

สรุปมาตรการ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา

การล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงาน

จัดทำโดย
ส่วนทรัพยากรมนุษย์
สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

(อ้างอิง: แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของสถาบันฯ
ประกอบด้วยคู่มือมาตรการฯ ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว)

ภัยเงียบที่ยังคงซ่อนตัว อยู่ในสถานที่ทำงาน



ปัญหาการคุกคามทางเพศไม่ใช่เรื่องไกลตัว
และมักเกิดขึ้นภายใต้ความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ซับซ้อนในองค์กร

อันดับ 1: เพื่อนร่วมงาน (81.75%)

บุคคลใกล้ชิดที่ทำงานร่วมกันทุกวัน คือกลุ่มที่ถูกระบุว่า
เป็นผู้กระทำการคุกคามทางเพศ และสร้างความอึดอัดใจ
มากที่สุด

อันดับ 2: ผู้บังคับบัญชา (16.67%)

การล่วงละเมิดที่แฝงมากับการใช้อำนาจหน้าที่
ทำให้ผู้ถูกกระทำมักไม่กล้าตอบโต้หรือร้องเรียน
เพราะกลัวผลกระทบต่องาน

อันดับ 3: ผู้มาติดต่อประสานงาน (8.73%)

บุคคลภายนอกที่ฉวยโอกาสล่วงละเมิดในระหว่างการ
ปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการ

(อ้างอิงข้อมูลจากผลสำรวจของ นิต้าโพล ร่วมกับ สสส. ปี 2567)

รากฐานทางกฎหมายที่คุ้มครองสิทธิและความปลอดภัย



**รัฐธรรมนูญแห่ง
ราชอาณาจักรไทย
(มาตรา 4, 27, 71)**

คุ้มครองศักดิ์ศรี
ความเป็นมนุษย์ สิทธิ
เสรีภาพ และความ
เสมอภาคของบุคคล
รัฐต้องปกป้องสตรี
จากการใช้ความรุนแรง



**พ.ร.บ. ความ เท่าเทียม
ระหว่างเพศ
พ.ศ. 2558**

ห้ามการเลือกปฏิบัติ
โดยไม่เป็นธรรม
แบ่งแยก หรือกีดกัน
สิทธิประโยชน์
เพียงเพราะเหตุแห่งเพศ
หรือการแสดงออกทางเพศ



**ประมวลกฎหมายอาญา
(มาตรา 397)**

การรังแก ข่มเหง
คุกคามให้ได้รับ
ความอับอาย
มีโทษปรับ และหากกระทำ
โดยผู้บังคับบัญชาจะมีโทษ
จำคุกและปรับหนักขึ้น



**พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน
และ กฎ ก.พ. พ.ศ. 2553**

ห้ามผู้บังคับบัญชา
หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน
ล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความ
เดือดร้อนรำคาญทางเพศ
ต่อผู้ปฏิบัติงาน อย่างเด็ดขาด

การคุกคามทางเพศ คืออะไร?

พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา

พฤติกรรมทางเพศใดๆ
ด้วยวาจา ทำทาง สายตา
ข้อความ หรือการสัมผัสทางกาย
ที่อีกฝ่ายไม่ได้ร้องขอ
หรือยินยอม



ผลกระทบและการใช้อำนาจ

ทำให้รู้สึกอึดอัดใจ รำคาญ
อับอาย หวาดกลัว
หรือถูกบีบบังคับ
ด้วยความสัมพันธ์เชิงอำนาจ
ทางการทำงาน



สภาพแวดล้อมที่เป็นพิษ

นำไปสู่บรรยากาศการทำงาน
ที่ไม่ปลอดภัย ขัดขวาง
ประสิทธิภาพ และละเมิดสิทธิ
ส่วนบุคคลอย่างร้ายแรง



หมายเหตุ: สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกเพศ (ชาย หญิง หรือบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ)
และเกิดได้ในทุกสถานที่ทำงาน การประชุม หรือแม้แต่การสื่อสารผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

2 รูปแบบหลักของการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

การสร้างบรรยากาศไม่พึงปรารถนา

ลักษณะ:

ก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน ทำให้เหยื่อรู้สึกไม่ปลอดภัย

ตัวอย่าง:

การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่างหน้าตา, การเล่าเรื่องตลกลามก, การส่งภาพโป๊เปลือยผ่านแชท, การถูกเนื้อต้องตัวโดยไม่จำเป็น

การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก “งาน”

ลักษณะ:

การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือการใช้อำนาจ ให้คุณให้โทษทางการทำงานเพื่อกดดันให้เกิด ความสัมพันธ์ทางเพศ

ตัวอย่าง:

สัญญาว่าจะเลื่อนตำแหน่งหากยอมมีเพศสัมพันธ์ด้วย, ข่มขู่ว่าจะไล่ออกหรือลดเกรด ประเมินหากไม่ยอมทำตามเงื่อนไขทางเพศ

ข้อควรระวัง: แม้อีกฝ่ายจะยอมจำนนเพื่อรักษาหน้าที่การทำงาน ก็ถือเป็นการล่วงละเมิดที่ขัดต่อหลักธรรมาภิบาลอย่างร้ายแรง

5 มิติของพฤติกรรมที่เข้าข่ายการล่วงละเมิด



1. ทางสายตา

จ้องมองร่างกาย
ที่สื่อไปในทางเพศ
มองหน้าอก
มองซ่อนใต้กระโปรง
จนทำให้อีกฝ่ายอึดอัด



2. ทางวาจา

วิจารณ์รูปร่าง
ทรวดทรง
พูดจาแทะโลม
ถามเรื่องส่วนตัวทางเพศ
เรียกด้วยคำที่สื่อ
ไปทางเพศ



3. ทางกาย

ฉวยโอกาสกอดรัด จูบ
ลอบคลำ ดึงมานั่งตัก
ขวางทางเดิน หรือตึงใจ
ใกล้ชิดจนเกินงาม



4. สื่อและอื่นๆ

โซเชียลมีเดีย
วาดภาพสัญลักษณ์
ทางเพศ ส่งภาพ/
ข้อความลามกผ่าน
Line หรือ Email



5. การแลกเปลี่ยน

ให้สัญญาเรื่องเลื่อน
ตำแหน่ง/เงินเดือน
แลกกับเพศสัมพันธ์
หรือข่มขู่ให้เกิดผลเสีย
ต่อหน้าที่การงาน
หากไม่ยินยอม

ผลกระทบที่ลูกหลาน: จากเหยื่อสู่ความล้มเหลวขององค์กร

ผลกระทบต่อระดับองค์กร

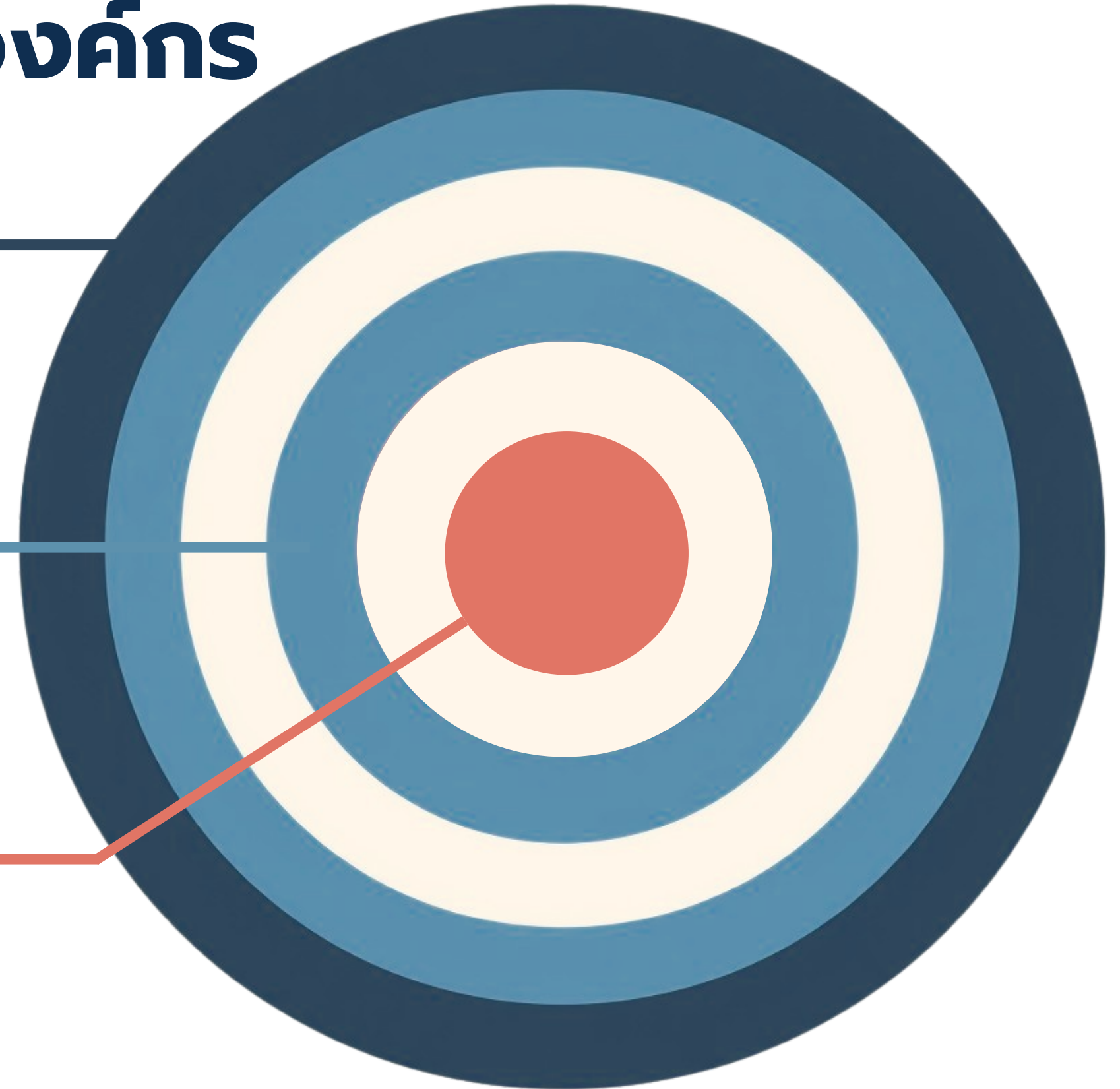
- กระบวนการทำงานหยุดชะงัก ประสิทธิภาพตกต่ำ
- ภาพลักษณ์องค์กรเสื่อมเสีย ขัดต่อหลักธรรมาภิบาล
- สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ไร้ความเสมอภาค

ผลกระทบต่อทีมและสภาพแวดล้อม

- หลีกเลี่ยงการทำงาน ขาดงานบ่อย
- หลีกเลี่ยงการประชุมที่มีผู้กระทำการมีส่วนร่วมด้วย
- เกิดบรรยากาศความตึงเครียดและความหวาดระแวงในทีม

ผลกระทบต่อระดับบุคคล

- สูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง
- เกิดความเครียด วิตกกังวล และปวดศีรษะเรื้อรัง
- รู้สึกไม่ปลอดภัย หวาดผวาต่อการดำรงชีวิต



4 เสาหลักของมาตรการป้องกันระดับองค์กร

1. นโยบายและวัฒนธรรม (Declare & Educate):

ประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์
อักษรที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรม
การเคารพซึ่งกันและกัน
และจัดอบรมให้ความรู้
แก่บุคลากรทุกระดับ

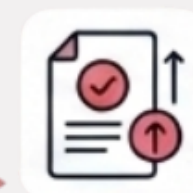


2. กลไกและกระบวนการ (Mechanism & Process):

จัดตั้งกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน
และมีคู่มือแนวปฏิบัติที่ครอบคลุมตั้งแต่
ผู้ปฏิบัติงานถึงผู้ใช้บริการ

3. การคุ้มครอง (Protection):

มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน
และพยายามไม่ให้เกิดกลั่นแกล้ง
และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกกล่าวหา
ระหว่างการสอบสวน



4. การรายงานและติดตามผล (Report & Monitor):

ดำเนินการสอบสวนอย่างจริงจัง
ภายในกรอบเวลาที่รวดเร็ว
และรายงานผลต่อส่วนกลาง
(ศปคพ.) เป็นประจำทุกปี



หลักประกันความยุติธรรม: มาตรการคุ้มครองทั้งสองฝ่าย



การคุ้มครองผู้ร้องเรียนและพยาน

- **ห้ามการกลั่นแกล้ง:** จะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การทำงานหรือการดำรงชีวิตเดือดขาด
- **ต้องได้รับความยินยอม:** หากจำเป็นต้องย้ายสายงานเพื่อความปลอดภัย ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำก่อนเสมอ
- **การเยียวยา:** มีสิทธิได้รับการฟื้นฟู เยียวยา และชดเชยค่าใช้จ่าย



การคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

- **สันนิษฐานไว้ก่อนว่าบริสุทธิ์:** ระหว่างการร้องเรียน ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด และต้องได้รับการปฏิบัติตามปกติ
- **สิทธิในการป้องกันตัว:** ได้รับโอกาสในการชี้แจง และแสดงพยานหลักฐานเพื่อแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่

แผนรับมือฉุกเฉิน: เมื่อคุณตกเป็นผู้ถูกระทำ

1

Step 1: รวบรวมหลักฐานทันที
บันทึกภาพ เสียง แคมหน้าจอแชท
หรือจดบันทึกวัน/เวลา/สถานที่/
คำพูด และชื่อพยานที่อยู่ในเหตุการณ์

2

Step 2: ส่งเสียงขอความช่วยเหลือ
แจ้งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่
ไวใจหรือผู้บังคับบัญชาทราบทันที
อย่าทนเก็บไว้คนเดียว

3

Step 3: หลีกเลี้ยงความเสี่ยง
หลีกเลี้ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือ
ทำงานสองต่อสองกับผู้กระทำ
หากหลีกเลี้ยงไม่ได้ให้หาคนไป
เป็นเพื่อน

4

Step 4: แจ้งเรื่องร้องทุกข์
ยื่นเรื่องร้องเรียนผ่านกลไก
ของหน่วยงาน (ยื่นหนังสือ
ด้วยตนเอง, โทรศัพท์ หรือ
ให้เพื่อนแจ้งแทนหากหวาดกลัว)

5

Step 5: ร้องขอผู้ประสานงาน
หากหน่วยงานเพิกเฉย สามารถติดต่อไปยัง
หน่วยงานภายนอก เพื่อประสานงานจัดการ
ปัญหาโดยเร็ว

ช่องทางการร้องเรียน: คุณไม่ได้อยู่คนเดียว

ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ
- ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์: <https://complaint.slri.or.th>
- ยื่นทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Email): LGS@slri.or.th
- ส่วนกฎหมาย สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)



ภายนอกหน่วยงาน - หากองค์กรเพิกเฉย

ศปคพ. ศูนย์ประสานการป้องกัน
และแก้ไขปัญหากล่องละเมิดฯ
(กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว)

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
เพื่อร้องเรียนการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐาน

สร้างวัฒนธรรม Zero Tolerance สู่พื้นที่การทำงานที่ปลอดภัย

การหยุดยั้งการคุกคามทางเพศ ไม่ใช่แค่การทำตามกฎหมาย
แต่คือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคน
"เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์"

สำหรับเจ้าหน้าที่
ไม่เพิกเฉยเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานถูกคุกคาม
จงเป็นกระบอกเสียงและให้ความช่วยเหลือ

สำหรับผู้บริหาร
ต้องทำหน้าที่สอดส่องดูแล
หากละเลยการจัดการปัญหา
ถือเป็นการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่อย่างร้ายแรง

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