



คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด

หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน



โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี

ต.บางกระสอ อ.เมืองนนทบุรี จ.นนทบุรี

## คำนำ

ด้วยโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าได้มีการประกาศเจตนาเริ่มการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันและไม่กระทำการที่เป็นการส่งผลกระทบหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จึงได้จัดทำคู่มือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามที่ได้ประกาศเจตนาเริ่มต่อไป

โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

## สารบัญ

- ๑. ที่มา
- ๒. รูปแบบและผลการทบทองการส่วนกลางเมืองหรือศุกคามทางเพศ
- ๓. แนวคิดในการกำหนดแนวทางการจัดการกับปัญหาการส่วนกลางเมือง  
หรือศุกคามทางเพศในการทำงาน
- ๔. มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการส่วนกลางเมืองหรือศุกคามทางเพศ  
ในการทำงาน
- ๕. แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการส่วนกลางเมืองหรือศุกคามทางเพศ  
ในการทำงาน
- ๖. หน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

๑  
๓  
๔  
๔  
๗  
๘

มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการถ่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

גנום

พระราชบัญญัติส่งเสริมความท่าเที่ยมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นสิ่งที่แสดงถึงความมุ่งมั่นของประเทศไทยในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างประเทศ โดยกำหนดการห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างประเทศ อันหมายถึงการกระทำการหรือไม่กระทำการใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเชื้อชาติ หรือมีการแสดงออกที่แผลต่างจากเพศโดยกำเนิด

การเลือกปฏิบัติตัวโดยเหตุแห่งเพศเป็นสาเหตุหนึ่งของการสั่งสมเม็ดหรือคุกความทางเพศซึ่งเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้หญิงกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัว สถานศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน หนึ่งในปัญหาเหล่านี้ คือ การสั่งสมเม็ดหรือคุกความทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวนেื่องจากการทำงานที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคลที่แสดงออกแตกด้วยจากเพศโดยกำเนิด เกิดจากการกระทำของนายจ้าง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่ติดต่อประสานงานด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นการสะเม็ดสะท้อนถึงความไม่เท่าเทียมทางเพศ และสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังเป็นการขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่ไม่ประทับใจ ฉะนั้น การเลือกปฏิบัติตัวโดยเหตุแห่งเพศจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสังคมอย่างมาก

ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายที่ก่อสร้างถึงการส่งผลกระทบทางเศรษฐกิจอย่างมาก ได้แก่ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๔ กำหนดให้การรังแก ชั่มเหล่ คุกคาม หรือกระทำการใดที่ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ด้วยวาจา ไทยปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากกระทำการในท่าทางแสดงถูกต้องนัก หรือส่อไปในทางลวงเท็จ เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนการส่งผลกระทบทางเศรษฐกิจ ด้วยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๔ กำหนดให้การรังแก ชั่มเหล่ คุกคาม หรือกระทำการใดที่ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ด้วยวาจา ไทยปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากกระทำการในท่าทางแสดงถูกต้องนัก หรือส่อไปในทางลวงเท็จ เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

คุกคามทางเพศในการทำงานในส่วนของภาคเอกชน ได้แก่ พระราชนูญติคุณครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ คุณครองแรงงานในระบบ ที่ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจสอบกระทำการส่อไปในทางเพศ คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง สานหัวรัฐวิสาหกิจ มีประกาศ คณฑ์กรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการทำงานในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๙ ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓ คุณครองหนังงานรัฐวิสาหกิจ ที่ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจสอบกระทำการส่อไปในทางเพศ คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง และในส่วนของข้าราชการพลเรือน มีพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ ซึ่งเป็น การคุ้มครองข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องนี้อยู่ แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาของกรมธรรม์ ระหว่างประเทศ ระบุว่า “สถานการณ์การคุกคามทางเพศในสังคมไทยที่ความรุนแรงมากขึ้น ในขณะเดียวกันเหตุการณ์ผู้หญิงทำงาน ในทุกสาขาอาชีพ ถูกลวนลามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ ที่ยังคงเกิดขึ้นอยู่ทุกวัน ในปีองค์ต้นข้อบุกคุกกระทำการล่วง จำกสวนดุสิตโพล สำรวจความเห็นผู้หญิง จำนวน ๑,๑๕๓ คน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเกี่ยวกับ การถูกลวนลามหรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ผู้ให้ความเห็นแยกเป็นข้าราชการหญิง ๕๗๐ คน พนักงาน รัฐวิสาหกิจหญิง ๒๕๘ คน พนักงานบริษัทหญิง ๒๕๓ คน พนักงานธนาคารหญิง ๑๓๖ คน ผลสำรวจ พบว่า ผู้ให้ความเห็นค่างมีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ โดยมักถูกใช้จากาจานก็มากที่สุด รองลงมา คือ ถูกลวนลาม แต่ยัง ถูกเนื้อต้องด้า และอันดับสุดท้าย คือ ถูกชวนดูร์บิชต์ไป ถูกแทะโภน ด้วยสายตา ถูกชวนไปมีเพศสัมพันธ์ ผู้หญิงที่มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศเหล่านี้ กล่าวว่า หัวหน้างาน เป็นผู้กระทำการลวนลามทางเพศอยู่ในอันดับต้น รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่องาน ลูกค้า คุณงาน ภารโรง และพนักงานรักษาความปลอดภัย” นอกจากนี้ ในการสำรวจสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิด ทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ของนางสาวสุวรรณยา หูลเหชร ระบุว่า “สถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิด ทางเพศในหน่วยงานราชการไทยที่คุณเมื่อนั่งเข้ามาจะต้อง แต่ในความเป็นจริงแล้วยังคงมีเหตุการณ์การล่วงละเมิด ทางเพศในหน่วยงานเกิดขึ้นแต่เรื่องราวกลับไปไม่ถึงกระบวนการสอบสวน...”<sup>๖</sup>

<sup>๖</sup> กนกวรรณ ธรรมรัตน์, รายงานโครงการศึกษาวิจัยการต่อสู้ภาคประชาชนเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน การณ์ศึกษาและรายงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) (มหาวิทยาลัยนิ泊ล, ๒๕๕๒), หน้า ๗๔.

<sup>๗</sup> สุวรรณยา หูลเหชร, การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข ศึกษาพิมพ์ริบุญญาโภค คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

#### ๔. รูปแบบและผลกระบวนการของการถ่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

จากรายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนร้าคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ ซึ่งกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดลจัดทำขึ้น พบว่า การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนี้ ๒ แนว คือ

๑. “การก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์ หรือ ไม่พึงปรารถนา (hostile environment sexual harassment)” ได้แก่ การใช้วาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รุปร่างหน้าตา ฯลฯ พูดคุยกلامก ถือเสียน ดูหมิ่นเหยียดหยามในความเป็นหญิง ความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่น รวมถึงรสนิยมทางเพศ หรือแสดงถักขั้งสะทายกิริยา เช่น มองด้วยสายตา โลงเลีย ส่งจุบ มีปาก จับมือถือแขน ถูกเนื้อต้องดัว หรือการแสดงสิ่งของ ภาำ จดหมาย เช่น ภาพลามก ปฏิทินไปเปลือย จดหมายอิเลคทรอนิกส์ ภาพหน้าจอคอมพิวเตอร์ เป็นต้น”

๖. “การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก “งาน” เพื่อแลกเปลี่ยนให้ได้มาซึ่งความพึงใจทางเพศสัมพันธ์ (Quid pro quo sexual harassment หรือ this for that)” การล่วงเกินคุกคามทางเพศนิดนี้ เป็นการล่วงเกินทางเพศโดยตรงเห็นได้ชัดเจนที่สุดรูปแบบหนึ่ง ใช้การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือการใช้อำนาจให้คุณให้โทษ เพื่อให้ได้มาซึ่งความพึงพอใจทางเพศสัมพันธ์ อาทิ การร่วมประเวณ การสัมผัสเนื้อตัว ร่างกาย หรือ การกระทำอื่นๆทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศนี้ มักเป็นการกระทำของผู้มีอำนาจกระทำกับผู้ที่ต้องอยู่อ่อนๆ.....”

ซึ่งการส่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในรูปแบบที่สองนี้ แม้อีกฝ่ายยินยอม หรือตกลอยู่ในภาวะจำยอม หรือยอมจำบานน ถือว่าเป็นการส่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เนื่องจากมีการนำผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน ซึ่งขัดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ส่งผลดีทั้งบุคคลและหน่วยงานรวมถึงประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตลอดจนภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

สำหรับผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จากการศึกษาขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศระบุว่า “การคุกคามทางเพศมีผลต่อสุขภาพและอารมณ์ ผู้ถูกกระทำจะมีความเครียด มีอาการปวดศีรษะ วิตกกังวล สูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง ผลกระทบจากการถูกคุกคามทางเพศไปเพียงแค่สั่นคลอนด้วยความของผู้ถูกกระทำ แต่ยังมีผลกระทบต่อการทำงาน เกิดความตึงเครียดในที่ทำงาน และผลดีลดลง เนื่องจากต้องขาดงานบ่อย เหราผู้ถูกกระทำจะหลีกเลี่ยงการประชุมที่มีผู้บริหารหรือหัวหน้า งานที่กระทำการคุกคามทางเพศอยู่ด้วย และหลีกเลี่ยงการพบปะลูกค้าที่กระทำการคุกคามทางเพศ

“ซึ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อกระบวนการการทำงานในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของงานอย่างมาก และหากมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในที่ทำงานบ่อยๆ ย่อมเป็นศักดิ์สิทธิ์ว่าสังคมไม่มีความเสมอภาคอย่างชัดเจน”

\* น่าดูดี เท่านั้น, รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการส่งออก กุกแคนหรือก่อความเดือดร้อนร้ากกฎหมายไทยไปที่ทำงาน หรือเบื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ (คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐), หน้า ๑๙.

เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐

\* กับความร่วม ระหว่าง รายงานโครงการศึกษาวิจัย การต่อสู้ภาคประชาชนทั่งคันเพื่อยุทธการทุกภาคของการเดินทางที่ดำเนินการโดยศึกษาศักดิ์สิทธิ์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน), (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ห้า ๕

### ๓. แนวคิดในการกำหนดแนวทางการจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเป็นเรื่องที่มีเจตนาทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง มักมีประเด็นเกี่ยวโยงกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจในการให้คุณ ให้ไทยในหน้าที่การทำงานระหว่างผู้กระทำ และผู้ถูกกระทำ อีกทั้ง การที่สังคมไทยยังไม่ตระหนักรถึงปัญหาดังกล่าว ยังคงว่าเป็นเรื่องน่าอับอายและซ้ำเติบ ผู้ถูกกระทำ จึงทำให้ผู้ถูกกระทำไม่กล้าพูดถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และเอาผิดผู้กระทำ ส่งผลให้ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และการแก้ปัญหานี้ความยากลำบากมากขึ้น

งานวิจัยเกี่ยวกับการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศหลายส่วน ได้แก่ รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื้อจากงาน ในองค์กรภาครัฐ โดยกรรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวและมหาวิทยาลัยทิดส์ การคุกคามทางเพศ ในที่ทำงาน โดยมูลนิธิธรรมชาติ ภายนอก อักษร รายงานการวิจัย เรื่องการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องการดื่มสุรา กับความรุนแรงในการทำงาน โดยรองศาสตราจารย์บุญเสริม หุตระแพทัย จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชาติราช การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข โดยนางสาว สุวรรณยา พูลเพชร ได้ให้ข้อเสนอแนะในการจัดการกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่คัดลิ้งกัน ดังนี้ ๑) การทำความสะออดองค์กร และสร้างค่านิยมใหม่ที่ไม่ยอมรับเรื่องการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ ๒) การทำงานให้เป็นข้อห้ามหนึ่งในประมวลคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงาน ๓) การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ๔) มีกฎหมายเพื่อป้องปราบโดยเฉพาะ ๕) มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน สร้างกลไกในการรองรับปัญหา ๖) มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง ๗) มีช่องทางและชั้นตอนการร้องเรียนที่ชัดเจน โดยปกปิดชื่อผู้ร้องเรียน เป็นความลับ และมีการบันทึกข้อมูลการแก้ไขปัญหา และ ๘) ผู้บังคับบัญชาทุกรายต้องรับผิดชอบ ในการป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

จากการศึกษาแนวทางปฏิบัติในต่างประเทศ พบว่ามีการสอดแทรกประเด็นการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศไว้ในกฎหมายต่าง ๆ เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายอาญา หรือกฎหมายเกี่ยวกับ ความเท่าเทียมทางเพศแล้ว และหลายประเทศได้จัดทำมาตรฐานการ/แนวปฏิบัติ (code of conduct) เพื่อจัดการกับปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization – ILO) องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น (Japan International Cooperation Agency – JICA) มหาวิทยาลัยยอร์ค ประเทศไทยอังกฤษ มหาวิทยาลัยบอสตัน ประเทศไทย ฯลฯ ซึ่งมีผลลัพธ์ที่ดี

ทั้งนี้ การกำหนดมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน ก่อนการเข้าสู่กระบวนการทางวินัย ต้องให้ผู้ถูกกระทำเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึง ความต้องการของผู้ถูกกระทำ มีกระบวนการจัดการปัญหาที่เป็นมิตร ไม่สร้างความอับอายแก่ผู้ถูกกระทำ และผู้ถูกกระทำ มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ พยาน และผู้กระทำ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลเสีย ต่อความสัมพันธ์ในการทำงานของทั้งสองฝ่าย หน่วยงาน/องค์กรควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความตระหนักรู้ สร้างสนับสนุนและการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน

และไม่ยอมรับการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งจะเป็นการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอีกทางหนึ่ง

#### ๔ มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑. หน่วยงานต้องมีการประกาศเจตนารณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

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

๓. หน่วยงานต้องแสดงเจตนารณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน โดยเน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐาน ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

๔. หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี โดยคำนึงถึงเรื่องพื้นที่ปลอดภัยในองค์กร เช่น จัดห้องทำงานที่เปิดเผย โล่ง มองเห็นกันได้ชัดเจน เป็นต้น

๕. หน่วยงานต้องกำหนดตกลักไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน (เช่น ฝ่ายการเจ้าน้ำที่ฝ่ายกฎหมาย หรือกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม)

๖. การแก้ไขและการปัญหาอาจใช้กระบวนการขอร้องไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประนอมข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงจะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่

๗. การแก้ไขและการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินดีให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย เท่าเทียมกัน กรณีที่พยายามอุกเป้าไป ต้องมีเหตุผลที่พอ

๘. กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเชิงลึก จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยต้องมีบุคคลที่มีเหตุเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่านายคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบสวนเชิงลึกได้ เดพาะในการนี้มีการสอบปากคำผู้เสียหาย หรือ

- ให้กสุ์มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง  
ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คุณท่านนำข้อมูล  
เสนอผู้บังคับบัญชา ประกอบการดำเนินการทางวินัย

๙. หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน เมื่อมีการร้องเรียนแล้ว  
ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต  
หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน รวมถึงข้อร้องขอ  
ของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยาน ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ  
ตามความเหมาะสม และหน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ถูกกลั่นแกล้ง

๑๐. หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยในระหว่างการร้องเรียน ซึ่งไม่เกี่ยว  
ผู้ถูกกล่าวหา มีความผิด ต้องให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคคลอื่น และต้องมีการ  
ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงออกสาร/พยานหลักฐาน  
แก้ข้อกล่าวหา

๑๑. หน่วยงานต้องรายงานผลการดำเนินงานตามแบบปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา  
การส่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ให้รายงาน  
ต่อผู้บังคับบัญชาด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer: CGEO) และให้เจ้าหน้าที่  
ศูนย์ประสานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point: GFP) ติดตามการดำเนินงานตาม  
มาตรการฯ สำหรับการรายงานผลการดำเนินงานให้รายงานไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหา  
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการศตรีและสถาบันครอบครัว ภายใน  
วันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

๑๒. ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ  
ทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการศตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานหน่วยงาน  
ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ  
ทำงาน และติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ โดยรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียม  
ระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สพพ.) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

## แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากร ในหน่วยงานทุกคนไม่ไว้อุญใจในสถานะใดได้รับการปฏิบัติตัวโดยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ” ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การ กำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่อง การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อย่างทันท่วงที รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลด ความเสี่ยงที่จะทำให้เกิด การล่วงละเมิดคุกคามทางเพศขึ้น

### การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึง ประนีดนาด้วยว่าจาก ข้อความ ทำทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของ لامก่อนอาจารย์กับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความ เดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตาม รังควานหรือ การกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยายกาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการ จ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐ และเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

### พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ ผู้ที่ไม่สนิทสนม/ เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้ใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลา ทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมียดคุกคาม ทาง เพศเกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควร หากมีปัญหาดังกล่าว เกิดขึ้นกับ เพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก้เพื่อนร่วมงานด้วย

- ผู้บังคับบัญชาทุกรายดับการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำการทำงาน
- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนักเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองค่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาและคืนรับทราบก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักคักดีศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเสมอกว่าที่จะก้าวหน้าโดยไว้อีก

### **พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ**

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีข้อเบรกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ทราบนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

#### **๑. การกระทำทางสายตา เช่น**

การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองชั้นใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจังลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

#### **๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น**

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรงตัว และการแสดงออกที่ส่อไปทางเพศ
- การซักขานให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับด้า ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องคลุกเกี่ยวกับเพศ

- การเกี้ยวพาราสี พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรงตัว การพูดจาลามก การโทรศัพท์ ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่ส่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

- การสนทนารื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อสันนิษมทางเพศ และการพูดที่ส่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหก หรือการพร่ำๆ ลือเกี่ยวกับข้อความทางเพศของผู้อื่น

#### **๓. การกระทำทางกาย เช่น**

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไตร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การจอยโอกาสอุดรั้ง จูบ การหยอกล้อโดยแซ่บและเนื้อต้องด้า การจายโอกาสอุดรั้ง และการสัมผัสทางกาย อันได้ที่ไม่พึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น

- การตามตื้อโดยที่อึกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจໄกสีติดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือช่วงทางเดิน การยกคิ้วหัวลิ่วๆ การผิวปากแบบเซียงวน การส่งจูบ การเสียรึมฝีปาก การทำท่าน้ำลายหาก การแสลงพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

### หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกรายดับของผู้กระทำ
- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

### ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- หน่วยงานจัดช่องทางรับเรื่องร้องทุกข์ เช่น เว็บไซต์ กล่องรับเรื่องร้องทุกข์ ศูนย์ป.น.
- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย อีเมลหรอนิล์ส์ โทรสาร เป็นต้น
- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือนำหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือนำหน่วยงานอื่น

### หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

- ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว