



มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศหรือ
คุกคามทางเพศในการทำงาน
กรมส่งเสริมการเกษตร



จัดทำโดย
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กรมส่งเสริมการเกษตร
<http://www.ethics.person.doae.go.th>

มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดทางเพศหรือ

คุกคามทางเพศในการทำงาน

กรมส่งเสริมการเกษตร



ความเป็นมา

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับ ปีพุทธศักราช ๒๕๔๐ และ ๒๕๕๐ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่เท่าเทียมกันของหญิงชาย ห้ามการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่าง ๆ รวมทั้งเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องกำหนดเป็นนโยบายและทิศทาง ในการดำเนินงาน

การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นที่มาของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นปัญหาความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปแบบแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก ปัจจุบันประเทศไทยจึงมีกฎหมายที่กล่าวถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่

๑. พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ แก้ไขเพิ่มประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๙๗ กำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากกระทำในสาธารณสถาน ต่อหน้าธารกำนัล หรือล่อไปในทางล่วงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน ปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๒. ในส่วนการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของภาคเอกชน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คุ้มครองแรงงานในระบบที่ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อกวนความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

๓. รัฐวิสาหกิจ มีประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๙ ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ คุ้มครองพนักงานรัฐวิสาหกิจ

๔. ข้าราชการ...

๔. ข้าราชการ มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้เป็นการคุ้มครองข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน



การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ล่วงไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ ใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควาน หรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกสาร รวมถึงสถาบันการศึกษา



รูปแบบและผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามที่เพศ มี ๒ แบบ คือ

๑. “การก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์ หรือไม่พึงปรารถนา” เช่น การวิพากษ์ วิจารณ์รูปร่างหน้าตา แชว พุดตลก ลามก ล้อเลียน มองด้วยสายตาโลมเลีย ส่งจูบ ผีวปาก จับมือถือแขน หรือถูกเนื้อต้องตัว เป็นต้น

๒. “การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก “งาน” เพื่อแลกเปลี่ยนให้ได้มาซึ่งความพอใจทางเพศสัมพันธ์ เป็นการล่วงเกินคุกคามทางเพศโดยตรงเห็นได้ชัดเจนที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยการใช้การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือการใช้อำนาจให้คุณโทษ เพื่อให้ได้มาซึ่งความพึงพอใจทางเพศสัมพันธ์ เช่น การร่วมประเวณี การสัมผัสเนื้อตัว ร่างกาย หรือการกระทำอื่นใดทางเพศ และมักเป็นการกระทำของผู้มีอำนาจกระทำกับผู้ที่ด้อยอำนาจ...”

การกระทำ...

การกระทำรูปแบบนี้ แม้อีกฝ่ายจะยินยอม หรือตกอยู่ในภาวะจำยอม หรือยอมจำนน ก็ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เนื่องจากมีการนำผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน ซึ่งขัดหลักจรรยาภิบาลในการบริหาร ส่งผลต่อทั้งบุคคลและหน่วยงาน รวมทั้งประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตลอดจนภาพลักษณ์ของหน่วยงาน



พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

❖ บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกิดริติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

❖ บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

❖ บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศเกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

❖ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

❖ ผู้บังคับบัญชาควรหลีกเลี่ยงการเรียกผู้ใต้บังคับบัญชามาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด ต่างประเทศ สองต่อสอง

❖ บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น



หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

(๑) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

(๒) หน่วยงานด้านการเจ้าหน้าที่

หน่วยงานรับ...



หน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

- (๑) สำนักงาน ก.พ.
- (๒) คณะกรรมการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง
ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
- (๓) คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน
- (๔) ผู้ตรวจการแผ่นดิน

หมายเหตุ : ขอขอบคุณข้อมูลจาก กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์