



บันทึกข้อความ

ศูนย์สุขภาพจิตที่ ๑๐
 เลขที่ ๘๘๕
 วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔
 เวลา ๐๙.๔๑ น.

ส่วนราชการ กรมสุขภาพจิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร ๐ ๒๕๕๐ ๘๓๑๕

ที่ สธ ๐๘๐๓.๘/ว ๒๗๓๕ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ประกาศเจตนารมณ์และแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
 ในการทำงาน กรมสุขภาพจิต

เรียน เลขาธิการกรม/ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/สถาบัน/โรงพยาบาล/ศูนย์และกลุ่มในสังกัดกรมสุขภาพจิต

ด้วยคณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๕๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบร่าง
 มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวง
 การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรับทราบ
 และถือปฏิบัติ นั้น

กรมสุขภาพจิต โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงขอแจ้งประชาสัมพันธ์หน่วยงานในสังกัด
 กรมสุขภาพจิต ดังนี้

๑. ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
 ในการทำงาน กรมสุขภาพจิต
๒. มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน
๓. แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
 กรมสุขภาพจิต
๔. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศ

ทั้งนี้ขอความร่วมมือให้หน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตประชาสัมพันธ์เอกสารดังกล่าวผ่านช่องทางต่าง ๆ
 โดยสามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ตาม QR Code ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไป

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์สุขภาพจิตที่ ๑๐
 ด้วยกองบริหารทรัพยากรบุคคลส่งสำเนาประกาศเจตนารมณ์
 และแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคาม
 ทางเพศในการทำงาน กรมสุขภาพจิต
 จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

(นายจุมภฏ ธรรมสิตา)

รองอธิบดีกรมสุขภาพจิต

ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมสุขภาพจิต

- ผอ.ศูนย์สุขภาพจิตที่ ๑๐
 ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

(นางสาวชนิตา แจ่มใส)
 นักจัดการงานทั่วไป
 ๒๗ พ.ค. ๒๕๖๔

(นางเบญจพร อ่อนสนิท)

หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ
 ๒๗ พ.ค. ๒๕๖๔

- รอม
 - อภิสิทธิ์

(นางสุภาภรณ์ ศรีธัญรัตน์)

ผู้อำนวยการศูนย์สุขภาพจิตที่ ๑๐
 ๒๗ พ.ค. ๒๕๖๔



<https://bit.ly/2F0cAy1>



ประกาศกรมสุขภาพจิต

เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของกรมสุขภาพจิต มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับกรมสุขภาพจิต

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว กรมสุขภาพจิตจะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของกรมสุขภาพจิต ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับกรมสุขภาพจิต

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกันและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔


(นางพรรณพิมล วิปุลากร)
อธิบดีกรมสุขภาพจิต

มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑. ที่มา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ โดยเฉพาะฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๔๐ และ ๒๕๕๐ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่เท่าเทียมกันของหญิงชาย ห้ามการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่าง ๆ รวมทั้งเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางในการดำเนินงาน นอกจากนี้ การที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – CEDAW) ส่งผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ สิ่ง que แสดงถึงความมุ่งมั่นของประเทศไทยในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ คือ การจัดทำร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ที่บัญญัติห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ซึ่งขณะนี้ได้ผ่านความเห็นชอบจากสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และอยู่ระหว่างรอการประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา

การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นที่มาของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกรักษาทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน หนึ่งในปัญหาเหล่านี้ คือ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงานที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคลหลากหลายทางเพศ จากการกระทำของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานถือเป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวในเรื่องชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็น การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายที่กล่าวถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๙๗ กำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากกระทำในสาธารณสุขสถาน ต่อหน้าธารกำนัล หรือส่อไปในทางล่วงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน ปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ในส่วนของภาคเอกชน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คุ้มครองแรงงานในระบบ ที่ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง สำหรับรัฐวิสาหกิจ มีประกาศคณะกรรมการ

รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๙ ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ คຸ້ມครອງพนักงานรัฐวิสาหกิจ และในส่วนของข้าราชการพลเรือน มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ ซึ่งเป็นการคุ้มครองข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องนี้อยู่ แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการศึกษาของกนกวรรณ ธรารวรรณ ระบุว่า “สถานการณ์การคุกคามทางเพศในสังคมไทยทวีความรุนแรงมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันเหตุการณ์ผู้หญิงทำงานในทุกสาขาอาชีพ ถูกล่วงลามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ ก็ยังคงเกิดขึ้นอยู่ทุกวัน ในเบื้องต้นข้อมูลการสำรวจจากสวนดุสิตโพล สำรวจความเห็นผู้หญิง จำนวน ๑,๑๕๓ คน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเกี่ยวกับการถูกล่วงลามหรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ผู้ให้ความเห็นแยกเป็นข้าราชการหญิง ๔๗๐ คน พนักงานรัฐวิสาหกิจหญิง ๒๕๘ คน พนักงานบริษัทหญิง ๒๙๓ คน พนักงานธนาคารหญิง ๑๓๒ คน ผลสำรวจ พบว่า ผู้ให้ความเห็นต่างมีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ โดยมักถูกใช้วาจาลามกมากที่สุด รองลงมา คือ ถูกล่วงลาม แตะอวัยวะเนื้อต้องตัว และอันดับสุดท้าย คือ ถูกชวนดูเว็บไซต์โป๊ ถูกแทะโลมด้วยสายตา ถูกชวนไปมีเพศสัมพันธ์ ผู้หญิงที่มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศเหล่านี้กล่าวว่า หัวหน้างานเป็นผู้กระทำล่วงลามทางเพศอยู่ในอันดับต้น รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่องาน ลูกค้า คนงาน ภารโรง และพนักงานรักษาความปลอดภัย”^๑ นอกจากนี้ ในการสำรวจสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ของนางสาวสุวรรณา พูลเพชร ระบุว่า “สถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ที่ดูเหมือนว่าจะต่ำ แต่ในความเป็นจริงแล้วยังคงมีเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานเกิดขึ้นแต่เรื่องราวกลับไปไม่ถึงกระบวนการสอบสวน...”^๒

^๑ กนกวรรณ ธรารวรรณ รายงานโครงการศึกษาวิจัยการต่อสู้ภาคประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน), (มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๔) หน้า ๗-๘

^๒ สุวรรณา พูลเพชร, การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข.

๒. รูปแบบและผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

จากรายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ ซึ่งสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดลจัดทำขึ้น พบว่า การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมี ๒ แบบ คือ

๑. “การก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์ หรือไม่พึงปรารถนา (hostile environment sexual harassment) การทำให้เดือดร้อน รำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์ ไม่พึงปรารถนา ได้แก่ การใช้วาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่างหน้าตา แขนง พุดตลกลามก ล้อเลียน ดูหมิ่นเหยียดหยามในความเป็นหญิง ความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่น รวมถึงรสนิยมทางเพศ หรือแสดงลักษณะทางกิริยา เช่น มองด้วยสายตา โลมเลีย ส่งจูบ ผีวปาก จับมือถือแขน ถูกเนื้อต้องตัว หรือการแสดงสิ่งของ ภาพ จดหมาย เช่น ภาพ ลามก ปฏิทินโป๊เปลือย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ภาพหน้าจอกอมพิวเตอร์ เป็นต้น”^๓

๒. “การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก “งาน” เพื่อแลกเปลี่ยนให้ได้มาซึ่งความพอใจทางเพศสัมพันธ์ (Quid pro quo sexual harassment หรือ this for that) การล่วงละเมิดคุกคามทางเพศชนิดนี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศโดยตรงเห็นได้ชัดเจนที่สุดรูปแบบหนึ่ง ใช้การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือการใช้อำนาจให้คุณให้โทษ เพื่อให้ได้มาซึ่งความพึงพอใจทางเพศสัมพันธ์ อาทิ การร่วมประเวณี การสัมผัสเนื้อตัว รำกาย หรือ การกระทำอื่นใดทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศนี้ มักเป็นการกระทำของผู้มีอำนาจกระทำกับผู้ที่ด้อยอำนาจ.....”^๔

ซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในรูปแบบที่สองนี้ แม้อีกฝ่ายยินยอม หรือตกอยู่ในภาวะจำยอม หรือยอมจำนน ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เนื่องจากมีการนำผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสิ่งที่แลกเปลี่ยน ซึ่งขัดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ส่งผลต่อทั้งบุคคลและหน่วยงาน รวมถึงประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตลอดจนภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

สำหรับผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จากการศึกษาขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศระบุว่า “การถูกคุกคามทางเพศมีผลต่อสุขภาพและอารมณ์ ผู้ถูกกระทำจะมีความเครียด มีอาการปวดศีรษะ วิดกกังวล สูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง ผลกระทบจากการถูกคุกคามทางเพศไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อตัวตนของผู้ถูกกระทำ แต่ยังมีผลกระทบต่อการทำงาน เกิดความตึงเครียดในที่ทำงาน ผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากต้องขาดงานบ่อย เพราะผู้ถูกกระทำจะหลีกเลี่ยงการประชุมที่มีผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่กระทำการคุกคามทางเพศอยู่ด้วย และหลีกเลี่ยงการพบปะลูกค้าที่กระทำการคุกคามทางเพศ

^๓ นาถฤดี เต๋นดวง, รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิด คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงาน ในองค์กรภาครัฐ, (คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐)

หน้า ๑๑

^๔ เรื่องเดียวกัน หน้า ๑๐

ซึ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของงานอย่างมาก และหากมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในที่ทำงานบ่อยๆ ย่อมเป็นตัวชี้วัดว่าสังคมไม่มีความเสมอภาคหญิงชาย”^๕

ประเด็นเรื่องของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศสะท้อนให้เห็นทัศนคติทั้งระดับสังคมองค์กร และบุคคล ในระดับสังคมยอมรับเรื่องความต้องการทางเพศของผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางเพศ ผู้หญิงจะเป็นฝ่ายถูกกล่าวโทษหรือตำหนิติเตียนมากกว่า การเห็นเรื่องเพศเป็นเรื่องของความสนุกสนาน การมองว่าการถูกล่วงเกินทางเพศเป็นการสมยอมของฝ่ายหญิง และฝ่ายหญิงมักถูกซ้ำเติมโดยสังคมและสื่อ โดยไม่ได้ให้ความสนใจกับฝ่ายชายมากนัก ในระดับองค์กร มักมองว่า การล่วงละเมิดทางเพศเป็นเพียงปัญหาจริยธรรมส่วนบุคคล ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและหาทางป้องกันและแก้ไขอย่างจริงจัง ส่วนในระดับบุคคล ไม่เข้าใจว่าการล่วงละเมิดทางเพศเป็นความรุนแรงประเภทหนึ่ง ไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมใด คือการล่วงละเมิดทางเพศ ผู้ถูกล่วงละเมิดเองก็เกิดความอับอาย จึงไม่ต้องการเปิดเผยเรื่องราวให้ผู้อื่นรับรู้ นอกจากนั้น ยังเกิดความกลัว เนื่องจากเป็นเรื่องในองค์กร ซึ่งผู้ถูกล่วงละเมิดมักเป็นผู้ที่ตำแหน่งหน้าที่ต่ำกว่าผู้ละเมิด จึงอาจส่งผลต่อหน้าที่การงานได้ ประเด็นปัญหานี้มักไม่ได้รับความสำคัญ หากไม่ใช่กรณีที่ผู้เกี่ยวข้องมีตำแหน่งหน้าที่การงานในสังคม และผู้ถูกระทอกล่าวที่ร้องเรียน ก็มักไม่เป็นข่าวหรือเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไป เนื่องจากมีประเด็นในเรื่องความอายและความกลัวของผู้ถูกระทอเข้ามาเกี่ยวข้อง จึงมักไม่มีการเปิดเผยข้อมูล

๓. แนวทางในการจัดการกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

จากงานวิจัยเกี่ยวกับการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศหลายชิ้น ได้แก่ รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ โดยสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวและมหาวิทยาลัยมหิดล การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน โดยมูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร รายงานการวิจัย เรื่องการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของ

^๕ กนกวรรณ ธีรารธรรม, รายงานโครงการศึกษาวิจัย การต่อสู้ภาคประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน), (มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๔) หน้า ๘

การตีมูลค่ากับความรุนแรงในการทำงาน โดยรองศาสตราจารย์บุญเสริม หุตะแพทย์ จากมหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช การล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข โดยนางสาวสุวรรณา พูลเพชร ได้ให้ข้อเสนอแนะที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ การทำความเข้าใจองค์กร และสร้างค่านิยมใหม่ที่ไม่ยอมรับเรื่องการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การกำหนดให้เป็นข้อกำหนดหนึ่งในประมวลคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงาน การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เข้าข่ายการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ มีกฎหมายเพื่อป้องปรามโดยเฉพาะ มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน สร้างกลไกในการรองรับปัญหา มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง มีช่องทางและขั้นตอนการร้องเรียนที่ชัดเจน ปกปิดชื่อผู้ร้องเรียนเป็นความลับ มีการบันทึกข้อมูลการแก้ไขปัญหา และผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องรับผิดชอบในการป้องกันและแก้ไขการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

จากการศึกษาแนวทางปฏิบัติในต่างประเทศ นอกจากการสอดแทรกประเด็นการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ในกฎหมายต่าง ๆ เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายอาญา หรือกฎหมายเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศแล้ว มีหลายประเทศได้จัดทำมาตรการ/แนวปฏิบัติ (code of conduct) เพื่อจัดการกับปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน เช่น องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization - ILO) องค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น (Japan International Cooperation Agency - JICA) มหาวิทยาลัยยอร์ก ประเทศอังกฤษ มหาวิทยาลัยบอสตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา

๔. แนวคิดเพื่อจัดการกับปัญหา

จากการศึกษาพบว่า การล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานมีลักษณะพิเศษประการแรก ได้แก่ เป็นเรื่องที่มีเจตคติทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งแฝงอยู่ในทุกระดับ ตั้งแต่บุคคล หน่วยงาน ผู้กระทำและผู้ถูกกระทำมีทั้งเป็นเพศเดียวกันและต่างเพศ อย่างไรก็ตาม ผู้กระทำและผู้ถูกกระทำส่วนใหญ่มักจะเป็นคนละเพศ และผู้กระทำเกือบทั้งหมดเป็นชาย ส่วนผู้ถูกกระทำส่วนใหญ่เป็นหญิง และมีบางส่วนซึ่งไม่มากนักที่ผู้ถูกกระทำเป็นชายและผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ประการที่สอง มักมีประเด็นเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจเกี่ยวกับการให้คุณให้โทษในหน้าที่การงานระหว่างผู้กระทำกับผู้ถูกกระทำร่วมอยู่ด้วย ประการสุดท้าย คือ ค่านิยมของสังคมไทยไม่ตระหนักว่าเป็นประเด็นปัญหา และยังมีมุมมองว่า การถูกล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องน่าอับอายและมักซ้ำเติมผู้ถูกกระทำ ผู้ถูกกระทำจึงมักไม่กล้าพูดถึงประสบการณ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งไม่กล้าเอาผิดกับผู้กระทำ จากสภาพการณดังกล่าว จึงทำให้การล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศยังคงเป็นปัญหายังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และการแก้ไขปัญหาที่มีความยากลำบากมากขึ้น

ดังนั้น การจัดการปัญหาควรมีมาตรการก่อนการเข้าสู่กระบวนการทางวินัย ที่ให้ผู้ถูกกระทำเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความต้องการของผู้ถูกกระทำ มีกระบวนการจัดการปัญหาที่เป็นมิตร ไม่สร้างความอับอายแก่ทั้งผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์ในการทำงานของทั้งสองฝ่าย โดยการจัดการควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อม สร้างความตระหนักรู้ สร้างวัฒนธรรมการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ยอมรับการกระทำที่เป็นการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งจะเป็นการป้องกันปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศทางหนึ่ง

๕. มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจึงขอเสนอมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ดังนี้

๑. หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ **ตัวอย่างแนวปฏิบัติฯ ปรากฏตามภาคผนวก**

๒. หน่วยงานต้องแสดงเจตนาจริงใจในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐาน ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ

๓. หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ การจัดสถานที่ทำงานเพื่อลดความเสี่ยงจากปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น จัดห้องทำงานที่เปิดเผย โลง มองเห็นกันได้ชัดเจน เป็นต้น

๔. การแก้ไขและจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประณอมข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขได้ จึงจะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่

๕. การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันที และเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไป ต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

๖. กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้มีการแต่งตั้งคณะทำงานสอบสวนเท็จจริง ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี บุคคลที่มีผลงานด้านการแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดทางเพศจนเป็นที่ประจักษ์ โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบสวนเท็จจริงได้ หากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัย

๗. หน่วยงานต้องติดตามผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ กรมสุขภาพจิตจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกัน และจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทันใด รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ จนได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือคุกคาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำใด ๆ ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานรัฐหรือเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน หรือมีผู้ที่ไว้อยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมกร่องละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- ในกรณีผู้บังคับบัญชาาระดับสูงเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไป ที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตาซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

- การเกี่ยวพาราสี พุดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพุดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อрсนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหก หรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น

- การตามรบเร้าโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นดีด้วย การตั้งใจไล่ชิดเกินไป การต้อนเข้ามาุมหรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหลิวตา การผิวปากแบบเชยชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพลามกอนาจารในที่ทำงานหรือในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การเขียน หรือวาดภาพ หรือแสดงภาพที่สื่อไปในทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น Facebook, Line ฯลฯ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เช่น

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มึเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น

- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่ายวิดีโอคลิป (หากทำได้)

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์ และรายงานผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป หรือหน่วยรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน/ของกรมสุขภาพจิต

กระบวนการแก้ไข้ปัญหา

สิ่งที่ผู้ถูกละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารรถแก้ไข้ปัญหาด้วยตนเองได้ ให้ผู้ร้องเรียนพูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ โดยผู้เสียหายอาจขอให้บุคคลอื่นร่วมอยู่เป็นพยานหรือไม่ก็ได้

- ในกรณีไม่สามารถแก้ไข้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ผู้ร้องเรียนรายงานบันทึกเหตุการณ์ดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นทราบ โดยหน่วยงานจะแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบภายใน ๑๕ วันทำการ (นับแต่ได้รับรายงาน) ว่าได้รับรายงานดังกล่าวแล้วและจะดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง/แก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวน ไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้ร้องเรียนไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้ร้องเรียนไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือให้กลุ่มงานวินัยและนิติการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงานทราบ และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัยขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

- สืบสวนหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และกำหนดแนวทางการแก้ไข้ปัญหา/ลงโทษผู้กระทำผิด ให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว สามารถขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

หน่วยรับเรื่องร้องเรียน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

- ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนกรมสุขภาพจิต

- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ช่องทาง/วิธีการร้องเรียน

ท่านสามารถร้องเรียนการกระทำดังกล่าวได้โดยวิธีการ/ผ่านช่องทาง ดังนี้

๑) ร้องเรียนด้วยวาจาโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้กระทำหรือทางโทรศัพท์ (กรณีไม่สามารถร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร)

๒) ร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร(จดหมาย/จดหมายอิเล็กทรอนิกส์) ถึงผู้บริหารกรมสุขภาพจิต โดยส่งเอกสารผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียนช่องทางใดช่องทางหนึ่ง ได้แก่

- กล่องรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน

- ทางไปรษณีย์ : ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน สำนักงานเลขาธิการกรมสุขภาพจิต

๘๐/๒๐ หมู่ ๔ ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

- ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : pr.sec@dmh.mail.go.th

- ทางเว็บไซต์รับเรื่องร้องเรียนกรมสุขภาพจิต :

<https://secret.dmh.go.th/main/complain> หรือ <http://www.ethicsdmh.com>

- ทางโทรสาร ๐๒ ๑๔๙ ๕๕๑๒

ความรู้เบื้องต้น เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศ



กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

เอกสารประกอบการประชุมการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนากลไกศูนย์ประสานงาน
ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

ผู้เขียน:

พีรดา ภูมิสวัสดิ์, PhD

นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ

กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

พิสูจน์อักษร:

นิภา ภิรมย์รักษ์

นักพัฒนาสังคมชำนาญการ

กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

ออกแบบ ปกและรูปเล่ม:

นางสาวณัฐนารถ คำโสม

นักพัฒนาสังคม

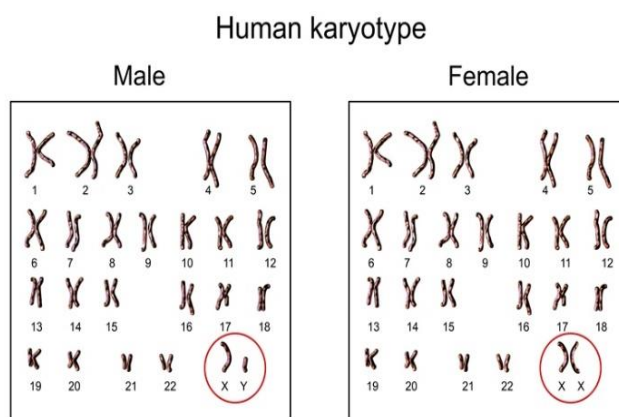
กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

แนวคิดในเรื่องเพศภาวะ (Gender)

ความแตกต่างระหว่างเพศ (Sex) และเพศภาวะ (Gender)

เพศ (Sex)

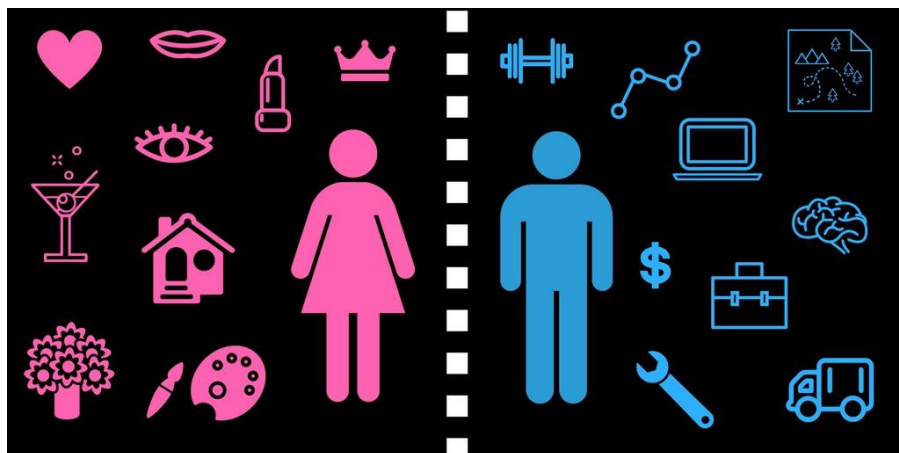
หมายถึง ความแตกต่างทางชีววิทยา ระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เช่น ผู้หญิงมีมดลูก ผู้ชายมีอสุจิ ซึ่งความแตกต่างระหว่างหญิงชายทางชีววิทยาส่งผลให้หญิงชายมีหน้าที่ที่แตกต่างกัน เช่น ผู้หญิงมีหน้าที่ในการตั้งครรภ์และคลอดบุตร



เพศภาวะ* (Gender) คือคุณลักษณะ และบทบาททางสังคมที่สังคมกำหนด “ความเป็นหญิง” (Femininity) และ “ความเป็นชาย” (Masculinity) โดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคมผ่านทางสถาบันทางสังคมต่างๆ ซึ่งคุณลักษณะและบทบาทดังกล่าว ส่งผลต่อการแสดงบทบาททางเพศ ความคาดหวัง ความสัมพันธ์ การเข้าถึงสิทธิ และโอกาส ในสังคมของผู้หญิง ผู้ชาย เด็กหญิง เด็กชาย และผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน

* ทั้งนี้ คำว่า gender มีการแปลเป็นภาษาไทยที่หลากหลาย เช่น มิติหญิงชาย บทบาทหญิงชาย เพศสภาพ เพศสถานะ

รวมทั้งกำหนดคุณค่าของความเป็นหญิงและชายที่แตกต่างกัน โดยเพศภาวะที่สังคมกำหนดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ใน แต่ละสังคม เช่น ค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี วัฒนธรรม การศึกษา ชนชั้น วรรณะ ฯลฯ ปัจจัยเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา สภาพการณ์ และเงื่อนไขสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป^๒ โดยมากความเป็นชายมักอยู่ในสถานะที่เหนือกว่าและได้รับการยกย่องในสังคมมากกว่าหญิง ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากกรอบคิดของระบบปิตาธิปไตย (Patriarchy)^๓ สังคมที่นิยมชายหรือสังคมที่ชายเป็นใหญ่ส่งผลให้ผู้หญิงอยู่ในสถานะทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ด้อยกว่าและส่งผลให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี



^๒ Mazurana, D., Roberts, A., R., and Parpart, J., (2005). *Gender, Conflict, and Peacekeeping*. Rowman and Littlefield: Lanham.

^๓ ปิตาธิปไตย คือ การจัดสรรอำนาจที่ไม่เท่าเทียมระหว่างหญิงชายในสังคม ซึ่งทำให้ผู้หญิงตกอยู่ในสถานะที่ด้อยกว่า ถูกกดทับและแสวงประโยชน์ (ผู้เขียน) ประมวลจาก Walby, S. (1990). *Theorizing patriarchy*. Oxford, Cambridge, Massachusetts: Wiley-Blackwell. Ramitanond, S. (2015). 'Women, gender and development'. Center for Women's Studies, Faculty of Social Science, Chiang Mai University. Available at https://static1.squarespace.com/static/52bce94ae4b013bd6fc79d4/t/55794d00e4bf1e6873014/1434012928608/47_article+on+gender+and+development.pdf. (Accessed: 17 July 2017)

Gender ส่งผลต่อแนวคิดและบทบาทของคนในสังคมอย่างไร ?

เพศภาวะส่งผลถึงความเชื่อ บทบาท และการแบ่งหน้าที่ของผู้หญิงและผู้ชายในแต่ละสังคม โดย Hurlock^๔ ได้อธิบายถึงบทบาทหญิงชายแบบดั้งเดิม (Traditional Gender Roles) และบทบาทหญิงชายแบบเท่าเทียม (Egalitarian Gender Roles) ดังนี้

บทบาทหญิงชายแบบดั้งเดิม (Traditional Gender Roles)

แนวคิดบทบาทหญิงชายแบบดั้งเดิม คือ แนวคิดเชื่อว่าหญิงชายมีบทบาทที่แตกต่างกัน ผู้ชายจะมีบทบาทความเป็นชายสูงแต่เพียงอย่างเดียว (High masculinity) ส่วนผู้หญิงจะมีบทบาทความเป็นหญิงสูงแต่เพียงอย่างเดียว (High femininity) นอกจากนี้ แนวคิดนี้ยังเชื่อว่าบทบาทหญิงชายถูกกำหนดเนื่องจากความแตกต่างทางเพศทางชีววิทยา ซึ่งแนวคิดดังกล่าวก่อให้เกิดความเชื่อ ความคาดหวังและการแบ่งบทบาทหน้าที่ของผู้หญิงและชายในสังคม ดังนี้



^๔ Hurlock, E.B. (1978). *Child Psychology*. Auckland. McGraw-Hill.

ตารางที่ ๑: บทบาทเพศภาวะแบบดั้งเดิม (Traditional gender roles)

๔

ผู้ชาย	ผู้หญิง
มีความเป็นผู้นำโดยมีลักษณะก้าวร้าว	เป็นผู้ตามและให้บริการในทุกสถานการณ์
สามารถประสบความสำเร็จและยกสถานะทางสังคมได้โดยความสามารถ	ยกสถานะทางสังคมโดยการแต่งงานกับผู้ชายที่มีสถานะภาพทางสังคมสูงกว่าตน
สามารถควบคุมอารมณ์ได้	มักแสดงอารมณ์ออกมา
มีพลังมากกว่าผู้หญิง	มีพลังน้อยกว่าผู้ชาย
มีหน้าที่รับผิดชอบในการหารายได้เลี้ยงครอบครัว	มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลครอบครัวและงานบ้าน
มีอำนาจตัดสินใจในเรื่องสำคัญของครอบครัว	ให้อำนาจผู้ชายในการตัดสินใจ
เลือกทำงานที่มีเกียรติและได้ค่าจ้างที่สูง	ทำงานนอกบ้านในกรณีที่จำเป็น และทำงานที่ใช้ทักษะที่ต่ำและได้รับค่าจ้างที่ต่ำ

บทบาทเพศภาวะแบบเสมอภาค (Egalitarian gender roles)



Photo credit: Institute for Women's Policy Research

แนวคิดบทบาทเพศภาวะแบบเสมอภาค คือ แนวคิดที่ยอมรับว่าหญิงชายนั้นมีความเท่าเทียมกันและบทบาทของหญิงชายนั้นไม่มีความแตกต่างกัน บทบาทของหญิง

ชายไม่มีลักษณะตายตัวสามารถปรับเปลี่ยนได้ สังคมที่มีความเชื่อในเรื่องเพศภาวะแบบความเสมอภาคจะมีลักษณะ ดังนี้

ตารางที่ ๒: บทบาทหญิงชายแบบเท่าเทียม (Egalitarian gender roles)

ผู้ชาย	ผู้หญิง
ยอมรับและให้ความสำคัญกับเพศตรงข้าม	ตระหนักว่าตนเองมีความสำคัญ
สามารถทำกิจกรรมต่างๆได้โดยไม่คำนึงว่าเป็นหน้าที่ของหญิงหรือชาย	สามารถทำกิจกรรมต่างๆได้โดยไม่คำนึงว่าเป็นหน้าที่ของหญิงหรือชาย
ช่วยเหลืองานบ้านและเลี้ยงดูบุตร	ทำงานนอกบ้านและหาโอกาสในการทำงานเท่าเทียมกับผู้ชาย
ให้โอกาสสมาชิกในครอบครัวในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ	สามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง
ไม่ลังเลที่จะทำงานที่ถูกเชื่อว่าเป็นงานของผู้หญิง	ไม่รู้สึกรังเกียจที่เลือกที่จะทำงานนอกบ้านมากกว่าเลี้ยงดูบุตร
สามารถทำงานโดยมีหัวหน้างานเป็นผู้หญิงได้โดยปราศจากความคิดต่อต้าน	หาโอกาสในการดำรงตำแหน่งบริหาร

ที่มา: สรุปจาก Hurlock (1978) Child Psychology (หน้า ๔๖๓)

จากการที่สังคมกำหนดและคาดหวังต่อหญิงชายแตกต่างกัน ทำให้ผู้หญิงและชายถูกกำหนดอยู่ในสถานะทางสังคมที่แตกต่างกัน เช่น สังคมเชื่อว่าผู้ชายมีความเป็นเหตุเป็นผลจึงกำหนดให้เป็นผู้นำมีบทบาทอยู่ในพื้นที่สาธารณะ เช่น ทำงานนอกบ้าน ผู้นำชุมชน นักการเมือง ในขณะที่ผู้หญิงถูกมองว่าเป็นผู้ที่อ่อนแอและมีอารมณ์อ่อนไหวจึงถูกกำหนดบทบาทอยู่ในพื้นที่ส่วนตัว เช่น เป็นผู้ให้การดูแลสมาชิกในครอบครัวอยู่ในบ้าน ซึ่งเป็นที่มาของปัญหาภาพเหมารวมในเรื่องเพศภาวะ หรือการตีตราในเรื่องบทบาทเพศ (gender

stereotype) โดยเชื่อว่าบทบาทเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไม่ได้ ทำให้มีการจำกัดสิทธิ และโอกาสของผู้หญิง การกีดกัน และอคติ นำไปสู่การเลือกปฏิบัติทางเพศ (gender discrimination) เช่น การที่ผู้หญิงต้องรับภาระในการเลี้ยงดูบุตรและความรับผิดชอบในครัวเรือน การจำกัดสิทธิของผู้หญิงในการเข้าศึกษาในสาขาใดสาขาหนึ่ง การไม่ส่งเสริมให้ผู้หญิงเป็นผู้นำในทุกกระดับ ในส่วนของกลุ่มคนผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศก็ได้รับผลกระทบจากระบบปิตาธิปไตย ซึ่งทำให้ถูกเลือกปฏิบัติและจำกัดสิทธิและโอกาสต่าง ๆ เช่น สิทธิในการสร้างครอบครัวตามกฎหมาย การจำกัดสิทธิในการเข้าสถานที่บางแห่ง โอกาสในการเข้าทำงาน เป็นต้น

แนวคิดเพศภาวะกับการดำเนินงานภาครัฐ

การนำแนวคิดเพศภาวะเข้าสู่การดำเนินงานภาครัฐนั้น มีเป้าหมายสำคัญ คือ การสร้าง ความเสมอภาคระหว่างเพศ (Gender equality)

๗

ความเสมอภาคระหว่างเพศ หมายถึง การเข้าถึงและได้รับสิทธิ หน้าที่ และโอกาสที่เท่าเทียมของบุคคล ทั้งผู้หญิง ผู้ชาย และกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงความต้องการจำเพาะ และโอกาสที่แตกต่างกันของผู้หญิง ผู้ชาย และกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ และการขจัดอุปสรรคซึ่งเป็นผลมาจากเพศภาวะและความทับซ้อนด้วยเหตุและปัจจัยอื่น ๆ (intersectionality) เพื่อให้บุคคลเข้าถึงสิทธิ โอกาส และทรัพยากรในการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

ความเท่าเทียมระหว่างเพศ คือ การจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ หรือการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เพื่อให้บุคคลทั้งผู้หญิง ผู้ชาย และกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศเข้าถึงและได้รับสิทธิ หน้าที่ และโอกาส ตามหลักการสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม

สหประชาชาติได้เห็นพ้องร่วมกันในการนำแนวคิดเพศภาวะเข้าสู่กระบวนการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมของรัฐ ในการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรี ครั้งที่ ๔ ซึ่งแนวคิดนี้ เรียกว่า ...

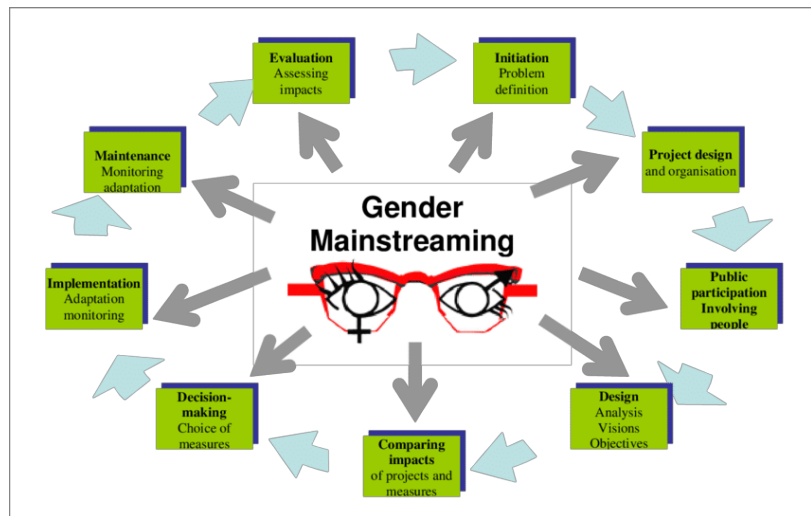
การบูรณาการเพศภาวะให้เป็นกระแสหลัก

(Gender Mainstreaming)

การบูรณาการเพศภาวะให้เป็นกระแสหลัก (Gender Mainstreaming)^๕

คือ กระบวนการในการประเมินผลที่ผู้หญิงและผู้ชายได้รับจากการปฏิบัติใด ๆ ไม่ว่าจะ
จะเป็นกฎหมาย นโยบาย แผนงานในทุกประเด็นและทุกระดับ เพื่อให้ความต้องการ
จำเป็น สิ่งจำเป็น และ

ประสบการณ์ของผู้หญิง
และผู้ชายได้ถูกบรรจุ
เป็นประเด็นสำคัญในการ
ออกแบบ การดำเนินการ
การติดตามและการ
ประเมินผลนโยบายและ
แผนงานในมิติทาง
การเมือง เศรษฐกิจ และ



สังคม เพื่อให้ผู้หญิงและผู้ชายจะได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียม และขจัดความไม่
เสมอภาค ซึ่งเป้าหมายสูงสุดของการบูรณาการเพศภาวะให้เป็นกระแสหลักคือการ
บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ (ข้อมติคณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคมแห่ง
สหประชาชาติ 1997/2)

^๕ ทั้งนี้ การแปลคำว่า “gender mainstreaming” เป็นภาษาไทยมีการแปลที่หลากหลาย เช่น
การบูรณาการมิติหญิงชาย การสร้างกระแสความเสมอภาค การนำมิติหญิงชายเข้าสู่กระแสหลักการ
พัฒนา เป็นต้น (ผู้เขียน)

เครื่องมือในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ในหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย การนำมติเพศภาวะเข้าสู่กระบวนการนโยบายตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การออกแบบนโยบาย การกำหนดนโยบาย การดำเนินการ และการติดตามและประเมินผลต่าง ๆ เช่น

- **การวิเคราะห์มิติเพศภาวะ (Gender Analysis - GA)**

คือ การวิเคราะห์ถึงวิธีการ การได้รับประโยชน์ และผลกระทบจากโครงการกิจกรรมต่างๆ ที่รัฐกำหนดขึ้น โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ข้อจำกัด ปัญหาและอุปสรรคของผู้หญิงและชายที่แตกต่างกัน เพื่อกำหนดนโยบาย รวมทั้งที่ส่งผลให้ผู้หญิง ผู้ชาย และกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ในสังคม ได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินการของรัฐอย่างสูงสุด

- **การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศ (Sex-disaggregated data)**

คือ การจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศ เพศสภาพ อายุ และสถานะต่าง ๆ เช่น ความพิการ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม เพื่อให้เห็นถึงจำนวนของผู้หญิง ผู้ชาย เด็กหญิง เด็กชาย ในการเข้าถึงและการได้รับประโยชน์จากการดำเนินนโยบาย มาตรการ โครงการและกิจกรรมของรัฐ

- **การจัดทำงบประมาณที่มีมิติเพศภาวะ (Gender Responsive**

Budgeting – GRB) คือ การจัดทำงบประมาณที่มีการวิเคราะห์ถึงความจำเป็น การเข้าถึง ผลประโยชน์และผลกระทบที่แตกต่างของหญิง ชาย และประชากรกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม เพื่อให้เกิดการกระจายทรัพยากรที่เป็นธรรม และเหมาะสมแก่ประชากรกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งเป้าหมายคือการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

กรอบพันธกรณีระหว่างประเทศกับ การส่งเสริมสิทธิสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศ

ประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ ได้เข้าร่วมเป็นภาคีในสนธิสัญญา อนุสัญญา ปฏิญญาและแผนปฏิบัติการต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับสิทธิและเข้าถึงโอกาสที่ประชากรพึงได้รับ ส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคของประชากรในทุกกระดับ รวมทั้งความเสมอภาคระหว่างเพศ ในส่วนของพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสตรีภายใต้กรอบขององค์การสหประชาชาติ นั้น ประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นภาคี ดังนี้

อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women – CEDAW)



อนุสัญญาดังกล่าวได้รับการรับรองจากที่ประชุมสมัชชาแห่งสหประชาชาติ สมัยที่ ๓๔ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๒๒ เป็นหลักการสำคัญที่สหประชาชาติได้ร่วมจัดทำขึ้น วัตถุประสงค์เพื่อให้รัฐภาคีใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและมาตรการดำเนินงาน เพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติทั้งหมด ต่อสตรี และให้หลักประกันว่าสตรีต้องได้รับสิทธิประโยชน์และโอกาสต่าง ๆ จากรัฐ บนพื้นฐานของความเสมอภาคระหว่างเพศเพื่อเป็นหลักประกันและส่งเสริม

เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ทั้งในด้านนิติบัญญัติ การศึกษา สุขภาพ ความมั่นคงในชีวิตและ

ร่างกาย เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองและอื่นๆ ที่เหมาะสมอยู่บนพื้นฐาน
ของความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

หลักการพื้นฐานของอนุสัญญา CEDAW ประกอบด้วย

- ความเสมอภาค (Equality)
- การไม่เลือกปฏิบัติ (Non-discrimination)
- พันธกิจของรัฐ (State obligation) ในการคุ้มครอง สนับสนุน และดำเนินการให้ผู้หญิงได้รับสิทธิและโอกาส ในด้านต่าง ๆ

สาระสำคัญใน CEDAW

อนุสัญญานี้มีบทบัญญัติทั้งหมด ๓๐ ข้อ ข้อที่ ๑ - ๑๖ ให้ความหมาย เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อสตรี และกำหนดมาตรการให้ดำเนินการโดยรัฐ เพื่อขจัด การเลือกปฏิบัติต่อสตรี รวมถึงมาตรการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยมีประเด็นสำคัญสรุป ได้ดังนี้

๑. นิยาม **“การเลือกปฏิบัติต่อสตรี”** หมายถึงการแบ่งแยกกีดกัน การ จำกัดสิทธิในการยอมรับ และการให้โอกาสแก่ผู้หญิงทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ การศึกษา วัฒนธรรม สุขภาพ ความเป็นแม่ ความปลอดภัย หรือด้านใด ๆ ก็ตาม ด้วยเหตุผลในด้านเพศ
๒. นโยบาย มาตรการเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี
๓. มาตรการที่เหมาะสม การใช้มาตรการที่เหมาะสมและการบัญญัติ กฎหมายเพื่อประกันสิทธิมนุษยชนของสตรีเพื่อให้เสมอภาคกับบุรุษ
๔. มาตรการพิเศษชั่วคราว การใช้มาตรการพิเศษชั่วคราวเพื่อเร่งรัดให้เกิด ความเสมอภาคอย่างแท้จริง (Substantive equality)

๕. **การปรับเปลี่ยนเจตคติดั้งเดิม** การปรับปรุงแบบแผนความประพฤติทางสังคมและวัฒนธรรมเพื่อขจัดอคติทางเพศ รวมทั้งการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องบทบาทเพศ

๖. **มาตรการปราบปรามการค้าหญิงและการแสวงหาประโยชน์จากผู้หญิง**

๗. **การเข้าร่วมทางการเมือง** กระบวนการนโยบาย ราชการและองค์กร การจัดการเลือกปฏิบัติในระบบการเมือง ราชการ เช่น การออกเสียงและการมีสิทธิได้รับการเลือกตั้งทางการเมือง การเข้าร่วมในการวางแผนและดำเนินการตามนโยบายของรัฐและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง การทำหน้าที่ทางราชการในทุกๆ ระดับของรัฐบาล

๘. **การเข้าร่วมเป็นผู้แทนระหว่างประเทศ**

๙. **สิทธิในเรื่องสัญชาติ** สิทธิแก่หญิงและชายโดยเสมอภาคในการเปลี่ยนแปลงสิทธิและคงไว้ซึ่งสัญชาติ

๑๐. **สิทธิทางการศึกษา**

หญิงและชายจะได้รับสิทธิโอกาสเงื่อนไขในการศึกษาทุนการศึกษา หลักสูตรการสอน การสอบ อาจารย์ที่คุณสมบัติมาตรฐานเดียวกัน การอบรมทักษะ



ต่างๆ รวมถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๑๑. **สิทธิในการจ้างงาน** การขจัดการเลือกปฏิบัติเพื่อให้หญิงชายได้รับ

สิทธิในการทำงาน เลือกออาชีพอย่างเสรี โอกาสในการจ้างงานชนิดเดียวกัน หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ สิทธิการประกันสังคม การคุ้มครองสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงานเหมือนกัน และการคุ้มครองพิเศษสำหรับหญิงตั้งครรภ์ อีกทั้งการไม่ถูกเลือกในการทำงานเพราะภาวะการเจริญพันธุ์

๑๒. **สิทธิทางสุขภาพ** สิทธิของสตรีในการได้รับการป้องกัน การรักษา การเข้าถึงบริการสุขภาพ รวมทั้งสิทธิการเจริญพันธุ์

๑๓. **สิทธิทางเศรษฐกิจและสังคม** การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคม

๑๔. **สตรีในชนบท** การคำนึงถึงปัญหาเฉพาะของสตรีในชนบททุกมิติ

๑๕. **ความเสมอภาคในทางกฎหมาย** ความเสมอภาคของสตรีและบุรุษในทางกฎหมาย

๑๖. **ความเสมอภาคในด้านกฎหมายครอบครัวและการสมรส** การได้รับสิทธิโดยเสมอภาคเรื่องการสมรสและความสัมพันธ์ในครอบครัว รวมทั้ง

ความรับผิดชอบในการเป็นบิดามารดา การตัดสินใจอย่างอิสระในจำนวนบุตร

ส่วนบทบัญญัติในอนุสัญญา ข้อ ๑๗ - ๓๐ นั้นเป็นการกำหนดขั้นตอนและกลไกการติดตามการปฏิบัติงานของคณะกรรมการว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี

หน้าที่ของประเทศไทย

ประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นภาคีตั้งแต่ในปี พ.ศ. ๒๕๒๘ มีผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการอนุวัติตามอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ โดยประเทศไทยมีหน้าที่ผลักดันและดำเนินการให้เป็นไปตามอนุสัญญารวมทั้งการจัดทำรายงานผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานตาม CEDAW อย่างน้อยทุก ๔ ปี และเข้าร่วมประชุมเพื่อตอบข้อซักถามและรับฟังข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการ CEDAW เพื่อนำข้อเสนอแนะดังกล่าวมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ

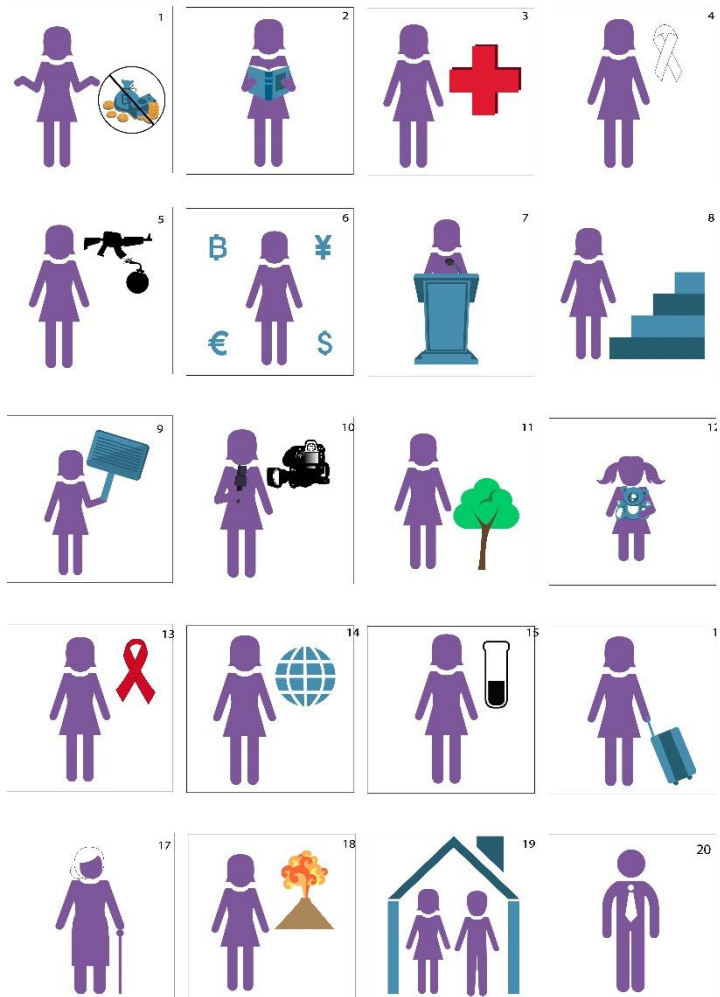
ปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่ง

(Beijing Declaration and Platform for Actions)

เกิดขึ้นเนื่องจากการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรี ครั้งที่ ๔ (ระหว่างวันที่ ๔ - ๑๕ กันยายน ๒๕๓๘) ณ กรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีนซึ่งรัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ที่เข้าร่วมประชุม จำนวน ๑๘๙ ประเทศ ได้แสดงเจตจำนงร่วมกัน และให้คำมั่นว่าจะดำเนินการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี

สาระสำคัญ ของปฏิญญาปักกิ่งเป็นการกล่าวถึงความมุ่งมั่นของรัฐบาลที่จะจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี โดยตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องใช้ความแตกต่างของบทบาทหญิงชายในการพิจารณานโยบาย และโครงการต่าง ๆ ที่ประชุมได้มีการรับรองปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่ง ซึ่งมีทั้งหมด ๖ บท และเน้น ๑๒ ประเด็นที่นำห่วงใยเป็นพิเศษเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าของสตรี ได้แก่

- ๑) ความยากจน
- ๒) การศึกษาและการฝึกอบรมของสตรี
- ๓) สุขภาพ
- ๔) ความรุนแรงต่อสตรี
- ๕) ความขัดแย้งที่มีการใช้อาวุธ
- ๖) เศรษฐกิจ
- ๗) อำนาจและการตัดสินใจ
- ๘) กลไกเชิงสถาบันเพื่อความก้าวหน้าของสตรี
- ๙) สิทธิมนุษยชนของสตรี
- ๑๐) สตรีกับสื่อมวลชน



๑๑) สตรีกับสิ่งแวดล้อม และ

๑๒) เด็กผู้หญิง เช่น ความยากจน ความไม่เท่าเทียม ความไม่เสมอภาค และการที่สตรีถูกกีดกันมิให้ได้รับโอกาสในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีความสอดคล้องกับประเด็นที่อนุสัญญา CEDAW ได้ให้หลักการไว้

นอกจากนี้ เมื่อปี ๒๕๔๓ ได้มีการประชุมสหประชาชาติสมัยพิเศษเพื่อทบทวนและประเมินความคืบหน้าในการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ในโรปีเพื่อความก้าวหน้าของผู้หญิง และปฏิญญาปักกิ่งฯ และกำหนดประเด็นห่วงใยเพิ่มเติมอีก ๗ ประเด็น ได้แก่ ๑) โลกาภิวัตน์ ๒) ความก้าวหน้าวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ๓) การเคลื่อนย้ายแรงงาน ๔) ภาวะประชากรผู้สูงอายุ ๕) การแพร่ระบาดของโรคเอดส์ ๖) ภัยพิบัติธรรมชาติ และ ๗) การแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบในครอบครัว

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

๑๖

(Sustainable Development Goals -SDGs)

เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาของโลกระหว่างปี ค.ศ. ๒๐๑๖ – ๒๐๓๐ ซึ่งได้รับการรับรองในที่ประชุมสมัชชาสหประชาชาติสมัยสามัญ ครั้งที่ ๗๐ (The 70th session of the United Nations General Assembly) เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ ณ สำนักงานใหญ่สหประชาชาตินครนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยเป้าหมายในการการพัฒนาที่ยั่งยืนมีทั้งสิ้น ๑๗ เป้าหมาย ซึ่งแบ่งเป็น ๕ กลุ่มหลักคือ



๑. กลุ่ม **People** เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในสังคม
๒. กลุ่ม **Prosperity** เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเจริญทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนและครอบคลุม
๓. กลุ่ม **Planet** เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. กลุ่ม **Peace** เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสันติภาพ กลไกสถาบัน และความยุติธรรม
๕. กลุ่ม **Partnership** เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเป็นหุ้นส่วนเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ในส่วนประเด็นความเสมอภาคระหว่างเพศ นั้น ได้รับการบรรจุอยู่ในเป้าหมายที่ ๕ บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ และเสริมพลังแก่สตรีและเด็กหญิง (Achieve Gender Equality and Empower all Women and Girls) ซึ่งมีเป้าหมายและตัวชี้วัด ดังนี้



๕.๑ ยุติการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงและเด็กหญิงทุกรูปแบบในทุกที่

๕.๒ ขจัดความรุนแรงทุกรูปแบบที่มีต่อผู้หญิงและเด็กหญิงทั้งในพื้นที่สาธารณะและพื้นที่ส่วนตัว รวมถึงการค้ามนุษย์ การแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ

๕.๓ ขจัดแนวปฏิบัติที่เป็นอันตรายทุกรูปแบบ อาทิ การแต่งงานในเด็ก ก่อนวัยอันควรและโดยการบังคับ และการเฉือน/ตัดอวัยวะเพศหญิง

๕.๔ ยอมรับและให้คุณค่าต่อการดูแลและการทำงานบ้านโดยไม่ได้รับค่าจ้าง โดยการจัดเตรียมบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐานและนโยบายการคุ้มครองทางสังคม และสนับสนุนการแบ่งภาระความรับผิดชอบภายในครัวเรือนและครอบครัวร่วมกันตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ

๕.๕ สร้างหลักประกันว่า ผู้หญิงจะมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพและมีโอกาสที่เท่าเทียมในการเป็นผู้นำในการตัดสินใจในทางการเมือง เศรษฐกิจและภาคสาธารณะในทุกระดับ

๕.๖ ประกันว่าการเข้าถึงสุขภาพทางเพศ อนามัยเจริญพันธุ์ และสิทธิการเจริญพันธุ์ โดยถ้วนหน้าตามแผนปฏิบัติการของการประชุมระหว่างประเทศว่าด้วยประชากรและการพัฒนา และแผนปฏิบัติการปักกิ่ง และเอกสารผลลัพธ์ของการประชุมทบทวนดังกล่าว

๕.๑ ดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิที่เท่าเทียมในทรัพยากรทางเศรษฐกิจ รวมทั้งการเข้าถึงการเป็นเจ้าของที่ดิน การควบคุมที่ดินและทรัพย์สินในรูปแบบอื่น การบริการทางการเงิน การรับมรดก และทรัพยากรธรรมชาติ ตามกฎหมายของประเทศ

๕.๒ สร้างเสริมการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อส่งเสริมพลังแก่ผู้หญิง

๕.๓ รับรองและสร้างเสริมนโยบายที่ดี และการบังคับใช้กฎระเบียบ เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และเสริมพลังแก่ผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคนในทุกระดับ รวมทั้งประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิงและเด็กหญิงยังได้รับการบรรจุเป็นประเด็นที่สอดแทรกอยู่ในทุกเป้าหมายของ SDGs

ซึ่งกรอบพันธกรณีระหว่างประเทศดังกล่าว เป็นกรอบแนวทางให้ประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ ดำเนินงานเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี และการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ รวมทั้งมีการรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานในประเด็นดังกล่าว ในการประชุมระหว่างประเทศเป็นระยะ ๆ เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างความร่วมมือ เพื่อให้สังคมเป็นสังคมที่ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เคารพในสิทธิสตรี และสิทธิของบุคคลทุกกลุ่ม นำไปสู่ความเสมอภาคระหว่างเพศ
