

คู่มือ

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน



โรงพยาบาลอากาศอำนวย
อำเภออากาศอำนวย
จังหวัดสกลนคร

คำนำ

การล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ถือเป็นภาระละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ทำงานในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีสาเหตุสำคัญ คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศแม้ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล้วงละเมิดทางหรือคุกคามทางเพศหลายฉบับแล้วก็ตาม แต่สถานการณ์ของการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลอากาศอำนวย

จึงจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลอากาศอำนวยฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้บุคลากรทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลอากาศอำนวย

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	๑
สารบัญ	๒
บทที่ ๑ ความสำคัญของปัญหา	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๓
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ	๔
บทที่ ๒ การประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ ความหมายของการคุกคามทางเพศ	๕
๒.๒ รูปแบบของการคุกคามทางเพศ	๖
๒.๓ การช่วยเหลือทางด้านจิตใจสำหรับผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ	๑๐
บทที่ ๓ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่วงละเมิด	๑๒
๓.๑ ความหมายของการล่วงละเมิดทางหรือคุกคามทางเพศ	๑๒
- ลักษณะการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๔
- สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๕
๓.๒ หลักการพื้นฐานในการให้ความช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๕
- การดำเนินงานตามแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหากล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๖
- มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน	๑๗
- มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา	๑๗
- กระบวนการแก้ไขปัญหา	๑๗
- ช่องทางการร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๑๘
- หน่วยรับเรื่องร้องเรียนภายนอก	๑๘
ภาคผนวก	๑๙
บรรณานุกรม	๒๒

บทที่ ๑

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การคุกคามทางเพศถือเป็นความรุนแรงต่อสตรี ซึ่งปฏิญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรี (Declaration on the Elimination of Violence against Women) ยืนยันว่าความรุนแรงต่อสตรีเป็นการละเมิดสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของสตรี และตระหนักว่าความรุนแรงต่อสตรีเป็นปรากฏการณ์หนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นว่า “ความรุนแรงต่อสตรี” iva หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่เป็นความรุนแรงที่เกิดจากความแตกต่างของบทบาททางเพศ (Gender-based violence) ซึ่งเป็นผลหรืออาจจะเป็นผลให้เกิดการทำร้ายร่างกายทางเพศ หรือทางจิตใจ ก่อให้เกิดความทุกข์ทรมานแก่สตรี รวมทั้งการขู่เข็ญ คุกคาม กีดกันเสรีภาพทั้งในสาธารณะและที่ส่วนตัวซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัว สถานบันศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน

การคุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงาน มีรูปแบบที่หลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นการคุกคามทางวาจา การสัมผัสทางกาย รวมถึงการแสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศอีกด้วย การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน เป็นภัยเงียบที่ไม่ปรากฏความจริงให้สังคมได้รับรู้อาจเป็นเพราะคนส่วนใหญ่มองว่าเหตุการณ์การคุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงานเป็นปัญหาที่ไม่รุนแรงหรือเพื่อรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของตัวบุคคลหรือองค์กร แต่ในปัจจุบันการรายงานข่าวเรื่องคุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงานปรากฏต่อสังคมมากขึ้น ทำให้คนในสังคมเริ่มวิตกกังวลและหันมาตระหนักเกี่ยวกับเหตุการณ์การคุกคามที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคลหลากหลายทางเพศจากการกระทำของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา รวมทั้งเพื่อร่วมงาน ซึ่งถือเป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวในเรื่องชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่างๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สาเหตุสำคัญของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานก็คือการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับโดยเฉพาะฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๔๐ ฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๕๐ และฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิที่เท่ากันของหญิงชาย ห้ามการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่าง ๆ รวมทั้งเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน อีกทั้งประเทศไทยยังได้เข้าเป็นภาคีสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติสตรีในทุกรูปแบบ

ปัจจุบัน ประเทศไทยมีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา ๒๗ ได้วางหลักการเกี่ยวกับความเสมอภาคของเพศชายและหญิง โดยกำหนดให้เพศชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน และห้ามมิให้นำความแตกต่างของบุคคลในเรื่องเพศ มาเป็นเหตุในการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

๒. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ ได้แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๖ โดยห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือ ผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อกวนความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ทั้งนี้ มาตรา ๑๔๗ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดโทษของผู้ที่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

๓. พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา(ฉบับที่ ๒๒)พ.ศ.๒๕๕๘ มาตรา ๘ ได้แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๙๗ โดยกำหนดโทษของบุคคลที่กระทำการใด ๆ ต่อผู้อื่นอันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคามหรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากเป็นการกระทำในที่สาธารณะสถานหรือต่อธารกำนัล หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะส่อไปในทางที่

จะล่องเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ แต่หากเป็นการกระทำโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกกระทำ อันเนื่องจากสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือนและปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท

๔. พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่าง พ.ศ.๒๕๕๘ ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่ตราขึ้น เพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

๕. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘๓ (๘) กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. โดยมาตรา ๘๔ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ฝ่าฝืนข้อหาตามมาตรา ๘๓ เป็นผู้กระทำความผิดวินัยซึ่งต่อมา ก.พ.ได้ออก กฎ ก.พ.ว่าด้วยการกระทำความผิดอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อกำหนดรูปแบบการกระทำที่จะถือเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามมาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๖. ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๑๐ ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ และมอบหมายให้กระทรวงแรงงาน ขอความร่วมมือหน่วยงาน ภาคเอกชนรับร่างมาตรการ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานไป ดำเนินการตามความเหมาะสม

การจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ กระทรวงสาธารณสุขฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้บุคลากรทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการ ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานมีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

๑. เพื่อขับเคลื่อนมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

๒. เพื่อจัดทำแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ กระทรวงสาธารณสุข

๓. เพื่อติดตาม กำกับ ดูแล ตามแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทาง เพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

บทที่ ๒

การประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกระทรวงสาธารณสุขฉบับนี้ ได้ประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติทั้งระดับสังคม องค์กร และบุคคล ในส่วนนี้ขอนำเสนอเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียด ดังนี้

ความหมายของการคุกคามทางเพศ

คำว่า “การคุกคามทางเพศ” (Sexual Harassment) มีใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. ๑๙๖๔ โดยอยู่ในรูปแบบของบทบัญญัติเกี่ยวกับเพศว่าด้วยการจ้างงาน (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิชากรภักย์, ๒๕๕๔) แต่เอกสารที่เผยแพร่สู่สาธารณชนเป็นครั้งแรกใน RED MAGAZINES โดยการออกแบบสอบถามผู้หญิง ๙,๐๐๐ คน เกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศ ปรากฏว่าประมาณร้อยละ ๙๐ เคยถูกคุกคามทางเพศและหลังจากนั้นเป็นต้นมา การคุกคามทางเพศเริ่มปรากฏอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะเกี่ยวกับการจ้างงานในปัจจุบันสังคมได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศอย่างจริงจัง จนทำให้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศแตกต่างกันออกไป นิยามของการคุกคามทางเพศว่า “เป็นการวิพากษ์วิจารณ์ด้วยวาจา โดยจงใจหรือซ้าๆ ซากๆ เป็นการแสดงท่าทีหรือการสัมผัสทางกายในลักษณะที่เป็นความหมายทางด้านเพศ โดยที่ฝ่ายหญิงไม่พอใจและไม่ต้องการให้เกิดขึ้น” และคำนิยามของการคุกคามทางเพศว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่ต้องการการตอบสนองและเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เชื่อเชิญหรือพึงพอใจในท่าทีที่เกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งแสดงออกโดยการคุกคามทำให้บุคคลที่ถูกคุกคามทางเพศรู้สึกถูกเหยียดหยาม ถูกกีดกันและหนักใจต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้นและให้ความหมายของการคุกคามทางเพศว่า เป็นการแสดงที่สื่อให้เห็นถึงพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกายหรือทางวาจา โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

๑. การยอมจำนนต่อการมีพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศ เพราะเป็นเงื่อนไขกำหนดการจัดงาน
๒. การยอมจำนนหรือการปฏิเสธต่อการมีพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศซึ่งถูกนำมาเป็นพื้นฐานในการจ้างงาน
๓. การคุกคามทางเพศมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งถือว่าเป็นการรบกวนการปฏิบัติงานของบุคคลโดยไม่มีเหตุผล โดยการขู่ การเป็นศัตรู หรือทำให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นสถานที่ที่ไม่ปลอดภัย การให้ความหมายของการคุกคามทางเพศนั้น มักจะส่งผลถึงพฤติกรรมการคุกคามทางเพศซึ่งอาจจะมีผลกระทบรุนแรงน้อย ปานกลาง หรือมาก โดยขึ้นอยู่กับปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหของแต่ละบุคคล จะเห็นได้ว่าในนิยามหรือความหมายของการคุกคามทางเพศนั้นครอบคลุมพฤติกรรม ๓ ลักษณะ ด้วยกัน คือ

๑. เป็นพฤติกรรมทางเพศที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศทั้งทางร่างกายและวาจา
๒. เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยที่ฝ่ายหญิงไม่พอใจหรือต้องการให้เกิดขึ้น
๓. เป็นพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศซึ่งถือว่าเป็นการดูถูก เหยียดหยามสิทธิสตรี และความสามารถในการทำงานของสตรีการคุกคามทางเพศจะแตกต่างกันในเรื่องการพูดจาเกี่ยวกับ การประจบประแจง การชื่นชมฝ่ายตรงข้าม หรือแม้แต่การกระทำซ้ำๆ วนซ้ำ การคุกคามทางเพศจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของการจ้างงานเพศหญิงในปัจจุบัน หญิงที่ตกเป็นเหยื่อของการคุกคามทางเพศจะถูกรบกวนในทุกลักษณะชนิดของงาน อายุ สติปัญญา และสภาพฐานะทาง โดยปกติแล้วการคุกคามทางเพศนั้นจะเป็นปัญหามากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้ทำการคุกคาม พฤติกรรมผู้ถูกคุกคาม พฤติกรรมของผู้คุกคาม / พฤติกรรมของบุคคลรอบข้างและพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่รอบข้าง / พฤติกรรมของผู้ถูกคุกคาม องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ได้นิยามการคุกคามทางเพศในที่ทำงานไว้ว่า เป็นพฤติกรรมทางเพศอย่างหนึ่งซึ่งเป็นที่น่ารังเกียจและเป็นการละเมิดต่อผู้ถูกรบกวน การคุกคามทางเพศในที่ทำงานต้องมีลักษณะสองประการ ดังนี้

๑. การแลกเปลี่ยนกัน กล่าวคือ มีการให้ผลประโยชน์เรื่องงาน เช่น การขึ้นค่าตอบแทนการเลื่อนตำแหน่งขึ้น หรือแม้แต่การจ้างงานต่อไป ถ้าเหยื่อยอมมีพฤติกรรมทางเพศบางอย่างตามที่ต้องการ

๒. การสร้างสภาพการทำงานที่ไม่เป็นมิตรซึ่งทำให้เกิดเหตุที่คุกคามเหยื่อหรือทำให้เหยื่ออับอาย ทั้งนี้ พฤติกรรมที่องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ถือว่าเป็นการคุกคามทางเพศ ประกอบด้วย ทางกาย ได้แก่ ใช้ความรุนแรงทางกาย สัมผัส เข้าใกล้ชิดโดยไม่จำเป็นทางวาจา ได้แก่ ออกความเห็นหรือถามคำถามเกี่ยวกับรูปร่าง ทัศนียภาพ รสนิยมทางเพศ การละเมิดด้วยการติดต่อทางโทรศัพท์ การไม่ใช้วาจา ได้แก่ ผิดปาก แสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศ แสดงวัตถุทางเพศการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศหรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดและให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศโดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง ให้อผลกระทบบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษาจะเห็นได้ว่า ความหมายของการคุกคามทางเพศ มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไป แต่สิ่งหนึ่งที่เหมือนกันก็คือ การแสดงพฤติกรรมที่สื่อความหมายในเรื่องเพศโดยที่ฝ่ายถูกคุกคามรู้สึกไม่พอใจและไม่ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งก็มีทั้งการใช้วาจา การสัมผัสทางกาย หรือการแสดงสัญลักษณ์ที่แสดงความหมายในทางเพศแม้บางรายอาจจะมีความรุนแรงน้อย แต่บางรายก็มีความรุนแรงมาก ซึ่งดูได้จากสาเหตุของปัญหา ความรุนแรงของปัญหา แนวทางแก้ไข และตัวของผู้ถูกคุกคามเองว่ามีความวิตกกังวลร้อนมากเพียงใด

รูปแบบของการคุกคามทางเพศ

จำแนกรูปแบบของการคุกคามทางเพศออกเป็น ๔ รูปแบบ ตามคู่มือฯ คือ

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

ได้แบ่งรูปพฤติกรรมการคุกคามทางเพศออกเป็น ๔ รูปแบบ คือ

๑. การใช้วาจา เช่น การพูดจาล้อเลียนเรื่องเพศ การขอร้อง และการพูด และการพูดคุยกยอที่ปราศจากความหมาย

๒. การสัมผัสทางกาย เช่น การแตะ การลูบหลัง การกอดรัด และการจูบ

๓. การนัดหมายอันไม่เป็นที่ต้องการ

๔. การร่วมประเวณีหรือการข่มขืนในขณะที่ทำงานได้เสนอรูปแบบของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ ๖

รูปแบบ คือ

๑. การยั่วยุหรือล้อเลียน และการขำเล็งมองดูรูปร่างของผู้หญิงอย่างไม่รู้จักหยุด

๒. การพยายามสัมผัสตัวของฝ่ายหญิงอยู่เสมอ

๓. การขู่ผู้หญิงให้ยอมจำนนต่อการคาดคั้นหรือการเหน็บแนม

๔. การจับตัวผู้หญิงซึ่งอยู่กันตามลำพังเพื่อความใกล้ชิดทางเพศซึ่งเป็นการฝืนใจของฝ่ายหญิง

๕. การชักชวนให้มีเพศสัมพันธ์อย่างเปิดเผย โดยมักจะขู่ถึงการออกจากงานหรือการเลื่อน

ตำแหน่ง

๖. การมีความสัมพันธ์ทางเพศโดยการฝืนใจฝ่ายหญิง

นอกจากนี้ เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้อย่างสะดวก ยังส่งผลให้เกิดการคุกคามทางเพศในรูปแบบใหม่ ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เช่น

การส่งภาพลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ ผ่านทางโปรแกรมประยุกต์ (Application) โลกการส่งข้อความก่อกวนทางเพศอย่างต่อเนื่อง การข่มขู่ว่าจะนำภาพลามกอนาจารของผู้เสียหายไปเผยแพร่บนสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media)

ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ : สาเหตุและการดำเนินการแก้ไข

ทฤษฎีใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ ได้แบ่งออกเป็น ๕ แนวคิด ดังนี้

๑. ทฤษฎีทางชีวะ (Biological theory) ทฤษฎีนี้อ้างอิงความแตกต่างทางกายภาพระหว่างเพศ ลักษณะของร่างกายและฮอร์โมนที่แตกต่างกัน ทำให้เพศชายก้าวร้าวมากกว่าเพศหญิง แนวคิดนี้กำหนดให้เพศชายเป็นผู้รุกรานและเพศหญิงเป็นเหยื่อของการลวนลามทางเพศ ถึงแม้ว่าเพศชายจะได้รับการสอนให้มีการควบคุมตนเอง แต่ก็ยากต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่ในตัว ตามแนวคิดนี้วิธีที่ดีที่สุดในการป้องกัน คือ การปกป้อง และมักจะจำกัดวงที่ผู้หญิง ถึงแม้การลงโทษเพศชายที่เป็นผู้รุกรานอาจจะเป็นประโยชน์กับสังคม แต่อาจจะไม่มีประสิทธิผล ในการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลอย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ถูกต่อต้านเนื่องจากมีตัวอย่างที่ปรากฏว่ามีการลวนลามผู้ชายและมีอัตราเพิ่มมากขึ้น

๒. ทฤษฎีพัฒนาการ (Developmental theory) แนวคิดนี้กำหนดให้บุคคลเรียนรู้ที่จะสื่อสารความรู้สึกผ่านทางปฏิสัมพันธ์ทางสังคมบุคคลที่เยาว์วัยกว่า มีความยากลำบากในการสื่อสารความรู้สึกทางบวกและทางลบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ การดึงดูดทางเพศไม่สามารถที่แสดงความรู้สึกให้เหมาะสมทางสังคมได้ จึงนำไปสู่ลักษณะพฤติกรรมที่ลวนลามโดยวัยรุ่นหญิงมีทักษะทางสังคมมากกว่าวัยรุ่นชาย วัยรุ่นหญิงมีพฤติกรรมที่ลวนลามน้อยกว่าแต่เมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะมากขึ้นพฤติกรรมนี้จะลดลงถึงแม้บางคนไม่ได้เรียนรู้พฤติกรรมทางเพศที่เหมาะสม แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างการตระหนักรู้ตนเอง ความเข้าใจ และทักษะการสื่อสารแต่มีแนวคิดที่ค้านทฤษฎีนี้ คือ การคงอยู่ของการลวนลามทางเพศในที่ทำงาน และข้อเท็จจริงที่ว่าคนบางคนดูเหมือนว่าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมที่ดี แต่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมการลวนลามทางเพศ

๓. ทฤษฎีสถิตฐานทางโรค แนวคิดนี้ถือว่าการลวนลามทางเพศเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นปฏิปักษ์ทางสังคมที่รุนแรงเช่นเดียวกับการทำร้ายทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัว ความเจ็บปวดบอบช้ำที่เป็นเหยื่อได้รับเป็นสาเหตุทำให้สูญเสียความสามารถที่จะเข้าใจ และเห็นว่าตนเองเป็นผู้ผิด วิธีที่บำบัดด้วยกลุ่มและการทำให้หายขาด (Sublimation) โดยใช้กิจกรรมทางสังคมเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นไปได้มากที่สุดของการฟื้นฟูแต่การเปลี่ยนแปลงใช้เวลาและเสียค่าใช้จ่ายมาก แนวคิดนี้ถือว่าการลวนลามทางเพศเป็นเรื่องธรรมดาสำหรับคนทั่วไป ไม่ใช่เรื่องร้ายแรง โดยสมาคมจิตวิทยาของอเมริกาไม่ได้จัดประเภทของการลวนลามทางเพศเป็นความผิดปกติทางจิต

๔. ทฤษฎีการทำร้ายโดยผู้มีอำนาจ (Abuse of power theories) ทฤษฎีนี้กำหนดแนวคิดไว้ ๓ แบบที่อธิบายกลไกการลวนลามทางเพศที่ผู้ชายข่มหรือครอบงำผู้หญิงไว้

๔.๑ การลวนลามทางเพศเป็นรูปแบบของการสนทนที่พิเศษ (Exclusionary intimidation) โดยคนที่มักจะปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความกรุณาอาจเป็นการลวนลามโดยเปลี่ยนเงื่อนไขเป็นการขู่ข่มในเรื่องสิทธิพิเศษทางสังคม แรงจูงใจของผู้บุกรุกจะโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวที่จะสนทนกับเหยื่อโดยยกเลิกสิทธิพิเศษที่ได้รับใหม่ การลวนลามทางเพศจะเป็นการคงรักษาผู้หญิงให้สงบ

๔.๒ การทำร้ายของผู้มีอำนาจในองค์กร (Abuse of organizational power) ตามแนวคิดนี้ คนที่อยู่ในหน่วยงานปริมาณอำนาจที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบทบาทเช่นนายจ้างมีอำนาจเหนือลูกจ้าง อาจารย์มีอำนาจเหนือนักศึกษา การลวนลามทางเพศเป็นผลโดยตรงมาจากอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างชายหญิงในองค์กรการลวนลามทางเพศจึงเป็นการใช้อำนาจโดยทั่วไปผู้ชายมีบทบาทอำนาจสูงในหน่วยงาน แนวคิดนี้ถือว่าอำนาจเป็นการให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ไปด้วยกันกับอำนาจแนวคิดนี้จะไม่สามารถอธิบายการลวนลามทางเพศระหว่างเพื่อนได้

๔.๓ การทำร้ายของผู้มีอำนาจทางสังคม (Abuse of societal power) แนวคิดนี้สังคมให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ชายให้มีอำนาจเหนือผู้หญิง โดยผู้ชายเป็นตัวหลักสำคัญในการทำพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ

๕. ทฤษฎีทางวัฒนธรรม (Culture theories) แนวคิดนี้มีทั้งส่วนที่แตกต่างจากทฤษฎีที่กล่าวมาแล้ว และคาบเกี่ยวกันอยู่บางส่วนแต่โดยหลักการแล้วทฤษฎีนี้เป็นวัฒนธรรมที่รายล้อมกับเหตุการณ์ของการล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นขณะนั้นมากกว่าบุคคลหรือสังคมที่ใหญ่กว่า ทฤษฎีวัฒนธรรมที่จะกล่าวถึงในที่นี้มี ๔ แนวคิดที่ได้รับมาจากทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคมวิทยา และทฤษฎีความเป็นผู้หญิง ดังนี้ คือ

๕.๑ แนวคิดทางวัฒนธรรมของฟรอยด์ (Freudian culture approach) แนวคิดนี้กล่าวถึงการมีอยู่ของการล่วงละเมิดทางเพศว่า เป็นความล้มเหลวของวัฒนธรรมที่เก็บกดหรือการทำงานที่มีศักยภาพของแรงผลักดันที่ทำลายล้างระหว่างแรงขับที่ดำรงรักษาตนเอง และแรงขับทำลายล้างตนเองในคนการควบคุมแรงผลักดันนี้เป็นจุดมุ่งหมายของสังคม การล่วงละเมิดทางเพศเป็นสัญลักษณ์ของสังคมที่แตกสลายและเป็นภัยที่สำคัญต่อความมีระเบียบของสังคม ทฤษฎีนี้อาจอธิบายได้ว่าทำไมคนที่มีความประพฤติดีจำนวนมากจึงเรียกร้องให้มีการเก็บกดกิจกรรมก้าวร้าวและกิจกรรมทางเพศของวัยรุ่น และวิธีการตอบสนองกับการล่วงละเมิดทางเพศอีกวิธีหนึ่ง คือ การสร้างกฎ ประเพณี และพิธีกรรมต่างๆ ที่จะช่วยให้ผู้ชายและผู้หญิงเก็บกดแรงผลักดันที่ทำลายล้างนี้

๕.๒ แนวคิดโครงสร้าง (Structural approach) แนวคิดนี้เน้นบรรทัดฐานของสถานศึกษาที่คำนึงถึงเรื่องเพศและความก้าวร้าว ทฤษฎีวัฒนธรรมนี้สนับสนุนการเปลี่ยนโครงสร้างว่าเป็นวิธีหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ทฤษฎีนี้อาจให้ความใส่ใจไปยังโครงการที่เป็นทางการและมีความชัดเจนเช่นกฎระเบียบ วินัยของสถานศึกษา ทฤษฎีนี้อาจมองไปที่โครงสร้างของสถานศึกษาที่มีความชัดเจนน้อยกว่า เช่นเรื่องราวของสิ่งที่ร้องทุกข์ได้รับการดำเนินการจริง ความอดทนต่อพิธีกรรมและพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการซึ่งการดำเนินการเช่นนี้ขัดกับการไม่ยอมรับอย่างเป็นทางการขององค์กรในเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศ สิ่งที่เป็นปรปักษ์ของแนวคิดโครงสร้าง คือ การมองว่าการตอบโต้นี้เป็นสิ่งที่ฝังแน่น และไม่เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบความเชื่อละค่านิยมที่ซับซ้อนของคน

๕.๓ แนวคิดทฤษฎีวิกฤต (Critical theory approach) แนวคิดนี้ใกล้เคียงกับทฤษฎีผู้มีอำนาจ แต่แนวคิดทฤษฎีวิกฤตเน้นวัฒนธรรมการทำร้ายทางสังคมของสถานศึกษา ทฤษฎีทั้งสองมองการล่วงละเมิดทางเพศในเรื่องความรุนแรงและความก้าวร้าวทางเพศในสังคมที่ใหญ่ขึ้น ว่ามีสาเหตุจากการโฆษณาและการบริโภคทุนนิยม ทฤษฎีนี้มองว่าเป็นการเก็บกดทางสังคมที่ยาวนานในรูปแบบต่าง ๆ ทางกฎหมายของความก้าวร้าว เช่น ประเด็นที่ซ่อนเร้นของการถ่ายทอดทางสังคมในสถานศึกษา การล่วงละเมิดทางเพศตามแนวคิดนี้เป็นการแสดงออก ของนักศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีความแปลกแยก ซึ่งมีสาเหตุมาจากความรุนแรงที่ได้รับในสภาพแวดล้อมที่ถูกเก็บกด ในทางปฏิบัติสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมได้โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเมตตา กรุณา โดยปัญหาต่าง ๆ ที่เก็บกดสามารถเปิดกว้างพูดคุยได้ เพื่อผู้เรียนจะได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมสถานศึกษามากขึ้น การตัดสินใจจะได้สัมพันธ์ใกล้ชิดกับชีวิตจริงของผู้เรียนและบุคลากรยิ่งขึ้น

๕.๔ แนวคิดจริยธรรม (Ethical view) แนวคิดนี้จะเห็นว่าการล่วงละเมิดทางเพศเป็นสัญลักษณ์ของความล้มเหลวขององค์กรที่จะปลูกฝังศีลธรรมจรรยา และความซื่อสัตย์ให้กับสมาชิก วิธีการแก้ไขวิธีหนึ่งได้แก่ การเพิ่มความใส่ใจขององค์กรกับพันธกิจทางด้านศีลธรรม จริยธรรม และเชื่อมโยงให้เกี่ยวข้องกับสมาชิก โดยเน้นพฤติกรรมทางศีลธรรม จริยธรรมสถานศึกษาหรือหน่วยงานต่าง ๆ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ

ทฤษฎีการคุกคามทางเพศที่กล่าวถึงในข้างต้นนั้นแต่ละทฤษฎีมีข้อจำกัดที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์การคุกคามทางเพศได้อย่างครอบคลุม แนวทางการพัฒนาทฤษฎีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน โดยทฤษฎีนี้ระบุลักษณะบุคคลที่เป็นผู้คุกคามว่ามีบุคลิกภาพอย่างไร โดยดูจากพฤติกรรมในอดีตและบุคลิกภาพ เช่น พวกเขาใช้เวลาพวกไม่รู้จัก สถานการณ์ที่มีโอกาสทำให้เกิดการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เช่น สัตว์ส่วนชายหญิงไม่เท่ากัน มีเพศใดเพศหนึ่งมากกว่าอีกเพศและบรรยากาศส่งเสริมทางเพศ แนวคิดนี้กล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ

ของบุคคลและสถานการณ์ที่จะทำให้มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศ โดยพฤติกรรมการคุกคามทางเพศสามารถแปรเปลี่ยนตามมิติ ๓ มิติ ได้แก่ ปริมาณความถี่ ความรุนแรง และรูปแบบ โดยพฤติกรรมสามารถมีความต่อเนื่องจากการเกิดขึ้นครั้งเดียวจนถึงบ่อยมากพฤติกรรมอาจจะมี ความรุนแรงมาก เช่น ถูกข่มขืนหรือรุนแรงน้อย เช่น ภาษาที่หยาบคาย การรุกราน และพฤติกรรมอาจอยู่ในรูปทางกายภาพ เช่น การสัมผัสที่ไม่ต้องการ หรือในรูปภาษา เช่น ข้อเสนอทางเพศที่ไม่ต้องการ โดยที่เหยื่อมีการตอบสนองการคุกคามทางเพศโดยตรง ได้แก่ การเผชิญกับผู้คุกคาม หรือร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ หรือเป็นการตอบสนองทางอ้อมได้แก่ การหลบหนีหลีกเลี่ยงหรือไม่ใส่ใจผู้คุกคาม ซึ่งการตอบสนองของเหยื่อ ได้รับการแทรกแซงจากการแปลความหมายพฤติกรรมนั้น และการกระทำขององค์กรที่มีต่อพฤติกรรมนั้น โดยประวัติส่วนบุคคลและภูมิหลังของเหยื่อจะมีอิทธิพลในการกำหนดว่าพฤติกรรมนั้นเป็นการคุกคามทางเพศหรือไม่ และการตอบสนองของบุคคลอื่นอาจมีอิทธิพลต่อความน่าจะเป็นของการตอบสนองพฤติกรรมนั้น เช่น เพื่อนร่วมงานอาจจะบอกว่าเหยื่อวิตกไปเอง ทำให้เหยื่อมีการประเมินพฤติกรรมใหม่ การดำเนินการองค์กรการมีส่วนสำคัญในการแปลความหมายพฤติกรรมว่าเป็นการคุกคามทางเพศและมีหน้าที่แทรกอยู่ระหว่างความสัมพันธ์ในการตอบสนองของเหยื่อและผลลัพธ์ของบุคคลและองค์กร เช่น องค์กรที่มีการดำเนินการที่เหมาะสมในทันทีอาจจะลดผลกระทบทางลบต่อการคุกคามทางเพศที่มีต่อผลลัพธ์ของบุคคล เช่น ผลการปฏิบัติงานในทำนองเดียวกัน ผลกระทบทางลบที่มีต่อผลลัพธ์ของบุคคล จะลดผลกระทบทางลบต่อผลลัพธ์องค์กรด้วย

ผลกระทบการคุกคามทางเพศที่มีต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ

การคุกคามทางเพศจะมีผลกระทบอย่างมากมายต่อเหยื่อหรือผู้ถูกคุกคามทางเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงาน นอกจากนี้ การคุกคามทางเพศยังมีผลต่อทางเศรษฐกิจและการศึกษาของผู้ถูกคุกคามอีกด้วย อาทิ ความสามารถในการศึกษา การทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ตลอดจนความมั่นใจในการทำงานลดลง ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามตามลดลง นอกจากนี้ยังพบว่าประมาณร้อยละ ๙๐ เกิดความผันแปรทางด้านอารมณ์ คือ เกิดความเครียด มีอารมณ์โกรธ กลัว ซึมเศร้า อายากร้องไห้โดยไม่ทราบสาเหตุ มีความวิตกกังวล และรู้สึกต่ำต้อย คิดว่าอยู่เสมอกว่าทำไมเหตุการณ์เช่นนี้จึงเกิดขึ้นกับตนเอง นอกจากผลกระทบทางด้านจิตใจแล้วยังมีผลกระทบทางด้านร่างกายด้วย เช่น เบื่ออาหารรับประทานอาหารไม่ค่อยได้ ซึ่งเกิดจากความวิตกกังวล น้ำหนักลด ปวดศีรษะไม่ทราบสาเหตุ นอนไม่ค่อยหลับพักผ่อนได้น้อย ไม่มีสมาธิ และอาจมีปัญหาทางด้านระบบทางเดินหายใจ และระบบทางเดินปัสสาวะ ซึ่งอาการดังกล่าวจะเป็นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับพฤติกรรมทางเพศที่ถูกคุกคาม และการปรับตัวของผู้ถูกคุกคามทางเพศเอง โดยอาการเริ่มแรกของผู้ถูกคุกคามทางเพศ คือมีความสงสัยหรือรู้สึกสับสนว่าตนเองผิดหรือไม่ในพฤติกรรมที่เกิดขึ้น และเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นได้อย่างไร ผู้ถูกคุกคามทางเพศอาจปฏิเสธว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นความจริง ซึ่งอาจเป็นเพราะตกใจมากเกินไปที่ถูกคุกคามทางเพศอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความวิตกกังวลตลอดเวลา ผู้ถูกคุกคามทางเพศจะเกิดความรู้สึกในแง่ที่ไม่ดีต่อสถานบันการศึกษาหรือสถานที่ทำงานที่ตนกำลังศึกษาหรือทำงานอยู่ เมื่อปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขก็จะทำความวิตกกังวลเพิ่มพูนมากขึ้น ทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดภาวะซึมเศร้า นอกจากนี้ ความมั่นใจในตนเองยังถูกทำลายด้วย เมื่อถึงจุดวิกฤตตัวของลูกจ้างจะลดคุณภาพในการทำงานลง ในขณะที่นักเรียน นักศึกษาก็จะสนใจในการเรียนลดลง และในที่สุดเมื่อไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ผู้ถูกคุกคามทางเพศก็จะเกิดอาการทางจิต ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขและรักษาจากจิตแพทย์ กล่าวโดยสรุปก็คือ การคุกคามทางเพศมีผลกระทบทั้ง ๒ ด้าน คือ กระทบต่อบุคคลและกระทบต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงาน และสถานศึกษา โดยส่วนบุคคลนั้นจะมีผลกระทบอย่างมากต่อจิตใจ อารมณ์ สังคม ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งถ้าเกิดในสถานที่ทำงาน ก็จะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ เช่นกรณีผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องออกจากงาน หรือโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานลดลง แต่ถ้าเกิดกับนักเรียน นักศึกษา แล้ว คุณภาพในการศึกษาก็จะลดลงซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามทางเพศ และอาจมีผลต่อบุคคลที่อยู่รอบข้างไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงาน และสังคมรอบข้างของผู้ถูกคุกคามทางเพศ สำหรับผลต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงที่ทำงานและสถานศึกษานั้นจะทำให้สถานที่ทำงานหรือสถานศึกษา นั้นเป็นสถานที่ซึ่งไม่

ปลอดภัย ทำให้มีการปรับเปลี่ยนผู้ทำงานอยู่เสมอ ขวัญและกำลังใจของผู้ทำงานลดลงซึ่งทำให้ผลผลิตของงานที่ทำการลดลงด้วย

การช่วยเหลือทางด้านจิตใจสำหรับผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ

ประมาณร้อยละ ๑๒ ของผู้ที่ถูกคุกคามต้องการความช่วยเหลือทางด้านจิตใจ ในการประเมินภาวะของผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ และการดูแลผู้ที่มีปัญหาทางด้านจิตใจนั้นพบว่ามีความแตกต่างกันตามลักษณะของผู้ป่วยแต่ละบุคคล เช่น ประเภทหรือชนิดของการคุกคามทางเพศ การปรับตัวของผู้ถูกคุกคาม อายุ เพศ สถานภาพ ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ เป็นต้น สำหรับการรักษานั้นจะเริ่มต้นเหมือนกัน คือ เริ่มด้วยการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลประกอบการรักษาทั้งนี้ ผู้ถูกคุกคามทางเพศโดยส่วนใหญ่จะแสดงออกให้เห็นในลักษณะของความไม่แน่ใจในการเข้าหาบุคคลที่จะรับปรึกษา กล่าวคือ ไม่แน่ใจว่าผู้ที่ให้คำปรึกษาจะช่วยเหลือตนเองได้หรือไม่ และไม่แน่ใจในผู้ให้คำปรึกษา โดยคิดว่าผู้ที่รับปรึกษาอาจคิดว่าตนเอง (ซึ่งหมายถึงผู้ถูกคุกคามทางเพศ) เป็นผู้สร้างปัญหาซึ่งปัญหาดังกล่าวจะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดความเครียดซ้ำสอง แต่ในรายที่ผู้ถูกคุกคามทางเพศไว้วางใจในผู้ให้คำปรึกษาอาจจะไม่เกิดขึ้นได้ อย่างไรก็ตามการแก้ไขที่สำคัญก็คือ ตัวผู้ให้คำปรึกษาต้องสร้างสัมพันธภาพส่วนบุคคลโดยการแสดงความมั่นใจในสถานการณ์ที่ผู้ถูกคุกคามทางเพศเห็นว่าให้คำปรึกษาจะสามารถช่วยเหลือผู้ถูกคุกคามทางเพศได้ โดยการพยายามเข้าใจในสถานการณ์ที่ผู้ถูกคุกคามทางเพศได้ประสบมา ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาพอสมควรในขั้นตอนนี้โดยเมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดความไว้วางใจในผู้ให้คำปรึกษาแล้วความเครียดครั้งที่สองจากผู้ถูกคุกคามทางเพศก็จะหมดลง ก็สามารถทำการรักษาในขั้นตอนต่อไปได้ผู้ที่ได้ให้คำปรึกษาแก่ผู้ถูกคุกคามทางเพศ ต่างยอมรับว่าปัจจัยพื้นฐานและปัญหาของการสัมภาษณ์ก็คือ การผูกมิตรกับผู้ถูกคุกคามทางเพศนั่นเอง ซึ่งคาร์แมน (Carman, ๑๙๘๙ อ้างถึง พรวิภา วิทยานรภักย์, ๒๕๕๔) ได้ให้ข้อสังเกตว่าผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องการความอบอุ่น ความปลอดภัย ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถเพื่อสร้างความสัมพันธ์ต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศอย่างเต็มที่เพื่อให้ผู้ถูกคุกคามได้เล่าเรื่องประสบการณ์เกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศได้สภาวะอารมณ์ความรู้สึกที่ปลอดภัยและอบอุ่นเมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเริ่มให้ข้อมูลละเอียดวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับผู้ให้คำปรึกษา ก็จะสามารถหาทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ในที่สุด จากการให้การปรึกษาพบว่าการให้ข้อมูลที่เป็จริงและการเข้าใจในปัญหาของผู้ถูกคุกคามทางเพศที่ได้ประสบมาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศจะช่วยให้การรักษาประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ การเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันจะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเองจะสามารถปรับตัวเพื่อแก้ไขปัญหาและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ตามอัธยาศัย

การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ

วิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศ โดยเสนอไว้ ๒ ระดับ คือ ระดับนายจ้างผู้บริหาร และระดับลูกจ้าง ดังนี้

๑. ระดับนายจ้าง ผู้บริหาร (Employer Prevention) ต้องมีการกำหนดนโยบายและแจ้งให้ลูกจ้างทราบเกี่ยวกับนโยบายการห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน มีการกำหนดวิธีการฟ้องร้องหรือการเสนอรายงานเมื่อถูกคุกคามทางเพศ โดยการปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน นอกจากนี้ควรมีการฝึกผู้บริหารในระดับต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและหาวิธีการจัดการเมื่อมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น ทั้งนี้ ต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และต่อเนื่องจากนายจ้าง ผู้บริหาร และลูกจ้าง

๒. ระดับลูกจ้าง (Employee Prevention) โดยมากแล้วจะเน้นเรื่องการป้องกันตนเองจากการถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งวิธีการปฏิบัติเมื่อถูกคุกคามทางเพศมีดังนี้

๒.๑ เผชิญหน้าผู้ทำการคุกคามทางเพศโดยได้ตอบเป็นบางครั้งถ้าจำเป็นและขอ ร้องให้หยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ รายงานเรื่องการคุกคามทางเพศ โดยรายงานตามสายงานบังคับบัญชา

๒.๓ จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ โดยแสดงรายละเอียด ใคร ทำอะไร ที่ไหนและเวลาเท่าไร แล้วทำสำเนาเก็บไว้

๒.๔ หาผู้สนับสนุนจากที่อื่นหรือจากองค์กรอื่น ซึ่งสามารถเรียนรู้จากการคุกคามประเภทและผู้ทำการคุกคามทางเพศคนเดียวกันจะทำให้การของผู้ถูกคุกคามมีน้ำหนักมากขึ้น จะเห็นได้ว่านโยบายในที่ทำงานเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในสถานทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ การให้ความรู้การให้การศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวตลอดจนการออกกฎระเบียบต่างๆ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกันนั้นก็ป็นวิธีหนึ่งในการป้องกันการเกิดการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานได้ และเมื่อนายจ้างได้ทราบว่ามีกรคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานจริงภายหลังจากการสอบสวนแล้ว นายจ้าง ผู้บริหารมีกลวิธีในการจัดการ คือ

๑. ตักเตือน
๒. เปลี่ยนหน่วยงาน
๓. ตัดเงินพิเศษ (Bonus)
๔. ให้ออก
๕. ไล่ออก
๖. แก้ไขสถานการณ์ให้ผู้ถูกคุกคาม เช่น ให้การขอโทษเหยื่อต่อหน้าบุคคลอื่น
๗. จ่ายค่ารักษา (ถ้ามี) ค่าปรึกษา (จิตแพทย์หรือทนายความในกรณีที่มีการปรึกษาจิตแพทย์และ

มีการฟ้องร้อง)

นโยบายของสถานที่ทำงานในการป้องกันการคุกคามทางเพศนั้นเป็นสิ่งสำคัญนอกเหนือจากการป้องกันตนเองของผู้ทำงานแล้ว การประกาศให้ผู้ทำงานทราบเกี่ยวกับนโยบาย การห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการป้องกันการคุกคามทางเพศได้ และหากแม้มีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานจริง นายจ้าง ผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการจัดการและสอบสวนเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อมิให้เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานหรือสถานศึกษาอีก

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า เมื่อมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น จะต้องมึเหตุการณ์ ๑ หรือ ๒ เหตุการณ์นี้เกิดขึ้น คือ

๑. ผู้ถูกคุกคาม เหยื่อ เก็บตัว ไม่ยอมเปิดเผยเหตุการณ์
๒. มีการฟ้องร้อง การเรียกร้องต่อสู้กันในระดับสูงต่อไป

บทที่ ๓

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิด

หรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดทางเพศในที่ทำงาน จัดทำขึ้น ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใด ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ กระทรวงสาธารณสุขจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนักการสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันที่รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

๑. ความหมายของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่ที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าคุณเหยียดหยามและให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศโดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

๒. พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๒.๑ ระดับบุคคล

- (๑) บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๒) บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในลิฟต์หรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา / ผู้ที่ไม่สนิทสนม / เพศตรงข้าม หรือผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- (๓) บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมกรล่วงละเมิด / คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานและควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- (๔) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- (๕) ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือปฏิบัติงานต่างจังหวัด / ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นทราบก่อนทุกครั้ง
- (๖) บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น
- (๗) สร้างทัศนคติให้บุคลากร ไม่ทน ไม่ยอมรับ และไม่เพิกเฉย ต่อพฤติกรรมกรล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
- (๘) เพื่อร่วมงานที่รับทราบปัญหาต้องไม่เพิกเฉยและรักษาความลับ รวมทั้งหาแนวทางการช่วยเหลือที่เหมาะสม

๒.๒ ระดับองค์กร

(๑) หน่วยงานจะต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) ในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน (สร้างวัฒนธรรมและจิตสำนึกในการเคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน) อันจะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

(๒) หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนในที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับรวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ

(๓) หน่วยงานจะต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนให้ได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตลอดจนประชาสัมพันธ์ช่องทางขอรับความช่วยเหลือหรือร้องเรียน กรณีเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

(๔) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับความเสมอภาคระหว่างบุคคล

(๕) หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น จัดสภาพแวดล้อมที่ดี ที่สามารถป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ ดังนี้

(๕.๑) กรณีสำนักงาน ควรจัดสถานที่ทำงานในลักษณะเปิดเผย โถง มองเห็นได้ชัดเจนและติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อบันทึกภาพในบริเวณที่เหมาะสม

(๕.๒) กรณีหน่วยบริการผู้ป่วย

โรงพยาบาลอากาศอำนวย

- ห้องตรวจเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และจะต้องมีผู้ช่วยแพทย์ซึ่งเป็นบุคคลที่สามารถอยู่ด้วย
- ห้องให้คำปรึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และเป็นไปตามกลุ่มเป้าหมายแต่ควรคำนึงถึงการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- ติดตั้งกล้องวงจรปิดให้เพียงพอในการรักษาความปลอดภัย
- จัดให้มีแสงสว่างและกล้องวงจรปิดบริเวณทางเดินระหว่างหอพักเจ้าหน้าที่ กับอาคารบริการผู้ป่วยอย่างเพียงพอ

(๖) จัดให้มีช่องทางและกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน ที่ทำให้ผู้ร้องเรียนมีความมั่นใจได้ว่า ได้ดำเนินการได้อย่างเหมาะสม กรณีที่ผู้ร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขปัญหา ผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนไปยังหน่วยงานในสังกัดตามสายบังคับบัญชาได้

(๗) ผู้ให้คำปรึกษาควรมีความรู้ ความสามารถ ในการช่วยเหลือตามแนวทางของหน่วยงานที่กำหนด และต้องไม่เพิกเฉย รวมถึงต้องรักษาความลับ

(๘) กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วยประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือ

- ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง

(๙) การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงานและต้องเป็นความลับ เว้นแต่

คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินดีให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไป ต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

(๑๐) หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานเมื่อมีการร้องเรียนแล้ว ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานรวมถึงข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยานควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม และหน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

(๑๑) หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยในระหว่างการร้องเรียนยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิด ต้องให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคคลากรอื่นและต้องมีการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

(๑๒) หน่วยงานต้องประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามแบบรายงานที่กำหนด เพื่อรายงานผลการดำเนินงานไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคมของทุกปี

ลักษณะการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการและมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

(๑) การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

(๒) การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ

- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

- การเกี่ยวพาราสี พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามกการเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อออร์สนิยมทางเพศและการพูดสื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

(๓) การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศการฉวยโอกาสกอดรัดจูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก

- การรบกวนโดยที่อีกฝ่ายไม่ให้ความสนใจ การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามาหรือขวางทางเดิน การยกคิ้วทลิวตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหกการแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

(๔) การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษาการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา

(๕) การกระทำอื่น ๆ ของการกระทำทางเพศที่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทุกรูปแบบ เช่น

- การแสดงรูปแบบ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพเปลือยในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การแสดงปฏิทินที่มีภาพเปลือย การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ

- การส่งข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางสื่อออนไลน์ เช่น เพชฌัญญา ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม ไลน์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

(๖) การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เช่น

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษาทุนการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่น ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับ ให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๑) แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๒) ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำและเรียกผู้อื่นช่วย

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

(๔) บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ / หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์

(๕) แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที

(๖) หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชาบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ ด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

(๗) กรณีผู้ถูกกระทำอายุ / กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

หลักการพื้นฐานในการให้ความช่วยเหลือผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ควรดำเนินการตามหลักการพื้นฐานคือ LIVES ประกอบด้วย

(๑) การรับฟัง (Listen : L) หมายถึง การรับฟังถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างตั้งใจด้วยความเห็นใจจะไม่ตัดสินถูกผิด เพื่อให้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมีโอกาสที่จะพูดในสิ่งที่ตนต้องการ กับบุคคลที่ต้องการให้ความช่วยเหลือ ในที่ปลอดภัยและเป็นส่วนตัว การรับฟังเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะเยียวยาทางด้านอารมณ์

(๒) การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล (Inquire about Needs and Concerns : I) หมายถึงการสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ประเมินและตอบสนองต่อความจำเป็นและความกังวล ด้านต่าง ๆ ของผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ทั้งทางอารมณ์ ทางกาย ทางสังคม และการปฏิบัติตามหน้าที่ เพื่อที่จะรับรู้ว่าจะอะไรที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และเคารพต่อความต้องการและตอบสนองต่อความจำเป็นที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องการ รับฟังและให้ความใส่ใจต่อสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศพูดเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ซึ่งต้องแยกความจำเป็นและข้อกังวล เป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่จำเป็นทางกาย ความจำเป็นทางอารมณ์ หรือความจำเป็นทางเศรษฐกิจความกังวลด้านความปลอดภัยหรือความช่วยเหลือทางสังคมที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจำเป็นต้องได้รับ

(๓) การทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเห็นว่าตนเองมีคุณค่า (Validate) หมายถึงการแสดงออกถึงความเข้าใจและเชื่อในสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศกล่าว และให้ความมั่นใจว่าผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะไม่ถูกต่อว่า เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศทราบว่าความรู้สึกของตนเป็นสิ่งปกติ และสามารถพูดถึงความรู้สึกของตนได้อย่างปลอดภัย รวมถึงมีสิทธิที่จะอยู่โดยปราศจากความรุนแรงและความกลัว ทั้งนี้ การให้คุณค่ากับประสบการณ์ของคนอื่น หมายถึง การให้บุคคลนั้นรับรู้ถึงการรับฟังอย่างตั้งใจ และเข้าใจถึงสิ่งที่บุคคลดังกล่าวพูด ตลอดจนเชื่อโดยที่ไม่ตัดสินหรือมีเงื่อนไขในการรับฟัง

(๔) การส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย (Enhance Safety) หมายถึง การพูดคุยกับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ถึงแผนที่จะปกป้องผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจากภัยคุกคาม หากเกิดความรุนแรงขึ้นอีก เพื่อช่วยผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศประเมินสถานการณ์และวางแผนถึงความปลอดภัยในอนาคตผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายคน มีความกลัวเรื่องความปลอดภัยของตนเองแต่บางคนอาจจะไม่ได้คิดถึงประเด็นนี้ และยังไม่ทราบว่ามีโอกาสที่จะเกิดความรุนแรงขึ้นอีกครั้ง ควรอธิบายให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เธอทราบว่าความรุนแรงจากคนใกล้ชิดจะไม่หยุดได้ด้วยตัวเองแต่มีแนวโน้มว่าจะมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นและจะเกิดบ่อยครั้งขึ้นทั้งนี้ การประเมินและการวางแผนเรื่องความปลอดภัยเป็นกระบวนการที่ไม่อาจจะเกิดขึ้นจากการพูดคุยในครั้งเดียวโดยควรมีการประเมินและการวางแผนเรื่องความปลอดภัย ดังนี้

(๔.๑) ประเมินความปลอดภัยหลังจากการได้รับความรุนแรงทางเพศ โดยผู้ถูกกระทำรุนแรงทางเพศ มักจะรู้จักผู้ที่กระทำ

(๔.๒) ประเมินความเสี่ยงเฉพาะหน้าของความรุนแรงจากคนใกล้ชิด

(๕) การช่วยเหลือ (Support) หมายถึง สนับสนุนผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศโดยให้เข้าถึงข้อมูล บริการ และช่วยเหลือทางสังคม เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศสามารถเข้าถึงแหล่งช่วยเหลือสำหรับด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และการช่วยเหลือทางสังคม ทั้งนี้ สามารถพูดคุยกับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงความจำเป็นที่ต้องการ โดยมีแนวทางการช่วยเหลือ ดังนี้

(๕.๑) สอบถามผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับตนในขณะนี้ โดยสอบถามว่าจะอะไรที่จะช่วยผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศได้มากที่สุด หากสามารถช่วยเหลือได้ในขณะนี้

(๕.๒) ช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการระบุและพิจารณาทางเลือกที่มี

(๕.๓) พูดคุยเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางสังคม โดยพิจารณาว่าผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมีสมาชิกในครอบครัว เพื่อน หรือคนที่ไว้วางใจในชุมชนซึ่งเธอสามารถพูดคุยด้วยได้หรือไม่ และมีบุคคลซึ่งสามารถช่วยเหลือทางด้านการเงินหรือไม่

การดำเนินงานตามแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน

หน่วยงานดำเนินการตามแนวทางป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน ดังนี้

(๑) ผู้บริหารหน่วยงาน ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานทุกรูปแบบ

(๒) แต่งตั้งคณะทำงานป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำหน่วยงาน เพื่อเป็นกลไกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานในระดับหน่วยงาน

(๓) จัดทำแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน

(๔) จัดประชุมชี้แจงแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ

(๕) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกในพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ เพื่อป้องกันปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อย่างต่อเนื่อง

(๖) จัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

(๗) ประเมินความเสี่ยงสถานที่ทำงานและบริเวณโดยรอบสถานที่ทำงาน ทุก ๖ เดือนตามช่วงเวลา เช่น กลางวัน และกลางคืน

(๘) ประเมินความเสี่ยงอันอาจเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

(๙) แก้ไขจุดเสี่ยงจากการประเมินทันที

(๑๐) สรุปผลการดำเนินการตามแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน ให้คณะทำงาน ฯ ทราบทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

(๑๑) รายงานผลการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

(๑) เมื่อมีการร้องทุกข์แล้วผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์ผู้เป็นพยาน และผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

(๒) ขอร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงานหรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

(๓) ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนมิให้ผู้ถูกกลั่นแกล้ง

มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

(๑) ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถึงว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

(๒) ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสารพยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

กระบวนการแก้ไขปัญห สิ่งที่ถูกผู้ถูกละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารภแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ให้ผู้ร้องเรียนพูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำโดยผู้เสียหายอาจขอให้มีบุคคลอื่นร่วมอยู่เป็นพยานหรือไม่ก็ได้

- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองให้ผู้ร้องเรียนรายงานบันทึกเหตุการณ์ดังกล่าวให้บังคับบัญชาชั้นต้นทราบ โดยหน่วยงานจะแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบภายใน ๑๕ วันทำการ (นับแต่ได้รับรายงาน) ว่าได้รับรายงานดังกล่าวแล้วและจะดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง/แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นให้แล้วเสร็จโดยเร็วสิ่งที่บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริงจำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณีบุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณีโดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่า คู่กรณีโดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้ร้องเรียนไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้ร้องเรียนไว้วางใจเข้าร่วมรับ ฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือให้งานนิติการ หรือกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ให้ รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงานทราบและหากต้องมีการดำเนินการทางวินัยขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอ ผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัย

- สืบสวนหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา/ลงโทษผู้กระทำผิด ให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว สามารถขยายเวลาออกไปได้ อีก ๓๐ วัน

ช่องทางการร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ของโรงพยาบาลอากาศอำนวย

- (๑) ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์โรงพยาบาลอากาศอำนวย
- (๒) ผู้ร้องเรียนตามจุดในโรงพยาบาล
- (๓) ร้องเรียนศูนย์ดำรงธรรมโรงพยาบาลอากาศอำนวย
- (๔) ศูนย์พิงได้ (OSCC : One Stop Crisis Center)

ช่องทาง /วิธีการร้องเรียน ท่านสามารถร้องเรียนการกระทำดังกล่าวได้โดยวิธีการ/ผ่านช่องทาง ดังนี้

๑) ร้องเรียนด้วยวาจาโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้กระทำหรือทางโทรศัพท์ ๐๔๒-๗๙๙๐๐๐ ต่อ ๒๐๑ มือถือ ๐๘๙๕๗๗๙๔๒ (กรณีไม่ สามารถร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร)

๒) ร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร(จดหมาย/จดหมายอิเล็กทรอนิกส์) ถึงผู้บริหารโรงพยาบาลอากาศอำนวย โดยส่งเอกสารผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียนช่องทางใดช่องทางหนึ่ง ได้แก่

- กล่องรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน ผู้รับฟังความคิดเห็น/ข้อร้องเรียน

- ทางไปรษณีย์ : คณะกรรมการรับเรื่องร้องเรียน โรงพยาบาลอากาศอำนวย ๓๘๖ หมู่ ๓ ตำบลอากาศ

อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ๔๗๑๗๐

- ทางโทรสาร ๐๔๒-๗๙๘๐๙๘

- ทางเว็บไซต์รับเรื่องร้องเรียนโรงพยาบาลอากาศอำนวย : www.akathospital.com

หน่วยรับเรื่องร้องเรียนภายนอก

- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร ๐-๔๒๗๑-๑๑๕๗

- ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดสกลนคร

- สำนักงาน ก.พ.

- คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์พ.ศ. ๒๕๒๒

- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตามมาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๒๔

- ผู้ตรวจการแผ่นดิน มาตรา ๒๓, ๒๔, และ มาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วย ผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๒๒

ภาคผนวก



กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

พ.ศ. ๒๕๕๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๔ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๓ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้กระทำได้ โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ก.พ. โดยขออนุมัติคณะรัฐมนตรี จึงออกกฎ ก.พ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้ ต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการโดยผู้ถูกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกระทำเดือดร้อนรำคาญ ถือว่าเป็น การกระทำความอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามมาตรา ๘๓ (๘)

(๑) กระทำการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น

(๒) กระทำการด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบคาย เป็นต้น

(๓) กระทำการด้วยอากัปกิริยาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาณ หรือสัญลักษณ์ใด ๆ เป็นต้น

(๔) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใด ๆ ที่ส่อไปในทางเพศ เช่น แสดงรูปลามกอนาจารส่งจดหมายข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น

(๕) การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำ ไม่พึงประสงค์หรือ เดือดร้อนรำคาญ

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๓

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ : เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.พ. ฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่าข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการใดอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ. สมควรกำหนดหลักเกณฑ์การกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ. นี้

ภาคผนวก

- กฎ ก.พ.ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

บรรณานุกรม

- แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข, ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข, มกราคม ๒๕๖๓.