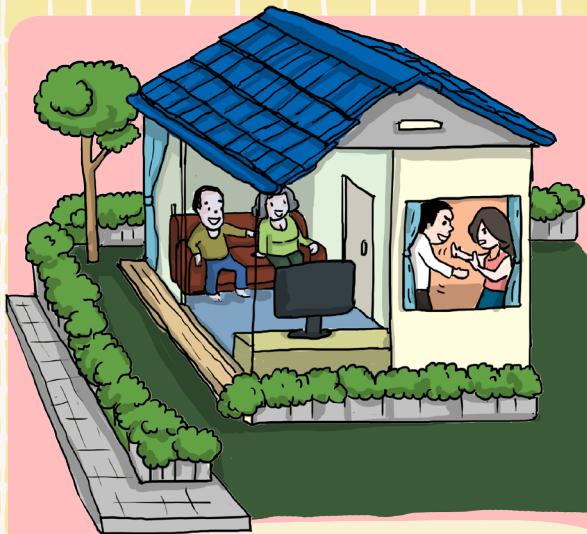


STOP



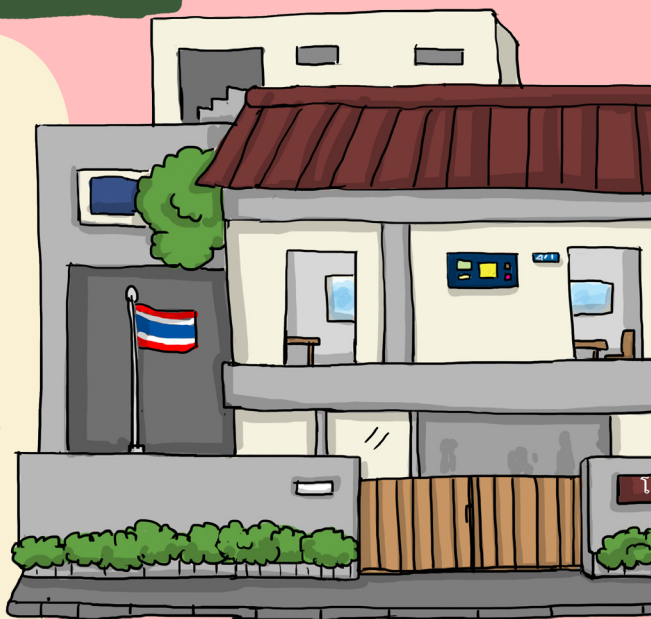
sexual harassment

คู่มือเสริมสร้างองค์ความรู้เรื่องการล่วงละเมิดทางเพศ



“การล่วงละเมิดหรือ
คุกคามทางเพศ เป็นปัญหาสำคัญ
ที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกระทำ
ทั้งทางร่างกายและจิตใจ
เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ เช่น
ในครอบครัว สถาบันการศึกษา
สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่
สถานที่ทำงาน”

“การล่วงละเมิดหรือคุกคาม
ทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่อง
จากการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้กับ
ทุกคน ทั้งชาย หญิง และกลุ่มบุคคล
ที่มีความหลากหลายทางเพศ เกิดจาก
การกระทำของนายจ้าง ผู้บังคับบัญชา
เพื่อนร่วมงาน หรือเกิดจากผู้ติดต่อ
ประสานงานด้วย โดยอาจเกิดขึ้นใน
รูปแบบการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์
หรือการใช้อำนาจให้คุณให้โทษจาก
หน้าที่การงาน





ถือเป็นการละเมิดสิทธิเนื้อตัวร่างกาย ชีวิตทางเพศ และสิทธิ
ในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้ง
ยังเป็นการขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ”



การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
ก็ถือเป็นการคุกคามทางเพศเช่นกัน

รูปแบบและตัวอย่าง ของการล่วงละเมิดทางเพศ

อธิบาย
ตัวอย่าง
ที่เป็น
รูปธรรม
ได้หรือไม่



ง่ายๆ เลยนะ การล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ ก็คือ
พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกออกเกี่ยวกับเพศ
โดยไม่เหมาะสม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ
เป็นการสร้างบรรยากาศไม่พึงปรารถนา
และสร้างความอึดอัดใจต่อผู้ที่ถูกละเมิดหรือถูกคุกคาม

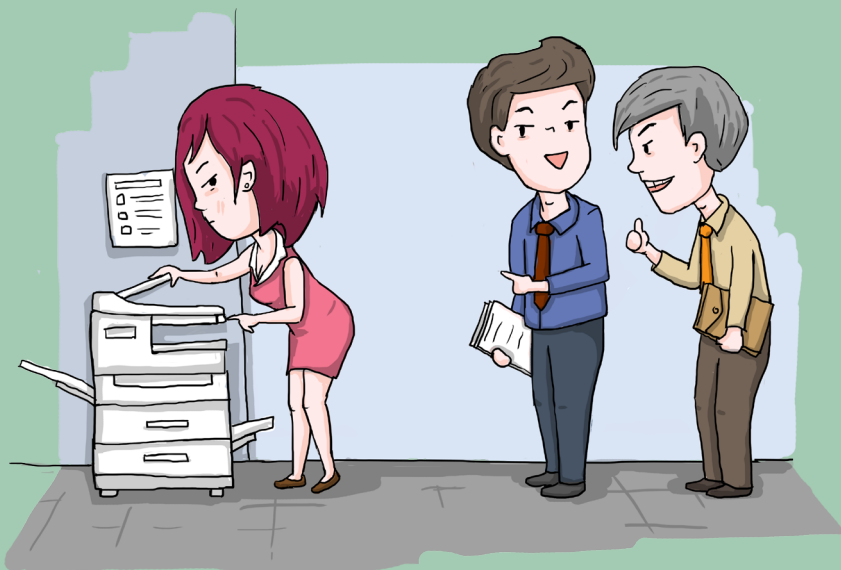




ทางวาจา เช่น พูดจาแทะโลม ตลกกลามก สองแง่สองง่าม ที่เล่นทีจริง ล้อเลียน วิพากษ์วิจารณ์รูปร่างหรือทรวดทรง หยอกล้อ โดยมีนัยยะล้อถึงเรื่องเพศ ดูหมิ่นเหยียดหยามเพศสภาพ จับกลุ่มวิจารณ์หรือชวนสนทนาเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบ รสนิยมในเรื่องเพศและเรื่องเพศสัมพันธ์ การใช้ตำแหน่งหน้าที่ออกคำสั่งโดยไม่เหมาะสม รวมถึงการใช้วาจาเหยียดหยามดูถูกเกี่ยวกับเพศ

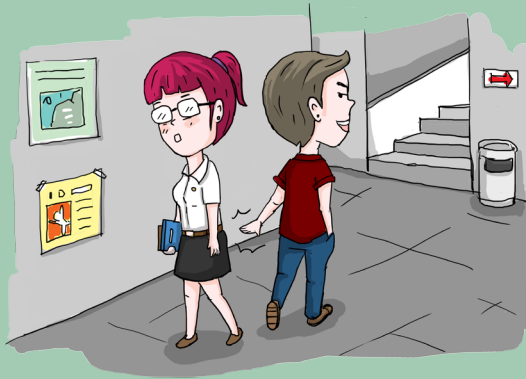


ไม่ใช่เฉพาะคำพูด แต่รวมถึง**ข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ และวัตถุสิ่งของ**ที่มีนัยยะเกี่ยวกับ**เพศ** เช่น กระดาษที่เขียนข้อความไม่เหมาะสม การส่งจดหมาย ข้อความ หรือรูปภาพ ข้อความเสียง หรือสัญลักษณ์ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การแสดงความคิดเห็น การตั้งคำถาม หรือการตั้งหัวข้อในสื่อโซเชียลมีเดียทุกชนิด ที่แสดงออกถึงนัยยะทางเพศ ถือเป็น การล่วงละเมิดทางเพศทั้งสิ้น

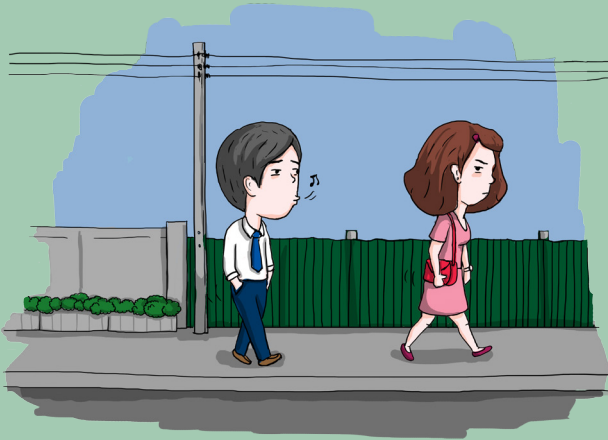


ด้วยกิริยาท่าทาง เช่น

หยอกล้อ ทำท่าส่งจูบ เลียริมฝีปาก
 ผีวปากแซว ทำท่าเชิญชวน รวมถึง
 การใช้สายตา เช่น ทำตากั๊กกร๊ม
 ยกคิ้วหลิ่วตา การจ้องมองที่อวัยวะ
 บริเวณส่วนพึงสงวน รวมถึงการทำ
 สัญลักษณ์ด้วยภาษามือที่สื่อไปทาง
 เรื่องเพศ



ด้วยการสัมผัสหรือการใช้
อวัยวะส่วนใดก็ตาม เช่น แขน ขา ลำตัว
 ไปสัมผัสกับร่างกายผู้อื่น เช่น จับมือ
 จับแขน ขา ตบสะโพก ลูบหัว กอดคอ หรือ
 แม้กระทั่งการขวางทางเดิน แกล้งทำเป็น
 ต้อนเข้ามุม

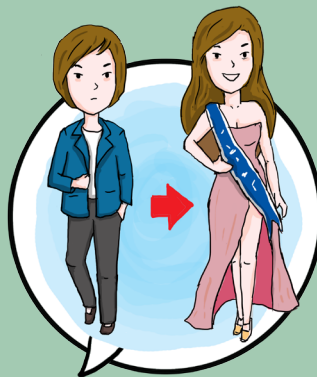


ทั้งหมดนี้เป็นการ
 ล้วงละเมิด หรือคุกคาม
 ทางเพศทั้งสิ้น

อื่นๆ เช่น การติดตาม ปรกวน รังความ
 ตามตื้อ หรือทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัด
 ไม่ปลอดภัย



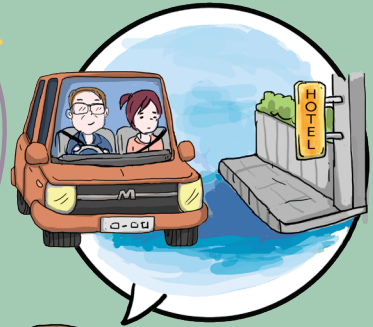
การดูหมิ่น วิจารณ์ หรือ
ที่เรียกกันว่า “บูลลี่”
เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ
หรือไม่



ถ้าเกี่ยวกับเรื่องเพศ ถือเป็นการล่วงละเมิด
ทางเพศทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นการล้อเลียน การกลั่นแกล้ง
การดูหมิ่นเหยียดหยามในรสนิยมทางเพศ รวมถึงเพศสภาพ
หรืออัตลักษณ์ทางเพศ รวมถึงการแสดงออกทั้งคำพูด
หรือท่าทาง ที่ทำให้ผู้ถูกกล่าวถึงรู้สึกอึดอัด ไม่สบายใจ
ไม่ว่าจะติหรือชมก็ตาม



**การให้ประโยชน์หรือให้โทษ
เกี่ยวกับงาน** เพื่อมีความสัมพันธ์ทางเพศ
ถ้าทั้งสองฝ่ายยินยอม จะถือว่าเป็นการ
ล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่



เรื่องให้คุณให้โทษเกี่ยวกับงานนี้ เป็นรูปแบบที่เกิดขึ้นมาก
และเห็นได้ชัดเจนที่สุดรูปแบบหนึ่ง มักจะเกิดกับผู้ที่มิอำนาจ
หรือมีตำแหน่งสูงกว่ากระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็น
การสัญญาว่าจะให้ประโยชน์ หรือข่มขู่ว่าจะให้โทษ เพื่อให้ได้มาซึ่ง
ความพอใจทางเพศ ไม่จะเป็นการพุดคุย สัมผัสเนื้อตัว ไปจนถึง
การร่วมประเวณี กรณีนี้ไม่ว่าอีกฝ่ายจะจำยอม หรือยินยอมก็ตาม
ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศทุกกรณี



ICEBERG 10% REPORT



ข้อมูลจาก <https://revoltsexualassault.com>



ผลกระทบของปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

ผู้ถูกรกระทำ

ทางร่างกาย

- ๓ อาการบาดเจ็บ
- ๓ การติดเชื้อทางเพศสัมพันธ์
- ๓ การตั้งครรภ์
- ๓ การเสียชีวิตของผู้ถูกรกระทำ

ทางจิตใจ

- ๓ สูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง
- ๓ เครียด วิตกกังวล มีอาการปวดศีรษะ
- ๓ ภาวะซึมเศร้า
- ๓ อาการป่วยทางจิตใจ หลังเกิดเหตุการณ์ที่กระทบกระเทือนร้ายแรง (Post-Traumatic Stress Disorder : PTSD)

การทำงาน / การเรียน

- ๓ ขาดงาน/ขาดเรียน
- ๓ สูญเสียงาน
(ต้องลาออกหรือถูกไล่ออก)
- ๓ สูญเสียโอกาสทางการเงิน
- ๓ ปัญหาครอบครัว

องค์กร

- ๓ เกิดความตึงเครียด
- ๓ สูญเสียทรัพยากรบุคคล
- ๓ สูญเสียประสิทธิภาพ / ประสิทธิภาพ
- ๓ ผลผลิตตกต่ำ
- ๓ ภาพลักษณ์องค์กรเสียหาย

สังคม

- ๓ ลดรอนสิทธิความเป็นมนุษย์
- ๓ ปัญหาครอบครัว จริยธรรม กฎหมาย
- ๓ อุปสรรคต่อการพัฒนา



จะอย่างไร เมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

เบื้องต้น

- ๑ ปฏิเสธ พูด ตักเตือนให้รู้ว่าไม่พอใจ ไม่ต้องการ
- ๒ ไม่คิดว่าเป็นเรื่องน่าอับอาย หรือเป็นปัญหาส่วนตัว ไม่ลงโทษตัวเอง
- ๓ หาหรือปรึกษาเพื่อน ผู้มีประสบการณ์ คนที่ไว้วางใจ เพื่อหาทางแก้ปัญหา

ขั้นต่อไป

- ๑ เก็บหลักฐาน หากยาน
- ๒ ร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร
- ๓ เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ดำเนินการตามกฎหมาย
- ๔ กระบวนการ ต้องมีความรอบคอบ เพื่อให้เกิดความมั่นใจ เชื่อมั่นในความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และการเก็บรักษาความลับ

องค์กร / สังคม

- ๑ ไม่เพิกเฉย รวมกลุ่มต่อต้านทางสังคม
- ๒ สนับสนุนและให้กำลังใจผู้ถูกรกระทำ
- ๓ ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยทันที ไม่ประวิงเวลา
- ๔ ตระหนักว่าเหตุการณ์นี้เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน สิทธิต่อชีวิตและร่างกาย สิทธิแรงงาน
- ๕ ส่งผลกระทบต่อกำลังแรงงาน องค์กร และสังคม
- ๖ สนับสนุนให้มีการไต่สวนและให้ความเป็นธรรม
- ๗ กระตุ้นและผลักดันให้องค์กรดำเนินการอย่างจริงจัง ทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ เช่น มีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร



เรื่องเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาคระหว่างเพศและความผิดเกี่ยวกับเพศได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมายหลายฉบับด้วยกัน



รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ปีพุทธศักราช 2560 มีการกำหนดไว้ใน**มาตรา 4** ว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน”

มาตรา 27

“บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม”



“รัฐพึงจัดระบบบริหารงานในกระบวนการยุติธรรมทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ และให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวก รวดเร็ว และไม่เสียค่าใช้จ่ายสูงเกินสมควร”

มาตรา 68



มาตรา 71 วรรค 3

“รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความรุนแรงหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมทั้งให้การบำบัด ฟื้นฟูและเยียวยา ผู้ถูกกระทำการดังกล่าว”



พระราชบัญญัติ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

เป็นการแสดงความมุ่งมั่น
ของประเทศไทยในการส่งเสริม
ความเสมอภาคระหว่างเพศ ห้ามไม่ให้
กระทำหรือไม่กระทำการใด ที่เป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิ
ประโยชน์ใด ๆ เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือ เพศหญิง หรือ
มีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

**พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 22)
พ.ศ. 2558 แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397**

“กำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอาย หรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท และหากกระทำในสาธารณสถาน ต่อหน้าธารกำนัล หรือสื่อไปในทางล่วงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน ปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”



**สำหรับในการทำงานของภาคเอกชน พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ระบุไว้ว่า**

“มิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ ต่อลูกจ้าง”





สำหรับรัฐวิสาหกิจมีประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549
ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
พ.ศ. 2543 คຸ່ມครองพนักงานรัฐวิสาหกิจ

“ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน
หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือ
ก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง”

ข้าราชการพลเรือน

มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนที่กำหนดให้ข้าราชการ
พลเรือนทุกตำแหน่งต้องมีคุณธรรม ศีลธรรม และมีจิตสำนึก
ในด้านจริยธรรม รวมถึง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคาม
ทางเพศ พ.ศ. 2553 กำหนดการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ ซึ่งเป็น
การคุ้มครองข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน

**กฎหมายว่าด้วยความผิด
เกี่ยวกับเพศ**

มาตรา 276 ผู้ใดข่มขืนกระทำชำเรา
ผู้อื่นโดยขู่เชิญด้วยประการใด ๆ โดยใช้กำลัง
ประทุษร้าย โดยผู้อื่นนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่
สามารถขัดขืนได้ หรือโดยทำให้ผู้อื่นนั้นเข้าใจผิดว่าตนเป็นบุคคลอื่น
ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สี่ปีถึงยี่สิบปี และปรับตั้งแต่แปดหมื่นบาทถึง
สี่แสนบาท **“ไม่ว่าจะเป็นเพศใด หญิงหรือชาย หรือแม้แต่ระหว่างคู่
สมรส ก็เป็นความผิด”**

มาตรา 277 ผู้ใดกระทำชำเราเด็กอายุยังไม่เกินสิบห้าปี
ซึ่งมิใช่ภริยาหรือสามีของตน โดยเด็กนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม
ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี และปรับตั้งแต่หนึ่งแสนบาท
ถึงสี่แสนบาท

มาตรา 278 ผู้ใดกระทำอนาจารแก่บุคคลอายุกว่าสิบห้าปีโดยขู่เชิญ
ด้วยประการใด ๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย โดยบุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้
หรือโดยทำให้บุคคลนั้นเข้าใจผิดว่าตนเป็นบุคคลอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบปี
หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 279 ผู้ใดกระทำอนาจารแก่เด็กอายุยังไม่เกินสิบห้าปี โดยเด็กนั้น
จะยินยอมหรือไม่ก็ตาม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท
หรือทั้งจำทั้งปรับ



หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ กรณีการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ภายในหน่วยงาน

- ๘ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- ๘ ดำเนินการตามกฎหมายในการรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

ภายนอกหน่วยงาน

- ๘ ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- ๘ สำนักงาน ก.พ.
- ๘ คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวงตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. 2552
- ๘ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามมาตรา 26 พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560

