พื้นที่ปลอดภัย เริ่มต้นที่การเคารพเส้นแบ่งเขต

คู่มือมาตรการระดับองค์กร:
การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

(อ้างอิงจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์)

NotebookLM

ภัยเงียบที่ยังคงซ่อนตัวอยู่ในสถานที่ทำงาน

ปัญหาการคุกคามทางเพศไม่ใช่เรื่องไกลตัว และมักเกิดขึ้นภายใต้ความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ซับซ้อนในองค์กร

13.28%

สัดส่วนของเยาวชนและนักศึกษา (อายุ 15-25 ปี) ที่เคยตกเป็นเหยื่อของการถูกลวนลามหรือล่วงละเมิด (จาก NIDA Poll)

43.9%

สัดส่วนของสตรีในสถานประกอบการและโรงงานที่เคยถูกล่วงละเมิดทางเพศ (มักมาจากการใช้วาจาและหลอกสัมผัส - วารสารสภาการพยาบาล)

อันดับ 1

ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน คือกลุ่มบุคคลที่ถูกระบุว่าเป็นผู้กระทำการคุกคามทางเพศมากที่สุด รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานและลูกค้า (สวนดุสิตโพล)

NotebookLM

รากฐานทางกฎหมายที่คุ้มครองสิทธิและความปลอดภัย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (มาตรา 4, 27, 71)

คุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล รัฐต้องปกป้องสตรีจากการใช้ความรุนแรง

พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

ห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม แบ่งแยก หรือกีดกันสิทธิประโยชน์เพียงเพราะเหตุแห่งเพศหรือการแสดงออกทางเพศ

ประมวลกฎหมายอาญา (มาตรา 397)

การรังแก ข่มเหง คุกคามให้ได้รับความอับอาย มีโทษปรับ และหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชาจะมีโทษจำคุกและปรับหนักขึ้น

พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน & กฎ ก.พ. พ.ศ. 2553

ห้ามผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน ล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างเด็ดขาด

NotebookLM

ถอดรหัสความหมาย: การคุกคามทางเพศคืออะไร?

พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา (Unwelcome Behavior)

พฤติกรรมทางเพศใดๆ ด้วยวาจา ท่าทาง สายตา ข้อความ หรือการสัมผัสทางกาย ที่อีกฝ่ายไม่ได้ร้องขอหรือยินยอม

+

ผลกระทบและการใช้อำนาจ (Impact & Coercion)

ทำให้รู้สึกอึดอัดใจ รำคาญ อับอาย หวาดกลัว หรือถูกบีบบังคับด้วยความสัมพันธ์เชิงอำนาจทางการงาน

=

สภาพแวดล้อมที่เป็นพิษ (Hostile Environment)

นำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ขัดขวางประสิทธิภาพ และละเมิดสิทธิส่วนบุคคลอย่างร้ายแรง

หมายเหตุ: สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกเพศ (ชาย หญิง หรือบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ) และเกิดได้ในทุกสถานที่ทำงาน การประชุม หรือแม้แต่การสื่อสารผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

NotebookLM

2 รูปแบบหลักของการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

การสร้างบรรยากาศไม่พึงปรารถนา (Hostile Environment)

ลักษณะ:
ก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน ทำให้เหยื่อรู้สึกไม่ปลอดภัย

ตัวอย่าง:
การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่างหน้าตา, การเล่าเรื่องตลกลามก, การส่งภาพโป๊เปลือยผ่านแชท, การถูกเนื้อต้องตัวโดยไม่จำเป็น

การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก 'งาน' (Quid Pro Quo)

ลักษณะ:
การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือการใช้อำนาจให้คุณให้โทษทางการงานเพื่อกดดันให้เกิดความสัมพันธ์ทางเพศ

ตัวอย่าง:
สัญญาว่าจะเลื่อนตำแหน่งหากยอมมีเพศสัมพันธ์ด้วย, ข่มขู่ว่าจะไล่ออกหรือลดเกรดประเมินหากไม่ยอมทำตามเงื่อนไขทางเพศ

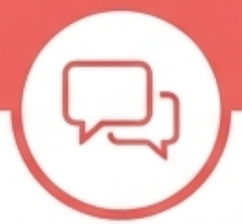
ข้อควรระวัง: แม้อีกฝ่ายจะยอมจำนนเพื่อรักษาหน้าที่การงาน ก็ถือเป็นการล่วงละเมิดที่ขัดต่อหลักธรรมาภิบาลอย่างร้ายแรง

NotebookLM

5 มิติของพฤติกรรมที่เข้าข่ายการล่วงละเมิด

1. ทางสายตา (Visual)

จ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ, มองหน้าอก, มองช้อนใต้กระโปรง จนทำให้อีกฝ่ายอึดอัด

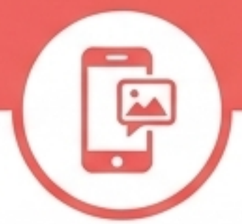


2. ทางวาจา (Verbal)

วิจารณ์รูปร่างทรวดทรง, พูดจาแหะโลม, ถามเรื่องส่วนตัวทางเพศ, เรียกด้วยคำที่ส่อไปทางเพศ

3. ทางกาย (Physical)

ฉวยโอกาสกอดรัด จูบ ลูบคลำ, ดึงมานั่งตัก, ขวางทางเดิน, หรือตั้งใจใกล้ชิดจนเกินงาม



4. สื่อและอื่นๆ (Media)

โชว์ปฏิทินโป๊, วาดภาพสัญลักษณ์ทางเพศ, ส่งภาพ/ข้อความลามกผ่าน Line หรือ Email

5. การแลกเปลี่ยน (Exchange)

ให้สัญญาเรื่องตำแหน่ง/เงินเดือนแลกกับเพศสัมพันธ์, หรือข่มขู่ทำร้ายหากไม่ยินยอม

NotebookLM

ผลกระทบที่ลุกลาม: จากเหยื่อสู่ความล้มเหลวขององค์กร

ผลกระทบต่อระดับองค์กร (Organizational Impact)
- กระบวนการทำงานหยุดชะงัก ประสิทธิภาพตกต่ำ
- ภาพลักษณ์องค์กรเสื่อมเสีย ขัดต่อหลักธรรมาภิบาล
- สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ไร้ความเสมอภาค

ผลกระทบต่อทีมและสภาพแวดล้อม (Team Impact)
- หลีกเลี่ยงการมาทำงาน ขาดงานบ่อย
- หลีกเลี่ยงการประชุมที่มีผู้กระทำผิดร่วมด้วย
- เกิดบรรยากาศความตึงเครียดและความหวาดระแวงในทีม

ผลกระทบต่อระดับบุคคล (Individual Impact)
- สูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง
- เกิดความเครียด วิตกกังวล และปวดศีรษะเรื้อรัง
- รู้สึกไม่ปลอดภัย หวาดผวาต่อการดำรงชีวิต

NotebookLM

4 เสาหลักของมาตรการป้องกันระดับองค์กร (The Organizational Blueprint)

1. นโยบายและวัฒนธรรม (Declare & Educate)

ประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมการเคารพซึ่งกันและกัน และจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ

2.กลไกและกระบวนการ (Mechanism & Process)

จัดตั้งกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน (เช่น กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม) และมีคู่มือแนวปฏิบัติที่ครอบคลุมตั้งแต่พนักงานยันผู้รับเหมา

3. การคุ้มครอง (Protection)

มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและพยานไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกกล่าวหาระหว่างการสอบสวน

4. การรายงานและติดตามผล (Report & Monitor)

ดำเนินการสอบสวนอย่างจริงจังภายในกรอบเวลาที่รวดเร็ว และรายงานผลต่อส่วนกลาง (ศปคพ.) เป็นประจำทุกปี

NotebookLM

กระบวนการจัดการปัญหา: รวดเร็ว เป็นธรรม และเป็นความลับ

ได้รับเรื่องร้องเรียน

เริ่มดำเนินการจัดการปัญหาทันที (ภายใน 15 วัน)

การแก้ไขอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Resolution)

- **เหมาะสำหรับ:** การร้องเรียนด้วยวาจา (ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร)
- **กระบวนการ:** การพูดคุยฉันมิตร ประนอมข้อพิพาท โดยผู้ไกล่เกลี่ยที่ทั้งสองฝ่ายเคารพ
- **ผลลัพธ์:** ทำบันทึกข้อตกลงร่วมกันเพื่อควบคุมไม่ให้กระทำซ้ำ

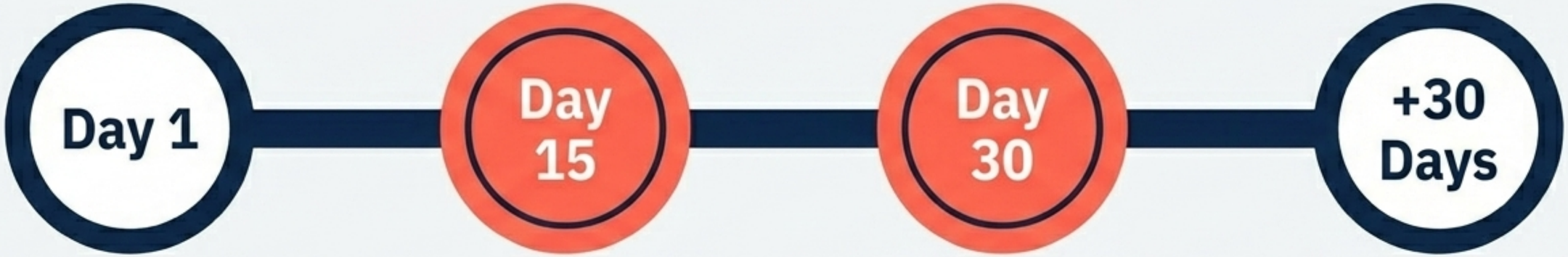
การตรวจสอบข้อเท็จจริงและวินัย (Formal Investigation)

- **เหมาะสำหรับ:** การร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จ
- **กระบวนการ:** ตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง หากมีมูลความผิด ส่งต่อให้ส่วนงานสอบวินัย
- **ผลลัพธ์:** ดำเนินการทางวินัยตามกฎหมายอย่างเด็ดขาด

ข้อมูลของคู่กรณีต้องเก็บเป็น ‘ความลับ’ ขั้นสูงสุด เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินดีให้เปิดเผย

NotebookLM

กรอบเวลาปฏิบัติงาน (The Investigation Timeline)



จุดเริ่มต้น (Initiation)
ได้รับเรื่องร้องเรียน (ผ่านทุกช่องทาง)

เส้นตายเริ่มดำเนินการ (Action Deadline)
กลไกร้องทุกข์ต้อง ‘เริ่ม’ ดำเนินการตรวจสอบหรือไกล่เกลี่ยอย่างจริงจังภายใน 15 วัน

สิ้นสุดการสอบสวน (Completion)
ต้องดำเนินการสอบสวนและแก้ไขปัญหาให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน

ขยายเวลาสูงสุด (Maximum Extension)
หากกรณีซับซ้อน สามารถขอขยายเวลาได้อีก 30 วัน (แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารสูงสุดพร้อมเหตุผลอันสมควร)

ความล่าช้าคือการปฏิเสธความยุติธรรม
ผู้บังคับบัญชาที่ละเลยกรอบเวลานี้ถือว่าละเว้นการปฏิบัติหน้าที่

NotebookLM

โครงสร้างคณะทำงานสอบข้อเท็จจริงที่ปราศจากอคติ

ประธานคณะทำงาน:
ต้องมีตำแหน่ง **'สูงกว่า'** คู่กรณี
(หากผู้กระทำเป็นผู้บริหารสูงสุด ให้ใช้ผู้มีอำนาจเทียบเท่าจากหน่วยงานอื่นเป็นประธาน)

ผู้เชี่ยวชาญ/บุคลากร:
บุคลากรอื่นที่ได้รับแต่งตั้ง
(จำนวนรวมทั้งหมดคณะกรรมการ
ไม่เกิน 5 คน)

ตัวแทนจากต้นสังกัด:
บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัด
ของคู่กรณีที่มีตำแหน่ง
'ไม่ต่ำกว่า' คู่กรณี

ผู้ไว้วางใจ (เฉพาะตอนให้ปากคำ):
พิเศษ: ผู้เสียหายมีสิทธินำ 'บุคคลที่ไว้วางใจ'
เข้าร่วมรับฟังได้ในขั้นตอนการสอบปากคำ
เพื่อให้เกิดความอุ่นใจ

ตัวแทนเพศสภาพ:
ต้องมีคณะทำงานที่มี 'เพศสภาพ
เดียวกับผู้เสียหาย' อย่างน้อย 1 คน

NotebookLM

หลักประกันความยุติธรรม: มาตรการคุ้มครองทั้งสองฝ่าย

การคุ้มครองผู้ร้องเรียนและพยาน (Victim & Witness Protection)

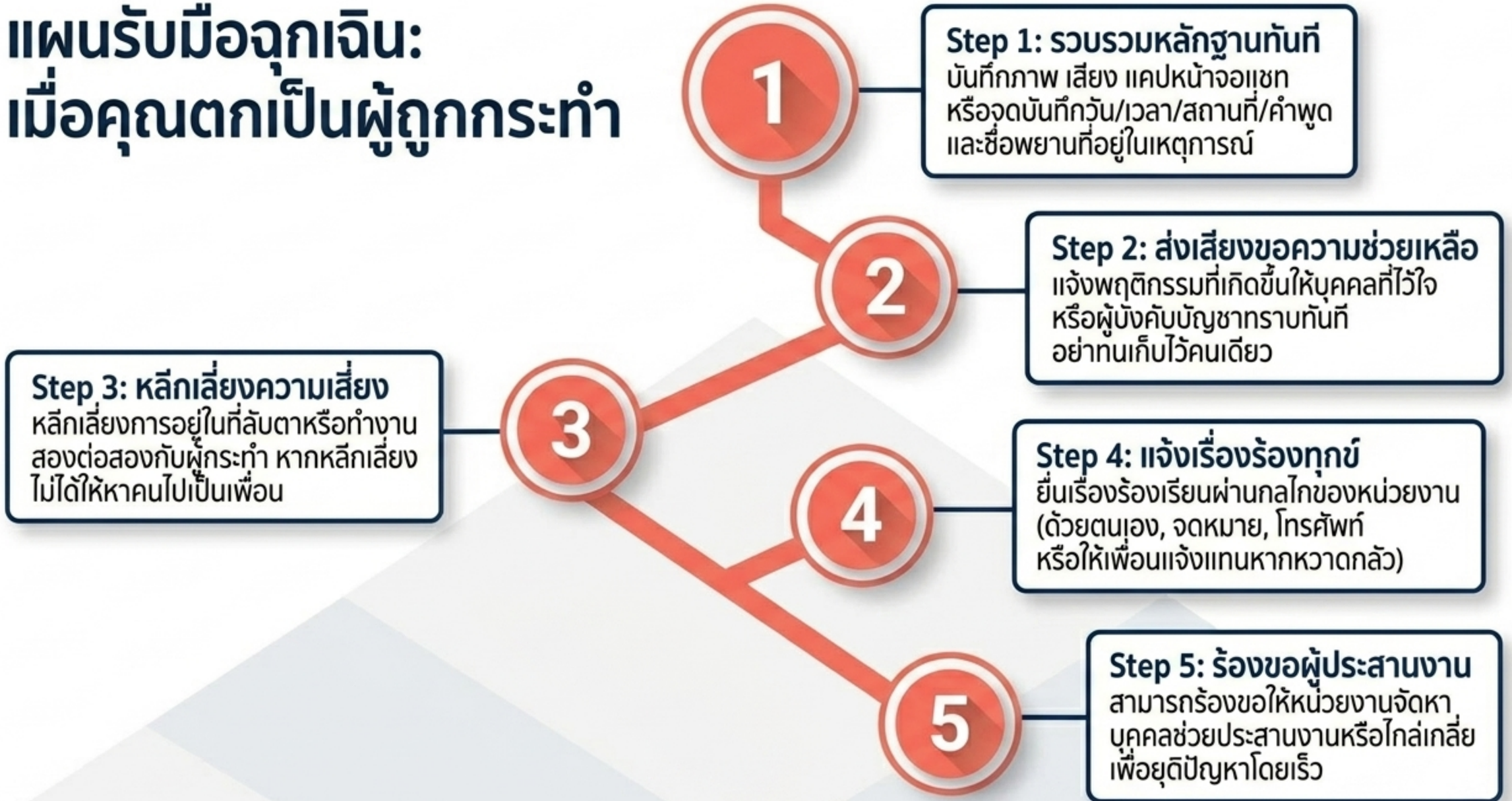
- **ห้ามการกลั่นแกล้ง:** จะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิตเด็ดขาด
- **ต้องได้รับความยินยอม:** หากจำเป็นต้องย้ายสายงานเพื่อความปลอดภัย ต้องได้รับความยินยอมจากเหยื่อก่อนเสมอ
- **การเยียวยา:** มีสิทธิได้รับการฟื้นฟู เยียวยา และชดเชยค่าใช้จ่าย (เช่น ค่าเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล)

การคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา (Fairness for the Accused)

- **สันนิษฐานไว้ก่อนว่าบริสุทธิ์:** ระหว่างการร้องเรียนยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด และต้องได้รับการปฏิบัติตามปกติ
- **สิทธิในการป้องกันตัว:** ได้รับโอกาสในการชี้แจงและแสดงพยานหลักฐานเพื่อแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่

NotebookLM

แผนรับมือฉุกเฉิน: เมื่อคุณตกเป็นผู้ถูกกระทำ



NotebookLM

ช่องทางการส่งเสียง: คุณไม่ได้อยู่คนเดียว

Internal Channels (ภายในหน่วยงาน)

ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
(แจ้งหัวหน้างานโดยตรง)

กลไกคุ้มครองจริยธรรม / HR
(กล่องรับเรื่องร้องทุกข์, เว็บไซต์หน่วยงาน, อีเมลสายตรง)

External Escalation (ภายนอกหน่วยงาน - หากองค์กรเพิกเฉย)

ศปคพ. — ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดฯ (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว)

สำนักงาน ก.พ. — สำหรับกรณีข้าราชการพลเรือน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ — เพื่อร้องเรียนการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐาน

คำแนะนำ: เลือกร้องทุกข์ต่อช่องทางใดช่องทางหนึ่งจนกว่าจะสิ้นสุดกระบวนการ หากไม่มีความคืบหน้า จึงค่อยยกระดับไปยังหน่วยงานภายนอก

NotebookLM

สร้างวัฒนธรรม Zero Tolerance สู่พื้นที่การทำงานที่ปลอดภัย

การหยุดยั้งการคุกคามทางเพศ ไม่ใช่แค่การทำตามกฎระเบียบ แต่คือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคน “เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์”

สำหรับพนักงาน:
ไม่เพิกเฉยเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานถูกคุกคาม
จงเป็นกระบอกเสียงและให้ความช่วยเหลือ

สำหรับผู้บริหาร:
ต้องทำหน้าที่สอดส่องดูแล
หากละเลยการจัดการปัญหา
ถือเป็นการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่อย่างร้ายแรง

พื้นที่ทำงานที่ปลอดภัย คือสิทธิขั้นพื้นฐานของทุกคน (A Safe Workplace is Everyone’s Fundamental Right)

NotebookLM