



คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน

โรงพยาบาลสันทราย



แผ่นรองปกหน้า

คำนำ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของ
ผู้ทำงาน ในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้ง
ยังขัดขวาง โอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีสาเหตุสำคัญ คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุ
แห่งเพศ แม้ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนด
โทษ สำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายฉบับแล้วก็ตาม แต่สถานการณ์ของการล่วง
ละเมิด หรือคุกคามทางเพศยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การล่วงละเมิดหรือคุกคามทาง
เพศในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข โดยโรงพยาบาล
สันทราย จึงจัดทำ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ของโรงพยาบาลสันทราย ฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้บุคลากรโรงพยาบาลสันทรายทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความ
เคารพ ในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและ
มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนด
มาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลสันทราย

๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	๒
บทที่ ๑ ความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ	๔
บทที่ ๒ การประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๕
๒.๑ ความหมายของการคุกคามทางเพศ	๕
๒.๒ รูปแบบของการคุกคามทางเพศ	๗
๒.๓ ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ : สาเหตุและการดำเนินการแก้ไข	๘
๒.๓.๑ ทฤษฎีทางชีวะ (biological theory)	๘
๒.๓.๒ ทฤษฎีพัฒนาการ (developmental theory)	๘
๒.๓.๓ ทฤษฎีสัมมติฐานทางโรค	๘
๒.๓.๔ ทฤษฎีการทำร้ายโดยผู้มีอำนาจ (abuse of power theories)	๘
๒.๓.๕ ทฤษฎีทางวัฒนธรรม (Culture theories)	๙
๒.๔ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ	๑๐
๒.๕ ผลกระทบของการคุกคามทางเพศที่มีต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ	๑๑
๒.๖ การช่วยเหลือทางด้านจิตใจสำหรับผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ	๑๒
๒.๗ การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ	๑๒
บทที่ ๓ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงานของโรงพยาบาลสันทราช	๑๔
- การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๔
- พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๔
- พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๕
- สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๖
- กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ	๑๗
- หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน	๑๘
- ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน	๑๘

ภาคผนวก

ง

- หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่องแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ที่ สธ ๐๒๑๗/ว ๓๗๕ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖
- ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่องเจตนารมย์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- หนังสือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ชม ๐๐๓๒.๐๐๑.๑/ว๓๗๑ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข
- หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๑๗/ว๑๖๐๗ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ประกาศโรงพยาบาลสันทราย เรื่องเจตนารมย์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

บทที่ ๑

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การคุกคามทางเพศถือเป็นความรุนแรงต่อสตรีซึ่งปฏิกิริยาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรี (Declaration on the Elimination of Violence against Women) ยืนยันว่าความรุนแรงต่อสตรีเป็นการละเมิด สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของสตรี และตระหนักว่าความรุนแรงต่อสตรีเป็นปรากฏการณ์หนึ่งที่แสดงให้เห็น ถึงความเป็นมาของความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมระหว่างบุรุษและสตรีโดยได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “ความรุนแรงต่อสตรี” ไว้ว่า หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่มีความรุนแรงที่เกิดจากความแตกต่างของบทบาท ทางเพศ(Gender-based violence) ซึ่งเป็นผลหรืออาจจะเป็นผลให้เกิดการทำร้ายร่างกายทางเพศ หรือทางจิตใจ ก่อให้เกิดความทุกข์ทรมานแก่สตรีรวมทั้งการขู่เชิญ คุกคาม กีดกันเสรีภาพทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนตัว (United Nations, ๑๙๙๓ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) ซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาสำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน พรวิภา วิภาณารักษ์ (๒๕๕๔) กล่าวว่า การคุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงาน มีรูปแบบ ที่หลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นการคุกคามทางวาจา การสัมผัสทางกาย รวมถึงการแสดงท่าทางที่สื่อความหมาย ทางเพศอีกด้วย

การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานเป็นภัยเงียบที่ไม่ปรากฏความจริงให้สังคมได้รับรู้ อาจเป็นเพราะคนส่วนใหญ่มองว่าเหตุการณ์การคุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงานเป็นปัญหาที่ไม่รุนแรง หรือเพื่อรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของตัวบุคคลหรือองค์กร แต่ในปัจจุบันการรายงานข่าวเรื่อง การคุกคาม ทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงานปรากฏต่อสังคมมากขึ้น ทำให้คนในสังคมเริ่มวิตกกังวลและหันมาตระหนัก เกี่ยวกับเหตุการณ์การคุกคามที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่อง จากการทำงาน สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคลหลากหลายทางเพศ จากการกระทำของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน ซึ่งถือเป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัว ในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงาน ที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ สาเหตุสำคัญของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานก็คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับโดยเฉพาะฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๔๐ ฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๕๐ และฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิที่เท่าเทียมกัน ของหญิงชาย ห้ามการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่าง ๆ รวมทั้งเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริม ความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน อีกทั้งประเทศไทยยังได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women : CEDAW) ทำให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ อย่างไรก็ตามการคุกคามทางเพศในสังคมไทยยังคงทวีความรุนแรงมากขึ้น

เนื่องจากสังคมไทยมองว่าการถูกล่วงละเมิดทางเพศ เป็นเรื่องที่น่าอับอายผู้หญิงที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศ จึงมักไม่กล้าพูดถึงประสบการณ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งไม่กล้าเรียกร้อง เอาผิดกับผู้กระทำ โดยในส่วนของ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากผลสำรวจของ “สวนดุสิตโพล” (“เตือนภัยผู้หญิง”, ๒๕๕๑ อ้างถึงใน กนกวรรณ ธีรารัตน์, ๒๕๕๔) ซึ่งได้สำรวจความคิดเห็นของผู้หญิงจำนวน ๑ คน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เกี่ยวกับการถูกลวนลาม หรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ผู้ให้ความเห็นแยกเป็นข้าราชการผู้หญิง ๔๗๐ คน พนักงานรัฐวิสาหกิจหญิง ๒๕๘ คน พนักงานบริษัทหญิง ๒๙๓ คน พนักงานธนาคารหญิง ๑๓๒ คน ผลการสำรวจพบว่าผู้ให้ความเห็น ต่างมีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศในรูปแบบต่างๆ โดยมักจะถูกใช้วาทะลามกมากที่สุด รองลงมา คือ ถูกลวนลาม ถูกเนื้อต้องตัว และอันดับสุดท้ายคือ การถูกชวนดูเว็บไซต์ลามกอนาจาร ถูกแทะโลมด้วยสายตา ถูขวนมีเพศสัมพันธ์ ผู้หญิงที่มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศเหล่านี้กล่าวว่าหัวหน้างานเป็นผู้กระทำการลวนลามทางเพศอยู่ในอันดับต้น รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่องาน ลูกค้ายกย่อง การโรง และพนักงานรักษาความปลอดภัย นอกจากนี้ มูลนิธิเพื่อนหญิง (พรวินา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) ได้เปิดเผยสถิติแนวโน้มความรุนแรงทางเพศ ที่ผู้เสียหายมาขอรับคำปรึกษามีเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับปีพ.ศ. ๒๕๕๑ ที่มี๗๔๑ คน ในจำนวนนี้เป็นกรล่วงละเมิด ทางเพศ ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐ ขณะที่ปีพ.ศ. ๒๕๕๒ มี๗๗๕ คน ในจำนวนนี้เป็นกรล่วงละเมิดทางเพศ ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑ อย่างไรก็ตาม สิ่งที่มูลนิธิเพื่อนหญิงเป็นห่วงก็คือ การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน เพราะมีเพิ่มมากถึง ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒ จากปี พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่มีเพียง ๘ คน

อีกทั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน แห่งชาติ ร่วมกับมูลนิธิหญิงชายก้าวไกล ได้เปิดเผยข้อมูลผู้ที่ถูกระทำรุนแรง ถูกล่วงละเมิดทางเพศ และถูกล่วงละเมิด สิทธิมนุษยชน ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๕ มีจำนวน ๒,๕๗๔ ราย แบ่งเป็นผู้ที่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน รวม ๑,๓๔๐ เรื่อง ในจำนวนนี้มี๑๒๒ เรื่อง ที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านเด็ก สตรี และความเสมอภาค ของบุคคล โดยสถานที่ที่ผู้หญิงตกเป็นเหยื่อนั้น ได้แก่ สถานที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐ ที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานเอกชน (สำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ, ๒๕๕๖) ปัจจุบัน ประเทศไทยมีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา ๒๗ ได้วางหลักการเกี่ยวกับความเสมอภาคของเพศชายและหญิง โดยกำหนดให้เพศชายและหญิง มีสิทธิเท่าเทียมกัน และห้ามมิให้นำความแตกต่างของบุคคลในเรื่องเพศมาเป็นเหตุในการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

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

๓. พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๘ ได้แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๙๗ โดยกำหนดโทษของบุคคลที่กระทำการใด ๆ ต่อผู้อื่น อันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ

ต้องระวางโทษปรับ ไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากเป็นการกระทำในที่สาธารณะสถานหรือต่อหน้าธารกำนัล หรือเป็นการกระทำ อันมีลักษณะส่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่หากเป็นการกระทำโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำความผิดมีอำนาจเหนือผู้ถูกระทำ อันเนื่องจากความสัมพันธ์ ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือ ประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน และปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท

๔. พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่ตรา ขึ้น เพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้มีการเลือก ปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ๕. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘๓ (๘) กำหนดให้ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. โดยมาตรา ๘๔ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ เป็นผู้กระทำความผิดวินัย ซึ่งต่อมา ก.พ. ได้ออก กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำความผิดอันเป็นการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อกำหนดรูปแบบการกระทำที่จะถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทาง เพศตามมาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๖. ประกาศ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๑๐ ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบ ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงาน และให้หน่วยงาน ภาครัฐถือปฏิบัติ และมอบหมายให้กระทรวงแรงงานขอ ความร่วมมือหน่วยงานภาคเอกชนรับร่างมาตรการ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงานไปดำเนินการตามความเหมาะสม อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมี

กฎหมายในเรื่องดังกล่าวแล้ว แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหา ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในส่วนของกระทรวงสาธารณสุขนั้น ข้อมูลการล่วงละเมิด ทางเพศของกระทรวง สาธารณสุข ๓ ปีย้อนหลัง (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) มีผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ จำนวนทั้งสิ้น ๙ คน โดยพบว่าผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้า จำนวน ๕ คน และระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๔ คน ถูกกลั่นแกล้งทางวินัย จำแนกเป็นวินัยไม่ร้ายแรง จำนวน ๗ คน และวินัยร้ายแรง จำนวน ๒ คน ซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด ไม่พบว่ามีบุคลากรในส่วนราชการ ระดับกรมที่กระทำความผิดกรณีการล่วงละเมิดทางเพศ (รายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐, ๒๕๖๐) และจากกรณีข้าราชการพลเรือน สามัญ เพศชาย สังกัดกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทำอนาจารผู้ใต้บังคับบัญชาหญิง ๑ ราย ในลักษณะไม่สมควร เป็นการคุกคามทางเพศ และมีพฤติกรรมใช้อำนาจข่มขู่ต่าง ๆ ทำให้ ผู้ถูกระทำ เกิดความรู้สึกละอายใจ เกรงกลัว ซึ่งปรากฏเป็นข่าวเมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ (รัฐบาลไทย, ๒๕๖๐) ทำให้เกิด ความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของกระทรวงสาธารณสุข ด้วยเหตุนี้ โรงพยาบาลสันทราย จึงจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ โรงพยาบาลสันทราย ฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลฯ ทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพ ในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกัน

และจัดการกับปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

๑.๒.๑ เพื่อขับเคลื่อนมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของโรงพยาบาลสันทราย

๑.๒.๒ เพื่อจัดทำแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของโรงพยาบาลสันทราย

๑.๒.๓ เพื่อติดตาม กำกับ ดูแล ตามแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลสันทราย

บทที่ ๒

การประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลสันทรายฉบับนี้ ได้นำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุขมาเป็นเอกสารอ้างอิงในได้ประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้องประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติทั้งระดับสังคม องค์กร และบุคคล ในส่วนนี้ขอนำเสนอเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ ความหมายของการคุกคามทางเพศ

คำว่า “การคุกคามทางเพศ” (Sexual Harassment) มีใช้ครั้งแรกในปีค.ศ. ๑๙๖๔ โดยอยู่ในรูปแบบของบทบัญญัติเกี่ยวกับเพศว่าด้วยการจ้างงาน (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานรภัย, ๒๕๕๔) แต่เอกสารที่เผยแพร่สู่สาธารณชนเป็นครั้งแรกใน RED MAGAZINES โดยการออกแบบสอบถามผู้หญิง ๙,๐๐๐ คน เกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศ ปรากฏว่าประมาณร้อยละ ๙๐ เคยถูกคุกคามทางเพศ และหลังจากนั้นเป็นต้นมา การคุกคามทางเพศเริ่มปรากฏอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะเกี่ยวกับการจ้างงาน ในปัจจุบันสังคมได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศอย่างจริงจัง จนทำให้มีผู้ให้ความหมาย เกี่ยวกับการคุกคามทางเพศแตกต่างกันออกไป สมาชิกรัฐอเมริกา (๑๙๘๐ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานรภัย, ๒๕๕๔) ได้ให้นิยามของการคุกคามทางเพศว่า “เป็นการวิพากษ์วิจารณ์ด้วยวาจา โดยจงใจหรือซ้ำๆซากๆเป็นการแสดงท่าที หรือการสัมผัสทางกายในลักษณะที่เป็นความหมายทางด้านเพศ โดยที่ฝ่ายหญิงไม่พอใจและไม่ต้องการให้เกิดขึ้น” ในขณะที่ Irish Nurses Organization ได้ให้นิยามของการคุกคามทางเพศว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ การตอบสนองและเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เชื่อเชิญหรือพึงพอใจในท่าทีเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งแสดงออกโดยการคุกคาม ทำให้บุคคลที่ถูกคุกคามทางเพศรู้สึกถูกเหยียดหยาม ถูกคุกคามและหนักใจต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้น (Mrkwicka, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานรภัย, ๒๕๕๔)

ใน ค.ศ. ๑๙๘๐ The Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) ได้ให้ความหมาย ของการคุกคามทางเพศว่า เป็นการแสดงที่สื่อให้เห็นถึงพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางด้าน ร่างกายหรือทางวาจา โดยมีวัตถุประสงค์คือ

๑. การยอมจำนนต่อการมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ เพราะเป็นเงื่อนไขกำหนดการจ้างงาน

๒. การยอมจำนนหรือการปฏิเสธต่อการมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศซึ่งถูกนำมาเป็นพื้นฐาน ในการจ้างงาน

๓. การคุกคามทางเพศมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งถือว่าการรบกวนการปฏิบัติงานของบุคคล โดยไม่มีเหตุผล โดยการขู่การเป็นศัตรูหรือทำให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นสถานที่ที่ไม่ปลอดภัย (Goodner, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานรภัย, ๒๕๕๔) การให้ความหมายของการคุกคามทางเพศนั้น มักจะส่งผลถึงพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ ซึ่งอาจมีความรุนแรงน้อย ปานกลาง หรือมาก โดยขึ้นอยู่กับปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหของแต่ละบุคคล (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานรภัย, ๒๕๕๔)

จะเห็นได้ว่าในนิยามหรือความหมายของการคุกคาม ทางเพศนั้นครอบคลุมพฤติกรรม ๓ ลักษณะ ด้วยกัน คือ

๑. เป็นพฤติกรรมทางเพศที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศทั้งทางร่างกาย และวาจา

๒. เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยที่ฝ่ายหญิงไม่ได้ขอเชิญ หรือพอใจ หรือต้องการ ให้เกิดขึ้น

๓. เป็นพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศซึ่งถือว่าเป็นการถูกเหยียดหยามสิทธิสตรี และความสามารถ ในการทำงานของสตรี

การคุกคามทางเพศจะแตกต่างกันในเรื่องการพุดจาเกี่ยวกับ การประจบประแจง การชื่นชม ฝ่ายตรงข้าม หรือแม้แต่การกระทำชำเรา ฉะนั้น การคุกคามทางเพศจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของการจ้างงาน เพศหญิงในปัจจุบัน (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔) หญิงที่ตก เป็นเหยื่อของการคุกคาม ทางเพศจะถูกพบในทุกลักษณะชนิดของงาน อายุสี่สิบ และสภาพฐานะทาง เศรษฐกิจ (Kaye,Donald & Merker, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔) โดยปกติแล้วการ คุกคามทางเพศนั้นจะเป็นปัญหามากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้ทำการคุกคาม พฤติกรรมผู้ถูก คุกคาม พฤติกรรมของผู้คุกคาม / พฤติกรรมของบุคคลรอบข้าง และพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่รอบข้าง / พฤติกรรมของผู้ถูกคุกคาม (Charney,๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ได้นิยาม การคุกคามทางเพศในที่ทำงานไว้ว่า เป็นพฤติกรรมทางเพศอย่างหนึ่งซึ่งเป็นที่น่ารังเกียจและเป็น การละเมิด ต่อผู้ถูกระทำ การคุกคามทางเพศในที่ทำงานต้องมีลักษณะสองประการ ดังนี้

๑. การแลกเปลี่ยนกัน กล่าวคือ มีการให้ผลประโยชน์เรื่องงาน เช่น การขึ้น ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งขึ้น หรือแม้แต่การจ้างงานต่อไป ถ้าเหยื่อยอมมีพฤติกรรมทางเพศบางอย่าง ตามที่ต้องการ

๒.การสร้างสภาพการทำงานที่ไม่เป็นมิตรซึ่งทำให้เกิดเหตุที่คุกคามเหยื่อหรือทำให้เหยื่ออับอาย ทั้งนี้ พฤติกรรมที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ถือว่าเป็นการคุกคามทางเพศ ประกอบด้วย ทางกาย ได้แก่ ใช้ความรุนแรงทางกาย สัมผัส เข้า ใกล้ชิดโดยไม่จำเป็น ทางวาจา ได้แก่ ออกความเห็นหรือถามคำถามเกี่ยวกับรูปร่าง วิถีชีวิต รสนิยมทาง เพศ การละเมิดด้วยการติดต่อ ทางโทรศัพท์การไม่ใช้วาจา ได้แก่ ฝืนปาก แสดงท่าทางที่สื่อความหมายทาง เพศ แสดงวัตถุทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ ส่อไปในทางเพศ ที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำการอย่างอื่น ในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึก ว่าถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศ ไม่ปลอดภัยทางเพศโดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือ ผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย ทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

จะเห็นว่า ความหมายของการคุกคามทางเพศ มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไป แต่สิ่งหนึ่ง ที่เหมือนกันก็คือ การแสดงพฤติกรรมที่สื่อความหมายในเรื่องเพศโดยที่ฝ่ายถูกคุกคามรู้สึกไม่พอใจและไม่ต้องการ ให้เกิดขึ้น ซึ่งก็มีทั้งการใช้วาจา การสัมผัสทางกาย หรือการแสดงสัญลักษณ์ที่แสดงความหมายในทางเพศ แม้บางรายอาจมีความรุนแรงน้อย แต่บางรายก็มีความรุนแรงมาก ซึ่งดูได้จากสาเหตุของปัญหา ความรุนแรง ของปัญหา แนวทางแก้ไข และตัวของผู้ถูกคุกคามเองว่ามีความวิตกทุกข์ร้อนมากเพียงใด (Internatioal Labour Organization, ๒๐๐๗ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔)

๒.๒ รูปแบบของการคุกคามทางเพศ Beavais (๑๙๘๖ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) ได้จำแนกรูปแบบของการคุกคามทางเพศ ออกเป็น ๔ รูปแบบ ตามคู่มือคือ

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

Homosexual)

๔. พวกรักร่วมเพศคุกคามพวกรักร่วมเพศ (Homosexual

Harass Heterosexual)

แมคคินอน (Mackinon, ๑๙๗๙ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) ได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรม การคุกคามทางเพศออกเป็น ๔ รูปแบบ คือ

๑. การใช้วาจา เช่น การพูดจาล้อเลียนเรื่องเพศ การข่มขู่ และการพูดคุยยกยอที่ปราศจาก ความหมาย

๒. การสัมผัสทางกาย เช่น การแตะ การลูบหลัง การกอดรัด และการจูบ

๓. การนัดหมายอันไม่เป็นที่ต้องการ

๔. การร่วมประเวณีหรือการข่มขืนในขณะทำงาน

Working Women United Institute (WWUI) (อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) ได้เสนอรูปแบบของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ ๖ รูปแบบ คือ

๑. การยั่วยุหรือล้อเลียน และการข่มขู่ของผู้นัดหมายอย่างไม่รู้จักหยุด

๒. การพยายามสัมผัสตัวของฝ่ายหญิงอยู่เสมอ

๓. การข่มขู่ให้ยอมจำนนต่อการคาดคั้นหรือการเหินแสม

๔. การจับตัวผู้หญิงซึ่งอยู่กันตามลำพังเพื่อความใกล้ชิดทางเพศซึ่งเป็นการฝืนใจของฝ่ายหญิง

๕. การชักชวนให้มีเพศสัมพันธ์อย่างเปิดเผยโดยมักจะขู่ถึงการออกจากงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง

๖. การมีความสัมพันธ์ทางเพศโดยการฝืนใจฝ่ายหญิง นอกจากนี้ เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึง อินเทอร์เน็ตได้อย่างสะดวก ยังส่งผลให้เกิดการคุกคามทางเพศในรูปแบบใหม่ ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เช่น การส่งภาพลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ ผ่านทางโปรแกรมประยุกต์ (application) ไลน์การส่งข้อความก่อกวนทางเพศอย่างต่อเนื่อง การข่มขู่จะนำภาพลามกอนาจารของผู้เสียหายไปเผยแพร่ บนสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media)

๒.๓ ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ : สาเหตุและการดำเนินการแก้ไข

ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ ได้แบ่งออกเป็น ๕ แนวคิด ดังนี้ (Lee, Croninger, Linn, & Chen, ๑๙๙๖ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔)

๒.๓.๑ ทฤษฎีทางชีวะ (biological theory) ทฤษฎีนี้อ้างอิงความแตกต่างทางกายภาพระหว่างเพศลักษณะของร่างกายและฮอร์โมน ที่แตกต่างกัน ทำให้เพศชายก้าวร้าวมากกว่าเพศหญิง แนวคิดนี้กำหนดให้เพศชายเป็นผู้รุกราน และเพศหญิง เป็นเหยื่อของการลวนลามทางเพศถึงแม้ว่าเพศชายจะได้รับการสอนให้มีการควบคุมตนเองแต่ก็ยากต่อการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่มีอยู่ในตัว ตามแนวคิดนี้วิธีที่ดีที่สุดในการป้องกัน คือการปกป้องและมักจะจำกัดวงที่ผู้หญิงถึงแม้การลงโทษ เพศชายที่เป็นผู้รุกรานอาจจะเป็นประโยชน์กับสังคม แต่อาจจะไม่มีประสิทธิผล ในการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ถูกต่อต้านเนื่องจากมีตัวอย่างที่ปรากฏว่ามีการลวนลามผู้ชายและมีอัตราเพิ่มมากขึ้น

๒.๓.๒ ทฤษฎีพัฒนาการ (developmental theory) แนวคิดนี้กำหนดให้บุคคลเรียนรู้ที่จะสื่อสารความรู้สึกผ่านทางปฏิสัมพันธ์ทางสังคม บุคคลที่เยาว์วัยกว่า มีความยากลำบากในการสื่อสารความรู้สึกทางบวกและทางลบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศการดึงดูด ทางเพศไม่สามารถที่จะแสดงความรู้สึกให้เหมาะสมทางสังคมได้จึงนำไปสู่ลักษณะพฤติกรรมที่ลวนลาม โดยวัยรุ่นหญิงมีทักษะทางสังคมมากกว่าวัยรุ่นชาย วัยรุ่นหญิงมีพฤติกรรมที่ลวนลามน้อยกว่า แต่เมื่อบุคคล มีวุฒิภาวะมากขึ้นพฤติกรรมนี้ก็จะลดลงถึงแม้บางคนไม่ได้เรียนรู้พฤติกรรมทางเพศที่เหมาะสม แนวคิดนี้ ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างการตระหนักรู้ตนเอง ความเข้าใจ และทักษะการสื่อสาร แต่มีแนวคิดที่ค้านทฤษฎีนี้คือ การคงอยู่ของการลวนลามทางเพศในที่ทำงาน และข้อเท็จจริงที่ว่าคนบางคน ดูเหมือนว่าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมที่ดีแต่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมการลวนลามทางเพศ

๒.๓.๓ ทฤษฎีสถิตฐานทางโรค แนวคิดนี้ถือว่าการลวนลามทางเพศเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นปฏิปักษ์ทางสังคม ที่รุนแรงเช่นเดียวกับการทำร้ายทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัว ความเจ็บปวดบอบช้ำที่เหยื่อได้รับ เป็นสาเหตุทำให้สูญเสียความสามารถที่จะเข้าใจ และเห็นว่าตนเองเป็นผู้ผิด วิธีการบำบัดด้วยกลุ่ม และการทำให้หายขาด (sublimation) โดยใช้กิจกรรมทางสังคมเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นไปได้มากที่สุดของการฟื้นฟู แต่การเปลี่ยนแปลงใช้เวลานานและเสียค่าใช้จ่ายมาก แนวคิดนี้ถือว่าการลวนลามทางเพศเป็นเรื่องธรรมดา สำหรับคนทั่วไป ไม่ใช่เรื่องร้ายแรง โดยสมาคมจิตวิทยาของอเมริกาไม่ได้จัดประเภทของการลวนลามทางเพศ เป็นความผิดปกติทางจิต

๒.๓.๔ ทฤษฎีการทำร้ายโดยผู้มีอำนาจ (abuse of power theories) ทฤษฎีนี้กำหนดแนวคิดไว้ ๓ แบบ ที่อธิบายกลไกการลวนลามทางเพศที่ผู้ชายข่ม หรือครอบงำผู้หญิงไว้ดังนี้

๒.๓.๔.๑ การลวนลามทางเพศเป็นรูปแบบของการสนิทสนมที่พิเศษ (exclusionary intimidation) โดยคนที่มักจะปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความกรุณาอาจเป็นการลวนลามโดยเปลี่ยนเงื่อนไขเป็นการขู่เข็ญในเรื่องสิทธิพิเศษทางสังคม แรงจูงใจของผู้บุกรุกจะโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวที่จะสนิทสนมกับเหยื่อโดยยกเลิกสิทธิพิเศษ ที่ได้รับใหม่การลวนลามทางเพศจะเป็นการคงรักษาผู้หญิงให้สงบ

๒.๓.๔.๒ การทำร้ายของผู้มีอำนาจในองค์กร (abuse of organizational power) ตามแนวคิดนี้ คนที่อยู่ในหน่วยงานมีปริมาณอำนาจที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบทบาท เช่น นายจ้างมีอำนาจเหนือ ลูกจ้าง อาจารย์มีอำนาจเหนือนักศึกษา การลวนลามทางเพศเป็นผลโดยตรงมาจากอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน ระหว่างชายหญิงในองค์กรการลวนลามทางเพศจึงเป็นการใช้

อำนาจ โดยทั่วไปผู้ชายมีบทบาทอำนาจสูงในหน่วยงาน แนวคิดนี้ถือว่าอำนาจเป็นการให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ไปด้วยกันกับอำนาจ แนวคิดนี้จะไม่สามารถอธิบาย การลวนลามทางเพศระหว่างเพื่อนได้

๒.๓.๔.๓ การทำร้ายของผู้มีอำนาจทางสังคม (abuse of societal power) แนวคิดนี้ สังคมให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ชายให้มีอำนาจเหนือผู้หญิง โดยผู้ชายเป็นตัวหลักสำคัญในการทำพฤติกรรมการลวนลาม ทางเพศ

๒.๓.๕ ทฤษฎีทางวัฒนธรรม (Culture theories) แนวคิดนี้มีทั้งส่วนที่แตกต่างจากทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วและคาบเกี่ยวกันอยู่บางส่วน แต่โดยหลักการแล้วทฤษฎีนี้เป็นวัฒนธรรมที่รายล้อมกับเหตุการณ์ของการลวนลามทางเพศที่เกิดขึ้นขณะนั้น มากกว่าบุคคลหรือสังคมที่ใหญ่กว่า ทฤษฎีวัฒนธรรมที่จะกล่าวถึงในตอนนี้มี ๔ แนวคิดที่ได้มาจากทฤษฎีทางจิตวิทยา สังคมวิทยา และทฤษฎีความเป็นผู้หญิง ดังนี้คือ

๒.๓.๕.๑ แนวคิดทางวัฒนธรรมของฟรอยด์ (Freudian culture approach) แนวคิดนี้กล่าวถึงการมีอยู่ของการลวนลามทางเพศว่า เป็นความล้มเหลวของวัฒนธรรมที่จะเก็บกดหรือการทำงาน ที่มีศักยภาพของแรงผลักดันที่ทำลายล้างระหว่างแรงขับที่ดำรงรักษาตนเอง และแรงขับทำลายล้างตนเองในคน การควบคุมแรงผลักดันนี้เป็นจุดมุ่งหมายของสังคม การลวนลามทางเพศเป็นสัญลักษณ์ของสังคมที่แตกสลาย และเป็นภัยที่สำคัญต่อความมีระเบียบของสังคม ทฤษฎีนี้อาจอธิบายได้ว่าทำไมคนที่มีความประพฤติดีจำนวนมาก จึงเรียกร้องให้มีการเก็บกดกิจกรรมก้าวร้าวและกิจกรรมทางเพศของวัยรุ่น และวิธีการตอบสนองกับการลวนลาม ทางเพศอีกวิธีหนึ่งคือการสร้างกฎ ประเพณีและพิธีกรรมต่างๆ ที่จะช่วยให้ผู้ชายและผู้หญิงเก็บกดแรงผลักดันที่ ทำลายล้างนี้

๒.๓.๕.๒ แนวคิดโครงสร้าง (structural approach) แนวคิดนี้นับบรรทัดฐาน ของสถานศึกษาที่คำนึงถึงเรื่องเพศและความก้าวร้าว ทฤษฎีวัฒนธรรมนี้สนับสนุนการเปลี่ยนโครงสร้างว่าเป็นวิธีหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ทฤษฎีนี้อาจให้ความใส่ใจไปยังโครงการที่เป็นทางการและมีความชัดเจน เช่น กฎระเบียบ วินัยของสถานศึกษา ทฤษฎีนี้อาจมองไปที่โครงสร้างของสถานศึกษาที่มีความชัดเจนน้อยกว่า เช่น เรื่องราวของสิ่งที่ร้องทุกข์ได้รับการดำเนินการจริง ความอดทนต่อพิธีกรรมและพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งการดำเนินการเช่นนี้ขัดกับการไม่ยอมรับอย่างเป็นทางการขององค์กรในเรื่องการลวนลามทางเพศสิ่งที่ เป็นปรับักซ์ ของแนวคิดโครงสร้าง คือการมองว่าการตอบโต้นี้เป็นสิ่งที่ฝังแน่น และไม่เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ ความเชื่อและค่านิยมที่ซับซ้อนของคน

๒.๓.๕.๓ แนวคิดทฤษฎีวิพากษ์ (critical theory approach) แนวคิดนี้ใกล้เคียงกับ ทฤษฎีผู้มีอำนาจ แต่แนวคิดทฤษฎีวิพากษ์เน้นวัฒนธรรมการทำร้ายทางสังคมของสถานศึกษา ทฤษฎีทั้งสอง มองการลวนลามทางเพศในเรื่องความรุนแรงและความก้าวร้าวทางเพศในสังคมที่ใหญ่ขึ้น ว่ามีสาเหตุจากการโฆษณาและการบริโภคทุนนิยม ทฤษฎีนี้มองว่าเป็นการเก็บกดทางสังคมที่ยาวนานในรูปแบบต่าง ๆ ทางกฎหมาย ของความก้าวร้าว เช่น ประเด็นที่ซ่อนเร้นของการถ่ายทอดทางสังคมในสถานศึกษาการลวนลามทางเพศตามแนวคิดนี้ เป็นการแสดงออกของนักศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีความแปลกแยก ซึ่งมีสาเหตุมาจากความรุนแรง ที่ได้รับในสภาพแวดล้อมที่ถูกเก็บกดในทางปฏิบัติสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมได้โดยการจัดสภาพแวดล้อม ให้ความเมตตา กรุณา โดยปัญหาต่าง ๆ ที่เก็บกดสามารถเปิดกว้างพูดคุยได้เพื่อผู้เรียนจะได้มีส่วนร่วม ในกิจกรรมสถานศึกษามากขึ้น การตัดสินใจจะได้สัมพันธ์ใกล้ชิดกับชีวิตจริงของผู้เรียนและบุคลากรยิ่งขึ้น

๒.๓.๕.๔ แนวคิดจริยธรรม (ethical view) แนวคิดนี้จะเห็นว่าการ ลวนลามทางเพศ เป็นสัญลักษณ์ของความล้มเหลวขององค์กรที่จะปลูกฝังศีลธรรมจรรยา และความซื่อสัตย์ ให้กับสมาชิก วิธีการแก้ไข วิธีหนึ่งได้แก่ การเพิ่มความใส่ใจขององค์กรกับพันธกิจทางด้านศีลธรรม จริยธรรม และเชื่อมโยงให้เกี่ยวข้องกับ สมาชิก โดยเน้นพฤติกรรมทางศีลธรรม จริยธรรมสถานศึกษาหรือ หน่วยงานต่าง ๆ

๒.๔ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ

ทฤษฎีการคุกคามทางเพศที่กล่าวถึงในข้างต้นนั้นแต่ละทฤษฎีมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถ อธิบายปรากฏการณ์การคุกคามทางเพศได้อย่างครอบคลุม ดังนั้น เลนนิค-ฮอลล์(Lengnick-Hall, ๑๙๙๕ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาทฤษฎีการคุกคามทางเพศในสถานที่ ทำงาน โดยทฤษฎีนี้ ระบุลักษณะบุคคลที่เป็นผู้คุกคามว่ามีบุคลิกภาพอย่างไร โดยดูจากพฤติกรรมในอดีต และบุคลิกภาพ เช่น พวกฉวยโอกาส พวกไม่รู้ตัว สถานการณ์ที่มีโอกาสทำให้เกิดการคุกคามทางเพศในที่ ทำงาน เช่น สดส่วนชายหญิง ไม่เท่ากัน มีเพศใดเพศหนึ่งมากกว่าอีกเพศและบรรยากาศส่งเสริมทางเพศ แนวคิดนี้กล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะของบุคคล และสถานการณ์ที่จะทำให้มีประสพการณ์ ถูกคุกคามทางเพศ โดยพฤติกรรม การคุกคามทางเพศสามารถแปรเปลี่ยนตามมิติ ๓ มิติได้แก่ ปริมาณ ความถี่ความรุนแรงและรูปแบบ โดยพฤติกรรม สามารถมีความต่อเนื่องจากการเกิดขึ้นครั้งเดียวจนถึงบ่อย มาก พฤติกรรมอาจจะมีความรุนแรงมาก เช่น ถูกข่มขืน หรือรุนแรงน้อย เช่น ภาษาที่หยาบคาย การ รุกราน และพฤติกรรมอาจอยู่ในรูปทางกายภาพ เช่น การสัมผัส ที่ไม่ต้องการ หรือในรูปภาษา เช่น ข้อเสนอทางเพศที่ไม่ต้องการ โดยที่เหยื่อมีการตอบสนองต่อการคุกคามทางเพศ โดยตรง ได้แก่ การเผชิญหน้า กับผู้คุกคาม หรือร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ หรือเป็นการตอบสนองทางอ้อม ได้แก่การหลบหนีหลีกเลี่ยง หรือไม่ใส่ใจผู้คุกคาม ซึ่งการตอบสนองของเหยื่อ ได้รับการแทรกแซงจากการแปล ความหมายพฤติกรรม นั้น และการกระทำขององค์กรที่มีต่อพฤติกรรมนั้น โดยประวัติส่วนบุคคลและภูมิหลัง ของเหยื่อ จะมีอิทธิพลในการกำหนดว่าพฤติกรรมนั้นเป็นการคุกคามทางเพศหรือไม่ และการตอบสนอง ของบุคคล อื่นอาจมีอิทธิพลต่อความน่าจะเป็นของการตอบสนองพฤติกรรมนั้น เช่น เพื่อนร่วมงานอาจจะบอกว่า เหยื่อผิดไปเอง ทำให้เหยื่อมีการประเมินพฤติกรรมใหม่การดำเนินการองค์การมีส่วนสำคัญในการแปล ความหมาย พฤติกรรมว่าเป็นการคุกคามทางเพศและมีหน้าที่แทรกอยู่ระหว่างความสัมพันธ์ในการ ตอบสนองของเหยื่อ และผลลัพธ์ของบุคคลและองค์กร เช่น องค์กรที่มีการดำเนินการที่เหมาะสมในทันที อาจจะลดผลกระทบทางลบ ต่อการคุกคามทางเพศที่มีต่อผลลัพธ์ของบุคคล เช่น ผลการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกัน ผลกระทบทางลบ ที่มีต่อผลลัพธ์ของบุคคล จะลดผลกระทบทางลบต่อผลลัพธ์องค์กร ด้วย

๒.๕ ผลกระทบของการคุกคามทางเพศที่มีต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ

การคุกคามทางเพศจะมีผลกระทบอย่างมากมายต่อเหยื่อหรือผู้ถูกคุกคามทางเพศโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการทำงาน เห็นได้จากการศึกษาของ US. Merit Systems Protection Board จากการสุ่มตัวอย่างพบว่า ประมาณร้อยละ ๒๕ ของผู้หญิงมีการเปลี่ยนแปลงที่ทำงานเนื่องจากถูกคุกคามทางเพศ (Kaye et al., ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) นอกจากนี้การคุกคามทางเพศยังมีผลต่อทางเศรษฐกิจและการศึกษา ของผู้ถูกคุกคามอีกด้วย อาทิความสามารถในการศึกษา การทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานความสัมพันธ์ อันตรึงระหว่างบุคคล ตลอดจนความมั่นใจในการทำงานลดลง ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิต ของผู้ถูกคุกคามลดลง นอกจากนี้ยังพบว่าประมาณร้อยละ ๙๐ เกิดความผันแปรทางด้านอารมณ์ (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) คือ เกิดความเครียด มีอารมณ์โกรธ กลัว ซึมเศร้า อยากร้องไห้โดยไม่ทราบสาเหตุ มีความวิตกกังวล และรู้สึกต่ำต้อย คิดอยู่เสมอว่าทำไมเหตุการณ์เช่นนี้ จึงเกิดขึ้นกับตนเอง นอกจากผลกระทบทางด้านจิตใจแล้วยังมีผลกระทบทางด้านร่างกายด้วย เช่น เบื่ออาหาร รับประทานอาหารไม่ค่อยได้ซึ่งเกิดจากความวิตกกังวล น้ำหนักลด ปวดศีรษะไม่ทราบสาเหตุ นอนไม่ค่อยหลับ พักผ่อนได้น้อย ไม่มีสมาธิและอาจมีปัญหาทางด้านระบบทางเดินหายใจ และระบบทางเดินปัสสาวะ ซึ่งอาการ ดังกล่าวจะเป็นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับพฤติกรรมทางเพศที่ถูกคุกคาม และการปรับตัวของผู้ถูกคุกคามทางเพศเอง โดยอาการเริ่มแรกของผู้ถูกคุกคามทางเพศ คือ มีความสงสัยหรือรู้สึกสับสนว่าตัวเองผิดหรือไม่ในพฤติกรรม ที่เกิดขึ้น และเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นได้อย่างไร ผู้ถูกคุกคามทางเพศอาจปฏิเสธว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ไม่เป็นความจริง ซึ่งอาจเป็นเพราะตกใจมากเกินไปที่ถูกคุกคามทางเพศอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความวิตกกังวล ตลอดเวลา ผู้ถูกคุกคามทางเพศจะเกิดความรู้สึกในแง่ที่ไม่ดีต่อสถาบันการศึกษาหรือสถานที่ทำงานที่ตนกำลัง ศึกษาหรือทำงานอยู่ เมื่อปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขก็จะทำให้ความวิตกกังวลเพิ่มพูนมากขึ้น ทำให้ผู้ถูกคุกคาม ทางเพศเกิดภาวะซึมเศร้า นอกจากนี้ความมั่นใจในตนเองยังถูกทำลายด้วย เมื่อถึงจุดวิกฤตตัวของลูกจ้าง จะลดคุณภาพในการทำงานลง ในขณะที่นักเรียน นักศึกษา ก็จะสนใจในการเรียนลดลง และในที่สุดเมื่อไม่สามารถ แก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ผู้ถูกคุกคามทางเพศก็จะเกิดอาการทางจิต ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขและรักษาจากจิตแพทย์ และผู้เชี่ยวชาญต่อไป (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) กล่าวโดยสรุปก็คือ การคุกคามทางเพศมีผลกระทบทั้ง ๒ ด้าน คือ กระทบต่อบุคคล และกระทบต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงานและสถานศึกษา โดยส่วนบุคคลนั้นจะมีผลกระทบอย่างมาก ต่อจิตใจ อารมณ์สังคม ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งถ้าเกิดในสถานที่ทำงาน ก็จะทำให้ ผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ เช่นในกรณีผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องออกจากงาน หรือโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานลดลง แต่ถ้าเกิดกับนักเรียน นักศึกษา แล้ว คุณภาพในการศึกษาก็จะลดลง ซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามทางเพศ และอาจมีผลต่อบุคคลที่อยู่รอบข้างไม่ว่าจะเป็นญาติ พี่น้อง เพื่อนร่วมงาน และสังคมรอบข้างของผู้ถูกคุกคามทางเพศ สำหรับผลต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงาน และสถานศึกษานั้นจะทำให้สถานที่ทำงานหรือสถานศึกษานั้นเป็นสถานที่ซึ่งไม่ปลอดภัย ทำให้มีการปรับเปลี่ยน ผู้ทำงานอยู่เสมอ ขวัญและกำลังใจของผู้ทำงานลดลงซึ่งทำให้ผลผลิตของงานที่ต่ำลงด้วย

๒.๖ การช่วยเหลือทางด้านจิตใจสำหรับผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ

ประมาณร้อยละ ๑๒ ของผู้ที่ถูกคุกคามต้องการความช่วยเหลือทางด้านจิตใจ (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานรภัย, ๒๕๕๔) ในการประเมินภาวะของผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ และการดูแล ผู้ที่มีปัญหาทางด้านจิตใจนั้นพบว่ามีความแตกต่างกันตามลักษณะของผู้ป่วยแต่ละบุคคล เช่น ประเภทหรือชนิด ของการคุกคามทางเพศ การปรับตัวของผู้ถูกคุกคาม อายุ เพศ สถานภาพ ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ เป็นต้น สำหรับการรักษานั้นจะเริ่มต้นเหมือนกัน คือ เริ่มด้วยการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลประกอบการรักษา ทั้งนี้ ผู้ถูกคุกคามทางเพศโดยส่วนใหญ่จะแสดงออกให้เห็นในลักษณะของความไม่แน่ใจ ในการเข้าหาบุคคลที่จะรับปรึกษา กล่าวคือ ไม่แน่ใจว่าผู้ที่ให้คำปรึกษาจะช่วยเหลือตนเองได้หรือไม่และไม่แน่ใจ ในผู้ให้คำปรึกษา โดยคิดว่าผู้ที่รับปรึกษาอาจจะคิดว่าตนเอง (ซึ่งหมายถึงผู้ถูกคุกคามทางเพศ) เป็นผู้สร้างปัญหา ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดความเครียดซ้ำสอง แต่ในรายที่ผู้ถูกคุกคามทางเพศไว้วางใจ ในผู้ให้คำปรึกษาปัญหานั้นอาจจะไม่เกิดขึ้นได้อย่างไรก็ตามการแก้ไขที่สำคัญก็คือ ตัวผู้ให้คำปรึกษาต้องสร้าง สัมพันธภาพส่วนบุคคลโดยการแสดงความมั่นใจให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเห็นว่าผู้ให้คำปรึกษาจะสามารถช่วยเหลือ ผู้ถูกคุกคามทางเพศได้โดยการพยายามเข้าใจในสถานการณ์ที่ผู้ถูกคุกคามทางเพศได้ประสบมา ซึ่งอาจจะต้อง ใช้ระยะเวลาพอสมควรในขั้นตอนนี้โดยเมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดความไว้วางใจในผู้ให้คำปรึกษาแล้ว ความเครียดครั้งที่สองจากผู้ถูกคุกคามทางเพศก็จะหมดลง ก็สามารถทำการรักษาในขั้นตอนต่อไปได้ ผู้ที่ได้ให้คำปรึกษาแก่ผู้ถูกคุกคามทางเพศต่างยอมรับว่าปัจจัยพื้นฐานและปัญหาของการสัมภาษณ์ ก็คือ การผูกมิตรกับผู้ถูกคุกคามทางเพศนั่นเอง ซึ่งคาร์แมน (Carman, ๑๙๘๙ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานรภัย, ๒๕๕๔) ได้ให้ข้อสังเกตว่าผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องการความอบอุ่น ความปลอดภัย ฉะนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องใช้ความสามารถเพื่อสร้างความสัมพันธ์ต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้ถูกคุกคาม ได้เล่าเรื่องประสบการณ์เกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศภายใต้สภาวะอารมณ์และความรู้สึกที่ปลอดภัยและอบอุ่น เมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเริ่มให้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับผู้ให้คำปรึกษา ก็จะสามารถหาทางแก้ไขปัญหา ต่างๆ ได้ในที่สุด จากการให้การรักษพบว่า การให้ข้อมูลที่จริงและการเข้าใจในปัญหาของผู้ถูกคุกคาม ทางเพศที่ได้ประสบมาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ จะช่วยให้การรักษาประสบความสำเร็จ นอกจากนี้การเรียนรู้ ในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นจะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเองจะสามารถปรับตัว เพื่อแก้ไขปัญหาและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ตามอัตภาพ (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานรภัย, ๒๕๕๔)

๒.๗ การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ The American Nurses Association (ANA)

(Mrkwicaq, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานรภัย, ๒๕๕๔) ได้เสนอวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาคูกคามทางเพศ โดยเสนอไว้ ๒ ระดับ คือ ระดับนายจ้าง ผู้บริหาร และระดับลูกจ้าง ดังนี้

๑. ระดับนายจ้าง ผู้บริหาร (Employer Prevention) ต้องมีการกำหนดนโยบาย และแจ้งให้ ลูกจ้างทราบเกี่ยวกับนโยบายการห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน มีการกำหนดวิธีการฟ้องร้อง หรือการเสนอรายงานเมื่อถูกคุกคามทางเพศ โดยการปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน นอกจากนี้ควรมีการฝึก ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและหาวิธีการจัดการเมื่อมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น ทั้งนี้ต้องได้รับ ความร่วมมือในการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และต่อเนื่องจากนายจ้าง ผู้บริหาร และลูกจ้าง

๒. ระดับลูกจ้าง (Employee Prevention) โดยมากแล้วจะเน้นในเรื่องการป้องกันตนเอง จากการถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งวิธีการปฏิบัติเมื่อถูกคุกคามทางเพศมีดังนี้

๒.๑ เหยื่อหน้าผู้ทำการคุกคามทางเพศโดยโต้ตอบเป็นบางครั้งถ้าจำเป็นและขอร้องให้หยุด การกระทำดังกล่าว

๒.๒ รายงานเรื่องการคุกคามทางเพศ โดยรายงานตามสายงานบังคับบัญชา ๒.๓ จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ โดยแสดงรายละเอียด ใคร

ทำอะไร ที่ไหน และเวลาเท่าไร แล้วทำสำเนาเก็บไว้

๒.๔ หาผู้สนับสนุนจากที่อื่นหรือจากองค์กรอื่น ซึ่งสามารถเรียนรู้จากการคุกคาม ประเมินและผู้ทำการคุกคามทางเพศคนเดียวกันจะทำให้การของผู้ถูกคุกคามมีน้ำหนักมากขึ้น

จะเห็นได้ว่า นโยบายในที่ทำงานเกี่ยวกับการป้องกันการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ การให้ความรู้ การให้การศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตัว ตลอดจนการออกกฎระเบียบต่าง ๆ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกันนั้น ก็เป็นวิธีหนึ่งในการป้องกันการเกิดการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานได้และเมื่อนายจ้างได้ทราบว่ามี การคุกคาม ทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานจริง ภายหลังจากการสอบสวนแล้ว นายจ้าง ผู้บริหารมีกลวิธีในการจัดการ (Langlow, ๑๙๙๖ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) คือ

๑. ดักเตือน

๒. เปลี่ยนหน่วยงาน

๓. ตัดเงินพิเศษ (Bonus)

๔. ให้ออก

๕. ไล่ออก

๖. แก้ไขสถานการณ์ให้ผู้ถูกคุกคาม เช่น ให้การขอโทษเหยื่อต่อ

หน้าบุคคลอื่น

๗. จ่ายค่ารักษา (ถ้ามี) ค่าปรึกษา (จิตแพทย์หรือทนายความในกรณีที่มีการปรึกษาจิตแพทย์ และมีการฟ้องร้อง)

นโยบายของสถานที่ทำงานในการป้องกันการคุกคามทางเพศนั้นเป็นสิ่งสำคัญ นอกเหนือจาก การป้องกันตนเองของผู้ทำงานแล้ว การประกาศให้ผู้ทำงานทราบเกี่ยวกับนโยบาย การห้ามมีการคุกคามทางเพศ ในสถานที่ทำงานจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการป้องกันการคุกคามทางเพศได้และหากแม้มีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น ในสถานที่ทำงานจริง นายจ้าง ผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการจัดการและสอบสวน เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อมิให้เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานหรือสถานศึกษาอีก ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า เมื่อมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น จะต้องเกิดเหตุการณ์ ๑ หรือ ๒ เหตุการณ์นี้ เกิดขึ้น คือ

๑. ผู้ถูกคุกคาม เหยื่อ เก็บตัว ไม่ยอมเปิดเผยเหตุการณ์

๒. มีการฟ้องร้อง การเรียกร้องต่อสู้กันในระดับสูงต่อไป

บทที่ ๓

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของโรงพยาบาลสันทราย

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานการณ์ใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ โรงพยาบาลสันทราย จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกัน และจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทันใด รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตาม รั้งความ หรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้อยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมกรล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศเกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปคอเสื้อ จนทำให้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี้ยวพาราสี พูดจาทะลึ่ง โห่ร้องทักท้วง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อธรรมเนียมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่พึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น
- การตามตื้อโดยที่ฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจไล่ลัดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหลีดตา การฉีกปากแบบเชยชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าล่าลายหลก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน
- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโฉบปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เพชบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีผลกระทบเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษาตางาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น
- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่จะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่าย Video Clip (หากทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์
- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที
- หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
- กรณีผู้ถูกกระทำอาย/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารภแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกรกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาดได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้

- ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและให้ผู้บังคับบัญชา ดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

- ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหนทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ใกล้ชิดช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวน ไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำเสนอข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

- ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

- ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกลกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกลกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

- เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาดตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป กรแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกรกระทำ ฯลฯ

- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ โรงพยาบาลสันทราย

ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง เป็นลายลักษณ์อักษร โดยทำเป็นบันทึกข้อความ และรายงานผ่านผู้บังคับบัญชา ตามสายการบังคับบัญชา
- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

ค

บรรณานุกรม

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ของกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง).ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข.๒๕๖๓

ภาคผนวก



ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓


(นายสุภูมิ กาญจนพิมาย)
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข



ที่ ชม ๐๐๓๒.๐๐๑.๓/๑ ๓๓/๑

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่
๓๐ ถนนสุเทพ อำเภอเมืองเชียงใหม่
จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐

โรงพยาบาลสันทราย
เลขรับ 1122
วันที่ ๒๗ ก.พ. ๒๕๖๓
เวลา 14:39

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง/สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ และมีมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ ที่เห็นชอบในมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ในการนี้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ ขอให้ ท่าน คำนวณโสด แนวปฏิบัติฯ ได้ที่เว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ตามลิงก์ย่อ <http://sl.moph.go.th/Dkqj-ev> หรือ รหัสคิวอาร์ (QR Code) ท้ายหนังสือนี้ พร้อมทั้งแจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบและถือปฏิบัติตามแนวปฏิบัติฯ ดังกล่าว อย่างเคร่งครัด

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

นายทอง พันทอ

เลขาธิการคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ รักษาการแทน
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสันทราย



- ☐ เพื่อโปรดทราบ
- ☒ เพื่อโปรดพิจารณา
- ☐ เห็นควรมอบให้.....
- ☐ ดำเนินการต่อไป
- ☒ เห็นควรแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ
- ☐

กลุ่มงานนิติการ

โทร. ๐ ๕๓๒๑ ๑๐๔๘ ต่อ ๒๒๑

โทรสาร ๐ ๕๓๒๑ ๓๗๔๐ , ๐ ๕๓๘๔ ๔๔๓๒

วันที่ ๓๑

๒๕/๐๒/๖๓



โรงพยาบาลสันทราย
เลขรับ 3907
วันที่ 6 ส.ค. 2563
เวลา 11.55 น.

ที่ สร ๐๒๑๗/ว ๖๖๐๓

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๑-๑๒ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป
และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน ๑ ฉบับ
ที่ พม ๐๕๐๔/ว ๘๘๐๔ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

ด้วย คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบร่างมาตรการ
ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงาน
ตามมาตรการ ฯ ดังกล่าว ไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงาน (ศปคพ.) อย่างเคร่งครัด

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ขอส่งมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว มาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ
อย่างเคร่งครัด ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ ขอให้ท่านรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการ ฯ ดังกล่าว
ส่งให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ mophita2558@gmail.com
ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ อนึ่ง สามารถเรียกดูเอกสารที่แนบทางเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กระทรวงสาธารณสุข ตามลิงก์ย่อ https://sl.moph.go.th/GRxS_bak หรือรหัสคิวอาร์ (QR Code)
ได้อีกช่องทางหนึ่ง สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ นายวินัย คณาครี นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๕๔๐ ๑๓๓๐ หรือ ๐๘ ๕๒๔๗ ๑๖๘๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีอย่างเคร่งครัดต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

พนพ ธรรมวุฒิ

(นาย योगยศ ธรรมวุฒิ)

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการแพทย์

ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสันทราย



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

โทร. ๐ ๒๕๔๐ ๑๓๓๐

โทรสาร ๐ ๒๕๔๐ ๑๓๓๐

☐ เพื่อโปรดทราบ

☒ เพื่อโปรดพิจารณา

☐ เห็นควรมอบให้

ดำเนินการต่อไป

๕

๗

ณ - 5 ส.ค. ๒๕๖๓ ศพ.๒๕๖๓/๒. 2563

แผ่นรองปกหลัง

โรงพยาบาลสันทราย

“ดูแลผู้คนอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน

โดยรวมเรียนรู้และเติบโตไปพร้อมกับชุมชน”

๒๐๑ หมู่ ๑๑ ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย

จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๔๐

www.sansaihospital.go.th

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
โรงพยาบาลสันทราย จังหวัดเชียงใหม่
ตามประกาศโรงพยาบาลสันทราย

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๙
สำหรับหน่วยงานในโรงพยาบาลสันทราย และหน่วยงานในสังกัด

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลสันทรายและหน่วยงานในสังกัด	
ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ วัน/เดือน/ปี : ๒๖ มกราคม ๒๕๖๙ หัวข้อ : นโยบายและมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานมาตรการในการป้องกันและ แก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) ๑. บันทึกข้อความรับทราบคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงานและปรากฏการขออนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลสันทราย ๒. คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ ทำงาน ๓. บันทึกแจ้งเวียนคู่มือแนวปฏิบัติปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงาน Linkภายนอก : ไม่มี หมายเหตุ : ไม่มี	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นายพนพล รียะสาร) นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายวรวิทย์ โฉมวัชรกุล) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสันทราย
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นางสาวสุกัลยา ศิริวรรณ) นักจัดการงานทั่วไป	