

คู่มือแนวปฏิบัติ
เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศใน
การทำงาน

โรงพยาบาลบึงโขงหลง
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบึงกาฬ

คำนำ

ปัจจุบันมีการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศสถานที่ต่าง ๆ และหลายรูปแบบ ไม่เว้นแม้แต่ในสถานที่ทำงาน ซึ่งผู้ที่ตกเป็นเหยื่อส่วนใหญ่ คือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

คู่มือนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้สร้างความรู้ความเข้าใจกับประกาศของโรงพยาบาล บึงโขงหลง ฉบับนี้ จึงมีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงและหม่พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา กระบวนการการร้องทุกข์ ทั้งอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ และรวมถึงหน่วยงานที่รับเรื่องร้องทุกข์อีกด้วย

กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลบึงโขงหลง

สารบัญ

	หน้า
ทำไมถึงต้องมีประกาศโรงพยาบาลฉบับนี้	๑
คำจำกัดความ	๑
พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ	๑
พฤติกรรมที่ถือว่าเป่ากรล่งละเมิด หรือคุกคามทางเพศ	๒
ทำอะไรเมื่อถูกล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๓
กระบวนการการร้องทุกข์	๓-๕
ถาม - ตอบ	๖
ภาคผนวก	
๑. ประกาศโรงพยาบาลบึงโขงหลง เรื่อง เจเนอรรณการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๗
๒. แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๘-๑๑
๓. โรงพยาบาลบึงโขงหลง มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๑๒-๑๗

ทำไมถึงต้องมีประกาศโรงพยาบาลบึงโขงหลง ฉบับนี้

จากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อบุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีร่วมกันและกัน ปราศจากการถูกล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว และเพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี โรงพยาบาลบึงโขงหลง โดยนายปราโมทย์ ศรีแก้ว จึงได้ออกประกาศโรงพยาบาลบึงดงหลง เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ขึ้น ซึ่งประกาศดังกล่าวมีผลใช้เป็นแนวทางแก่บุคลากรโรงพยาบาลบึงโขงหลง ทุกคน

คำจำกัดความ

“การล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ” หมายถึง การกระทำใด หรือพฤติกรรมใดที่สื่อในทางเพศ ที่เป็นการบังคับโดยน่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือถูกเหยียดหยาม และรวมถึงการติดตามรังควาน หรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อผู้ถูกล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

“บุคลากรของโรงพยาบาลบึงโขงหลง” หมายถึง ผู้ที่ทำงานในโรงพยาบาลบึงโขงหลง รวมถึงผู้รับจ้างที่ทำงานให้โรงพยาบาล และนักศึกษาฝึกงาน

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ

- ควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา
- ควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการถูกล้วงละเมิด เช่น แต่งกายให้เหมาะสม
- ควรช่วยกันสอดส่องดูแลและรายงานพฤติกรรม ไม่ควรเพิกเฉยหากเกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงาน
- ควรมีจิตสำนึก รักศักดิ์ศรี เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น
- ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่ป้องกันปัญหาการล้วงละเมิด
- หากผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติงานในห้อง สอนต่อสองกับผู้บังคับบัญชา ต่างเพศ ควรแจ้งผู้บังคับบัญชาระดับหรือเพื่อนร่วมงานให้ทราบ ทุกครั้ง

พฤติกรรมที่ถือว่าการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ

๑.การทำทางสายตา

- การจ้องมองส่วนต่าง ๆ ของร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ

๒.การกระทำทางวาจา

- วิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรวง และการแต่งกายที่สื่อไปในทางเพศ
- การพูดเรื่องตลก ลามกเกี่ยวกับเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ในที่ลับตา
- การกี่ยวพาราตี พุดจาแพะโลม พุดจาลามก

๓.การกระทำทางกาย

- การสัมผัสร่างกาย ลูบคลำ กอด จูบ หรือการดึงมานั่งตัก
- การตามตื้อ ตั้งใจยื่นใกล้ ยกคิ้วลหิวตา การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปทางเพศโดยใช้มือหรืออื่น ๆ

๔.การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

๔.๑ สัญญาวาจะให้ผลประโยชน์

- ตำแหน่งหน้าที่การงาน
- ทุนการศึกษา
- ผลการเรียน
- เงินเดือน

๔.๒ การข่มขู่ให้เกิดผลลบ

- การกระทำซ้ำเรา หรือพยายามกระทำซ้ำเรา
- ขู่ว่าจะทำร้าย
- การจ้างงาน เช่น เลิกจ้างหรือกลั่นแกล้ง
- การศึกษา เช่น จะให้เกรดต่ำกว่าคนอื่น

๕.การกระทำในทางอื่น

- การแสดงรูปภาพ ข้อความที่เกี่ยวกับเพศ การเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกทางเพศ เช่น โชว์ปฏิทินโป๊ วาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การสื่อข้อความ รูปภาพที่สแดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟสบุ๊ก ไลน์

ทำอย่างไรเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจ และถอยห่างจากผู้กระทำ
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้หยุดการกระทำ และเรียกให้ผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพ หรือถ่ายวิดีโอทัศน (หากทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์เป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เกิดเหตุการณ์ โดยจดบันทึก วัน เวลา สถานที่ และคำบรรยายสั้น ๆ เกี่ยวกับเหตุการณ์
- แจ้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไวใจทราบ
- หารือกับเพื่อนร่วมงานและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตนเอง
- หากผู้ถูกกระทำอาบ หรือกลัว อาจให้เพื่อนแจ้งแทนก็ได้แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

กระบวนการการร้องทุกข์

การยุติปัญหาโดยกระบวนการ อย่างไม่เป็นทางการเป็นลำดับแรกแยกเป็น ๒ กรณี ดังนี้

๑. สิ่งที่ถูกกระทำต้องหรือควรดำเนินการ

๑.๑ พุด หรือเขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ซึ่งผู้ถูกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพุดในนามตนเองได้

๑.๒ ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาหลังเกิดเหตุการณ์ และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการถือเป็นการละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่

๑.๓ ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้บุคคลเป็นผู้ประสานเพื่อช่วยเหลือให้มีการหารือหรือไกล่เกลี่ยระหว่าง ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อยุติปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน

๒. สิ่งที่อยู่บังคับบัญชา หรือหน่วยงานต้องดำเนินการ

๒.๑ ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบครอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากนินการไม่แล้วเสร็จให้ขยายเวลาได้อีก ๓๐ วัน

๒.๒ ให้คำแนะนำ หรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาเท่าเทียมและจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิดจนกว่าจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

๒.๓ เป็นตัวกลางในการเจรจาเป็นการลับ โดยจัดการการแก้ไขปัญหามาตามความเหมาะสม เช่น จัดการเจรจาเพื่อประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่กรณี การแยกคู่กรณีไม่ให้พลบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกระทำ

๒.๔ เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป่าลายลักษณะอักษร และเก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

เมื่อดำเนินการอย่างไม่เป็นทางการแล้ว ไม่สามารถแก้ไขหรือยุติปัญหาที่เกิดขึ้นได้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศสามารถ ดำเนินการอย่างเป็นทางการ โดยใช้สิทธิในการร้องทุกข์ต่อหน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ ผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหา

๑. เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้พยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การทำงานหรือการดำรงชีวิต หากมีความจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้พยานก่อน

๒. ขอรับรองขอต่างๆ ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

๓. ให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูก กลั่นแกล้ง

๔. ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้กล่าวหา มีความผิด ควรให้ความเป็นธรรมและได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

๕. ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสารพยานหลักฐานในการแก้ข้อกล่าวหา

๖. เมื่อปรากฏข้อร้องทุกข์ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หน่วยงานอาจแต่งตั้ง คณะกรรมการหรือคณะทำงานขึ้น เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง ซึ่งหากผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงต้องมีการดำเนินการทางวินัย ให้คณะกรรมการหรือคณะทำงาน ตามวรรคหนึ่ง เสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัย

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ๑.ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- ๒.กลุ่มงานกำหมาย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบึงกาฬ
- ๓.ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท) กระทรวงสาธารณสุข

ช่องทางหรือวิธีการรับเรื่องร้องทุกข์ ภายในหน่วยงาน

- ๑.ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย โทรสาร เป็นต้นไป
- ๒.ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากหน่วยงานไม่ดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคล หรือหน่วยงานอื่น ตามลำดับต่อไป

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอกหน่วยงาน

- ๑.สำนักงาน ก.พ.
- ๒.คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ ๒๕๕๒
- ๓.คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนย ตามมาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ ๒๕๕๒
- ๓.ผู้ตรวจการแผ่นดิน มาตรา ๒๓,๒๔๕ และมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ ๒๕๕๒