

ระบบการป้องกันการล่วงเกินทางเพศ  
ในสถานประกอบการ

โดย

ขจิตรา ชัยอาญา



กลุ่มงานพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน

สำนักคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน

ว 12.05.6



12732

ข139๙

ระบบการป้องกันการล่วง

2550

12292

## บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง ระบบป้องกันการล้วงเกินทางเพศในสถานประกอบกิจการ เป็นการดำเนินการ โดยมีจุดประสงค์เพื่อเป็นการศึกษาแนวทางการป้องกันการล้วงเกินทางเพศในสถานประกอบกิจการ โดยจัดทำตัวอย่างหรือต้นแบบในการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการล้วงเกินทางเพศ แล้วสรุปปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านการล้วงเกินทางเพศ อีกทั้งเป็นการป้องกันการล้วงเกินทางเพศในสถานประกอบกิจการ แก้ไขปัญหาการล้วงเกินทางเพศของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ หากประสบปัญหาดังกล่าว อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีความมั่นใจและมีความสุขในสถานประกอบกิจการมีขั้นตอนการทำงาน ซึ่งได้วางรูปแบบแนวทางการดำเนินการ โดยให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ดำเนินการคัดเลือกสถานประกอบกิจการเป้าหมาย ที่ได้กำหนดแนวทางไว้ว่าสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างหญิงที่มีความเสี่ยงการล้วงเกินทางเพศสูง เช่น สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างหญิงมาก สถานประกอบกิจการประเภทบริการ สถานประกอบกิจการที่มีข้อร้องทุกข์ในเรื่องการล้วงเกินทางเพศมาก เป็นต้น โดยกำหนดสถานประกอบกิจการเป้าหมายทั้งหมดทั่วประเทศ 150 แห่ง จัดเตรียมเอกสารขั้นตอน แนวทาง การดำเนินงานพร้อมทั้งได้จัดทำตัวอย่างที่เป็นนโยบาย แนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในเรื่องการล้วงเกินทางเพศไว้ คือ ตัวอย่างนโยบายการป้องกัน แก้ไขปัญหาการล้วงเกินทางเพศของสถานประกอบกิจการ ตัวอย่างขั้นตอนการแก้ปัญหาของการถูกล้วงเกินทางเพศของสถานประกอบกิจการ ตัวอย่างความหมายของการล้วงเกินทางเพศและให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด/กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ เข้าไปดำเนินการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการล้วงเกินทางเพศ ซึ่งการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจนี้ เป็นการดำเนินการเข้าไปประชุมชี้แจง แนะนำ หรือเผยแพร่เอกสาร และดำเนินการติดตามผลการวางระบบการล้วงเกินทางเพศของสถานประกอบกิจการ

ในส่วนของผลการดำเนินการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ได้ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจสถานประกอบการเป้าหมายให้วางระบบการป้องกันการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการสามารถสรุปได้ว่าหน่วยปฏิบัติได้ดำเนินการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจแก่สถานประกอบการรวมทั้งสิ้น 173 แห่ง มากกว่าจำนวนสถานประกอบการที่ตั้งไว้คิดเป็นร้อยละ 115.33 แต่มีสถานประกอบการที่ได้ดำเนินการวางระบบการป้องกันการล่วงเกินทางเพศรวม 141 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 94.00 ของสถานประกอบการเป้าหมาย โดยมีลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 143,663 คน แยกเป็นชาย 43,991 คน คิดเป็นร้อยละ 30.62 หญิง 99,672 คน คิดเป็นร้อยละ 69.38 ภาคกลางมีสถานประกอบการที่ดำเนินการวางระบบฯ 34 แห่ง มีลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 46,003 คน แยกเป็นชาย 14,884 คน คิดเป็นร้อยละ 32.35 หญิง 31,119 คน คิดเป็นร้อยละ 67.65 ภาคเหนือ มีสถานประกอบการที่ดำเนินการวางระบบฯ 29 แห่ง มีลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 21,778 คน แยกเป็นชาย 6,374 คน คิดเป็นร้อยละ 29.27 หญิง 15,404 คน คิดเป็นร้อยละ 70.73 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสถานประกอบการที่ดำเนินการวางระบบฯ 33 แห่ง มีลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 18,295 คน แยกเป็นชาย 5,091 คน คิดเป็นร้อยละ 27.83 หญิง 13,204 คน คิดเป็นร้อยละ 72.17 ภาคใต้มีสถานประกอบการที่ดำเนินการวางระบบฯ 23 แห่ง มีลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 17,157 คน แยกเป็นชาย 5,688 คน คิดเป็นร้อยละ 33.15 หญิง 11,469 คน คิดเป็นร้อยละ 66.85 ปริมณฑล มีสถานประกอบการที่ดำเนินการวางระบบฯ 8 แห่ง มีลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 21,897 คน แยกเป็นชาย 5,954 คน คิดเป็นร้อยละ 27.19 หญิง 15,943 คน คิดเป็นร้อยละ 72.81 และกรุงเทพมหานคร มีสถานประกอบการที่ดำเนินการวางระบบฯ 14 แห่ง มีลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 18,533 คน แยกเป็นชาย 6,000 คน คิดเป็นร้อยละ 32.37 หญิง 12,533 คน คิดเป็นร้อยละ 67.63

จากการดำเนินการวางระบบการป้องกันการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการที่ผ่านมา มีอุปสรรคต่อการดำเนินงานในเรื่องการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ให้สถานประกอบการในการป้องกันการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการซึ่งถือเป็นเรื่องใหม่ สถานประกอบการหลายแห่งยังขาดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการวางระบบการรับข้อร้องเรียน ซึ่งการดำเนินการนี้มี

วัตถุประสงค์ให้สถานประกอบการมีการวางระบบเพื่อเป็นการป้องกัน และปรามมิให้บุคลากรในสถานประกอบการที่มีแนวโน้มจะล่วงเกินทางเพศได้หยุดคิด และหยุดที่จะทำพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศ อีกทั้งยังเป็นการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นในสถานประกอบการ ซึ่งทำให้เรื่องการล่วงเกินหรือละเมิดนี้ยุติในระดับสถานประกอบการ เป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีความมั่นใจและมีความสุขในสถานประกอบการ ซึ่งกรมฯ ได้ดำเนินการชี้แจงวัตถุประสงค์ ผลคดีต่าง ๆ ในการดำเนินการจะทำให้สถานประกอบการเป้าหมายเข้าใจมากขึ้น และการมอบหมายภารกิจดังกล่าวไม่ใช่เป้าหมายต้องรายงานตามแผนงาน / งบประมาณ จึงต้องดำเนินการชี้แจงนโยบายในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ซึ่งนอกจากจะเป็นการป้องกันการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการแล้วยังเป็นการดำเนินการให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดของกระทรวงแรงงานด้วย

ข้อเสนอแนะในการวางระบบเพื่อเป็นการป้องกันแก้ไขปัญหาล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการ ผู้ศึกษาขอเสนอแนะไว้หลายประการคือ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

นโยบายระยะสั้น ให้ส่งเสริมแรงงานในกลุ่มที่เสี่ยงที่จะถูกล่วงเกินทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานหญิง เด็ก และคนพิการ ผู้ที่ด้อยโอกาสและปกป้องตัวเองไม่ได้ให้มีโอกาสป้องกันตัวเองและมีช่องทางในการร้องทุกข์และแก้ไขปัญห ในกรล่วงเกินทางเพศ

นโยบายระยะยาว ให้สร้างค่านิยมในการให้การศึกษา ทั้งในระดับพื้นฐาน ระดับกลางและระดับสูงกับแรงงานทุกระดับให้เข้าใจความรู้ พฤติกรรมต่าง ๆ ในการล่วงเกินทางเพศ

ข้อเสนอแนะเชิงมาตรการ

มาตรการทั่วไป

1. จัดให้สถานประกอบการกำหนดมาตรการป้องกันการล่วงเกินทางเพศ ให้แรงงานกลุ่มเสี่ยง รวมทั้งแรงงานที่ปกป้องตัวเองไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานหญิง เด็ก และคนพิการ ให้เหมาะสมกับสภาพทางร่างกายและจิตใจของแรงงานทั้ง 3 กลุ่ม

2. ลดขั้นตอนการร้องทุกข์ในเรื่องการล่วงเกินทางเพศ โดยเพิ่มช่องทาง การป้องกันการล่วงเกินทางเพศ

### มาตรการด้านพัฒนา

1. ส่งเสริมให้แรงงานกลุ่มเป้าหมาย ได้เพิ่ม โอกาสทางการศึกษาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง
2. ส่งเสริมให้นายจ้างมีความรู้ ความเข้าใจ มีเจตคติและค่านิยมที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการจัดการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบกิจการให้แรงงานหญิง เด็ก และ คนพิการ
3. พัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการ ป้องกันการล่วงเกินทางเพศ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจต่อเจตนารมณ์ ข้อกำหนด แนวทางแก้ไข และกฎหมายที่ตนมีหน้าที่บังคับใช้
4. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารทางวิชาการระหว่างเจ้าหน้าที่ทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อประสานงานและร่วมหาทางป้องกัน แก้ไขปัญหาในเรื่องการล่วงเกิน ทางเพศ

### มาตรการด้านป้องกัน

1. แสวงหามาตรการที่จะเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของบุคลากรในการตรวจ เยี่ยม รวมทั้งการทำเครือข่ายและการพัฒนาเครือข่ายในการส่งเสริมคุ้มครองการล่วงเกิน ทางเพศในสถานประกอบกิจการ
2. ส่งเสริมให้ประชาชน ตระหนักถึงปัญหาการล่วงเกินทางเพศในสถาน ประกอบกิจการ
3. ส่งเสริมบทบาททุกหน่วยงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทำ หน้าที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันการล่วงเกินทางเพศในสถาน ประกอบกิจการ ตลอดจนสิทธิที่ได้รับจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ที่มีการใช้แรงงานหญิงมาก
4. ส่งเสริมการรณรงค์ โดยใช้สื่อมวลชนทุกรูปแบบ เพื่อเผยแพร่ความรู้ แก่ ประชาชน นายจ้าง ลูกจ้าง ให้ทราบเกี่ยวกับวิธีการการป้องกันการล่วงเกินทางเพศใน สถานประกอบกิจการ

## คำนำ

จากปัญหาสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันของประเทศไทย ส่งผลกระทบกับวิถีชีวิตของแรงงานในสถานประกอบการจากเดิมไปข้างไม่มากนักน้อย ไม่ว่าจะป็นรายได้ไม่พอกับรายจ่าย รายได้ลดลงจากเดิม จากสภาพการจ้างที่ลดลง ผลกระทบดังกล่าว ลูกจ้างและครอบครัวบางส่วนจึงจำเป็นต้องดิ้นรนประกอบอาชีพในสภาพการทำงานที่อาจไม่เหมาะสม ทำงานในระยะเวลาที่ยาวนานต้องอดทนการบีบคั้นกดดันทำให้การทำงานไม่ก่อให้เกิดความสุข และหากจะต้องออกจากงานทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยเฉพาะลูกจ้างที่ด้อยโอกาสอ่อนแอและปกป้องตัวเองไม่ให้อาศัยอยู่ในภาวะอดทนต่อสภาพการทำงานโดยเฉพาะสถานประกอบการนั้นมีการล่วงเกินทางเพศ

ถึงแม้ว่าข้อมูลการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการในแต่ละปีมีการรายงานการร้องทุกข์ในจำนวนไม่มากนัก แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะไม่มีการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการ ลูกจ้างที่ถูกล่วงเกินทางเพศหลายคนมีความอาย ความกลัวหรือไม่เข้าใจว่าตนได้ถูกล่วงเกินทางเพศจากบุคลากรในสถานประกอบการแล้ว การล่วงเกินทางเพศจึงเป็นเรื่องละเอียดอ่อนอย่างมากกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังมีผลกระทบทางสังคมและมีผลต่อความรู้สึกและจิตใจของผู้ที่ถูกล่วงเกินเป็นอย่างมาก

ผู้ศึกษาจึงเห็นว่า การมีการดำเนินการหรือมีระบบการป้องกันการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการ จะเป็นช่องทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อลูกจ้างเป็นอย่างมาก ทั้งประโยชน์ในตัวลูกจ้างเป็นรายบุคคลและประโยชน์โดยรวมของสถานประกอบการทั้งระบบ รวมทั้งเป็นการลดภาระของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเหล่านั้น ได้ไปดำเนินการพัฒนาคุ้มครองแรงงานและคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในเรื่องอื่นต่อไป

ขจิตรา ชัยอาญา

กันยายน 2550

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	จ
สารบัญ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมา	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
3. นิยามศัพท์	3
4. การเก็บรายงานข้อมูล	4
5. ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษา	4
บทที่ 2 เอกสารที่เกี่ยวข้อง	5
1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการล่องกินทางเพศ	5
1.1 ความหมายของการล่องกินทางเพศ/ล่องสะเม็ดทางเพศ	5
1.2 แนวคิดที่ว่าด้วยการล่องกินทางเพศ	8
1.3 ประเภทของการแสดงพฤติกรรมการล่องกินทางเพศ	14
ในสถานประกอบกิจการ	
1.4 การแสดงออกถึงพฤติกรรมการล่องกินทางเพศในสถาน	15
ประกอบกิจการ	
2. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการล่องกินทางเพศในสถานประกอบ	16
กิจการ	
2.1 ประมวลกฎหมายอาญา	16
2.2 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์	29
2.3 การล่องกินทางเพศตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง	20

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 3 การดำเนินการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจสิทธิแรงงานด้าน</b>	<b>33</b>
การคุกคามทางเพศ	
ขั้นตอนการดำเนินการวางระบบการป้องกันการล่วงเกินทางเพศ	33
<b>บทที่ 4 ผลการดำเนินการ</b>	<b>36</b>
ตาราง 1 สถานประกอบกิจการและจำนวนลูกจ้างภาคกลาง	36
ที่ดำเนินการวางระบบการป้องกันการล่วงเกินทางเพศจำแนกตามรายจังหวัด	
ตาราง 2 สถานประกอบกิจการและจำนวนลูกจ้างภาคเหนือ	39
ที่ดำเนินการวางระบบการป้องกันการล่วงเกินทางเพศจำแนกตามรายจังหวัด	
ตาราง 3 สถานประกอบกิจการและจำนวนลูกจ้างภาคตะวันออก	41
เชียงใหม่ที่ดำเนินการวางระบบการป้องกันการล่วงเกินทางเพศจำแนกตามรายจังหวัด	
ตาราง 4 สถานประกอบกิจการและจำนวนลูกจ้างภาคใต้	44
ที่ดำเนินการวางระบบการป้องกันการล่วงเกินทางเพศจำแนกตามรายจังหวัด	
ตาราง 5 สถานประกอบกิจการและจำนวนลูกจ้างในปริมณฑล	46
ที่ดำเนินการวางระบบการป้องกันการล่วงเกินทางเพศจำแนกตามรายจังหวัด	
ตาราง 6 สถานประกอบกิจการและจำนวนลูกจ้างในกรุงเทพมหานคร	47
ที่ดำเนินการวางระบบการป้องกันการล่วงเกินทางเพศจำแนกตามรายกลุ่มงาน	
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่	
ตาราง 7 สถานประกอบกิจการและจำนวนลูกจ้างทั่วประเทศ	48
ที่ดำเนินการวางระบบการป้องกันการล่วงเกินทางเพศจำแนกตามภาค	
<b>บทที่ 5 สรุป</b>	<b>50</b>
1. ผลการดำเนินการ	50
2. อุปสรรคต่อการดำเนินงาน	52
3. ข้อเสนอแนะ	53
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>55</b>
<b>ภาคผนวก</b>	