

ผนวก ข

อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี
 ข้อเสนอแนะที่ 19 ความรุนแรงต่อสตรี
 การประชุมสมัยที่สิบเอ็ด(1992)

ความเป็นมา

1. ความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศสภาพ (gender) เป็นการเลือกปฏิบัติรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นอุปสรรคร้ายแรงต่อการที่สตรีจะสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพบนพื้นฐานของความเสมอภาคกับบุรุษ
2. เมื่อปี ค.ศ. 1989 คณะกรรมการได้เสนอแนะให้รัฐระบุข้อมูลเกี่ยวกับความรุนแรงและมาตรการที่ใช้ในการจัดการกับปัญหาดังกล่าวไว้ในรายงานของรัฐ (ข้อเสนอทั่วไปที่ 12 สมัยประชุมที่สิบแปด)
3. เมื่อสมัยประชุมที่สิบ ปี ค.ศ. 1991 ได้มีการตกลงให้ใช้เวลาส่วนหนึ่งของสมัยประชุมที่สิบเอ็ด เพื่ออภิปรายและศึกษามาตรา 6 และมาตราอื่นๆ ของอนุสัญญาในส่วนที่เกี่ยวกับความรุนแรงต่อสตรีและการล่วงละเมิดทางเพศกับการเอารัดเอาเปรียบสตรี การเลือกประเด้นดังกล่าวสืบเนื่องจากการคาดการณ์ถึงการประชุมโลกเรื่องสิทธิมนุษยชน ในปี ค.ศ. 1993 ซึ่งสมัชชาสหประชาชาติเป็นผู้เรียกประชุมตามมติที่ 45/155 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม ค.ศ. 1990
4. คณะกรรมการสรุปว่า ยังมีรายงานของภาคีที่ไม่ได้สะท้อนให้เห็นความเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดระหว่างการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศสภาพกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน และเสรีภาพขั้นพื้นฐาน การปฏิบัติตามอนุสัญญาอย่างเต็มที่ย่อมหมายถึงการที่รัฐต้องมีมาตรการเชิงบวกเพื่อขจัดความรุนแรงทุกรูปแบบต่อสตรี
5. คณะกรรมการแนะนำต่อรัฐภาคีว่าในการทบทวนกฎหมายและนโยบายของรัฐ ในการจัดทำรายงานตามอนุสัญญานี้ รัฐภาคีควรพิจารณาความเห็นต่อไปนี้ของคณะกรรมการในเรื่องความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศสภาพ

ความเห็นทั่วไป

6. มาตรา 1 ของอนุสัญญาได้นิยามการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ความหมายของการเลือกปฏิบัตินี้ รวมถึงความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศสภาพ ได้แก่ ความรุนแรงที่กระทำต่อสตรี เพราะเธอเป็นผู้หญิง หรือมีผลกระทบต่อสตรีอย่างรุนแรงเป็นพิเศษ ซึ่งรวมถึงการทำร้าย หรือทำให้เจ็บปวดในร่างกาย จิตใจ หรือทางเพศ การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับและการลิดรอนเสรีภาพอื่นๆ ความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศสภาพอาจเป็นการละเมิดทบบัญญัติเฉพาะต่างๆ จะกล่าวถึงความรุนแรงไว้อย่างชัดเจนหรือไม่ก็ตาม
7. ความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศสภาพ ซึ่งบั่นทอน หรือลดล้างการที่สตรีจะพึงมีพึงได้ ซึ่งมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานตามที่ระบุในกฎหมายระหว่างประเทศทั่วไป หรือในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ถือเป็นเลือกปฏิบัติต่อสตรีตามความหมายของมาตรา 1 ของอนุสัญญานี้ สิทธิและเสรีภาพเหล่านี้รวมถึง
 - (ก) สิทธิในชีวิต
 - (ข) สิทธิที่จะไม่ถูกรังแก หรือได้รับการปฏิบัติหรือถูกล่วงโทษอย่างโหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือทำลายความเป็นมนุษย์
 - (ค) สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองอย่างเสมอภาคตามหลักปฏิบัติด้านมนุษยธรรม ในยามที่มีการสู้รบด้วยอาวุธทั้งระหว่างประเทศ และภายในประเทศ
 - (ง) สิทธิในเสรีภาพและความปลอดภัยของบุคคล
 - (จ) สิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองอย่างเสมอภาคตามกฎหมาย
 - (ฉ) สิทธิด้านความเสมอภาคในครอบครัว
 - (ช) สิทธิที่จะมีสุขภาพกายและจิตดีตามมาตรฐานสูงสุดที่จะเป็นไปได้
 - (ซ) สิทธิที่จะมีสภาพการทำงานที่เป็นธรรมและยอมรับได้
8. อนุสัญญานี้ครอบคลุมถึงความรุนแรงที่กระทำโดยเจ้าหน้าที่รัฐ การกระทำดังกล่าวนอกจากจะเป็นการละเมิดพันธกรณีของรัฐตามกฎหมายระหว่างประเทศ ว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและอนุสัญญาอื่นๆ ด้วย
9. อย่างไรก็ตาม ต้องเน้นย้ำด้วยว่าการเลือกปฏิบัติตามอนุสัญญานี้ ไม่จำกัดอยู่ที่กระทำโดยรัฐหรือในนามของรัฐเท่านั้น (ดูมาตรา 2 (จ) 2 (ด) และ 5 ตัวอย่าง เช่น ตามมาตรา 2 (จ) อนุสัญญาระบุว่ารัฐภาคีต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสม เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีโดยบุคคล องค์กรหรือกิจการใดๆ ส่วนกฎหมาย

ระหว่างประเทศทั่วไปและกติกาเฉพาะด้านสิทธิมนุษยชนระบุว่า รัฐยังจะต้อง
รับผิดชอบต่อการกระทำของเอกชน หากรัฐเพิกเฉยไม่ดำเนินการอย่างเต็ม
ความสามารถเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิหรือเพื่อตรวจสอบและลงโทษกรณีการ
กระทำรุนแรง รวมทั้ง ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้วย

ความเห็นต่อบางมาตราของอนุสัญญา

มาตรา 2 และ มาตรา 3

10. มาตรา 2 และ มาตรา 3 ระบุถึงพันธกรณีอย่างครอบคลุมในการขจัดการเลือก
ปฏิบัติทุกรูปแบบ นอกเหนือจากพันธกรณีตามมาตรา 5-16

มาตรา 2 (ฉ) มาตรา 5 และมาตรา 10 (ค)

11. ทศนคติตามแบบประเพณีนิยมที่มองว่าสตรีด้อยสถานะกว่าบุรุษและมีบทบาทที่
จำกัดตายตัว ส่งผลให้พฤติกรรมที่รวมถึง การใช้ความรุนแรงและการกดขี่บังคับ
ดำรงอยู่อย่างกว้างขวาง เช่น ความรุนแรง และการคุกคามกันในครอบครัวการ
บังคับให้แต่งงาน การฆ่า เพื่อหวังเงินสินสอด การทำร้ายโดยใช้น้ำกรด การขลิบ
อวัยวะเพศหญิง อคติ และวิถีปฏิบัติเช่นนี้ อาจสร้างความชอบธรรมให้กับความ
รุนแรงบนพื้นฐานของเพศภาพโดยถือว่าการปกป้องและควบคุมสตรีนับเป็น
การลดรอนจากสตรี ซึ่งการมี การใช้ และการรู้จักสิทธิมนุษยชน และเสรีภาพขั้น
พื้นฐานอย่างเสมอภาคกันแม้ว่าความเห็นที่กล่าวในที่นี่จะครอบคลุมความ
รุนแรงที่เกิดขึ้นจริงหรือการข่มขู่ว่าจะใช้ ความรุนแรงเป็นหลัก แต่ความรุนแรง
บนพื้นฐานของเพศภาพในรูปแบบต่าง ๆ เป็นหลัก แต่ความรุนแรงบนพื้นฐาน
ของเพศภาพในรูปแบบต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้สตรีมีโอกาสด้านการศึกษา การ
พัฒนาทักษะ และการทำงานในระดับต่ำกว่า

12. ทศนคติเช่นนี้ยังส่งผลให้เกิดการเผยแพร่ภาพลามก และการสร้างภาพสตรี
หรือใช้ประโยชน์ทางการค้าจากสตรี ในฐานะที่เป็นวัตถุทางเพศ มากกว่าที่จะ
มองสตรีในฐานะปัจเจกบุคคล ซึ่งสภาพเช่นนี้ จะส่งผลย้อนกลับไปสู่ความ
รุนแรงบนพื้นฐานของเพศภาพอีกต่อหนึ่ง

มาตรา 6

13. มาตรา 6 กำหนดให้รัฐภาคีดำเนินการเพื่อปราบปรามการค้าหญิง และการ
หาประโยชน์จากการค้าประเวณีของสตรีทุกรูปแบบ

14. ความยากจนและการไม่มีงานทำยิ่งเปิดโอกาสให้เกิดการค้าหญิงเพิ่มมากขึ้น นอกเหนือจากการค้าหญิงในรูปแบบเดิม ๆ แล้ว ขณะนี้ยังมีการแสวงหาประโยชน์ทางเพศรูปแบบใหม่ ๆ เช่น การท่องเที่ยวทางเพศ การจัดหาคนทำงานบ้านจากประเทศกำลังพัฒนาเพื่อไปทำงานในประเทศพัฒนาแล้ว และการจัดให้การแต่งงานระหว่างสตรีจากประเทศกำลังพัฒนากับบุคคลต่างชาติ การกระทำเช่นนี้ไม่สอดคล้องกับโอกาส การใช้สิทธิอย่างเสมอภาคของสตรีโดยคำนึงถึงสิทธิและศักดิ์ศรีของพวกเธอ ทั้งยังทำให้สตรีต้องอยู่ในภาวะเสี่ยงต่อความรุนแรงและการถูกคุกคาม
15. ความยากจนและการไม่มีงานทำผลักดันให้สตรีจำนวนมากรวมทั้งเด็กหญิงต้องเข้าสู่การค้าประเวณี ผู้ค้าประเวณีต้องตกอยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการกระทำรุนแรงมากเป็นพิเศษ ทั้งนี้เนื่องจากสถานภาพของพวกเธอซึ่งอาจไม่ชอบด้วยกฎหมาย ได้ผลักดันพวกเธอกลายเป็นบุคคลชายขอบสตรีกลุ่มนี้ต้องการการคุ้มครองให้พ้นจากการข่มขืนและความรุนแรงรูปแบบอื่น ๆ อย่างเสมอภาคตามกฎหมาย
16. สงคราม ความขัดแย้งที่ใช้อาวุธและการยึดครองดินแดน มักนำไปสู่การค้าประเวณี การค้าหญิง และการทำร้ายทางเพศต่อสตรีเพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีมาตรการปกป้องคุ้มครองและลงโทษเป็นการเฉพาะ

มาตรา 11

17. ความเสมอภาคในการจ้างงานอาจถูกลดทอนเมื่อสตรีต้องเผชิญกับความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศภาพ เช่น การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน
18. การล่วงละเมิดทางเพศหมายรวมถึงความประพฤติที่ไม่พึงประสงค์เพื่อหวังผลทางเพศ เช่น การถูกเนื้อต้องตัวและล่วงเกินทางกาย การพูดจาสองแง่สองง่าม การแสดงภาพลามก การแสดงความต้องการทางเพศทั้งโดยคำพูดหรือการกระทำ การกระทำดังกล่าวอาจทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกต่ำต้อย และอาจทำให้เกิดปัญหาสุขภาพและความปลอดภัย เมื่อสตรีผู้ถูกกระทำมีเหตุผลควรเชื่อได้ว่าการขัดขืนไม่ยอมตามอาจทำให้เกิดผลลบต่อเธอในเรื่องการจ้างงาน รวมถึงการจัดหางานหรือการเลื่อนตำแหน่ง หรือเมื่อพฤติกรรมดังกล่าวก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ไม่เป็นมิตร สถานการณ์เช่นนี้ย่อมถือเป็นการเลือกปฏิบัติ

มาตรา 12

19. มาตรา 12 กำหนดให้รัฐภาคีต้องดำเนินมาตรการเพื่อประกันการเข้าถึงบริการสุขภาพอย่างเสมอภาค ความรุนแรงต่อสตรีทำให้สตรีต้องตกอยู่ในสภาวะเสี่ยงทั้งต่อสุขภาพ และชีวิต

20. ในบางรัฐ ยังมีวิถีปฏิบัติตามประเพณีซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพของสตรีและเด็ก โดยมีวัฒนธรรมและประเพณีเป็นเครื่องค้ำจุน การปฏิบัติดังกล่าวรวมถึงข้อห้ามเรื่องการบริโภคอาหารสำหรับสตรีมีครรภ์ ความต้องการเด็กผู้ชาย และการขลิบหรือตัดเดือนอวัยวะเพศหญิง

มาตรา 14

21. สตรีชนบทต้องเสี่ยงกับความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศภาพ เพราะทัศนคติแบบประเพณีนิยมเกี่ยวกับบทบาทที่ด้อยกว่าของสตรียังคงดำรงอยู่ในชุมชนชนบทหลายแห่ง เด็กหญิงจากชุมชนชนบทต้องเสี่ยงเป็นพิเศษต่อความรุนแรงและการแสวงหาประโยชน์ทางเพศเมื่อเดินทางออกจากชุมชนชนบทเพื่อหางานทำในเมือง

มาตรา 16 (และมาตรา 5)

22. การบังคับให้ทำหมันหรือทำแท้งมีผลเสียต่อสุขภาพกาย และจิตของสตรี และละเมิดสิทธิของสตรีที่จะตัดสินใจว่าจะมีบุตรกี่คนและมีระยะห่างกันเท่าใด
23. ความรุนแรงในครอบครัวเป็นรูปแบบความรุนแรงต่อสตรีที่ร้ายแรงที่สุด ความรุนแรงดังกล่าวมีปรากฏอยู่ในทุกสังคม มีสตรีทุกวัยที่ต้องเผชิญกับความรุนแรงทุกประเภท จากความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นการทุบตี ข่มขืน และการทำร้ายทางเพศในแบบอื่น ความรุนแรงทางจิตใจและรูปแบบอื่น โดยมีทัศนคติแบบประเพณีนิยม เป็นเครื่องค้ำจุน ความไม่สามารถพึ่งพาตนเองในทางเศรษฐกิจกดดันให้สตรีจำนวนมากต้องทนอยู่กับสภาพความสัมพันธ์ที่มีความรุนแรง การที่ผู้ชายปฏิเสธความรับผิดชอบ ต่อครอบครัวอาจถือเป็นรูปแบบหนึ่งของความรุนแรงและการบังคับความรุนแรงในลักษณะเช่นนี้ทำให้สตรีต้องมีความเสี่ยงด้านสุขภาพและทำลายความสามารถของสตรีในการมีส่วนร่วมในชีวิตครอบครัว และชีวิตสาธารณะอย่างเท่าเทียม

ข้อเสนอแนะเฉพาะด้าน

24. จากความต่าง ๆ เหล่านี้ คณะกรรมการว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีเสนอแนะว่า
- (ก) รัฐภาคีควรดำเนินมาตรการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศภาพทุกรูปแบบทั้งการกระทำในที่สาธารณะและที่เป็นส่วนตัว

- (ข) รัฐภาคีความประกันว่ากฎหมายต่อต้านความรุนแรง การคุกคามกันภาพ ในครอบครัว การข่มขืน การทำร้ายทางเพศ และความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศภาพอย่างอื่น ๆ จะให้การคุ้มครองสตรีทุกคนได้อย่างเพียงพอ และเคารพเกียรติและศักดิ์ศรีของสตรี และควรมีการให้บริการคุ้มครอง และสนับสนุนที่เหมาะสมแก่ผู้ตกเป็นเหยื่อ นอกจากนี้การอบรมให้เจ้าหน้าที่ ในกระบวนการยุติธรรม และผู้รักษากฎหมาย ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่น ๆ มีความละเอียดอ่อนต่อเรื่องเพศภาพ นับเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติตามอนุสัญญา
- (ค) รัฐภาคีควรส่งเสริมให้มีการรวบรวมสถิติและการวิจัยเรื่องขอบเขต สาเหตุ และผลของความรุนแรง รวมทั้งเรื่องประสิทธิภาพของมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกัน และจัดการกับความรุนแรง
- (ง) ควรมีการดำเนินมาตรการที่มีประสิทธิภาพเพื่อประกันว่าสื่อจะเคารพและส่งเสริมการเคารพต่อสตรี
- (จ) ในรายงาน รัฐภาคีควรชี้ให้เห็นถึงสภาวะและขอบเขตของทัศนคติ จารีต และวิถีปฏิบัติที่ทำให้ความรุนแรงต่อสตรีดำรงอยู่ รวมถึงชนิดของความรุนแรง ที่เป็นผลจากสิ่งเหล่านี้ รัฐภาคีควรรายงานถึงมาตรการที่ได้ดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาคความรุนแรงและผลของมาตรการเหล่านั้น
- (ฉ) ควรมีการดำเนินมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขทัศนคติและการประพฤติปฏิบัติเหล่านั้น รัฐควรริเริ่มโครงการการศึกษาและข้อมูลสาธารณะ เพื่อช่วยขจัดอคติที่เป็นอุปสรรคต่อความเสมอภาคของสตรี (ข้อเสนอแนะลำดับที่ 3 ปี ค.ศ. 1987)
- (ช) มาตรการป้องกันและลงโทษเป็นการเฉพาะเป็นสิ่งจำเป็นในการแก้ไขปัญหาคการค้ามนุษย์และเอาเปรียบทางเพศ
- (ซ) ในรายงาน รัฐภาคีควรบรรยายถึงขอบเขตปัญหา และมาตรการที่ปวงรวมทั้งบทบัญญัติลงโทษ มาตรการป้องกันและฟื้นฟูที่ได้ดำเนินการแล้วเพื่อคุ้มครองสตรีที่อยู่ในกิจกรรมการค้าประเวณี หรือเป็นผู้ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์และการเอาเปรียบทางเพศ และควรมีการบรรยายถึงประสิทธิภาพของมาตรการเหล่านี้
- (ฌ) ควรจัดให้มีขั้นตอนเพื่อส่งเรื่องร้องเรียนและการเยียวยา รวมทั้งการจ่ายค่าชดเชย

- (ญ) รัฐภาคีควรระบุข้อมูลเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศและมาตรการ เพื่อการคุ้มครองสตรี จากการล่วงละเมิดทางเพศและความรุนแรงหรือการ บังคับรูปแบบอื่นในสถานที่ทำงานไว้ในรายงานด้วย
- (ฎ) รัฐภาคีควรจัดตั้งหรือสนับสนุนบริการสำหรับผู้ตกเป็นเหยื่อความรุนแรง ในครอบครัวการข่มขืนการทำร้ายทางเพศและความรุนแรงบนพื้นฐานของ เพศสภาพรูปแบบอื่น ซึ่งรวมถึงการให้ที่พักพิง การมีบุคลากรด้านสุขภาพที่ ได้รับ การอบรมเป็นพิเศษ และการฟื้นฟูและให้คำปรึกษา
- (ฏ) รัฐภาคีควรดำเนินมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหาความรุนแรงต่าง ๆ ดังกล่าว และควรคำนึงถึงข้อเสนอแนะของคณะกรรมการในเรื่องการขลิบอวัยวะเพศ หญิง (ข้อเสนอแนะลำดับที่ 14) ในการจัดทำรายงานประเด็นเกี่ยวกับสุขภาพ
- (ฐ) รัฐภาคีควรประกันว่าจะมีการดำเนินมาตรการเพื่อป้องกันการบังคับในเรื่อง ที่เกี่ยวกับภาวะเจริญพันธุ์และการมีบุตร และประกันว่าสตรีจะไม่ถูกบังคับ ให้ต้องฟังวิธีการทางการแพทย์ที่ไม่ปลอดภัย เช่น การทำแท้งผิดกฎหมาย เนื่องจากขาดบริการเพื่อการควบคุมภาวะเจริญพันธุ์ที่เหมาะสม
- (ฑ) รัฐภาคีควรระบุในรายงานถึงขอบเขตของปัญหาเหล่านี้ และชี้ให้เห็น มาตรการ ที่ได้ดำเนินการแล้วและผลของมาตรการเหล่านั้น
- (ฒ) รัฐภาคีควรประกันว่าสตรีในชนบทจะสามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ สำหรับ ผู้ตกเป็นเหยื่อความรุนแรง และควรจัดให้มีบริการพิเศษสำหรับชุมชน ที่อยู่ห่างไกลในกรณีที่เป็น
- (ณ) มาตรการเพื่อคุ้มครองสตรีจากความรุนแรงควรรวมถึงโอกาสที่จะได้รับ การฝึกอบรมและการมีงานทำ และการติดตามตรวจสอบเงื่อนไขการจ้าง งาน ของคนทำงานบ้านด้วย
- (ด) รัฐภาคีควรรายงานเรื่องความเสี่ยงที่สตรีชนบทต้องเผชิญขอบเขต และสภาพการณ์ของความรุนแรงและการคุกคามที่พวกเขาเหล่านั้น ต้องเผชิญ ความต้องการและการเข้าถึงการสนับสนุน และบริการอื่น ๆ ความมีประสิทธิภาพของมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหาความรุนแรง
- (ต) มาตรการที่จำเป็นเพื่อแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัวควรรวมถึง
- (1) โทษทางอาญาในกรณีที่เป็น รวมทั้งการเยียวยาในทางแพ่ง เมื่อเกิดกรณีความรุนแรงที่เกี่ยวกับการทำร้ายและฆาตกรรมสมาชิก ครอบครัวที่เป็นสตรี

- (2) กฎหมายที่ยกเลิกข้ออ้างเรื่องการปกป้องเกียรติยศในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการทำร้ายและฆาตกรรมสมาชิกครอบครัวที่เป็นสตรี
 - (3) บริการเพื่อประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพของผู้ตกเป็นเหยื่อ ความรุนแรงในครอบครัว รวมถึงการให้ที่พักพิง การให้คำปรึกษา และโครงการฟื้นฟู
 - (4) โครงการฟื้นฟูสำหรับผู้ก่อความรุนแรงในครอบครัว
 - (5) บริการให้การสนับสนุนสำหรับครอบครัวที่เผชิญปัญหาการข่มขืนและการคุกคามทางเพศในครอบครัว
- (ง) รัฐภาคีควมรายงานถึงขอบเขตของความรุนแรง และการคุกคามทางเพศในครอบครัว และมาตรการเพื่อป้องกัน ลงโทษ และเยียวยาที่ได้ดำเนินการแล้ว
- (จ) รัฐภาคีควรดำเนินมาตรการทั้งทางกฎหมายและมาตรการอื่น ๆ ทุกอย่างที่เป็นจำเป็นเพื่อให้การคุ้มครองที่มีประสิทธิภาพ ให้สตรีรอดพ้นจากความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศภาพ ซึ่งส่วนหนึ่งของมาตรการเหล่านี้ ได้แก่
- (1) มาตรการทางกฎหมายที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการดำเนินการทางอาญา การเยียวยาทางแพ่ง และจ่ายค่าชดเชย เพื่อคุ้มครองสตรีจากความรุนแรงทุกประเภท ซึ่งส่วนหนึ่ง ได้แก่ ความรุนแรงและการคุกคามในครอบครัว การทำร้ายทางเพศ และการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน
 - (2) มาตรการป้องกัน รวมถึงโครงการเผยแพร่ข้อมูลสาธารณะและการศึกษาเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติเกี่ยวกับบทบาทและสถานภาพของบุรุษและสตรี
 - (3) มาตรการป้องกัน รวมถึงการให้ที่พักพิง การให้คำปรึกษาการฟื้นฟู และการบริการให้การสนับสนุนสำหรับสตรีที่เป็นเหยื่อของความรุนแรง หรือเสี่ยงต่อภาวะความรุนแรง
- (ฉ) รัฐภาคีควรรายงานถึงความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศภาพทุกรูปแบบ และการรายงานเหล่านี้ควรระบุถึงข้อมูลที่มีอยู่เกี่ยวกับปรากฏการณ์ความรุนแรงแต่ละรูปแบบ และผลของความรุนแรงดังกล่าวต่อสตรีผู้ตกเป็นเหยื่อ
- (ช) รายงานของรัฐภาคีควรระบุถึงข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมาย การป้องกัน และการคุ้มครองที่ได้ดำเนินการแล้ว เพื่อแก้ไขปัญหาความรุนแรงต่อสตรี รวมถึงประสิทธิผลของมาตรการเหล่านั้น

Statement on Sexual Harassment¹

Home > Download Center > Hospital/Medical Staff > Statement on Sexual Harassment

Sexual Harassment Policy Statement of the Ohio State Medical Association and OHA: The Association for Hospitals and Health Systems

This policy statement was developed for general informational purposes only. It is not meant to be a comprehensive guide regarding sexual harassment, nor should it be construed as authoritative legal advice. The information in this policy statement is current as of March 1999, however, users should review the full text of the most current cited version of code sections and referenced material.

Introduction

The Ohio State Medical Association (OSMA), together with OHA: The Association for Hospitals and Health Systems (OHA), strongly disapproves of any form of sexual harassment in the workplace, and encourages all physicians, hospitals and health systems to assist in the prevention of any form of sexual harassment on the premises of all health care workplaces. To that end, this policy provides a definition of sexual harassment and strongly recommends that hospitals and health systems implement policies and procedures to deal swiftly and fairly with sexual harassment complaints. In addition, medical staffs are encouraged to implement sexual harassment policies and procedures to investigate and alleviate any sexual harassment problems that could affect the quality of patient care.

Sexual Harassment in the Workplace

Sexual harassment is unwelcome verbal or physical conduct of a sexual nature which can include pornographic pictures, e-mails, gestures and/or sexual language that creates or is intended to create a hostile work environment. Sexual harassment also may include conduct which indicates that employment, employment benefits or employment decisions are conditioned upon acquiescence in sexual activity.

Sexual Misconduct and Sexual Harassment by Physicians

Physician sexual misconduct and sexual harassment by physicians are not necessarily the same. Physician sexual



¹ "Statement on Sexual Harassment,"
<<http://www.osma.org/images/Answers.jpg>>, 2005.

HOSPITAL IN NEW YORK TO PAY OVER \$5 MILLION TO SETTLE SEXUAL HARASSMENT BY DOCTOR²

EEOC Lawsuit Says Harassment of Women Occurred During Employment-Related Exams at Lutheran Medical Center

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission



A woman represented by EEOC in the Lutheran Medical Center settlement (standing at podium) addresses the news media and is consoled by Kam S. Wong, lead New York Trial Attorney in the case (seated on left). Looking on is Elizabeth Grossman, Supervisory Trial Attorney (seated on right).

BROOKLYN, N.Y. -- The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) today announced its largest sexual harassment settlement ever in the state of New York for \$5.425 million and significant remedial relief on behalf of a class of female workers at Lutheran Medical Center (Lutheran), a hospital based in Brooklyn, New York.

In the lawsuit filed under Title VII of the Civil Rights Act of 1964 (*EEOC v. Lutheran Medical Center*, No. 01-5494, E.D.N.Y.), EEOC alleged that Dr. Conrado Ponio, during his employment at Lutheran, abused his authority by sexually harassing a class of female employees when conducting employment related medical examinations. The sexual harassment included invasive touching and intrusive questions about the employees' sexual practices. Additionally, the EEOC alleged that Lutheran knew or should have known of the sexual harassment and failed to take adequate measures to prevent such harassment. Eight female employees had filed charges with EEOC that led to the litigation, which was filed after the agency exhausted its conciliation efforts to reach a voluntary pre-litigation settlement.

"Sexual harassment in the workplace is not a thing of the past," said Commission Chair Cari M. Dominguez. "To the contrary, it continues to be a serious problem for working women," she said, noting that EEOC and state and local agencies continue to receive upward of 14,000 sexual harassment charge filings per year.

²Hospital in New York to Pay Over \$5 million to settle Sexual Harassment by doctor," <<http://www.eeoc.gov-press-4-9-03.jpg>>,2005.

Air Force Print News Today

Air Force news from around the world

General briefs senators on sexual harassment in Air Force³

by Master Sgt. Scott Elliott
Air Force Print News

2/26/2004 - **WASHINGTON** -- Sexual harassment is a problem in the Air Force, but the service's second-highest ranking officer assured members of the U.S. Senate that it has the full attention of senior leaders.

Air Force Vice Chief of Staff Gen. T. Michael Moseley testified Feb. 25 before the Senate Armed Services Committee subcommittee on personnel. He was joined by other service vice chiefs of staff and Dr. David S.C. Chu, undersecretary of defense for personnel and readiness.

Critics have blasted the military's handling of sexual harassment cases, such as the exposure last year of events at the Air Force Academy and, more recently, at Sheppard Air Force Base, Texas. One example, a report from the Denver Post, read by Texas Senator John Cornyn, implied it may be that "a secret handshake bonds the Congress and military preventing any meaningful change."

"Let me tell you the bottom line up front," General Moseley said. "These are our people. These are our airmen. These are our kids, and we take this seriously. One (case of sexual harassment) is too many.

"An impression that there are 'handshakes' or 'agreements' out there is not only not true but a bit insulting, because these are our kids," he said. "We take them as a national treasure."

Secretary of the Air Force Dr. James G. Roche and Air Force Chief of Staff Gen. John P. Jumper made sweeping changes to leadership and policy at the Air Force Academy last year following reports of several



WASHINGTON -- Air Force Vice Chief of Staff Gen. T. Michael Moseley answers questions during a hearing of the Senate Armed Services Subcommittee on Personnel about the Air Force's policies and programs for preventing and responding to incidents of sexual assault. (U.S. Air Force photo by Master Sgt. Jim Varhegyi)

³"General briefs senators on sexual harassment in Air Force,"
<<http://www.af.mil/media/photodb/web/web.040225-F-3050V-105.jpg>>,2005.

Pentagon investigates sexual harassment charge filed by top female general⁴

March 31, 2000
 Web posted at: 9:00 p.m. EST (0200 GMT)

From *Military Affairs Correspondent*
[Janie McKinney](#)

WASHINGTON (CNN) -- The Pentagon has confirmed that the U.S. Army's most senior female general has filed a sexual harassment charge against a male general.



When she received her third star in 1997, Lt. Gen. [Claudia Kennedy](#) became the Army's highest-ranking female. Now, just months before her planned retirement, she has become the most senior soldier to complain of sexual harassment.

Kennedy, 52, is not talking publicly. And, citing privacy concerns, neither is the Pentagon.

 MESSAGE BOARD
[the U.S. military](#)

"Since the complaint has been filed, I am not in a position to comment, other than to say we maintain a zero tolerance policy that no harassment at any level is going to be acceptable or tolerated," Defense Secretary [William Cohen](#) said Friday during an appearance with the Ukrainian defense minister.

Pentagon sources say that late last year Kennedy, who is single, told the Army's inspector general that in 1996 when she was a two-star general, a male general of equal rank touched her in an inappropriate way in her Pentagon office.

According to *The New York Times*, it was only after the accused general's name came up for a prominent assignment that Kennedy filed the formal complaint.

⁴"Pentagon investigates sexual harassment charge filed by top female general," <http://archives.cnn.com-2000-US-03-31-army.sex_charge.01/ink.mckinney.jpg>, 2005.