

มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑. ที่มา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ รวมถึงฉบับปัจจุบันปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของประชาชนชาวไทย ไม่ว่าเหล่ากำเนิด เพศ หรือศาสนาโดยย่อมได้รับความคุ้มครองโดยเสมอกัน นอกจากนี้ การที่ประเทศไทย ได้เข้าเป็นภาคีสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – CEDAW) ส่งผลให้ประเทศไทย มีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียม และความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ โดยมุ่งให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน ของหญิงและชาย ห้ามไม่ให้กระทำการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่าง ๆ รวมถึงเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบาย และทิศทางการดำเนินงาน

พระราชบัญญัติส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นสิ่งที่แสดงถึงความมุ่งมั่น ของประเทศไทยในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยกำหนดการห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ระหว่างเพศ อันหมายถึงการกระทำหรือไม่กระทำการใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิ ประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชาย หรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นสาเหตุหนึ่งของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหา สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัว สถาบัน การศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน หนึ่งในปัญหาเหล่านี้ คือ การล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงานที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคล ที่แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เกิดจากการกระทำของนายจ้าง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่ติดต่อประสานงานด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวในเรื่องชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงาน ที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังเป็นการขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ และเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายที่กล่าวถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมประมวล กฎหมายอาญา มาตรา ๓๙๗ กำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือ เดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากกระทำในสาธารณสถาน ต่อหน้า ธารกำนัล หรือส่อไปในทางล่วงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน ปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนการล่วงละเมิดหรือ

คุกคามทางเพศในการทำงานในส่วนของภาคเอกชน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ คุ้มครองแรงงานในระบบ ที่ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง สำหรับรัฐวิสาหกิจ มีประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๙ ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ คุ้มครองพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง และในส่วนของข้าราชการพลเรือน มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ ซึ่งเป็นการคุ้มครองข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องนี้อยู่ แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาของกนกวรรณ ธรารวรรณ ระบุว่า “สถานการณ์การคุกคามทางเพศในสังคมไทยทวีความรุนแรงมากขึ้น ในขณะเดียวกันเหตุการณ์ผู้หญิงทำงานในทุกสาขาอาชีพ ถูกกลั่นแกล้งทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ ก็ยังคงเกิดขึ้นอยู่ทุกวัน ในเบื้องต้นข้อมูลการสำรวจจากสวนดุสิตโพล สำรวจความเห็นผู้หญิง จำนวน ๑,๑๕๓ คน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเกี่ยวกับการถูกกลั่นแกล้งหรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ผู้ให้ความเห็นแยกเป็นข้าราชการหญิง ๔๗๐ คน พนักงานรัฐวิสาหกิจหญิง ๒๕๘ คน พนักงานบริษัทหญิง ๒๙๓ คน พนักงานธนาคารหญิง ๑๓๒ คน ผลสำรวจ พบว่า ผู้ให้ความเห็นต่างมีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ โดยมักถูกใช้วาจาลามกมากที่สุด รองลงมา คือ ถูกกลั่นแกล้ง แตะอวัยวะ ถูกเนื้อต้องตัว และอันดับสุดท้าย คือ ถูกชวนดูเว็บไซต์โป๊ ถูกทะเลยมด้วยสายตา ถูกชวนไปมีเพศสัมพันธ์ ผู้หญิงที่มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศเหล่านี้ กล่าวว่า หัวหน้างานเป็นผู้กระทำกลั่นแกล้งทางเพศอยู่ในอันดับต้น รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่องาน ลูกค้า คนงานภารโรง และพนักงานรักษาความปลอดภัย”^๑ นอกจากนี้ ในการสำรวจสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยราชการไทย ของนางสาวสุวรรณา พูลเพชร ระบุว่า “สถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยที่ดูเหมือนว่าจะต่ำ แต่ในความเป็นจริงแล้วยังคงมีเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานเกิดขึ้นแต่เรื่องราวกลับไปไม่ถึงกระบวนการสอบสวน...”^๒

^๑ กนกวรรณ ธรารวรรณ, รายงานโครงการศึกษาวิจัยการต่อสู้อาสาประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) (มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๔), หน้า ๗-๘.

^๒ สุวรรณา พูลเพชร, การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

๒. รูปแบบและผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

จากรายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ ซึ่งกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดลจัดทำขึ้น พบว่า การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมี ๒ แบบ คือ

๑. “การก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์ หรือ ไม่พึงปรารถนา (hostile environment sexual harassment)” ได้แก่ การใช้วาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่างหน้าตา แขนง พุดตลกกลามก ล้อเลียน ดูหมิ่นเหยียดหยามในความเป็นหญิง ความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่น รวมถึงรสนิยมทางเพศ หรือแสดงลักษณะทางกิริยา เช่น มองด้วยสายตา โลมเลียย ส่งจูบ ผีวปาก จับมือถือแขน ถูกเนื้อต้องตัว หรือการแสดงสิ่งของ ภาพ จดหมาย เช่น ภาพลามก ปฏิทินโป๊เปลือย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ภาพหน้าจอคอมพิวเตอร์ เป็นต้น”^๓

๒. “การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก “งาน” เพื่อแลกเปลี่ยนให้ได้มาซึ่งความพอใจทางเพศสัมพันธ์ (Quid pro quo sexual harassment หรือ this for that)” การล่วงละเมิดคุกคามทางเพศชนิดนี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศโดยตรงเห็นได้ชัดเจนที่สุดรูปแบบหนึ่ง ใช้การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือการใช้อำนาจให้คุณให้โทษ เพื่อให้ได้มาซึ่งความพึงพอใจทางเพศสัมพันธ์ อาทิ การร่วมประเวณี การสัมผัสเนื้อตัวร่างกาย หรือ การกระทำอื่นใดทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศนี้ มักเป็นการกระทำของผู้มีอำนาจกระทำกับผู้ที่ด้อยอำนาจ.....”^๔

ซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในรูปแบบที่สองนี้ แม้อีกฝ่ายยินยอม หรือตกอยู่ในภาวะจำยอม หรือยอมจำนน ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เนื่องจากมีการนำผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน ซึ่งขัดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ส่งผลต่อทั้งบุคคลและหน่วยงาน รวมถึงประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตลอดจนภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

สำหรับผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จากการศึกษาขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศระบุว่า “การถูกคุกคามทางเพศมีผลต่อสุขภาพและอารมณ์ ผู้ถูกกระทำจะมีความเครียด มีอาการปวดศีรษะ วิดกกังวล สูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง ผลกระทบจากการถูกคุกคามทางเพศไม่เพียงแต่สั้นคลอนตัวตนของผู้ถูกกระทำ แต่ยังมีผลกระทบต่อการทำงาน เกิดความตึงเครียดในที่ทำงาน ผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากต้องขาดงานบ่อย เพราะผู้ถูกกระทำจะหลีกเลี่ยงการประชุมที่มีผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่กระทำการคุกคามทางเพศอยู่ด้วย และหลีกเลี่ยงการพบปะลูกค้าที่กระทำการคุกคามทางเพศ

“ซึ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของงานอย่างมาก และหากมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในที่ทำงานบ่อยๆ ย่อมเป็นตัวชี้วัดว่าสังคมไม่มีความเสมอภาคหญิงชาย”^๕

^๓ นาถฤดี เต็นดวง, รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิด คุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ (คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑.

^๔ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐

^๕ กนกวรรณ ธรรมวรรณ, รายงานโครงการศึกษาวิจัย การต่อสู้ภาคประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน), (มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๔) หน้า ๘

๓. แนวคิดในการกำหนดแนวทางการจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเป็นเรื่องที่มีเจตคติทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง มักมีประเด็นเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจในการให้คุณ ให้โทษในหน้าที่การงานระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกระทำ อีกทั้ง การที่สังคมไทยยังไม่ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว ยังมองว่าเป็นเรื่องน่าอับอายและซ้ำเติมผู้ถูกระทำ จึงทำให้ผู้ถูกระทำไม่กล้าพูดถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และเอาผิดผู้กระทำ ส่งผลให้ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และการแก้ปัญหาที่มีความยากลำบากมากขึ้น

งานวิจัยเกี่ยวกับการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศหลายเล่ม ได้แก่ รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิด คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวและมหาวิทยาลัยมหิดล การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน โดยมูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร รายงานการวิจัย เรื่องการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของการตีตรากับความรุนแรงในการทำงาน โดยรองศาสตราจารย์บุญเสริม หุตะแพทย์ จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข โดยนางสาว สุวรรณฯ พูลเพชร ได้ให้ข้อเสนอแนะในการจัดการกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้ ๑) การทำความเข้าใจความต้องการ และสร้างค่านิยมใหม่ที่ไม่ยอมรับเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ๒) การกำหนดให้เป็นข้อห้ามหนึ่งในประมวลคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงาน ๓) การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ๔) มีกฎหมายเพื่อป้องปรามโดยเฉพาะ ๕) มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน สร้างกลไกในการรองรับปัญหา ๖) มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง ๗) มีช่องทางและขั้นตอนการร้องเรียนที่ชัดเจน โดยปกปิดชื่อผู้ร้องเรียนเป็นความลับ และมีการบันทึกข้อมูลการแก้ไขปัญหา และ ๘) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องรับผิดชอบในการป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

จากการศึกษาแนวทางปฏิบัติในต่างประเทศ พบว่ามีการสอดแทรกประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ในกฎหมายต่าง ๆ เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายอาญา หรือกฎหมายเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศแล้ว และหลายประเทศได้จัดทำมาตรการ/แนวปฏิบัติ (code of conduct) เพื่อจัดการกับปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization – ILO) องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น (Japan International Cooperation Agency – JICA) มหาวิทยาลัยยอร์ค ประเทศอังกฤษ มหาวิทยาลัยบอสตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นต้น

ทั้งนี้ การกำหนดมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ก่อนการเข้าสู่กระบวนการทางวินัย ต้องให้ผู้ถูกระทำเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้ถูกระทำ มีกระบวนการจัดการปัญหาที่เป็นมิตร ไม่สร้างความอับอายแก่ทั้งผู้กระทำและผู้ถูกระทำ มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ พยาน และผู้กระทำ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์ในการทำงานของทั้งสองฝ่าย หน่วยงาน/องค์กรควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความตระหนักรู้ สร้างวัฒนธรรมการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน

และไม่ยอมรับการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งจะเป็นการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอีกทางหนึ่ง

๔. มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑. หน่วยงานต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ

๓. หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน โดยเน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐาน ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

๔. หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี โดยคำนึงถึงเรื่องพื้นที่ปลอดภัยในองค์กร เช่น จัดห้องทำงานที่เปิดเผย โลง มองเห็นกันได้ชัดเจน เป็นต้น

๕. หน่วยงานต้องกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน (เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกฎหมาย หรือกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม)

๖. การแก้ไขและจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประนอมข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงจะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่

๗. การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไป ต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

๘. กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ เฉพาะในกรณีมีการสอบปากคำผู้เสียหาย หรือ

- ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง

ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะกรรมการนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

๙. หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน เมื่อมีการร้องเรียนแล้ว ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน รวมถึงขอร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยาน ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม และหน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

๑๐. หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยในระหว่างการร้องเรียน ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ต้องให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคคลากรอื่น และต้องมีการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

๑๑. หน่วยงานต้องรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ให้รายงานต่อผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer: CGEO) และให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point: GFP) ติดตามการดำเนินงานตามมาตรการฯ สำหรับการรายงานผลการดำเนินงานให้รายงานไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

๑๒. ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ โดยรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง



ที่ สธ ๐๒๑๗/ว ๖๖๐๓

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๑-๑๒ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป
และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน ๑ ฉบับ
ที่ พม ๐๕๐๔/ว ๘๘๐๙ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

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

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ขอส่งมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน 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 คณาศรี นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๓๓๐ หรือ ๐๘ ๕๒๔๗ ๑๖๘๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีอย่างเคร่งครัดต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ชวงล ธรรมวุฒิ

(นายยงยศ ธรรมวุฒิ)

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข
หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการแพทย์
ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๑๓๓๐

โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๑๓๓๐

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โรงพยาบาลกันทรารมย์

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากร ในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจาก การถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตาม แนวปฏิบัตินี้ โรงพยาบาลกันทรารมย์ จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกัน และจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศอย่างทันทีทันใดที่ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยง ที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึง ประารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของ ลามกอนาจาร เกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ จนได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือคุกคาม และให้หมายรวมถึงการติดตาม รั้งความหรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานรัฐ หรือเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ เพื่อนร่วมงาน หรือมีผู้ที่ไวใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศเกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- ในกรณีผู้บังคับบัญชาระดับสูงเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุ พฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศซึ่งผู้ถูกกระทำ ไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไป ที่คอเสื้อจนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึก เช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตาซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

- การเกี่ยวพาราสี พูดจาทะลอม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อธรรมเนียมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหก หรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกาย อื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น

- การตามรบเร้าโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นดีด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุม หรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหลีวตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่นๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพลามก อนุจารในที่ทำงานหรือในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การเขียน หรือวาดภาพ หรือแสดงภาพที่สื่อไปในทาง เพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น Facebook, Line ฯลฯ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เช่น

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือ ถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่น ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศนั้น
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่ายวีดีโอคลิป (หากทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์

กระบวนการแก้ไขปัญหา

สิ่งที่ผู้ถูกละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้ผู้ร้องเรียนพูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ โดยผู้เสียหายอาจขอให้มีบุคคลอื่น ร่วมอยู่เป็นพยานหรือไม่ก็ได้
- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ผู้ร้องเรียนรายงานบันทึกเหตุการณ์ดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทราบ โดยหน่วยงานจะแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบภายใน ๑๕ วันทำการ (นับแต่ได้รับ รายงาน) ว่าได้รับรายงานดังกล่าวแล้วและจะดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง/แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แล้วเสร็จ โดยเร็ว

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวน ไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคุณวุฒิ บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคุณวุฒิ โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคุณวุฒิ โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้ร้องเรียนไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้ร้องเรียนไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงานทราบ และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัยขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย
- สืบสวนหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา/ลงโทษผู้กระทำผิด ให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว สามารถขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

หน่วยรับเรื่องร้องเรียน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนโรงพยาบาลก้นทรากรมย์
- กลุ่มคุ้มครองจริยธรรมโรงพยาบาลก้นทรากรมย์

ช่องทาง/วิธีการร้องเรียน

ท่านสามารถร้องเรียนการกระทำดังกล่าวได้โดยวิธีการ/ผ่านช่องทาง ดังนี้

๑) ร้องเรียนด้วยวาจาโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้กระทำหรือทางโทรศัพท์ (กรณีไม่สามารถร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร)

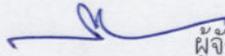
๒) ร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร (จดหมาย/จดหมายอิเล็กทรอนิกส์) ถึงผู้บริหารโรงพยาบาลกันทรารมย์ โดยส่งเอกสารผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียนช่องทางใดช่องทางหนึ่ง ได้แก่

- กล่องรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน

- ทางไปรษณีย์ : โรงพยาบาลกันทรารมย์ ๑๘๓ หมู่ ๑๒ ตำบลคู อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๓๐

- ทางโทรสาร ๐ ๔๕๖๕๑ ๑๔๔

ลงชื่อ



ผู้จัดทำ

(นายกิติเวช โคตรวงศ์)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ลงชื่อ



(นายอดุลย์ โบจรัส)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกันทรารมย์

**แบบรายงานผลการปฏิบัติตาม
มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔**

๑. หน่วยงาน
๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ.....
โทรศัพท์.....โทรสาร.....
๓. การประกาศเจตนากรณีในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ๓.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร มี ไม่มี
- ๓.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง มี ไม่มี
๔. การจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ๔.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร มี ไม่มี
- ๔.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง มี ไม่มี
๕. คุกคามทางเพศ /มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิด
โดย
- จัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไป
- การเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน/จดหมายข่าว/จัดทำแผ่นพับ
- จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแจกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน
- สอดแทรกในกิจกรรมการจัดการความรู้
- ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย
- กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หรือการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่
- กำหนดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน
- กำหนดไว้ในแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของหน่วยงาน
- วิธีการอื่นๆ ได้แก่.....
๖. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- มี ได้แก่.....
- ไม่มี
๗. ปีงบประมาณที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านมีการร้องเรียนปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ
ทำงาน
- หรือไม่
- ๗.๑-๗.๕) ไม่มี
- ๗.๑ จำนวนการร้องเรียนปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน.....ครั้ง
- ๗.๒ รูปแบบปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน
- ทางวาจา.....ครั้ง ทางกาย.....ครั้ง
- ทางสายตา.....ครั้ง ถูกกระทำโดยมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง.....ครั้ง
- ถูกกระทำลักษณะอื่นๆ.....ครั้ง ได้แก่.....

๗.๓ ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน

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

๗.๔ สถานที่เกิดกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน

- ภายในห้องทำงาน
- บริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน
- พื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน
- อื่นๆ ได้แก่.....

๗.๕ การจัดการในกรณีมีการร้องเรียนประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หน่วยงานได้ดำเนินการตามมาตรการฯ กฎ ระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างไร

.....

.....

.....

.....
