

คู่มือแนวทางปฏิบัติ
เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน



โรงพยาบาลปากคาด

คำนำ

ปัจจุบันมีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในสถานที่ต่างๆ และหลายรูปแบบ ไม่เว้นแม้แต่ในสถานที่ทำงาน ซึ่งผู้ที่ตกเป็นเหยื่อส่วนใหญ่ คือ ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

คู่มือเล่มนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้สร้างความรู้ความเข้าใจกับประกาศของโรงพยาบาลปกาเกอวับนี้ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงและไม่พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา กระบวนการการร้องทุกข์ ทั้งอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ และรวมถึงหน่วยงานที่รับเรื่องร้องทุกข์อีกด้วย

สารบัญ

	หน้า
ทำไมถึงต้องมีประกาศโรงพยาบาลฉบับนี้	1
คำจำกัดความ	1
วัตถุประสงค์ที่พึงปฏิบัติ	1
วัตถุประสงค์ที่ถือว่าเป็นการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ	2
ทำอย่างไรเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	3
กระบวนการการร้องทุกข์	3-5
ถาม - ตอบ	6
ภาคผนวก	
1. ประกาศโรงพยาบาลปากคาด เรื่อง เจตนาารมณการป้องกันและแก้ไขปญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	7
2. แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	8-11
3. โรงพยาบาลปากคาด มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	12-17

ทำไมถึงต้องมีประกาศโรงพยาบาลปากคาด ฉบับนี้

จากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2558 มีการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน ปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว และเพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี โรงพยาบาลปากคาด โดยนายจรูญ สุรารักษ์ จึงได้ออกประกาศโรงพยาบาลปากคาด เรื่องแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ขึ้น ซึ่งประกาศดังกล่าวมีผลใช้เป็นแนวทางแก่บุคลากรโรงพยาบาลปากคาดทุกคน

คำจำกัดความ

"การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ" หมายถึงการกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมใดที่สื่อไปในทางเพศ ที่เป็นการบังคับโดยน่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือถูกเหยียดหยาม และรวมถึงการติดตามรังควาน หรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

"บุคลากรของโรงพยาบาลปากคาด" หมายถึง ผู้ที่ทำงานในโรงพยาบาลปากคาด รวมถึงผู้รับจ้างที่ทำงานให้โรงพยาบาล และนักศึกษาฝึกงาน

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ

- ควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา
- ควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการถูกล่วงละเมิด เช่น แต่งกายให้เหมาะสม
- ควรช่วยกันสอดส่องดูแลและรายงานพฤติกรรม ไม่ควรเพิกเฉยหากเกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงาน
- ควรมีจิตสำนึก รักศักดิ์ศรี เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น
- ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่ป้องกันปัญหาการล่วงละเมิด
- หากผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติงานในห้อง สองต่อสองกับผู้บังคับบัญชาต่างเพศ ควรแจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นหรือเพื่อนร่วมงานให้รับทราบ ทุกครั้ง

พฤติกรรมที่ดีว่าเป็นการส่งเสริม หรือคุกคามทางเพศ

1. การกระทำทางสายตา
 - การจ้องมองส่วนต่างๆ ของร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ
2. การกระทำทางวาจา
 - วิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรงผม และการแต่งกายที่สื่อไปในทางเพศ การพูดเรื่องตลก ลามกเกี่ยวกับเพศ
 - การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา
 - การเกี่ยวพาราสี พุดจาแกล้ม พุดจาลามก
3. การกระทำทางกาย
 - การสัมผัสร่างกาย ลูบคลา กอด จูบ หรือการดึงมานั่งตัก
 - การตามตื้อ ตั้งใจยื่นใกล้ ยักคิ้วหลีวตา การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรืออื่นๆ
4. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์
 - 4.1 สัญญาว่าจะให้ผลประโยชน์
 - ตำแหน่งหน้าที่การงาน
 - กุณการศึกษา
 - ผลการเรียน
 - เงินเดือน
 - 4.2 การข่มขู่ทำให้เกิดผลลบ
 - การกระทำชำเรา หรือพยายามกระทำชำเรา
 - ขู่ว่าจะทำร้าย
 - การจ้างงาน เช่น เลิกจ้างหรือกลับแกล้ง
 - การศึกษา เช่น จะให้เกรดต่ำกว่าคนอื่น
5. การกระทำในทางอื่น
 - การแสดงรูปภาพ ข้อความที่เกี่ยวกับเพศ การเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและคอมพิวเตอร์ของตน
 - การแสดงออกทางเพศ เช่น โชว์ปฏิทินโป๊ วาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การสื่อข้อความ รูปภาพที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟสบุ๊ค ไลน์



ทำอย่างไรเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจ และถอยห่างจากผู้กระทำ
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้หยุดการกระทำ และเรียกให้ผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพ หรือถ่ายวิดีโอ (หากทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์เป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เกิดเหตุการณ์ โดยจดบันทึก วัน เวลา สถานที่ และคาบบรรยายสั้นๆ เกี่ยวกับเหตุการณ์
- แจ้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบ
- หาหรือกับเพื่อนร่วมงานและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคล หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตนเอง
- หากผู้ถูกกระทำอาย หรือกลัว อาจให้เพื่อนแจ้งแทนก็ได้ แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

กระบวนการการร้องทุกข์

การยุติปัญหาโดยใช้กระบวนการ อย่างไม่เป็นทางการเป็นลำดับแรกแยกเป็น 2 กรณี ดังนี้

1. สิ่งที่ผู้ถูกกระทำต้องหรือควรดำเนินการ

- 1.1 พุด หรือเขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับ และร้องขอให้หยุดการกระทำ ซึ่งผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้
- 1.2 ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาหลังเกิดเหตุการณ์ และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน 15 วัน หากไม่ดำเนินการถือเป็นการละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่
- 1.3 ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานเพื่อช่วยเหลือให้มีการหารือ หรือไกล่เกลี่ยระหว่าง ฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อยุติปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งมีกำหนดเวลา 15 วัน



2. สิ่งที่ต้องบังคับบัญชา หรือหน่วยงานต้องดำเนินการ

- 2.1 ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน 30 วัน หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ขยายเวลาได้อีก 30 วัน
- 2.2 ให้คำแนะนำ หรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียม และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิดจนกว่าจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง
- 2.3 เป็นตัวกลางในการเจรจาเป็นการลับ โดยจัดการการแก้ไขปัญหามาตามความเหมาะสม เช่น จัดการเจรจาเพื่อประนีประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่กรณี การแยกคู่กรณีไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกระทำ
- 2.4 เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

เมื่อดำเนินการอย่างไม่เป็นทางการแล้ว ไม่สามารถแก้ไขหรือยุติปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศสามารถ ดำเนินการอย่างเป็นทางการ โดยใช้สิทธิในการร้องทุกข์ต่อหน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ ผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหา

1. เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากมีความจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานก่อน
2. ข้อร้องขอต่างๆ ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม
3. ให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูก กลั่นแกล้ง
4. ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ควรให้ความเป็นธรรมและได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น
5. ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสารพยานหลักฐานในการแก้ข้อกล่าวหา
6. เมื่อปรากฏข้อร้องทุกข์ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หน่วยงานอาจแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานขึ้น เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง ซึ่งหากผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงต้องมีการดำเนินการทางวินัย ให้คณะกรรมการหรือคณะทำงาน ตามวรรคหนึ่ง เสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัย

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

1. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
2. กลุ่มงานกฎหมาย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเบ็ญกาฬ
3. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (สปท.) กระทรวงสาธารณสุข

ช่องทางหรือวิธีการรับเรื่องร้องทุกข์ ภายในหน่วยงาน

1. ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย โทษสาร เป็นต้น
2. ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากหน่วยงานไม่ดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่นตามลำดับต่อไป

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอกหน่วยงาน

1. สำนักงาน ก.พ.
2. คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. 2552
3. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตามมาตรา 23 พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2552
4. ผู้ตรวจการแผ่นดิน มาตรา 23, 24 และ มาตรา 35 พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. 2552



ถาม-ตอบ

คำถาม – คำตอบ

Q: เมื่อท่านถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ท่านควรดำเนินการต่อเหตุการณ์ดังกล่าวอย่างไร

A: ลำดับแรกท่านควรพาตัวเองออกจากสถานการณ์ถูกล่วงละเมิดให้เร็วที่สุด ไม่ว่าจะด้วยวิธีใดก็ตาม เช่น การส่งเสียงร้องให้ผู้กระทำความผิดหรือเรียกให้บุคคลอื่นช่วย เป็นต้น

จากนั้นท่านควร 1. พุด หรือเขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดกระทำ 2. ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาหลังเกิดเหตุการณ์ และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง 3. ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานเพื่อช่วยเหลือให้มีการหาหรือไกล่เกลี่ยระหว่างฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อยุติปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

คำถาม – คำตอบ

Q: การที่นายขวัญจ้องมองร่างกาย และหน้าอกของนางสาวเรียมและพูดคุยถึงรูปร่าง ทรงตัวของนางสาวเรียมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ถือว่าเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหรือไม่

A: การกระทำของนายขวัญ เป็นการกระทำทางสายตา เพราะการมองร่างกายหรือหน้าอก และวิจารณ์รูปร่างกับเพื่อนร่วมงาน แม้จะไม่มีเจตนาที่สื่อไปในทางเพศ แต่ผู้ถูกมองอาจรู้สึกอึดอัด หรือไม่สบายใจได้ ถือว่าการกระทำของนายขวัญนั้นเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

คำถาม – คำตอบ

Q: เมื่อมีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นผู้บังคับบัญชาได้จัดให้มีการเจรจาเพื่อประนีประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่กรณีแล้ว หากตกลงกันได้ผลจะเป็นเช่นไร และหากตกลงกันไม่ได้ผลจะเป็นเช่นไร

A: เมื่อมีการเจรจาเพื่อประนีประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่กรณีแล้ว แยกเป็น 2 กรณีดังนี้

1. หากคู่กรณีทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้ ให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

2. หากคู่กรณีทั้งสองฝ่ายตกลงกันไม่ได้ ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศสามารถร้องทุกข์ต่อหน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ได้ทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน และให้ใช้กระบวนการตรวจสอบไปจนถึงการดำเนินการทางวินัยต่อผู้ละเมิด หากกรณีมีมูลจริงตามข้อร้องทุกข์