



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ งานนิติการ

ที่ อบ ๐๐๓๒.๑๑๗.๐๑๑/๕๐

วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ลงนามประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ

ต้นเรื่อง

ด้วย คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการดังกล่าวฯ ไปยังศูนย์ประสานงานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) อย่างเคร่งครัด

ข้อเท็จจริง

โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ โดยงานนิติการ จึงได้ดำเนินการประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และมาตรการดังกล่าวรวมถึงแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยมุ่งหมายให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใด ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

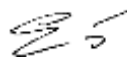
ข้อพิจารณา


เพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุข ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จึงเห็นควร


๑. ลงนามประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
๒. นำประกาศเจตนารมณ์ มาตรการป้องกัน และแนวปฏิบัติดังกล่าว ประกาศบนเว็บไซต์ของโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ
๓. แจกเวียนประกาศเจตนารมณ์ มาตรการป้องกัน และคู่มือแนวปฏิบัติดังกล่าว ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ ถือปฏิบัติ

ข้อเสนอ

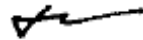
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่เสนอมาพร้อมนี้


(นางสาวอาทิตยา พิกุลศรี)
นิติกร


(นายณัฐพงษ์ พิมพ์โคตร)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป


(นายกิตติศักดิ์ ฐานวิเศษ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ

ว่าที่ร้อยตรี 
(สมพนธ์ จันทจุลเจิม)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ



ประกาศโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวชิราลงกรณ
เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวชิราลงกรณ มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคลสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวชิราลงกรณ

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวชิราลงกรณ จะดำเนินการดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวชิราลงกรณ ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวชิราลงกรณ

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกันและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕

(นายกิตติศักดิ์ ฐานวิเศษ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวชิราลงกรณ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรราชวิทยาลัย กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ งานนิติการ

ที่ อบ ๐๐๓๒.๑๑๗.๐๑๑/๕๑

วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งเวียนประกาศ และคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรราชวิทยาลัย

ต้นเรื่อง

ด้วย คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอและให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการดังกล่าวฯ ไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) อย่างเคร่งครัด

ข้อพิจารณา

เพื่อให้บรรลุตามมาตรการดังกล่าว โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรราชวิทยาลัย โดยงานนิติการ จึงขอให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานถือปฏิบัติตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

(นางสาวอาทิตยา พิกุลศรี)
นิติกร

(นายณัฐพงษ์ พิมพ์โคตร)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

ว่าที่ร้อยตรี

(สมพนธ์ จันทจุลเจิม)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ

(นายกิตติศักดิ์ ฐานวิเศษ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรราชวิทยาลัย



โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวชิราลงกรณ
THE 50th ANNIVERSARY MAHAVAJIRALONGKORN HOSPITAL

คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและ แก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงาน

โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวชิราลงกรณ
โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวชิราลงกรณ



คำนำ

โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวชิราลงกรณ จังหวัดอุบลราชธานี เป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการรักษาพระสงฆ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นสถานที่ราชการที่ให้ความสำคัญกับจริยธรรม กฎหมาย ตลอดจนหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา ซึ่งนำมาปรับใช้ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่ต้องเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียมกันของบุคลากร เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน การได้รับความคุ้มครอง โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นสำคัญ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของพนักงานในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่างๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีสาเหตุสำคัญคือการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ จึงเป็นเรื่องที่ต้องป้องกัน แก้ไข และกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวชิราลงกรณ

โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวชิราลงกรณ โดยงานนิติการ กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ จึงจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวชิราลงกรณฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวชิราลงกรณทุกคน ได้รับความปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวชิราลงกรณ

มีนาคม ๒๕๖๕

งานนิติการ(ผู้จัดทำ)

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	๑
สารบัญ	๒
บทที่ ๑ ความสำคัญของปัญหา	๓
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๓
๑.๒ ความหมายของการคุกคามทางเพศ	๔
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ	๕
บทที่ ๒ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่วงละเมิด	๖
หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาราชินี	๖
๒.๑ ระดับบุคคล	๖
๒.๒ ระดับองค์กร	๗
๒.๓ ผลกระทบของการคุกคามทางเพศ	๘
๒.๔ การช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบ	๙
๒.๕ การป้องกันและการแก้ไขการคุกคามทางเพศ	๑๐
บทที่ ๓ ขั้นตอนกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๑๑

บทที่ ๑ ความสำคัญของปัญหา

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การคุกคามทางเพศถือเป็นความรุนแรงต่อสตรี เป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานการณ์ ทุกสถานที่ ทั้งในบ้าน ครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน

ปัจจุบัน การคุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงาน มีรูปแบบที่หลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นการคุกคามทางวาจา การสัมผัสทางกาย รวมถึงการแสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศอีกด้วย การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานเป็นภัยเงียบที่ไม่ปรากฏความจริงให้สังคมรับรู้ อาจเป็นเพราะคนส่วนใหญ่มองว่าเหตุการณ์คุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงานเป็นปัญหาที่ไม่รุนแรง แต่ในปัจจุบันการรายงานข่าวเรื่องการคุกคามทางเพศต่อสตรีในที่ทำงานปรากฏต่อสังคมมากขึ้น ทำให้คนในสังคมตระหนักและเริ่มวิตกกังวลเกี่ยวกับเหตุการณ์คุกคามที่เกิดขึ้น

การล่วงละเมิดทางเพศหรือการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน สามารถเกิดขึ้นกับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคลหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน ซึ่งถือเป็นการละเมิดส่วนตัวในเรื่องสิทธิส่วนบุคคลในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งขัดขวางโอกาสต่างๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ที่มาของปัญหาดังกล่าวนี้นี้ คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับโดยเฉพาะฉบับปี พุทธศักราช ๒๕๔๐ -๒๕๖๐ ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สอนสิทธิแห่งความเท่าเทียมของหญิงชาย ห้ามการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่างๆ รวมทั้งเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน อีกทั้งประเทศไทยยังได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ทำให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรีเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ

กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ กำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่

๑.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา ๒๗ ได้วางหลักการเกี่ยวกับความเสมอภาคของเพศชายและหญิง โดยกำหนดให้เพศชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน และห้ามมิให้นำความแตกต่างของบุคคลในเรื่องเพศ มาเป็นเหตุในการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

๒.พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๘ ได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๖ โดยห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

๑.๒ ความหมายของการคุกคามทางเพศ

คำว่า “การคุกคามทางเพศ” (Sexual Harassment) เริ่มปรากฏอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะเกี่ยวกับการจ้างงาน ในปัจจุบันสังคมได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศอย่างจริงจัง จนทำให้ผู้ให้ความหมายในนิยามคำว่า การคุกคามทางเพศที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่

“เป็นการวิพากษ์วิจารณ์ด้วยวาจา โดยจงใจ หรือซ้ำๆ ซากๆ เป็นการแสดงท่าทีหรือสัมผัสทางกาย ในลักษณะที่เป็นความหมายทางด้านเพศ โยที่ฝ่ายหญิงไม่พอใจและไม่ต้องการให้เกิดขึ้น”

“เป็นพฤติกรรมที่ไม่ต้องการการตอบสนองและพฤติกรรมที่ไม่ได้เชื้อเชิญหรือพึงพอใจในท่าทีเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งแสดงออกโดยการคุกคามทำให้บุคคลที่ถูกคุกคามทางเพศรู้สึกถูกเหยียดหยามดูถูกศักดิ์ศรี และหนักใจต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้น”

“เป็นการแสดงที่สื่อให้เห็นถึงพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดทั้งทางด้านร่างกายหรือวาจา โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

๑. การยอมจำนนต่อการมีพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศ เพราะเป็นเงื่อนไขกำหนดการจ้างงาน
๒. การยอมจำนนหรือการปฏิเสธต่อการมีพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศซึ่งถูกนำมาเป็นพื้นฐานในการจ้างงาน
๓. การคุกคามทางเพศมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งถือว่าเป็นการรบกวนการปฏิบัติงานของบุคคลโดยไม่มีเหตุผล โดยการขู่หรือทำให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นสถานที่ที่ไม่ปลอดภัย”

“เป็นพฤติกรรมทางเพศอย่างหนึ่งซึ่งเป็นที่น่ารังเกียจและเป็นการละเมิดต่อผู้ถูกระทำ การคุกคามทางเพศในที่ทำงานต้องมีลักษณะสองประการ ดังนี้

๑. การแลกเปลี่ยนกัน กล่าวคือ มีการให้ประโยชน์เรื่องงาน เช่น การขึ้นค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งขึ้นหรือแม้แต่การจ้างงานต่อไป ถ้าเหยื่อยอมมีพฤติกรรมทางเพศบางอย่างตามที่ต้องการ
๒. การสร้างภาพการทำงานที่ไม่เป็นมิตรซึ่งทำให้เกิดเหตุที่คุกคามเหยื่อหรือทำให้เหยื่ออับอาย”

“การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อทางเพศเป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจาข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าถูกเหยียดหยาม และให้หมายความรวมถึงการติดตามรังควาน หรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ไม่ปลอดภัยทางเพศ”

จะเห็นได้ว่า ความหมายของการคุกคามทางเพศ มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไป แต่สิ่งหนึ่งที่เหมือนกันก็คือ การแสดงพฤติกรรมที่สื่อความหมายในเรื่องเพศโดยที่ฝ่ายถูกคุกคามรู้สึกไม่พอใจ และไม่ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งก็มีทั้งการใช้วาจา การสัมผัสทางกาย หรือ การแสดงสัญลักษณ์ที่แสดงความหมายในทางเพศ แม้บางรายอาจจะมีความรุนแรงน้อย แต่บางรายก็มีความรุนแรงมาก ซึ่งดูได้จากสาเหตุของปัญหา แนวทางการแก้ไข ละตัวของผู้ถูกคุกคามต้องมีความวิตกกังวลร้อนมากเพียงใด

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

๑.๓.๑ เพื่อขับเคลื่อนมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวชิราลงกรณ

๑.๓.๒ เพื่อจัดทำแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวชิราลงกรณ

๑.๓.๓ เพื่อติดตาม กำกับ ดูแล ตามแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ หรือ คุกคามทางเพศในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวชิราลงกรณ

บทที่ ๓ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใด ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทั่วทั้ง รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๒.๑ ระดับบุคคล

๑. บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในลำับตา หรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา / ผู้ที่ไม่สนิทสนม / เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบ หรือได้รับมอบหมายนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
๓. บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่อง และรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่เพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
๔. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
๕. ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือปฏิบัติงานต่างจังหวัด / ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นทราบก่อนทุกครั้ง
๖. บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลงานการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าวิธีอื่น
๗. สร้างทัศนคติให้บุคลากร ไม่ทน ไม่ยอมรับ และไม่เพิกเฉย ต่อพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
๘. เพื่อนร่วมงานที่รับทราบปัญหาต้องไม่เพิกเฉยและรักษาความลับ รวมทั้งหาแนวทางการช่วยเหลือที่เหมาะสม

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๒.๒ ระดับองค์กร

๑.โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรราช เป็นหน่วยงานที่มีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร ได้แก่ ประกาศมาตรการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศของหน่วยงาน ในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน มีวัฒนธรรมในที่ทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน อันจะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

๒.มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน และครอบคลุมทุกคนที่ทำงานในโรงพยาบาล ๕๐ พรรษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรราช เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ ได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

๓.มีการประชาสัมพันธ์ช่องทางการขอรับความช่วยเหลือ หรือร้องเรียน กรณีเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

๔.จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อเกิดการเรียนรู้และยอมรับความเสมอภาคระหว่างบุคคล

๕.สำนักงานควรจัดสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในลักษณะเปิดเผยโล่ง มองเห็นได้ชัดเจนและติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อบันทึกภาพในบริเวณที่เหมาะสม

๖.จัดให้มีช่องทางและกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียน กรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน (งานนิติการ)

๗.มีการจัดการข้อร้องเรียนที่เหมาะสม กรณีที่ผู้ร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาสามารถร้องเรียนไปยังหน่วยงานในสังกัดตามลำดับบัญชาได้

๘.กรณีที่มีการร้องเรียนหรือรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

-แต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกันกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริง (งานนิติการ)

๙. ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหายอย่างจริงจังโดยทันที และเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงานและต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไปต้องมีเหตุผลเพียงพอ

๑๐.มีกระบวนการคุ้มครองพยานและผู้ร้องเรียน เพราะเมื่อมีการร้องเรียนแล้ว ผู้ร้องเรียนและพยานต้องมั่นใจได้ว่าจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่อาจกระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว หากมีการดำเนินการใดๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและพยานก่อนเสมอ

๑๑.โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรราชได้ดำเนินการประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเป็นประจำทุกปี และต้องดำเนินการรายงานผลการดำเนินการตามแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานตามแบบรายงานที่กำหนด ส่งรายงานไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

๒.๓ ผลกระทบของการคุกคามทางเพศ

โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ ให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างมีความสุขของเจ้าหน้าที่ทุกคน สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งคือ เจ้าหน้าที่ต้องมีปัญหาในการทำงานให้น้อยที่สุด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถสร้างผลงานที่มีประโยชน์ต่อทางราชการได้อย่างสูงสุด เพิ่มความสามารถของตนเอง ปัญหาการคุกคามทางเพศเป็นปัญหาที่ต้องป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น เพราะการคุกคามทางเพศจะมีผลกระทบอย่างมากต่อเหยื่อหรือผู้ถูกคุกคามทางเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงาน และมีผลกระทบไปยังทางเศรษฐกิจและการศึกษาของผู้ถูกคุกคามอีกด้วย ได้แก่ ความสามารถในการศึกษา การทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ตลอดจนความมั่นใจในการทำงานลดลง ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามลดลง นอกจากนี้ ยังพบว่าประมาณร้อยละ ๘๐ เกิดความผันแปรทางด้านอารมณ์ คือ เกิดความเครียด มีอารมณ์โกรธ กลัว ซึมเศร้า อายกร้องไห้โดยไม่สาเหตุ มีความวิตกกังวล และรู้สึกต่อต้าน คิดอยู่เสมอว่าทำไมเหตุการณ์เช่นนี้จึงเกิดขึ้นกับตนเอง นอกจากผลกระทบทางด้านจิตใจแล้วยังมีผลกระทบทางด้านร่างกายด้วย เช่น เบื่ออาหาร รับประทานอาหารไม่ค่อยได้ ซึ่งเกิดจากความวิตกกังวล น้ำหนักลด ปวดศีรษะไม่ทราบสาเหตุ นอนไม่ค่อยหลับ ปักผ่อนได้น้อย ไม่มีสมาธิ และอาจมีปัญหาด้านระบบทางเดินหายใจ และระบบทางเดินปัสสาวะ ซึ่งอาการดังกล่าวจะเป็นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับพฤติกรรมทางเพศที่ถูกคุกคาม และการปรับตัวของผู้ถูกคุกคามทางเพศ โดยอาการเริ่มแรกของผู้ถูกคุกคามทางเพศคือ มีความสงสัยหรือรู้สึกสับสนว่าตัวเองผิดหรือไม่ในพฤติกรรมที่เกิดขึ้น และเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นได้อย่างไร ผู้ถูกคุกคามทางเพศอาจปฏิเสธว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นความจริง ซึ่งอาจเป็นเพราะตกใจมากเกินไปที่ถูกคุกคามทางเพศอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนจนมีความวิตกกังวลตลอดเวลา ผู้ถูกคุกคามทางเพศจะเกิดความรู้สึกในแง่ที่ไม่ดีต่อสถาบันการศึกษาหรือสถานศึกษาหรือสถานที่ทำงานที่ตนกำลังศึกษาหรือทำงานอยู่ เมื่อปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขก็จะทำให้ความวิตกกังวลเพิ่มพูนมากขึ้น ทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดภาวะซึมเศร้า นอกจากนี้ ความมั่นใจในตนเองยังถูกทำลายด้วย เมื่อถึงจุดวิกฤตตัวของลูกจ้างจะลดคุณภาพในการทำงานลง ในขณะที่นักเรียน ความมั่นใจในตนเองยังถูกทำลายด้วย เมื่อถึงจุดวิกฤตตัวของลูกจ้างจะลดคุณภาพในการทำงานลง ในขณะที่นักเรียน นักศึกษาก็จะสนใจการเรียนลดลง และในที่สุดเมื่อไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ถูกคุกคามทางเพศก็จะเกิดอาการทางจิต ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขและรักษาจากจิตแพทย์และผู้เชี่ยวชาญต่อไป

กล่าวโดยสรุปก็คือ การคุกคามทางเพศมีผลกระทบทั้ง ๒ ด้าน คือ กระทบต่อบุคคลและกระทบต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงานและสถานศึกษา โดยส่วนบุคคลนั้นจะมีผลกระทบอย่างมากต่อจิตใจ อารมณ์สังคม ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งถ้าเกิดในสถานที่ทำงาน ก็จะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ เช่นในกรณีผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องออกจากงาน หรือโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานลดลง แต่ถ้าเกิดกับนักเรียน นักศึกษา แล้ว อาจมีผลต่อบุคคลที่อยู่รอบข้างไม่ว่าจะเป็นญาติ พี่น้อง เพื่อนร่วมงาน และสังคมรอบข้างของผู้ถูกคุกคามทางเพศ สำหรับผลต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงาน และสถานศึกษานั้นเป็นสถานที่ซึ่งไม่ปลอดภัย ทำให้มีการปรับเปลี่ยน ผู้ทำงานอยู่เสมอ ขวัญและกำลังใจของพนักงานลดลงซึ่งทำให้ผลผลิตของงานที่ต่ำลงด้วย

๒.๔ การช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบ

ภาวะของผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ และการดูแลผู้ที่มีปัญหาทางด้านจิตใจนั้นพบว่ามีความแตกต่างกันตามลักษณะของผู้ป่วยแต่ละบุคคล เช่น ประเภทหรือชนิดของการคุกคามทางเพศ การปรับตัวของผู้ถูกคุกคาม อายุ เพศ สถานภาพ ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ เป็นต้น สำหรับการรักษานั้นจะเริ่มต้นเหมือนกัน คือ เริ่มด้วยการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลประกอบการศึกษา

การแก้ไขที่สำคัญก็คือ ต้องมีตัวผู้ให้คำปรึกษาและต้องสร้างสัมพันธภาพส่วนบุคคลโดยการแสดงความมั่นใจให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศได้ประสบมา ซึ่งอาจจะต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรในขั้นตอนนี้ โดยเมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดความไว้วางใจในตัวผู้ให้คำปรึกษาแล้วความเครียดครั้งที่สองจากผู้ถูกคุกคามทางเพศก็จะหมดลง ก็สามารถทำการรักษาในขั้นตอนต่อไปได้

ฉะนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ความสามารถเพื่อสร้างความสัมพันธ์ต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้ถูกคุกคามได้เล่าเรื่องประสบการณ์เกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศภายใต้สภาวะอารมณ์และความรู้สึกที่ปลอดภัยและอบอุ่น เมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเริ่มให้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับผู้ให้คำปรึกษา ก็จะสามารถหาทางแก้ปัญหาต่างๆได้ในที่สุด จากการให้การรักษาพบว่า การให้ข้อมูลที่แท้จริงและการเข้าใจในปัญหาของผู้ถูกคุกคามทางเพศที่ได้ประสบมาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศจะช่วยให้การรักษาประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ การเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันจะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเองจะสามารถปรับตัว เพื่อแก้ไขปัญหาและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ตามอัธยาศัย

หลักการสำคัญในการให้ความช่วยเหลือผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศ ควรดำเนินการตามหลักการพื้นฐาน คือ **LIVES** ประกอบด้วย

๑. การรับฟัง (Listen : L) หมายถึง การรับฟังผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศอย่างตั้งใจด้วยความเห็นใจ และไม่ตัดสินถูกผิด เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศมีโอกาสที่จะพูดในสิ่งที่ตนต้องการ กับบุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือ ในที่ปลอดภัยและเป็นส่วนตัว การรับฟังเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดที่จะเยียวยาทางด้านอารมณ์

๒. การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล (Inquire about Needs and Concerns : I) หมายถึง การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ประเมินและตอบสนองต่อความจำเป็นและความกังวลด้านต่างๆ ของผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศ ทั้งทางอารมณ์ ทางกาย ทางสังคม และการปฏิบัติตามหน้าที่ เพื่อที่รับรู้ว่าจะอะไรที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศ เพื่อวิเคราะห์หาสิ่งจำเป็นที่ต้องช่วยเหลือตามลำดับ

๓. การทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศเห็นว่าตนเองมีคุณค่า (Validate :V) หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจและเชื่อในสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศกล่าว และให้ความมั่นใจว่าผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศจะไม่ถูกต่อว่า และสามารถพูดถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนได้อย่างปลอดภัย

๔.การส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย (Enhance Safety : E) หมายถึง การพูดคุยกับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ถึงแผนที่จะปกป้องผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจากภัยคุกคาม หากเกิดความรุนแรงขึ้นอีกครั้ง ควรอธิบายให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ทราบว่าความรุนแรงจากคนใกล้ชิดจะไม่หยุดได้ด้วยตนเอง แต่มีแนวโน้มว่าจะมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นและจะเกิดบ่อยครั้งขึ้น

๕.การช่วยเหลือ (Support : S) หมายถึง สนับสนุนผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศโดยให้เข้าถึงข้อมูล บริการ และการช่วยเหลือทางสังคม เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเข้าถึงแหล่งช่วยเหลือสำหรับด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และการช่วยเหลือทางสังคม ทั้งนี้ สามารถพูดคุยเกี่ยวกับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงความเป็นที่ต้องการตามลำดับ

๒.๕ การป้องกันและการแก้ไขการคุกคามทางเพศ

มี ๒ ระดับ ดังนี้

๑.ระดับนายจ้าง ผู้บริหาร ต้องมีการกำหนดนโยบายและแจ้งให้ลูกจ้างทราบเกี่ยวกับนโยบายการห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน มีการกำหนดวิธีการฟ้องร้องหรือการเสนอรายงานเมื่อถูกคุกคามทางเพศ โดยการปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

๒.ระดับลูกจ้าง โดยมากแล้วจะเน้นเรื่องการป้องกันตนเองจากการถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งวิธีการปฏิบัติเมื่อถูกคุกคามทางเพศมีดังนี้

๒.๑ เผชิญหน้าต่อผู้ที่ทำการคุกคามทางเพศโดยโต้ตอบเป็นบางครั้งถ้าจำเป็น และขอร้องให้หยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ รายงานเรื่องการคุกคามทางเพศ โดยรายงานตามสายงานบังคับบัญชา

๒.๓ จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ โดยแสดงรายละเอียด ว่าใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร แล้วทำสำเนาเก็บไว้

๒.๔ หาผู้สนับสนุนจากที่อื่นหรือจากองค์กรอื่น ซึ่งสามารถเรียนรู้จากการคุกคามประเภทและผู้ที่การคุกคามทางเพศคนเดียวกันจะทำให้เรื่องของผู้ถูกคุกคามมีน้ำหนักมากขึ้น

จะเห็นได้ว่า นโยบายในที่ทำงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตัว ตลอดจนการออกกฎ ระเบียบต่างๆ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกันนั้น ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งในการป้องกันการเกิดการคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้ แต่เมื่อเกิดการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศแล้ว ต้องมีการสอบสวน ภายหลังจากสอบสวนแล้ว มีวิธีจัดการ ดังนี้

๑.ตักเตือน

๒.เปลี่ยนหน่วยงาน

๓.ตัดเงินพิเศษ

๔.ให้ออก

๕.ไล่ออก

๖.แก้ไขสถานการณ์ให้ผู้ถูกคุกคาม

๗.จ่ายค่ารักษาพยาบาล

บทที่ ๓

ขั้นตอนกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	 <p>รับเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางการร้องเรียนของ โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ ทั้งระบบไปรษณีย์ระบบอิเล็กทรอนิกส์/ ระบบวาจา/โทรศัพท์</p>	๑ วัน	งานนิติการ โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ
๒	 <p>ลงทะเบียนตามระบบงานสารบรรณ</p>	๕ นาที	เจ้าหน้าที่ธุรการ โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ
๓	 <p>เสนอผู้บริหาร ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ</p>	๑ วัน	สำนักเลขาฯ โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ
๔	 <p>แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้น</p>	๑ วัน	นิติการ/ผู้ได้รับ มอบหมายงาน
๕	 <p>รายงานการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาและ เยียวยาความเสียหายเบื้องต้นต่อผู้ที่ถูกล่วงละเมิด หรือถูกคุกคามทางเพศ</p>	๑ วัน	เลขาคกก. โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ

บรรณานุกรม

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต.(๒๕๖๓). แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการลวงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรราชวิทยาลัย กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ งานนิติการ

ที่ อบ ๐๐๓๒.๑๑๗.๐๑๑/๕๒

วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการกำกับติดตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรราชวิทยาลัย

ต้นเรื่อง

ด้วย คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอและให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการดังกล่าวฯ ไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) อย่างเคร่งครัด

ข้อเท็จจริง

โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรราชวิทยาลัย โดยงานนิติการ จึงได้ดำเนินการประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และมาตรการดังกล่าว รวมถึงแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยมุ่งหมายให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใด ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ข้อพิจารณา

เพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุข ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน งานนิติการได้ดำเนินการ นำประกาศเจตนารมณ์ มาตรการป้องกัน และแนวปฏิบัติดังกล่าว ประกาศบนเว็บไซต์ของโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรราชวิทยาลัย และแจ้งเวียนประกาศเจตนารมณ์ มาตรการป้องกัน และแนวปฏิบัติดังกล่าว ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ โดยให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ข้อเสนอ

งานนิติการได้ดำเนินการติดตาม และประเมินจากแบบรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ไตรมาสที่ ๑-๒-

พบเรื่องร้องเรียนและภัยคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นต่อเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน จำนวน ๑ เรื่อง อย่างไรก็ตามงานนิติการจะได้ติดตามและหากพบเหตุคุกคามและการล้วงละเมิดทางเพศจะได้รายงานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวอาทิตยา พิกุลศรี)
นิติกร

(นายณัฐพงษ์ พิมพ์โคตร)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

(นายกิตติศักดิ์ ฐานวิเศษ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรราชวิทยาลัย

ว่าที่ร้อยตรี

(สมพนธ์ จันทรจุลเจิม)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ

