



การป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่องละเมิด/การคุกคามทางเพศ ในที่ทำงาน

รศ.ดร.สุชาดา ทวีสิทธิ์

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

(เวลา 11.15-11.25 น.)

ปัจจุบันการเข้าถึง ความยุติธรรมของผู้เสียหาย ยังเป็นปัญหาใหญ่

- ระบบร้องทุกข์และการสนับสนุนการร้องทุกข์ในองค์กรไม่เข้มแข็งไม่มีความชัดเจน ไม่เป็นมิตรกับผู้เสียหาย
- ผู้เสียหายส่วนใหญ่ไม่กล้าร้องเรียนเพราะอับอาย กลัวเสียชื่อเสียง
- เกรงว่าจะถูกสังคมประณาม หรือถูกตำหนิว่าเป็นฝ่ายเชื่อเชิญให้เกิดขึ้น
- ผู้เสียหายกังวลว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรม
- องค์กรจำนวนมากยังไม่มียุติธรรม รวมทั้งแนวปฏิบัติในเรื่องนี้
- ผู้บริหารองค์กรกังวลเรื่องชื่อเสียงองค์กร จึงไม่กล้าทำงานเรื่องนี้อย่างจริงจังและไม่เข้มแข็ง
- เมื่อเกิดเหตุการณ์ขึ้นในองค์กร ผู้บริหารนิ่งเฉย หรือพยายามที่จะช่วยเจรจาให้ผู้เสียหายไม่เอาเรื่องราวกับผู้กระทำ
- ผู้กระทำที่เป็นผู้มีอำนาจในองค์กร มักใช้อำนาจที่เหนือกว่า ปิดปากผู้เสียหายด้วยการฟ้องกลับ ข่มขู่ ปิดบังเรื่องราว หรือพาตัวเองให้พ้นผิด โดยมักอ้างว่า

“ไม่ได้เจตนา” “แค่ล้อเล่น” หรือ
“ผู้เสียหายเชื่อเชิญ/ยินยอม”

กฎหมายในปัจจุบัน ของประเทศไทย

- ภาคเอกชน: พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 16 “ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก” และ มาตรา 147ระบุโทษว่า “ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 16 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”
- ข้าราชการพลเรือน: "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551" มาตรา 83 “ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้ามตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553”
- มติ ครม. 15 กุมภาพันธ์ 2564 เรื่อง “แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการข่มขืนกระทำชำเรา และการละเมิดทางเพศ”
- ผู้กระทำอาจมีความผิดตาม ประมวลกฎหมายอาญา ลักษณะ 9 “ความผิดเกี่ยวกับเพศ” (มาตรา 276-287) และเสี่ยงถูกฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายทางแพ่งในคดีความผิดเกี่ยวกับเพศอีกด้วย

หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชน/ภาคประชาสังคม
ควรดำเนินงานเรื่องการคุกคามทางเพศ
ในบริบทของการทำงานอย่างไร ?

หลักการ สำหรับการดำเนินงานที่ดี

- **ความโปร่งใส:** เก็บข้อมูล และเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ เช่น ความถี่ รูปแบบ และแนวโน้มการคุกคามทางเพศที่พบในองค์กร ให้พนักงานได้รับทราบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นขององค์กรต่อการแก้ไขปัญหา
- **ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง:** นำข้อมูลสถานการณ์ และลักษณะการคุกคามทางเพศที่พบในองค์กร มาใช้ประโยชน์ปรับปรุงนโยบาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ หลักสูตรการฝึกอบรม ตลอดจนขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ
- **ความรับผิดชอบของผู้นำ:** ผู้บริหารระดับสูงมีความจริงจังต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหา ผู้บริหารตรวจสอบประสิทธิภาพของระบบอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนี้

การป้องกัน

1. สร้างนโยบาย ระเบียบ และคู่มือแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ครอบคลุมการคุกคามทางเพศทุกประเภท โดยควรยกตัวอย่างพฤติกรรมคุกคามทางเพศไว้
2. ผู้บริหารจริงใจและเอาจริงเอาจัง ต่อการนำนโยบาย และระเบียบไปปฏิบัติให้จริงจัง
3. มีข้อความรณรงค์ “ต่อต้านการคุกคามทางเพศทุกรูปแบบ” หรือ “ไม่อดทน ไม่อดกลั้น กับการคุกคามทางเพศ” เป็นต้น
4. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรทราบและปฏิบัติตามนโยบาย นี้อย่างทั่วถึง โดยใช้เครื่องมือสื่อสารที่องค์กรมีทั้งหมด
5. กำหนดให้พนักงานทุกคน ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติ ต้องเข้ารับการอบรมเพื่อสร้างเจตคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมทางเพศ ความเสมอภาคทางเพศ และการเคารพสิทธิในเนื้อตัวร่างกายของกันและกัน เพื่อระมัดระวังตนเองไม่ให้มีพฤติกรรมคุกคามทางเพศ หรือต้องตกเป็นผู้เสียหายจากการถูกคุกคามทางเพศ
6. กำหนดให้พนักงานทุกคน ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติต้องเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เข้าข่ายการคุกคามทางเพศ สิทธิของตนเอง กระบวนการขั้นตอนเกี่ยวกับการรับมือ ตลอดจนการรายงาน/ร้องทุกข์ เมื่อเกิดเหตุการณ์ขึ้น

1.1 ส่งเสริม วัฒนธรรมเชิงบวก ในที่ทำงาน

1. สร้างสภาพแวดล้อม/บรรยากาศในองค์กรที่ไม่ก่อให้เกิดความอึดอัด ความกลัวความ หรือไม่สบายใจ เนื่องจากเรื่องเพศ
2. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเคารพความหลากหลาย การไม่แบ่งแยก การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การเคารพซึ่งกันและกัน
3. รณรงค์สร้างการรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศแก่พนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ

2. กลไก/ระบบ การร้องทุกข์

1. กำหนดกลไกรับร้องทุกข์/รายงานเหตุการณ์ขึ้นภายในองค์กร โดยควรให้มีมากกว่าหนึ่งช่องทาง (เช่น หัวหน้างานโดยตรง ฝ่ายทรัพยากรบุคคล สายด่วนที่ไม่ระบุชื่อระบบออนไลน์)
2. กำหนดขั้นตอนการร้องเรียนอย่างชัดเจนว่าจะต้องทำอะไร อย่างไร ต้องมีหลักฐานอะไรบ้าง หรือควรร้องเรียนภายในกี่วัน เป็นต้น
3. กำหนดมาตรการรักษาความลับเกี่ยวกับการร้องเรียนอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ผู้ที่ร้องเรียนรู้สึกปลอดภัยจากการถูกกลั่นแกล้ง/ทำร้าย
4. กำหนดมาตรการปกป้องผู้ร้องเรียนและพยานจากการถูกกลั่นแกล้ง/ทำร้าย โดยชี้แจงให้ชัดเจนว่าผู้กระทำการใดให้ผู้ร้องทุกข์/ผู้รายงาน ได้รับความเสียหาย จะมีการลงโทษทางวินัยรุนแรง

2.1 มีตัวชี้วัดที่ใช้ ประเมินประสิทธิภาพ ของระบบ/ร้องทุกข์ และ การดำเนินงานที่ เกี่ยวข้อง

- 1. จำนวนการร้องทุกข์ที่ยื่น:** การเพิ่มขึ้นของการร้องทุกข์อาจบ่งบอกถึงความไว้วางใจที่เพิ่มขึ้นในกระบวนการดำเนินงาน ขณะที่จำนวนร้องทุกข์ที่ต่ำอาจแสดงถึงความกลัวการตอบโต้หรือการขาดความเชื่อมั่นในระบบ
- 2. เวลาที่ใช้ในการแก้ไข:** ระยะเวลาเฉลี่ยที่ใช้ในการแก้ไขปัญหา การแก้ไขอย่างรวดเร็วมีความสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและการยืนยันสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย
- 3. ความพึงพอใจในผลลัพธ์:** การสำรวจติดตามผลกับผู้ร้องทุกข์เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไขปัญหา ซึ่งสามารถชี้ให้เห็นถึงช่องว่างการทำงาน สามารถนำมาใช้ปรับปรุงและช่วยให้มั่นใจว่าการดำเนินงานมีความยุติธรรมหรือไม่
- 4. อัตราการเกิดซ้ำ:** ตรวจสอบการเกิดเหตุการณ์การคุกคามทางเพศว่าลดลง หรือไม่ เกิดซ้ำหรือไม่ ซึ่งช่วยบ่งบอกว่ามาตรการและนโยบายการป้องกันมีประสิทธิภาพหรือไม่
- 5. ความคิดเห็นของพนักงาน:** ขอความคิดเห็นแบบไม่ต้องระบุตัวตนจากพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เกี่ยวกับการรับรู้ถึงความปลอดภัย/ความเสี่ยงต่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของมาตรการป้องกันการคุกคามทางเพศ

2.2 แจ้งข้อมูล หน่วยงานรับเรื่องร้อง ทุกข์ภายนอกให้ พนักงานทราบ

1. สำนักงาน ก.พ.
2. คณะกรรมการการจัดการ
เรื่องราวร้องทุกข์ประจำ
กระทรวง
3. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน
4. ผู้ตรวจการแผ่นดิน

3. การสอบสวนและ ตรวจสอบข้อเท็จจริง

1. กรรมการสอบสวน/ตรวจสอบข้อเท็จจริงควรใช้ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นคนกลาง มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้เป็นอย่างดี และอาจจะเคยมีประสบการณ์สอบสวนเรื่องนี้มาก่อน
2. กรรมการควรต้องมีความละเอียดอ่อนด้านเพศสภาพ รวมทั้งบริบทความเปราะบางอื่น ๆ ของผู้ถูกกระทำ/ผู้เสียหาย
3. ระบุขั้นตอนในการสอบสวนข้อเท็จจริงไว้ให้ชัดเจน เช่น จะสัมภาษณ์ใครบ้าง จะสัมภาษณ์ใครก่อน จะสัมภาษณ์ใครทีหลัง
4. ระบุระยะเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ และไม่ควรมีความล่าช้า
5. เมื่อพิจารณาเสร็จสิ้น ต้องดำเนินการอย่างเหมาะสมตามผลของการสอบสวน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างยุติธรรม
6. แจ้งผลให้คู่กรณีได้รับทราบ

4. สร้างระบบสนับสนุน + การติดตามผล และ ปรับปรุงระบบสม่ำเสมอ

1. จัดบริการสนับสนุน ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต ช่วยเหลือหรือเยียวยาตามความเหมาะสม แก่ผู้เสียหายและผู้ถูกกล่าวหา ในช่วงเริ่มการสอบสวน ระหว่างทาง และหลังจากมีผลการสอบสวนแล้ว
2. สนับสนุนให้พนักงาน **speak out** และทำให้รู้สึกปลอดภัยที่พูดความจริงเรื่องนี้ โดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกตีตราหรือถูกตอบโต้รุนแรง
3. มีการตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงนโยบาย ตลอดจนถึงขั้นตอนต่าง ๆ เป็นระยะอาจจะทบทวนทุก 1 ปี เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายและขั้นตอนการดำเนินงาน ยังคงมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎหมาย และเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด ณ ปัจจุบัน
4. สร้างช่องทางรับฟังข้อเสนอแนะจากพนักงาน เพื่อนำไปปรับปรุงกลไก และขั้นตอนการดำเนินงาน