

คุณสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหา

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

STOP

SEXUAL HARASSMENT

— IN THE WORKPLACE —

๖๖% ของคิด
๖๖% ของเยาวชน

#METOO

#METOO

#METOO

#MeToo

#METOO

แนวคิดในการกำกับดูแลแนวทางการจัดการปัญหา

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเป็นเรื่องที่มีเจตคติทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง มักมีประเดิมเกี่ยวโยงกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจในการให้คุณให้ไทยในหน้าที่การทำงานระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ อีกทั้ง การที่สังคมไม่ไทยยังไม่ตระหนักรถึงปัญหาดังกล่าว ยังมองว่าเป็นเรื่องน่าอับอายและเข้าเติมผู้ถูกกระทำจึงทำให้ผู้ถูกกระทำไม่กล้าพูดถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และไม่กล้าเอ้ามือผู้กระทำส่งผลให้ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และการแก้ปัญหามีความยากลำบากมากขึ้น

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานส่งผลกระทบต่อสุขภาพและอารมณ์ ผู้ถูกกระทำจะมีความเครียด รู้สึกอึดอัด รำคาญ หรือรู้สึกกลัว ในกล่องดังต่อหน้าที่การงาน หัวนิวติกันเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ก่อให้เกิดมีอาการปวดศีรษะ วิตกกังวล สูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง นอกจากนี้ ยังส่งผลกระทบต่อการทำงาน เกิดความเสื่อมเครียดในที่ทำงาน ผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากต้องขาดงานบ่อย

เพราะผู้ถูกกระทำจะหลีกเลี่ยงการประชุมที่มีผู้บุริหารหรือหัวหน้างานที่กระทำการคุกคามทางเพศอยู่ด้วย สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อกระบวนการการทำงานในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของงานอย่างมาก

งานวิจัยเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างแพร่หลาย เผย ได้แก่ รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงเกินคุกคาม หรือความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากการในองค์กรภาครัฐ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวและมหาวิทยาลัยมหาติด การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน โดยมูลนิธิธรรมชาติ รายงานอักษร รายงานการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของการตีมสรุปเกี่ยวกับความรุนแรงในการทำงาน โดยรองศาสตราจารย์บุญเสริม ทุตดแพทย์ จำกัดมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชาติฯ การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข โดยนางสาวสุวรรณ พูลเพชร รายงานการวิจัยเรื่อง มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศต่อนิสิต นักศึกษา ในสถาบันการศึกษา โดยนายชนะชัย อุดותรัพย์ จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รายงานการวิจัยเรื่อง ทัศนะของนักศึกษาต่อการคุกคามทางเพศในสถานศึกษา โดยนางสาวนพวรรณ ปราภรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รายงานการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการในการป้องกันการคุกคามทางเพศและชัยภูมิในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง โดยนางสาวอรอนงค์ สิทธิวนิชย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้ให้ข้อเสนอแนะในการจัดการกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้
1) การทำความสะอาดองค์กร เสริมสร้างบรรยายกาศ สภาพแวดล้อมที่ดีและ



กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว



STOP SEXUAL HARASSMENT
“IN THE WORKPLACE”

สร้างค่านิยมใหม่ที่ไม่ยอมรับเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ 2) การกำหนดเป็นนโยบายการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ รวมถึงกำหนดให้เป็นข้อตกลงหนึ่งในประมวลคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงาน 3) การเริ่มสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ 4) มีมาตรการทางกฎหมายเพื่อป้องปราบ และกำหนดลักษณะและพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศของผู้กระทำการความผิดเป็นการเฉพาะ 5) มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน สร้างกลไกในการรองรับปัญหา 6) มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง 7) มีช่องทางและชั้นตอนการร้องเรียนที่ชัดเจน โดยปกปิดซึ่งผู้ร้องเรียนเป็นความลับ และมีการบันทึกข้อมูลการแก้ไขปัญหา และ 8) ผู้บังคับบัญชาทุกรุ่นดับต้องรับผิดชอบในการป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

จากการศึกษาแนวทางปฏิบัติในต่างประเทศ พบร่วมมือการสอดแทรกประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ในกฎหมายต่าง ๆ เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายอาญา หรือกฎหมายเดียวกับความเท่าเทียมทางเพศแล้ว และหลายประเทศได้จัดทำมาตรฐานและ/หรือแนวปฏิบัติ (Code of conduct) เพื่อจัดการกับปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization – ILO) องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น (Japan International Cooperation Agency – JICA) มหาวิทยาลัยอร์ค ประเทศไทยอุทุ มหาวิทยาลัยบอสตัน ประเทศไทยหรือเมริกาเป็นต้น

ทั้งนี้ การกำหนดมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ก่อนการเข้าสู่กระบวนการทางอาชญา ต้องให้ผู้ถูกกระทำการเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้ถูกกระทำ มีกระบวนการจัดการปัญหาที่เป็นมิตร ไม่สร้างความอับอายแก่ผู้กระทำการและผู้ถูกกระทำ มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกษ พยาน และผู้กระทำการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์ในการทำงานของหัวส่องฝ่าย หน่วยงาน/องค์กรควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความตระหนักรู้

สร้างวัฒนธรรมการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ยอมรับการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งจะเป็นการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอีกทางหนึ่ง



กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว



นิยาม

บัญญาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศและการเลือกปฏิบัติตัวเหตุแห่งเหตุ เป็นสาเหตุหนึ่งของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นความรุนแรงทางเพศ ที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก ก็ตั้ง โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหา สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้หญิงกระทำทั้งทางว่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ ทั้งในครอบครัว สถานศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน หนึ่งในปัญหาเหล่านี้ คือ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือ เกี่ยวกับการทำงานที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคล ที่แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เกิดจากการกระทำของนายจ้าง ผู้บังคับบัญชา เพื่อบร่วมงาน หรือผู้ที่ติดต่อประสานงานด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นการล่วงละเมิดลิขิติส่วนตัว ในเรื่องชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสม รวมทั้งยังเป็นการขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นการเลือกปฏิบัติตัวเหตุแห่งเหตุ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ พฤติกรรมหรือการกระทำการทางเพศใด ๆ ที่เป็นการบีบบังคับด้วยการใช้อำนาจที่ไม่พึงประถูก ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง กรรมอองด้วยสายตา การแสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในท่านองเดียวกัน

โดยทำให้ผู้ถูกกล่าว叨มเสียดายหรือคุกคามรู้สึกอึดอัดใจ รำคาญ ได้รับความอับอาย เสื่อมเสียเกียรติ หรือรู้สึกว่าถูกเหยียดหยาม และให้หามายรวมถึงการติดตาม รังควาน หรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยายศื่นไปลดลงภัยทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน คือ การกระทำที่เกิดขึ้น ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ผู้บังคับบัญชาบังผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อบร่วมงานกระทำ ต่อเพื่อบร่วมงานด้วยกัน ครุภัณฑ์เรียน รวมถึงเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกับ ผู้ที่ดำเนินงานร่วมกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง หรือผู้รับบริการ เป็นต้น โดยอาจมีการสร้างเงื่อนไขที่มีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบัน การศึกษา

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สามารถเกิดขึ้นได้ ในสำนักงาน สถานที่จัดงานของบริษัท สถานที่ที่ได้รับมอบหมายให้ไปทำงาน สถานที่ ประชุมและฝึกอบรม รวมถึงระหว่างการปฏิบัติงาน เช่น ระหว่างการเดินทาง ไปปฏิบัติงาน ระหว่างการใช้โทรศัพท์ประสานงาน หรือระหว่างการใช้สื่อ อิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสาร เป็นต้น



กรรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว