบวนการแก้ไข/จัดการปัญหาจะสิ้นสุด ๒. ผู้ถูกร้องมีสิทธิในการชี้แจงข้อกล่าวหา และแสดงหลักฐาน/พยานเพื่อยืนยันข้อเท็จจริง ๓. ผู้ถูกร้องควรต้องได้รับการบำบัดเยียวยา เช่น การไปพบจิตแพทย์ เป็นต้น
๑๑.	หน่วยงานต้องรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับหน่วยงานภาครัฐให้รายงานต่อผู้บริการด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer : CGEO) และให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point : GFP) ติดตามการดำเนินงานตามมาตรการฯ สำหรับการรายงานผลการดำเนินงานให้รายงานไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี	๑. โรงพยาบาลวชิระภูเก็ตประสานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต เพื่อประสานกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ซึ่งเป็นหน่วยในการจัดทำแบบฟอร์ม Online เพื่อส่งให้พื้นที่รายงานผลการดำเนินงาน ๒. ให้งานองค์กรคุณธรรม โรงพยาบาลวชิระภูเก็ตเป็นผู้รับผิดชอบในการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ไปยังสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต ภายใน ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี
๑๒.	ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชนในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ โดยรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง	๑. โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต เป็นหน่วยประสานงานและติดตามการดำเนินงานตามมาตรการฯ ของหน่วยงานต่างๆ เพื่อรายงานต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ตและศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

บรรณานุกรม

กนกวรรณ ธาราวรรณ. (๒๕๕๔). รายงานโครงการศึกษาวิจัย การต่อสู้ภาคประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). [ม.ป.ท.]: มหาวิทยาลัยมหิดล

พรวิภา วิภาณรภักย์. (๒๕๕๔). การคุกคามต่อสตรีในที่ทำงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์) รายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐. (๒๕๖๐). นนทบุรี : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข World Health Organization. (๒๐๑๔) Health care for women subjected to intimate partner violence or sexual violence. Switzerland : WHO Document Production Services

เว็บไซต์ รัฐบาลไทย. (๒๕๖๐, ๒๓ สิงหาคม). สธ.ตั้งคกก.สอบวินัยร้ายแรงกรณีข้าราชการชายลวนลาม. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaigov.go.th/news/contents/details/๖๑๒๗> (วันที่ค้นข้อมูล : ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (๒๕๕๖, ๘ กุมภาพันธ์). หญิงทำงานถูกคุกคามทางเพศเพิ่ม. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www๒.thaihealth.or.th/Content-fb/๑๔๔๕๓> (วันที่ค้นข้อมูล : ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑)

ภาคผนวก



โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต
เลขรับ 010454
วันที่ - 4 ส.ค. 2563
เวลา 13.52 น.

ที่ สธ ๐๒๑๗/ว ๖๖๐๗

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๑-๑๒ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป
และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน ๑ ฉบับ
ที่ พม ๐๕๐๔/ว ๘๘๐๙ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

ด้วย คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบร่างมาตรการ
ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงาน
ตามมาตรการ ฯ ดังกล่าว ไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงาน (ศปคพ.) อย่างเคร่งครัด

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ขอส่งมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว มาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ
อย่างเคร่งครัด ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ ขอให้ท่านรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการ ฯ ดังกล่าว
ส่งให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ mophita2558@gmail.com
ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ อนึ่ง สามารถเรียกดูเอกสารที่แนบทางเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กระทรวงสาธารณสุข ตามลิงก์ย่อ https://sl.moph.go.th/GRxS-_bak หรือรหัสคิวอาร์ (QR Code)
ได้อีกช่องทางหนึ่ง สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ นายวินัย คณาศรี นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๓๓๐ หรือ ๐๘ ๕๒๔๗ ๑๖๘๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีอย่างเคร่งครัดต่อไป



๐๔ ส.ค. ๒๕๖๓

ขอแสดงความนับถือ

ชนพล ธรรมวุฒิ

(นาย योगยศ ธรรมวุฒิ)

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการแพทย์
ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ศูนย์พึ่งได้โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต
รับที่ ๗๕
วันที่ 10 ส.ค. 2563
เวลา 9.00 น.

กลุ่มงานยุทธศาสตร์ แผนงานโครงการ
459
3 ส.ค. 63
เวลา 13.14 น.

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๑๓๓๐
โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๑๓๓๐

๘๘๖ ม.๔๗๗

- 3 ส.ค. 2563



กลุ่มสารบรรณ
เลขรับ ๑๕๐๑
วันที่ ๒๐ ก.ค. ๒๕๖๓
เวลา ๑๔.๕๔

เลขรับ ๓๒๒๑๖
วันที่ ๒๐ ก.ค. ๒๕๖๓
เวลา ๑๒.๓๖

ที่ พม ๐๕๐๔/ว

ค ค ๐ ๙

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๑๐๓๔ ถนนกรุงเกษม แขวงมหานาค

เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตฯ
เลขรับ ๒๐๕
วันที่ ๒๐ ก.ค. ๒๕๖๓
เวลา ๑๕.๕๖ น.

๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

ผู้อำนวยการกองกลาง
เลขรับ ๙๑๕๖
วันที่ ๒๑/๗/๖๓
เวลา ๑๕.๔๑ น.

เรื่อง มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/๑๒๖๗๓ ลงวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ จำนวน ๑ ชุด

ห้องรองปลัดกระทรวงฯ
นพ.ยงต์ ธรรมวุฒิ
เลขรับ ๙๑๕๖
วันที่ ๒๑ ก.ค. ๒๕๖๓
เวลา ๑๖.๕๓ น.

ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สร้างความเข้าใจกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ และภาคเอกชน ในการดำเนินการตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้ถูกต้องและทั่วถึง ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) อย่างเคร่งครัด รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงขอแจ้งเวียนมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานมาเพื่อรับทราบและถือปฏิบัติ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ และขอความร่วมมือจากท่านแจ้งหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงานตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ ให้ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) ทราบ ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ paa.dwf@dwf.go.th โดยได้มอบหมายให้นายณภัคพงศ์ เพื่อขุนทด นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ หมายเลขโทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๙๘๘๙ ๖๒๕๑ เป็นผู้ประสานงาน

๒๗ ม.ค. ๖๓

๑) เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เพื่อโปรดพิจารณา เห็นควรหรือไม่
จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ

ณ.ยงต์ ธรรมวุฒิ

(นายยงต์ ธรรมวุฒิ)

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการแพทย์

ปฏิบัติราชการแทน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

(นางสุทธิมา หุ่นดี)

ผู้อำนวยการกองกลาง

๓ ก.ค. ๒๕๖๓

(นายปรเมธี วิมลศิริ)

ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๒๓ ก.ค. ๒๕๖๓

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

โทร. / โทรสาร ๐ ๒๖๔๒ ๗๗๔๓

ร.ร. ย.ย.๑๗

ด่วนที่สุด
ที่ นร ๐๕๐๕/๑๒๗



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๓ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

อ้างถึง หนังสือกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ที่ พม ๐๕๐๔/๒๙๔๕ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ตามที่ได้เสนอเรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ไปเพื่อดำเนินการ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม สำนักงาน ก.พ. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงาน ก.พ.ร. ได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามบัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์รับความเห็นของกระทรวงยุติธรรมและสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย

๒. รับทราบการให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว) เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๓. ให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว) สร้างความเข้าใจกับส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ รวมถึงภาคเอกชนในการดำเนินการตามมาตรการฯ ให้ถูกต้องและทั่วถึง ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างเคร่งครัดด้วย

จึงเรียนยืนยันมา ทั้งนี้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งให้รองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง และกรมทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปัญญาพล ศรีแสงแก้ว)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนาศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๖๓๒ (อิทธิศักดิ์) ๑๕๓๒ (บุษกร)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๕๖ www.soc.go.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ spt55@soc.go.th

บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑. สำเนาหนังสือกระทรวงกลาโหม ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๒๐๑/๙๑๓ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๒๑๑.๓/๕๒๘๕ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓
๓. สำเนาหนังสือกระทรวงยุติธรรม ด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๔๑๓/๑๘๒๓ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓
๔. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๑/๑๑๐ ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓
๕. สำเนาหนังสือสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๑๐๘/๑๖๗๖ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓
๖. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๓๗ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

ด่วนที่สุด

ที่ กท ๐๒๐๑/๙๗



กระทรวงกลาโหม

ถนนสนามไชย กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๗๖๔๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามที่ ขอให้กระทรวงกลาโหม พิจารณาร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน รายละเอียดตามที่อ้างถึง นั้น

กระทรวงกลาโหม พิจารณาแล้วเห็นว่า ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานระดับภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ ได้รับการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิส่วนบุคคลมากขึ้น ทั้งนี้ การปรับปรุงมาตรการจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานให้มีความเหมาะสม มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ พยาน และผู้กระทำ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งถือว่าการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จึงเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อกราบทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พลเอก

(ชัยชาญ ช้างมงคล)

รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ ทำการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

โทร. ๐ ๒๖๒๒ ๓๑๒๐

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๓

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๒๑๑.๓/๕๒๔๕



กระทรวงมหาดไทย

ถนนอัษฎางค์ กทม. ๑๐๒๐๐

๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๗๖๔๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงมหาดไทยเสนอความเห็นเกี่ยวกับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ ความละเอียดตามที่อ้างถึง นั้น

กระทรวงมหาดไทยพิจารณาแล้วเห็นว่า ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นการกำหนดมาตรการกลางสำหรับหน่วยงานเพื่อให้เกิดกลไกขับเคลื่อนการกำกับดูแลด้านจริยธรรม ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีมาตรการเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียนและคุ้มครองพยาน กำหนดให้หน่วยงานแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน โดยเน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐาน จึงเห็นด้วยในหลักการตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานปลัดกระทรวง

สำนักนโยบายและแผน

โทร. ๐ ๒๒๒๓ ๕๒๔๔

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

กวีเคราะหนโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๑ มี.ค. ๒๕๖๓

ด่วนที่สุด

ที่ ยธ ๐๔๑๓/๑๕๒๓



กระทรวงยุติธรรม
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ
อาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์ ชั้น ๘
ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่
กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๑๐

๒๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๗๖๔๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกาขอให้กระทรวงยุติธรรมพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงยุติธรรม พิจารณาแล้วเห็นด้วยกับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว อย่างไรก็ตามเห็นควรแก้ไขในข้อ ๘ กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้ ย่อหน้าแรก การแต่งตั้งคณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริง บรรทัดที่ ๔ เห็นควรแก้ไขจาก “โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน” เป็น “โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน” และเพิ่มเติมในบรรทัดที่ ๕ ตอนท้าย “เฉพาะในกรณีมีการสอบปากคำผู้เสียหาย”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ เทพสุทิน)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๑/๔/๒๕๖๓

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๒๗๑๓

โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๙๖๖๑

กวนทีสุด

ที่ นร ๑๐๑๑/๑๑๐



สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๗๖๔๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ขอให้สำนักงาน ก.พ. เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง กรณีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้เสนอเรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี

สำนักงาน ก.พ. พิจารณาแล้ว เห็นชอบด้วยในหลักการ อย่างไรก็ตาม สำนักงาน ก.พ. มีข้อสังเกตว่า ร่างมาตรการฯ ข้อ ๘ ซึ่งกำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริงหรือให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้อย่างงานหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ให้คณะกรรมการนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย นั้น เห็นว่าตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีอำนาจดำเนินการสั่งให้มีการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญกระทำความผิดวินัยเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอยู่แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักมาตรฐานวินัย

โทร. ๐ ๒๕๕๗ ๑๖๒๘

โทรสาร ๐ ๒๕๕๗ ๑๖๒๕

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๑ มี.ย. ๒๕๖๓

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๑๐๘/ร.วิ.๗๖



สำนักงานสภาพัฒนาการ

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๙๖๒ ถนนกรุงเกษม กทม. ๑๐๑๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างอิง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล)๗๖๔๖

ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามที่ สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพิจารณาแล้ว มีความเห็นดังนี้

๑. เห็นควรให้ความเห็นชอบในหลักการของร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่ปรับปรุงใหม่ จำนวน ๑๒ ข้อ ที่ให้ความสำคัญกับการให้ความคุ้มครองบุคลากรทุกคนในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน รวมถึงมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน พยาน และผู้ถูกกล่าวหา โดยให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) เพื่อให้การขับเคลื่อนงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. อย่างไรก็ตาม นอกจากการกำหนดให้มีกลไกการร้องทุกข์ และมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา/ผู้ร้องเรียน ควรพิจารณาเพิ่มเติมมาตรการให้ความช่วยเหลือ ขาดเซยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อเป็นหลักประกันให้บุคคลได้รับความคุ้มครองและได้รับความเป็นธรรมอย่างแท้จริง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๑ มี.ย. ๒๕๖๓

กองยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพมนุษย์และสังคม

โทร ๐ ๒๒๘๐ ๔๐๘๕ ต่อ ๓๔๓๒ โทรสาร ๐ ๒๒๘๒ ๒๘๒๗

E-mail : kanda@nesdc.go.th

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๒๐๐/ทศ



สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๑๔ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๗๖๔๖

ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการขอให้สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอความเห็นเกี่ยวกับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาแล้ว มีความเห็น ดังนี้

๑. เห็นชอบในหลักการร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่ปรับปรุงใหม่ จำนวน ๑๒ ข้อ ร่างมาตรการดังกล่าว เป็นการเพิ่มมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน ผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหา เพิ่มกลไกการรับเรื่องร้องทุกข์ การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน การปรับปรุงร่างมาตรการฯ จะส่งผลให้กระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สร้างความเป็นธรรมต่อคู่กรณีทั้งสองฝ่าย อีกทั้งบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจก็จะได้รับความคุ้มครองและปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนสากลตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเข้าร่วมภาคี ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW) ที่ประเทศไทยต้องดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันความรุนแรงต่อสตรีในสถานที่ทำงาน

๒. ส่วนการให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) นั้น เนื่องจากปัจจุบันกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศทำหน้าที่ส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรีอยู่แล้ว จึงมีความเหมาะสมในการทำหน้าที่ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอ้นฟ้า เวชชาชีวะ)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

สำเนาถูกต้อง

กองพัฒนาระบบราชการ ๒

โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๐๙ (ปิยนุช)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๘๑๗๔

www.opdc.go.th

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๑ มี.ค. ๒๕๖๓



ประกาศโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคลและสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต จะดำเนินการดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศและไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเฉลิมพงษ์ สุคนธผล)

นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

แบบรายงานผลการดำเนินงานตาม
มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๑. หน่วยงาน.....
๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ.....
โทรศัพท์.....โทรสาร.....
๓. การประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ๓.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร ☐ มี ☐ ไม่มี
- ๓.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง ☐ มี ☐ ไม่มี
๔. การจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ๔.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร ☐ มี ☐ ไม่มี
- ๔.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง ☐ มี ☐ ไม่มี
๕. มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศ โดย
- ☐ จัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไป
- ☐ จัดทำแผ่นพับ / จดหมายข่าว / การเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน
- ☐ จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแจกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน
- ☐ สอดแทรกในกิจกรรมการจัดการความรู้
- ☐ ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย
- ☐ กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หรือการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่
- ☐ กำหนดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน
- ☐ กำหนดไว้ในแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของหน่วยงาน
- ☐ อื่น ๆ ได้แก่.....
๖. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ☒ มี ได้แก่ ☐ ไม่มี.....
๗. ปีงบประมาณที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านมีการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานหรือไม่
- ☐ มี (ตอบข้อ ๗.๑ - ๗.๕) ☐ ไม่มี
- ๗.๑ จำนวนการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงาน..... ครั้ง

๗.๒ รูปแบบปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

- ☐ ทางวาจา ครั้ง ☐ ทางกาย ครั้ง
- ☐ ทางสายตา ครั้ง ☐ ถูกกระทำโดยมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง..... ครั้ง
- ☐ ถูกกระทำลักษณะอื่นๆ ครั้ง ได้แก่

๗.๓ ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงานของท่าน

- ☐ ผู้บังคับบัญชากระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- ☐ ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำต่อผู้บังคับบัญชา
- ☐ เพื่อนร่วมงานกระทำต่อเพื่อนร่วมงาน
- ☐ บุคลากรภายในหน่วยงานกระทำต่อผู้ที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานของท่าน
- เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง หรือผู้รับบริการ เป็นต้น

๗.๔ สถานที่เกิดกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงาน

- ☐ ภายในห้องทำงาน ☐ บริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน
- ☐ พื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน ☐ อื่น ๆ ได้แก่

๗.๕ การจัดการในกรณีมีการร้องเรียนประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หน่วยงานได้ดำเนินการตามมาตรการฯ กฎระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

