



คู่มือ แนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
สำนักงานสาธารณสุขอำเภออำนาจเจริญ จังหวัดราชบุรี



แนวปฏิบัตินี้ เป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการตอบแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์
ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(MOPH Open Data Integrity and Transparency Assessment : MOIT)

คำนำ

////////////////////////////////////

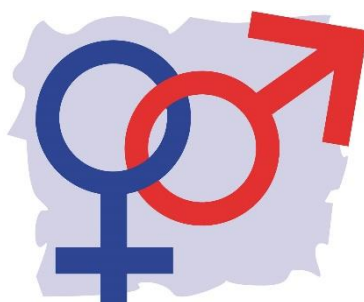
การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของพนักงานในเรื่องชีวิตทางเพศอย่างร้าย และเป็นการละเมิดสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แม้ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายฉบับแล้วก็ตาม แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง แม้แต่กับบุคลากรภาครัฐและบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขก็ตาม

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอดำเนินสะดวก จึงได้จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และเพื่อเป็นการกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอดำเนินสะดวก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
๑. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๒. วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ	๑
๓. ความหมายของการคุกคามทางเพศ	๑
๔. รูปแบบของการคุกคามทางเพศ	๒
๕. ลักษณะการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๓
๖. ผลกระทบของการคุกคามทางเพศที่มีต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ	๔
๗. การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ	๔
๘. สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๕
๙. พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๕
๑๐. ช่องทางการร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๗
เอกสารอ้างอิง	๘



ในปัจจุบันสังคมได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศอย่างจริงจัง จนทำให้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศแตกต่างกันออกไป รัฐสภาสหรัฐอเมริกา ๑๙๘๐ (อ้างถึงในพรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) ได้ให้นิยามของการคุกคามทางเพศว่า “เป็นการวิพากษ์วิจารณ์ด้วยวาจาโดยจงใจหรือซ้ำ ๆ ซาก ๆ

เป็นการแสดงท่าทีหรือการสัมผัสทางกายในลักษณะที่เป็นความหมายทางด้านเพศ โดยที่ฝ่ายหญิงไม่พอใจ และไม่ต้องการให้เกิดขึ้น” ในขณะที่ Irish Nurses Organization ได้ให้คำนิยามของการคุกคามทางเพศ ว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่ต้องการการตอบสนองและเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เชื้อเชิญหรือพึงพอใจในท่าทีเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งแสดงออกโดยการคุกคาม ทำให้บุคคลที่ถูกคุกคามทางเพศรู้สึกถูกเหยียดหยาม ถูกดูถูกศักดิ์ศรี และหนักใจต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้น Mrkwicka ๑๙๙๔ (อ้างถึงในพรวิภา วิทยานรภัย, ๒๕๕๔)

การให้ความหมายของการคุกคามทางเพศนั้น มักจะส่งผลถึงพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ ซึ่งอาจมีความรุนแรงน้อย ปานกลาง หรือมาก โดยขึ้นอยู่กับปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาของแต่ละบุคคล Charney ๑๙๙๔ (อ้างถึงในพรวิภา วิทยานรภัย, ๒๕๕๔) จะเห็นได้ว่าในนิยามหรือความหมายของการคุกคามทางเพศนั้นครอบคลุมพฤติกรรม ๓ ลักษณะด้วยกัน ประกอบด้วย

๑. เป็นพฤติกรรมทางเพศที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศทั้งทางร่างกายและวาจา
๒. เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยที่ฝ่ายหญิงไม่ได้เชื้อเชิญ หรือพอใจ หรือต้องการให้เกิดขึ้น
๓. เป็นพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศซึ่งถือว่าเป็นการดูถูก เหยียดหยามสิทธิสตรี และความสามารถในการทำงานของสตรี

๔. รูปแบบของการคุกคามทางเพศ

Beavais ๑๙๘๖ (อ้างถึงในพรวิภา วิทยานรภัย, 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)

Mackinon ๑๙๗๙ (อ้างถึงในพรวิภา วิทยานรภัย, ๒๕๕๔) ได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรมการคุกคามทางเพศออกเป็น ๔ รูปแบบ คือ

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

Working Women United Institute : WWUI (อ้างถึงในพรวิภา วิทยานรภัย, ๒๕๕๔) ได้เสนอรูปแบบของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ โดยแบ่งเป็น ๖ รูปแบบ คือ

๑. การยั่วยุหัวเราะ และการขำเลียมองดูรูปร่างของผู้หญิงอย่างไม่มีรู้จักหยุด
๒. การพยายามสัมผัสตัวของฝ่ายหญิงอยู่เสมอ
๓. การขู่ผู้หญิงให้ยอมจำนนต่อการคาดคะเนหรือการเหน็บแนม
๔. การจับตัวผู้หญิงซึ่งอยู่กันตามลำพังเพื่อความใกล้ชิดทางเพศซึ่งเป็นการฝืนใจของฝ่ายหญิง
๕. การชักชวนให้มีเพศสัมพันธ์อย่างเปิดเผย โดยมักจะขู่ถึงการออกจากงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง
๖. การมีความสัมพันธ์ทางเพศโดยการฝืนใจฝ่ายหญิง

นอกจากนี้ เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้อย่างสะดวก ยังส่งผลให้เกิดการคุกคามทางเพศในรูปแบบใหม่ ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เช่น การส่งภาพลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศผ่านทางโปรแกรมประยุกต์ (Application) ต่าง ๆ การ

ส่งข้อความก่อกวนทางเพศอย่างต่อเนื่อง การข่มขู่จะนำภาพลามกอนาจารของผู้เสียหายไปเผยแพร่บนสื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น

๕. ลักษณะการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการและมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๕.๑ การกระทำทางสายตา

- การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๕.๒ การกระทำด้วยวาจา

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี้ยวพาราสี พูดจาทะลึ่ง โห่ร้อง ทักท้วง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดสื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหก หรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๕.๓ การกระทำทางกาย

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก
- การรบกวนโดยที่อีกฝ่ายไม่ให้ความสนใจ การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุม หรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหลีดตา การผิวปากแบบเชยชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้อวัยวะหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๕.๔ การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

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

๕.๕ การกระทำอื่น ๆ ทางเพศผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

- การแสดงรูปแบบ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพเปลือยในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การแสดงปฏิทินที่มีภาพเปลือย การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศหรือการร่วมเพศ
- การส่งข้อความ รูปภาพ และสัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางสื่อออนไลน์ เช่น Facebook, Twitter, Instagram, Line และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

๖. ผลกระทบของการคุกคามทางเพศที่มีต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ

การคุกคามทางเพศมีผลกระทบทั้ง ๒ ด้าน คือ กระทบต่อบุคคล และกระทบต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงานและสถานศึกษา โดยส่วนบุคคลนั้นจะมีผลกระทบอย่างมากต่อจิตใจ อารมณ์ สังคม ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งถ้าเกิดในสถานที่ทำงานก็จะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ เช่น ในกรณีผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องออกจากงาน หรือโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานลดลง แต่ถ้าเกิดกับนักเรียน นักศึกษาแล้ว คุณภาพในการศึกษาก็จะลดลง ซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามทางเพศ และอาจมีผลต่อบุคคลที่อยู่รอบข้างไม่ว่าจะเป็นญาติ พี่น้อง เพื่อนร่วมงาน และสังคมรอบข้างของผู้ถูกคุกคามทางเพศ สำหรับผลกระทบต่อองค์กรซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงานและสถานศึกษานั้น จะทำให้สถานที่ทำงานหรือสถานศึกษานั้นเป็นสถานที่ซึ่งไม่ปลอดภัย ทำให้มีการปรับเปลี่ยนผู้ทำงานอยู่เสมอ ขวัญและกำลังใจของผู้ทำงานลดลงซึ่งทำให้ผลผลิตของงานที่ต่ำลงด้วย

๗. การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ

The American Nurses Association (ANA) (อ้างถึงในพริวิภา วิชาญรักษ์, ๒๕๕๔) ได้เสนอวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศ โดยเสนอไว้ ๒ ระดับ คือ ระดับนายจ้างหรือผู้บริหาร และระดับลูกจ้าง ดังนี้

๑. ระดับนายจ้างหรือผู้บริหาร (Employer Prevention) ต้องมีการกำหนดนโยบายและแจ้งให้ลูกจ้างทราบเกี่ยวกับนโยบายการห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน มีการกำหนดวิธีการฟ้องร้อง หรือการเสนอรายงานเมื่อถูกคุกคามทางเพศ โดยการปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน นอกจากนี้ควรมีการฝึกผู้บริหารในระดับต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและหาวิธีการจัดการเมื่อมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น ทั้งนี้ ต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และต่อเนื่องจากนายจ้าง ผู้บริหาร และลูกจ้าง

๒. ระดับลูกจ้าง (Employee Prevention) โดยมากแล้วจะเน้นในเรื่องการป้องกันตนเองจากการถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งวิธีการปฏิบัติเมื่อถูกคุกคามทางเพศมีดังนี้

๒.๑ เผชิญหน้าผู้ทำการคุกคามทางเพศโดยได้ตอบเป็นบางครั้งถ้าจำเป็น และขอร้องให้หยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ รายงานเรื่องการคุกคามทางเพศ โดยรายงานตามสายงานบังคับบัญชา

๒.๓ จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ โดยแสดงรายละเอียดว่าใคร ทำอะไร ที่ไหนและเวลาเท่าไร แล้วทำสำเนาเก็บไว้

๒.๔ หาผู้สนับสนุนจากหน่วยงานอื่นหรือจากองค์กรอื่น โดยจะเห็นได้ว่านโยบายในที่ทำงานเกี่ยวกับการป้องกันการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ การให้ความรู้ การให้การศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตัว ตลอดจนการออกกฎระเบียบต่าง ๆ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกันนั้น ก็เป็นวิธีหนึ่งในการป้องกันการเกิดการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานได้ และเมื่อนายจ้างได้ทราบว่ามีมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานจริง ภายหลังจากการสอบสวนแล้ว นายจ้างและผู้บริหารมีกลวิธีในการจัดการ อาทิ

- ว่ากล่าวตักเตือน

- เปลี่ยนหน่วยงาน ฝ่าย หรือแผนกงาน
- ตัดเงินเดือนและเงินพิเศษ (Bonus)
- ให้ออก
- ไล่ออก
- แก้ไขสถานการณ์ให้ผู้ถูกคุกคาม เช่น ให้การขอโทษเหยื่อต่อหน้าบุคคลอื่น
- จ่ายค่ารักษาพยาบาล (ถ้ามี) ค่าปรึกษา (จิตแพทย์หรือทนายความในกรณีที่มีการปรึกษาจิตแพทย์และมีการฟ้องร้อง)

นโยบายของสถานที่ทำงานในการป้องกันการคุกคามทางเพศนั้น เป็นสิ่งสำคัญนอกเหนือจากการป้องกันตนเองของผู้ทำงานแล้ว การประกาศให้ผู้ทำงานทราบเกี่ยวกับนโยบายการห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานจะเป็นวิธีที่ดีที่สุด ในการป้องกันการคุกคามทางเพศได้ และหากแม้มีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานจริง นายจ้างและผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการจัดการและสอบสวน เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อมิให้เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานหรือสถานศึกษาอีก

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า เมื่อมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น จะต้องเกิดเหตุการณ์ ๑ หรือ ๒ เหตุการณ์นี้เกิดขึ้น คือ

๑. ผู้ถูกคุกคาม เหยื่อ เก็บตัวไม่ยอมเปิดเผยเหตุการณ์
๒. มีการฟ้องร้อง การเรียกร้องต่อสู้กันในระดับสูงต่อไป

๘. สิ่งที่ต้องกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๑) แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๒) ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำและเรียกผู้อื่นช่วย

(๓) บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพถ่าย หรือบันทึกคลิปวิดีโอ (video clip) หากสามารถทำได้

(๔) บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้น ๆ ชื่อของพยานและหรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์

(๕) แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที

(๖) หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

(๗) กรณีผู้ถูกกระทำอายหรือกลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทนแต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

๙. พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๙.๑ ระดับบุคคล

(๑) บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

(๒) บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา, ผู้ที่ไม่สนิทสนม, เพศตรงข้าม หรือควรมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

(๓) บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

(๔) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

(๕) ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชามาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือปฏิบัติงานต่างจังหวัด ต่างประเทศสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นทราบก่อนทุกครั้ง

(๖) บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาควมมีใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

(๗) สร้างทัศนคติให้บุคลากร ไม่ทน ไม่ยอมรับ และไม่เพิกเฉยต่อพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๘) เพื่อนร่วมงานที่รับทราบปัญหาต้องไม่เพิกเฉยและรักษาความลับ รวมทั้งหาแนวทางการช่วยเหลือที่เหมาะสม

๙.๒ ระดับองค์กร

(๑) หน่วยงานจะต้องมีการประกาศเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน สร้างวัฒนธรรมและจิตสำนึกในการเคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน อันจะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

(๒) หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง เป็นต้น

(๓) หน่วยงานจะต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคน ให้ได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตลอดจนประชาสัมพันธ์ช่องทางการขอรับความช่วยเหลือ หรือร้องเรียน กรณีเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

(๔) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อเกิดการเรียนรู้และยอมรับความเสมอภาคระหว่างบุคคล

(๕) จัดสภาพแวดล้อมที่ดี ที่สามารถป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ เช่น มีกล้องวงจรปิด แสงไฟหรือแสงสว่างเพียงพอ ห้องทำงานเปิดเผย โถง สามารถมองเห็นได้ชัดเจน

(๕.๑) กรณีสำนักงานควรจัดสถานที่ทำงานในลักษณะเปิดเผย โถง มองเห็นได้ชัดเจนและติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อบันทึกภาพในบริเวณที่เหมาะสม

(๕.๒) กรณีหน่วยบริการผู้ป่วย ควรดำเนินการ ดังนี้

โรงพยาบาล

- ห้องตรวจควรจัดให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และจะต้องมีผู้ช่วยแพทย์ซึ่งเป็นบุคคลที่สามอยู่ด้วย

- ห้องให้คำปรึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และเป็นไปตามกลุ่มเป้าหมาย แต่ควรคำนึงถึงการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

- ติดตั้งกล้องวงจรปิดให้เพียงพอในการรักษาความปลอดภัย

การอนุมัติใช้ คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

(นางสาวนิภา ทองบุญ)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน
ผู้จัดทำแนวปฏิบัติ

(นายศุภกร ลิขิตภิษฎา)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
ผู้จัดทำแนวปฏิบัติ

(นายสิทธิชน จันทรแพง)
สาธารณสุขอำเภอดำเนินสะดวก
ผู้อนุมัติแนวปฏิบัติ

เอกสารอ้างอิง

////////////////////
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (๒๕๖๓). แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือ
คุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข. (ฉบับที่ ๑)

พรวิภา วิภาณราษฎร์. (๒๕๕๔). การคุกคามต่อสตรีในที่ทำงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)





สำนักงานสาธารณสุขอำเภอดำเนินสะดวก

 โทร ๐๓๒ ๒๔๘ ๐๙๑ - ๙๒  E-mail dndpho@hotmail.com