



มหาวิทยาลัยมหิดล
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม



การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

วิทยากร: สุชาดา ทวีสิทธิ์; ผู้ดำเนินรายการ: จิตติมา ภาณุเตชะ



นียบามของการคุกคามทางเพศ

“การกระทำหรือพฤติกรรมใด ๆ ที่สื่อไปในทางเพศ ที่ไม่เพียงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของ ลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือการกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน ทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าคุณเหยียดหยาม จะด้วยเจตนา หรือไม่ก็ตาม อีกทั้งหมายรวมถึงการติดตามรังควาญ หรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิด สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยทางเพศ เช่น การสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและ เอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา”



เกณฑ์พิจารณาว่าเป็นพฤติกรรมคุกคามทางเพศ

❖ การกระทำที่สื่อ/มีนัยทางเพศอันไม่พึงประสงค์ จะด้วยความตั้งใจหรือไม่ก็ตาม

❖ ซึ่งมีลักษณะของ

- ✓ การละเมิดศักดิ์ศรี/ เหยียดหยามเกียรติ/ทำลายความภาคภูมิใจในตัวเองของบุคคล
- ✓ สร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในที่ทำงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกหวาดกลัว ไม่ปลอดภัย หรือ ก้าวร้าว
- ✓ เป็นการกระทำครั้งเดียว ทำซ้ำ ๆ หรือทำหลายครั้งในลักษณะที่อาจไม่ซ้ำรูปแบบก็ได้
- ✓ ตอกย้ำความไม่เท่าเทียมและความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างเพศ
- ✓ นำมาสู่การเลือกปฏิบัติรูปแบบอื่นๆ ในองค์กร



การคุกคามทางเพศในโลกของการทำงาน

- การทำงาน หมายถึง กิจกรรมอะไรก็ได้ที่ทำให้คุณได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง เป็นเงินหรือเป็นสิ่งของ
- โลกการทำงานครอบคลุมไปถึง กิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น
 - ✓ การเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรม การเลี้ยงรับรอง ลูกค้า การเจรจาธุรกิจกับลูกค้า
 - ✓ การเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการ ซึ่งจัดโดยองค์กร/บริษัท/หน่วยงานที่เราทำงานอยู่ เช่น งานปีใหม่ งานสงกรานต์ เป็นต้น

“ที่ทำงาน” ครอบคลุมแค่ไหน?

- ที่ทำงานและสถานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน:
 - 1. อาคารสำนักงาน ห้องทำงาน ห้องประชุม โรงอาหาร โรงงาน ห้องน้ำ ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า สนามกีฬา ระบบออนไลน์ (อีเมล กลุ่มไลน์ ชุม ฯลฯ)
 - 2. สถานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแต่อยู่นอกอาคารสำนักงานขององค์กร/บริษัท (เช่น ไซต์งานภาคสนาม สถานที่จัดสันทนาการ/สัมมนา/ฝึกอบรม)



“ในกรณีของการคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน/ในองค์กร มักพบว่าเป็นเหตุการณ์ที่นายจ้างทำกับลูกจ้าง หัวหน้าทำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกน้องทำกับหัวหน้า เพื่อนร่วมงานกระทำต่อกัน”

➤ การคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในบริบทการทำงาน สะท้อนปัญหา

1. วัฒนธรรมการใช้อำนาจเหนือ

ผู้มีอำนาจเหนือกว่า เช่น หัวหน้างาน นายจ้าง ผู้ตรวจงาน ผู้ควบคุมงาน ที่ปรึกษาองค์กร ผู้บังคับบัญชา กระทำกับลูกน้อง โดยใช้สถานภาพ ตำแหน่ง ที่เหนือกว่าไม่ทางตรงก็ทางอ้อม กดดัน บีบคั้น ต่อรอง กระทำพฤติกรรมคุกคามทางเพศ ตั้งแต่พูดจาเกี้ยวพาราสี ใจสัมผัสสร้างกาย พูดเชื้อเชิญต่าง ๆ ที่มีนัยมุ่งแสวงหาประโยชน์ทางเพศ หรือกระทำการใด ๆ ในเชิง กดดัน บีบคั้น หวานล่อม เพื่อให้ลูกน้องที่มีอำนาจน้อยกว่าตอบสนองความต้องการทางเพศของตน

2. วัฒนธรรมชายมีอภิสิทธิ์เหนือในเรื่องเพศ

3. วัฒนธรรมการเลือกปฏิบัติที่มีสาเหตุเกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ



ผู้กระทำ และผู้เสียหาย

- ปัจจุบันนี้ พบว่า พฤติกรรมการคุกคามทางเพศ มีรูปแบบหลากหลาย ประกอบด้วย
 - การกระทำซึ่งหน้า โดยใช้ร่างกาย ท่าทาง คำพูด หรือวัตถุ/สิ่งพิมพ์
 - การกระทำผ่านระบบอินเทอร์เน็ต โดยการส่งข้อความ รูปภาพ เสียง วีดีโอ รวมทั้ง การกระจายข่าวลือ การตัดต่อรูปภาพ การสวมรอยตัวตน และการเบลีคเมลทางเพศ
- ผู้ที่ถูกกระทำ/ผู้เสียหาย มีทุกเพศ หญิง, ชาย และ **LGBTIQN+**
 - ข้อมูลสำรวจจากหลายประเทศ ยืนยันว่า พนักงานที่เป็นผู้หญิง และ **LGBTIQN+** ถูกกระทำมากกว่าพนักงานผู้ชาย
 - ส่วนเพศของผู้กระทำ แม้มีทั้ง ชาย หญิง และ **LGBTIQN+** แต่ข้อมูลทั่วโลกก็ยืนยันตรงกันว่า เพศชาย เป็นผู้กระทำพฤติกรรมนี้มากกว่าเพศอื่น ๆ



สถานการณ์ปัจจุบันของการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

- มีการพูดถึงปัญหานี้กันบ่อยขึ้น
- พม. มีการรณรงค์และมีสื่อสำหรับสื่อสารสาธารณะเรื่องนี้มากขึ้น
- ผู้เสียหายตระหนักถึงสิทธิของตนมากขึ้น
- มีการร้องเรียน/ฟ้องร้องเป็นคดีความมากขึ้น
- มีหน่วยงานภาครัฐจำนวนหนึ่งแล้วที่ประกาศนโยบายห้ามการคุกคามทางเพศ แต่ยังคงขาดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน และขาดการประชาสัมพันธ์ในองค์กร

❖ การเข้าถึงความยุติธรรมของผู้เสียหายยังเป็นปัญหาใหญ่

- ผู้เสียหายส่วนใหญ่ไม่กล้าร้องเรียนเพราะอับอาย กลัวเสียชื่อเสียง
- เกรงว่าจะถูกสังคมประณาม หรือถูกตำหนิว่าเป็นฝ่ายเชื่อเชิญให้เกิดขึ้น
- กังวลว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรม
- ระบบร้องเรียนและการสนับสนุนในองค์กรยังอ่อนแอ ไม่ชัดเจน ไม่เป็นมิตรกับผู้เสียหาย หรือไม่มีเลย
- ผู้บริหารองค์กรกลัวว่าจะเสียชื่อเสียง จึงไม่กล้าทำงานเรื่องนี้จริงจัง
- เมื่อเกิดเหตุการณ์ขึ้นในองค์กร ผู้บริหารนิ่งเฉย หรือพยายามที่จะช่วยเจรจาให้ผู้เสียหายไม่เอาเรื่องราวกับผู้กระทำ
- ผู้กระทำที่เป็นผู้มีอำนาจในองค์กร มักใช้อำนาจที่มีเหนือกว่าปิดปากปิดบังเรื่องราว หรือพาดตัวเองให้พ้นผิด โดยมักอ้างว่า

“ไม่ได้เจตนา” “แค่ล้อเล่น”
“ผู้เสียหายเชื่อเชิญ/ยินยอมเอง”

ตัวอย่างของกลุ่ม

พฤติกรรมคุกคามทางเพศ

- สัมผัสร่างกายในลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น ยืนเบียด นั่งเบียด ลูบแขน ลูบขา จับมือ จับเอว จับหลัง โอบหลังโอบไหล่ กอด จูบ ลูบคาลำสะโพก หรือหน้าอก
- ล่วงละเมิดทางเพศ บังคับมีเพศสัมพันธ์ หรือข่มขืน

- ทำท่าทาง กริยาที่ลามก/ที่สื่อเรื่องเพศ
- ใช้สายตาจ้องมองร่างกายในลักษณะทะลอม/เชยชวนทางเพศ

- ใช้คำพูด/ท่าทาง/เสียง ในทำนองเกี้ยวพาราสี เชยชวนทางเพศ (ซึ่งหน้า หรือทางอินเทอร์เน็ต)
- โทรศัพท์มาพูดคุยเกี่ยวกับเรื่องลามก
- ปลอ่ยข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวหรือชีวิตทางเพศของบุคคล

- พุดหรือเขียนวิจารณ์ หน้าตา รูปร่าง หรือการแต่งกาย (ซึ่งหน้า หรือทางอินเทอร์เน็ต)
- ถามเกี่ยวกับชีวิตทางเพศ (ซึ่งหน้า หรือทางอินเทอร์เน็ต))
- พุด/เขียนวิจารณ์รสนิยมทางเพศ/เพศสภาพ หรือนำรสนิยมทางเพศ เพศสภาพของเขามาล้อเลียน (ซึ่งหน้า หรือทางอินเทอร์เน็ต)
- ตั้งคำถามที่ล่วงล้ำเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวหรือร่างกาย
- นำเรื่องเพศมาพุดในเชิงตลกขบขัน (ซึ่งหน้า หรือทางอินเทอร์เน็ต)

- ยื่นข้อเสนอให้ผลประโยชน์เกี่ยวกับงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับเพศสัมพันธ์ (ซึ่งหน้า หรือทางอินเทอร์เน็ต)
- กอดดันหรือบีบคั้นให้รับนัดไปรับประทานอาหาร/เที่ยวสองต่อสอง
- ขอ/บีบคั้น/กอดดันให้มีเพศสัมพันธ์
- เฝ้าติดตาม ตามตื้อ ทั้งซึ่งหน้า ทางโทรศัพท์ ออนไลน์

- การโชว์รูปภาพ วิดีโอ วัตถุ ที่มีเนื้อหาลามกอนาจาร เช่น วางบนโต๊ะทำงาน วางบนจอคอมพิวเตอร์
- ส่ง/สื่อสารด้วยรูปภาพ วิดีโอ ภาษาเขียน วัตถุ ที่มีเนื้อหาลามกอนาจารทางอินเทอร์เน็ต (เว็บไซต์ หรือสื่อออนไลน์ทุกชนิด)
- ใช้รูปภาพบุคคลอื่นไปตัดต่อ/สวมรอยตัวตน ที่ส่อไปในทางเพศ ทำให้เสียหาย เสียชื่อเสียง

สิ่งที่ควรปฏิบัติเมื่อ เกิดเหตุการณ์

ผู้พบเห็นเหตุการณ์

- ยอมรับว่าเห็นเหตุการณ์ และตระหนักว่าพฤติกรรมดังกล่าวเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้
- เข้าแทรกแซงช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และช่วยเหลือด้านอื่นแก่ผู้เสียหาย
- สนับสนุนให้ผู้เสียหายร้องเรียนต่อผู้เกี่ยวข้อง/ หากผู้เสียหายไม่กล้าร้องเรียน ควรร้องเรียนด้วยตัวเอง และคอยหมั่นถามไถ่สถานการณ์ของผู้เสียหาย
- บันทึกรายละเอียดของเหตุการณ์ วันที่ เวลา สถานที่ ผู้เกี่ยวข้อง และพยาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในขั้นตอนการร้องเรียน
- รักษาความลับของผู้เสียหาย

ผู้ถูกกระทำ/ผู้เสียหาย

- รับรู้ว่าตนเองถูกคุกคามทางเพศ และตระหนักในสิทธิของตนเอง
- บันทึกรายละเอียดของเหตุการณ์ วันที่ เวลา สถานที่ ผู้กระทำ หลักฐาน ผู้เกี่ยวข้อง และพยาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในขั้นตอนยื่นเรื่องร้องเรียน
- บอกให้ผู้กระทำหยุดการกระทำทันที
- พูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อน หรือสมาชิกในครอบครัวที่ไว้ใจเกี่ยวกับเหตุการณ์ เพื่อ **support** ด้านจิตใจ และคำแนะนำในการจัดการปัญหา
- หาข้อมูลว่าองค์กรมีนโยบายเรื่องนี้อย่างไร มีกลไก ขั้นตอน กระบวนการ และทรัพยากรที่ใช้จัดการกับปัญหานี้หรือไม่ อะไรบ้าง หากไม่มีหรือพึ่งพาไม่ได้ ต้องพึ่งพากลไกและทรัพยากรภายนอก เช่น การให้การปรึกษา การช่วยเหลือด้าน กม.
- ปฏิบัติตามขั้นตอนที่องค์กรระบุไว้ในกระบวนการแก้ไขปัญหานี้
- ยื่นร้องเรียนต่อแผนกทรัพยากรบุคคล/หัวหน้างานผู้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ผู้ถูกกล่าวหา

- ไม่ตอบโต้ผู้กล่าวหา/ผู้เสียหายด้วยความรุนแรง
- เคารพในกระบวนการยุติธรรม และการตรวจสอบข้อเท็จจริง
- รวบรวมพยานหลักฐานยืนยันความบริสุทธิ์ของตนเอง หรือสารภาพว่ากระทำจริง
- รักษาความลับของการสอบข้อเท็จจริง
- ตระหนักถึงผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ของการสอบสวน ซึ่งมีตั้งแต่การพบว่าไม่มีการกระทำผิดไปจนถึงการลงโทษทางวินัย เช่น การฝึกอบรม การพักงาน การภาคทัณฑ์ หรือการเลิกจ้าง
- ไม่ว่าผลลัพธ์จะเป็นอย่างไร ให้ใช้โอกาสนี้ไตร่ตรองถึงพฤติกรรมและปฏิสัมพันธ์ของตนเองในที่ทำงาน
- เข้าร่วมการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ
- การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ เพื่อไม่เกิดปัญหาซ้ำซาก