



โรงพยาบาลท่าเรือ
Tharongchang Hospital

คู่มือ

แนวทางการปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

โรงพยาบาลท่าเรือ



Contact



077 - 357164



www.trch.go.th



trch_hospital@yahoo.com

คำนำ

การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน ถือเป็น การละเมิดสิทธิมนุษยชนของพนักงาน ในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมรวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีสาเหตุสำคัญ คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ แม้ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและกำหนดโทษ สำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายฉบับแล้วก็ตาม แต่สถานการณ์ของการละเมิด หรือคุกคามทางเพศยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปัจจุบันมีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในสถานที่ต่าง ๆ ไม่เว้นแต่ในสถานที่ทำงาน ซึ่งผู้ที่ตกเป็นเหยื่อส่วนใหญ่ คือ ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

โรงพยาบาลท่าโรงช้าง จึงจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลท่าโรงช้าง เพื่อให้บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลท่าโรงช้างได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลท่าโรงช้าง
มีนาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

คำนำ

สารบัญ

บทที่ ๑ ความสำคัญของปัญหา

- | | |
|-----------------------------------|---|
| ๑. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ | ๒ |

บทที่ ๒ การประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- | | |
|--|---|
| ๑. ความหมายของการคุกคามทางเพศ | ๓ |
| ๒. รูปแบบของการคุกคามทางเพศ | ๓ |
| ๓. ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ : สาเหตุและการดำเนินการแก้ไข | ๔ |
| ๔. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ | ๕ |
| ๕. ผลกระทบของการคุกคามทางเพศ | ๕ |
| ๖. การช่วยเหลือทางด้านจิตใจสำหรับผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ | ๖ |
| ๗. การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ | ๗ |

บทที่ ๓ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

ในที่ทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

- | | |
|--|----|
| ๑. ความหมายของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ | ๘ |
| ๒. พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ | ๘ |
| ๓. ลักษณะการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ | ๙ |
| ๔. สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ | ๙ |
| ๕. หลักการพื้นฐานในการให้ความช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ | ๑๐ |
| ๖. มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ๖ | ๑๑ |
| ๖.๑ การดำเนินการตามแนวทางป้องกันการล่วงละเมิด ๖ | ๑๑ |
| ๖.๒ มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ ผู้เป็นพยาน | ๑๑ |
| ๖.๓ มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา | ๑๒ |
| ๖.๔ หน่วยงานรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน | ๑๒ |
| ๖.๕ ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน | ๑๒ |
| ๖.๖ ช่องทางการร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ๖ | ๑๒ |
| ๖.๗ หน่วยงานรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายนอก | ๑๒ |

บทที่ ๑

ความสำคัญของปัญหา

๑. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การคุกคามทางเพศถือเป็นความรุนแรงต่อสตรี ซึ่งปฏิญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรี (Declaration on the Elimination of Violence against Women) ยืนยันว่าความรุนแรงเป็นการละเมิด สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของสตรี และตระหนักว่าความรุนแรงต่อสตรีเป็นปรากฏการณ์ให้เห็นถึงความจำเป็นมาของความสัมพันธ์ซึ่งอำนาจที่ไม่เท่าเทียมระหว่างบุรุษและให้คำจำกัดความของคำว่า "ความรุนแรงต่อสตรี" ไว้ว่า การกระทำใด ๆ ที่เป็นความรุนแรงที่เกิดจากของบทบาท ทางเพศ (Gender-based violence) ซึ่งเป็นผลหรืออาจจะเป็นผลให้ร้ายร่างกายทางเพศ หรือทางจิตใจก่อให้เกิดความทุกข์ทรมานแก่สตรี รวมทั้งการขู่ข่ม คุกคาม กีดกันเสรีภาพทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนตัว (United Nations, ๑๙๙๓ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานรภักย์, ๒๕๕๔) ซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกระงับทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน

ปัจจุบันประเทศไทยมีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา ๒๗ ได้วางหลักการเกี่ยวกับความเสมอภาคของเพศชายและหญิง โดยกำหนดให้เพศชายและหญิง มีสิทธิเท่าเทียมกัน และห้ามมิให้นำความแตกต่างของบุคคลในเรื่องเพศ มาเป็นเหตุในการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ ได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๖ โดยห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ทั้งนี้ มาตรา ๑๔๗ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดโทษของผู้ที่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

- พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๘ ได้แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๙๗ โดยกำหนดโทษของบุคคลที่กระทำการใดๆ ต่อผู้อื่นอันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับ ไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากเป็นการกระทำในที่สาธารณะหรือต่อหน้าธารกำนัล หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะส่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ แต่หากเป็นการกระทำโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกระงับ อันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน และปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท

- พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่ตราขึ้นเพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกละเมิดเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘๓ (๘) กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

โดยมาตรา ๘๔ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ เป็นผู้กระทำความผิดวินัย ซึ่งต่อมา ก.พ. ได้ออก กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อกำหนดรูปแบบการกระทำที่จะถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามมาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

- ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๑๐ ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ และมอบหมายให้กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือหน่วยงานภาคเอกชนรับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานไปดำเนินการตามความเหมาะสม อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องดังกล่าวแล้ว แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในส่วนของกระทรวงสาธารณสุขนั้นข้อมูลการล่วงละเมิด ทางเพศของกระทรวงสาธารณสุข ๓ ปีย้อนหลัง (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) มีผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ จำนวนทั้งสิ้น ๙ คน โดยพบว่าผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้าจำนวน ๕ คน และระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๔ คน ถูกลงโทษทางวินัย จำแนกเป็นวินัยไม่ร้ายแรง จำนวน ๗ คน และวินัยร้ายแรง จำนวน ๒ คน ซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมดไม่พบว่ามีบุคลากรในส่วนราชการ ระดับกรมที่กระทำความผิดกรณีการล่วงละเมิดทางเพศ (รายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐, ๒๕๖๐) และจากกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญเพศชาย สังกัดกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทำอานาจารผู้ใต้บังคับบัญชาหญิง ๑ ราย ในลักษณะไม่สมควร เป็นการคุกคามทางเพศ และมีพฤติกรรมใช้อำนาจข่มขู่ต่างๆ ทำให้ผู้ถูกกระทำเกิดความรู้สึกอึดอัดเกรงกลัว ซึ่งปรากฏเป็นข่าวเมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ (รัฐบาลไทย, ๒๕๖๐) ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของกระทรวงสาธารณสุข ด้วยเหตุนี้กระทรวงสาธารณสุข โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข จึงจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุขฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

๑.๒.๑ เพื่อขับเคลื่อนมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑.๒.๒ เพื่อจัดทำแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑.๒.๓ เพื่อติดตาม กำกับ ดูแล ตามแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

บทที่ ๒



การประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ฉบับนี้ ได้ประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ ทั้งระดับสังคม องค์กร และบุคคล ในส่วนนี้ขอนำเสนอเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียด ดังนี้

๑. ความหมายของการคุกคามทางเพศ

คำว่า "การคุกคามทางเพศ" (Sexual Harassment) มีใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. ๑๙๖๔ โดยอยู่ในรูปแบบของบทบัญญัติเกี่ยวกับเพศว่าด้วยการจ้างงาน (Chamey, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภากรภักย์, ๒๕๕๔) แต่เอกสารที่เผยแพร่สู่สาธารณชนเป็นครั้งแรกใน RED MAGAZINES โดยการออกแบบสอบถามผู้หญิง ๙,๐๐๐ คน เกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศ ปรากฏว่าประมาณร้อยละ ๙๐ เคยถูกคุกคามทางเพศ และหลังจากนั้นเป็นต้นมา การคุกคามทางเพศเริ่มปรากฏอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะเกี่ยวกับการจ้างงาน ในปัจจุบันสังคมได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศอย่างจริงจัง จนทำให้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศแตกต่างกันออกไป สภาสหรัฐอเมริกา (๑๙๘๐ อ้างถึงใน พรวิภา วิภากรภักย์, ๒๕๕๔) ได้ให้นิยามของการคุกคามทางเพศว่า "เป็นการวิพากษ์วิจารณ์ด้วยวาจา โดยจงใจหรือซ้ำๆ ซากๆ เป็นการแสดงท่าที หรือการสัมผัสทางกายในลักษณะที่เป็นความหมายทางด้านเพศโดยที่ฝ่ายหญิงไม่พอใจ และไม่ต้องการให้เกิดขึ้น" ในขณะที่ Irish Nurses Organization ได้ให้คำนิยามของการคุกคามทางเพศว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ การตอบสนองและเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เชื่อเชิญหรือพึงพอใจในท่าทีเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งแสดงออกโดยการคุกคาม ทำให้บุคคลที่ถูกคุกคามทางเพศรู้สึกถูกเหยียดหยามดูถูกศักดิ์ศรี และหนักใจต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

๒. รูปแบบของการคุกคามทางเพศ

จำแนกรูปแบบของการคุกคามทางเพศออกเป็น ๔ รูปแบบ ตามคูร์ณีย์ คือ ชายคุกคามหญิง, หญิงคุกคามชาย, พวกรักต่างเพศคุกคามพวกรักร่วมเพศ, พวกรักร่วมเพศคุกคามพวกรักร่วมเพศ ได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรมคุกคามทางเพศออกเป็น ๔ รูปแบบ คือ การใช้วาจา, การสัมผัสทางกาย, การนัดหมายอันไม่เป็นที่ต้องการ และการร่วมประเวณีหรือการข่มขืนในขณะทำงาน

๓. ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ : สาเหตุและการดำเนินการแก้ไขทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ ได้แบ่งออกเป็น ๕ แนวคิด ดังนี้

๓.๑ ทฤษฎีทางชีวะ (biological theory) ทฤษฎีนี้อ้างอิงความแตกต่างทางกายภาพระหว่างเพศ ลักษณะของร่างกายและฮอร์โมนที่แตกต่างกัน ทำให้เพศชายก้าวร้าวมากกว่าเพศหญิง แนวคิดนี้กำหนดให้เพศชายเป็นผู้รุกราน และเพศหญิงเป็นเหยื่อของการลวนลามทางเพศ ถึงแม้ว่าเพศชายจะได้รับ การสอนให้มีการควบคุมตนเอง แต่ก็ยากต่อการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่มีอยู่ในตัวตามแนวคิดนี้วิธีที่ดีที่สุด ในการป้องกัน คือ การปกป้อง และมักจะจำกัดวงที่ผู้หญิง ถึงแม้การลงโทษ เพศชายที่เป็นผู้รุกรานอาจจะ เป็นประโยชน์กับสังคม แต่อาจจะไม่มีประสิทธิผลในการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ ถูกต่อต้านเนื่องจากมีตัวอย่างที่ปรากฏว่ามีการลวนลามผู้ชายและมีอัตราเพิ่มมากขึ้น

๓.๒ ทฤษฎีพัฒนาการ (developmental theory) แนวคิดนี้กำหนดให้บุคคลเรียนรู้ ที่จะสื่อสารความรู้สึกผ่านทางปฏิสัมพันธ์ทางสังคมบุคคลที่เยาว์วัยกว่า มีความยากลำบากในการสื่อสาร ความรู้สึกทางบวกและทางลบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ การติงตูด ทางเพศไม่สามารถที่จะแสดงความรู้สึก ให้เหมาะสมทางสังคมได้ จึงนำไปสู่ลักษณะพฤติกรรมที่ลวนลามโดยวัยรุ่นหญิงมีทักษะทางสังคมมากกว่าวัยรุ่น ชาย วัยรุ่นหญิงมีพฤติกรรมที่ลวนลามน้อยกว่า แต่เมื่อบุคคล มีวุฒิภาวะมากขึ้นพฤติกรรมนี้ก็ลดลง ถึงแม้บางคนไม่ได้เรียนรู้พฤติกรรมทางเพศที่เหมาะสม แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้าง การตระหนักรู้ตนเอง ความเข้าใจ และทักษะการสื่อสารแต่แนวคิดที่ค้านทฤษฎีนี้ คือ การคงอยู่ของ การลวนลามทางเพศในที่ทำงาน และข้อเท็จจริงที่ว่าคนเหมือนว่าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมที่ดี แต่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมลวนลามทางเพศ

๓.๓ ทฤษฎีสัมมติฐานทางโรค แนวคิดนี้ถือว่าการลวนลามทางเพศเป็นรูปแบบพฤติกรรม ที่เป็นปฏิปักษ์ทางสังคมที่รุนแรงเช่นเดียวกับการทำร้ายทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัว ความเจ็บปวด บอบช้ำที่เหยื่อได้รับ เป็นสาเหตุทำให้สูญเสียความสามารถที่จะเข้าใจ และเห็นว่าตนเองเป็นผู้ผิด วิธีการบำบัดด้วยกลุ่ม และการทำให้หายขาด (sublimation) โดยใช้กิจกรรมทางสังคมเป็นรูปแบบหนึ่ง ที่เป็นไปได้มากที่สุดของการฟื้นฟู แต่การเปลี่ยนแปลงใช้เวลานานและเสียค่าใช้จ่ายมาก แนวคิดนี้ถือว่าการลวนลามทางเพศเป็นเรื่องธรรมดาสำหรับคนทั่วไป ไม่ใช่เรื่องร้ายแรง โดยสมาคมจิตวิทยาของอเมริกา ไม่ได้จัดประเภทของการลวนลามทางเพศเป็นความผิดปกติทางจิต

๓.๔ ทฤษฎีการทำร้ายโดยผู้มีอำนาจ (abuse of power theories) ทฤษฎีนี้กำหนด แนวคิดไว้ ๓ แบบที่อธิบายกลไกการลวนลามทางเพศที่ผู้ชายชมหรือครอบงำผู้หญิงไว้ คือ การลวนลาม ทางเพศเป็นรูปแบบของการสนิทสนมที่พิเศษ, การทำร้ายของผู้มีอำนาจในองค์กร, การทำร้ายของผู้มีอำนาจ ทางสังคม

๓.๕ ทฤษฎีทางวัฒนธรรม (Culture theories) แนวคิดนี้มีทั้งส่วนที่แตกต่างจากทฤษฎี ที่กล่าวมาแล้วและคาบเกี่ยวกันอยู่บางส่วน แต่โดยหลักการแล้วทฤษฎีนี้เป็นวัฒนธรรมที่ร้ายล้อมกับเหตุการณ์ ของการลวนลามทางเพศที่เกิดขึ้นขณะนั้นมากกว่าบุคคลหรือสังคมที่ใหญ่กว่า ทฤษฎีวัฒนธรรมที่จะกล่าวถึง ในที่นี้มี ๔ แนวคิดที่ได้มาจากทฤษฎีทางจิตวิทยา สังคมวิทยา และทฤษฎีความเป็นผู้หญิง ดังนี้ คือ แนวคิดทาง วัฒนธรรมของฟรอยด์, แนวคิดโครงสร้าง, แนวคิดทฤษฎีวิฤต และแนวคิดจริยธรรม

๔. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ

ทฤษฎีการคุกคามทางเพศที่กล่าวถึงในข้างต้นนั้นแต่ละทฤษฎีมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์การคุกคามทางเพศได้อย่างครอบคลุม ดังนั้น เลนนิค – ฮอลล์ ได้เสนอแนวทางการพัฒนาทฤษฎีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานโดยทฤษฎีนี้ ระบุลักษณะบุคคลที่เป็นผู้คุกคามว่ามีบุคลิกภาพอย่างไร โดยดูจากพฤติกรรมในอดีตและบุคลิกภาพ เช่น พวกฉวยโอกาส พวกไม่รู้ตัว สถานการณ์ ที่มีโอกาสทำให้เกิดการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เช่น สัดส่วนชายหญิง ไม่เท่ากัน มีเพศใดเพศหนึ่งมากกว่าอีกเพศ และบรรยากาศส่งเสริมทางเพศ แนวคิดนี้กล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคล และสถานการณ์ที่จะทำให้เกิดประสพการณ์ถูกคุกคามทางเพศ โดยพฤติกรรมการคุกคามทางเพศสามารถแปรเปลี่ยนตามมิติ ๓ มิติ ได้แก่ ปริมาณความถี่ ความรุนแรง และรูปแบบโดยพฤติกรรม สามารถมีความต่อเนื่องจากการเกิดขึ้นครั้งเดียวจนถึงบ่อยมาก พฤติกรรมอาจจะมี ความรุนแรงมาก พฤติกรรมอาจอยู่ในรูปทางกายภาพ เช่น การสัมผัสที่ไม่ต้องการ หรือในรูปภาษา เช่น ข้อเสนอทางเพศที่ไม่ต้องการ โดยที่เหยื่อมีการตอบสนองการคุกคามทางเพศโดยตรง ได้แก่ การเผชิญหน้ากับผู้คุกคาม หรือร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ ได้แก่ การหลบหนีหลีกเลี่ยงหรือไม่ใส่ใจผู้คุกคาม ซึ่งการตอบสนองของเหยื่อได้รับการแทรกแซงจากการแปลความหมายพฤติกรรมนั้น และการกระทำขององค์กรที่มีต่อพฤติกรรมนั้นโดยประวัติส่วนบุคคล และภูมิหลังของเหยื่อจะมีอิทธิพลในการกำหนดว่าพฤติกรรมนั้นเป็นการคุกคามทางเพศหรือไม่ และการตอบสนองของบุคคลอื่นอาจมีอิทธิพลต่อความน่าจะเป็นของการตอบสนองพฤติกรรม

๕. ผลกระทบของการคุกคามทางเพศที่มีต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ

การคุกคามทางเพศจะมีผลกระทบอย่างมากมายต่อเหยื่อหรือผู้ถูกคุกคามทางเพศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงานเห็นได้จากการศึกษาของ US. Merit Systems Protection Board จากการสุ่มตัวอย่างพบว่าประมาณร้อยละ ๒๕ ของผู้หญิงมีการเปลี่ยนแปลงที่ทำงานเนื่องจากถูกคุกคามทางเพศ (Kaye et al, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์, ๒๕๕๔) นอกจากนี้ การคุกคามทางเพศยังมีผลต่อทางเศรษฐกิจและการศึกษา ของผู้ถูกคุกคามอีกด้วย อาทิ ความสามารถในการศึกษา การทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานความสัมพันธ์ อันดีระหว่างบุคคล ตลอดจนความมั่นใจในการทำงานลดลง ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิต ของผู้ถูกคุกคามลดลง นอกจากนี้ ยังพบด้วยว่าประมาณร้อยละ ๙๐ เกิดความผันแปรทางด้านอารมณ์ คือ เกิดความเครียด มีอารมณ์โกรธ กลัว ซึมเศร้า อายากร้องไห้โดยไม่ทราบสาเหตุ มีความวิตกกังวล และรู้สึกต่ำต้อย คิดอยู่เสมอว่าทำไมเหตุการณ์เช่นนี้ จึงเกิดขึ้นกับตนเอง นอกจากผลกระทบทางด้านจิตใจแล้วยังมีผลกระทบทางด้านร่างกายด้วย เช่น เบื่ออาหาร รับประทานอาหารไม่ค่อยได้ ซึ่งเกิดจากความวิตกกังวล น้ำหนักลดปวดศีรษะไม่ทราบสาเหตุ นอนไม่ค่อยหลับ พักผ่อนได้น้อย ไม่มีสมาธิ และอาจมีปัญหาทางด้านระบบทางเดินหายใจ และระบบทางเดินปัสสาวะ ซึ่งอาการดังกล่าวจะเป็นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับพฤติกรรมทางเพศที่ถูกคุกคาม และการปรับตัวของผู้ถูกคุกคามทางเพศเองโดยอาการเริ่มแรกของผู้ถูกคุกคามทางเพศ คือ มีความสงสัยหรือรู้สึกสับสนว่าตัวเองผิดหรือไม่ในพฤติกรรมที่เกิดขึ้น และเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นได้อย่างไรผู้ถูกคุกคามทางเพศอาจปฏิเสธว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นความจริง ซึ่งอาจเป็นเพราะตกใจมากเกินไปที่ถูกคุกคามทางเพศอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความวิตกกังวลตลอดเวลา ผู้ถูกคุกคามทางเพศจะเกิดความรู้สึกในแง่ที่ไม่ดีต่อสถาบันการศึกษาหรือสถานที่ทำงานที่ตนกำลังศึกษาหรือทำงานอยู่ เมื่อปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขก็จะทำให้ความวิตกกังวลเพิ่มพูนมากขึ้น ทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดภาวะซึมเศร้า นอกจากนี้ความมั่นใจในตนเองยังถูกทำลายด้วยเมื่อถึงจุดวิกฤตตัวของลูกจ้างจะลดคุณภาพในการทำงานลงในขณะที่นักเรียน นักศึกษาก็จะสนใจในการเรียนลดลง และในที่สุดเมื่อไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ผู้ถูกคุกคามทางเพศก็จะเกิดอาการทางจิต ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขและรักษาจากจิตแพทย์และผู้เชี่ยวชาญต่อไป

กล่าวโดยสรุปก็คือ การคุกคามทางเพศมีผลกระทบทั้ง ๒ ด้าน คือ กระทบต่อบุคคล และกระทบต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงานและสถานศึกษา โดยส่วนบุคลนั้นจะมีผลกระทบอย่างมาก ต่อจิตใจ อารมณ์ สังคม ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งถ้าเกิดในสถานที่ทำงานก็ จะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ เช่น ในกรณีผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องออกจากงาน หรือโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานลดลง แต่ถ้าเกิดกับนักเรียน นักศึกษาแล้ว คุณภาพในการศึกษา ก็ลดลง ซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามทางเพศและอาจมีผลต่อบุคคลที่อยู่รอบข้างไม่ว่า จะเป็นญาติ พี่น้อง เพื่อนร่วมงาน และสังคมรอบข้างของผู้ถูกคุกคามทางเพศ สำหรับผลต่อองค์กรซึ่งหมายถึง สถานที่ทำงาน และสถานศึกษานั้นจะทำให้สถานที่ทำงานหรือสถานศึกษานั้นเป็น สถานที่ซึ่งไม่ปลอดภัย ทำให้มีการปรับเปลี่ยน ผู้ทำงานอยู่เสมอ ขวัญและกำลังใจของพนักงานลดลงซึ่งทำให้ผลผลิตของงานที่ทำ ลดลงด้วย

๖. การช่วยเหลือทางด้านจิตใจสำหรับผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ

ประมาณร้อยละ ๑๒ ของผู้ที่ถูกคุกคามต้องการความช่วยเหลือทางด้านจิตใจ การประเมิน ภาวะของผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ และการดูแลผู้ที่มีปัญหาทางด้านจิตใจนั้นพบว่ามีความแตกต่างกัน ตามลักษณะของผู้ป่วยแต่ละบุคคล

ทั้งนี้ ผู้ถูกคุกคามทางเพศโดยส่วนใหญ่จะแสดงออกให้เห็นในลักษณะของความไม่แน่ใจ ในการเข้าหาบุคคลที่จะรับปรึกษา กล่าวคือ ไม่แน่ใจว่าผู้ที่ให้คำปรึกษาจะช่วยเหลือตนเองได้หรือไม่ และไม่แน่ใจในผู้ให้คำปรึกษา โดยคิดว่าผู้ที่รับปรึกษาอาจจะคิดว่าตนเอง (ซึ่งหมายถึงผู้ถูกคุกคามทางเพศ) เป็นผู้สร้างปัญหาซึ่งปัญหาดังกล่าวจะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดความเครียดซ้ำสอง แต่ในรายที่ผู้ถูกคุกคาม ทางเพศไว้วางใจในผู้ให้คำปรึกษาปัญหาก็จะไม่เกิดขึ้นได้ อย่างไรก็ตามการแก้ไขที่สำคัญก็คือตัวผู้ให้ คำปรึกษาต้องสร้างสัมพันธภาพส่วนบุคคลโดยการแสดงความมั่นใจให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเห็นว่า ผู้ให้คำปรึกษาจะสามารถช่วยเหลือผู้ถูกคุกคามทางเพศได้โดยการพยายามเข้าใจในสถานการณ์ที่ผู้ถูกคุกคาม ทางเพศได้ประสบมา ซึ่งอาจจะต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรในขั้นตอนนี้ โดยเมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ เกิดความไว้วางใจในผู้ให้คำปรึกษาแล้วความเครียดครั้งที่สองจากผู้ถูกคุกคามทางเพศก็จะหมดลงก็สามารถทำ การรักษาในขั้นต่อไปได้ผู้ที่ได้ให้คำปรึกษาแก่ผู้ถูกคุกคามทางเพศ ต่างยอมรับว่าปัจจัยพื้นฐานและปัญหา ของการสัมภาษณ์ ก็คือ การผูกมิตรกับผู้ถูกคุกคามทางเพศนั่นเองซึ่งคาร์แมนได้ให้ข้อสังเกตว่าผู้ถูกคุกคาม ทางเพศต้องการความอบอุ่น ความปลอดภัย ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้ถูกคุกคามได้เล่าเรื่องประสบการณ์เกี่ยวกับการ ถูกคุกคามทางเพศภายใต้สภาวะอารมณ์และความรู้สึกที่ปลอดภัยและอบอุ่น เมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ เริ่มให้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับผู้ให้คำปรึกษาก็จะสามารถหาทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ในที่สุด จากการให้การรักษาพบว่าทำให้ข้อมูลที่เป็นจริงและการเข้าใจในปัญหาของผู้ถูกคุกคามทางเพศที่ได้ประสบ มาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศจะช่วยให้การรักษาประสบความสำเร็จ นอกจากนี้การเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันจะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศสามารถปรับตัว เพื่อแก้ไขปัญหาและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ตามอัตภาพ

๗. การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ

The American Nurses Association (ANA) ได้เสนอวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศ โดยเสนอไว้ ๒ ระดับ

๗.๑ ระดับนายจ้าง ผู้บริหาร (Employer Prevention) ต้องมีการกำหนดนโยบายและแจ้งให้ลูกจ้างทราบเกี่ยวกับนโยบายการห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน มีการกำหนดวิธีการฟ้องร้อง หรือการเสนอรายงานเมื่อถูกคุกคามทางเพศโดยการปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน นอกจากนี้ควรมีการฝึกผู้บริหารในระดับต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและหาวิธีการจัดการเมื่อมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น ทั้งนี้ต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และต่อเนื่องจากนายจ้าง ผู้บริหาร และลูกจ้าง

๗.๒ ระดับลูกจ้าง (Employee Prevention) โดยมากแล้วจะเน้นในเรื่องการป้องกันตนเองจากการถูกคุกคามทางเพศซึ่งวิธีการปฏิบัติเมื่อถูกคุกคามทางเพศ มีดังนี้

๗.๒.๑ เฝ้าระวังหน้าผู้ทำการคุกคามทางเพศโดยโต้ตอบเป็นบางครั้งถ้าจำเป็น และขอร้องให้หยุดการกระทำดังกล่าว

๗.๒.๒ รายงานเรื่องการคุกคามทางเพศ โดยรายงานตามสายงานบังคับบัญชา

๗.๒.๓ จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ โดยแสดงรายละเอียด ใครทำอะไรที่ไหนและเวลาเท่าไร แล้วทำสำเนาเก็บไว้

๗.๒.๔ หาผู้สนับสนุนจากที่อื่นหรือจากองค์กรอื่น ซึ่งสามารถเรียนรู้จากการคุกคามประเภทและผู้ทำการคุกคามทางเพศคนเดียวกันจะทำให้การของผู้ถูกคุกคามมีน้ำหนักมากขึ้น จะเห็นได้ว่านโยบายในที่ทำงานเกี่ยวกับการป้องกันการคุกคามทางเพศในสถานทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ การให้ความรู้ การให้การศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวตลอดจนการออกกฎระเบียบต่างๆ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกันนั้นก็เป็วิธีหนึ่งในการป้องกันการเกิดการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานได้ และเมื่อนายจ้างได้ทราบว่ามี การคุกคาม ทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานจริง ภายหลังจากการสอบสวนแล้ว นายจ้าง ผู้บริหารมีกลวิธีในการจัดการ คือ ตักเตือน, เปลี่ยนหน่วยงาน, ตัดเงินพิเศษ, ให้ออก, ไล่ออก, แก้ไขสถานการณ์ให้ผู้ถูกคุกคาม และจ่ายค่ารักษา (ถ้ามี)

นโยบายของสถานที่ทำงานในการป้องกันการคุกคามทางเพศนั้นเป็นสิ่งสำคัญนอกเหนือจากการป้องกันตนเองของผู้ทำงานแล้ว การประกาศให้ผู้ทำงานทราบเกี่ยวกับนโยบาย การห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานทำงานจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการป้องกันการคุกคามทางเพศได้ และหากแม้มีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในสถานทำงานจริง นายจ้าง ผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการจัดการและสอบสวนเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวเพื่อมิให้เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานหรือสถานศึกษาอีก

บทที่ ๓

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิด หรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานจัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใด ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ โรงพยาบาลท่าเรือจะสร้าง และรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการ ต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทั่วทั้ง รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

๑. ความหมายของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือคุกคาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

๒. พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๒.๑ ระดับบุคคล

- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมกรล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าว เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกัน ปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือปฏิบัติงานต่างจังหวัด / ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นทราบก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรีภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเองเห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น
- สร้างทัศนคติให้บุคลากร ไม่ทน ไม่ยอมรับ และไม่เพิกเฉยต่อพฤติกรรมกรล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศการช่วยเหลือที่เหมาะสม
- เพื่อนร่วมงานที่รับทราบปัญหาต้องไม่เพิกเฉยและรักษาความลับรวมและหาแนวทาง

๒.๒ ระดับองค์กร

- หน่วยงานจะต้องมีการประกาศเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน

(สร้างวัฒนธรรมและจิตสำนึกในการเคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน) อันจะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

- หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงานรวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ

- หน่วยงานจะต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนให้ได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตลอดจนประชาสัมพันธ์ช่องทางการขอรับความช่วยเหลือหรือร้องเรียนกรณีเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

- จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อเกิดการเรียนรู้และยอมรับความเสมอภาคระหว่างบุคคล

- จัดสภาพแวดล้อมที่ดีที่สามารถป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ
- จัดตั้งคณะทำงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานประจำหน่วยงาน เพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เพื่อรองรับความเสี่ยงอันอาจเกิดขึ้น

- จัดให้มีช่องทางและกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน ที่ทำให้ผู้ร้องเรียนมีความมั่นใจได้ว่า ได้ดำเนินการได้อย่างเหมาะสม กรณีที่ผู้ร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนไปยังหน่วยงานในสังกัดตามสายบังคับบัญชาได้

- ผู้ให้คำปรึกษาควรมีความรู้ ความสามารถในการช่วยเหลือตามแนวทางของหน่วยงานที่กำหนด และต้องไม่เพิกเฉยรวมถึงต้องรักษาความลับ

๓. ลักษณะการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวางซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยามถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๔. สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำและเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพถ่าย หรือบันทึกคลิปวิดีโอทัศน์
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานหรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์

- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที
- ทหาหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

- กรณีผู้ถูกกระทำอายุ / กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทนแต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

๕. หลักการพื้นฐานในการให้ความช่วยเหลือผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การช่วยเหลือผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศควรดำเนินการตามหลักการพื้นฐาน (LIVES)

การรับฟัง (Listen : L)

การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล (Inquire about Needs and Concerns : I)

การทำให้ผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเห็นว่าตนเองมีคุณค่า (Validate)

การส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย (Enhance Safety)

- การรับฟัง (Listen : L) หมายถึง การรับฟังผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างตั้งใจ ด้วยความเห็นใจ และไม่ตัดสินถูกผิด เพื่อให้ผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมีโอกาสที่จะพูดในสิ่งที่ตนต้องการ กับบุคคลที่ต้องการให้ความช่วยเหลือ ในที่ปลอดภัยและเป็นส่วนตัว การรับฟังเป็นส่วนสำคัญที่สุด ที่จะเยียวยาทางด้านอารมณ์

- การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล (Inquire about Needs and Concerns : I) หมายถึง การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ประเมินและตอบสนองต่อความจำเป็นและความกังวลด้านต่าง ๆ ของผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ทั้งทางอารมณ์ ทางกาย ทางสังคมและการปฏิบัติตามหน้าที่ เพื่อที่จะรู้ว่าอะไรที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และเคารพต่อความต้องการ และตอบสนองต่อความจำเป็นที่ผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องการรับฟังและให้ความใส่ใจต่อสิ่งที่ผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศพูดเกี่ยวกับความจำเป็น และความกังวลซึ่งต้องแยกความจำเป็น และข้อกังวลเป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความจำเป็นทางกาย ความจำเป็นทางอารมณ์ หรือความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ความกังวลด้านความปลอดภัย หรือความช่วยเหลือทางสังคมที่ผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจำเป็นต้องได้รับ

- การทำให้ผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเห็นว่าตนเองมีคุณค่า (Validate) หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจ เชื่อในสิ่งที่ผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศและให้ความใจว่า ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะไม่ถูกต่อว่า เพื่อให้ผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศทราบว่าความรู้สึกของตนเป็นสิ่งปกติ และสามารถพูดถึงความรู้สึกของตนได้อย่างปลอดภัยรวมถึงมีสิทธิที่จะอยู่โดยปราศจากความรุนแรงและความกลัว

- การส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย (Enhance Safety) หมายถึง การพูดคุยกับผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงแผนที่จะปกป้องผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจากภัยคุกคามหากเกิดความรุนแรงขึ้นอีก เพื่อช่วยผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศประเมินสถานการณ์และวางแผนถึงความปลอดภัยในอนาคต ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายคน มีความกลัวเรื่องความปลอดภัยของตนเอง แต่บางคนอาจจะไม่ได้คิดถึงประเด็นนี้และยังไม่ทราบว่ามีโอกาสที่จะเกิดความรุนแรงขึ้นอีกครั้ง ควรอธิบายให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเธอทราบว่าความรุนแรงจากคนใกล้ชิดจะไม่หยุดได้ด้วยตัวเองแต่มีแนวโน้มว่าจะมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นและจะเกิดบ่อยครั้งขึ้น

๖. มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลท่าเรือ

๖.๑ การดำเนินการตามแนวทางป้องกันการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

- ผู้บริหารหน่วยงาน ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานทุกรูปแบบ
- แต่งตั้งคณะทำงานป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อเป็นกลไกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในโรงพยาบาลท่าเรือ
- จัดทำแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน
- จัดประชุมชี้แจงแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ
- จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกในพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ เพื่อป้องกันปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างต่อเนื่อง
- จัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ประเมินความเสี่ยงสถานที่ทำงานและบริเวณโดยรอบสถานที่ทำงาน ทุก ๖ เดือนตามช่วงเวลา
- ประเมินความเสี่ยงอันอาจเกิดการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- แก้ไขจุดเสี่ยงจากการประเมินทันที
- สรุปผลการดำเนินการตามแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน ให้คณะทำงานฯ ทราบทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน
- รายงานผลการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

๖.๒ มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ ผู้เป็นพยาน

- เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์ ผู้เป็นพยาน และผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน
- ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงานในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่ตามความเหมาะสม
- ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนมิให้ถูกกลั่นแกล้ง
- เมื่อปรากฏข้อร้องทุกข์ การล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหน่วยงานอาจตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานขึ้นเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง ซึ่งหากผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงต้องมีการดำเนินการทางวินัยให้คณะกรรมการหรือคณะทำงานตามวรรคหนึ่งเสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัย

๖.๓ มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

- ในระหว่างการร้องทุกข์ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิดให้ความเป็นธรรมแก่การปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

- ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสารและพยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

๖.๔ หน่วยงานรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

- หน่วยงานด้านบริหารงานบุคคล

- คณะกรรมการหรือคณะทำงานด้านการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศของหน่วยงานที่มีบุคคลภายนอกจากหน่วยงานกลางเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานร่วมด้วย

๖.๕ ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์โรงพยาบาลท่าเรือ www.trch.go.th

- ร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสารฯ เป็นต้น

- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

๖.๖ ช่องทางการร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

- ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

www.stopcorruption.moph.go.th

- ร้องเรียนทางไปรษณีย์ ที่ ตู้ ปณ. ๙ ปณฝ.กระทรวงสาธารณสุข ๑๑๐๐๐

๖.๗ หน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในโรงพยาบาลท่าโรงช้าง
ตามประกาศโรงพยาบาลท่าโรงช้าง
เรื่อง กรอบแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณชนผ่านเว็บไซต์โรงพยาบาลท่าโรงช้าง

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลท่าโรงช้าง

ชื่อกลุ่มงาน: กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลท่าโรงช้าง

วัน/เดือน/ปี: ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗

หัวข้อ: แผนปฏิบัติการโรงพยาบาลท่าโรงช้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

๑. พิจารณาลงนามประกาศ และเผยแพร่ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์
๒. ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
๓. คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
๔. บันทึกข้อความแจ้งเวียนประกาศเจตนารมณ์ และคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันฯ
๕. แบบฟอร์มเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์โรงพยาบาลท่าโรงช้าง www.trch.go.th

Linkภายนอก: ไม่มี

หมายเหตุ:

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

(นายชูเกียรติ เชี่ยวแดง)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

วันที่ ๑๕ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายพิชญ์ ทังตระกุล)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าโรงช้าง

วันที่ ๑๕ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(นายพิเชษฐ ศรีรักษา)

นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

วันที่ ๑๕ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗