

โรงพยาบาลมหाराชนครศรีธรรมราช

ต่อต้านการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศใน
การทำงาน

คู่มือต่อต้านการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คำนำ

การคุกคามทางเพศ เป็นรูปแบบหนึ่งของการล่วงเกินทางเพศและความรุนแรงทางเพศ เกิดจากการรับรู้ถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันของผู้คุกคามหรือผู้กระทำที่รู้ว่าตนเป็นผู้อำนาจเหนือกว่าผู้ถูกคุกคามหรือผู้ถูกระงับหรือผู้อยู่ใต้อำนาจซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนได้ การหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนอาจส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงาน ส่วนได้เสีย สิทธิประโยชน์จากผู้อำนาจเหนือกว่า การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นการละเมิดสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ในการดำรงชีพและความเป็นอยู่ส่วนตัว เรื่องราวของการคุกคามทางเพศเป็นที่ปรากฏทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ในประเทศสหรัฐอเมริกามีการเคลื่อนไหวในเรื่องการคุกคามทางเพศอย่างเป็นทางการเมื่อปี ค.ศ. ๑๙๗๖ และประเทศอังกฤษก็มีการเคลื่อนไหวในเรื่องการคุกคามทางเพศเช่นกันในปี ค.ศ. ๑๙๘๑-๑๙๘๒ สำหรับประเทศไทยนั้นก็มีทั้งกฎหมายและข้อบัญญัติต่างๆที่ว่าด้วยการกระทำความผิดเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เพื่อไม่ให้ละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นการปกป้องสิทธิของบุคคล และการลงโทษผู้ที่กระทำความผิด แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจะมีหน่วยงานต่างๆมีกฎหมายหรือระเบียบที่ป้องกันการละเมิดสิทธิในเรื่องการคุกคามทางเพศแล้วแต่ก็ยังมีข่าวปรากฏตามสื่อต่างๆอยู่ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน การคุกคามทางเพศซึ่งนอกจากจะเป็นการล่วงเกินทางเพศอย่างหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อผู้ถูกระงับทางด้านจิตใจให้ผู้ที่ถูกกระทำรู้สึกอึดอัด รำคาญ เครียด อยากหลีกเลี่ยงสถานการณ์นั้น การถูกคุกคามทางเพศยังแสดงให้เห็นถึงผลกระทบทางอ้อมอีกคือส่งผลเสียต่อการดำรงชีวิตประจำวันและประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงชื่อเสียงของหน่วยงาน และสังคมด้วย ดังนั้นทางกลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติดจึงได้จัดทำคู่มือขึ้นเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงานขึ้น

กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด

โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
การคุกคามทางเพศ	๑
พฤติกรรมที่เข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑
การคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน	๑
การคุกคามทางเพศในการทำงานมีลักษณะพิเศษ	๒
ผลกระทบของการถูกคุกคามทางเพศ	๒
กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองจากการถูกคุกคามทางเพศ	๓
แนวทางในการจัดการกับการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ	๓
สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ	๔
กระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน	๔

การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) หมายถึง พฤติกรรมล่วงเกินที่สื่อเจตนาในทางเพศเพื่อ ความพึงพอใจของผู้กระทำทั้งรูปแบบทางกายหรือทางวาจา โดยผู้ถูกกระทำไม่ยินยอมพร้อมใจ อันส่งผล กระทบต่อจิตใจ อารมณ์ สังคม และการดำรงชีวิต เช่น รู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด ไม่พอใจ เครียด หวาดระแวง หวาดกลัว และรู้สึกไม่ปลอดภัย ส่งผลกระทบต่องาน การคุกคามทางเพศจึงเป็นการละเมิดสิทธิ ความเป็นส่วนตัวของผู้ถูกกระทำ

พฤติกรรมที่เข้าข่ายเป็นการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ

- การกระทำด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การ จับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง
- การใช้กิริยาท่าทางแบบไม่ได้สัมผัสแต่ส่อไปในทางเพศ เช่น มองด้วยสายตาโลมเลีย ส่งจูบ ฝู ปาก
- การใช้วาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับรูปร่างหน้าตา การพูดแซว ใน เรื่องตลกกลามก ล้อเลียน ดูถูกเหยียดหยามในความเป็นหญิงความเป็นชายหรือเพศสภาพอื่น รวมถึงรสนิยมทางเพศ
- การแสดงสิ่งของหรือสื่อสารด้วยวิธีการใด ๆ ที่ส่อไปในทางเพศ เช่น ภาพ จดหมาย ภาพลามก อนุชากร ปฏิทินโป๊เปลือย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ทางคอมพิวเตอร์ มือถือ ซึ่งทำให้ ผู้ถูกกระทำรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ

การคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน

คุกคามทางเพศหรือการล่วงละเมิดทางเพศเป็นการละเมิดสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ ในการดำรงชีพและความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่ง ลิน ฟาเลย์ (Lin Farley) เป็นผู้ที่ใช้คำว่า “การคุกคามทาง เพศ” เมื่อ ปี ค.ศ.๑๙๙๗ ลิน ฟาเลย์ มองว่าผู้ชายมักคิดว่าผู้หญิงเป็นวัตถุทางเพศ (Sexual Objects) มากกว่า เป็นคนงานที่มีหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่ง ลิน ฟาเลย์ เสนอว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการยั่วยุ อำนาจของเพศชายโดยผู้ที่กระทำการคุกคามทางเพศจะมีสถานภาพและตำแหน่งสูงกว่าผู้หญิงที่ถูกกระทำ เช่นเดียวกับ แคธริน แม็คคินนอน (Catharine A . MackKinnon) ได้ให้ความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศ หรือการคุกคามทางเพศว่าเป็นการการแสดงออกหรือความใส่ใจทางเพศซึ่งผู้มีอำนาจเหนือกว่าบังคับยึดเยียด ให้แก่ผู้อยู่ใต้อำนาจ ในสังคมไทยยังมีความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันอยู่บนพื้นฐานความแตกต่างทาง เพศ โครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมยังเอื้อประโยชน์บางประการให้ผู้ชายควบคุมและครอบงำผู้หญิงซึ่ง ส่งผลให้ราคานิยมเหล่านี้ติดตามมาที่ทำงานด้วย และในทางสากล มีการแบ่งแยกการล่วงเกินทางเพศในสถานที่ ทำงานออกได้เป็น ๒ ประเภท ได้แก่ Hostile Environment Harassment คือ การสร้างบรรยากาศในการ ทำงานที่ก่อให้เกิดความอึดอัด ไม่สบายใจโดยมีเจตนาเกี่ยวกับเรื่องเพศ เช่น การติดภาพโป๊เปลือยไว้ในสถานที่ ทำงาน การเขียนข้อความเรื่องเพศไว้ในที่ทำงาน การนำภาพลามกอนุชากรไว้ที่หน้าจอคอมพิวเตอร์ การพูดคุย วิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องเพศหรือสรีระร่างกายของลูกจ้างหญิง ฯลฯ และ Quid Pro Quo Harassment คือ การเสนอผลประโยชน์เป็นการตอบแทน เช่น การขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ แต่หากลูกจ้างไม่ ยินยอมจะ

ได้รับผลร้าย เช่น ถูกลงโทษทางวินัย กลั่นแกล้ง ทำให้ถูกจ้างตกลูกอยู่ในภาวะต้องเลือกระหว่างยอมให้ถูกลงเงินทางเพศหรือจะได้รับความร้ายเกี่ยวกับการทำงาน การล่วงละเมิดทางเพศแบบนี้อาจเรียกว่า “sexual blackmail” ความรุนแรงของการถูกล่วงเกิน อาจแค่การจับต้องสัมผัสร่างกายหรืออาจรุนแรงถึงการถูกข่มขืนกระทำชำเรา

การคุกคามทางเพศหรือการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงานมีลักษณะพิเศษ ดังนี้

ประการแรก สังคมไทยผู้ชายซึ่งมักเป็นผู้กระทำยังมีเจตคติเกี่ยวกับเรื่องเพศไม่เท่าเทียมกัน มองถึงสิทธิ์ที่ได้เปรียบของตนเอง มองถึงผู้หญิงยังเป็นผู้ที่ต้องยินยอมโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกเนื่องจากวัฒนธรรมประเพณีที่ผู้ชายเป็นผู้มีสิทธิในการตัดสินใจสิ่งต่างๆ และผู้หญิงเป็นผู้ตาม

ประการที่สอง การคุกคามทางเพศมักมีประเด็นเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจเกี่ยวกับการให้คุณให้โทษต่อหน้าที่การงานระหว่างผู้กระทำซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าและผู้ถูกกระทำซึ่งอยู่ใต้อำนาจของผู้กระทำ

ประการที่สาม ค่านิยมของสังคมไทยยังมองว่าการถูกล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศเป็นเรื่องน่าอับอายและมักซ้ำเติมผู้ถูกกระทำ ผู้ถูกกระทำจึงมักไม่กล้าที่จะเรียกร้องสิทธิของตนเอง จึงทำให้ไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาการคุกคามทางเพศได้

ผลกระทบของการถูกคุกคามทางเพศ

ด้านร่างกาย การสัมผัสร่างกายโดยผู้อื่น เช่น การจับ การลูบคลำอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง การโอบไหล่ โอบเอว จับเส้นผม หรือการตีเบาๆ โดยผู้ถูกสัมผัสไม่ยินยอมถือว่าเป็นการคุกคามทางเพศ หากไม่ยุติการพฤติกรรมเหล่านี้อาจส่งผลให้มีการคุกคามทางเพศที่มากขึ้นไปอีก หรือนำไปสู่การล่วงละเมิดทางเพศได้

ด้านจิตใจ การคุกคามทางเพศอาจก่อให้เกิดความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อับอาย ถูกเหยียดหยามหรืออาจทำให้รู้สึกเครียด มีอาการปวดศีรษะ วิตกกังวล หวาดระแวง หวาดกลัว และรู้สึกไม่ปลอดภัย สูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง

ประสิทธิภาพของการทำงาน เนื่องจากผู้ถูกกระทำเกิดความตึงเครียด ผู้ถูกกระทำอาจพยายามหลีกเลี่ยงผู้กระทำ อาจขาดงานบ่อย ส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพของงาน

ชื่อเสียงของหน่วยงาน เรื่องราวการคุกคามทางเพศเป็นเรื่องของการละเมิดสิทธิมนุษยชน หากหน่วยงานไหนมีข่าวของการคุกคามทางเพศ หน่วยงานนั้นก็จะถูกมองว่าไม่ปลอดภัย ภายในหน่วยงานมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น

สังคม การปล่อยให้มีการคุกคามทางเพศในหน่วยงานโดยไม่ได้รับการแก้ไข จะเป็นการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีการคุกคามทางเพศในหน่วยงานเกิดขึ้นและจะถูกมองว่าเป็นเรื่องปกติสำหรับผู้กระทำแต่ผู้ถูกกระทำไม่รู้สึกเช่นนั้น

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองจากการถูกคุกคามทางเพศ

- บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๔ ที่ระบุเกี่ยวกับเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง
 - พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๙๗ กำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากกระทำในสาธารณสุขสถาน ต่อหน้าธารกำนัล หรือส่อไปในทางล่วงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้างหรือผู้มีอำนาจเหนือต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน ปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
 - ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women-CEDAW) ส่งผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ โดยมุ่งให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันของหญิงและชาย ห้ามไม่ให้กระทำการเลือกปฏิบัติโดยเจตนาใดๆ รวมถึงเจตนาในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายส่งผลให้หน่วยงานต่างๆต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายมาตรการการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
 - พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามมาตรา ๘๓ (๘) การที่จะถือว่าเป็นความผิดฐานล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามมาตรา ๘๓ (๘) นั้น ต้องเป็นการกระทำต่อข้าราชการด้วยกัน หรือ ผู้ร่วมปฏิบัติราชการ กล่าวคือ ผู้ถูกกระทำจะเป็นข้าราชการที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกับผู้กระทำผิดก็ได้ หรือแม้ไม่ใช่ข้าราชการ แต่เป็นบุคคลผู้ร่วมปฏิบัติงานกับผู้กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ เช่น ลูกจ้าง พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน นอกจากนั้น การกระทำความผิดกรณีล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ไม่เฉพาะว่าจะต้องเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานเท่านั้น หากพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมเกิดขึ้น นอกสถานที่ทำงาน โดยผู้ถูกกระทำมิได้ยินยอม หรือทำให้ผู้ถูกกระทำเดือดร้อนรำคาญ ก็เข้าข่าย เป็นความผิดวินัยในกรณีนี้ได้ อย่างไรก็ตาม แม้จะกำหนดขอบเขตและรูปแบบของการล่วงละเมิดหรือคุกคาม

แนวทางในการจัดการกับการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ

การคุกคามทางเพศเป็นการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นการลดทอนคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ที่ถูกกระทำ การคุกคามทางเพศจึงถือว่าเป็นภัยทางสังคมอย่างหนึ่งที่เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม แม้ว่าในปัจจุบันรัฐจะมีกฎหมายคุ้มครองผู้บังคับบัญชาจากการถูกคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานในหน่วยงานราชการแล้ว แต่ยังมีข่าวการร้องเรียนอยู่บ่อยๆในเรื่องการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ ปัจจุบันหน่วยงานจึงได้มีแนวคิดพิจารณาวางแผนปฏิบัติเพื่อป้องกัน

และแก้ไขปัญหาการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน สำหรับแนวทางการป้องกันและแก้ไขนั้น ควรทำทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ

๑. หลีกเลี่ยงการอยู่ตามลำพังกับเพศตรงข้ามสองต่อสอง หมั่นสังเกตคำพูดหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้นว่ามีท่าทีที่จะทำอันตรายต่อตนเองหรือไม่ เช่น ชอบพูดสองแง่สองง่าม ชอบชวนไปไหนมาไหนด้วยกันลำพัง ชอบจ้องมองมาที่เรือนร่าง ชอบแตะเนื้อต้องตัว หากมีคำพูดหรือพฤติกรรมเหล่านี้ ต้องรีบเล่าให้บุคคลที่ไว้ใจ ฟังโดยเร็วที่สุด

๒. หากกำลังเผชิญกับสถานการณ์ที่กำลังถูกคุกคามทางเพศ ไม่ควรใช้ความรุนแรงแก้ไขสถานการณ์นั้น เพราะอาจจะยิ่งทำให้สถานการณ์เลวร้ายยิ่งกว่าเดิม พยายามตั้งสติหากสามารถพูดคุยแก้ปัญหาด้วยตัวเองได้สามารถสื่อให้ทราบว่าจะไม่ยอมให้ทำแบบนั้น แต่หากประเมินสถานการณ์แล้วว่าไม่สามารถแก้ไขด้วยตนเองได้ต้องเสี่ยงจากสถานการณ์นั้น และขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น

๓. หากการคุกคามทางเพศเลวร้ายลง ให้ใช้การพูดคุยถ่วงเวลา หรือ การตะโกนขอความช่วยเหลือ เพื่อให้มีคนอื่นออกมาช่วยทันที พกนกหวีด สปร์รี่พริกไทย มีดพับเล็กๆ เครื่องขอร์ดไฟฟ้า หรือแสดงว่ากำลังมีอาการใด

๔. หากการคุกคามทางเพศรุนแรงมากขึ้น หากทำได้ให้บันทึกเสียง วิดีโอ เพื่อเป็นหลักฐาน และบันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้นโดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ บรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวหา หรืออยู่ในเหตุการณ์

๕. ในกรณีที่ไม่สามารถแก้ปัญหาการคุกคามทางเพศได้ด้วยตนเอง แจ้งผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง

กระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศของหน่วยงาน

๑. หน่วยงานควรสร้างค่านิยมองค์กรในเรื่องของการให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน การเคารพสิทธิของผู้อื่น ทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน

๒. หน่วยงานมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน และกำหนดผู้รับผิดชอบหลักในเรื่องการช่วยเหลือผู้ถูกคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ

๓. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกัน ปัญหาการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน

๔. บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยกันสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือหน่วยรับเรื่องร้องทุกข์

๕. ในกรณีผู้บังคับบัญชาระดับสูงเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้องโดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ต้องแจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบ ก่อนทุกครั้ง

๖. มีหน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน