



คู่มือการปฏิบัติ
แนวทางเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คำนำ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ทำงานในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งโอกาสต่างๆในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีสาเหตุสำคัญ คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ แม้ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายฉบับแล้วก็ตาม แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข รายการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กำหนดให้หน่วยงานมีนโยบายและมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของกลุ่มงานการจัดการทั่วไปจึงจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ ทำงานของโรงพยาบาลสระโบสถ์ฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้บุคลากรโรงพยาบาลสระโบสถ์ ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลสระโบสถ์

สารบัญ

หน้า

๑. วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ	๑
๒. ความหมายการคุกคามทางเพศ	๑
๓. การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ	๕
๔. การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ ระดับบุคคล	๗
๕. การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ ระดับองค์กร	๙
๖. สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามเพศ	๑๐
๗. มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และเป็นพยาน	๑๐
๘. มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา	๑๐
๙. ช่องทางการร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๑๑
๑๐. ผังกระบวนการดำเนินการวินัยกรณีข้อร้องเรียนการละเมิดทางเพศที่ทำงาน	๑๒

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

๑. เพื่อขับเคลื่อนมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสระโบสถ์
๒. เพื่อจัดทำแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลสระโบสถ์
๓. เพื่อติดตามกำกับดูแล ตามแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือ คุกคามทางเพศในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสระโบสถ์

ความหมายของการคุกคามทางเพศ

คำว่า "การคุกคามทางเพศ" (Sexual Harassment) มีใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. ๑๙๖๔ โดยอยู่ในรูปแบบ ของบทบัญญัติเกี่ยวกับเพศว่าด้วยการจ้างงาน (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) แต่เอกสารที่เผยแพร่สู่สาธารณชนเป็นครั้งแรกใน RED MAGAZINES โดยการออกแบบสอบถามผู้หญิง ๙,๐๐๐ คน เกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศ ปรากฏว่าประมาณร้อยละ ๙๐ เคยถูกคุกคามทางเพศและหลังจากนั้น เป็นต้นมา การคุกคามทางเพศเริ่มปรากฏอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะเกี่ยวกับการจ้างงาน ในปัจจุบันสังคมได้ตระหนักถึง ปัญหาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศอย่างจริงจัง จนทำให้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการคุกคามทาง เพศแตกต่างกันออกไป สภาสหรัฐอเมริกา (๑๙๘๐ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) ได้ให้นิยามของการ คุกคามทางเพศว่า "เป็นการวิพากษ์วิจารณ์ด้วยวาจา โดยจงใจหรือยั่วๆ ซากๆ เป็นการแสดงท่าทีหรือการสัมผัส ทางกายในลักษณะที่เป็นความหมายด้านเพศ โดยที่ฝ่ายหญิงไม่พอใจและไม่ต้องการให้เกิดขึ้น" ในขณะที่ Irish Nurses Organization ได้ให้นิยามของการคุกคามทางเพศว่า ตีกรรมที่ไม่ต้องการการ ตอบสนองและเป็น พฤติกรรมที่ไม่ได้เชื่อเชิญหรือพึงพอใจในท่าทีเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งแสดงออกโดยการ คุกคาม ทำให้บุคคลที่ถูก คุกคามทางเพศรู้สึกถูกเหยียดหยามดูถูกศักดิ์ศรีและหนักใจต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้น (Mrkwicaq, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) ใน ค.ศ. ๑๙๘๐ The Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) ได้ให้ความหมายของการคุกคามทางเพศว่า เป็นการแสดงที่สื่อให้เห็น ถึงพฤติกรรม การล่วงเกินทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางด้านร่างกายหรือทางวาจาโดยมีวัตถุประสงค์คือ

๑. การยอมจำนนต่อการมีพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศ เพราะเป็นเงื่อนไขกำหนดการจ้างงาน
๒. การยอมจำนนหรือการปฏิเสธต่อการมีพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศซึ่งถูกนำมาเป็น พื้นฐานในการจ้างงาน

๓.การคุกคามทางเพศมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งถือว่าเป็นการรบกวนการปฏิบัติงานของบุคคล โดยไม่มีเหตุผล โดยการขู่การเป็นศัตรูหรือทำให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นสถานที่ที่ไม่ปลอดภัย (Goodner, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) การให้ความหมายของการคุกคามทางเพศนั้น มักจะส่งผลถึงพฤติกรรม การคุกคามทางเพศ ซึ่งอาจมีความรุนแรงน้อย ปานกลางหรือมาก โดยขึ้นอยู่กับปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาของแต่ละบุคคล (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) จะเห็นได้ว่าในนิยามหรือความหมายของการคุกคาม ทางเพศนั้นครอบคลุมพฤติกรรม ๓ ลักษณะด้วยกัน คือ

๑.เป็นพฤติกรรมทางเพศที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศทั้งทางร่างกายและวาจา

๒.เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยที่ฝ่ายหญิงไม่ได้เชื้อเชิญ หรือพอใจ หรือต้องการให้เกิดขึ้น

๓.เป็นพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศซึ่งถือว่าเป็นการคุกคามเหยียดหยามสิทธิสตรีและความสามารถในการทำงานของสตรีการคุกคามทางเพศจะแตกต่างกันในเรื่องการพุดจำเกี่ยวกับ การประจบประแจง การขึ้นชม ฝ่ายตรงข้าม หรือแม้แต่การกระทำซ้ำเรา ฉะนั้น การคุกคามทางเพศจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของการจ้างงาน เพศหญิงในปัจจุบัน (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) หญิงที่ตกเป็นเหยื่อของกาคุกคาม ทางเพศจะถูกพบในทุกลักษณะชนิดของงาน อายุสัณณ และสภาพฐานะทางเศรษฐกิจ (Kaye,Donald &Merker, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) โดยปกติแล้วการคุกคามทางเพศ นั้นจะเป็นปัญหามากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้ทำการคุกคาม พฤติกรรมผู้ถูกคุกคาม พฤติกรรมของผู้คุกคาม / พฤติกรรมของบุคคลรอบข้าง และพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่รอบข้าง / พฤติกรรมของผู้ถูกคุกคาม (Charney,๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Internatioal Labour Organization : ILO) ได้นิยาม การคุกคามทางเพศในที่ทำงานไว้ว่า เป็นพฤติกรรมทางเพศอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นที่น่ารังเกียจและเป็นการละเมิด ต่อผู้ถูกระกระทำ การคุกคามทางเพศในที่ทำงานต้องมีลักษณะ ๒ ประการ ดังนี้

๑.การแลกเปลี่ยนกัน กล่าวคือ มีการให้ผลประโยชน์เรื่องงาน เช่น การขึ้นค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งขึ้น หรือแม้แต่การจ้างงานต่อไป ถ้าเหยื่อยอมมีพฤติกรรมทางเพศบางอย่างตามที่ต้องการ

๒.การสร้างสภาพการทำงานที่ไม่เป็นมิตรซึ่งทำให้เกิดเหตุที่คุกคามเหยื่อหรือทำให้เหยื่ออับอาย ทั้งนี้ พฤติกรรมที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Internatioal Labour Organization : ILO) ถือว่าเป็นการ คุกคามทางเพศ ประกอบด้วย ทางกาย ได้แก่ ใช้ความรุนแรงทางกาย สัมผัส เข้าใกล้ชิดโดยไม่จำเป็น ทางวาจาได้แก่ ออกความเห็นหรือถามคำถามเกี่ยวกับรูปโฉม วิธีชีวิต รสนิยมทางเพศ การละเมิดด้วยการติดต่อทางโทรศัพท์การไม่ใช้วาจาได้แก่ ผิดปาก แสดงท่าทางที่สื่อความหมายเพศ แสดงวัตถุทางเพศ การล่วง ละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศ ที่เป็นการบังคับใช้ อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจาข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่น ได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูเหยียดหยามและให้หมายรวมถึงการติดตามรัง ความหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผล ต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย ทั้งในหน่วยงานของรัฐและ เอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

จะเห็นได้ว่า ความหมายของการคุกคามทางเพศ มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไป แต่สิ่งหนึ่งที่เหมือนกันก็คือ การแสดงพฤติกรรมที่สื่อความหมายในเรื่องเพศโดยที่ฝ่ายที่ถูกคุกคามรู้สึกไม่พอใจและไม่ต้องการ ให้เกิดขึ้น ซึ่งก็มีทั้งการใช้วาจาการสัมผัสทางกาย หรือการแสดงสัญลักษณ์ที่แสดงความหมายในทาง เพศ แม้บางรายอาจจะมีความรุนแรงน้อย แต่บางรายก็มีความรุนแรงมาก ซึ่งดูได้จากสาเหตุของปัญหา ความ รุนแรง ของปัญหา แนวทางแก้ไข และตัวของผู้ถูกคุกคามเองว่ามีความวิตกกังวลร้อนมากเพียงใด (Internatioal Labour Organization, ๒๐๐๗ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔)

รูปแบบของการคุกคามทางเพศ

Beavais (๑๙๘๖ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔) ได้จำแนกรูปแบบของการคุกคามทางเพศ ออกเป็น ๔ รูปแบบ ตามคู่กรณีคือ

๑. ชายคุกคามหญิง (Male Harass Female)

๒. หญิงคุกคามชาย (Female Harass Male)

๓. พวกรักต่างเพศคุกคามพวกรักร่วมเพศ (Heterosexual Harass Homosexual)

๔. พวกรักร่วมเพศคุกคามพวกรักร่วมเพศ (Homosexual Harass Heterosexual) แมคคินนอน (Mackinon, ๑๙๗๙ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔) ได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรม การคุกคามทางเพศ ออกเป็น ๔ รูปแบบ คือ

๑. การใช้วาจาเช่น การพูดจาล้อเลียนเรื่องเพศ การขอนัด และการพูดคุยกยอที่ปราศจากความหมาย

๒. การสัมผัสทางกาย เช่น การแตะ การลูบหลัง การกอดรัด และการจูบ

๓. การนัดหมายอันไม่เป็นที่ต้องการ

๔. การร่วมประเวณีหรือการข่มขืนในขณะที่ทำงาน Working Women United Institute (WWUI) (อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔) ได้เสนอรูปแบบของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ ๖ รูปแบบ คือ

๑. การยั่วยุหรือล้อเลียน และการขำเลียมองดูรูปร่างของผู้หญิงอย่างไม่รู้จักระมัดระวัง

๒. การพยายามสัมผัสตัวของฝ่ายหญิงอยู่เสมอ

๓. การข่มขืนหรือให้ยอมจำนนต่อการคาดคะเนหรือการเหน็บแนม

๔. การจับตัวผู้หญิงซึ่งอยู่กันตามลำพังเพื่อความปลอดภัยทางเพศซึ่งเป็นการฝ่าฝืนใจของฝ่ายหญิง

๕. การชักชวนให้มีเพศสัมพันธ์อย่างเปิดเผยโดยมักจะมุ่งถึงการออกจากงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง

๖. การมีความสัมพันธ์ทางเพศโดยการฝ่าฝืนใจฝ่ายหญิง นอกจากนี้ เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารที่พัฒนา อย่างรวดเร็ว ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึง อินเทอร์เน็ตได้อย่างสะดวก ยังส่งผลให้เกิดการคุกคามทางเพศในรูปแบบใหม่ ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์(Social Media) เช่น การส่งภาพลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ ผ่านทาง โปรแกรมประยุกต์ (application) ไลน์การส่งข้อความก่อกวนทางเพศอย่างต่อเนื่อง การข่มขู่ว่าจะนำภาพ ลามกอนาจารของผู้เสียหายไปเผยแพร่ บนสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media)

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 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ อันดีระหว่างบุคคล ตลอดจนความมั่นใจในการทำงานลดลง ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิต ของ ผู้ถูกคุกคามลดลง นอกจากนี้ยังพบว่าประมาณร้อยละ ๙๐ เกิดความผันแปรทางด้านอารมณ์ (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) คือ เกิดความเครียด มีอารมณ์โกรธ กลัว ซึมเศร้า อยากร้องไห้ โดยไม่ทราบสาเหตุ มีความวิตกกังวล และรู้สึกต่ำต้อย คิดอยู่เสมอว่าทำไมเหตุการณ์เช่นนี้จึงเกิดขึ้นกับตนเอง นอกจากผลกระทบทางด้านจิตใจแล้วยังมีผลกระทบทางด้านร่างกายด้วย เช่น เบื่ออาหาร รับประทานอาหาร ไม่ค่อยได้ซึ่งเกิดจากความวิตกกังวล น้ำหนักลด ปวดศีรษะไม่ทราบสาเหตุ นอนไม่ค่อยหลับ พักผ่อนได้น้อย ไม่ มีสมาธิและอาจมีปัญหาทางด้านระบบทางเดินหายใจ และระบบทางเดินปัสสาวะ ซึ่งอาการ ดังกล่าวจะเป็น มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับพฤติกรรมทางเพศที่ถูกคุกคาม และการปรับตัวของผู้ถูกคุกคามทางเพศเอง โดยอาการ เริ่มแรกของผู้ถูกคุกคามทางเพศ คือ มีความสงสัยหรือรู้สึกสับสนว่าตัวเองผิดหรือไม่ในพฤติกรรมที่เกิดขึ้น และเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นได้อย่างไร ผู้ถูกคุกคามทางเพศอาจปฏิเสธว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ไม่เป็นความจริง ซึ่งอาจเป็นเพราะตกใจมากเกินไปที่ถูกคุกคามทางเพศอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความวิตกกังวล ตลอดเวลา ผู้ถูกคุกคามทางเพศจะเกิดความรู้สึกในแง่ที่ไม่ดีต่อสถาบันการศึกษาหรือสถานที่ทำงานที่ตนกำลัง ศึกษาหรือทำงานอยู่ เมื่อปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขก็จะทำให้ความวิตกกังวลเพิ่มพูนมากขึ้น ทำให้ผู้ถูกคุกคาม ทางเพศเกิด ภาวะซึมเศร้า นอกจากนี้ความมั่นใจในตนเองยังถูกทำลายด้วย เมื่อถึงจุดวิกฤตตัวของลูกจ้าง จะลดคุณภาพใน การทำงานลง ในขณะที่นักเรียน นักศึกษาก็จะสนใจในการเรียนลดลง และในที่สุดเมื่อไม่สามารถ แก้ไขปัญหา ดังกล่าวได้ผู้ถูกคุกคามทางเพศก็จะเกิดอาการทางจิต ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขและรักษาจากจิตแพทย์ และ ผู้เชี่ยวชาญต่อไป (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔)

กล่าวโดยสรุปก็คือ การคุกคามทางเพศมีผลกระทบทั้ง ๒ ด้าน คือ กระทบต่อบุคคล และกระทบต่อ องค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงานและสถานศึกษา โดยส่วนบุคคลนั้นจะมีผลกระทบอย่างมาก ต่อจิตใจ อารมณ์สังคม ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งถ้าเกิดในสถานที่ทำงาน ก็จะทำให้ผู้ถูก คุกคามทางเพศต้องสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ เช่นในกรณีผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องออกจากงานหรือโอกาส ใน ความก้าวหน้าในการทำงานลดลง แต่ถ้าเกิดกับนักเรียน นักศึกษา แล้ว คุณภาพในการศึกษา ก็จะลดลง ซึ่งมีผล โดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามทางเพศ และอาจมีผลต่อบุคคลที่อยู่รอบข้างไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงาน และสังคมรอบข้างของผู้ถูกคุกคามทางเพศ สำหรับผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงาน และ สถานศึกษานั้นจะทำให้สถานที่ทำงานหรือสถานศึกษานั้นเป็นสถานที่ซึ่งไม่ปลอดภัย ทำให้มีการปรับเปลี่ยน ผู้ ทำงานอยู่เสมอ ขวัญและกำลังใจของผู้ทำงานลดลงซึ่งทำให้ผลผลิตของงานที่ลดลงด้วย

การช่วยเหลือทางด้านจิตใจสำหรับผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ

ประมาณร้อยละ ๑๒ ของผู้ที่ถูกคุกคามต้องการความช่วยเหลือทางด้านจิตใจ (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔) ในการประเมินภาวะของผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ และการดูแล ผู้ที่มีปัญหา ทางด้านจิตใจนั้นพบว่ามีความแตกต่างกันตามลักษณะของผู้ป่วยแต่ละบุคคล เช่น ประเภทหรือชนิดของการ คุกคามทางเพศ การปรับตัวของผู้ถูกคุกคาม อายุ เพศ สถานภาพ ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ เป็นต้น สำหรับ การรักษา นั้นจะเริ่มต้นเหมือนกัน คือ เริ่มด้วย การสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลประกอบการรักษา

ทั้งนี้ ผู้ถูกคุกคามทางเพศโดยส่วนใหญ่จะแสดงออกให้เห็นในลักษณะของความไม่แน่ใจ ในการเข้าหาบุคคลที่จะรับปรึกษา กล่าวคือ ไม่แน่ใจว่าผู้ที่ให้คำปรึกษาจะช่วยเหลือตนเองได้หรือไม่และไม่แน่ใจ ใน ผู้ให้ คำปรึกษา โดยคิดว่าผู้ที่รับปรึกษาอาจจะคิดว่าตนเอง (ซึ่งหมายถึงผู้ถูกคุกคามทางเพศ) เป็นผู้สร้างปัญหา ซึ่ง ปัญหาดังกล่าวจะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดความเครียดซ้ำสอง แต่ในรายที่ผู้ถูกคุกคามทางเพศไว้วางใจ ใน ผู้ให้คำปรึกษาปัญหาอาจจะไม่เกิดขึ้นได้อย่างไรก็ตามการแก้ไขที่สำคัญก็คือ ตัวผู้ให้คำปรึกษาต้องสร้าง สัมพันธภาพส่วนบุคคลโดยการแสดงความมั่นใจให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเห็นว่าผู้ให้คำปรึกษาจะสามารถ ช่วยเหลือ ผู้ถูกคุกคามทางเพศได้โดยการพยายามเข้าใจในสถานการณ์ที่ผู้ถูกคุกคามทางเพศได้ประสบมา ซึ่งอาจจะต้อง ใช้ระยะเวลาพอสมควรในขั้นตอนนี้โดยเมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดความไว้วางใจในผู้ให้คำปรึกษา แล้ว ความเครียดครั้งที่สองจากผู้ถูกคุกคามทางเพศก็จะหมดลง ก็สามารถทำการรักษาในขั้นตอนต่อไปได้

ผู้ที่ได้ให้คำปรึกษาแก่ผู้ถูกคุกคามทางเพศต่างยอมรับว่าปัจจัยพื้นฐานและปัญหาของการสัมภาษณ์ก็คือ การผูกมิตรกับผู้ถูกคุกคามทางเพศนั่นเอง ซึ่งคาร์แมน (Carman, ๑๙๘๙ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔) ได้ให้ข้อสังเกตว่าผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องการความอบอุ่น ความปลอดภัย ฉะนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ จะต้องใช้ความสามารถเพื่อสร้างความสัมพันธ์ต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้ถูกคุกคาม ได้เล่าเรื่องประสบการณ์เกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศภายใต้สภาวะอารมณ์และความรู้สึกที่ปลอดภัยและอบอุ่น เมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเริ่มให้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับผู้ให้คำปรึกษา ก็จะสามารถหาทางแก้ไขปัญหา ต่างๆ ได้ในที่สุด จากการให้การรักษพบว่า การให้ข้อมูลที่ เป็นจริงและการเข้าใจ ในปัญหาของผู้ถูกคุกคามทางเพศที่ได้ประสบมาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศจะช่วยให้การรักษาประสบความสำเร็จ นอกจากนี้การเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันจะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเองจะสามารถปรับตัว เพื่อแก้ไขปัญหาลงและดำรงชีวิตอยู่ ในสังคมได้ตามอัธยาศัย (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔)

การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ

The American Nurses Association (ANA) (Mrkwickaq, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔) ได้เสนอวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาคูคามทางเพศ โดยเสนอไว้ ๒ ระดับ คือ ระดับนายจ้าง ผู้บริหาร และระดับลูกจ้าง ดังนี้

๑. ระดับนายจ้าง ผู้บริหาร (Employer Prevention) ต้องมีการกำหนดนโยบายและแจ้งให้ลูกจ้าง ทราบเกี่ยวกับนโยบายการห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานมีการกำหนดวิธีการฟ้องร้องหรือการเสนอรายงานเมื่อถูกคุกคามทางเพศโดยการปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน นอกจากนี้ควรมีการฝึกผู้บริหารในระดับต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและหาวิธีการจัดการเมื่อมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น ต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และต่อเนื่องจากนายจ้าง ผู้บริหาร และลูกจ้าง

๒. ระดับลูกจ้าง (Employee Prevention) โดยมากแล้วจะเน้นในเรื่องการป้องกันตนเอง จากการถูก คุกคามทางเพศ ซึ่งวิธีการปฏิบัติเมื่อถูกคุกคามทางเพศมีดังนี้

๒.๑ เสนอปัญหาผู้ทำการคุกคามทางเพศโดยโต้ตอบเป็นบางครั้งถ้าจำเป็นและขอร้องให้หยุด การ กระทำดังกล่าว

๒.๒ รายงานเรื่องการคุกคามทางเพศ โดยรายงานตามสายงานบังคับบัญชา

๒.๓ จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ โดยแสดงรายละเอียด ใคร ทำอะไร ที่ไหน และเวลา เท่าไหร่ แล้วทำสำเนาเก็บไว้

๒.๔ หาผู้สนับสนุนจากที่อื่นหรือจากองค์กรอื่น ซึ่งสามารถเรียนรู้จากการคุกคาม ประเภทและ ผู้ทำการคุกคามทางเพศคนเดียวกันจะทำให้การของผู้ถูกคุกคามมีน้ำหนักมากขึ้น จะเห็นได้ว่า นโยบายในที่ ทำงาน เกี่ยวกับการป้องกันการคุกคามทางเพศในสถานทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ การให้ความรู้การให้ การศึกษาเกี่ยวกับ การปฏิบัติตัว ตลอดจนการออกกฎระเบียบต่างๆ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกันนั้น ก็ เป็นวิธีหนึ่งในการ ป้องกันการเกิดการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานได้และเมื่อนายจ้างได้ทราบว่าการ คุกคาม ทางเพศ เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานจริง ภายหลังจากการสอบสวนแล้ว นายจ้าง ผู้บริหารมีกลวิธีใน การจัดการ คือ

๑. ตักเตือน (Langlow, ๑๙๙๖ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์, ๒๕๕๕)

๒. เปลี่ยนหน่วยงาน

๓. ตัดเงินพิเศษ (Bonus)

๔. ให้ออก

๕. ไล่ออก

๖. แก้ไขสถานการณ์ให้ผู้ถูกคุกคาม เช่น ให้การขอโทษเหยื่อต่อหน้าบุคคลอื่น

๗. จ่ายค่ารักษา (ถ้ามี) ค่าปรึกษา (จิตแพทย์หรือทนายความในกรณีที่มีการปรึกษาจิตแพทย์และมี การฟ้องร้อง) นโยบายของสถานที่ทำงานในการป้องกันการคุกคามทางเพศนั้นเป็นสิ่งสำคัญนอกเหนือ จาก การ ป้องกันตนเองของผู้ทำงานแล้ว การประกาศให้ผู้ทำงานทราบเกี่ยวกับนโยบาย การห้ามมีการคุกคาม ทางเพศในสถานทำงานจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการป้องกันการคุกคามทางเพศได้และหากแม้มีการคุกคามทาง เพศเกิดขึ้นในสถานทำงานจริง นายจ้าง ผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการจัดการและ สอบสวน เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อมิให้เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานหรือสถานศึกษาอีก

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า เมื่อมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น จะต้องมีความรู้ ๑ หรือ ๒ เหตุการณ์นี้ เกิดขึ้น คือ

๑. ผู้ถูกคุกคาม เหยื่อ เก็บตัว ไม่ยอมเปิดเผยเหตุการณ์

๒. มีการฟ้องร้อง การเรียกร้องต่อสู้กันในระดับสูงต่อไป

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ ระดับบุคคล

- (๑) บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๒) บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา / ผู้ที่ไม่สนิทสนม / เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- (๓) บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิด / คุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับ เพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- (๔) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกัน ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- (๕) ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือปฏิบัติงานต่างจังหวัด / ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นทราบก่อนทุกครั้ง
- (๖) บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่า การทำงาน ของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น
- (๗) สร้างทัศนคติให้บุคลากร ไม่ทน ไม่ยอมรับ และไม่เพิกเฉย ต่อพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ
- (๘) เพื่อนร่วมงานที่รับทราบปัญหาต้องไม่เพิกเฉยและรักษาความลับ รวมทั้งหาแนวทาง การช่วยเหลือที่เหมาะสม

การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ ระดับองค์กร

- (๑) หน่วยงานจะต้องมีการประกาศเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่าง บุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน (สร้างวัฒนธรรมและจิตสำนึก ใน การเคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน) อันจะเป็น การป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- (๒) หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคาม ทางเพศในที่ทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง กับ หน่วยงาน เช่น นักศึกษานักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ
- (๓) หน่วยงานจะต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคน ให้ได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตลอดจนประชาสัมพันธ์ช่องทางการขอรับความช่วยเหลือ หรือร้องเรียน กรณีเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- (๔) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อเกิดการเรียนรู้และยอมรับความเสมอภาคระหว่าง บุคคล

(๕) จัดสภาพแวดล้อมที่ดี ที่สามารถป้องกันปัญหาการล่งละเมิดทางเพศ เช่น มีกล้องวงจรปิด แสง ไฟหรือแสงสว่างเพียงพอ เปิดเผย โลง มองเห็นได้ชัดเจน

(๕.๑) กรณีสำนักงาน ควรจัดสถานที่ทำงานในลักษณะเปิดเผย โลง มองเห็นได้ชัดเจน และ ติดตั้ง กล้องวงจรปิดเพื่อบันทึกภาพในบริเวณที่เหมาะสม

(๕.๒) กรณีหน่วยบริการผู้ป่วย

โรงพยาบาล

- ห้องตรวจเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และจะต้องมีผู้ช่วยแพทย์ซึ่งเป็นบุคคลที่สามอยู่ด้วย
- ห้องให้คำปรึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และเป็นไปตามกลุ่มเป้าหมาย แต่ควรคำนึงถึงการ ป้องกันการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- ติดตั้งกล้องวงจรปิดให้เพียงพอในการรักษาความปลอดภัย
- จัดให้มีแสงสว่างและกล้องวงจรปิดบริเวณทางเดินระหว่างหอพัก เจ้าหน้าที่ กับอาคารบริการผู้ป่วยอย่างเพียงพอ

โรงพยาบาลเสริมสุขภาพตำบล

- จัดระบบเตือนภัย/การป้องกัน เช่น กล้องวงจรปิดกรณีสัญญาณเสียงดัง ให้ผู้อาศัยอยู่ใกล้เคียงได้ยิน
- จัดระบบการขึ้นเวรคู่ร่วมกับเจ้าหน้าที่จิตอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน ญาติเพื่อนบ้านใกล้เคียงโรงพยาบาลเสริมสุขภาพตำบล
- จัดให้มีแสงสว่างและกล้องวงจรปิดบริเวณทางเดินระหว่างหอพัก เจ้าหน้าที่ กับอาคารบริการผู้ป่วยอย่างเพียงพอ

(๖) จัดตั้งคณะทำงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงาน ประจำ หน่วยงาน เพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงาน เพื่อรองรับความเสี่ยงอันอาจจะเกิดขึ้น

(๗) จัดให้มีช่องทางและกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียน กรณีการล่งละเมิด หรือ คุกคามทางเพศในหน่วยงานที่ทำให้ผู้ร้องเรียนมีความมั่นใจได้ว่า ได้ดำเนินการ ได้อย่างเหมาะสม กรณีที่ผู้ ร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขปัญหา ผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนไปยังหน่วยงานในสังกัด ตามสายบังคับบัญชาได้

(๘) ผู้ให้คำปรึกษาควรมีความรู้ความสามารถ ในการช่วยเหลือตามแนวทางของหน่วยงาน ที่ กำหนด และต้องไม่เพิกเฉย รวมถึงต้องรักษาความลับ

ลักษณะการกระทำอันเป็นการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรม ได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยามถือว่าเป็นการล่งละเมิดหรือ คุกคามทางเพศ อาทิ

(๑) การกระทำทางสายตาค่า เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไป ที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

(๒) การกระทำด้วยวาจาเช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใดๆในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี้ยวพาราสี พูดจาทะลึ่ง โจมตี วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิง ด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดสื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหก หรือการแพร่ข่าวลือ เกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

(๓) การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอด รัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่น ที่ไม่น่าพึง ประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก
- การรับรู้โดยที่อีกฝ่ายไม่ให้ความสนใจ การตั้งใจยินใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุม หรือขวางทางเดิน การยั่วยุหัวเราะ การผิวปากแบบเชยชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลำหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

(๔) การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษา การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น
- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับ ให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา

(๕) การกระทำอื่น ๆ ของการกระทำทางเพศที่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทุกรูปแบบ เช่น

- การแสดงรูปแบบ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพเปลือยในที่ทำงานและ ในคอมพิวเตอร์ของตน
- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การแสดงปฏิทินที่มีภาพเปลือย การเขียนหรือวาดภาพทางเพศ ในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ
- การส่งข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางสื่อออนไลน์ เช่น เพชบุ๊ก ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม ไลน์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- (๑) แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิด หรือ คุกคามทางเพศ
- (๒) ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำและเรียกผู้อื่นช่วย
- (๓) บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพถ่าย หรือบันทึกคลิปวิดีโอ (video clip) (หากทำได้)
- (๔) บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ / หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์
- (๕) แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที
- (๖) ทารือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับ ผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ ด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วม ไปเป็นเพื่อนก็ได้ (๗) กรณีผู้ถูกกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

- (๑) เมื่อมีการร้องทุกข์แล้วผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่ การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิ ให้ผู้ร้องทุกข์ผู้เป็นพยาน และผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้ เป็นพยาน
- (๒) ขอร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือ วิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ ตามความ เหมาะสม

- (๓) ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

- (๑) ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับ การ ปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น
- (๒) ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร / พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

ช่องทางในการแจ้งเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของโรงพยาบาลสระโบสถ์

๑. กรณีผู้รับบริการต้องการแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่หน่วยงาน สามารถแจ้งผ่านช่องทางต่างๆ ดังนี้

๑.๑ ติดต่อด้วยตนเอง โดยผู้รับบริการสามารถขอรับแบบฟอร์มแจ้งข้อร้องเรียน ได้ที่เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์รับเรื่องร้องเรียน ที่ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน อาคารผู้ป่วยนอก อุบัติเหตุฉุกเฉิน ชั้น ๑ โรงพยาบาลสระโบสถ์ และจุดประชาสัมพันธ์ อาคารผู้ป่วยนอก อุบัติเหตุฉุกเฉิน ชั้น ๑

๑.๒ ทางไปรษณีย์ โดยเจ้าหน้าที่ของถึง ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน โรงพยาบาลสระโบสถ์ เลขที่ ๒๔ หมู่ที่ ๑๐ ตำบลสระโบสถ์ อำเภอสระโบสถ์ จังหวัดลพบุรี ๑๕๒๔๐

๑.๓ ทางโทรศัพท์ หมายเลข ๐๓๖-๗๗๖๒๔๐ ต่อ ๑๕๖

๑.๔ กล้องรับความคิดเห็นตามจุดต่างๆ ภายในโรงพยาบาลสระโบสถ์

๑.๕ ทาง Facebook : รพ.สระโบสถ์ จ.ลพบุรี

๑.๖ Email : <https://sites.google.com/view/hospitalsabot>, sabot.hosp@mophegp.mail.go.th

