

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

► **การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ** คือ พฤติกรรมหรือการกระทำทางเพศใด ๆ ที่เป็นการบีบบังคับด้วยการใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง การมองด้วยสายตา การแสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจาร เกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่น ในทำนองเดียวกันโดยทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามรู้สึกอึดอัดใจ รำคาญ ได้รับความอับอาย เสื่อมเสียเกียรติ หรือรู้สึกว่าถูกเหยียดหยาม และหมายรวมถึงการติดตาม รังควาน หรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศ ไม่ปลอดภัยทางเพศ

► **การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน** คือ การกระทำที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานกระทำต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ครูกับนักเรียน รวมถึงเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกับผู้ที่ดำเนินงานร่วมกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง หรือผู้รับบริการ เป็นต้น โดยอาจมีการสร้างเงื่อนไขที่มีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา





รูปแบบของการส่งเสริมหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน



► **1. การสร้างบรรยากาศไม่พึงปรารถนาหรือเป็นปฏิบัติ** หรือการก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน ได้แก่ การใช้วาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่างหน้าตา พูดตลกกลามก ล้อเลียน ดูหมิ่นเหยียดหยามทางเพศ รวมถึงรสนิยมทางเพศ หรือการแสดงลักษณะทางกิริยา เช่น มองด้วยสายตาโลมเลีย ส่งจูบ ผิวนปาก จับมือถือแขน ถูกเนื้อต้องตัว หรือการแสดงสิ่งของ ภาพ จดหมาย เช่น ภาพลามก ปฏิทินโป๊เปลือย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ภาพหน้าจคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

► **2. การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก “งาน”** เป็นการล่วงเกินทางเพศโดยตรงที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยใช้การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือการใช้อำนาจเพื่อให้คุณหรือให้โทษจากงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความพึงพอใจทางเพศสัมพันธ์ อาทิ การร่วมประเวณี การสัมผัสเนื้อตัว หรือการกระทำอื่นใดทางเพศ ซึ่งการส่งเสริมหรือคุกคามทางเพศนี้ มักเป็นการกระทำของผู้มีอำนาจกระทำกับผู้ที่ย้อยอำนาจ ถึงแม้ว่าอีกฝ่ายยินยอม หรือตกอยู่ในภาวะจำยอม ก็ถือว่าเป็นการส่งเสริมหรือคุกคามทางเพศ เนื่องจากมีการนำผลประโยชน์ของหน่วยงาน มาเป็นสิ่งที่แลกเปลี่ยน ซึ่งขัดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร





ความผิดตามกฎหมาย

กฎ กพ. ว่าด้วยการกระทำความผิดในการล่วงละเมิด หรือ คุกคามทางเพศ

พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2541 และ พ.ศ. 2551 มาตรา 83

กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศ

พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16

กฎหมายอาญา

ลักษณะ 9 มาตรา 276 - 287



ร้องทุกข์

หน่วยงานตนเอง

- ร้องทุกข์ในหน่วยงานของตนผ่านผู้บังคับบัญชา
- ร้องทุกข์ผ่านกลไกร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

หน่วยงานภายนอก

- ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- คณะกรรมการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง
- สำนักงาน ก.พ.



เราทุกคนต้องร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยไม่นิ่งเฉยต่อการกระทำดังกล่าว และปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างให้เกียรติและเท่าเทียมกัน