

การคุ้มครองแรงงานจากการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน Protection of Workforces from Sexual Harassment in the Workplace

กัญยปริญ ทองสามสี^{1*} อิศระ ทองสามสี² และ ขวัญเรือน บุญกอบแก้ว³
Kanyaprin Tongsamsi^{1*} Isara Tongsamsi² and Kwanruan Boonkobkaew³

วันที่รับบทความ : 03/07/2565
วันแก้ไขบทความ : 18/10/2565
วันตอบรับบทความ : 09/12/2565

บทคัดย่อ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศเห็นความสำคัญของการทำงานที่ปราศจากความรุนแรงและการคุกคาม จึงได้ออกอนุสัญญาฉบับที่ 190 ว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019 บทความฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอสาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 190 รูปแบบการคุกคามทางเพศ ผลกระทบจากการคุกคามทางเพศ มาตรการทางกฎหมายที่ใช้ลงโทษผู้คุกคามทางเพศของไทย บริบทของประเทศไทยกับการปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับนี้ และข้อเสนอแนะเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

ผลการศึกษาพบว่าการคุกคามทางเพศ 2 รูปแบบ คือ การแสดงพฤติกรรมทางตรง และผ่านสื่อออนไลน์ การคุกคามทางเพศส่งผลกระทบต่อสุขภาพ หน้าที่การงาน และสังคม มาตรการที่ประเทศไทยกำหนดเพื่อป้องกันการคุกคามทางเพศประกอบด้วย การประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร การปรับเปลี่ยนทัศนคติทางเพศ การตั้งคณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริงเมื่อมีการร้องเรียน และการกำหนดบทลงโทษทางวินัย ส่วนความผิดทางอาญานั้นกฎหมายของไทยยังไม่มีบทบัญญัติเฉพาะเพื่อใช้บังคับกับการคุกคามทางเพศบนอินเทอร์เน็ตโดยตรง

คำสำคัญ: การคุ้มครองแรงงาน คุกคามทางเพศ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

Abstract

International Labor Organization recognizes the importance of working free from violence and harassment. Therefore, Convention No. 190 on the Violence and Harassment Convention, 2019, is issued. This article presents the essence of the Convention, various forms of sexual harassment, their impacts, legal remedies in

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
Assistant Professor Dr., Faculty of Humanities and Social Sciences, Prince of Songkla University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
Assistant Professor Dr., Faculty of Humanities and Social Sciences, Songkhla Rajabhat University

³ นักวิจัย, สถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
Researcher, Princess Galyani Vadhana Institute of Cultural Studies, Prince of Songkla University

* Corresponding author: E-mail address: kanyaprin.s@psu.ac.th

Thailand, implementation of this Convention in Thailand, and recommendations for preventing and resolving sexual harassment in the workplace.

According to the study's findings, sexual harassment can occur in two different ways: overt acts and online media. Harassment has an impact on society, obligations, and health. Thailand has a list of requirements for preventing sexual harassment, including a written proclamation, modifying gender norms, creating a task force to gather information on complaints, and enforcing disciplinary action. There are no specific statutory laws in Thailand that prohibit sexual harassment that occurs online.

Keywords: Labor Protection, Sexual Harassment, International Labor Organization

บทนำ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกอนุสัญญาฉบับที่ 190 ว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019 (C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)) เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2019 เพื่อให้รัฐสมาชิกได้ตระหนักถึงสิทธิของทุกคนในการมีโลกแห่งการทำงานที่ปราศจากความรุนแรงและการคุกคาม รวมถึงความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ อาจก่อให้เกิดการละเมิดหรือการลิดหนาสีทมิฬมนุษย์ชน และเป็นอุปสรรคต่อโอกาสอันเท่าเทียมกัน ในพื้นฐานของความสำเร็จของวัฒนธรรมการทำงานที่เคารพซึ่งกันและกัน (ILO, n.d.(a)) ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2565 พบว่ามีเพียง 6 ประเทศที่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้ ได้แก่ อาร์เจนตินา เอกวาดอร์ ฟิจิ นามิเบีย โซมาเลีย และอูรุกวัย (ILO, n.d.(b)) แต่ขณะที่ในประเทศไทยพบกระแสข่าวในสื่อมวลชนเรียกร้องให้รัฐบาลไทยเร่งดำเนินการรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 190 เช่น เครือข่ายแรงงานภาคเหนือ (Northern Labor Network, 2021) ได้ยื่นข้อเรียกร้องเนื่องในวันกรรมกรสากล 2564 ให้รับรองอนุสัญญาฉบับดังกล่าว เช่นเดียวกับกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีและเครือข่ายผู้หญิง (More than 500 women workers filed a complaint with the government, 2019, 8 March) อย่างไรก็ตาม ยังมีอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการปกป้องผู้หญิงจากการล่วงละเมิดคือ อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) ที่ออกโดยองค์การสหประชาชาติ ซึ่งประเทศไทยก็เป็นรัฐภาคีตามอนุสัญญาฉบับนี้ ซึ่งมีพันธกิจในการสร้างมาตรการและกฎหมายต่าง ๆ เพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบต่อผู้หญิง (Women Human Rights Defenders, 2020)

เพศสภาพที่แตกต่างกันระหว่างชายและหญิงนำมาซึ่งโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งในที่ทำงานได้ หากพิจารณาปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน (Browne, 2006) ผลการศึกษาของ Keejarean (2013) พบว่าผู้ชายมีทัศนคติต่อการคุกคามทางเพศว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดาที่สามารถเกิดขึ้นได้ในการทำงาน นอกจากนี้มีผลการสำรวจที่น่าสนใจของสมาพันธ์สหภาพแรงงานสากล (International Trade Union Confederation, 2021) ประจำปี 2021 ที่ได้สำรวจความคิดเห็นผ่านทางออนไลน์คนทำงาน 12,242 คนใน 10 ประเทศ พบว่า ผู้หญิงประมาณร้อยละ 33 มีแนวโน้มที่จะเผชิญกับความรุนแรงและการล่วงละเมิดในที่ทำงานมากกว่าผู้ชายในแทบทุกอาชีพ ในประเด็นเดียวกันนี้ มีผลการสำรวจของ Milieu Insight ได้สำรวจประเด็นการคุกคามทางเพศในที่ทำงานกว่า 4,000 คน จาก 4 ประเทศ คือ ไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ พบว่า คนไทยร้อยละ 61 รู้สึกปลอดภัยเพียงพอที่จะรายงานการล่วงละเมิดทางเพศแก่หัวหน้าสายงานหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล แต่มีร้อยละ 39 ที่รู้สึกไม่ปลอดภัย ซึ่งสูงที่สุดหากเปรียบเทียบกับอีก 3 ประเทศ (Tracy, 2021, October 4) ขณะที่ผลการศึกษาของ

Chintanawat (2012) ในพื้นที่ประเทศไทย พบว่า การคุกคามทางเพศมีทั้งแบบการคุกคามด้วยวาจา อากัปกิริยา และพฤติกรรม เช่น การถูกเนื้อต้องตัว โอบกอด หอมแก้ม หรือตักัน บทความฉบับนี้จึงจัดทำขึ้นเพื่อนำเสนอสาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 190 ว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รูปแบบการคุกคามทางเพศ ผลกระทบจากการถูกคุกคามทางเพศ มาตรการทางกฎหมายที่ใช้ลงโทษผู้คุกคามทางเพศในประเทศไทย บริบทของประเทศไทยกับการปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับนี้ และข้อเสนอแนะเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการที่นำไปใช้ป้องกันการคุกคามทางเพศ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การทำความเข้าใจปรากฏการณ์การคุกคามทางเพศในที่ทำงานนั้นอธิบายได้ด้วยหลายแนวคิด ทฤษฎี ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีการแสดงออกถึงบทบาททางเพศ (Sex Role Spillover Theory) แนวคิดนี้เสนอความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมทางเพศมาอธิบาย เนื่องด้วยผู้ชายมักจะรับรู้บทบาทของผู้หญิงแตกต่างกัน ภายใต้สภาพสังคมและวัฒนธรรมของตน เมื่อผู้หญิง (หมายรวมถึงจำนวนหรืออัตราส่วนพนักงานระหว่างเพศหญิงน้อยกว่าเพศชาย) ได้ทำงานร่วมกับผู้ชายเหล่านี้จึงแสดงอำนาจเหนือกว่าการเป็นผู้ร่วมงานหรือตามหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ส่งผลให้เกิดการรับรู้หรือตีความว่าผู้ชายเป็นผู้กระทำการคุกคามทางเพศต่อผู้หญิง หากแต่ในสังคมหรือที่ทำงานที่ผู้หญิงมีอำนาจมากกว่าก็มักจะไม่มีพบข้อมูลการคุกคามทางเพศ (Gutek, 1982 as cited in Kapila, 2021; Gutek, 1985 as cited in Burgess & Borgida, 1997)

2. ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) แนวคิดนี้เห็นว่าการคุกคามทางเพศเกิดจากอำนาจและความสัมพันธ์ตามหน้าที่ของโครงสร้างองค์การตามสายการบังคับบัญชา (Hierarchical Structure) รวมทั้งสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีอคติทางเพศ ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างเพศหญิงและเพศชาย โดยองค์การส่วนใหญ่ที่ผู้ชายมักมีอำนาจทางการบริหาร ขณะที่ผู้หญิงมักเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ชายจึงสามารถแสดงอำนาจผ่านโครงสร้างองค์การที่ออกแบบไว้ได้ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่ขาดความสมดุล ดังนั้น การล่วงละเมิดทางเพศจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับการแสดงอำนาจของผู้ชายที่มีต่อผู้หญิงที่รักษาความสัมพันธ์แบบปิตาธิปไตยหรือผู้ชายเป็นใหญ่ (Kapila, 2021)

3. ทฤษฎีทางชีววิทยา (Biological Theory) แนวคิดนี้เห็นว่าการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นตามสัญชาตญาณทางเพศ เนื่องด้วยเพศชายเป็นเพศที่มีความแข็งแรงกว่าเพศหญิง มีแรงกระตุ้นทางเพศมากกว่า จึงแสดงพฤติกรรมออกทางร่างกาย ดังนั้น พฤติกรรมดังกล่าวจึงไม่ถือว่าการคุกคามแต่อย่างใด หรือหากกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ผู้หญิงและผู้ชายต่างมีแรงดึงดูดทางเพศซึ่งกันและกัน จึงมีการแสดงออกมาขณะที่ทำงานด้วยกัน หากแต่มีการตีความหรือให้นิยามพฤติกรรมบางอย่างที่ผู้ชายแสดงออกมานั้นว่าเป็นการคุกคามทางเพศ (Tangri et al., 1982 as cited in Kapila, 2021)

หากพิจารณาตามบริบทการคุกคามทางเพศในที่ทำงานนั้น ในที่นี้ผู้เขียนมีความเห็นว่าทฤษฎีองค์การย่อมอธิบายได้ดีอันเนื่องด้วยด้วยความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างนายจ้าง-ลูกจ้าง โดยนายจ้างหรือเพื่อนร่วมงานที่อาวุโสกว่าย่อมมีอำนาจเหนือกว่า ส่งผลให้บุคคลกลุ่มนี้สามารถหยิบยกกฎระเบียบข้อบังคับมาข่มขู่หรือเสนอผลประโยชน์เป็นการตอบแทน เช่น การขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ได้สิทธิเข้ารับการฝึกอบรม การให้โอกาสเข้าทำงานในฐานะพนักงานประจำ หรือผ่านทดลองงาน ฯลฯ หาก

ลูกจ้างไม่ยินยอมจะได้รับการกลั่นแกล้ง ส่งผลให้ลูกจ้างตกอยู่ในภาวะจำยอม มิฉะนั้นจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงาน

นอกจากนี้ หากพิจารณาถึงทฤษฎีการแสดงออกถึงบทบาททางเพศจะนำไปสู่การสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานบางอย่างที่ไม่เหมาะสม เช่น ในสถานที่ทำงานหรือแผนกงานที่มีผู้ชายมากกว่าผู้หญิง มีการออกแบบสถานที่ทำงานโดยการติดภาพผู้หญิงในสภาพโป๊เปลือย การเขียนข้อความเรื่องเพศไว้ในที่ทำงาน การนำภาพลามกอนาจารไว้ที่หน้าจอคอมพิวเตอร์ การพูดคุยวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องเพศหรือสรีระร่างกายของลูกจ้างหญิง ฯลฯ ก่อให้เกิดความอึดอัดต่อผู้ร่วมงานต่างเพศได้

อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

อนุสัญญาฉบับที่ 190 ว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019 และข้อแนะนำประกอบ (ฉบับที่ 206) มีรายละเอียดดังนี้ (ILO, n.d.(c))

“ความรุนแรงและการคุกคาม” ในโลกแห่งการทำงานตามอนุสัญญาฉบับนี้หมายถึง พฤติกรรมและแนวปฏิบัติที่ไม่อาจยอมรับได้ หรือการข่มขู่ว่าจะทำเช่นนั้น ไม่ว่าจะเป็นการกระทำเพียงหนึ่งครั้ง หรือการกระทำซ้ำที่มุ่งต่อ หรือส่งผลทำให้ หรือน่าจะทำให้เกิดความเสียหายทางร่างกาย จิตใจ เพศ หรือเศรษฐกิจ รวมถึงความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ

ส่วนคำว่า “ความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ” หมายถึง ความรุนแรงและการคุกคามที่กระทำต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งเพศ เพศสภาพ หรือมีผลกระทบต่อบุคคล เพศ หรือเพศสภาพกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะอย่างไม่เป็นธรรมและรวมถึงการคุกคามทางเพศ

ทั้งนี้ ความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงานครอบคลุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเนื่องจากเชื่อมโยงกับหรือเกิดจากการทำงาน ดังนี้

- 1) ในสถานที่ทำงาน รวมทั้งพื้นที่สาธารณะ และสถานที่ส่วนบุคคล ซึ่งใช้เป็นสถานที่สำหรับทำงาน
- 2) ในสถานที่ซึ่งลูกจ้างใช้ในการรับค่าจ้าง พักระหว่างการทำงาน พักรับประทานอาหาร ใช้ห้องน้ำ และชำระล้างทำความสะอาดต่าง ๆ และเปลี่ยนเสื้อผ้า
- 3) อยู่ในช่วงการออกนอกสถานที่ทำงานหรือการเดินทาง การอบรม การจัดกิจกรรม หรือการทำกิจกรรมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับงาน
- 4) โดยการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงความรุนแรงและการล่วงละเมิดผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 5) ในที่พักอาศัยที่นายจ้างจัดไว้ให้ และ
- 6) ขณะเดินทางไปและกลับจากการทำงาน

ขณะเดียวกันรัฐสมาชิกควรรับรองวิธีการรับมือด้านเพศสภาพแบบบูรณาการที่ครอบคลุมทุกส่วนเพื่อขจัดความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงานให้สอดคล้องกับกฎหมายและสถานการณ์ภายในประเทศ โดยการปรึกษาหารือกับองค์การผู้แทนของนายจ้างและของลูกจ้าง ควรคำนึงถึงความรุนแรงและการล่วงละเมิดที่รวมถึงบุคคลที่สาม ดังนี้

- 1) การมีกฎหมายห้ามรูปแบบทั้งปวงของความรุนแรงและการล่วงละเมิด
- 2) การทำให้มั่นใจได้ถึงนโยบายที่แก้ไขความรุนแรงและการล่วงละเมิด
- 3) การมียุทธศาสตร์ที่ครอบคลุม เพื่อให้มีการนำมาตราการป้องกัน และปราบปรามความรุนแรงและการล่วงละเมิดไปปฏิบัติ

- 4) การกำหนดและการเสริมสร้างความเข้มแข็ง กลไกการติดตามและควบคุม
- 5) การทำให้มั่นใจได้ว่า ผู้เสียหายเข้าถึงการเยียวยาและความช่วยเหลือได้
- 6) การกำหนดบทลงโทษ
- 7) การพัฒนาเครื่องมือ คู่มือการศึกษา และการฝึกอบรม และการสร้างความตระหนักรู้ ในรูปแบบที่เข้าถึงได้ตามความเหมาะสม
- 8) การทำให้มั่นใจได้ถึงวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการตรวจและการสอบข้อเท็จจริงกรณีเกิดความรุนแรงและการล่วงละเมิดในสถานประกอบกิจการ โดยการตรวจแรงงานหรือองค์คณะอื่น ๆ ที่ทรงอำนาจ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีคำแถลงเรียกร้องให้ประเทศสมาชิกร่วมกันให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 190 ในวันยุติความรุนแรงต่อสตรีสากล เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2562 ดังนี้ “เนื่องในวันสากลนี้ โลกกำลังยืนหยัดต่อสู้กับปัญหาการข่มขืน การใช้ความรุนแรงและการคุกคามผู้หญิงทุกรูปแบบ การใช้ความรุนแรงกับผู้หญิงเป็นหนึ่งในรูปแบบการเลือกปฏิบัติที่เป็นปัญหาแพร่หลายที่สุด เป็นการบ่อนทำลายศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และเสรีภาพของผู้หญิง ความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกของการทำงานไม่คำนึงถึงอาชีพหรือตำแหน่ง ไม่มีการยกเว้นประเทศ ภูมิภาคหรืออาชีพใด ๆ การใช้ความรุนแรงและการล่วงละเมิดสามารถและต้องยุติลง ดังนั้น ในวันสากลนี้ เพื่อขจัดความรุนแรงต่อสตรี องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงขอเรียกร้องให้มีการรับรองอนุสัญญาฉบับนี้ให้กว้างขวางที่สุด เพราะการรับรองจะช่วยเร่งดำเนินการในประเทศให้มีการยอมรับ บังคับใช้กฎหมายในระดับชาติ สร้างระบบการป้องกันและวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกของการทำงานมีค่าใช้จ่ายมหาศาลต่อมนุษย์ สังคมและเศรษฐกิจ ความรุนแรงและการล่วงละเมิดถือเป็นภัยคุกคามที่ร้ายแรงที่สุดข้อหนึ่งต่องานที่มีคุณค่า โปรดมาร่วมกันให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 190 เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง” (ILO, 2019)

รูปแบบการคุกคามทางเพศ

การคุกคามทางเพศมีได้หลายลักษณะทั้งการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างชัดเจน และการส่งข้อความหรือเนื้อหาผ่านทางระบบออนไลน์ ดังนี้

1. พฤติกรรมของการคุกคามทางเพศ โดยทั่วไปแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ (Niyomrattana, 2018; Nuansang, Kasetara, & Pupongsakorn, 2016; ILO, n.d.(c))

1.1 การคุกคามทางเพศทางวาจา (Verbal Harassment) เช่น การวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับรูปร่าง การแต่งกายที่สื่อไปทางลามก การเล่าเรื่องตลกลามก การพูดหรือการถามถึงความสัมพันธ์ทางเพศของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในที่สาธารณะ การเปลี่ยนหัวข้อเรื่องงานให้เป็นเรื่องทางเพศ หรือเรื่องลามก ตลอดจนการกระจายข่าวลือ หรือนินทาเกี่ยวกับเรื่องเพศของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และการกล่าวถึงกลุ่มหญิงหรือชายในทางลามก เป็นต้น การศึกษาของसानิตย์ หนูนิล (Noonin, 2017) พบว่าการคุกคามทางเพศของผู้ปฏิบัติงานแผนกครัวในธุรกิจโรงแรมส่วนมากเป็นการคุกคามด้วยวาจา เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Keejarean (2013) ที่พบว่าข้าราชการหญิงมักถูกคุกคามทางเพศทางวาจา

1.2 การคุกคามทางเพศโดยการสัมผัสร่างกาย (Physical Harassment) เช่น การแตะเนื้อต้องตัว การกอด หอมแก้ม การตีกัน สะบัก การยืน เดิน ต้อนเข้ามุมหรือนั่งใกล้ชิดเกินความจำเป็น โดยใช้บางส่วนของร่างกายสัมผัสผู้อื่นอย่างจงใจ หรือการขอมิเพศสัมพันธ์

1.3 การคุกคามทางเพศโดยการแสดงท่าทาง (Nonverbal Harassment) เช่น การผิวปาก การจ้องมองอย่างก่อกวน การแสดงสีหน้าอย่างเจ้าชู้ การแสดงท่าทางหรือการเคลื่อนไหวร่างกายที่สื่อถึงเจตนาการล่วงเกินทางเพศ การส่งจดหมาย ข้อความ ภาพ หรือคำที่เน้นในเรื่องเพศ การมองเรือนร่างอย่างสำรวจตรวจตรา รวมไปถึงการติดภาพโป๊หรืออุปกรณ์ที่ลามก

2. การคุกคามทางเพศบนอินเทอร์เน็ต ปัจจุบันการใช้งานอินเทอร์เน็ตแพร่หลายผ่านเครื่องมือสื่อสารนานาชนิด การคุกคามทางเพศบนโลกไซเบอร์จึงเกิดขึ้น ซึ่ง Powell และ Henry (2017 as cited Pitaksantayothin, 2020) พบว่าการคุกคามทางเพศบนอินเทอร์เน็ตมี 4 ประเภทหลัก ๆ ได้แก่

2.1 การส่งข้อความชักชวนทางเพศทางอินเทอร์เน็ต (Sexual Solicitation on the Internet) เป็นการคุกคามทางเพศโดยการส่งข้อความไปยังผู้อื่น (เหยื่อ) โดยที่ผู้ส่งนั้นไม่ได้มีการร้องขอก่อน โดยปกติข้อความดังกล่าวจะมีเนื้อหาชักชวนให้คุยเชิงชู้สาว เพื่อนำไปสู่ความสัมพันธ์ใกล้ชิด (Intimate Relationship) หรือความสัมพันธ์ทางเพศ

2.2 การคุกคามทางเพศโดยการส่งภาพผ่านอินเทอร์เน็ต (Image-based Harassment on the Internet) เป็นการส่งรูปภาพโป๊เปลือย (Pornographic or Nude Images) ภาพลามก (Obscene Images) ไปยังผู้อื่น (เหยื่อ) โดยที่ผู้ส่งนั้นไม่ได้มีการร้องขอก่อน ภาพดังกล่าวอาจเป็นภาพนิ่งหรือภาพเคลื่อนไหวก็ได้ และในบางครั้งอาจเป็นภาพถ่ายอวัยวะเพศ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งองคชาติ) ของผู้คุกคามเองก็ได้

2.3 ประทุษวาจาเหยียดเพศบนอินเทอร์เน็ต (Gender-based Hate Speech on the Internet) โดยปกติแล้วการคุกคามประเภทนี้มาในรูปแบบของข้อความที่สร้างความขุ่นเคืองใจให้แก่ผู้รับสาร (Offensive Messages) โดยข้อความเหล่านั้นเป็นการแสดงความเกลียดชัง ลดคุณค่าและทำลายศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเหยื่อโดยอิงกับเพศสภาพ (Gender) หรือรสนิยมทางเพศ (Sexual Orientation) ในกรณีประทุษวาจาเหยียดเพศต่อผู้หญิงอาจเชื่อมโยงกับบรรทัดฐานทางเพศของสังคม เช่น ผู้หญิงขายตัว หรือสำส่อนทางเพศ หรืออาจใช้คำที่ลดคุณค่าของผู้หญิงเป็นเพียงแค่อวัยวะเพศ เช่น คำหยาบที่ใช้เรียกอวัยวะเพศหญิง เป็นต้น

2.4 การข่มขู่ว่าจะข่มขืนผ่านทางอินเทอร์เน็ต (Online Rape Threats) ผู้คุกคามข่มขู่ว่าจะข่มขืนเหยื่อในโลกกายภาพ โดยจะส่งข้อความข่มขู่ดังกล่าวผ่านทางช่องทางสื่อสารบนอินเทอร์เน็ต ซึ่งการข่มขู่ว่าจะข่มขืนอาจทำให้เหยื่อเกิดความหวาดวิตกกังวลต่อสวัสดิภาพและความปลอดภัยของตนเองได้ อย่างไรก็ตาม การข่มขู่ว่าจะข่มขืนนั้นเป็นการกระทำที่แยกออกต่างหากจากการข่มขืนโดยที่อาจไม่จำเป็นต้องมีการข่มขืนจริง ๆ เกิดขึ้นตามมาภายหลังก็ได้

ตัวอย่างข้อความของเหยื่อที่ถูกคุกคามทางเพศเล่าเรื่องราวและขอความคิดเห็นจากสมาชิกในเว็บไซต์พันทิป

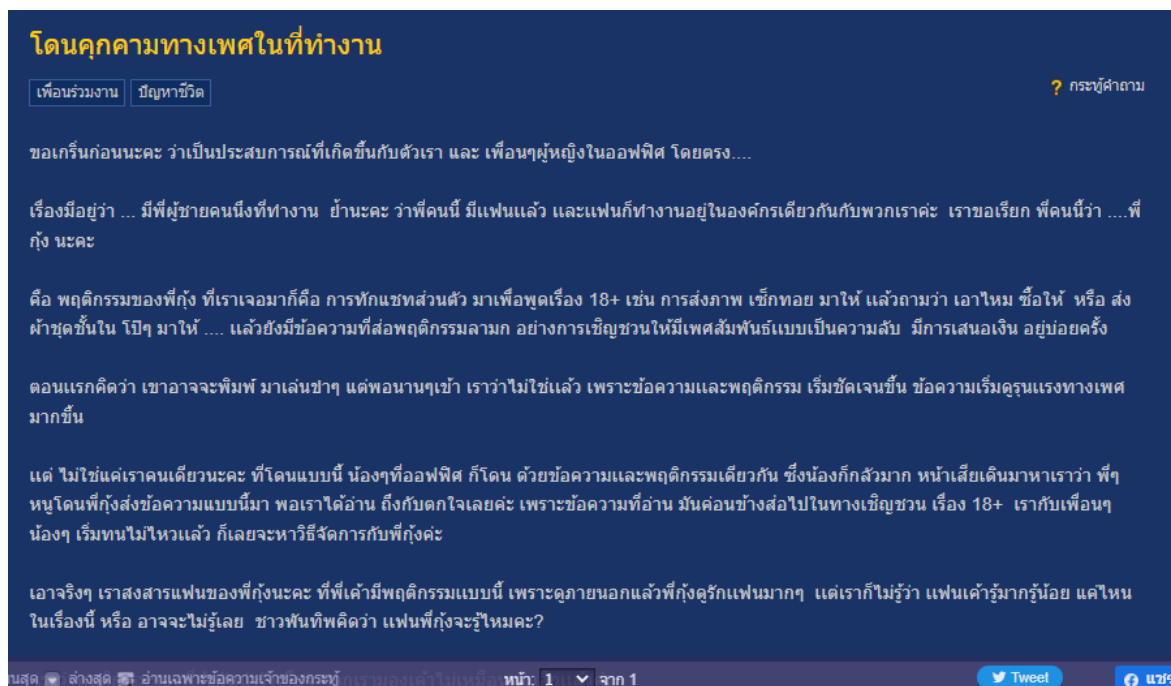


Figure 1 Pantip Forums Sexually Harassed at Work via Online Channels, April 20, 2021

Source <https://pantip.com/topic/40653445>

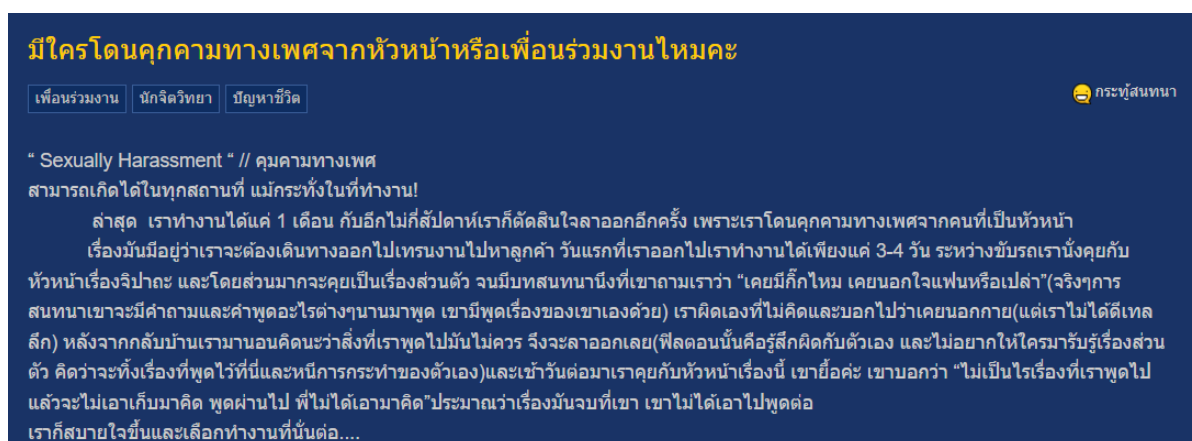


Figure 2 Pantip Forums Sexually Harassed at Work, May 8, 2021

Source <https://pantip.com/topic/40693954>

ผลการสำรวจของ Milieu Insight 2021 (Tracy, 2021) พบว่าการคุกคามทางเพศที่คนไทยประสบในที่ทำงานมากที่สุดคือ การเล่นตลกหรือพูดจาลามกอนาจารร้อยละ 27 ตามด้วยการขู่ข่มขืนร้อยละ 17 ซึ่งจัดเป็นการคุกคามทางเพศด้วยวาจา การส่งภาพอนาจารและการสัมผัสร่างกายในอัตราร้อยละ 16 เท่ากัน

ผลกระทบจากการถูกคุกคามทางเพศ

ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อการคุกคามทางเพศจะได้รับผลกระทบในทางลบโดยตรง ทั้งการดำเนินชีวิตประจำวัน การทำงาน องค์กร และสังคม ดังนี้ (Pitaksantayothin, 2020; Chibayama, 2005 as cited in Niyomrattana, 2018; Noonin, 2017; Bravo & Cassedy, 1992 as cited in Noonin, 2015; ILO, n.d.(c))

1. **ผลกระทบทางสุขภาพ** ส่วนมากผู้ตกเป็นเหยื่อจะได้รับบาดเจ็บในจิตใจ โดยผู้ถูกรังแกเกิดความทุกข์ระทมใจ ความกังวล ความหวาดกลัว ได้รับความอับอาย ถูกเหยียดหยาม สูญเสียคุณค่าและความมั่นใจในตัวเอง ซึ่งอาการดังกล่าวก็ส่งผลกระทบต่อร่างกายทำให้นอนไม่หลับ เกิดความเหนื่อยล้า ไม่อยากอาหาร การบริโภคอาหารมากเกินไป จนไปถึงการพึ่งพาแอลกอฮอล์ ขาดความปลอดภัย อาจส่งผลให้เกิดอาการซึมเศร้า ร้ายแรงที่สุดจนอาจนำไปสู่การฆ่าตัวตายได้

2. **ผลกระทบต่อหน้าที่การงาน** เมื่อผู้ตกเป็นเหยื่อได้รับผลกระทบต่อนิสัยและจิตใจแล้ว ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพและผลผลิตในการทำงานลดลง ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่อยากไปปฏิบัติงาน ขาดงาน ขาดความผูกพันต่อองค์กร อัตราการลาออกเพิ่มขึ้น

ขณะเดียวกันองค์กรของนายจ้าง หรือสถานประกอบการเองก็สูญเสียความสามารถในการผลิตเนื่องจากความร่วมมือที่ลดลง พนักงานขาดแรงจูงใจ มีการขาดงาน ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานลดลงเพราะขาดบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความร่วมมือกัน ส่วนกรณีรับสมัครพนักงานใหม่ก็อาจจะไม่มีผู้สมัครในตำแหน่งที่ว่างเพราะกลัวการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

3. **ผลกระทบต่อสังคม** ปัญหาการคุกคามทางเพศถือเป็นการสร้างความรุนแรงทางเพศ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ ขัดขวางความปลอดภัยในชีวิต และความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนในสังคม ทั้งนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO, n.d.(c)) ยังเห็นว่าปัญหาการคุกคามทางเพศทำให้สังคมเสียค่าใช้จ่ายเพื่อการฟื้นฟูระยะยาวเพื่อให้เหยื่อสามารถกลับเข้าสู่สังคมได้อีกครั้ง ต้องจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ผู้ตกงานและต้องจัดการฝึกงานใหม่ ต้องจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ผู้สูญเสียความสามารถในการทำงาน เสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีรวมถึงคดีอาญา ขณะเดียวกันผู้หญิงเสียโอกาสที่จะได้งานในตำแหน่งที่ให้ค่าตอบแทนดี ซึ่งโดยปกติแล้วเป็นงานที่ผู้ชายทำเป็นส่วนใหญ่

มาตรการทางกฎหมายของไทยที่ใช้ลงโทษผู้คุกคามทางเพศ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541 เป็นกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานเพียงฉบับเดียวที่ระบุข้อห้ามการล่วงละเมิดทางเพศไว้ในมาตรา 16 ที่บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้าง หรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง” เจตนารมณ์ของกฎหมายนี้ก็เพื่อคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก หญิง และชาย มิให้ถูกล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญทางเพศจากนายจ้าง หรือผู้มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้าง แต่กฎหมายไม่ได้ระบุว่าพฤติการณ์ใดถือเป็นการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ ส่งผลให้พฤติกรรมบางอย่างที่อยู่ในสภาวะกำกวมระหว่างการคุกคามทางเพศในที่ทำงานกับการหยอกล้อ หรือการทำงานใกล้ชิดเพื่อนร่วมงานต่างเพศในฐานะผู้ร่วมงาน ฯลฯ และมาตรา 147 กำหนดโทษว่า ผู้ฝ่าฝืนมาตรา 16 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท ซึ่งนับเป็นบทลงโทษไม่รุนแรงจึงไม่ส่งผลในการป้องปรามการกระทำ นอกจากนี้ ปัญหาของสถานประกอบการเอกชนคือไม่มีการลงโทษอย่างจริงจัง และการที่เหยื่อไม่กล้าร้องเรียนเพราะเกรงผลกระทบด้านการงาน หรือเพราะอาย อีกทั้งพระราชบัญญัติฉบับนี้ก็ยังขาดมาตรการที่ชัดเจนในการให้ความคุ้มครอง การป้องกัน และการเยียวยาความเสียหายทั้งทางจิตใจและทางร่างกายให้แก่เหยื่อที่ถูกคุกคามทางเพศ (Department of Labour Protection and Welfare, 2020; Paitunpong, 2020, 24 July; Niyomrattana, 2018; Nuansang, Kasetsara, & Pupongsakorn, 2016)

หากพิจารณาตามความผิดอาญาแล้ว ประเทศไทยได้มีกฎหมายเกี่ยวกับการคุกคาม (Harassment) คือ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2558 (2558) ระบุว่า

“มาตรา 397 ผู้ใดกระทำความผิดด้วยประการใด ๆ ต่อผู้อื่น อันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นการกระทำในที่สาธารณะหรือต่อหน้าธารกำนัล หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะส่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคสองเป็นการกระทำโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำความผิดมีอำนาจเหนือผู้ถูกระทำ อันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน และปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท”

อย่างไรก็ตาม นักนิติศาสตร์ได้แก่ สุริศา นียมรัตน์ (Niyomrattana, 2018) และเจนวิทย์ นวลแสง, ภัทรภรณ์ เกษตรสาระ และอชิรญา ภูพงศกร (Nuansang, Kasetsara, & Pupongsakorn, 2016) เห็นว่าความผิดในรูปแบบของการคุกคามดังกล่าวไม่ควรนำมาบัญญัติไว้ในความผิดลหุโทษ เนื่องจากเป็นบทกฎหมายที่มีระวางโทษจำคุกค่อนข้างต่ำ และศาลมักจะลงโทษปรับมากกว่าโทษจำคุก การชำระค่าปรับก็มีจำนวนไม่สูงมาก ไม่กระทบต่อฐานะหรือความสามารถในการชำระค่าปรับของผู้กระทำความผิด จึงไม่อาจตอบสนองต่อการป้องปรามการกระทำความผิดในลักษณะดังกล่าวได้อย่างแท้จริง

ขณะเดียวกันผลการศึกษาของจอมพล พิทักษ์สันตโยธิน (Pitaksantayothin, 2020) พบว่าประเทศไทยไม่ได้มีกฎหมายเฉพาะสำหรับใช้ลงโทษผู้คุกคามทางเพศผ่านช่องทางออนไลน์ แต่ใช้ประมวลกฎหมายอาญาที่มีลักษณะทั่วไปมาเทียบเคียงแทน ถึงแม้ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 และ พ.ศ. 2560 เป็นมาตรการทางกฎหมายหลักที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และที่เกิดขึ้นบนอินเทอร์เน็ตโดยเฉพาะ แต่กฎหมายฉบับนี้ก็ไม่ได้มีมาตราใดที่จะสามารถนำมาปรับใช้กับการคุกคามทางเพศบนอินเทอร์เน็ต รวมถึงการส่งข้อความชักชวนทางเพศทางอินเทอร์เน็ตได้อย่างตรงประเด็น ขณะที่มาตรา 14(4) แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 และ พ.ศ. 2560 บัญญัติห้ามการนำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งข้อมูลลามก แต่เนื่องจากมาตรานี้มีองค์ประกอบว่าข้อมูลลามกดังกล่าวต้องเข้าถึงได้โดยประชาชนทั่วไป ซึ่งปกติการคุกคามทางเพศในรูปแบบการส่งภาพผ่านอินเทอร์เน็ตผู้ส่งมักจะส่งถึงอีเมล หรือช่องทางสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ของเหยื่อโดยตรง ซึ่งคนทั่วไปไม่สามารถเข้าถึงได้ มาตรานี้จึงไม่ใช้กับการคุกคามทางเพศโดยการส่งภาพผ่านอินเทอร์เน็ตไม่ได้เช่นกัน ดังนั้น หากพบการส่งข้อความชักชวนทางเพศทางอินเทอร์เน็ต กฎหมายที่อาจนำมาปรับใช้ได้คือ มาตรา 397 แห่งประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งครอบคลุมทั้งการคุกคามที่เกิดขึ้นในพื้นที่กายภาพและบนอินเทอร์เน็ต ไม่ว่าจะเป็นการส่งข้อความชักชวนทางเพศ หรือเป็นการกระทำที่ทำให้ผู้ได้รับข้อความดังกล่าวเดือดร้อนรำคาญจากการได้รับข้อความที่ตนไม่ได้รับรองขอตามวรรคแรก และยิ่งไปกว่านั้นข้อความชักชวนเชิงชู้สาวมีลักษณะก้าวล่วงทางเพศกับผู้ตกเป็นเหยื่อ ซึ่งการกระทำดังกล่าวอาจมองได้ว่าเป็นการล่วงเกินทางเพศตามวรรคสองอีกด้วย (Kitisupakarn, 2017 as cited in Pitaksantayothin, 2020) ดังนั้น มาตรา 397 จึงสามารถนำมาปรับใช้ดำเนินคดีอาญากับผู้ส่งข้อความชักชวนทางเพศและการส่งภาพทางอินเทอร์เน็ตได้อย่างตรงประเด็นมากกว่า นอกจากนี้ มาตรา 392 ตามประมวลกฎหมายอาญาในเรื่องความผิดฐานทำให้ผู้อื่นเกิดความกลัว สามารถใช้ในการพิจารณาความผิดกรณีประทุษวาจาเหยียดเพศบนอินเทอร์เน็ต และการข่มขู่ว่าจะข่มขืนผ่านทางอินเทอร์เน็ต มาตรานี้จึงเป็นมาตราทั่วไปที่ใช้บังคับกับกรณีข่มขู่ทุกประเภท (ไม่รวมในประเด็นเจตนาให้ผู้ถูกข่มขู่กระทำการใด ๆ เพิ่มเติมด้วย)

หากพิจารณาข้อมูลการคุกคามทางเพศในประเทศไทยนั้นพบว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ไม่ได้รวบรวมคดีการคุกคามทางเพศในที่ทำงานแยกเป็นหมวดย่อยเฉพาะ ทั้งนี้ สำนักงานสถิติแห่งชาติได้จำแนกคดีอาญาเป็น 3 ประเภทคือ ความผิดเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย และเพศ (National Statistics, 2022) ซึ่งความผิดทางเพศนี้อาจหมายรวมถึงการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน นอกจากนี้ ผู้เขียนได้ค้นคำพิพากษา คำสั่ง คำร้อง และคำวินิจฉัยศาลฎีกาที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในศาลฎีกาที่เว็บไซต์ <http://deka.supremecourt.or.th/search/index> ไม่พบว่ามีเรื่องการคุกคามทางเพศแต่อย่างใด จึงสันนิษฐานได้ว่าคดีการคุกคามทางเพศในที่ทำงานส่วนใหญ่สิ้นสุดก่อนถึงการพิพากษาของศาลฎีกา

บริบทของประเทศไทยกับอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

หากพิจารณานโยบายของประเทศไทยที่ตอบสนองต่ออนุสัญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน อาทิ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 เม.ย. 2563 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เสนอในเรื่อง มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานและเกิดประโยชน์ต่อการคุ้มครองผู้ถูกระทำและพยาน เช่น ให้ทุกองค์การร่วมประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร โดยประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์การรับทราบอย่างทั่วถึง กำหนดทิศทางการป้องกันการแก้ไขปัญหาโดยปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ กำหนดให้เป็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดฯ และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์การ รวมถึงกำหนดกลไกร้องทุกข์ของหน่วยงาน กรณีมีการร้องเรียนให้แต่งตั้งคณะทำงานจำนวนไม่เกิน 5 คน หรือให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง (Cabinet approves preventive harassment sexual harassment at work, 2020)

แนวทางการปฏิบัติของภาคเอกชนเพื่อคุ้มครองแรงงานไม่ให้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศนั้น บริษัทใหญ่ในประเทศไทย อาทิ บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยได้ประกาศนโยบายเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติและการต่อต้านการล่วงละเมิด ดังนี้ (Charoen Pokphand Foods Public Company Limited and Subsidiaries, n.d.)

1. ผู้ถูกระทำต้องแจ้งกับผู้กระทำให้หยุดการกระทำทันที
2. หากผู้กระทำยังดำเนินการต่อ ให้ผู้ถูกระทำรายงานกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตน หรือหัวหน้าของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารสายงานทรัพยากรบุคคลตามความเหมาะสม
3. ผู้บริหารของสายงานทรัพยากรบุคคลระดับผู้จัดการทั่วไปขึ้นไปที่เกี่ยวข้องสอบถามข้อมูลจากผู้ถูกระทำและผู้ถูกกล่าวหาและพยาน (หากมี) ภายใน 7 วัน จากวันที่ได้รับรายงาน
4. ผู้บริหารของสายงานทรัพยากรบุคคลระดับผู้จัดการทั่วไปขึ้นไปตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่น้อยกว่า 3 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารของสายงานของผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการขึ้นไป 2) ผู้บริหารของสายงานที่ไม่เกี่ยวข้อง (คนกลาง) ระดับผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการขึ้นไป 3) ผู้บริหารของสายงานทรัพยากรบุคคลระดับผู้จัดการทั่วไปขึ้นไป
5. หากกระทำผิดทางวินัยต้องดำเนินการตามระเบียบว่าด้วยการสอบสวนทางวินัยและการลงโทษทางวินัย พ.ศ. 2557 และ/หรือระเบียบว่าด้วยการสอบสวนทางวินัยที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติมใน

อนาคต โดยดำเนินการทางวินัยต่อผู้กระทำผิดหรือรายงานเท็จตามผลการสอบสวนและการพิจารณาของคณะกรรมการสอบสวน

6. หากการกระทำผิดเป็นคดีอาญาและต้องดำเนินการตามกฎหมาย ให้ฝ่ายกฎหมายเข้ามีส่วนในการสอบสวน

7. ผู้ถูกกระทำที่รายงานเหตุการณ์การล่วงละเมิด/การคุกคาม จะได้รับความคุ้มครองตามความเหมาะสม ไม่ให้เกิดผลกระทบในทางลบจากการรายงานดังกล่าว

อีกกรณีศึกษาคือ บริษัทแปซิฟิกเมล็ดพันธุ์ จำกัด (Pacific Seeds, 2019) ได้ประกาศนโยบายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานในปี 2562 กระบวนการของบริษัทมีดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศประกอบด้วยประธาน 1 คน และสมาชิกอื่นอีก 4 คน

2. พนักงานของบริษัทสามารถร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษรโดยการส่งอีเมลถึงประธานคณะกรรมการฯ โดยตรง

3. คณะกรรมการฯ หรือคณะอนุกรรมการจะดำเนินการสอบสวนอย่างเป็นทางการ และต้องแล้วเสร็จภายใน 3 เดือนนับแต่เริ่มไต่สวนอย่างเป็นทางการ

4. บริษัทกำหนดโทษทางวินัยต่อผู้ละเมิดนโยบาย รวมถึงเหยื่อที่เป็นผู้ร้องเรียนเท็จ ไว้ดังนี้

ก. การเตือน หรือการตำหนิ หรือการปรับ

ข. ให้คำปรึกษาหรือวางขั้นตอนการแก้ไข

ค. ย้ายไปทำงานสาขาอื่น ฝ่ายอื่น หรือหน่วยงานท้องถิ่นอื่นของบริษัท

ง. ระงับสัญญาจ้างเป็นระยะเวลาไม่เกิน 30 วัน โดยจ่ายเงินเดือนหรือเงินตามสัญญาทั้งหมดของเงินที่ได้รับ

จ. บอกลีกหรือยกเลิกสัญญาจ้าง

ฉ. ให้ผู้กระทำผิดจ่ายเงินชดเชยให้กับเหยื่อ

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่าในภาคเอกชนของไทยโดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่ มีมาตรการรองรับการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน มีการเผยแพร่นโยบายชัดเจน มาตรการที่พบเหมือนกันคือแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องเรียนจากผู้ถูกคุกคามทางเพศ มีการสอบสวนข้อเท็จจริง และมีบทกำหนดโทษทางวินัย หากแต่โทษทางวินัยย่อมแตกต่างกันในแต่ละองค์กร ขณะที่บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ได้ระบุชัดเจนว่าหากผู้กระทำผิดมีโทษถึงคดีอาญาก็มีการดำเนินงานโดยฝ่ายกฎหมายของบริษัท ซึ่งแนวปฏิบัติที่ชัดเจนของบริษัทที่ยกตัวอย่างมานี้ควรได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ โดยกระทรวงแรงงานอาจมีการคัดเลือกองค์กรที่มีนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่องค์กรอื่นได้เรียนรู้และนำไปปฏิบัติเพื่อปกป้องดูแลพนักงานในสังกัดให้มีความปลอดภัยจากการคุกคามทางเพศ

ข้อเสนอแนะเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

1. สถานประกอบการต้องจัดทำคำจำกัดความการคุกคามทางเพศในที่ทำงานให้ครบถ้วนชัดเจน (Suddepongs, 2018; Niyomrattana, 2018) ครอบคลุมรูปแบบการคุกคามทางเพศทั้งทางวาจา การสัมผัสร่างกาย การแสดงท่าทาง และการคุกคามทางเพศบนอินเทอร์เน็ต เพราะการคุกคามทางเพศบางประเภท เช่น การแสดงท่าทาง อาจจะแสดงหลักฐานได้ยากเพื่อพิสูจน์ว่าผู้กระทำมีเจตนา

และมีจุดอ่อนที่จะถูกโต้แย้งได้หากมีการสอบสวนหรือร้องเรียนพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ (Nuansang, Kasetsara & Pupongsakorn, 2016)

2. สถานประกอบการต้องประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น ประกาศ คำสั่ง และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน (Suddepongs, 2018)

3. สถานประกอบการต้องสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมคุกคามทางเพศผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้กับพนักงาน ลูกจ้างเหมาบริการ และนักศึกษาฝึกงาน (Noonin, 2017) เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน

4. จัดตั้งคณะกรรมการและกลไกรับเรื่องร้องทุกข์ มีช่องทางร้องทุกข์ที่หลากหลายเพื่อความสะดวกในการร้องทุกข์ (Suddepongs, 2018)

5. จัดให้มีการทำงานร่วมกันกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลและสหภาพแรงงานเพื่อต่อต้านการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเฝ้าระวัง (Suddepongs, 2018)

6. สถานประกอบการกำหนดโทษทางวินัยในความผิดการคุกคามทางเพศ โดยระบุไว้อย่างชัดเจนในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และจัดบริการให้คำแนะนำ/อธิบายความผิดและบทลงโทษทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน และควรมีการแบ่งแยกระดับของลักษณะการกระทำความผิดเพื่อกำหนดเหตุเพิ่มโทษในการคุกคามทางเพศตามพฤติการณ์และระดับความร้ายแรงของการกระทำ (Suddepongs, 2018; Niyomrattana, 2018)

7. หน่วยงานภาครัฐควรออกกฎหมายที่ลงโทษผู้คุกคามทางเพศโดยตรง โดยจัดทำบทบัญญัติมาตรากฎหมายไว้ในภาคความผิด ลักษณะ 9 ความผิดเกี่ยวกับเพศ แห่งประมวลกฎหมายอาญา (Niyomrattana, 2018) และควรมีบทบัญญัติกฎหมายเฉพาะเพื่อใช้บังคับกับการคุกคามทางเพศบนอินเทอร์เน็ต (Pitaksantayothin, 2020)

สรุป

การคุ้มครองการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้รับการเรียกร้องจากองค์กรแรงงานให้รัฐบาลไทยให้การรับรองเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในทุกเพศสภาพ โดยเฉพาะแรงงานเพศหญิง ซึ่งองค์กรแรงงานระหว่างประเทศและงานวิจัยหลายชิ้นยืนยันข้อมูลว่าผู้ถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ดังนั้น เพื่อป้องกันปัญหาการคุกคามทางเพศที่เกิดอันเนื่องมาจากการทำงาน การให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับที่ 190 จะเป็นการเปิดทางให้ทางภาครัฐในฐานะผู้ออกกฎหมาย และสถานประกอบการในฐานะนายจ้างและผู้ดูแลแรงงานให้มีมาตรการในทางปฏิบัติอย่างชัดเจน ขณะเดียวกันก็สร้างความรู้ความเข้าใจแก่แรงงานทุกคนว่าการคุกคามทางเพศไม่ว่ากับเพศใดเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ จึงควรละเว้นการปฏิบัติ ทั้งนี้ หากมีการคุกคามเกิดขึ้นก็ต้องได้รับโทษทางวินัยตามที่สถานประกอบการกำหนด รวมทั้งต้องรับโทษทางอาญาด้วย

เอกสารอ้างอิง

- Browne, K.R. (2006). Sex, Power and Dominance: The Evolutionary Psychology of Sexual Harassment. *Managerial and Decision Economics*, 27, 145-158.
- Burgess, D. & Borgida, E. (1997). Sexual Harassment: An Experimental Test of Sex-role Spillover Theory. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23(1), 63-75. <https://doi.org/10.1177/0146167297231007>
- Cabinet Approves Preventive Harassment Sexual Harassment at Work. (2020, 21 April). *Thai Post*. Retrieved October 14, 2022, from <https://www.thaipost.net/main/detail/63851>
- Charoen Pokphand Foods Public Company Limited and Subsidiaries. (n.d.). *Non-discrimination and Anti-harassment Policy*. Retrieved October 14, 2022, from https://www.cpfworldwide.com/en/sustainability/policy/non-discrimination_and_anti-harassment.pdf
- Chintanawat, M. (2012). *Sexual Harassment in the Workplace: A Case Study of the Intern's Hotel in Bangkok*. Thesis Master of Arts, Program in Public and Private Management, Silpakorn University.
- Department of Labour Protection and Welfare. (2020). *Labour Protection Act B.E. 2541 (Amended) and Related Laws*. Bangkok: Riang Sam Graphic Design Co.,Ltd.
- ILO (2019, 25 November). *International Day for the Elimination of Violence Against Women: End Violence and Harassment in the World of Work*. Retrieved June 14, 2022, from https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_730737/lang--en/index.htm
- ILO. (n.d.(a)). *C190-Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)*. Retrieved June 20, 2022, from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- ILO. (n.d.(b)). *Ratifications of C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)*. Retrieved May 25, 2022, from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810
- ILO. (n.d.(c)). *Sexual Harassment at Work*. Retrieved May 25, 2022, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf
- International Trade Union Confederation. (2021). *Frontline Poll 2021: Violence and Harassment at Work*. Retrieved September 19, 2022, from https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_globalpoll_2021__en.pdf
- Kapila, P. (2021). Theoretical Perspectives to Sexual Harassment of Women at Workplace. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 6(9), 32-35.

- Keejarean, P. (2013). Sexual Harassment in Thai Society. *Journal of Integrated Sciences*, 10(1), 33-53.
- More than 500 Women Workers Filed a Complaint with the Government. (2020). *Nation Online*. Retrieved June 14, 2022, from <https://www.nationtv.tv/news/378765019>
- National Statistics. (2022). *Fields of Justice, Security, Politics and Governance*. Retrieved September 14, 2022, from <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/09.aspx>
- Niyomrattana, S. (2018). Criminal Offenses: The Case of Sexual Harassment. *Ramkhamhaeng Law Journal*, 7(2), 131-162.
- Noonin, S. (2015). Sexual Harassment Issues in Hospitality Industry: Concepts, Effects and Solutions. *Panyapiwat Journal*, 7(3), 263-273.
- Noonin, S. (2017). Sexual Harassment of Kitchen Department's Staff in Hotel Business: A Study of Perspectives from the Internship Students of Dusit Thani College. *Dusit Thani College Journal*, 11(1), 34-46.
- Northern Labor Network. (2021). Calling for International Workers' Day 2021. Retrieved June 15, 2022, from <https://www.mapfoundationcm.org/thai/index.php/work-wrapper/public-statements/116-2564>
- Nuansang, J., Kasetsara, P., & Pupongsakorn, A. (2016). Criminal Liability and Victim Compensate from Sexual Harassment in Case Study of Thailand, Federal Republic of Germany and Australia. *Journal of Politics, Administration and Law*, 8(2), 324-368.
- Pacific Seeds. (2019). *Sexual Harassment Policy*. Retrieved October 15, 2022, from <http://www.advantaseedsth.com/storage/Document/Sexual%20harassment/Page%2001.pdf>
- Paitunpong, S. (2020, 24 July). *Sexual Harassment in the Workplace is the Dark Danger of Women Workers*. Retrieved June 1, 2022, from https://www.matichon.co.th/columnists/news_2276266
- Pitaksantayothin, J. (2020). Sexual Harassment on the Internet: A Comparative Study of Legal Measures in Thailand, England and the Republic of Korea. *Public Health Policy & Laws Journal*, 6(2), 365-381.
- Suddepongs, P. (2018). Approach to Prevent and Solve Problems of Sexual Harassment against Women at Workplace: A Case Study of Electricity Generating Authority of Thailand. *Journal of Social Work*, 26(2), 234-250.
- Tracy, S. (2021, October 4). *Should Companies Rethink Their Workplace Harassment Policies with a Shift to Hybrid or WFH Arrangements?* Retrieved October 1, 2022, from <https://www.mili.eu/insights/should-companies-rethink-their-workplace-harassment-policies-with-a-shift-to-hybrid-or-wfh-arrangements>

Women Human Rights Defenders. (2020). *WHRDs Reporting on Thailand's Compliance with the 2017 Concluding Observations of the Committee on the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)*. Retrieved from https://www.protectioninternational.org/sites/default/files/final_cedaw_2020_edit_new_270263.pdf

