



ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล
เรื่อง เจตนารมณ์และแนวปฏิบัติเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
พ.ศ. ๒๕๖๙

โดยที่เป็นการสมควรส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างบุคคลและสร้างมหาวิทยาลัยมหิดลให้เป็นองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามนโยบายมหาวิทยาลัยที่มุ่งมั่นจะเป็นผู้นำด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในการเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมและนำไปสู่การทำประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ โดยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์ดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๔ (๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ อธิการบดีจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยมหิดล

“การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ” หมายความว่า การกระทำการใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ปราศจากความยินยอม ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือการกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ หรือก่อให้เกิดผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย และบนพื้นที่ไซเบอร์

ข้อ ๓ เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ มหาวิทยาลัยจะดำเนินการดังนี้

๓.๑ สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง บุคลากร และนักศึกษาของมหาวิทยาลัย ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ และครอบคลุมถึงทุกความหลากหลายทางเพศ (LGBTQIAN+) ไม่กระทำการอันเป็น

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็น การล่วงละเมิดทางเพศทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยยึดหลักการไม่อดทนต่อการล่วงละเมิดทาง เพศในทุกรูปแบบ (Zero-Tolerance Policy)

๓.๒ สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในมหาวิทยาลัย และส่งเสริมความปลอดภัย ไม่ให้เกิด ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย รวมถึงบนพื้นที่สื่อสังคมออนไลน์และพื้นที่ไซ เบอร์

๓.๓ สร้างกลไกและกระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เพื่อมิให้มี การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศภายในมหาวิทยาลัยและนอกมหาวิทยาลัย รวมถึงได้จัดให้มีหน่วยรับเรื่อง ร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ สำหรับนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัย ที่มีความลับและ ปลอดภัย

ข้อ ๔ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศสำหรับนักศึกษาและ บุคลากรมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๙



(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ปิยะมิตร ศรีธรา)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

เรียน คณบดี

เพื่อโปรดทราบ

สำเนาเรียน : ทีมผู้บริหาร เพื่อโปรดทราบ

เรื่องส่ง : - งานทรัพยากรบุคคล

- งานพัฒนานักศึกษา

เพื่อทราบ



(นางสาวพินอทิพา สนธิสุวรรณกุล)

หัวหน้างานบริหารจัดการ

18 ส.ค. 2569

ทราบและดำเนินการได้



(รองศาสตราจารย์ ดร.เอมพร รตินธร)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

18 ส.ค. 2569

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ สำหรับ นักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

.....

โดยที่มหาวิทยาลัยมหิดลมุ่งมั่นในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการศึกษาและการทำงานที่ปลอดภัย ยึดมั่นในหลักการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางเพศ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการสอดคล้องกับประกาศมหาวิทยาลัยมหิดลเรื่อง เจตนารมณ์และแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ มหาวิทยาลัยจึงกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ สำหรับนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัย จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ให้นักศึกษาและบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ทุกรูปแบบ ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกัน การคุ้มครองช่วยเหลือ และกระบวนการจัดการปัญหาอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม

๑. พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ปลอดภัยและเคารพซึ่งกันและกัน

๑.๑ นักศึกษาและบุคลากรพึงปฏิบัติต่อกันและบุคคลอื่นทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย ด้วยความเคารพ ให้เกียรติ และตระหนักถึงความเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมที่ลดทอนคุณค่าของบุคคลอื่น

๑.๒ นักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยควรช่วยสอดส่อง ดูแล และรายงานพฤติกรรมกล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่พบเห็นในมหาวิทยาลัยต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่เพิกเฉยหรือปล่อยผ่าน หากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัย

๑.๓ หากมีผู้เข้ามาขอคำปรึกษาหรือแจ้งเหตุ ควรรับฟังด้วยความเห็นอกเห็นใจ ไม่กล่าวโทษหรือตั้งคำถามที่ผลักภาระไปที่ผู้เสียหาย (เช่น การตำหนิเรื่องการแต่งกาย หรือการพาตัวไปในจุดเสี่ยง) และช่วยประสานงานเพื่อเข้าสู่กระบวนการร้องเรียนหรือการดูแลสุขภาพกายและใจ

๒. พฤติกรรมที่เข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการ ปราศจากความยินยอมอย่างชัดแจ้ง และมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๒.๑ การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ หรือมองเป้ากางเกงจนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒.๒ การกระทำทางวาจา

- (๑) การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่ส่อไปในทางเพศ
- (๒) การชักชวนกระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- (๓) การเกี่ยวพาราสี พุดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกบุคคลที่ส่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลอื่น
- (๔) การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อธรรมเนียมทางเพศและการพูดที่ส่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแชร์ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๒.๓ การกระทำทางกาย

- (๑) การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น
- (๒) การตามรบกวนโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การดื้อนเข้ามาหรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหวัดตา การผิวปากแบบเชยชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่ายั่วยวน การแสดงพฤติกรรมที่ส่อเนื่องในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๒.๔ การกระทำอื่น ๆ และการคุกคามบนพื้นที่ไซเบอร์ (Cyber Harassment)

- (๑) การแสดงภาพ วัตถุและข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพลามกอนาจารในอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ทั้งของส่วนตัวและของมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัย
- (๒) การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ภาพลามกอนาจาร การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศหรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความรูปภาพสัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น Facebook, LINE เป็นต้น
- (๓) การส่งข้อความ รูปภาพ หรือวิดีโอที่ส่อไปในทางเพศ หรือภาพลามกอนาจารผ่านช่องทางออนไลน์ โดยที่ผู้รับไม่ได้ร้องขอหรือยินยอม (Cyber Flashing)
- (๔) การข่มขู่ แบล็กเมล หรือบีบบังคับว่าจะเปิดเผยภาพถ่าย คลิปวิดีโอ หรือข้อมูลส่วนตัวที่มีลักษณะทางเพศ เพื่อให้เกิดความอับอายหรือเพื่อแบล็กเมล (Sextortion)
- (๕) การแอบถ่ายภาพหรือบันทึกวิดีโอได้ร่มผ้า (Upskirting) การติดตั้งอุปกรณ์แอบถ่ายในพื้นที่ส่วนตัวหรือพื้นที่ที่ควรได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล (เช่น ห้องน้ำ ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า หอพัก) รวมถึงการนำภาพหรือวิดีโอที่มีลักษณะลามกอนาจารเหล่านั้นไปเผยแพร่หรือส่งต่อ

(๖) การติดตามรังควานทางดิจิทัล (Digital Stalking) หรือการกลั่นแกล้งออนไลน์ที่ลดทอนศักดิ์ศรีทางเพศ (Cyberbullying)

๒.๕ การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

(๑) การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น การให้งาน การช่วยเหลืองานหากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ การขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วยหรือให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเพศ เป็นต้น

(๒) การข่มขู่ว่าจะมีผลทางลบต่อการศึกษา ต่อการทำงาน ต่อทางร่างกาย การข่มขู่จะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศคือการพยายามกระทำชำเราหรือกระทำชำเรา

๓. สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

เมื่อเกิดเหตุการณ์ขึ้น ความปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจของผู้ถูกรกระทำคือสิ่งสำคัญที่สุด มหาวิทยาลัยแนะนำแนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ ตั้งสติและแสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำและถอยห่างจากการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศนั้น (หากทำได้) หรือพาตนเองออกจากสถานการณ์ไปยังพื้นที่ปลอดภัยทันที

๓.๒ ส่งเสียงร้องให้ผู้กระทำหยุดการกระทำและเรียกคนอื่นช่วย

๓.๓ บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่าย Video clip รวมถึงการบันทึกหน้าจอ (Screen Capture) ข้อความแชท อีเมล หรือหลักฐานทางดิจิทัลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยไม่ควรลบข้อความเหล่านั้น เพื่อรักษาภาพหลักฐาน

๓.๔ บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึง หรือ อยู่ในเหตุการณ์

๓.๕ แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับอาจารย์ที่ปรึกษา หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

๓.๖ กรณีผู้ถูกรกระทำอายุ/กลัว อาจมอบอำนาจให้บุคคลอื่นดำเนินการแทนได้

๔. แนวทางการดำเนินการเมื่อประสบเหตุ

๔.๑ สิ่งที่ถูกกลั่นแกล้งหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

(๑) ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมีสิทธิในการเลือกที่จะใช้กระบวนการอย่างเป็นทางการ (การสอบสวนทางวินัย) หรือการไกล่เกลี่ยอย่างไม่เป็นทางการ โดยปราศจากการบังคับ

(๒) มหาวิทยาลัยจะไม่บังคับให้ผู้เสียหายต้องเผชิญหน้า เจรจา หรือไกล่เกลี่ยกับผู้ถูกกล่าวหาโดยตรง หากผู้เสียหายไม่ยินยอม เพื่อป้องกันความบอบช้ำทางจิตใจซ้ำ (Re-traumatization)

(๓) สำหรับนักศึกษา ร้องขอความช่วยเหลือต่ออาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและให้อาจารย์ที่ปรึกษาดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง_หรือร้องขอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือหรือเป็นการลับ (ในกรณีที่ผู้เสียหายสมัครใจ)

(๔) สำหรับบุคลากร ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชา หลังจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการพิจารณาเรื่องร้องเรียนจะดำเนินการโดยคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยข้อร้องเรียน ต่อไป

๔.๒ สิ่งที่ส่วนงานหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

(๑) กรณีร้องเรียนผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นนักศึกษา ให้ส่วนงานต้นสังกัดของนักศึกษาที่ถูกร้องเรียนว่ากระทำความผิด ดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยวินัยนักศึกษา

(๒) กรณีร้องเรียนผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นบุคลากร ให้ส่วนงานต้นสังกัดของบุคลากรที่ถูกร้องเรียนว่ากระทำความผิด ดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัย และการดำเนินการทางจรรยาบรรณ หรือข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยวินัย การดำเนินการและการลงโทษทางวินัย

(๓) ส่วนงานหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการจะต้องเก็บข้อมูลเป็นความลับ

(๔) ให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง และจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อการศึกษาต่อหน้าที่การทำงานหรือการดำรงชีวิต

(๕) ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องเรียนและผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกันและจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิดจนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

๕. หน่วยรับเรื่องร้องเรียนภายในมหาวิทยาลัย

๕.๑ สำหรับนักศึกษา

- อาจารย์ที่ปรึกษาของนักศึกษา
- งานกิจการนักศึกษาของแต่ละส่วนงาน
- หน่วยวินัยนักศึกษา กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โทร ๐๒ ๘๔๙ ๔๕๐๔
- สถานักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

๕.๒ สำหรับบุคลากร

- กองกฎหมาย สำนักงานอธิการบดี
- เว็บไซต์แจ้งเรื่องร้องเรียน กองกฎหมาย <https://op.mahidol.ac.th/la/ombudsman-cc/>
- บุคลากรชาวต่างประเทศ สามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนได้ที่ ศูนย์บริหารบุคลากรชาวต่างประเทศ International Affairs Office (IAO) Email: muiao@mahidol.ac.th

๖. ช่องทาง/วิธีการร้องเรียน

ส่วนงานควรจัดช่องทางรับเรื่องร้องเรียนเช่น ทางโทรศัพท์ จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ กล้องรับเรื่องร้องเรียน เป็นต้น โดยมีวิธีการร้องเรียน ดังนี้

๖.๑ นักศึกษาและบุคลากรสามารถร้องเรียนด้วยตนเอง หรือมอบอำนาจ ด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร ผ่านทางโทรศัพท์ หรือจดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ กล้องรับเรื่องร้องเรียน เป็นต้น

๖.๒ นักศึกษาและบุคลากรควรร้องเรียนต่อหน่วยรับเรื่องร้องเรียนภายในมหาวิทยาลัยจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องเรียนต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ต่อไป

๗. แนวปฏิบัติด้านการป้องกันและการให้ความช่วยเหลือสำหรับนักศึกษา

แนวปฏิบัติด้านการป้องกันและการให้ความช่วยเหลือ กรณีเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ นักศึกษา ประกอบด้วย

๗.๑ ด้านวินัยนักศึกษา หน่วยวินัยนักศึกษา งานบริการและสวัสดิการนักศึกษา กองกิจการนักศึกษา ดำเนินการดังนี้

(๑) ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรับรู้และจิตสำนึก ยับยั้งชั่งใจในการกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และรับรู้ว่าการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นความผิดทางวินัยนักศึกษาและมีโทษขั้นสูงสุดให้พ้นสภาพนักศึกษา ผ่านช่องทางสื่อสารออนไลน์ของกองกิจการนักศึกษา

(๒) รับข้อร้องเรียนและให้คำปรึกษาด้านวินัยนักศึกษาเบื้องต้นกรณีนักศึกษาไม่ทราบขั้นตอนการดำเนินการ กรณีเกิดการกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เพื่อประสานงานไปให้ส่วนงานหรือกองกฎหมายดำเนินการให้เหมาะสมต่อไป

๗.๒ ด้านสุขภาพกาย หน่วยบริการสุขภาพนักศึกษา (MU Health) งานบริการและสวัสดิการนักศึกษา กองกิจการนักศึกษา ดำเนินการดังนี้

(๑) ให้คำปรึกษาเบื้องต้น หากถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศกรณีส่งผลกระทบต่อร่างกาย เช่น การข่มขืน ดำเนินการแนะนำให้ไปตรวจสุขภาพ ณ โรงพยาบาลทันที โดยเคารพในการตัดสินใจและความยินยอมของผู้เสียหาย เพื่อป้องกันการตั้งครรภ์ หรือโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ต่าง ๆ และให้นักศึกษาได้รับคำแนะนำจากแพทย์รวมถึงการปฏิบัติตัวเพื่อสังเกตตัวเองต่อไป

(๒) ให้คำแนะนำวิธีการสังเกตและดูแลตัวเองเบื้องต้น และติดตามอาการอย่างเหมาะสมต่อไป

๗.๓ ด้านสุขภาพใจ หน่วยให้คำปรึกษา (MU Friends) งานบริการและสวัสดิการนักศึกษา กองกิจการนักศึกษา มีระบบการดูแลสุขภาพใจนักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล รวมถึงกรณีที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อจิตใจ ทั้งในภาวะปกติ และภาวะฉุกเฉิน รวมทั้งมีการติดตามผลเป็นระยะต่อไป โดยยึดหลักการดูแลผู้ที่ได้รับบาดเจ็บทางจิตใจ (Trauma-Informed Care) เพื่อป้องกันการเกิดความบอบช้ำซ้ำ (Re-traumatization) ทั้งนี้ นักศึกษาสามารถขอรับบริการผ่านช่องทาง ดังนี้

(๑) ในเวลาราชการ

- ระดับส่วนงาน แจ้งต่ออาจารย์ที่ปรึกษา หรือเจ้าหน้าที่ส่วนงานต้นสังกัดของนักศึกษา เพื่อรับคำปรึกษาและประเมินอาการในเบื้องต้น

- ระดับมหาวิทยาลัย กรณีส่วนงานไม่สามารถให้การปรึกษาได้ หรือนักศึกษาประสงค์จะใช้บริการของมหาวิทยาลัย ให้ประสานมายังหน่วยให้คำปรึกษา (MU Friends) หน่วยบริการสุขภาพนักศึกษา (MU Health) หรือหอพักนักศึกษา (MU Home) สังกัดกองกิจการนักศึกษา

- การส่งต่อ (Referral System) หากอาจารย์หรือหน่วยให้คำปรึกษาประเมินแล้วพบว่ามีความผิดปกติในระดับรุนแรง จะดำเนินการประสานส่งต่อไปยัง Adolescent Clinic หรือโรงพยาบาลในกำกับของมหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก โรงพยาบาลศิริราช หรือโรงพยาบาลรามาธิบดี

(๒) นอกเวลาราชการ นักศึกษาสามารถขอรับบริการผ่านช่องทางโทรศัพท์ MU Hotline ของกองกิจการนักศึกษา ตลอด ๒๔ ชั่วโมง หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๘ ๘๗๔ ๗๓๘๕ โดยมีนักจิตวิทยาและผู้ผ่านการอบรมทักษะทำหน้าที่ให้บริการ ส่งต่อ และติดตามผล รวมทั้งโทรศัพท์ Hotline ของส่วนงาน

๘. แนวปฏิบัติด้านการป้องกันและการให้ความช่วยเหลือสำหรับบุคลากร

การพิจารณาเรื่องร้องเรียนจะดำเนินการโดยคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยข้อร้องเรียน หากบุคลากรต้องการขอคำปรึกษาด้านกฎหมาย สามารถติดต่อประสานงานที่กองกฎหมาย สำนักงานอธิการบดี ได้โดยตรง ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวเป็นการดำเนินการโดยลับ โดยคุ้มครองผู้ร้องเรียน ผู้ให้ข้อมูล และพยาน ตามกฎหมาย



Mahidol University Announcement

Intent and Guidelines for the Prevention and Resolution of Sexual Harassment or Assault

B.E. 2569 / 2026

.....

Whereas it is deemed appropriate to promote equality among individuals and to establish Mahidol University as an organization free from sexual harassment or assault, in accordance with the University's policy committed to being a leader in sustainable development, serving as a role model for society, and contributing to the well-being of humanity through mutual respect and dignity;

To fulfill the aforementioned intent, by virtue of Section 34 (1) of the Mahidol University Act B.E. 2550 (2007), the President hereby issues the following Announcement

Clause 1 The Announcement of Mahidol University Re: Intent for the Prevention and Resolution of Sexual Harassment B.E. 2566 (2023), dated 17 March B.E. 2566 (2023), shall be repealed.

Clause 2 In this Announcement

"University" means Mahidol University.

"Sexual Harassment or Assault" means any act or behavior of a sexual nature involving coercion, undesirable exercise of power, or occurring without explicit consent, expressed through words, text, gestures, sounds, images, documents, electronic data, or obscene materials relating to sex, or any other similar acts in a manner likely to cause distress, annoyance, embarrassment, or feelings of degradation to others. This includes stalking or any act that creates a sexually unsafe environment, or causes any other impact on the victim, both inside and outside the University, and in cyberspace.

Clause 3 To fulfill the intent of preventing and resolving sexual harassment or assault, the University shall undertake the following actions:

3.1 Build an organizational culture and instill values in executives, personnel, employees, staff, and students of the University to treat one another with mutual respect, honor human dignity, consider gender equality, and encompass all gender diversity (LGBTQIAN+). There shall be no unfair discrimination against individuals on the ground of gender differences, and no acts of sexual harassment shall be committed inside or outside Mahidol University, adhering to a Zero-Tolerance Policy against all forms of sexual harassment.

3.2 Create a positive environment and atmosphere within the University, promoting safety to prevent sexual harassment or assault both inside and outside the University, including on social media platforms and in cyberspace.

3.3 Establish mechanisms and procedures for the prevention and resolution of sexual harassment or assault to prevent occurrences within and outside the University, including providing a confidential and safe unit for receiving complaints for students and University personnel.

Clause 4 Guidelines for the prevention and resolution of sexual harassment or assault for students and University personnel shall be in accordance with the attachment to this Announcement.

This Announcement shall take effect from this day onwards.

Announced on

(Prof. Piyamitr Sritara, MD, FRCP)

President of Mahidol University

Guidelines for the Prevention and Resolution of Sexual Harassment or Assault

For Students and Personnel of Mahidol University

.....

Whereas Mahidol University is committed to fostering a safe educational and working environment grounded in human dignity, equality, and gender equity; in alignment with the Announcement of Mahidol University Re: Intent and Guidelines for the Prevention and Resolution of Sexual Harassment or Assault, the University hereby formulates these Guidelines for Students and Personnel. The objective is to ensure that all students and personnel at Mahidol University are treated with dignity and protected from all forms of sexual harassment or assault, as well as to establish systematic and fair measures for prevention, protection, assistance, and grievance handling.

1. Desirable Behaviors to Foster a Safe and Respectful Culture

1.1 Students and personnel shall treat each other and others, both inside and outside the University, with respect, dignity, and recognition of equality, refraining from discrimination or any behavior that devalues others.

1.2 Students and personnel should help monitor, look out for, and report any observed sexual harassment or assault within the University to relevant authorities or units, and not remain passive or indifferent if such incidents occur to fellow students or personnel.

1.3 When approached for advice or a report of an incident, individuals should listen with empathy, avoid victim-blaming or asking questions that shift responsibility to the victim (such as criticizing attire or presence in high-risk areas), and assist in coordinating access to grievance procedures and physical and mental health care.

2. Behaviors Constituting Sexual Harassment or Assault

Sexual harassment or assault encompasses a broad spectrum of actions that cannot be exhaustively categorized. However, it should be recognized that any conduct of a sexual nature that is unwanted, lacks explicit consent, and causes distress, annoyance, discomfort, embarrassment, or humiliation constitutes sexual harassment or assault, including:

2.1 Visual Harassment

Leering at the body with sexual intent, looking up skirts, staring at the chest/neckline, or staring at the crotch area in a manner that causes the target (or others present) to feel uncomfortable, embarrassed, or uneasy.

2.2 Verbal Harassment

(1) Making sexual comments or criticisms regarding body shape, figure, or attire.

(2) Inviting someone to engage in activities in private against their wish, or telling unwanted sexual jokes.

(3) Catcalling, flirting inappropriately, making obscene remarks or phone calls, calling someone by sexually suggestive names, or gathering to criticize someone's sexual behavior.

(4) Discussing sex or sexual relations, commenting on sexual orientation, making sexually suggestive remarks, asking about sexual experiences or preferences, or fabricating/sharing rumors about someone's sexual life.

2.3 Physical Harassment

(1) Touching another person's body, fondling, rubbing against another person with sexual overtones, taking advantage to hug, kiss, or physically tease, or any other unwanted physical contact, pulling someone onto one's lap, etc.

(2) Persistently pursuing or pressuring an unwilling party, intentionally standing too close, cornering or blocking pathways, winking, whistling, blowing kisses, licking lips, drooling gestures, or making sexually suggestive body movements or hand gestures.

2.4 Cyber Harassment and Other Conduct:

(1) Displaying sexually explicit images, objects, or text, including displaying pornographic media on personal or University electronic devices within University premises.

(2) Expressing sexual content publicly, such as showing pornographic images, writing/drawing sexual graffiti, using symbols depicting genitalia or sexual acts, or transmitting sexually suggestive text, images, or symbols via online platforms (e.g., Facebook, LINE).

(3) Sending unsolicited or unconsented sexually suggestive or pornographic messages, photos, or videos online (Cyber Flashing).

(4) Intimidating, blackmailing, or coercing someone with the threat of disclosing intimate photos, videos, or personal sexual data to cause embarrassment or extort (Sextortion).

(5) Secretly taking photographs or videos under clothing (Upskirting), installing hidden recording devices in private areas (e.g., restrooms, changing rooms, dormitories), or distributing/forwarding such pornographic photos or videos.

(6) Digital stalking (Digital Stalking) or online bullying that devalues sexual dignity (Cyberbullying).

2.5 Quid Pro Quo Harassment (Exchange of Benefits)

(1) Promising benefits (e.g., employment, academic assistance, work support) in exchange for sexual favors, staying overnight, or other sexual acts.

(2) Threatening negative consequences regarding education, employment, physical safety, threatening harm, or forcing physical sexual contact (attempted sexual assault or sexual assault).

3. Recommended Actions When Subjected to Sexual Harassment or Assault

When an incident occurs, the physical and psychological safety of the victim is paramount. The University recommends the following steps

3.1 Stay calm, immediately express disapproval of the perpetrator's actions, and step away from the situation (if possible) or move to a safe area immediately.

3.2 Call out loudly to demand the perpetrator stop and seek immediate assistance from people nearby.

3.3 Record audio, photos, video clips, or screenshots of chat conversations, emails, or other digital evidence. Do not delete messages to maintain evidence integrity.

3.4 Write down the details of the incident as soon as possible, including date, time, precise location, description of events, and names of witnesses or third parties present/mentioned.

3.5 Inform a trusted person immediately, consult relevant university units, or report to an academic advisor or responsible office in person (a friend may accompany as support).

3.6 Authorized Representation: If the victim feels afraid or uncomfortable, they may authorize a representative to act on their behalf.

4. Action Guidelines Upon Incident Occurrence

4.1 Actions Required by the Victim

(1) The victim has the right to choose freely between formal proceedings (disciplinary investigation) or informal mediation, without any form of coercion.

(2) The University will not force the victim to face, negotiate, or mediate directly with the accused without the victim's consent, in order to prevent re-traumatization.

(3) For Students : Request assistance from their academic advisor following the incident. The advisor shall coordinate with relevant units or request a designated liaison officer to facilitate confidential discussions (if the victim consents).

(4) For Personnel : Request assistance from their immediate supervisor following the incident. The supervisor shall coordinate with relevant units, and the complaint will be handled by the Complaint Review and Adjudication Committee.

4.2 Actions Required by Responsible Faculties / Units:

(1) In cases involving student respondents, the student's affiliated faculty/unit shall proceed in accordance with the Mahidol University Regulations on Student Discipline.

(2) In cases involving personnel respondents, the personnel's affiliated faculty/unit shall proceed in accordance with the Mahidol University Regulations on Code of Ethics for University Personnel and Students and Ethics Proceedings, or Mahidol University Regulations on Personnel Discipline and Disciplinary Actions.

(3) The responsible faculty or unit must maintain strict confidentiality regarding all information.

(4) Protect complainants from retaliation, ensuring no adverse effects on their education, work duties, or daily life.

(5) Provide equal guidance and support to both complainant and respondent, maintaining the presumption of innocence until proven guilty.

5. Complaint Intake Units Within the University

5.1 For Students

- Student's Academic Advisor
- Student Affairs Office of each Faculty / Institute / College
- Student Discipline Unit, Student Affairs Division, Mahidol University — Tel: 02 849 4504
- Student Council, Mahidol University

5.2 For Personnel

- Legal Affairs Division, Office of the President
- Complaint Online Portal <https://op.mahidol.ac.th/la/ombudsman-cc/>
- Foreign Personnel: International Affairs Office (IAO) — Email: muiao@mahidol.ac.th

6. Complaint Channels and Procedures

Faculties/units shall provide multiple complaint channels such as telephone, official letter, email, website, suggestion box, etc.

6.1 Students and personnel may submit complaints in person or through an authorized representative, verbally or in writing, via telephone, letter, email, website, or complaint box.

6.2 Students and personnel should utilize internal university complaint channels until the process is fully concluded before escalating to external individuals or authorities.

7. Prevention and Support Guidelines for Students

7.1 Student Discipline Aspects : Student Discipline Unit, Student Services and Welfare Section, Division of Student Affairs

(1) Conduct public relations to raise awareness, cultivate restraint, and communicate that sexual harassment/assault is a severe disciplinary offense punishable up to expulsion from student status, communicated via online channels of the Division of Student Affairs.

(2) Receive complaints and provide preliminary disciplinary counseling if students are unfamiliar with procedures, coordinating with faculties or the Legal Affairs Division as appropriate.

7.2 Physical Health Aspects : Student Health Unit (MU Health), Student Services and Welfare Section, Division of Student Affairs

(1) Provide initial health consultation if sexual harassment/assault impacts physical health (e.g., sexual assault/rape). Recommend immediate medical examination at a hospital—respecting the victim's decision and consent—to prevent pregnancy and sexually transmitted infections (STIs), and receive medical advice and follow-up observation.

(2) Provide instructions on self-observation, basic self-care, and appropriate follow-up monitoring.

7.3 Mental Health Aspects : Counseling Unit (MU Friends), Student Services and Welfare Section, Division of Student Affairs

Maintains a mental health support system for Mahidol University students, including those affected by sexual harassment/assault, operating under Trauma-Informed Care principles to prevent re-traumatization

(1) During Office Hours

Faculty Level : Report to academic advisors or faculty staff for initial counseling and screening.

University Level : If the faculty cannot provide counseling or the student prefers university-level service, contact MU Friends, MU Health, or MU Home under the Division of Student Affairs.

Referral System : If advisors or counselors assess severe symptoms, they will coordinate referrals to the Adolescent Clinic or Mahidol University teaching hospitals (Golden Jubilee Medical Center, Siriraj Hospital, or Ramathibodi Hospital).

(2) Outside Office Hours

Students can access services 24/7 via the MU Hotline of the Division of Student Affairs at 088 874 7385, staffed by psychologists and trained personnel, as well as Faculty Hotlines.

8. Prevention and Support Guidelines for Personnel

Complaints involving personnel will be processed by the Complaint Review and Adjudication Committee. Personnel seeking legal advice may directly contact the Legal Affairs Division, Office of the President. All proceedings shall remain strictly confidential, with legal protection provided for complainants, informants, and witnesses in accordance with applicable laws.