



คู่มือ แนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
สำนักงานสาธารณสุขอำเภออำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

STOP SEXUAL
HARASSMENT

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

คำนำ

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

การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ถือเป็น การละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ทำงานในเรื่องชีวิตทางเพศอย่างร้าย และเป็น การละเมิดสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แม้ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายฉบับแล้วก็ตาม แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง แม้แต่กับบุคลากรภาครัฐและบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขก็ตาม

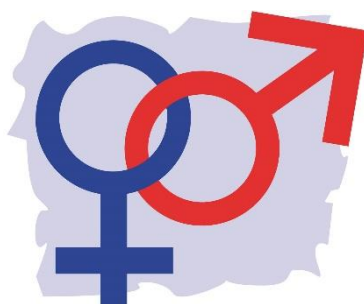
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอดำเนินสะดวก จึงได้จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความตระหนักรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และเพื่อเป็นการกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 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



คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

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

๑. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็น การบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูล ทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดย ประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดเหยียดหยาม และ ให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อ ผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

ปัจจุบัน ประเทศไทยมีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนด โทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่ ๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา ๒๗ ได้วางหลักการเกี่ยวกับ ความเสมอภาคของเพศชายและหญิง โดยกำหนดให้เพศชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน และห้ามมิให้นำ ความแตกต่างของบุคคลในเรื่องเพศ มาเป็นเหตุในการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม, ๒. พระราชบัญญัติ คຸ່ມครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑, ๓. พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘, ๔. พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และ ๕. พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นต้น

แม้ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษ สำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายฉบับแล้วก็ตาม แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง แม้แต่กับบุคลากรภาครัฐและบุคลากรในสังกัดกระทรวง สาธารณสุขก็ตาม ดังนั้น การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทาง เพศในการทำงานจึงเป็นพันธกิจที่สำคัญของทุกส่วนราชการที่ต้องเร่งดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ

๒. วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

๒.๑ เพื่อขับเคลื่อนมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ ทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

๒.๒ เพื่อจัดทำแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ บุคลากรในสังกัดทุกระดับ

๓. ความหมายของการคุกคามทางเพศ

คำว่า “การคุกคามทางเพศ” (Sexual Harassment) ใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. ๑๙๖๔ โดยอยู่ในรูปแบบ ของบทบัญญัติเกี่ยวกับเพศว่าด้วยการจ้างงาน Charney ๑๙๙๔ (อ้างถึงในพรวิภา วิภาณรภักย์, ๒๕๕๔) หลังจากนั้นคำว่า การคุกคามทางเพศ จึงเริ่มปรากฏอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะเกี่ยวกับการจ้างงาน

ในปัจจุบันสังคมได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศอย่างจริงจัง จนทำให้ผู้มีอำนาจ หมาย เกี่ยวกับการคุกคามทางเพศแตกต่างกันออกไป รัฐสภาสหรัฐอเมริกา ๑๙๘๐ (อ้างถึงในพรวิภา วิภาณรภักย์, ๒๕๕๔) ได้ให้นิยามของการคุกคามทางเพศว่า “เป็นการวิพากษ์วิจารณ์ด้วยวาจาโดยจงใจหรือซ้ำ ๆ ซาก ๆ

เป็นการแสดงท่าทีหรือการสัมผัสทางกายในลักษณะที่เป็นความหมายทางด้านเพศ โดยที่ฝ่ายหญิงไม่พอใจ และไม่ต้องทำให้เกิดขึ้น” ในขณะที่ Irish Nurses Organization ได้ให้คำนิยามของการคุกคามทางเพศ ว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่ต้องการการตอบสนองและเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เชื้อเชิญหรือพึงพอใจในท่าทีเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งแสดงออกโดยการคุกคาม ทำให้บุคคลที่ถูกคุกคามทางเพศรู้สึกถูกเหยียดหยาม ถูกกีดกัน และหงุดหงิดต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้น Mrkwicka ๑๙๙๔ (อ้างถึงในพรวิภา วิชากรากัย, ๒๕๕๔)

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

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

๔. รูปแบบของการคุกคามทางเพศ

Beavais ๑๙๘๖ (อ้างถึงในพรวิภา วิชากรากัย, ๒๕๕๔) ได้จำแนกรูปแบบของการคุกคามทางเพศ ออกเป็น ๔ รูปแบบ ตามคู่มือ คือ

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

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

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

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

๑. การยักคิ้วหรือหัวตา และการชำเลื่องมองดูรูปร่างของผู้หญิงอย่างไม่รู้จักหยุด
๒. การพยายามสัมผัสตัวของฝ่ายหญิงอยู่เสมอ
๓. การขู่ผู้หญิงให้ยอมจำนนต่อการคาดคั้นหรือการเหน็บแนม
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
- การเกี่ยวพาราสี พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง 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 การต้อนเข้ามาดม หรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหลีดตา การผิวกปากแบบเชยชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๕.๔ การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษา การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่จะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา

๕.๕ การกระทำอื่น ๆ ทางเพศผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

- การแสดงรูปแบบ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพเปลือยในที่ทำงาน และในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การแสดงปฏิทินที่มีภาพเปลือย การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงวัยอะเพศหรือการร่วมเพศ
- 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 สำหรับผลต่อองค์กรซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงานและสถานศึกษานั้น จะทำให้สถานที่ทำงานหรือสถานศึกษานั้นเป็นสถานที่ซึ่งไม่ปลอดภัย ทำให้มีการปรับเปลี่ยนผู้ทำงานอยู่เสมอ ขวัญและกำลังใจของผู้ทำงานลดลงซึ่งทำให้ผลผลิตของงานที่ต่ำลงด้วย

๗. การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ

The American Nurses Association (ANA) (อ้างถึงในพรวิภา วิชาการักษ์, 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 เผชิญหน้าผู้ทำการคุกคามทางเพศโดยโต้ตอบเป็นบางครั้งถ้าจำเป็น 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 จะต้องมีเหตุการณ์ ๑ หรือ ๒ เหตุการณ์นี้เกิดขึ้น คือ

๑. ผู้ถูกคุกคาม เหยื่อ เก็บตัวไม่ยอมเปิดเผยเหตุการณ์
๒. มีการฟ้องร้อง การเรียกร้องต่อสู้กันในระดับสูงต่อไป

๘. สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(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) กรณีผู้ถูกกระทำอายุหรือกลัว 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 ภาควุฒิในผลการทำงานของตนเอง 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 ตลอดจนประชาสัมพันธ์ช่องทางขอรับความช่วยเหลือ 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

- จัดให้มีแสงสว่างและกล้องวงจรปิดบริเวณทางเดินระหว่างห้องพักเจ้าหน้าที่ กับ
อาคารบริการผู้ป่วยอย่างเพียงพอ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

- จัดระบบเตือนภัย ระบบการป้องกัน เช่น กล้องวงจรปิด กริ่งสัญญาณเสียงดังให้
ผู้อาศัยอยู่ใกล้เคียงยิน

- จัดระบบการขึ้นเวรคู่ร่วมกับเจ้าหน้าที่จิตอาสา อาสาสมัครสาธารณสุขประจำ
หมู่บ้าน ญาติ หรือเพื่อนบ้านใกล้เคียงโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

- จัดให้มีแสงสว่างและกล้องวงจรปิดบริเวณทางเดินระหว่างห้องพักเจ้าหน้าที่ กับ
อาคารบริการผู้ป่วยอย่างเพียงพอ

(๖) จัดตั้งคณะกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาคกรล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
ประจำหน่วยงาน เพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาคกรล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศใน
ที่ทำงาน เพื่อรองรับความเสี่ยงอันอาจจะเกิดขึ้น

(๗) จัดให้มีช่องทางและกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียน กรณีการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน ที่ทำให้ผู้ร้องเรียนมีความมั่นใจได้ว่า มีการดำเนินการอย่างเหมาะสม กรณี
ที่ผู้ร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาคกร ผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนไปยังหน่วยงานในสังกัดตามสายบังคับ
บัญชาได้

(๘) ผู้ให้คำปรึกษาควรมีความรู้ ความสามารถในการช่วยเหลือตามแนวทางของหน่วยงานที่
กำหนด และต้องไม่เพิกเฉย รวมถึงต้องรักษาความลับ

๑๐. ช่องทางการร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

ช่องทางการร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของหน่วยงานในสังกัด
กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยช่องทางต่าง ๆ ดังนี้

๑๐.๑ การร้องเรียนกับราชการบริหารส่วนกลาง

(๑) ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) กระทรวงสาธารณสุข
www.stopcorruption.moph.go.th

(๒) ร้องเรียนทางไปรษณีย์ ที่ ตู้ ปณ.๙ ปณฝ.กระทรวงสาธารณสุข ๑๑๐๐๐

๑๐.๒ การร้องเรียนกับราชการบริหารส่วนภูมิภาค

(๑) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

(๒) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

(๓) ศูนย์พิงใจ (OSCC : One Stop Crisis Center) ในโรงพยาบาลทุกแห่ง

(๔) ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนระดับกรม

(๕) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข



การอนุมัติใช้ คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี



(นายสุภกร ลิขิตกัญญา)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
ผู้จัดทำแนวปฏิบัติ



(นายสิทธิชน จันทร์แพง)

สาธารณสุขอำเภอดำเนินสะดวก
ผู้อนุมัติแนวปฏิบัติ

เอกสารอ้างอิง

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

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





สำนักงานสาธารณสุขอำเภอดำเนินสะดวก

☎ โทร ๐๓๒ ๒๔๘ ๐๙๑ - ๙๒ 📧 E-mail ss00๐๗๒๒@hotmail.com