พื้นที่ปลอดภัย เริ่มต้นที่การเคารพเส้นแบ่งเขต

คู่มือมาตรการระดับองค์กร: การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

(อ้างอิงจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์)

จัดทำโดย นายเอกราช บุญนาควงศ์กิตติ

ภัยเงียบที่ยังคงซ่อนตัว อยู่ในสถานที่ทำงาน



ปัญหาการคุกคามทางเพศไม่ใช่เรื่องไกลตัว และมักเกิดขึ้นภายใต้ความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ซับซ้อนในองค์กร

13.28%

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

43.9%

สัดส่วนของสตรีในสถานประกอบการและโรงงานที่เคยถูกล่วงละเมิดทางเพศ (มักมาจากการใช้วาจาและหลอกสัมผัส - วารสารสภาการพยาบาล)

อันดับ 1

ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน คือกลุ่มบุคคลที่ถูกระบุว่าเป็นผู้กระทำการคุกคามทางเพศมากที่สุด รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานและลูกค้า (สวนดุสิตโพล)

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

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 หรือแม้แต่การสื่อสารผ่านสื่ออิเล็กกรอนิกส์

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

5 มิติของพฤติกรรมที่เข้าข่ายการล่วงละเมิด



1. ทางสายตา (Visual)

จ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ, มองหน้าอก, มองช้อนใต้กระโปรง จนทำให้อีกฝ่ายอึดอัด



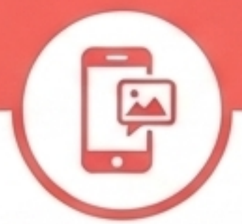
2. ทางวาจา (Verbal)

วิจารณ์รูปร่างทรวดทรง, พูดจาแหะโลม, ถามเรื่องส่วนตัวทางเพศ, เรียกด้วยคำที่ส่อไปทางเพศ



3. ทางกาย (Physical)

ฉวยโอกาสกอดรัด จูบ ลูบคลำ, ดึงมานั่งตัก, ขวางทางเดิน, หรือตั้งใจใกล้ชิดจนเกินงาม



4. สื่อและอื่นๆ (Media)

โชว์ปฏิทินโป๊, วาดภาพลัญลักษณ์ทางเพศ, ส่งภาพ/ข้อความลามกผ่าน Line หรือ Email



5. การแลกเปลี่ยน (Exchange)

ให้สัญญาเรื่องตำแหน่ง/เงินเดือนแลกกับเพศสัมพันธ์, หรือข่มขู่ทำร้ายหากไม่ยินยอม

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



4 เสาหลักของมาตรการป้องกันระดับองค์กร (The Organizational Blueprint)

1. นโยบายและวัฒนธรรม (Declare & Educate)

ประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมการเคารพซึ่งกันและกัน และจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ



2.กลไกและกระบวนการ (Mechanism & Process)

จัดตั้งกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน (เช่น กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม) และมีคู่มือแนวปฏิบัติที่ครอบคลุม ตั้งแต่พนักงานยันผู้รับเหมา

3. การคุ้มครอง (Protection)

มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและพยานไม่ให้ถูกคลั่นแกล้ง และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกกล่าวหาระหว่างการสอบสวน

4. การรายงานและติดตามผล (Report & Monitor)

ดำเนินการสอบสวนอย่างจริงจัง ภายในกรอบเวลาที่รวดเร็ว และรายงานผลต่อส่วนกลาง (ศปคพ.) เป็นประจำทุกปี

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

แผนรับมือฉุกเฉิน: เมื่อคุณตกเป็นผู้ถูกกระทำ



ช่องทางการส่งเสียง: คุณไม่ได้อยู่คนเดียว

Internal Channels (ภายในหน่วยงาน)

ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
(แจ้งหัวหน้างานโดยตรง)

กลไกคุ้มครองจริยธรรม / HR
(กล่องรับเรื่องร้องทุกข์, เว็บไซต์หน่วยงาน, อีเมลสายตรง)

External Escalation (ภายนอกหน่วยงาน - หากองค์กรเพิกเฉย)

ศปคพ. — ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดฯ (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว)

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ — เพื่อร้องเรียนการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐาน

คำแนะนำ: เลือกร้องทุกข์ต่อช่องทางใดช่องทางหนึ่งจนกว่าจะสิ้นสุดกระบวนการ หากไม่มีความคืบหน้า จึงค่อยยกระดับไปยังหน่วยงานภายนอก

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)