



คู่มือแนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด

หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น

ประจำปี พ.ศ.2569



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข



## คำนำ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ทำงานในเรื่องชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยมีสาเหตุสำคัญ คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศแม้ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทหลายฉบับแล้วก็ตามแต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขโดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการกระทรวงสาธารณสุขทุจริตจึงจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ สาธารณสุขอำเภอภูเวียง ฉบับนี้ขึ้นเพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกคนได้รับการปฏิบัติ ได้ในศักดิ์ศรีปราศจากการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศใน การทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูเวียง

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
<b>บทที่ ๑</b> ความสำคัญของปัญหา	<b>๑</b>
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ	๔
<b>บทที่ ๒</b> การประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	<b>๕</b>
๒.๑ ความหมายของการคุกคามทางเพศ	๕
๒.๒ รูปแบบของการคุกคามทางเพศ	๗
๒.๓ ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ : สาเหตุ และการดำเนินการแก้ไข	๘
๒.๓.๑ ทฤษฎีทางชีวะ (biological theory)	๘
๒.๓.๒ ทฤษฎีพัฒนาการ (developmental theory)	๘
๒.๓.๓ ทฤษฎีสम्मติฐานทางโรค	๘
๒.๓.๔ ทฤษฎีการทำร้ายโดยผู้มีอำนาจ (abuse of power theories)	๙
๒.๓.๕ ทฤษฎีทางวัฒนธรรม (Culture theories)	๙
๒.๔ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ	๑๐
๒.๕ ผลกระทบของการคุกคามทางเพศที่มีต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ	๑๑
๒.๖ การช่วยเหลือทางด้านจิตใจสำหรับผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ	๑๒
๒.๗ การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ	๑๓

	หน้า
<b>บทที่ ๓ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงานของกระทรวงสาธารณสุข</b>	<b>๑๕</b>
๓.๑ ความหมายของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๕
๓.๒ พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศ	๑๖
๓.๒.๑ ระดับบุคคล	๑๖
๓.๒.๒ ระดับองค์กร	๑๖
๓.๓ ลักษณะการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๘
๓.๔ สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๙
๓.๕ หลักการพื้นฐานในการให้ความช่วยเหลือผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศ	๑๙
๓.๖ การดำเนินงานตามแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง สาธารณสุข	๒๓
๓.๗ มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน	๒๒
๓.๘ มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา	๒๒
๓.๙ ช่องทางการร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข	๒๒
๓.๑๐ หน่วยงานรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในกระทรวงสาธารณสุข	๒๒
<b>บทที่ ๔ ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงานของกระทรวงสาธารณสุข</b>	<b>๒๓</b>
๔.๑ กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน	๒๓
๔.๒ กระบวนการดำเนินการทางวินัย	๒๖
๔.๒.๑ กรณีข้าราชการกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน	๒๖
๔.๒.๒ กรณีพนักงานราชการกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในการทำงาน	๓๓
๔.๒.๓ กรณีลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๓๖
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>๔๑</b>



## บทที่ ๑

### ความสำคัญของปัญหา

#### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การคุกคามทางเพศถือเป็นความรุนแรงต่อสตรีซึ่งปฏิญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรี (Declaration on the Elimination of Violence against Women) ยืนยันว่าความรุนแรงต่อสตรีเป็นการละเมิด สิทธิ และเสรีภาพขั้นพื้นฐานของสตรี และตระหนักว่าความรุนแรงต่อสตรีเป็นปรากฏการณ์หนึ่งถึงความเป็นมาของ ความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมบุรุษ และสตรีหว่างบุโดยได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “ความรุนแรงต่อสตรี” ไว้ว่า หมายถึง การกระทำ ทำให้เป็นความรุนแรงที่เกิดจากความแตกต่างของบทบาททางเพศ (Gender-based violence) ซึ่งเป็นผลหรืออาจจะเป็นผลให้เกิดการทำร้ายร่างกายทางเพศหรือทางจิตใจ ก่อให้เกิดความทุกข์ทรมานแก่สตรี รวมทั้งการขู่เชิญคุกคามกีดกันเสรีภาพทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนตัว (United Nations, ๑๙๙๓ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) ซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลักกีดกันเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกระทำทั้งทางร่างกาย และจิตใจเกิดขึ้น ได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยวหรือแม้แต่สถานที่ทำงาน

พรวิภา วิภาณารักษ์ (๒๕๕๔) กล่าวว่า การคุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงานมีรูปแบบ ที่หลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นการคุกคามทางวาจาการสัมผัสทางกายรวมถึงการแสดงท่าทางที่สื่อความหมาย ทางเพศอีกด้วย การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานเป็นภัยเงียบที่ไม่ปรากฏความจริงให้สังคมได้ อาจเป็นเพราะคนส่วนใหญ่มองว่า เหตุการณ์การคุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงานเป็นปัญหาที่ทำได้หรือเพื่อรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของตัวบุคคลหรือองค์กรแต่ในปัจจุบันการรายงานขบวนการคุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงานปรากฏต่อสังคมมากขึ้นทำให้คนในสังคมเริ่มวิตกกังวลและหันมาตระหนักเกี่ยวกับเหตุการณ์การคุกคามที่เกิดขึ้นทั้งนี้การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคนหญิงทั้งชายและบุคคลหลากหลายทางเพศจากการกระทำของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชารวมทั้งเพื่อนร่วมงานซึ่งถือเป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมรวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่างๆในการทำงานที่มีประสิทธิภาพทั้งนี้สาเหตุสำคัญของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานก็คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ โดยเฉพาะฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๔๐ ฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๕ และฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่เท่าเทียมกันของหญิงชาย ห้ามการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่างๆรวมทั้งเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายส่งผลให้หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบาย และทิศทางการดำเนินงาน อีกทั้งประเทศไทยยังได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติ ในทุกรูปแบบConvention (on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: CEDAW) ทำให้ประเทศไทยมีข้อมูลพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ อย่างไรก็ตามสถานการณ์ การคุกคามทางเพศในสังคมไทยยังคงทวีความรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากสังคมไทยมองว่าการถูกล่วงละเมิด เป็นเรื่องที่น่าอับอายผู้หญิงที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศจึงมักไม่กล้าพูดถึงประสบการณ์ที่เกิดขึ้นรวมทั้งไม่กล้าเรียกร้อง เอาผิดกับผู้กระทำ โดยในส่วนของถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ยังคงเกิดขึ้นอยู่่า ดังจะเห็นได้จากผลสำรวจของ “สวนดุสิตโพล” (“เตือนภัยผู้หญิง”, ๒๕๕๑ อ้างถึงใน กนกวรรณ ธีรารัตน์, ๒๕๕๔) ซึ่งได้สำรวจความคิดเห็นของผู้หญิงจำนวน ๑,๕๓๑ คน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เกี่ยวกับการถูกล่วงละเมิด หรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ผู้ให้ความเห็นแยกเป็นข้าราชการผู้หญิง ๔๗๐

คน พนักงานรัฐวิสาหกิจ ๒๕๘ คน พนักงานบริษัทหญิง ๒๙๓ คน พนักงานธนาคารหญิง ๑๓๒ คน ผลการสำรวจพบว่าผู้ให้ความเห็น ต่างมีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศในรูปแบบต่างๆโดยมักจะถูกใช้วาจาลามกมากที่สุด รองลงมา คือ ถูกลวนลาม ถูกเนื้อต้องตัว และอันดับสุดท้ายคือ การถูกชวนดูเว็บไซต์ลามกอนาจาร ถูกแตะโลมด้วยสายตา ถูกขวนม ผู้หญิงที่มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศเหล่านี้กล่าวว่าหัวหน้างานเป็นผู้กระทำการลวนลามทางเพศ รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่องาน ลูกค้า คนงานและพนักงานรักษาความปลอดภัยโรง นอกจากนี้ มูลนิธิเพื่อนหญิง (พริวิภา วิภาณรภักย์, ได้เปิดเผยสถิติแนวโน้มความรุนแรงทางเพศ๒๕๕๔) ที่ผู้เสียหายมาขอรับคำปรึกษามีเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับปี.ศ.๒๕๕๑ที่มี๗๔๑คน ในจำนวนนี้เป็นการล่วงละเมิด ทางเพศ ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐ขณะที่ปีพ.ศ. ๒๕๕๒ มี๗๕ คน ในจำนวนนี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ๑๑ อย่างไรก็ตามสิ่งที่มูลนิธิเพื่อนหญิงเป็นห่วงก็คือการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน เพราะมีเพิ่มมากถึง๑๘คน คิดเป็นร้อยละ๒๒ จากปีพ.ศ. ๒๕๕๑ ที่มีเพียง๘คน อีกทั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ร่วมกับมูลนิธิหญิงชายก้าวไกลเปิดเผยข้อมูลผู้ที่ถูกระทำการรุนแรงได้ ถูกล่วงละเมิดทางเพศ และถูกล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน ในช่วงปีพ.ศ.๒๕๕๓-๒๕๕๕ มีจำนวน๒,๕๗๔ ราย แบ่งเป็นผู้ที่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน รวม ๑,๓๔๐ เรื่องในจำนวนนี้มี๑๒๒ เรื่องที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านเด็ก สตรี และความเสมอ ของบุคคล โดยสถานที่ที่ผู้หญิงตกเป็นเหยื่อนั้น ได้แก่สถานที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ หน้ ที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานเอกชน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนชน การสร้างเสริมสุขภาพ, ๒๕๕๖)

ปัจจุบัน ประเทศไทยมีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศได้แก่

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช๒๕๖๐หมวด๓สิทธิและเสรีภาพของปวงชน ชาวไทย มาตรา๒๗ได้วางหลักการเกี่ยวกับความเสมอภาคของเพศชายและหญิงโดยกำหนดให้เพศชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันห้ามมิให้น้ำความแตกต่างของบุคคลในเรื่องเพศ และห้ามมาเป็นเหตุในการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็น

๒. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) ๕๑พ. ศ.๒๕๕๑มาตรา.๒๕๘ได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตราโดยห้ามมิให้นายจ้าง ๑๖หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้างทั้งนี้มาตรา๑๔๗ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ได้กำหนดโทษของผู้ที่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๖ ต้องระวางโทษปรับ ไม่เกินสองหมื่นบาท

๓. พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒)มาตราพ.ศ.๒๕๕๘ ได้แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๙๗โดยกำหนดโทษของบุคคลที่กระทำการใด ๆต่อผู้อื่น อันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคามหรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับ ไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากเป็นการกระทำในที่สาธารณะหรือต่อหน้าธารกำนัล หรือเป็นการกระทห อันมีลักษณะส่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐ หรือทั้งจำ ทั้งปรับ แต่หากเป็นการกระทำโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกระทำ อันเนื่อง ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่ และปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท

๔. พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศพ.ศ.๒๕๕๘ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่ตราขึ้นเพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

๕. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘๓ (๘) กำหนดให้ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ โดยมาตรา ๘๔

กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ เป็นผู้กระทำความผิดวินัย ซึ่งต่อมาก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อกำหนดรูปแบบการกระทำที่จะถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามตามมาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ. ศ. ๒๕๕๑

๖. ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๑๐ ห้ามมิให้นายจ้างผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างานผู้ควบคุมงาน หรือกระทำการล่วงเกินคุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

นอกจากนี้คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานและให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ และมอบหมายให้กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือหน่วยงานภาคเอกชนรับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานไปดำเนินการตามความเหมาะสม

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องดังกล่าวแล้ว แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งในส่วนของกระทรวงสาธารณสุขนั้น ข้อมูลการล่วงละเมิด ทางเพศของกระทรวงสาธารณสุข ๓ ปีย้อนหลัง (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) มีผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศจำนวนทั้งสิ้น ๙ คน โดยพบว่าผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้า จำนวน ๕ และระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๔ คน ถูกลงโทษทางวินัย จำแนกเป็นวินัยไม่ร้ายแรง จำนวน ๗ คน และวินัยร้ายแรง จำนวน ๒ คน ซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมดไม่พบว่ามีบุคลากรในส่วนราชการ ระดับกรมที่กระทำความผิดการล่วงละเมิดทางเพศกรณี(รายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐, ๒๕๖๐) และจากกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญเพศชายสังกัดกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกระทำอนาจารผู้ใต้บังคับบัญชาหญิง ๑ รายในลักษณะไม่สมควรเป็นการคุกคามทางเพศ และมีพฤติกรรมใช้อำนาจข่มขู่ต่างๆทำให้ผู้ถูกระทำเกิดความรู้สึกอึดอัด เกรงกลัวซึ่งปรากฏเป็นข่าวเมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ (รัฐบาลไทย, ทำให้เกิด ๒๕๖๐) ความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของกระทรวงสาธารณสุข ด้วยเหตุนี้กระทรวงสาธารณสุข โดยศูนย์ปฏิบัติ การต่อต้านการทุจริตกระทรวงสาธารณสุขจึงจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุขฉบับนี้ขึ้นเพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในกา มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

## ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

๑.๒.๑ เพื่อขับเคลื่อนมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสาธารณสุขอำเภอเวียง

๑.๒.๒ เพื่อจัดทำแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสาธารณสุขอำเภอเวียง

๑.๒.๓ เพื่อติดตามกำกับตามแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสาธารณสุขอำเภอเวียง

## บทที่ ๒ การประมวลทฤษฎีที่ถูกต้อง

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำของกระทรวงสาธารณสุขฉบับนี้ได้ประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้องประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติทั้งระดับสังคม องค์กร และบุคคล ในส่วนนี้ขอนำเสนอเกี่ยวกับทฤษฎีมีรายละเอียดดังนี้

### ๒.๑ ความหมายของการคุกคามทางเพศ

คำว่า “การคุกคามทางเพศ” (Sexual Harassment) มีใช้ครั้งแรกในปี.ศ.๑๙๖๔ โดยอยู่ในรูปแบบของบทบัญญัติเกี่ยวกับเพศว่าด้วยการจ้างงาน(Charney,๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) แต่เอกสารที่เผยแพร่สู่สาธารณชนเป็นครั้งแรกใน REDMAGAZINES โดยการออกแบบสอบถามผู้หญิง ๙,๐๐๐ คน เกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศปรากฏว่าประมาณร้อยละ๙๐ เคยถูกคุกคามทางเพศ และหลังจากนั้นเป็นต้นมาการคุกคามทางเพศเริ่มปรากฏอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะเกี่ยวกับการจ้างงาน ในปัจจุบันสังคมได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศอย่างจริงจังจนทำให้ผู้ให้ความหมาย เกี่ยวกับการคุกคามทางเพศแตกต่างกันออกไปสำหรับสหรัฐอเมริกา (๑๙๘๐ อ้างถึงใน พรวิภาวิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) ได้ให้นิยามของการคุกคามทางเพศว่า “เป็นการวิพากษ์วิจารณ์ด้วยโดยจงใจหรือซ้ำว้าจๆซาก ๆ เป็นการแสดงท่าที หรือการสัมผัสทางกายในลักษณะที่เป็นความหมายทางโดยที่ฝ่ายหญิงไม่พอใจและต้องการให้เกิดขึ้นในขณะที่ Irish Nurses Organization ได้ให้คำนิยามของการคุกคามทางเพศว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่ต้องการการตอบสนอง และเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เชื่อเชิญหรือพึงพอใจในท่าทีเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งแสดงออกโดยการคุกคาม ทำให้บุคคลที่ถูกคุกคามทางเพศรู้สึกถูกเหยียดหยามดูถูกศักดิ์ศรีและหนักใจต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้น (Mr. kwicka, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, )๒๕๕๔

ใน ค.ศ. ๑๙๘๐ The Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) ได้ให้ความหมายของการคุกคามทางเพศว่าเป็นการแสดงที่สื่อให้เห็นถึงพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด ร่างกายหรือทางวาจาโดยมีวัตถุประสงค์คือ

๑. การยอมจำนนต่อการมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศเพราะเป็นเงื่อนไขกำหนดการจ้างงาน
๒. การยอมจำนนหรือการปฏิเสธต่อการมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศซึ่งถูกนำมาเป็นพื้นในการจ้างงาน
๓. การคุกคามทางเพศมีจุดมุ่งหมายซึ่งถือว่าการรบกวนการปฏิบัติงานของบุคคลโดยไม่มีเหตุผล โดยการขู่ การเป็นศัตรู หรือทำให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นสถานที่ที่ไม่ปลอดภัย (Goodner,๑๙๙๔อ้างถึงในพรวิภา วิภาณารักษ์,)๒๕๕๔

การให้ความหมายของการคุกคามทางเพศนั้นมักจะส่งผลถึงพฤติกรรมการคุกคามทางเพศซึ่งอาจมีความรุนแรงน้อยปานกลาง หรือมากโดยขึ้นอยู่กับปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหามาของแต่ละบุคคล (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ) ๒๕๕๔จะเห็นได้ว่าในนิยามหรือความหมายของการคุกคาม ทางเพศนั้นครอบคลุมพฤติกรรม ๓ ลักษณะด้วยกันคือ

๑. เป็นพฤติกรรมทางเพศที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศทั้งทางร่างกายและวาจา
๒. เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยที่ฝ่ายหญิงไม่ได้เชื่อหรือพอใจ หรือเชิญต้องการให้เกิดขึ้น
๓. เป็นพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศซึ่งถือว่าการดูถูกเหยียดหยามสิทธิสตรีและความสามารถในการทำงานของสตรี

การคุกคามทางเพศจะแตกต่างกันในเรื่องการพุดจาการประจบประแจงเกี่ยวกับการขึ้นชมฝ่ายตรงข้ามหรือแม้แต่การกระทำชำเราฉะนั้นการคุกคามทางเพศจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของการจ้างงาน เพศหญิงในปัจจุบัน(Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์,๒๕๕๔) หญิงที่ตกเป็นเหยื่อของการคุกคามทางเพศจะถูกพบในทุกลักษณะชนิดของงานอายุสี่ปีและสภาพฐานะทางเศรษฐกิจ (Kaye,Donald &Merker,๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์,๒๕๕๔) โดยปกติแล้วการคุกคามทางเพศนั้นจะเป็นปัญหา มากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้ทำการคุกคามพฤติกรรมผู้ถูกคุกคามพฤติกรรมของผู้คุกคาม/พฤติกรรมของบุคคลรอบข้างและพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่รอบข้าง/พฤติกรรมของผู้ถูกคุกคาม(Charney,๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์,๒๕๕๔)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ได้นิยาม การคุกคามทางเพศในที่ทำงานไว้ว่าเป็นพฤติกรรมทางเพศอย่างหนึ่งซึ่งเป็นที่น่ารังเกียจและเป็นการต่อ ผู้ถูกกระทำการคุกคามทางเพศในที่ทำงานต้องมีลักษณะสองประการดังนี้

๑.การแลกเปลี่ยนกันกล่าวคือมีการให้ผลประโยชน์เรื่องงานเช่นการขึ้นค่าตอบแทนการเลื่อนตำแหน่งขึ้นหรือแม้แต่การจ้างงานต่อไปถ้าเหยื่อยอมมีพฤติกรรมทางเพศบางอย่างตามที่ต้องการ

๒. การสร้างสภาพการทำงานที่ไม่เป็นมิตรซึ่งทำให้เกิดเหตุที่คุกคามเหยื่อหรือทำให้เหยื่อทั้งนี้ พฤติกรรมที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ถือว่าเป็น การคุกคามทางเพศประกอบด้วยทางกาย ได้แก่ ใช้ความรุนแรงทางกายสัมผัสเข้าใกล้ชิดโดยไม่จำเป็นทาง วาจาได้แก่ออกความเหหรือถามคำถามเกี่ยวกับรูปโฉมวิถีชีวิตรสนิยมทางเพศการละเมิดด้วยการติดต่อทาง โทรศัทพ์การไม่ใช้วาจา ได้แก่ ฝวปาก แสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศแสดงวัตถุทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึงการกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็น การบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ ข้อมูลทาง อิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นทำนองเดียวกัน โดยประการที่ น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดและให้หมาย รวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจาก การสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อ ทั้งในหน่วยงาน ของรัฐและเอกชนรวมถึงสถาบันการศึกษา

จะเห็นได้ว่าความหมายของการคุกคามทางเพศมีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไปแต่สิ่งหนึ่ง ที่ เหมือนกัน คือ การแสดงพฤติกรรมที่สื่อความหมายในเรื่องเพศโดยที่ฝ่ายถูกคุกคามรู้สึกไม่พอใจและไม่ ต้องการให้เกิดขึ้นซึ่งก็มีทั้งการใช้วาจาการสัมผัสทางกายหรือการแสดงสัญลักษณ์ที่แสดงความหมายในทาง เพศ แม้บางรายอาจจะมีความรุนแรงน้อยแต่บางรายก็มีความรุนแรงมาก ซึ่งดูได้จากสาเหตุของปัญหาความ รุนแรง ของปัญหาแนวทางแก้ไขและตัวของผู้ถูกคุกคามเองว่ามีความวิตกกทุกข์ร้อนมากเพียงใด (International Labour Organization, ๒๐๐๗ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์,๒๕๕๔)

## ๒.๒ รูปแบบของการคุกคามทางเพศ

Beavais (๑๙๘๖ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์,๒๕๕๔) ได้จำแนกรูปแบบของการคุกคามทางเพศออกเป็น ๔ รูปแบบ ตามคู่มือคือ

๑. ชายคุกคามหญิง(Male Harass Female)
๒. หญิงคุกคามชาย(Female Harass Male)
๓. พวกรักต่างเพศคุกคามพวกกร่วมเพศ(Heterosexual Harass Homosexual)
๔. พวกกร่วมเพศคุกคามพวกกร่วมเพศ(Homosexual Harass Heterosexual) แมคคินอน

(Mackinon,๑๙๗๙ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์,๒๕๕๔)

ได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรมของการคุกคามทางเพศออกเป็น ๔ รูปแบบ คือ

๑. การใช้วาจาเช่นการพูดจาล้อเลียนเรื่องเพศการขอนัดและการพูดคุยยกยอที่ปราศจากความหมาย
๒. การสัมผัสทางกายเช่นการแตะ การลูบหลังการกอดรัดและการจูบ
๓. การนัดหมายอันไม่เป็นที่ต้องการ
๔. การร่วมประเวณีหรือการข่มขืนในขณะที่ทำงานWorking Women United Institute (WWUI)

(อ้างถึงในพรวิภา วิภาณารักษ์,๒๕๕๔)

ได้เสนอรูปแบบของพฤติกรรมของการคุกคามทางเพศ ๖ รูปแบบ คือ

๑. การยั่วยุหรือล้อเลียนและการขำเสียดสีของคู่ปรปักษ์ของผู้หญิงอย่างไม่รู้จักระมัดระวัง
๒. การพยายามสัมผัสตัวของฝ่ายหญิงอยู่เสมอ
๓. การขู่ผู้หญิงให้ยอมจำนนต่อการคาดคั้นหรือการเหน็บแนม
๔. การจับตัวผู้หญิงซึ่งอยู่กันตามลำพังเพื่อความใกล้ชิดทางเพศซึ่งเป็นการฝืนใจ
๕. การชักชวนให้มีเพศสัมพันธ์อย่างเปิดเผยโดยมักจะพูดถึงการออกจากงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง
๖. การมีความสัมพันธ์ทางเพศโดยการฝืนใจฝ่ายหญิง

นอกจากนี้ เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ประชาชนทั่วไปสามารถอินเทอร์เน็ตได้อย่างสะดวก ยังส่งผลให้เกิดการคุกคามทางเพศในรูปแบบใหม่ ผ่านทางสื่อสังคม(Social Media) เช่น การส่งภาพลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ ผ่านทางโปรแกรมประยุกต์(application)ไลน์การส่งข้อความก่อกวนทางเพศอย่างต่อเนื่อง การข่มขู่จะนำภาพลามกอนาจารของผู้เสียหายไปเผยแพร่ บนสื่อสังคมออนไลน์Social(Media)

## ๒.๓ ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ:สาเหตุและการดำเนินการแก้ไข

ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศได้แบ่งออกเป็น ๕ แนวคิดดังนี้ (Lee, Croninger, Linn, & Chen, ๑๙๙๖ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์,๒๕๕๔)

### ๒.๓.๑ ทฤษฎีทางชีววะ (biological theory)

ทฤษฎีนี้อ้างถึงความแตกต่างทางกายภาพระหว่างเพศลักษณะของร่างกายและฮอร์โมน ที่แตกต่างกันทำให้เพศชายก้าวร้าวมากกว่าเพศหญิงแนวคิดนี้กำหนดให้เพศชายเป็นผู้รุกรานและเพศหญิง เป็นเหยื่อของการลวนลามทางเพศถึงแม้ว่าเพศชายจะได้รับการสอนให้มีการควบคุมตนเองแต่ก็ยากต่อการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่มีอยู่ใตตามแนวคิดนี้วิธีที่ดีที่สุดในตัวคือการปกป้องป้องกันและมักจะจำกัดวงที่ผู้หญิงถึงแม้การลงโทษ เพศชายที่เป็นผู้รุกรานอาจจะเป็นประโยชน์กับสังคมแต่อาจจะไม่มีประสิทธิผลในการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ถูกต่อต้านเนื่องจากมีตัวอย่างที่ปรากฏว่ามีกรลวนลามผู้ชายและมีอัตราเพิ่ม

### ๒.๓.๒ ทฤษฎีพัฒนาการ (developmental theory)

แนวคิดนี้กำหนดให้บุคคลเรียนรู้ที่จะสื่อสารความรู้สึกผ่านทางปฏิสัมพันธ์บุคคลที่เยาว์วัยกว่ามีความยากลำบากในการสื่อสารความรู้สึกทางบวกและทางลบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศการตั้งครรภ์ ทางเพศไม่สามารถที่จะแสดงความรู้สึกให้เหมาะสมทางสังคมได้ จึงนำไปสู่ลักษณะพฤติกรรมที่ลวนลามคมได้ โดยวัยรุ่นหญิงมีทักษะทางสังคมมากกว่าวัยรุ่นหญิงมีพฤติกรรมที่ลวนลามน้อยกว่าชายแต่เมื่อบุคคล มีวุฒิภาวะมากขึ้น พฤติกรรมนี้จะลดลงถึงแม้บางคนไม่ได้เรียนรู้พฤติกรรมทางเพศที่เหมาะสมแนวคิดนี้ ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างการตระหนักรู้ตนเองความเข้าใจและทักษะการสื่อสาร แต่มีแนวคิดที่ค้านทฤษฎีนี้คือการคงอยู่ของการลวนลามทางเพศในที่ทำงานและข้อเท็จจริงที่ว่าคนบางคน ดูเหมือนว่าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมที่ดี แต่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมลวนลามทางเพศ

### ๒.๓.๓ ทฤษฎีสวมตีสถานทางโรค

แนวคิดนี้ถือว่าการลวนลามทางเพศเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นปฏิกิริยาทาง ที่รุนแรงเช่นเดียวกับการทำร้ายทางเพศและความรุนแรงในครอบครัวความเจ็บปวดบอบซ้ำที่เหยื่อได้รับ เป็นสาเหตุทำให้สูญเสียความสามารถที่จะเข้าใจและเห็นว่าตนเองเป็นผู้ผิดวิธีการบำบัดด้วยกลุ่ม และการทำให้หายขาด (sublimation) โดยใช้กิจกรรมทางสังคมเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นไปได้มากที่สุดของกา แต่การเปลี่ยนแปลงใช้เวลานานและเสียค่าใช้จ่ายมากแนวคิดนี้ถือว่าการลวนลามทางเพศเป็นเรื่องธรรมดา สำหรับคนทั่วไป ไม่ใช่เรื่องร้ายแรงโดยสมาคมจิตวิทยาของอเมริกาไม่ได้จัดประเภทของการลวนลามทางเพศ เป็นความผิดปกติทางจิต

### ๒.๓.๔ ทฤษฎีการทำร้ายโดยผู้มีอำนาจ (abuse of power theories)

ทฤษฎีนี้กำหนดแนวคิดไว้๓แบบ ที่อธิบายกลไกการลวนลามทางเพศที่ผู้ชายข่มหรือครอบงำผู้หญิงไว้ ดังนี้

๒.๓.๔.๑ การลวนลามทางเพศเป็นรูปแบบของการสนทสนมที่พิเศษ (exclusionary intimidation) โดยคนที่มักจะปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความกรุณาอาจเป็นการลวนลามโดยเปลี่ยนเงื่อนไขเป็นการขู่เข็ญในเรื่องสิทธิพิเศษทางสังคมแรงจูงใจของผู้บุกรุกจะโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวที่จะสนทสนมกับเหยื่อโดยยก ที่ได้รับใหม่การลวนลามทางเพศจะเป็นการคงรักษาผู้หญิงให้สงบ

๒.๓.๔.๒ การทำร้ายของผู้มีอำนาจในองค์กร(abuse of organizational power) ตามแนวคิดนี้คนที่อยู่ในหน่วยงานมีปริมาณอำนาจที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบทบาทเช่นนายจ้างมีอำนาจเหนือลูกจ้างอาจารย์มีอำนาจเหนือศึกษาการลวนลามทางเพศเป็นผลโดยตรงมาจากอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างชายหญิงในองค์กรการลวนลามทางเพศจึงเป็นการใช้อำนาจโดยทั่วไปผู้ชายมีบทบาทอำนาจสูงในหน่วยงาน แนวคิดนี้ถือว่าอำนาจเป็นการให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ไปด้วยกันกับอำนาจแนวคิดนี้จะไม่สามารถอธิบาย การลวนลามทางเพศระหว่างเพื่อนได้

๒.๓.๔.๓ การทำร้ายของผู้มีอำนาจทางสังคม(abuse of societal power) แนวคิดนี้ สังคมให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ชายให้มีอำนาจเหนือผู้หญิงโดยผู้ชายเป็นตัวหลักสำคัญในการทำพฤติกรรมลวนลามทางเพศ

### ๒.๓.๕ ทฤษฎีทางวัฒนธรรม (Culture theories)

แนวคิดนี้มีทั้งส่วนที่แตกต่างจากทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วและคาบเกี่ยวกัน แต่โดยหลักการแล้วทฤษฎีนี้เป็นวัฒนธรรมที่รายล้อมกับเหตุการณ์ของการลวนลามทางเพศที่เกิดขึ้น มากกว่าบุคคลหรือสังคมที่ใหญ่กว่า ทฤษฎีวัฒนธรรมนี้จะกล่าวถึงในนี้มี๔แนวคิดที่ได้มาจากทฤษฎีทางจิตวิทยา สังคมวิทยาและทฤษฎีความเป็นผู้หญิงดังนี้คือ

๒.๓.๕.๑ แนวคิดทางวัฒนธรรมของฟรอยด์(Freudian culture approach) แนวคิดนี้กล่าวถึงการมีอยู่ของการลวนลามทางเพศว่าเป็นความล้มเหลวของวัฒนธรรมที่จะเก็บกดหรือการทำงาน ที่มีศักยภาพของแรงผลักดันที่ทำลายล้างระหว่างแรงขับที่ดำรงรักษาตนเองและแรงขับทำลายล้างตนเองในการควบคุมแรงผลักดันนี้เป็นจุดมุ่งหมายของสังคมการลวนลามทางเพศเป็นสัญลักษณ์ของสังคมที่แตกสลายและเป็นภัยที่สำคัญต่อความมีระเบียบของสังคมทฤษฎีนี้อาจอธิบายได้ว่าทำไมคนที่มีความประพฤติดีจำนวนมาก จึงเรียกร้องให้มีการเก็บกดกิจกรรมก้าวร้าวและกิจกรรมทางเพศของวัยรุ่นและวิธีการตอบสนองกับการลวนลาม ทางเพศอีกวิธีหนึ่งคือการสร้างกฎประเพณีและพิธีกรรมต่างๆที่จะช่วยให้ผู้ชายและผู้หญิงดูแลเก็บกบผลักดันที่ ทำลายล้างนี้

๒.๓.๕.๒ แนวคิดโครงสร้าง(structural approach) แนวคิดนี้เน้นบรรทัดฐาน ของสถานศึกษาที่คำนึงถึงเรื่องเพศและความก้าวร้าวทฤษฎีวัฒนธรรมนี้สนับสนุนการเปลี่ยนโครงสร้างว่าเป็นวิธีหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลทฤษฎีนี้อาจให้ความใส่ใจไปยังโครงการที่เป็นทางการและมีความชัดเจน เช่นกฎระเบียบวินัยของสถานศึกษา ทฤษฎีนี้อาจมองไปที่โครงสร้างของสถานศึกษาที่มีความชัดเจนน้อย เช่นเรื่องราวของสิ่งที่ร้องทุกข์ได้รับการดำเนินการจริงจังความอดทนต่อพิธีกรรมและพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งการดำเนินการเช่นนี้ขัดกับการไม่ยอมรับอย่างเป็นทางการขององค์กรในเรื่องการลวนลามทางเพศ สิ่งที่เป็นปรับักษ์ ของแนวคิดโครงสร้าง คือการมองว่าการตอบโต้นี้เป็นสิ่งที่ฝังแน่นและไม่เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ ความเชื่อและค่านิยมที่ซับซ้อนของคน

๒.๓.๕.๓ แนวคิดทฤษฎีวิพากษ์ (critical theory approach) แนวคิดนี้ใกล้เคียงกับ ทฤษฎีผู้มีอำนาจแต่แนวคิดทฤษฎีวิพากษ์เน้นวัฒนธรรมการทำร้ายทางสังคมของสถานศึกษาทฤษฎีทั้งสอง มองการลวนลามทางเพศในเรื่องความรุนแรงและความก้าวร้าวทางเพศในสังคมที่ว่ามีสาเหตุจากการโฆษณาใหญ่ขึ้น และการบริโภคนิยมทฤษฎีนี้มองว่าเป็นการเก็บกดทางสังคมที่ยาวนานในรูปแบบต่างๆ ทางกฎหมาย ของความก้าวร้าวเช่นประเด็นที่ซ่อนเร้นของการถ่ายทอดทางสังคมในสถานการณ์ลวนลามทางเพศตามแนวคิดนี้ ศึกษ เป็น การแสดงออกของนักศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีความแปลกแยกซึ่งมีสาเหตุมาจากความรุนแรง ที่ได้รับในสภาพแวดล้อมที่ถูกเก็บกด ในทางปฏิบัติสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมได้ โดยการ จัด ให้มีความเมตตากรุณา โดยปัญหาต่างๆที่เก็บกดสามารถเปิดกว้างพูดคุยได้เพื่อผู้เรียนจะได้มีส่วนร่วม ในกิจกรรมสถานศึกษามากขึ้นการตัดสินใจจะได้สัมพันธ์ใกล้ชิดกับชีวิตจริงของผู้เรียนและบุคลากรยิ่งขึ้น

๒.๓.๕.๔ แนวคิดจริยธรรม(ethical view) แนวคิดนี้จะเห็นว่าการลวนลามทางเพศ เป็นสัญลักษณ์ของความล้มเหลวขององค์กรที่จะปลูกฝังศีลธรรมจรรยาและความซื่อสัตย์ให้กับสมาชิก วิธีการแก้ไขวิธีหนึ่งได้แก่การเพิ่มความใส่ใจขององค์กรกับพันธกิจทางด้านศีลธรรมจริยธรรมและเชื่อมโยงให้เกี่ยวข้องกับสมาชิกโดยเน้นพฤติกรรมทางศีลธรรมจริยธรรมสถานศึกษาหรือหน่วยงานต่าง ๆ

## ๒.๔ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ

ทฤษฎีการคุกคามทางเพศที่กล่าวถึงในข้างต้นนั้นแต่ละทฤษฎีมีข้อจำกัดที่ไม่สาม ปราบการคุกคามทางเพศได้อย่างครอบคลุมดังนั้นเลนนิค-ฮอลล์ (Lengnick-Hall, ๑๙๙๕ อ้างถึงใน พรวิภาวิภาณารักษ์ ,๒๕๕๔ ) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาทฤษฎีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานโดยทฤษฎีนี้ ระบุลักษณะบุคคลที่เป็นผู้คุกคามว่ามีบุคลิกภาพอย่างไรโดยดูจากพฤติกรรมในอดีตและบุคลิกภาพ เช่น พวกฉวยโอกาส พวกไม่รู้ตัวสถานการณ์ที่มีโอกาสทำให้เกิดการคุกคามทางเพศในที่ทำงานเช่นสัดส่วนชายหญิง ไม่เท่ากันมีเพศใดเพศหนึ่งมากกว่าอีกเพศและบรรยากาศส่งเสริมทางเพศ แนวคิดนี้กล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคล และสถานการณ์ที่จะทำให้มีประสพการณ์ถูกคุกคามทางเพศโดยพฤติกรรม การคุกคามทางเพศ

สามารถแปรเปลี่ยนตามมิติได้แก่ปริมาณความถี่ความรุนแรงและรูปแบบโดยพฤติกรรม สามารถมีความต่อเนื่องจากการเกิดขึ้นครั้งเดียวจนถึงบ่อยมากพฤติกรรมอาจจะมี ความรุนแรงมากเช่นถูกข่มขืน หรือรุนแรงน้อยเช่นภาษาที่หยาบคายการรุกรานและพฤติกรรมอาจอยู่ในรูปทางกายภาพเช่นการสัมผัส ที่ไม่ต้องการหรือในรูปภาษาเช่นข้อเสนอทางเพศที่ไม่ต้องการโดยที่เหยื่อมีการตอบสนองการคุกคามทางเพศ โดยตรง ได้แก่ การเผชิญหน้ากับผู้คุกคามหรือร้องทุกข์อย่างเป็นทางการหรือเป็นการตอบสนองทางอ้อม ได้แก่การหลบหนี หลีกเลีย้งหรือไม่ใส่ใจผู้คุกคามซึ่งการตอบสนองของเหยื่อได้รับการแทรกแซงจากการแปล ความหมาย พฤติกรรมนั้นและการกระทำขององค์กรที่มีต่อพฤติกรรมนั้นโดยประวัติส่วนบุคคลและภูมิหลัง ของเหยื่อจะมีอิทธิพลในการกำหนดว่าพฤติกรรมนั้นเป็นการคุกคามทางเพศหรือไม่และการตอบสนอง ของบุคคลอื่นอาจมีอิทธิพลต่อความน่าจะเป็นของการตอบสนองพฤติกรรมนั้นเช่นเพื่อนร่วมงานอาจจะบอกว่าเหยื่อวิตกไปเองทำให้เหยื่อมีการประเมินพฤติกรรมใหม่การดำเนินการองค์กรมีส่วนสำคัญ

พฤติกรรมว่าเป็นการคุกคามทางเพศและมีส่วนที่แทรกอยู่ระหว่างความสัมพันธ์ในการตอบสนองและผลลัพธ์ของบุคคลและองค์กรเช่นองค์กรที่มีการดำเนินการที่เหมาะสมในทันทีอาจจะลดผลกระทบทางลบต่อการคุกคามทางเพศที่มีต่อผลลัพธ์ของบุคคลเช่นผลการปฏิบัติงานในทำนองเดียวกันผลกระทบทางลบที่มีต่อผลลัพธ์ของบุคคลจะลดผลกระทบทางลบต่อผลลัพธ์องค์กรด้วย

## ๒.๕ ผลกระทบของการคุกคามทางเพศที่มีต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ

การคุกคามทางเพศจะมีผลกระทบอย่างมากมายต่อเหยื่อ หรือผู้ถูกคุกคามทางเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการทำงาน เห็นได้จากการศึกษาของ US Merit Systems Protection Board จากการสุ่มตัวอย่างพบว่า ประมาณร้อยละ ๒๕ ของผู้หญิงมีการเปลี่ยนแปลงที่ทำงานเนื่องจากการถูกคุกคามทางเพศ (Kayeetal.,๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์,๒๕๕๔) นอกจากนี้การคุกคามทางเพศยังมีผลต่อทางเศรษฐกิจและการศึกษา ของผู้ถูกคุกคามอีกด้วยอาทิความสามารถในการศึกษาการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานความสัมพันธ์ อันตรระหว่างบุคคลตลอดจนความมั่นใจในการทำงานลดลงซึ่งผลกระทบเหล่านี้ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิต ของผู้ถูกคุกคามลดลงนอกจากนี้ยังพบด้วยว่าประมาณร้อยละ ๙๐ เกิดความผันแปรทางด้านอารมณ์ (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์,๒๕๕๔) คือเกิดความเครียดมีอารมณ์โกรธกลัวซึมเศร้า อยากร้องไห้โดยไม่ทราบสาเหตุมีความวิตกกังวล และรู้สึกต่ำต้อยคิดอยู่เสมอว่าทำไมเหตุการณ์เช่นนี้ จึงเกิดขึ้นกับตนเองนอกจากผลกระทบทางด้านจิตใจแล้วยังมีผลกระทบทางด้านร่างกายด้วยเช่นเบื่ออาหาร รับประทานอาหารไม่ค่อยได้ซึ่งเกิดจากความวิตกกังวลน้ำหนักลดปวดศีรษะไม่ทราบสาเหตุนอนไม่ค่อยหลับ พักผ่อนได้น้อยไม่มีสมาธิ และอาจมีปัญหาทางด้านระบบทางเดินหายใจและระบบทางเดินปัสสาวะ ซึ่งอาการ ดังกล่าวจะเป็นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับพฤติกรรมทางเพศที่ถูกคุกคามและการปรับตัวของผู้ถูกคุกคามทางเพศเอง โดยอาการเริ่มแรกของผู้ถูกคุกคามทางเพศคือมีความสงสัยหรือรู้สึกสับสนว่าตัวเองผิดหรือไม่ในพฤติกรรม ที่เกิดขึ้นและเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นได้อย่างไรผู้ถูกคุกคามทางเพศอาจปฏิเสธว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นความจริงซึ่งอาจเป็นเพราะตกใจมากเกินไปที่ถูกคุกคามทางเพศอย่างต่อเนื่องตลอดจนมีความวิตกกังวลตลอดเวลา ผู้ถูกคุกคามทางเพศจะเกิดความรู้สึกในแง่ที่ไม่ดีต่อสถาบันการศึกษาหรือสถานที่ทำงานที่กำลังศึกษาหรือทำงานอยู่เมื่อปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขก็จะทำให้ความวิตกกังวลเพิ่มพูนมากขึ้นทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดภาวะซึมเศร้านอกจากนี้ความมั่นใจในตนเองยังถูกทำลายด้วย เมื่อถึงจุดวิกฤตตัวของลูก จะลดคุณภาพในการทำงานลงในขณะที่นักเรียนนักศึกษา ก็จะสนใจในการเรียนลดลงและในที่สุดเมื่อไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ผู้ถูกคุกคามทางเพศก็จะเกิดอาการทางจิตซึ่งต้องได้รับการแก้ไขและรักษาจากจิตแพทย์ และผู้เชี่ยวชาญต่อไป (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์,๒๕๕๔)

กล่าวโดยสรุปก็คือการคุกคามทางเพศมีผลกระทบทั้ง๒ด้านคือกระทบต่อบุคคล และกระทบต่อองค์กรซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงานและสถานศึกษาโดยส่วนบุคคลนั้นจะมีผลกระทบอย่างมาก ต่อจิตใจอารมณ์ สังคมตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกคุกคามทางเพศซึ่งถ้าเกิดในสถานที่ทำงานก็จะทำให้ ผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ เช่นในกรณีผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องออกจากงานหรือโอกาส ในความก้าวหน้าในการทำงานลดลงแต่ถ้าเกิดกับนักเรียนนักศึกษาแล้วคุณภาพในการศึกษาก็จะลดลง ซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามทางเพศและอาจมีผลต่อบุคคลที่อยู่รอบข้างไม่ว่าจะเป็นญาติ พี่น้องเพื่อนร่วมงาน และสังคมรอบข้างของผู้ถูกคุกคามทางเพศสำหรับผลต่อองค์กรซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงาน และสถานศึกษานั้นจะทำให้สถานที่ทำงานหรือสถานศึกษานั้นเป็นสถานที่ซึ่งไม่ปลอดภัยทำให้มีการเปลี่ยนแปลง ผู้ทำงานอยู่เสมอขวัญและกำลังใจของผู้ทำงานลดลงซึ่งทำให้ผลผลิตของงานที่ต่ำลงด้วย

## ๒.๖ การช่วยเหลือทางด้านจิตใจสำหรับผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ

ประมาณร้อยละ๑๒ ของผู้ที่ถูกคุกคามต้องการความช่วยเหลือทางด้านจิตใจ(Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย,๒๕๕๔) ในการประเมินภาวะของผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศและการดูแล ผู้ที่มีปัญหาทางด้านจิตใจนั้นพบว่ามีความแตกต่างกันตามลักษณะของผู้ป่วยแต่ละบุคคลเช่นประเภทหรือชนิด ของการคุกคามทางเพศการปรับตัวของผู้ถูกคุกคามอายุเพศ สถานภาพ ของผู้ถูกคุกคามทางเพศเป็นต้น สำหรับการรักษานั้นจะเริ่มต้นเหมือนกันคือเริ่มด้วยการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลประกอบการรักษา

ทั้งนี้ผู้ถูกคุกคามทางเพศโดยส่วนใหญ่จะแสดงออกให้เห็นในลักษณะของความไม่แน่ใจ ในการเข้าหาบุคคลที่จะรับปรึกษากล่าวคือไม่แน่ใจว่าผู้ที่ให้คำปรึกษาจะช่วยเหลือตนเองได้หรือไม่และไม่แน่ใจ ในผู้ให้คำปรึกษาโดยคิดว่าผู้ที่รับปรึกษาอาจจะคิดว่าตนเอง(ซึ่งหมายถึงผู้ถูกคุกคามทางเพศ)เป็นผู้สร้างปัญหา ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดความเครียดซ้ำสองแต่ในรายที่ผู้ถูกคุกคามทางเพศไว้วางใจ ในผู้ให้คำปรึกษาปัญหาอาจจะไม่เกิดขึ้นได้อย่างไรก็ตามการแก้ไขที่สำคัญก็คือตัวผู้ให้คำปรึกษาต้องสร้างสัมพันธภาพส่วนบุคคลโดยการแสดงความมั่นใจให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเห็นว่าผู้ให้คำปรึกษาจะสามารถ ผู้ถูกคุกคามทางเพศได้โดยการพยายามเข้าใจในสถานการณ์ที่ผู้ถูกคุกคามทางเพศได้ประสบมาซึ่งอาจจะต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรในขั้นตอนนี้โดยเมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดความไว้วางใจในผู้ให้คำปรึกษาแล้วความเครียดครั้งที่สองจากผู้ถูกคุกคามทางเพศก็สามารถทำการรักษาในขั้นตอนต่อไปได้จะหมดลง

ผู้ที่ได้ให้คำปรึกษาแก่ผู้ถูกคุกคามต่างยอมทางเพศระบุว่าปัจจัยพื้นฐานและปัญหาของการสัมภาษณ์ ก็คือการผูกมิตรกับผู้ถูกคุกคามทางเพศนั่นเองซึ่งคาร์แมน(Carman, ๑๙๘๙ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย ,๒๕๕๔) ได้ให้ข้อสังเกตว่าผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องการความอบอุ่นความปลอดภัยนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ความสามารถเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้ถูกคุกคามทางเพศอย่างเต็มที่ให้ผู้ถูกคุกคามได้เล่าเรื่องประสบการณ์เกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศภายใต้สภาวะอารมณ์และความรู้สึกที่ปลอดภัยเมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเริ่มให้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับผู้ให้คำปรึกษาก็จะสามารถหาทางแก้ไขปัญหาต่างๆได้ในที่สุดจากการให้การรักษาพบว่าทำให้ข้อมูลที่แท้จริงและการเข้าใจในปัญหาของผู้ถูกทางเพศที่ได้ประสบมาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศจะช่วยให้การรักษาประสบความสำเร็จนอกจากนี้การเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันจะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเองจะสามารถปรับตัว เพื่อแก้ไขปัญหาและดำรงในสังคมได้ตามอัตภาพ (Charney,๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย,๒๕๕๔)

## ๒.๗ การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ

The American Nurses Association (ANA) (Mrkwicka, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์, ๒๕๕๔) ได้เสนอวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศโดยเสนอไว้ ๒ ระดับคือระดับนายจ้าง ผู้บริหารและระดับลูกจ้างดังนี้

๑. ระดับนายจ้างผู้บริหาร(Employer Prevention) ต้องมีการกำหนดนโยบายและแจ้งให้ ลูกจ้าง ทราบเกี่ยวกับนโยบายการห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานมีการกำหนดวิธีการฟ้องร้อง หรือการ เสนอรายงานเมื่อถูกคุกคามทางเพศโดยการปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกันนอกจากนี้ควรมีการฝึก ผู้บริหาร ในระดับต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและหาวิธีการจัดการเมื่อมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น ทั้งนี้ต้องได้รับความ ร่วมมือในการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และต่อเนื่องจากนายจ้างผู้บริหาร และลูกจ้าง

๒. ระดับลูกจ้าง(Employee Prevention) โดยมากแล้วจะเน้นในเรื่องการป้องกันตนเอง จากการถูก คุกคามทางเพศซึ่งวิธีการปฏิบัติเมื่อถูกคุกคามทางเพศมีดังนี้

๒.๑ เสนอปัญหาผู้ทำการคุกคามทางเพศโดยโต้ตอบเป็นบางครั้งถ้าจำเป็นและขอร้องให้ การ กระทำดังกล่าว

๒.๒ รายงานเรื่องการคุกคามทางเพศ โดยรายงานตามสายงานบังคับบัญชา

๒.๓ จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศโดยแสดงรายละเอียดใคร ทำอะไร ที่ไหน และเวลาเท่าไรแล้วทำสำเนาเก็บไว้

๒.๔ หาผู้สนับสนุนจากที่อื่นหรือจากองค์กรอื่นซึ่งสามารถเรียนรู้จากการคุกคาม ประเภท และผู้ทำการคุกคามทางเพศคนเดียวกันจะทำให้การของผู้ถูกคุกคามมีน้ำหนักมากขึ้น จะเห็นได้ว่า นโยบาย ในที่ทำงานเกี่ยวกับการป้องกันการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญการให้ความรู้ การให้ การศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวตลอดจนการออกกฎระเบียบต่างๆ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกันนั้น ก็เป็น วิธีหนึ่งในการป้องกันการเกิดการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานได้และเมื่อนายจ้างได้ทราบว่ามี การคุกคาม ทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานจริงหลังจากการสอบสวนแล้วนายจ้างผู้บริหารมีกลวิธีในการจัดการคือ

๑. ตักเตือน (Langlow, ๑๙๙๖ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์, ๒๕๕๔)

๒. เปลี่ยนหน่วยงาน

๓. ตัดเงินพิเศษ (Bonus)

๔. ให้ออก

๕. ไล่ออก

๖. แก้ไขสถานการณ์ให้ผู้ถูกคุกคามเช่นให้การขอโทษเหยื่อต่อหน้าบุคคลอื่น

๗. จ่ายค่ารักษา (ถ้ามี) ค่าปรึกษา (จิตแพทย์หรือทนายความในกรณีที่มีการปรึกษา จิตแพทย์ และมีการฟ้องร้อง)

นโยบายของสถานที่ทำงานในการป้องกันการคุกคามทางเพศนั้นเป็นสิ่งสำคัญนอกเหนือจ การ ป้องกันตนเองของผู้ทำงานแล้วการประกาศให้ผู้ทำงานทราบเกี่ยวกับนโยบายการห้ามมีการคุกคามทางเพศ ในสถานที่ทำงานจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการป้องกันการคุกคามทางเพศได้และหากแม้มีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น ในสถานที่ทำงานจริงนายจ้างผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการจัดการและสอบสวน เพื่อ แก้ไขปัญหาดังกล่าวมิให้เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานหรือสถานศึกษาอีก

## บทที่ ๓

### แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของสาธารณสุขอำเภอเวียง

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานจัดทำขึ้น ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่๑๖มิถุนายน๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคาม ในที่ทำงานทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ กระทรวงสาธารณสุขจะส และรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนิน ต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันที่รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อม ต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

#### ๓.๑ ความหมายของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึงการกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศ ที่เป็น การบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความแสดงด้วยเสียงท่าทาง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทาง อิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนอง โดยประการที่น้ำจะทำให้ ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกอับ และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือ การกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้าง งาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อ ทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึง สถาบันการศึกษา

#### ๓.๒ พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

##### ๓.๒.๑ ระดับบุคคล

- (๑) บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๒) บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/ เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- (๓) บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิด/ คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปาว เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- (๔) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงใน ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- (๕) ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้องโดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นทราบก่อนทุก
- (๖) บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น
- (๗) สร้างทัศนคติให้บุคลากร ไม่ทน ไม่ยอมรับ และไม่เพิกเฉย ต่อพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๘) เพื่อนร่วมงานที่รับทราบปัญหาต้องไม่เพิกเฉยรักษาความลับรวมทั้งหาแนวทาง การช่วยเหลือที่เหมาะสม

### ๓.๒.๒ ระดับองค์กร

(๑) หน่วยงานจะต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) ในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคลโดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบ อย่างทั่วถึงเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน (สร้างวัฒนธรรม และจิตสำนึกในการเคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน) อันจะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

(๒) หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานท กับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้างโดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วม ฯลฯ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคคลทุกคน ในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ

(๓) หน่วยงานจะต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคน ให้ได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดตลอดจนประชาสัมพันธ์ช่องทางการขอรับความช่วยเหลือ หรือร้องเรียนกรณีเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

(๔) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับความเสมอภาคระหว่างบุคคล

(๕) หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกรล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ที่สามารถ ป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศดังนี้

(๕.๑) กรณีสำนักงานควรจัดสถานที่ทำงานในลักษณะเปิดเผย โลง มองเห็นได้ชัดเจน และติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อบันทึกภาพในบริเวณที่เหมาะสม

(๕.๒) กรณีหน่วยบริการผู้ป่วยโรงพยาบาล

-ห้องตรวจเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และจะต้องมีผู้ช่วยแพทย์ซึ่งเป็นบุคคลที่สามอยู่ด้วย

-ห้องให้คำปรึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดและเป็นไปตามกลุ่มเป้าหมายแต่ควรคำนึงถึงการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

-ติดตั้งกล้องวงจรปิดให้เพียงพอในการรักษาความปลอดภัย

-จัดให้มีแสงสว่างและกล้องวงจรปิดบริเวณทางเดินระหว่างห้องพัก เจ้าหน้าที่ กับอาคารบริการผู้ป่วย อย่างเพียงพอ

#### โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

-จัดระบบเตือนภัย/การป้องกันเช่นกล้องวงจรปิดครึ่งสัญญาณเสียงดังให้ผู้อาศัยอยู่ใกล้เคียงได้ยิน

-จัดระบบการขึ้นเวรคู่ร่วมกับเจ้าหน้าที่จิตอาสาสาธารณสุขสาธารณสุขประจำหมู่บ้านญาติเพื่อนบ้านใกล้เคียงโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

-จัดให้มีแสงสว่างและกล้องวงจรปิดบริเวณทางเดินระหว่างห้องพัก เจ้าหน้าที่ กับอาคารบริการผู้ป่วย อย่างเพียงพอ

(๖) จัดให้มีช่องทางและกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียน กรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงานที่ทำให้ผู้ร้องเรียนมีความมั่นใจได้ว่าได้ได้อย่างเหมาะสม กรณีที่ผู้ร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขปัญหา ผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนไปยังท. ตามสายบังคับบัญชาได้

(๗) ผู้ให้คำปรึกษาควรมีความสามารถรู้ ในการช่วยเหลือตามแนวทางของหน่วยงาน ที่กำหนด และต้องไม่เพิกเฉย รวมถึงต้องรักษาความลับ

(๘) กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

-ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริงจำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วยประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณีบุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณีโดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่ และมีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือ

-ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง

(๙) การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไป

ตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการ และต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินดีให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อ เท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไป ต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

(๑๐) หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน เมื่อมีการร้องเรียนแล้ว ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานรวมถึงข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยาน ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคล หรือที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม และหน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

(๑๑) หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยในระหว่างการร้องเรียน ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ต้องให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียว และต้องมีการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่แสดงเอกสารรวมทั้งสิทธิในการ/ พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

(๑๒) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขต้องประกาศเจตนารมณ์การป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานรายงานผลการดำเนินงาน ตามแนวปฏิบัติการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานตามแบบรายงาน ที่กำหนดมายังสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขรายงานผลการดำเนินงานไปยังศูนย์ประสานเพื่อ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

### ๓.๓ ลักษณะการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวางซึ่งไม่สามารถระบุเพศ ได้อย่างครอบคลุมทั้งหมดอย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดทางเพศ อาทิ

(๑) การกระทำทางสายตา เช่น

- การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอก หรือจ้องลงไปทีคอเสื้อจนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวเช่นเดียวกัน เป็นต้น

(๒) การกระทำด้วยวาจา เช่น

-การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรงและการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ

-การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ดี การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

-การเกี้ยวพาราสี พุดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

-การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อธรรมเนียมทางเพศ และการพูดส่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศการสร้างเรื่องโกหก หรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

(๓) การกระทำทางกาย เช่น

-การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศการถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบการหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่น ที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก

-การรบกวนโดยที่อีกฝ่ายไม่ให้ความสนใจการตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไปการดื้อนเข้ามาดม หรือขวางทางเดินการยกคิ้วหลีวตาการผิวปากแบบเชิญชวนการส่งจูบการเลียริมฝีปากการทำน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

(๔) การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

-การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การทำงานทุนการศึกษาผลการเรียน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมี เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพเป็นต้น

-การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่จะทำร้าย การบ ให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา

(๕) การกระทำอื่นๆ ของการกระทำทางเพศที่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทุกรูปแบบ เช่น

-การแสดงรูปแบบ วัตถุและข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพเปลือย ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

-การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่นแสดงปฏิทินที่มีภาพเปลือยการเขียนหรือวาดภาพ ทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ

-การส่งข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางสื่อออนไลน์ เช่น ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม ไลน์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

### ๓.๔ สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๑) แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ

(๒) ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำและเรียกผู้อื่นช่วย

(๓) บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพถ่าย หรือบันทึก (video clip) (หากทำได้)

(๔) บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น วัน เวลา และสถานที่ที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ/ หรือของพยานและบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์

(๕) แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจรอบทันที

(๖) หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองโดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อน

(๗) กรณีผู้ถูกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกระทำ

### ๓.๕ หลักการพื้นฐานในการให้ความช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศควรดำเนินการตามหลักการพื้นฐาน คือLIVES ประกอบด้วย

(๑) การรับฟังListen(: L) หมายถึง การรับฟังผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างตั้งใจ ด้วยความเห็นใจ และไม่ตัดสินถูกผิด เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมีโอกาสที่จะพูดในสิ่งที่ตน ต้องการกับบุคคลที่ต้องการให้ความช่วยเหลือในที่ปลอดภัยและเป็นส่วนตการรับฟังเป็นส่วนสำคัญที่สุด ที่จะเยียวยาทางด้านอารมณ์

(๒) การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล (Inquire about Needs and Concerns: I) หมายถึง การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ประเมินและตอบสนองต่อความจำเป็นและความกังวล ด้านต่างๆ ของผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศทั้งทางอารมณ์ทางกาย ทางสังคมและการปฏิบัติตามหน้าที่ เพื่อที่จะรับรู้ว่าจะอะไรที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศและเคารพต่อความต้องการ และตอบสนองต่อความจำเป็นที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องการ รับฟังและให้ความใส่ใจ ต่อสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศพูดเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ซึ่งต้องแยกความจำเป็น และข้อกังวลเป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความจำเป็นทางกายความจำเป็นทางอารมณ์ หรือความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ความกังวลด้านความปลอดภัย หรือความช่วยเหลือทางสังคมที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจำเป็นต้องได้รับ

(๓) การทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเห็นว่าตนเองมีคุณค่า (Validate) หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจและเชื่อในสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศกล่าว และให้ความมั่นใจว่า ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะไม่ถูกต่อว่าเพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศทราบว่า ความรู้สึกของตนเป็นสิ่งปกติและสามารถพูดถึงความรู้สึกของตนได้อย่างปลอดภัย รวมถึงมีสิทธิที่จะอยู่ โดยปราศจากความรุนแรงและความกลัว

ทั้งนี้การให้คุณค่ากับประสบการณ์ของคนอื่นหมายถึงการให้บุคคลนั้นรับรู้ถึงการรับฟัง อย่างตั้งใจและเข้าใจถึงสิ่งที่บุคคลดังกล่าวพูดตลอดจนเชื่อโดยที่ไม่ตัดสินหรือมีเงื่อนไขในการรับฟัง

(๔) การส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย (Enhance Safety) หมายถึง การพูดคุยกับผู้ถูกล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศถึงแผนที่จะปกป้องผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจากภัยคุกคามหากเกิดความรุนแรง ขึ้นอีกเพื่อช่วยผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศประเมินสถานการณ์และวางแผนถึงความปลอดภัยในอนาคต

ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายคน มีความกลัวเรื่องความปลอดภัยของตนเอง แต่บางคนอาจจะไม่ได้คิดถึงประเด็นนี้ และยังไทรอบว่ามีโอกาสที่จะเกิดความรุนแรงขึ้นอีกครั้งควรอธิบาย ให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเธอทราบว่าความรุนแรงจากคนใกล้ชิดจะไม่หยุดได้ด้วยตัวเอง แต่มีแนวโน้มว่าจะมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นและจะเกิดบ่อยครั้ง

ทั้งนี้การประเมินและการวางแผนเรื่องความปลอดภัยเป็นกระบวนการที่ไม่อาจจะเกิดขึ้นจากการพูดคุยในครั้งเดียวควรมีการประเมินและการวางแผนเรื่องความปลอดภัยนี้ตั้ง

(๔.๑) ประเมินความปลอดภัยหลังจากการได้รับความรุนแรงทางเพศโดยผู้ถูกระทำรุนแรงทางเพศมักจะรู้จักผู้ถูกระทำ

(๔.๒) ประเมินความเสี่ยงเฉพาะหน้าของความรุนแรงจากคนใกล้ชิด

(๕) การช่วยเหลือ (Support) หมายถึงสนับสนุนผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ โดยให้เข้าถึงข้อมูลบริการและการช่วยเหลือทางสังคมเพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ สามารถเข้าถึงแหล่งช่วยเหลือสำหรับด้านสุขภาพความปลอดภัยและการช่วยเหลือทางสังคมทั้งนี้สามารถ พูดคุยกับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงความจำเป็นที่ต้องการโดยมีแนวทางการช่วยเหลือ ดังนี้

(๕.๑) สอบถามผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับตนในขณะนี้ โดยสอบถามว่าอะไรที่จะช่วยผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเธอได้มากที่สุดหากสามารถช่วยเหลือได้ในขณะนี้

(๕.๒) ช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการระบุและพิจารณาทางเลือกที่มี

(๕.๓) พูดคุยเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางสังคมโดยพิจารณาว่าผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมีสมาชิกในครอบครัวเพื่อน หรือคนที่ไว้วางใจในชุมชนซึ่งเธอสามารถพูดคุยด้วยได้หรือไม่และมีบุคคลซึ่งสามารถช่วยเหลือทางด้านการเงินหรือไม่

### ๓.๖ การดำเนินงานตามแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานในสังกัดทุกแห่ง ทั้งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคสำนักสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หน่วยงานระดับกรม หน่วยงานของรัฐในกำกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข องค์การมหาชน รัฐวิสาหกิจ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการตามแนวทางป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานดังนี้

(๑) ผู้บริหารหน่วยงาน ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานทุกรูปแบบ

(๒) แต่งตั้งคณะทำงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานประจำหน่วยงาน เพื่อเป็นกลไกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานในระดับหน่วยงาน

(๓) จัดทำแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน

(๔) จัดประชุมชี้แจงแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของหน่วยงาน ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ

(๕) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกในพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ เพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างต่อเนื่อง

(๖) จัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

(๗) ประเมินความเสี่ยงสถานที่ทำงานและบริเวณโดยรอบสถานที่ทำงาน ทุก ๖ เดือน ตามช่วงเวลา เช่น กลางวัน และกลางคืน

(๘) ประเมินความเสี่ยงอันอาจเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

(๙) แก้ไขจุดเสี่ยงจากการประเมินทันที

(๑๐) สรุปผลการดำเนินการตามแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานให้คณะทำงาน ฯ ทราบทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

(๑๑) รายงานผลการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของหน่วยงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

### ๓.๗ มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

(๑) เมื่อมีการร้องทุกข์แล้วผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่ การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องเรียน ผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

(๒) ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถาน หรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ ตามความเหมาะสม

(๓) ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

### ๓.๘ มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

(๑) ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถึงว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรมแล การปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

(๒) ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่าเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

### ๓.๙ ช่องทางการร้องเรียนกรณี การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกระทรวงสาธารณสุข

(๑) ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข [www.stopcorruption.moph.go.th](http://www.stopcorruption.moph.go.th)

(๒) ร้องเรียนทางไปรษณีย์ ที่ ตู้ปณฝปณ. กระทรวงสาธารณสุข.๙ ๑๑๐๐๐

### ๓.๑๐ หน่วยงานรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในกระทรวงสาธารณสุข

(๑) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

(๒) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

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

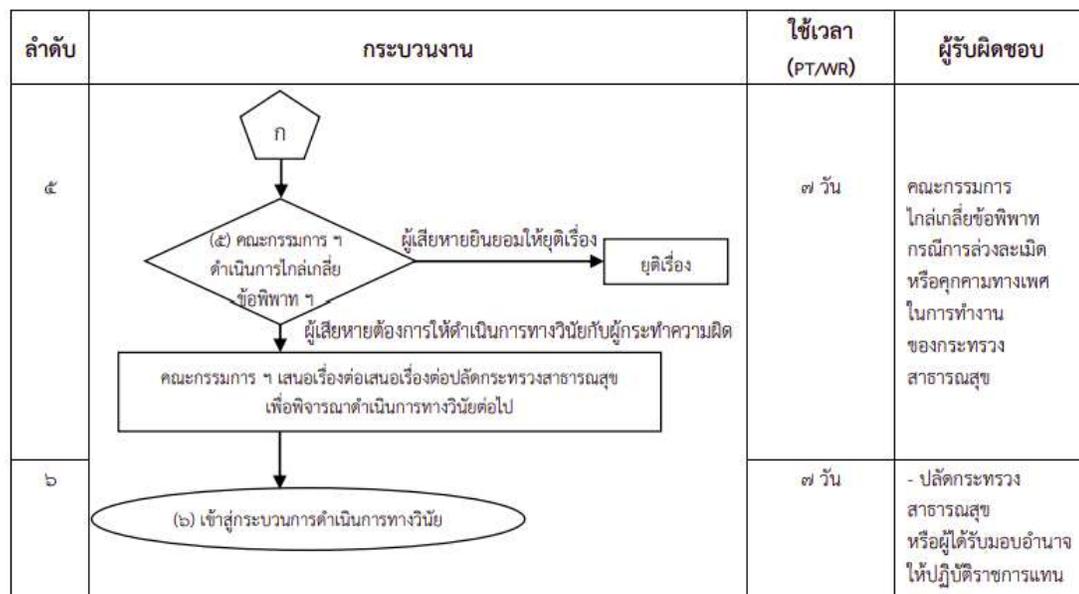
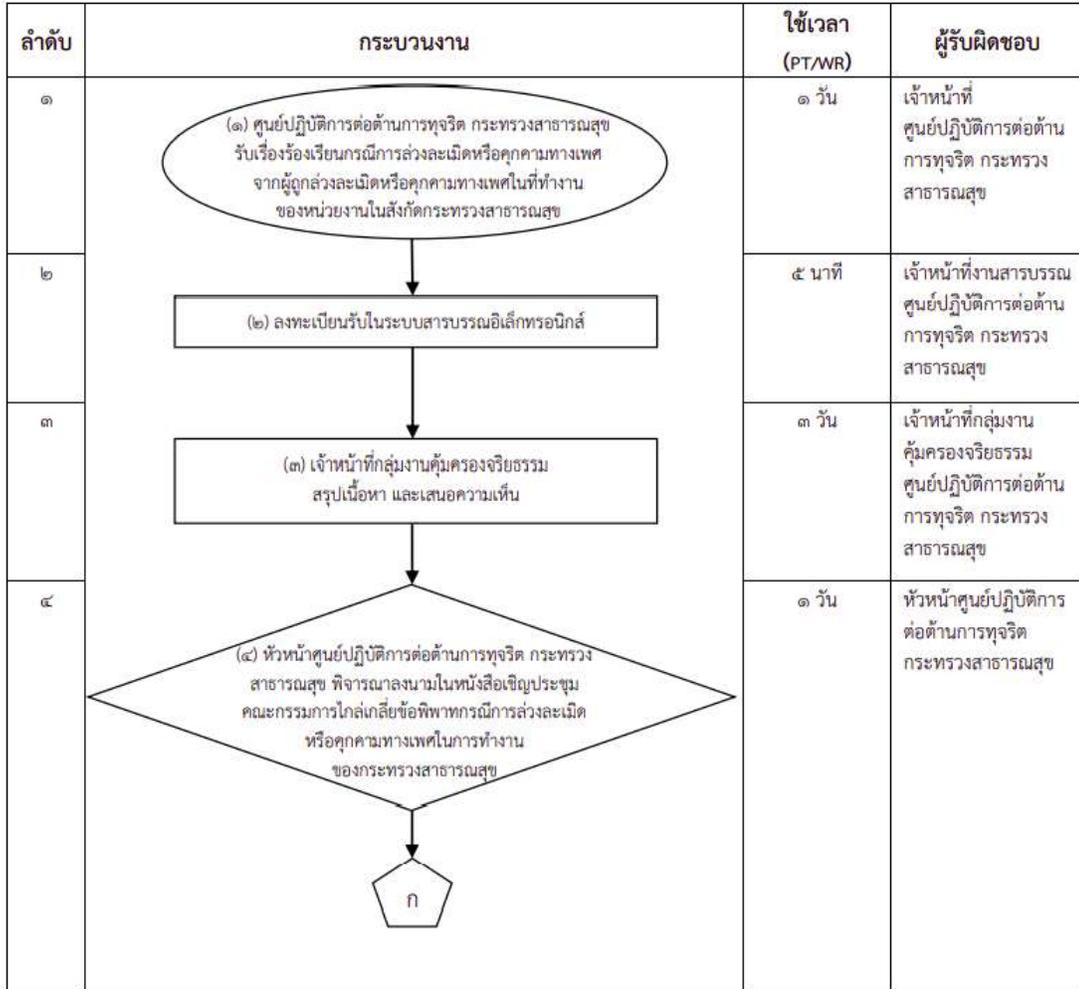
(๔) ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนระดับกรม

(๕) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

บทที่ ๔

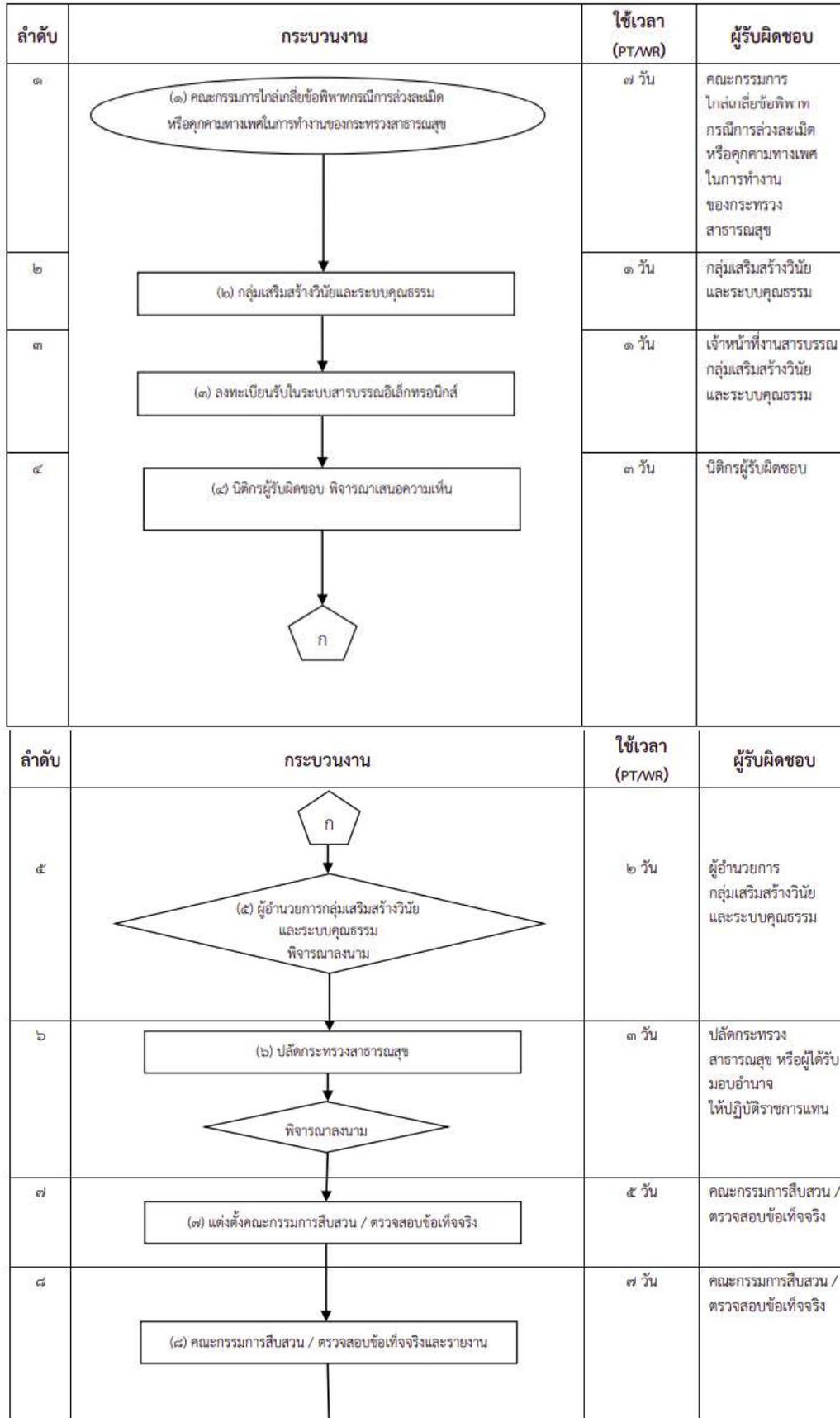
ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยกรณีการล่วงละเมิด  
หรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของสาธารณสุขอำเภอภูเวียง

๔.๑ กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน



## ๔.๒ กระบวนการดำเนินการทางวินัย

### ๔.๒.๑ กรณีข้าราชการกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน



๑๕		๑๕ วัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นิติกร</li> <li>- ผู้อำนวยการ กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม</li> <li>- ปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจ ให้ปฏิบัติราชการแทน</li> </ul>
ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT/WR)	ผู้รับผิดชอบ
๑๐		๖๐ วัน (กรณี ความผิดวินัย อย่างไม่ร้ายแรง) ๑๒๐ วัน (กรณี ความผิดวินัย อย่างร้ายแรง)	คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง / คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง
		๑๕ วัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้อำนวยการ กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม</li> <li>- นิติกรปัญหาคีผู้ตรวจสำนวน</li> </ul>
		๕ วัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจ ให้ปฏิบัติราชการแทน</li> </ul>
๑๑		๙๐ วัน	อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข
๑๒		๗ วัน	ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗

## แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

.....

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทาง เพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ขอนแก่น จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการ สร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทันใดที่ สภาพแวดล้อมและมาตรการ ต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดคุกคามทางเพศขึ้น

### การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การให้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจาร เกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือคุกคาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำใด ๆ ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

### พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

#### \*\*\* บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา ผู้ที่ไม่สนิทสนม/ เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไวใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด/คุกคาม ทางเพศเกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกัน ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลา ทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการดำเนินงานของตนเอง เห็นคุณค่า การทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

### \*\*\* พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศ ซึ่งผู้ถูกรกระทำต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

#### ๑. การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปคอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

#### ๒. การกระทำด้วยวาจาเช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกรกระทำไม่พึงประสงค์และต้องการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี่ยวพาราสี พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหก หรือ การแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

#### ๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น
- การตามชื่อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุม หรือขวางทางเดิน การยักคิ้วหลีบลตา การผิวปากแบบเชิงุชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

#### ๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพวัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน
- การแสดงออกเกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพ ทางเพศในสาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เพชบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

#### ๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การใช้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษา ดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกรล่วงละเมิดหรือผู้ถูกรคุกคาม ยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

## สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการ ล่วงละเมิด หรือ คุกคามทางเพศนั้น

- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูก กล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์

- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที
- หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปกับเพื่อนก็ได้

- กรณีผู้ถูกรกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกรกระทำ

## กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

- การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

### สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ ผู้กระทำทราบ พฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกรกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อน หรือพูดในนามตนเองได้

- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาดได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้
  ๑. ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชา ละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒. ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้ มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือ ในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียว

### สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมี ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบหาข้อเท็จจริงได้ หรือให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบ ข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงาน นำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

- ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลา ออกไปได้อีก ๓๐ วัน

- ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกันและจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

- เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับโดยจัดการแก้ไขปัญหตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมกล่าวละเมิด หรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาท ระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่ายการนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกัน โดยความยินยอมของผู้ถูกระทำ ฯลฯ

- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

#### หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้ถูกระทำ
- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

#### ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- หน่วยงานจัดช่องทางรับเรื่องร้องทุกข์ เช่น เว็บไซต์ กล่องรับเรื่องร้องทุกข์ ตู้ ปณ ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษรเช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสาร ฯ เป็นต้น

- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จ กระบวนการหากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

#### หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

- ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการกล่าวละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ธารารวม. (๒๕๕๔). รายงานโครงการศึกษาวิจัย การต่อสู้ภาคประชาชนสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศ ในที่ทำงาน กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). [ม.ป.ท.]: มหาวิทยาลัยมหิดล
- พรวิภา วิภาณราษฎร์. (๒๕๕๔). การคุกคามต่อสตรีในที่ทำงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐. (๒๕๖๐). นนทบุรี : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- World Health Organization. (2014) Health care for women subjected to intimate partner violence or sexual violence. Switzerland : WHO Document Production Services

## เว็บไซต์

- รัฐบาลไทย. (๒๕๖๐, ๒๓ สิงหาคม). สธ.ตั้งคกก.สอบวินัยร้ายแรงกรณีข้าราชการชายลวนลาม. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaigov.go.th/news/contents/details/6127> (วันที่ค้นข้อมูล : ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑)
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (๒๕๕๖, ๘ กุมภาพันธ์). หญิงทำงานถูกคุกคามทางเพศเพิ่ม. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www2.thaihealth.or.th/Content-fb/14453-E0B8ABE0B88DE0B884E0B887E0B897E0B8B3E0B887E0B882E0B899E0B8896E0B88B9E0B881E0B884E0B88E0B881E0B884E0B882E0B8A1E0B897E0B882E0B887E0B980E0B89EE0B8A8E0B980E0B89EE0B884E0B988E0B8A120.html> (วันที่ค้นข้อมูล : ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑)

## ภาคผนวก



ประกาศ.....(ชื่อหน่วยงาน).....

เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของ.....(ชื่อหน่วยงาน)..... มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับ.....(ชื่อหน่วยงาน).....

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว .....(ชื่อหน่วยงาน)..... จะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของ.....(ชื่อหน่วยงาน)..... ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับ.....(ชื่อหน่วยงาน).....

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่

พ.ศ. ๒๕๖๓

.....(หัวหน้าส่วนราชการ).....

แบบรายงานผลการดำเนินงานตาม  
มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

\*\*\*\*\*

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

๗.๒ รูปแบบปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

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

๗.๓ ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงานของท่าน

- ผู้บังคับบัญชา กระทำต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำต่อ ผู้บังคับบัญชา
- เพื่อนร่วมงาน กระทำต่อ เพื่อนร่วมงาน
- บุคลากรภายในหน่วยงาน กระทำต่อ ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานของท่าน  
เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง หรือผู้รับบริการ เป็นต้น

๗.๔ สถานที่เกิดกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงาน

- ภายในห้องทำงาน       บริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน
- พื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน       อื่น ๆ ได้แก่ .....

๗.๕ การจัดการในกรณีมีการร้องเรียนประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หน่วยงานได้ดำเนินการตามมาตรการฯ กฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

\*\*\*\*\*

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูเวียง  
แบบท้าย ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูเวียง  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูเวียง  
พ.ศ. ๒๕๖๙

<b>แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข</b>	
<p>ชื่อหน่วยงาน : ..สำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูเวียง วัน/เดือน/ปี : . ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ หัวข้อ: ..หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน และรายงานการป้องกันและแก้ไข การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ รายละเอียด (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) ๑. คู่มือแนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ ทำงานของ สสอ.ภูเวียง และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของ หน่วยงาน Linkภายนอก: ..... หมายเหตุ: .....</p>	
<p><b>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</b></p>  <p>(นางสาวกรวิกา น้อยเชียง) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ วันที่ ๑๒ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙</p>	<p><b>ผู้อนุมัติรับรอง</b> ( <input checked="" type="checkbox"/> ) อนุมัติ ( <input type="checkbox"/> ) ไม่อนุมัติ ระบุเหตุผล</p>  <p>(นายสุระศักดิ์ เจริญคุณ) ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอภูเวียง วันที่ ๑๒ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙</p>
<p><b>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</b></p>  <p>(นางสาวกรวิกา น้อยเชียง) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ วันที่ ๑๒ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙</p>	