



# นโยบาย การป้องกัน การคุกคามทางเพศ ในองค์กรสื่อ



# นโยบายการป้องกัน การคุกคามทางเพศ ในองค์กรสื่อ



# นโยบายการป้องกันการคุกคามทางเพศในองค์กรสื่อ

ชเนตตี ทินนาม • โกสุม โอมพรนุวัฒน์ • พิมพ์พจี เย็นอุรา

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

ชเนตตี ทินนาม.

นโยบายการป้องกันการคุกคามทางเพศในองค์กรสื่อ.-- กรุงเทพฯ : สมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย, 2569.

72 หน้า.

1. การคุกคามทางเพศ. I. โกสุม โอมพรนุวัฒน์, ผู้แต่งร่วม. II. พิมพ์พจี เย็นอุรา, ผู้แต่งร่วม. III. ชื่อเรื่อง.

305.42

ISBN 978-616-95137-0-4

**พิธีจูนอักษร:** วิจิตรา วัชนะประพันธ์

**พิมพ์ครั้งที่ 1:** กุมภาพันธ์ 2569 จำนวน 400 เล่ม

สงวนสิทธิ์ตามกฎหมาย

**จัดพิมพ์โดย:** สมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย

538/1 ถนนสามเสน แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

**พิมพ์ที่:** บริษัท อิมเพรส จำกัด (สำนักงานใหญ่)

51/88 ซอยวิภาวดีรังสิต 66 แขวงตลาดบางเขน เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210

**คณะทำงานนโยบายการป้องกันการคุกคามทางเพศในองค์กรสื่อ**

น.รินี เรืองหนู

อุษา มีขาริ

ดร.วราภัสร์ ไพพรรณรัตน์

นัยนา สุพาพิง

ดร.ชเนตตี ทินนาม

ผศ.ดร.โกสุม โอมพรนุวัฒน์

พิมพ์พจี เย็นอุรา

หทัยรัตน์ ดีประเสริฐ

ดร.อนุชา เจริญโพธิ์

ชำนาญ ไชยสร

วัฒน์ชะชัย ยะนินทร

ชัยฤทธิ ยนเปี่ยม

จิรพงษ์ ประเสริฐพลกรัง

สมศักดิ์ ศรีกำเหนิด

วรพล เพชรสุทธิ

วิษณุ นุ่นทอง

ณัฐวิษณุ วงษ์สง่า

วีรพจน์ อินทรพันธ์

ธนพล บางยี่ขัน

ธนิดา อิศรา

สุเมธ สมคะเน

ขวัญแก้ว ดงน้อย

วีรยุทธ แก้วจินดา

เทียมใจ ทองเมือง

## คำนำ

นโยบายการป้องกันการคุกคามทางเพศในองค์กรสื่อเล่มนี้จัดทำขึ้นบนความตระหนักว่า องค์กรสื่อมิได้เป็นเพียงพื้นที่ทำงานทั่วไป หากแต่เป็นสถาบันทางสังคมที่มีอิทธิพลสูงต่อการกำหนดบรรทัดฐาน ค่านิยม และความเข้าใจของสาธารณะเกี่ยวกับสิทธิ ความเท่าเทียม และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การป้องกันการคุกคามทางเพศภายในองค์กรสื่อจึงไม่ใช่เรื่องภายในองค์กรเท่านั้น แต่เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง

ตลอดหลายทศวรรษที่ผ่านมา ปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะในแวดวงสื่อ มักถูกทำให้เงียบงัน ถูกมองว่าเป็น “เรื่องส่วนตัว” หรือถูกลดทอนความรุนแรงด้วยวัฒนธรรมการทำงานที่ยอมรับการใช้อำนาจบนความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมทางเพศ องค์กรสื่อยังขาดนโยบายที่ชัดเจนในการป้องกันและจัดการกับการคุกคามทางเพศ ส่งผลให้ผู้ถูกกระทำไม่กล้าเปิดเผย และความรุนแรงเชิงโครงสร้างยังคงดำรงอยู่

นโยบายฉบับนี้จึงเน้นย้ำว่า องค์กรสื่อต้องให้ความสำคัญกับการป้องกันการคุกคามทางเพศอย่างจริงจังและเป็นระบบ เนื่องจากสื่อมีบทบาทสองชั้นพร้อมกัน คือ เป็นทั้งสถานที่ทำงานที่ต้องรับประกันความปลอดภัยของบุคลากรทุกคน และเป็นผู้ผลิตเนื้อหาที่ส่งอิทธิพลต่อทัศนคติของสังคม หากองค์กรสื่อไม่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีและความปลอดภัยทางเพศได้ ก็ยากที่จะคาดหวังให้สื่อทำหน้าที่รายงานหรือสื่อสารเรื่องความรุนแรงทางเพศอย่างมีจริยธรรม

หัวใจสำคัญของการออกแบบนโยบายการป้องกันการคุกคามทางเพศ ในครั้งนี้ คือ การนำแนวคิดความยินยอมทางเพศ (Sexual Consent) มาเป็นแกนกลางของการกำหนดนโยบายและวัฒนธรรมองค์กร ความยินยอมทางเพศไม่ใช่เพียงหลักการทางกฎหมาย แต่เป็นกรอบคิดที่ช่วยให้องค์กรเข้าใจว่า การสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ และการใช้อำนาจในที่ทำงานต้องตั้งอยู่บนความสมัครใจ ความเคารพ และขอบเขตที่ชัดเจน การบูรณาการแนวคิดความยินยอมทางเพศ (Sexual Consent) เข้าสู่ นโยบายองค์กรจึงช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรสื่อตระหนักถึงสิทธิในร่างกาย และพื้นที่ปลอดภัยของทุกคนในองค์กร

นโยบายฉบับนี้มุ่งหวังที่จะเป็นทั้งเครื่องมือและการปฏิบัติจริงสำหรับผู้บริหาร บรรณาธิการ ผู้สื่อข่าว และบุคลากรในองค์กรสื่อทุกระดับ โดยนำเสนอหลักการและความสำคัญของนโยบายการป้องกันการคุกคามทางเพศในองค์กรสื่อ หลักคิด การประกาศนโยบายรวมทั้งร่างนโยบายที่องค์กรสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ปลอดภัยจากการคุกคามทางเพศ และยึดหลักความยินยอมทางเพศ (Sexual Consent) เป็นมาตรฐานร่วมกัน

**คณะทำงาน**

**นโยบายการป้องกันการคุกคามทางเพศในองค์กรสื่อ**

# คำนิยม

## แสงสว่างแห่งศักดิ์ศรีและความปลอดภัย ในวงการสื่อมวลชน

ในฐานะนายกสมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย รู้สึกเป็นเกียรติอย่างยิ่งที่จะนำเสนอหนังสือ “นโยบายการป้องกันการคุกคามทางเพศในองค์กรสื่อ” หนังสือเล่มนี้ คือ หมายเหตุสำคัญที่สะท้อนถึงเจตนารมณ์อันแน่วแน่ของสมาคมฯ ในการสร้างและธำรงไว้ ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และเปี่ยมด้วยหลักธรรมาภิบาลสำหรับบุคลากรทุกคนในวิชาชีพสื่อ

สมาคมฯ ตระหนักดีว่า หากเราในฐานะผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบสังคม ไม่สามารถสร้างความปลอดภัยและความเป็นธรรมภายในองค์กรวิชาชีพของตนเองได้ เราย่อมไม่อาจคาดหวังความไว้วางใจจากสังคมได้อย่างเต็มภาคภูมิ การจัดทำหนังสือเล่มนี้จึงถือกำเนิดขึ้นจากความรับผิดชอบดังกล่าว เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

เนื้อหาภายในเจาะลึกหัวใจสำคัญอย่าง “หลักความยินยอมทางเพศ” (Sexual Consent) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ทรงพลังและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิในเนื้อตัวร่างกายของกันและกัน เนื้อหาในหนังสือนำเสนอทั้งทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริงสำหรับองค์กรสื่อทุกระดับ

ในโอกาสนี้ ขอแสดงความชื่นชมและขอบคุณอย่างสุดซึ้งต่อ คณะผู้จัดทำทุกท่าน นำโดย ดร.ชเนตตี ทินนาม คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกสุม โอมพรนุวัฒน์ วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อาจารย์พิมพ์พิชญ์ เย็นอุรา คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะกรรมการบริหาร สมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย และคณะทำงานทุกท่านที่มีใจเอื้อนาม ณ ที่นี้ ความทุ่มเท ความเสียสละ และความกล้าหาญของทุกท่านในการผลักดันหนังสือเล่มนี้ คือคุณูปการ สำคัญที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนให้แก่วงการสื่อมวลชนไทย

หนังสือ “นโยบายการป้องกันการคุกคามทางเพศในองค์กรสื่อ” ไม่ใช่เพียงหนังสือที่ “ควรอ่าน” แต่เป็นหนังสือที่ “ต้องอ่าน” สำหรับทุกคน ที่เกี่ยวข้องกับวงการสื่อ

น.รินี เรืองหนู

นายกสมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย

# สารบัญ

[3]

คำนำ  
คณะทำงาน

[5]

คำนิยม  
นายกสมาคมนักข่าว  
นักหนังสือพิมพ์  
แห่งประเทศไทย

1

ส่วนที่ 1

หลักการและความสำคัญ  
ของนโยบายการป้องกัน  
การคุกคามทางเพศ  
ในองค์กรสื่อ

43

ส่วนที่ 2

นโยบายการป้องกัน  
การคุกคามทางเพศ  
ในองค์กรสื่อ

72

รายการอ้างอิง





ส่วนที่

# 1

หลักการและความสำคัญ  
ของนโยบายการป้องกัน  
การคุกคามทางเพศ  
ในองค์กรสื่อ

# หลักการและความสำคัญของนโยบายการป้องกันการคุกคามทางเพศในองค์กรสื่อ

## ทำไมต้องมีนโยบายการป้องกันการคุกคามทางเพศในองค์กรสื่อ

ข้อมูลจากการศึกษาระดับโลก โดย WAN-IFRA ที่วิเคราะห์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศใน 20 ประเทศรวมประเทศในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ด้วย (Vincent, 2022) พบว่าผู้หญิงในองค์กรสื่อมวลชนมีความเสี่ยงที่จะประสบกับการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานเฉลี่ยถึง 41% โดยเฉพาะหลักฐานชี้ให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานสื่อสตรีและกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศมีโอกาสที่จะประสบกับการล่วงละเมิดเกือบสามเท่าครึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ชาย

ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าเฉลี่ยแล้ว 41% ของนักข่าวหญิงประสบกับการล่วงละเมิดทางเพศที่เป็นรูปแบบคำพูดและ/หรือร่างกายที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม มีเพียง 1 ใน 5 คนเท่านั้นที่รายงานเหตุการณ์นี้ กว่า 80% ของกรณีการล่วงละเมิดทางเพศไม่ได้ถูกรายงาน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากความกลัว เช่น กลัวผลกระทบในทางลบ กลัวการสูญเสียงาน กลัวว่าจะไม่มีใครเชื่อและกลัวการตอบโต้ นอกจากนี้โดยเฉลี่ยแล้ว หนึ่งในสี่ของผู้ตอบแบบสอบถามกล่าวว่าพวกเขาไม่ได้รายงานประสบการณ์การล่วงละเมิดเนื่องจากองค์กรขาดกลไกในการดำเนินการดังกล่าว และ/หรือไม่รู้ว่าจะทำอย่างไร การวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การล่วงละเมิดทางเพศส่วนใหญ่ถูกกระทำโดยเพื่อนร่วมงาน (39%) หรือผู้บริหารระดับสูง (19% เป็นผู้บังคับบัญชาตรง และ 18.9% เป็นผู้บริหารระดับสูง)

ในประเทศไทยเคยมีการศึกษาเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารองค์กรสื่อเกี่ยวกับสถานการณ์การคุกคามทางเพศในองค์กรสื่อ (Tinnam, 2015) พบว่า ความรุนแรงทางเพศที่เกิดขึ้นมีตั้งแต่ระดับการคุกคามทางเพศด้วยวาจาในห้องข่าว การวิพากษ์วิจารณ์แหล่งข่าวที่ตกเป็นข่าวในเรื่องความรุนแรงทางเพศ การส่งภาพโป๊ในไลน์กลุ่มสื่อ การใช้อาวุธวะเพศและสำเร็จความใคร่ในห้องข่าว ความรุนแรงต่อร่างกาย เช่น การลวนลามเนื้อตัวร่างกาย ถ้ามองผู้สื่อข่าวหญิงในห้องน้ำ รวมทั้งการล่วงละเมิดทางเพศในระหว่างที่มีการทำข่าวภาคสนาม

ในการฝึกอบรมหลักสูตรนโยบายและกลไกการป้องกันการคุกคามทางเพศในองค์กรสื่อ เมื่อปี พ.ศ. 2567 จัดโดยคณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับการสนับสนุนโดย IPDC UNESCO และสมาคมนักข่าวหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย ผู้เข้าอบรมจำนวน 18 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้สื่อข่าว หัวหน้าฝ่ายข่าว และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กรสื่อ มีความเห็นร่วมกันว่าองค์กรสื่อควรมีการจัดทำนโยบายและกลไกการป้องกันการคุกคามทางเพศในองค์กรสื่อ เนื่องจากเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาอย่างยาวนาน และถูกทำให้เป็นเรื่องเงียบภายในองค์กร ผู้ได้รับผลกระทบจำนวนไม่น้อยไม่กล้าลุกขึ้นมาเรียกร้องขอความช่วยเหลือเพราะอำนาจทับซ้อนในการทำงาน บั่นทอนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การมีนโยบายป้องกันการคุกคามทางเพศที่ชัดเจนจะช่วยทำให้บุคลากรในองค์กรสื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งยังสามารถรักษาอุดมการณ์ในวิชาชีพสื่อซึ่งรับรู้กันโดยทั่วไปว่า “สิทธิเสรีภาพสื่อคือหัวใจของการทำงานสื่อ” หากสื่อสามารถปกป้องสิทธิเสรีภาพบนเนื้อตัวร่างกายได้ ไม่ยอมรับการคุกคามทางเพศเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในองค์กร เท่ากับว่าสื่อสามารถรักษาอุดมการณ์แห่งวิชาชีพเอาไว้ และยังสามารถเป็นที่พึ่งให้กับสังคมในการส่งเสียงไม่ยอมรับการคุกคามทางเพศในทุกรูปแบบ

## นิยามและรูปแบบการคุกคามทางเพศ

การคุกคามทางเพศถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการเลือกปฏิบัติทางเพศ ตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิมนุษยชนภายใต้พระราชบัญญัติสิทธิพลเมืองปี ค.ศ. 1964 ซึ่งห้ามการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานตามเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ หรือสัญชาติ (U.S. Equal Opportunity Commission, 2002 ใน Sprague, 2023) โดยรายงานของเลขาธิการสหประชาชาติเน้นถึงการคุกคามและกำหนดความหมายการคุกคามทางเพศว่า

“การกระทำใดๆ ที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นที่ต้อนรับ ซึ่งตีความได้ว่า อาจทำให้เกิดความไม่พอใจหรือความอับอายต่อบุคคลอื่น” โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การคุกคามทางเพศคือการก้าวร้าวทางเพศซึ่งไม่เป็นที่ต้องการ การขอให้มีการตอบแทนทางเพศ การกระทำหรือท่าทางที่มีลักษณะทางเพศ (...)” (UNESCO, 2019 ใน Sprague, 2023)

ขณะที่นิยามการคุกคามทางเพศในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ.2568 ได้ขยายความหมายของการคุกคามทางเพศให้กว้างขวางขึ้นโดยระบุว่า

การคุกคามทางเพศ หมายความว่า กระทำโดยทางกาย วาจา การส่งเสียง การแสดงอาการปฏิกิริยาหรือท่าทาง การติดต่อสื่อสาร การเฝ้าดู การติดตามรังควาน หรือกระทำด้วยประการใด ๆ รวม ถึงกระทำด้วยระบบคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์โทรคมนาคม หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่นที่สามารถแสดงผลให้เข้าใจความหมายได้ ต่อผู้อื่น อันมีลักษณะส่อไปในทางเพศ โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเดือดร้อนรำคาญ อับอาย ถูกเหยียดหยาม หวาดกลัว หรือได้รับความไม่ปลอดภัยในทางเพศ

เมื่อเหตุการณ์การคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในที่ทำงานจะมีบริบทความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่ใช่เรื่องเพศเข้ามาเกี่ยวข้องชัดเจนยิ่งขึ้น โดยมีประเด็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ตอบแทน (Quid Pro Quo) เข้ามาเกี่ยวข้ององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (2015) (International Labour Organization) ได้ให้นิยามการคุกคามทางเพศในสภาพแวดล้อมการทำงานว่า

“การคุกคามทางเพศในสภาพแวดล้อมการทำงาน” หมายถึง พฤติกรรมใดๆ ที่มีลักษณะทางเพศซึ่งส่งผลกระทบต่อศักดิ์ศรีของทั้งหญิงและชาย โดยถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่ต้องการ ไม่เหมาะสม ไม่สามารถยอมรับได้ และเป็นการกระทำที่สร้างบรรยากาศการทำงานที่น่าหวาดกลัว เป็นปฏิบัติไม่มั่นคง หรือไม่เหมาะสม เป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ตอบแทน (Quid Pro Quo) การคุกคามทางเพศเกิดขึ้นเมื่อผู้จ้างงาน หัวหน้างาน ผู้จัดการ หรือเพื่อนร่วมงานพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อกระบวนการสรรหา เลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การลงโทษ การเลิกจ้าง การเพิ่มเงินเดือน หรือสิทธิประโยชน์ใดๆ ของพนักงานหรือตำแหน่งงานในปัจจุบัน เพื่อแลกกับการตอบแทนทางเพศ

ในด้านกฎหมาย “การคุกคามทางเพศในสภาพแวดล้อมการทำงาน” แบ่งออกเป็นสองประเภทหลัก ดังนี้

1. การคุกคามทางเพศแบบแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ตอบแทน (Quid Pro Quo) เกิดขึ้นเมื่อพนักงานถูกบังคับให้ยอมรับการคุกคามทางเพศเพื่อให้ได้รับประโยชน์ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง หรือหลีกเลี่ยงการถูกไล่ออก การคุกคามในลักษณะนี้ไม่ได้เกิดจากเกิดจากแรงดึงดูดทางเพศแต่เพียงอย่างเดียว การคุกคามทางเพศแบบแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ตอบแทนมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงความเหนือกว่าหรือการใช้อำนาจจากตำแหน่งหน้าที่ที่สูงกว่า (Sprague, 2023) เพราะหากพนักงานไม่ยินยอมก็จะได้รับ

ผลกระทบต่อหน้าที่การงาน เช่น ถูกสั่งโยกย้ายโดยไม่เป็นธรรม ถูกลงโทษทางวินัย ไม่ได้รับการปรับเงินเดือน ลดบทบาทไม่ถูกมอบหมายภาระงาน กัดดันให้ลาออก เป็นต้น

**2. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตร (Hostile Environment Harassment)** การคุกคามในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตรโดยมีพื้นฐานจากเรื่องเพศ มีการละเมิดสิทธิทางเพศ การดูถูก และการดูหมิ่น มีผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงาน การคุกคามประเภทนี้ทำให้เหยื่อเกิดความรู้สึกอึดอัด ไม่สบายใจ มีเป้าหมายเพื่อลดคุณค่าและทำให้เหยื่ออับอาย เช่น ดิคุรูปไปเปลือยในที่ทำงาน นำสื่อลามกอนาจารเข้ามาไว้ในที่ทำงาน การพูดคุยเรื่องเพศสัมพันธ์ วิจารณ์สิริระรูปร่างของผู้อื่นที่สื่อไปทางเพศ การคุกคามในลักษณะนี้มีแนวโน้มที่จะเกิดจากความเป็นปฏิบัติทางเพศมากกว่าความปรารถนาทางเพศ (Berdahl, 2007 อ้างใน Sprague, 2023)

ในคู่มือมาตรการในการป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (2564) ระบุรูปแบบและพฤติกรรมคุกคามทางเพศในการทำงานไว้อย่างชัดเจน ดังนี้

## รูปแบบการคุกคามทางเพศในการทำงาน

1. การสร้างบรรยากาศไม่พึงปรารถนาหรือเป็นปฏิบัติ หรือการก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน ได้แก่ การใช้วาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่างหน้าตา แชว พูดตลกลามก ล้อเลียน ดูหมิ่นเหยียดหยามในความเป็นหญิง ความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่น รวมถึงรสนิยมทางเพศ หรือแสดงลักษณะทางกิริยา เช่น มองด้วยสายตาโลมเลีย ส่งจูบ ผิวปาก จับมือ ถือแขน ถูกเนื้อต้องตัว หรือการแสดงสิ่งของ ภาพ จดหมาย เช่น ภาพลามก ปฏิทินเปลือย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ภาพหน้าจอบคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2. การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก “งาน” การล่องเเกินหรือคุกคามทางเพศชนิดนี้ เป็นการล่องเเกินทางเพศโดยตรงเห็นได้ชัดเจนที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยการใช้การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือการใช้อำนาจให้คุณให้โทษจากงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความพึงพอใจทางเพศสัมพันธ์ อาทิ การร่วมประเวณี การสัมผัสเนื้อตัว ร่างกาย หรือการกระทำอื่นใดทางเพศ การล่องละเมิดทางเพศนี้ มักเป็นการกระทำของผู้มีอำนาจกระทำกับผู้ที่ด้อยอำนาจ การล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในรูปแบบที่สองนี้ แม้อีกฝ่ายยินยอมหรือตกอยู่ในภาวะจำยอม หรือยอมจำนน ถือว่าเป็นการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เนื่องจากมีการนำผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน ซึ่งขัดหลักจรรยาภิบาลในการบริหาร ส่งผลต่อทั้งบุคคลและหน่วยงาน รวมถึงประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตลอดจนภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

## พฤติกรรมล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

พฤติกรรมที่เข้าข่ายเป็นการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ โดยเป็นการกระทำที่ผู้ถูกรกระทำไม่ต้องการ มีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ แบ่งเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

1. การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปคอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย ไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

2. การกระทำด้วยวาจา

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปในทางเพศการชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ

- การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ การเกี่ยวพาราสี พูดจาทะลอม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ
- จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่ออสนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

### 3. การกระทำทางร่างกาย

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว หรือการสัมผัสร่างกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ เช่น การดึงมานั่งตัก เป็นต้น
- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหล่วตา การผิวปากแบบเชิงขบขัน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

### 4. การกระทำอื่นๆ

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน
- การแสดงออกที่เกี่ยวข้องกับเพศ เช่น การไหว้ปฏิบัตินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะ

เพศหรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

#### 5. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน การศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น
- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงานหรือการศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ การพยายามกระทำขำเราหรือกระทำขำเรา

## สรุป

ประเด็นสำคัญของการป้องกันการคุกคามทางเพศในองค์กร คือ ความเข้าใจที่ตรงกันของนิยามความหมายของการคุกคามทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำทางวาจา สายตา ร่างกาย หรือพฤติกรรมอื่นใด ซึ่งทำให้รู้สึกไม่ปลอดภัยทางเพศ จะถือว่าเป็นการคุกคามทางเพศทั้งสิ้น โดยขึ้นอยู่กับความรู้สึกของผู้ถูกระทำเป็นสำคัญมากกว่าการมองที่เจตนาของผู้กระทำ การกระทำใดหากไม่ได้มาจากความยินยอมพร้อมใจของผู้ถูกระทำก็ถือเป็นการคุกคามทางเพศทั้งสิ้น ดังนั้นคำสำคัญจึงอยู่ที่ “พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในทางเพศ” “ความรู้สึกของผู้ถูกระทำ” และ “ความยินยอมทางเพศ”

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยทางเพศ ความรู้สึกของผู้ถูกระทำ ความยินยอมทางเพศ

สำหรับการคุกคามทางเพศในการทำงานจะมี “การแสวงหาผลประโยชน์ จากตำแหน่งหน้าที่การงาน” รวมอยู่ด้วย การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก “งาน” การล่วงเกินหรือคุกคามทางเพศชนิดนี้มักเป็นการกระทำของผู้มีอำนาจกระทำ กับผู้ที่ด้อยอำนาจ แม้อีกฝ่ายยินยอมหรือตกอยู่ในภาวะจำยอม หรือยอมจำนน ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เนื่องจากมีการนำผลประโยชน์ ของหน่วยงานเป็นสิ่งที่แลกเปลี่ยนซึ่งขัดหลักจรรยาภิบาลในการบริหาร ส่งผล ต่อทั้งบุคคลและหน่วยงาน รวมถึงประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตลอดจน ภาพลักษณ์ของหน่วยงาน แม้ว่าจะมีการยินยอมพร้อมใจเกิดขึ้นหากเป็น กรณีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้องถือว่าเป็นการคุกคาม ทางเพศในการทำงานในรูปแบบหนึ่ง

**ประเด็นสำคัญ:** การคุกคามทางเพศในการทำงานแม้จะมี การยินยอมพร้อมใจเกิดขึ้นหากเป็นกรณีความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับลูกน้องถือว่าเป็นการคุกคามทางเพศ ในการทำงานในรูปแบบหนึ่ง

## หลักการพื้นฐานเกี่ยวกับความยินยอมทางเพศ

ประเด็นสำคัญของการพิจารณาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศและ การล่วงละเมิดทางเพศในทางกฎหมาย คือ การพิจารณาเกี่ยวกับ “ความยินยอม” โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคุกคามทางเพศในสภาพแวดล้อม การทำงาน อาจนำไปสู่รูปแบบของการคุกคามแบบแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือการใช้อำนาจในการให้คุณโทษจากงาน กระทำต่อผู้ที่มีอำนาจน้อยกว่า ส่งผลให้ภาวะจำยอมหรือการยอมจำนน มักถูกตีความเป็น “ความยินยอม” ในมุมมองของผู้กระทำซึ่งถือเป็นการไม่ให้ความสำคัญกับความยินยอมอย่าง

แท้จริงของอีกฝ่าย ดังนั้น การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความยินยอมทางเพศ (Sexual Consent) เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความตระหนักรู้และให้ความรู้เกี่ยวประเด็นการคุกคามทางเพศ เพื่อสร้างบรรทัดฐานเกี่ยวกับการเคารพและวิธีปฏิบัติต่อความยินยอมอย่างเหมาะสม การส่งเสริมความตระหนักในสิทธิเนื้อตัวร่างกายของพนักงาน รวมถึงการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจในสภาพแวดล้อมการทำงาน กับความยินยอมทางเพศนำไปสู่การกำหนดแนวนโยบายหรือแนวปฏิบัติอย่างเข้าใจจากเหง้าของปัญหาความรุนแรงทางเพศและนำไปสู่การป้องกันการเกิดเหตุได้อย่างยั่งยืน

## ความยินยอมทางเพศคืออะไร

ความยินยอมทางเพศ คือ การที่บุคคลมีสิทธิที่จะตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้ผู้อื่นสัมผัสเนื้อตัวร่างกาย การกระทำความผิดทางเพศ โดยความยินยอมจะต้องเป็นความต้องการที่มีความกระตือรือร้น มีอิสระในการตัดสินใจปราศจากการบีบบังคับ ได้รับความเคารพต่อการตัดสินใจที่มีการให้หรือปฏิเสธความยินยอม ความยินยอมไม่ใช่ความรับผิดชอบของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่เป็นความรับผิดชอบของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่จะต้องแสดงให้ทุกฝ่ายรับรู้ว่ายินยอม

**คำสำคัญ:** มีอิสระในการตัดสินใจ ปราศจากการบีบบังคับ เคารพ การตัดสินใจ

ความยินยอมทางเพศ เกี่ยวข้องกับการตระหนักในสิทธิเนื้อตัวร่างกายของตนเอง บุคคลมีความสามารถในการแสดงออกถึงความยินยอมหรือไม่ยินยอม ความปรารถนา ความต้องการเกี่ยวกับขอบเขตส่วนตัวของตนเองได้ให้ความสำคัญกับการรับรู้เข้าใจ และเคารพความยินยอมของผู้อื่น กระบวนการในการตรวจสอบความต้องการและความยินยอมที่มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

**สิทธิเนื้อตัวร่างกาย** หมายถึง ทุกเพศย่อมมีสิทธิในร่างกายของตนเอง ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ ผู้ใดจะกระทำรุนแรงหรือละเมิดสิทธิในตัวตนมิได้ ซึ่งในบริบทสภาพแวดล้อมการทำงานพนักงานทุกคนต้องตระหนักในความเป็นเจ้าของเนื้อตัวร่างกายของตนเองไม่ว่าตนอยู่ในเพศใด บุคคลอื่นใดไม่มีสิทธิที่จะกระทำรุนแรง คุกคาม แสวงหาประโยชน์ทางเพศ หรือการล่วงละเมิดทางเพศได้โดยปราศจากความยินยอมพร้อมใจ

## การตีความความยินยอมทางเพศที่มีจริยธรรม

“FRIES” หลัก 5 ประการที่เป็นเงื่อนไขที่ช่วยในการพิจารณาความสมบูรณ์ของความยินยอมทางเพศที่มีจริยธรรม เสนอโดย Planned Parenthood Federation of America (2015) มีองค์ประกอบดังนี้

### FRIES Principle

Freely Given	ความยินยอมต้องมาจากการตัดสินใจที่เป็นอิสระ
ให้ความยินยอมโดยอิสระและสมัครใจ	ปราศจากการบีบบังคับ ข่มขู่ กดดัน หรือชักจูง
	อย่างไม่เป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็แรงกดดันทางกายภาพ อารมณ์ หรือสังคม

## FRIES Principle

Reversible เปลี่ยนแปลงและถอน ความยินยอมได้	การให้ความยินยอมสามารถเปลี่ยนแปลงหรือถอนคืน ได้ทุกขณะ การยินยอมที่จะทำกิจกรรมหนึ่งในตอน เริ่มต้น ไม่ได้หมายความว่า จะต้องดำเนินต่อไปจนจบ และสามารถหยุดได้ทุกเมื่อที่ต้องการ
Informed ได้รับข้อมูลอย่าง เพียงพอ	คู่กรณีต้องมีความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับกิจกรรม ที่จะเกิดขึ้น อยู่ในสภาวะที่สามารถตัดสินใจได้อย่างมี วิจารณญาณ มีสติ ไม่มึนเมา หรือเป็นการให้ข้อมูล ที่ไม่ครบถ้วนหรือหลอกลวง เช่น การแอบถอดถุงยาง อนามัย (Stealthing) ถือเป็นการละเมิดหลักการข้อนี้ และทำให้ความยินยอมที่ให้ไปก่อนหน้านี้เป็นโมฆะ
Enthusiastic แสดงออกอย่าง กระตือรือร้น	ความยินยอมที่สมบูรณ์ควรเป็นการแสดงออกถึง ความต้องการอย่างกระตือรือร้นและเต็มใจ ความลังเล ความเจียม หรือการไม่ปฏิเสธ ไม่สามารถตีความได้ว่า เป็นการให้ความยินยอมอย่างกระตือรือร้น
Specific เฉพาะเจาะจงใน แต่ละกิจกรรม	การยินยอมต่อกิจกรรมทางเพศรูปแบบหนึ่ง ไม่ได้หมายความว่า เป็นการยินยอมต่อกิจกรรมรูปแบบอื่น โดยอัตโนมัติ ตัวอย่างเช่น การยินยอมที่จะจูบ ไม่ได้หมายความว่ายินยอมที่จะมีเพศสัมพันธ์ เป็นต้น

## สิ่งที่ควรคำนึงถึงในการนำหลักด้านความยินยอมทางเพศมาใช้ ในการกำหนดนโยบายการป้องกันการคุกคามทางเพศในองค์กร

**พลวัตทางอำนาจกับความยินยอมทางเพศ:** ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจกับความยินยอมเป็นประเด็นที่มีความซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อความเข้าใจและความตระหนักในการรับรู้ความยินยอมอย่างยิ่ง การมีอำนาจในสภาพแวดล้อมของการทำงานอาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมเกี่ยวกับความยินยอม

- บุคคลที่มีแนวโน้มนิยมใช้อำนาจเพื่อครอบงำผู้อื่นมักไม่ให้ความสำคัญกับความยินยอมของผู้อื่นในความสัมพันธ์ทางเพศ นำไปสู่โอกาสการกระทำการล่วงละเมิดทางเพศหรือการข่มขืนที่สูงขึ้น แนวทางที่จะช่วยลดความไม่เท่าเทียมทางอำนาจในสภาพแวดล้อมองค์กรสามารถทำได้ผ่านการสร้างพื้นที่การสื่อสารที่ปลอดภัยเกี่ยวกับประเด็นทางเพศ การสื่อสารเชิงสนทนา (Dialogic Acts) จะช่วยสร้างการสื่อสารความยินยอมให้เป็นไปด้วยเสรีภาพและความสมัครใจ (Torras-Gomez et al, 2025)
- การสร้างนโยบายที่มีข้อกำหนดที่สะท้อนถึงความเข้าใจเกี่ยวกับมิติด้านความยินยอมและส่งเสริมการสื่อสารความยินยอมได้อย่างอิสระปราศจากการใช้อำนาจทางผลประโยชน์หรือโทษเนื่องมาจากลำดับขั้นอำนาจหรือตำแหน่งในองค์กร ส่งเสริมการให้เสรีภาพและการส่งเสริมความตระหนักเกี่ยวกับอำนาจในตนเองหรือสิทธิเนื้อตัวร่างกายของบุคคลที่มีลำดับขั้นอำนาจที่ต่ำกว่าเพื่อให้การแสดงออกซึ่งความยินยอมเป็นไปด้วยเสรีภาพและสมัครใจอย่างแท้จริง

**ประเด็นสำคัญ:** ความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมในองค์กร ส่งผลต่อการสร้างพื้นที่ปลอดภัยเกี่ยวกับประเด็นทางเพศ ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรควรตระหนักถึงอำนาจเหล่านี้

**ความรู้ที่ถูกต้อง**เกี่ยวกับการสื่อสารความยินยอมและสิทธิเนื้อตัวร่างกาย: ความรู้พื้นฐานที่ถูกต้องเกี่ยวกับการให้ความยินยอม การขอความยินยอม เป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรจะต้องส่งเสริมให้เป็นวัฒนธรรมของคนทำงานทุกคน ต้องเข้าใจว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร สร้างพื้นที่ปลอดภัยให้กับบุคลากร ลดความเสี่ยงต่อภาวะที่นำไปสู่การล่วงละเมิดทางเพศหรือการคุกคามทางเพศ ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับเรื่องความยินยอม ที่ควรส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจ มีดังนี้

- การสื่อสารความยินยอมหรือไม่ยินยอมเกี่ยวกับขอบเขตส่วนตัวในเรื่องเพศ หมายถึง การที่บุคคลสามารถที่จะแสดงออกถึงความยินยอมหรือไม่ยินยอมของตนเองอย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา โดยตระหนักว่าการตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อตัวของตนเองจำเป็นต้องได้รับความยินยอมอย่างสมบูรณ์ ปราศจากการบังคับ หรือถูกกำหนดโดยมีเงื่อนไขหรือผลประโยชน์จากหน้าที่การงาน บุคคลรู้จักการปฏิเสธความยินยอมได้อย่างปลอดภัย ไม่ต้องรู้สึกเกรงกลัวต่อผลกระทบในการทำงานในองค์กร
- การส่งเสริมความตระหนักในสิทธิเนื้อตัวร่างกายของสมาชิกในองค์กร เป็นการวางรากฐานสำคัญให้สมาชิกรู้จักขอบเขตส่วนตัวของตนเอง ให้เข้าใจถึงสิทธิที่ตนเองมีต่อการให้ความยินยอม และรู้เท่าทันการกระทำที่เป็นการละเมิดความยินยอมทางเพศ รวมถึงการยอมรับการปฏิเสธเมื่อไม่ได้รับความยินยอม เข้าใจถึงพฤติกรรมที่เป็นการกดดันผู้อื่นให้ยินยอมเป็นพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรม

- การส่งเสริมการสื่อสารความยินยอมเชิงยืนยัน (Affirmative Consent Communication) หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมของการขออนุญาตถามความยินยอมให้เป็นส่วนสำคัญของการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตส่วนบุคคลเป็นพื้นฐาน โดยไม่ต้องรอให้อีกฝ่ายเป็นผู้ปฏิเสธหรือแสดงการไม่ยินยอม การสนับสนุนหลักการนี้จะช่วยเน้นย้ำถึงความสำคัญของความยินยอม ว่าต้องได้รับการยืนยันจากอีกฝ่ายก่อนและไม่คิดแทนหรือคาดเดาเอาเอง

ตัวอย่างการสื่อสารความยินยอมเชิงยืนยัน อาจเป็นไปในลักษณะต่อไปนี้:

- “เรากำลังจะถ่ายรูปกลุ่มกัน คุณสะดวกจะให้พี่โอบไหล่ตอนถ่ายรูปไหม หรือถ้ายืนห่างหน่อยจะสบายใจกว่าบอกได้เลยนะ”
- “หลังเลิกงานวันนี้ผมกะจะไปทานร้านนี้ต่อ คุณอยากไปไหมครับ? ถ้าไม่สะดวกหรือติดธุระบอกได้เลยนะ ไม่ต้องเกรงใจครับ”
- “เมื่อกี้ที่ผมพูดไป คุณรู้สึกอึดอัดไหม? ถ้าไม่โอเคบอกผมได้เลยนะ ผมจะได้ระวังในครั้งหน้า”

นอกจากการสื่อสารเชิงยืนยัน เพื่อแสดงจุดยืนที่ชัดเจน หลักการส่วนสำคัญ คือ

1. เงียบหรือไม่ปฏิเสธ ไม่ได้แปลว่าอีกฝ่ายยินยอม ให้ตระหนักว่าควรได้รับความยินยอมอย่างชัดเจนก่อนเสมอ
2. ควรเคารพการตัดสินใจและพื้นที่ส่วนตัวของอีกฝ่ายที่แสดงออกอย่างจริงจัง ไม่รบเร้า หรือกดดันเพื่อให้อีกฝ่ายยอมตาม โดยไม่ได้มาจากความยินยอมอย่างแท้จริง

- รูปแบบการยินยอมที่มีประสิทธิภาพ: การแสดงออกถึงการยินยอมนั้นสามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่การอ่านภาษากาย สีหน้า ท่าทาง หรือการกระทำที่บ่งบอกว่าอีกฝ่ายยินยอม หรือไม่ยินยอม โดยมากกว่าตีความความยินยอมด้วยวจนภาษาเป็นวิธีการตามธรรมชาติที่คนส่วนใหญ่เลือกใช้ แต่บางครั้งการตีความความหมายในบริบททางวัฒนธรรมหรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคลอาจไม่ต่างกัน เช่น ในองค์กรที่มีเพศชายอยู่จำนวนมากอาจรู้สึกคุ้นชินกับการถึงเนื้อถึงตัวกับเพื่อนร่วมงาน แต่เมื่อมีสมาชิกองค์กรใหม่เป็นเพศหลากหลายหรือเพศอื่น ๆ อาจเลือกตีความจากความคุ้นชินเดิม ซึ่งไม่ได้แปลว่าเป็นการยินยอมให้สามารถถึงเนื้อถึงตัวได้เสมอไป ดังนั้น แนวทางที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการสื่อสารความยินยอม คือ การกำหนดการสื่อสารความยินยอมด้วยวาจา การขออนุญาต ถามความต้องการ และการให้หรือปฏิเสธความยินยอมด้วยวาจา จะช่วยให้การรับรู้ความยินยอมของทุกฝ่ายมีความชัดเจนและลดความเสี่ยงที่จะนำไปสู่การตีความความยินยอมที่ผิดพลาดได้ แต่อย่างไรก็ตามการตีความความยินยอมจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อการใช้ความยินยอมด้วย

**ปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการรับรู้หรือให้ความยินยอม:**

ในหลายสภาวะบุคคลอาจไม่สามารถให้ความยินยอมทางเพศได้อย่างแท้จริง แม้ว่าบุคคลนั้นอาจแสดงออกในเชิงยินยอมหรือมีความต้องการทางเพศร่วมด้วย การกระทำทางเพศต่อบุคคลที่อยู่ในสภาวะเหล่านี้จะต้องถือว่าเป็นการละเมิด (Muehlenhard et al., 2016)

- **ภาวะมึนเมาหรือใช้สารเสพติด:** หากบุคคลอยู่ภายใต้ฤทธิ์ของแอลกอฮอล์หรือสารเสพติดจนไม่สามารถตัดสินใจได้อย่างมีสติครบถ้วน หรือไม่สามารสื่อสารความยินยอมหรือไม่ยินยอมได้ การมีเพศสัมพันธ์หรือ

กิจกรรมทางเพศในสถานการณ์ลักษณะนี้ไม่ถือเป็นการยินยอม ไม่ว่าบุคคลจะดูเหมือน “ต้องการ” เพียงใดก็ตาม

- **ภาวะหมดสติ/ไม่รู้ตัว:** บุคคลที่หมดสติ หลับ หรืออยู่ในภาวะที่ไม่สามารถรับรู้และตอบสนองได้ ไม่สามารถให้ความยินยอมพร้อมใจได้ การมีเพศสัมพันธ์กับบุคคลในภาวะนี้ถือเป็นการละเมิด
- **ภาวะที่ถูกข่มขู่/ถูกบังคับ:** หากบุคคลถูกบังคับ ถูกข่มขู่ทางกายภาพ หรือทางจิตใจ หรือถูกกดดันอย่างรุนแรงจนไม่สามารถปฏิเสธได้ ถือว่าไม่มีความยินยอม
- **อายุ (Age):** บุคคลที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด (อายุตามกฎหมายของแต่ละประเทศ) ไม่สามารถให้ความยินยอมพร้อมใจทางเพศได้ ไม่ว่าพวกเขาจะดูเหมือนยินยอมพร้อมใจเพียงใดก็ตาม
- **ผู้มีความบกพร่องทางกาย พัฒนาการ หรือสติปัญญา:** ความสามารถในการสื่อสารความยินยอมของผู้ที่มีความบกพร่องทางกาย ทางปัญญา ไม่ตรงกับอายุจริง ทำให้ความสามารถและอำนาจต่อรองในการแสดงออก ความยินยอมนั้นไม่เท่ากัน การพิจารณาความยินยอมในบุคคลที่มีภาวะเหล่านี้ควรตรวจสอบกับแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดเงื่อนไขที่เหมาะสมในการสร้างนโยบาย

**Check lists** ไม่นับว่าเป็นความยินยอมหากเข้าใจเงื่อนไขเหล่านี้:

- เมมา ใช้สารเสพติด ไม่ได้สติ
- หมดสติ ไม่รู้ตัว
- ถูกหลอกลวง เข้าใจผิด
- ถูกบังคับ ข่มขู่ กดดัน
- อายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด
- ผู้ที่มีความบกพร่องทางกาย หรือสติปัญญา

# การสร้างวัฒนธรรมความยินยอมทางเพศในองค์กรสื่อ

## นิยามการสร้างวัฒนธรรมความยินยอมทางเพศในองค์กร

การสร้างวัฒนธรรมความยินยอมทางเพศ (Sexual Consent Culture) ในบริบทขององค์กร ไม่ใช่เพียงการแนะนำให้สมาชิกในองค์กรรู้จักการถามความยินยอม การสื่อสารความต้องการในการกระทำที่เกี่ยวกับขอบเขตส่วนบุคคลเพียงเท่านั้น แต่เป็นการสร้างระบบนิเวศขององค์กรให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งต่อความสัมพันธ์เชิงอำนาจและบทบาททางเพศสภาพที่แฝงฝังอยู่ในโครงสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ดังนั้น การสร้างวัฒนธรรมความยินยอมทางเพศในองค์กร จึงมุ่งเน้นการสร้างพื้นที่ปลอดภัยที่คำว่า “ไม่” ได้รับการเคารพ และ ความยินยอมหรือการตอบว่า “ใช่/ได้” เกิดขึ้นจากความต้องการที่แท้จริง โดยปราศจากแรงกดดันจากตำแหน่งหน้าที่การงาน ความอาวุโส หรือความคาดหวังทางสังคม

## ความสำคัญต่อนโยบายเชิงป้องกันการคุกคามทางเพศในองค์กรสื่อ

การสร้างวัฒนธรรมความยินยอมทางเพศมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการกำหนดนโยบายป้องกันการคุกคามทางเพศในสื่อมวลชน ด้วยเหตุผลสำคัญดังนี้:

- เป็นรากฐานของสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย: ตามหลักการของ UNESCO (Gender-Sensitive Indicators for Media) องค์กรสื่อจำเป็นต้องมีระบบการป้องกัน การร้องเรียน และการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งวัฒนธรรมความยินยอมจะเป็นพื้นฐานเพื่อหลักที่ทำให้ระบบเหล่านี้ทำงานได้จริง ลดปัญหา ความเจ็บ ความกลัว และ

การโทษเหยื่อที่มักเกิดขึ้นในความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมให้หมดไป

- **แก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุ ต้องแก้ไขจากปัญหาเชิงโครงสร้าง:** การคุกคามทางเพศในองค์กรสื่อมักเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่ฝังรากลึก วัฒนธรรมความยินยอมจะช่วยท้าทายมายาคติเดิม ๆ เช่น การมองว่าการปฏิเสธไม่ใช่เรื่องจริงจัง หรือการปล่อยให้คนที่มีความอำนาจมากกว่าสามารถล่วงละเมิดผู้อื่นได้โดยไม่ต้องรับผิดชอบ
- **เชื่อมโยงสู่คุณภาพของเนื้อหาสื่อ:** เมื่อคนทำงานสื่อมีความเข้าใจเรื่องความยินยอมในระดับวัฒนธรรมองค์กร จะส่งผลบวกต่อการนำเสนอเนื้อหาที่ปลอดภัยทางเพศ ช่วยให้สื่อไม่ผลิตซ้ำภาพตัวแทนที่ลดทอนคุณค่าของความยินยอมของผู้ถูกระทำ หรือการรายงานข่าวในลักษณะที่โทษเหยื่อ (Victim Blaming) ซึ่งเป็นปัญหาที่พบได้บ่อยในประวัติศาสตร์สื่อไทย
- **สร้างบรรทัดฐานใหม่ในการสื่อสาร:** วัฒนธรรมนี้ส่งเสริมให้คนในองค์กรสื่อสารกันอย่างเคารพในสิทธิเหนือร่างกายของผู้อื่น ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างสังคมที่ทุกเพศสภาพสามารถแสดงออกถึงความยินยอมหรือไม่ยินยอมได้อย่างปลอดภัยและได้รับความเคารพอย่างแท้จริง

## แนวปฏิบัติสำหรับองค์กรสื่อในการกำหนดนโยบายและกลไกป้องกันการคุกคามทางเพศ

**ประเด็นสำคัญ:** การป้องกันและจัดการปัญหาการคุกคามทางเพศไม่ใช่เพียงหน้าที่ตามกฎหมายของนายจ้าง แต่เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลโดยตรงต่อความปลอดภัย คุณภาพชีวิต และความน่าเชื่อถือขององค์กรสื่อ

ในปัจจุบันความเท่าเทียมทางเพศและความปลอดภัยในที่ทำงาน เป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรทุกแห่งต้องให้ความสนใจ องค์กรสื่อในฐานะพื้นที่การทำงานที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่หลากหลาย จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ยอมรับการคุกคามทางเพศในทุกรูปแบบ

สำหรับนายจ้าง การป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศไม่ใช่เพียงหน้าที่ตามกฎหมายเท่านั้น แต่ยังเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต ความปลอดภัย และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน การละเลยหรือจัดการกับปัญหานี้อย่างไม่จริงจัง อาจนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ไม่ปลอดภัย การสูญเสียความเชื่อมั่นภายในองค์กร และส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือขององค์กรสื่อในสายตาสาธารณชน

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพและปลอดภัย จำเป็นต้องเริ่มต้นจากการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการป้องกันและจัดการการคุกคามทางเพศ นโยบายดังกล่าวควรกำหนดแนวทางการป้องกันที่เป็นรูปธรรม กลไกการรับเรื่องร้องเรียนที่ปลอดภัย และกระบวนการสอบสวนที่เป็นธรรมและไม่ซ้ำเติมผู้ถูกคุกคาม ควบคู่ไปกับการกำหนดมาตรการสนับสนุนและการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบ

นอกจากนี้นายจ้างควรให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักรู้แก่พนักงานและผู้บริหารทุกคน ผ่านการสื่อสารและการอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกคนเข้าใจว่าการคุกคามทางเพศคืออะไร เหตุใดจึงเป็นเรื่องที่ไม่อาจยอมรับได้ และแต่ละคนมีบทบาทอย่างไรในการป้องกันและรับมือกับปัญหานี้ การมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ยอมรับความรุนแรงและการละเมิดสิทธิ

การจัดให้มีกลไกการรายงานและการจัดการกรณีการคุกคามทางเพศที่มีประสิทธิภาพและปลอดภัย จะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่ามีที่พึ่งและสามารถเข้าถึงความช่วยเหลือได้โดยไม่ต้องกังวลว่าจะถูกตอบโต้ ถูกตีตรา หรือได้รับผลกระทบต่อนหน้าที่การงาน กลไกดังกล่าวจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นต่อองค์กร

## ความรับผิดชอบของผู้บริหารองค์กรสื่อ

**ประเด็นสำคัญ:** การคุกคามทางเพศไม่ใช่เรื่องส่วนบุคคลของพนักงาน แต่เป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารองค์กรสื่อทั้งในฐานะนายจ้าง ผู้กำหนดนโยบาย และผู้ต้องรับผิดชอบทางกฎหมายจากการกระทำหรือการละเลยขององค์กร

การคุกคามทางเพศเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของบุคคลทั้งในมิติของความเสมอภาคทางเพศ สิทธิในการดำรงชีวิตอย่างปลอดภัย และสิทธิในเสรีภาพของร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้การคุกคามทางเพศยังเป็นการละเมิดสิทธิในการประกอบอาชีพอย่างเสรี รวมถึงสิทธิในการปฏิบัติวิชาชีพด้านสื่อสารมวลชนอย่างมีศักดิ์ศรีและปราศจากความหวาดกลัว การปล่อยให้การคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในองค์กรจึงไม่เพียงกระทบต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หากแต่บ่อนทำลายหลักการพื้นฐานของความเป็นธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพสื่อโดยรวม

ผู้บริหารองค์กรสื่อในฐานะนายจ้างมีหน้าที่โดยตรงในการจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและปราศจากการคุกคามทางเพศ ความรับผิดชอบนี้มิใช่เพียงความคาดหวังทางศีลธรรมหรือจริยธรรมองค์กรเท่านั้น แต่เป็นภาระผูกพันตามกฎหมายที่นายจ้างต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด นโยบายและกระบวนการในการป้องกันและจัดการกับการคุกคามทางเพศ

จึงจำเป็นต้องพัฒนาและดำเนินการบนฐานของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารองค์กรสื่อจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักถึงผลทางกฎหมายที่อาจเกิดขึ้น หากองค์กรละเลยหน้าที่ดังกล่าว

ประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารต้องตระหนัก คือ หลักความรับผิดชอบของนายจ้าง (Vicarious Liability) ซึ่งหมายความว่าองค์กรอาจต้องรับผิดชอบทางกฎหมายจากการกระทำหรือการละเลยหน้าที่ของพนักงาน แม้ว่าผู้บริหารจะไม่ได้เป็นผู้กระทำการคุกคามด้วยตนเองก็ตาม การคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นภายในองค์กรจึงไม่อาจมองว่าเป็น “เรื่องส่วนบุคคล” ของพนักงาน หากแต่เป็นความรับผิดชอบโดยตรงขององค์กรและผู้บริหารที่มีหน้าที่ต้องป้องกัน แก้ไข และเยียวยาอย่างเหมาะสม

นอกจากผลทางกฎหมายแล้ว การคุกคามทางเพศยังมี “ราคาที่ต้องจ่าย” ในเชิงองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผลกระทบจากการคุกคามทางเพศในที่ทำงานมักมีลักษณะยืดเยื้อ สะสม และสร้างความเสียหายในหลายมิติ การมองผลกระทบเหล่านี้ในเชิงต้นทุนช่วยให้ผู้บริหารองค์กรสื่อเห็นชัดว่าการเพิกเฉยต่อปัญหาการคุกคามทางเพศไม่ใช่ทางเลือกที่ปราศจากผลเสีย หากแต่เป็นการยอมรับความสูญเสียที่กระทบต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ในระดับองค์กร การคุกคามทางเพศส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของเนื้อหา บรรยากาศการทำงานที่ไม่ปลอดภัยบั่นทอนความไว้วางใจ การทำงานเป็นทีม และความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ขวัญและกำลังใจของพนักงานลดลง นำไปสู่การขาดงาน การลาออก และอัตราการหมุนเวียนของพนักงานที่สูงขึ้น องค์กรต้องเสียเวลาและทรัพยากรในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ ขณะเดียวกันยังอาจเผชิญกับปัญหาการดิ่งดูดบุคลากรที่มีคุณภาพในระยะยาว

ในด้านชื่อเสียง การจัดการปัญหาการคุกคามทางเพศอย่างไม่เหมาะสม อาจนำไปสู่เรื่องอื้อฉาว การวิพากษ์วิจารณ์จากสาธารณชน และการสูญเสียความเชื่อถือในฐานะองค์กรสื่อที่ยึดมั่นในจริยธรรมและความเป็นธรรม ผลกระทบดังกล่าวอาจสะท้อนออกมาในรูปของการสูญเสียผู้อ่าน ผู้ชม หรือสมาชิก และกระทบต่อความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

สุดท้าย ผลกระทบทางการเงินเป็นต้นทุนที่องค์กรไม่อาจมองข้าม ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียรายได้จากประสิทธิภาพและคุณภาพงานที่ลดลง ค่าใช้จ่ายทางกฎหมายจากการฟ้องร้องหรือการดำเนินคดี ตลอดจนต้นทุนในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรใหม่ การลงทุนในการป้องกันและจัดการปัญหาการคุกคามทางเพศอย่างเป็นระบบจึงไม่ใช่ภาระเพิ่มเติม หากแต่เป็นการลงทุนเพื่อปกป้องบุคลากร ชื่อเสียง และความมั่นคงขององค์กรสื่อในระยะยาว

## สิทธิของพนักงานในองค์กรสื่อเกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศ

**ประเด็นสำคัญ:** พนักงานในองค์กรสื่อมีสิทธิขั้นพื้นฐานที่จะทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากการคุกคามทางเพศ มีสิทธิร้องเรียนโดยไม่ถูกตอบโต้ และมีสิทธิได้รับการสอบสวนและการเยียวยาอย่างเป็นธรรมตามกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน

การคุกคามทางเพศในองค์กรสื่อเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อทั้งความเป็นอยู่ของพนักงานและประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่พนักงานต้องทำงานร่วมกับผู้คนหลากหลาย การคุ้มครองสิทธิของพนักงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสิทธินี้ไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับ การรักษาศักดิ์ศรีและความปลอดภัยในที่ทำงาน แต่ยังเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมวัฒนธรรมที่สร้างความเท่าเทียมและเคารพซึ่งกันและกัน ในยุคที่ผู้หญิงและ

กลุ่มคนที่ถูกเลือกปฏิบัติมีบทบาทสำคัญในวงการสื่อ การมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการป้องกันการคุกคามทางเพศจึงเป็นสิ่งที่จะต้องสื่อทุกแห่งควรให้ความสำคัญเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นธรรมสำหรับทุกคน ดังนั้น เมื่อพนักงานถูกคุกคามทางเพศ จึงมีสิทธิที่จะปกป้องตนเองและเข้าถึงช่องทางในการเยียวยา สิทธิพื้นฐานตามกฎหมายของพนักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (2541) แผนคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2566 - 2570) และอนุสัญญาฉบับที่ 190 อนุสัญญาว่าด้วยการจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019 (อนุสัญญาฉบับที่ 190) มีดังนี้

1. สิทธิในการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย พนักงานมีสิทธิที่จะทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปราศจากการคุกคามทางเพศ นายจ้างมีภาระผูกพันทางกฎหมายในการรักษาสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและเคารพซึ่งกันและกัน ห้ามกระทำล่วงเกินทางเพศกับพนักงาน
2. สิทธิในการยื่นเรื่องร้องเรียน พนักงานที่ถูกคุกคามทางเพศมีสิทธิที่จะยื่นเรื่องร้องเรียนต่อนายจ้าง โดยทั่วไปจะยื่นผ่านฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พวกเขาควรสามารถรายงานการคุกคามได้โดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกแก้แค้น
3. สิทธิในการรักษาความลับ พนักงานมีสิทธิที่จะรักษาความลับเมื่อรายงานการคุกคามทางเพศ นายจ้างต้องจัดการกับข้อร้องเรียนอย่างรอบคอบเพื่อปกป้องความเป็นส่วนตัวของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
4. สิทธิในการสอบสวนอย่างเป็นธรรม พนักงานมีสิทธิที่จะให้มีการสอบสวนข้อร้องเรียนของตนอย่างรวดเร็ว ทัวถึง และเที่ยงธรรม นายจ้างต้องแน่ใจว่าการสอบสวนดำเนินการอย่างยุติธรรมและไม่มีอคติ

5. สิทธิในการได้รับความคุ้มครองจากการถูกแก้แค้น พนักงานได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายจากการถูกแก้แค้นสำหรับการรายงานการคุกคามทางเพศ ซึ่งรวมถึงการคุ้มครองไม่ให้ถูกลดตำแหน่ง ไล่ออก หรือถูกดำเนินการใดๆ อันเป็นผลจากการร้องเรียนของตน
6. สิทธิในการเยียวยา หากพบว่ามีกรคุกคามทางเพศ พนักงานมีสิทธิได้รับการเยียวยา ซึ่งอาจรวมถึงการดำเนินการทางวินัยต่อผู้ล่วงละเมิด การเปลี่ยนแปลงนโยบายในสถานที่ทำงาน หรือการชดเชยค่าเสียหาย
7. สิทธิในการรับบริการความช่วยเหลือ พนักงานมีสิทธิเข้าถึงบริการความช่วยเหลือ เช่น การให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำทางกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากพวกเขาประสบความทุกข์ใจอันเป็นผลจากการล่วงละเมิดดังกล่าว
8. สิทธิในการเยียวยาจากภายนอก หากนายจ้างไม่สามารถจัดการกับการล่วงละเมิดอย่างเหมาะสม พนักงานมีสิทธิยื่นคำร้องต่อหน่วยงานภายนอก เช่น คณะกรรมการแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน หรือดำเนินคดีในศาล
9. สิทธิในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปราศจากการคุกคามทางเพศ หลังการร้องเรียน หลังจากยื่นเรื่องร้องเรียนแล้ว พนักงานมีสิทธิที่จะกลับไปยังสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและปราศจากการคุกคามทางเพศอีก ซึ่งรวมถึงการทำให้แน่ใจว่ามีมาตรการต่างๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้นอีก
10. สิทธิในการลา ในบางกรณีพนักงานอาจมีสิทธิลา (ได้รับค่าจ้างหรือไม่ก็ได้) เพื่อฟื้นตัวจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเข้าร่วมการพิจารณาคดีในศาลหากตัดสินใจดำเนินคดีทางกฎหมาย

สิทธิเหล่านี้เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของพนักงานเกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศ เพื่อคุ้มครองพนักงานที่เผชิญกับการคุกคามทางเพศ และเพื่อให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศสามารถแสวงหาความยุติธรรมและทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากการคุกคามทางเพศ

## แนวปฏิบัติสำหรับนายจ้าง: แผนงานการต่อต้านการคุกคามในองค์กร

**ประเด็นสำคัญ:** แผนงานการต่อต้านการคุกคามที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นระบบ ครอบคลุม และบังคับใช้อย่างจริงจัง ตั้งแต่นโยบาย การร้องเรียน การสอบสวน ไปจนถึงการเยียวยาและลงโทษ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและน่าเชื่อถืออย่างยั่งยืน

การมีแผนงานการต่อต้านการคุกคามในองค์กรที่รอบด้านและครอบคลุมเป็นก้าวแรกที่สำคัญและสำคัญอย่างยิ่งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามในที่ทำงาน งานวิจัยของเบคตันและคณะ (Becton et al., 2017) ชี้ให้เห็นว่า องค์กรที่มีแผนงานชัดเจน เป็นระบบ และมีการบังคับใช้อย่างจริงจัง จะสามารถลดความเสี่ยงของการคุกคาม สร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน และส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เบคตันและคณะ (Becton et al., 2017) ได้ศึกษาข้อเสนอแนะด้านแนวปฏิบัติสำหรับนายจ้าง โดยวิเคราะห์จากแนวทางของคณะกรรมการโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมของสหรัฐอเมริกา (U.S. Equal Employment Opportunity Commission: EEOC) มาตรฐานวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และงานวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า แผนงานการต่อต้านการคุกคามที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วย

องค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ซึ่งทำงานเชื่อมโยงกันเป็นระบบ ไม่ใช่เพียงมาตรการใดมาตรการหนึ่งแยกส่วน

ประการแรก องค์กรต้องมีนโยบายการต่อต้านการคุกคามที่ชัดเจน และเป็นทางการ นโยบายควรจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร อธิบายองค์ประกอบสำคัญอย่างครบถ้วน และเผยแพร่อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เหมาะสมกับพนักงานทุกระดับ รวมถึงบุคคลที่สามที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรสื่อ เช่น ผู้รับเหมา ผู้ขาย หรือแหล่งข่าว นโยบายควรถูกสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ และมีการบันทึกการรับทราบนโยบายของพนักงานอย่างเป็นทางการ

ประการที่สอง นโยบายต้อง อธิบายพฤติกรรมที่ถือเป็นการคุกคามอย่างชัดเจน โดยอ้างอิงนิยามตามกฎหมายและเอกสารสำคัญที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งครอบคลุมการคุกคามทุกรูปแบบ ทั้งทางวาจา ทางกาย ทางสายตา และผ่านการสื่อสารออนไลน์ การให้คำอธิบายพร้อมตัวอย่างประกอบจะช่วยให้พนักงานเข้าใจได้ตรงกัน ลดความคลุมเครือ และป้องกันการตีความที่นำไปสู่การละเลยหรือทำให้การคุกคามถูกทำให้เป็นเรื่องปกติ

ประการที่สาม องค์กรต้องจัดให้มี กระบวนการร้องเรียนที่เข้าถึงได้ และไม่สร้างอุปสรรค ผู้เสียหายและพยานควรสามารถรายงานเหตุการณ์การคุกคามได้โดยสะดวก ปลอดภัย และไม่ซับซ้อน นโยบายควรอธิบายขั้นตอนการร้องเรียนอย่างชัดเจน รวมถึงวิธีการจัดการข้อมูลหลังการรายงาน โดยหลีกเลี่ยงถ้อยคำหรือเงื่อนไขที่อาจทำให้ผู้ร้องเรียนรู้สึกถูกตั้งข้อสงสัย เช่น การเน้นย้ำเรื่อง “การกล่าวอ้างที่เป็นเท็จ” ซึ่งอาจบั่นทอนความกล้าในการร้องเรียน

ประการที่สี่ องค์กรต้องให้ความสำคัญกับ การปกป้องผู้ร้องเรียนและพยานจากการถูกตอบโต้ ผู้ถูกคุกคามควรมั่นใจได้ว่าการรายงานเหตุการณ์

จะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือความก้าวหน้าในอาชีพ องค์การควรมีนโยบายต่อต้านการตอบโต้ที่ชัดเจน อาจแยกออกมาเป็นนโยบายเฉพาะ และกำหนดให้การตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ร้องเรียนหรือพยานหลังการร้องเรียน ต้องได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อป้องกันการตอบโต้ในทุกรูปแบบ

ประการที่ห้า แผนงานต้องมี **กระบวนการสอบสวนที่เป็นธรรม รวดเร็ว และเป็นกลาง** การสอบสวนควรดำเนินการโดยทันที ใช้บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม มีการตั้งคำถามตามมาตรฐาน ปฏิบัติตามหลักกระบวนการยุติธรรม และคำนึงถึงสิทธิ ความเป็นส่วนตัว และศักดิ์ศรีของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้ร้องเรียน ผู้ถูกกล่าวหา และพยาน องค์การควรจัดเก็บบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ และดำเนินการมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยทันทีหากมีความจำเป็น

ประการที่หก องค์การต้องจัดให้มี **การอบรมการต่อต้านการคุกคามอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ** การอบรมควรครอบคลุมพนักงานทุกคน ไม่จำกัดเฉพาะผู้บริหารหรือหัวหน้างาน โดยใช้วิธีการที่มีความเป็นปฏิสัมพันธ์ ดึงดูดความสนใจ และช่วยให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจบทบาทของตนเองในการป้องกันการคุกคาม ควรมีการอบรมเฉพาะสำหรับผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่บังคับใช้นโยบาย และอาจมีการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายเพื่อให้เนื้อหาสอดคล้องกับข้อกฎหมาย

ประการสุดท้าย แผนงานที่มีประสิทธิภาพต้องมี **มาตรการแก้ไขการเยียวยา และการลงโทษทางวินัยที่ชัดเจน** เมื่อมีการยืนยันว่าการคุกคามเกิดขึ้น องค์การต้องดำเนินการแก้ไขโดยทันทีเพื่อหยุดการคุกคาม ป้องกันการเกิดซ้ำ และเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ มาตรการดังกล่าวควรเหมาะสมกับลักษณะและความร้ายแรงของกรณี พร้อมทั้งมีการแจ้งผลการตัดสินใจให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับทราบ และติดตามผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มั่นใจว่าการคุกคามได้ยุติลงแล้ว

โดยสรุป การนำองค์ประกอบทั้ง 7 ประการของแผนงานการต่อต้านการคุกคามตามแนวทางของเบคตันและคณะ (Becton et al., 2017) ไปปรับใช้จะช่วยให้นายจ้างโดยเฉพาะองค์กรสื่อสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เคารพศักดิ์ศรี และครอบคลุมความหลากหลายได้อย่างเป็นระบบ แผนงานดังกล่าวไม่เพียงช่วยป้องกันการคุกคามทางเพศ แต่ยังส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และเสริมสร้างความน่าเชื่อถือขององค์กรสื่อในระยะยาว

## แนวทางการจัดทำนโยบายความปลอดภัยที่คำนึงถึงเพศสภาพสำหรับห้องข่าว

**ประเด็นสำคัญ:** นโยบายความปลอดภัยที่คำนึงถึงเพศสภาพคือการยอมรับว่าผู้สื่อข่าวแต่ละเพศเผชิญความเสี่ยงไม่เท่ากัน และต้องออกแบบมาตรการป้องกัน รับมือ และเยียวยาที่ไม่ยึดผู้ชายเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ห้องข่าวเป็นพื้นที่ทำงานที่ปลอดภัย เป็นธรรม และเคารพศักดิ์ศรีของทุกคน

องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO, 2021) ชี้ให้เห็นว่า ห้องข่าวในหลายประเทศยังคงมีความไม่เท่าเทียมทางเพศเชิงโครงสร้าง โดยเฉพาะในระดับผู้บริหารซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นเพศชาย ส่งผลให้บรรทัดฐานและวัฒนธรรมการทำงานในห้องข่าวสะท้อนอคติทางเพศโดยไม่รู้ตัว ความไม่สมดุลนี้ทำให้เกิดปัญหาการคุกคามและความรุนแรงทางเพศที่เกิดขึ้นกับผู้สื่อข่าวหญิงถูกมองข้าม ถูกทำให้เป็นเรื่องปกติ หรือไม่ได้รับการจัดการอย่างจริงจัง

การละเมิดและการคุกคามทางเพศส่งผลกระทบต่อผู้สื่อข่าวหญิงทุกมิติ ทั้งในแง่ประสิทธิภาพการทำงาน ความไว้วางใจในทีม บรรยากาศ

การทำงาน และความมั่นคงในอาชีพ ผลกระทบดังกล่าวยังนำไปสู่อัตราการลาออกที่สูงขึ้น ความสูญเสียด้านบุคลากรและทรัพยากร ตลอดจนความเสียหายทางการเงินและชื่อเสียงขององค์กรสื่อ นอกจากนี้ นายจ้างยังอาจเผชิญความรับผิดชอบทางกฎหมาย หากละเลยไม่จัดการกับการคุกคามและความรุนแรงทางเพศอย่างเหมาะสม

เพื่อรับมือกับปัญหาดังกล่าว UNESCO สนับสนุนให้ห้องข่าวพัฒนา นโยบายความปลอดภัยที่คำนึงถึงเพศสภาพ (Gender-Sensitive Safety Policies) ซึ่งเป็นนโยบายและแนวปฏิบัติที่ตระหนักถึงประสบการณ์ ความเสี่ยง และความเปราะบางที่แตกต่างกันของผู้สื่อข่าวแต่ละเพศ นโยบายดังกล่าวควรหลีกเลี่ยงการออกแบบจากมุมมองของผู้ชายเป็นศูนย์กลาง ใช้ภาษาที่เป็นกลางและครอบคลุม และเปิดพื้นที่ให้ผู้สื่อข่าวหญิงมีส่วนร่วมในการพัฒนาและทบทวนนโยบายอย่างแท้จริง

นโยบายความปลอดภัยที่คำนึงถึงเพศสภาพควรครอบคลุมทั้งมาตรการป้องกัน การเตรียมความพร้อม การตอบสนองต่อเหตุการณ์ และการฟื้นฟูเยียวยา โดยต้องได้รับการยอมรับและสนับสนุนอย่างชัดเจนจากผู้บริหารระดับสูงและฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในชีวิตการทำงานของห้องข่าว

## การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในห้องข่าว

UNESCO (2021) เสนอแนวทางปฏิบัติ 5 ประการที่นายจ้างและผู้บริหารสื่อสามารถนำไปใช้ เพื่อรับประกันว่าผู้สื่อข่าวหญิงจะได้รับการคุ้มครอง และการสนับสนุนที่เหมาะสม ทั้งในที่ทำงานและระหว่างการออกไปปฏิบัติหน้าที่ภาคสนาม

**1. การให้ความรู้และสร้างการตระหนักรู้** การสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการคุกคามทางเพศเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ ห้องข่าวควรกำหนดนโยบายไม่ยอมรับการคุกคามทางเพศโดยเด็ดขาด (Zero-Tolerance Policy) และสื่อสารจุดยืนนี้อย่างชัดเจนต่อทั้งผู้บริหารและพนักงาน การอบรมและการประชุมควรถูกจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทำทลายอคติแฝง บรรทัดฐานทางเพศ และพฤติกรรมที่มีกฏมองว่าเป็นเรื่องปกติ เช่น มุกตลกทางเพศ การล้อเลียน หรือการกีดกันผู้หญิงออกจากพื้นที่ทางสังคมและกิจกรรมไม่เป็นทางการ

การนำประเด็นการคุกคามทางเพศเข้าสู่การประชุมระดับกองบรรณาธิการเป็นสัญญาณสำคัญที่แสดงถึงความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหาร ควบคู่ไปกับการเปิดพื้นที่พูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้พนักงานสามารถสะท้อนปัญหาและประสบการณ์ได้อย่างตรงไปตรงมา นอกจากนี้ควรมีการอบรมเฉพาะสำหรับผู้บริหารและบรรณาธิการเกี่ยวกับการตอบสนองต่อเหตุการณ์ การสนับสนุนผู้ถูกคุกคาม และการจัดการข้อร้องเรียนอย่างเหมาะสม

เนื่องจากผู้หญิงจำนวนมากมักไม่รายงานการถูกคุกคาม ห้องข่าวควรใช้เครื่องมือเพิ่มเติม เช่น การสำรวจความคิดเห็นแบบไม่ระบุตัวตน เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการคุกคามทางกาย ทางจิตใจ และทางออนไลน์ ข้อมูลดังกล่าวควรถูกนำมาใช้ในการพัฒนานโยบายและมาตรการที่สอดคล้องกับสถานการณ์จริงขององค์กร

**2. การจัดทำนโยบายการคุกคามทางเพศ** หัวหน้าห้องข่าวและบรรณาธิการควรร่วมมือกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล ตัวแทนพนักงาน และผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงาน เพื่อพัฒนานโยบายการคุกคามทางเพศที่ครอบคลุมและรอบด้าน นโยบายควรระบุชัดเจนถึงนิยามของการคุกคามทางเพศ ขั้นตอนการรายงาน กระบวนการสอบสวน และบทลงโทษสำหรับผู้กระทำผิด

นโยบายควรเขียนด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย เข้าถึงได้ทั้งในรูปแบบออนไลน์ และเอกสาร และต้องสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การแสดงจุดยืนอย่างชัดเจนต่อผู้กระทำผิด การสอบสวนอย่างเป็นธรรม และการเอาผิดอย่างจริงจัง เป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความเป็นธรรมในท้องข่าว

**3. การประเมินความเสี่ยงที่ครอบคลุม** การประเมินความเสี่ยงเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มความปลอดภัยของผู้สื่อข่าว โดยควรครอบคลุมทั้งความเสี่ยงทางกายภาพ จิตใจ และออนไลน์ การพูดคุยเรื่องการคุกคามทางเพศควรถูกบูรณาการเข้าไปในกระบวนการประเมินความเสี่ยงอย่างเป็นปกติ เพื่อให้ผู้สื่อข่าวหญิงรู้สึกปลอดภัยที่จะสะท้อนความกังวลของตน

การประเมินความเสี่ยงควรเป็นกระบวนการร่วมกันระหว่างผู้สื่อข่าวและผู้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงความต้องการเฉพาะบุคคล และต้องไม่ถูกใช้เป็นข้ออ้างในการจำกัดโอกาสหรือความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สื่อข่าวหญิง

**4. กลไกการรายงาน** ท้องข่าวควรจัดให้มีกลไกการรายงานที่ชัดเจน ปลอดภัย และเข้าถึงได้ง่าย กลไกดังกล่าวควรใช้มาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร และเปิดโอกาสให้รายงานได้แบบไม่ระบุตัวตน โดยเฉพาะในกรณีที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหรือบุคคลที่มีอำนาจ

การพัฒนา กลไกการรายงานควรเป็นความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหาร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และพนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของท้องข่าว นอกจากนี้ควรมีกระบวนการรองรับการคุกคามทางเพศออนไลน์อย่างชัดเจน และให้ความสำคัญกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความลับของผู้รายงาน

**5. การสนับสนุนทางสังคมและจิตใจ และเครือข่ายเพื่อนร่วมงาน** การสนับสนุนด้านจิตใจและสังคมเป็นองค์ประกอบสำคัญของนโยบายความปลอดภัย ท้องข่าวควรจัดให้มีบริการให้คำปรึกษาอย่างเป็นทางการ

เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ารับการช่วยเหลือในเวลางาน และสร้างวัฒนธรรมที่ไม่ตีตราผู้ที่ขอความช่วยเหลือ

ควรมีการฝึกอบรมพนักงานบางส่วนให้ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนทางจิตใจ และสังคม หรือจุดเชื่อมต่อในการเข้าถึงบริการต่างๆ รวมถึงการประสานงานกับแพทย์อาชีวอนามัย เพื่อให้ผู้สื่อข่าวได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

## **การตอบสนองต่อเหตุการณ์ความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ**

นอกจากมาตรการป้องกันแล้ว ห้องข่าวต้องเตรียมกรอบการทำงานเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ความรุนแรงและการคุกคามทางเพศในทุกรูปแบบ รวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศซึ่งเป็นอาชญากรรมร้ายแรง

1. **การจัดตั้งกรอบการตอบสนองต่อเหตุการณ์** ควรระบุบุคคลหรือทีมรับผิดชอบอย่างชัดเจนในฝ่ายบริหาร เพื่อทำหน้าที่ประสานงานกับผู้ถูกระทำ ครอบครัว ทีมกฎหมาย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเตรียมกรอบนี้ล่วงหน้าจะช่วยให้การตอบสนองเป็นไปอย่างรวดเร็วและเป็นระบบ

2. **การให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ถูกระทำ** การตอบสนองต่อเหตุการณ์ควรยึดหลักการเคารพสิทธิ ศักดิ์ศรี และการตัดสินใจของผู้ถูกระทำ ไม่ควรกดดันให้รายงานต่อเจ้าหน้าที่รัฐ แต่ควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับทางเลือกและสิทธิตามกฎหมายอย่างครบถ้วน พร้อมจัดการดูแลทางการแพทย์และจิตวิทยาโดยเร็วที่สุด

3. **แผนระยะยาวในการสนับสนุนและฟื้นฟู** ห้องข่าวควรมีแผนระยะยาวในการสนับสนุนผู้สื่อข่าวที่ได้รับผลกระทบ รวมถึงการกลับเข้าสู่การทำงานอย่างค่อยเป็นค่อยไป การหลีกเลี่ยงการให้ผู้ถูกระทำต้องติดต่อกับผู้ถูกระทำผิด และการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจากบทเรียนที่ได้รับ

## แนวปฏิบัติในการสร้างวัฒนธรรมความยินยอมในองค์กรสื่อ

**ประเด็นสำคัญ:** วัฒนธรรมความยินยอมในองค์กรสื่อ คือ การทำให้ทุกคนสามารถพูดว่า ‘ไม่’ ได้อย่างปลอดภัย โดยไม่ถูกลงโทษหรือถูกมองว่าไม่เป็นมืออาชีพ พร้อมทั้งตั้งคำถามต่อความสัมพันธ์เชิงอำนาจ และบูรณาการความเคารพต่อขอบเขตของกันและกันเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานประจำวัน

การสร้างวัฒนธรรมความยินยอมในองค์กรสื่อเป็นมากกว่าการป้องกันการคุกคามทางเพศ แต่เป็นการวางรากฐานของสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีมนุษย์ รับรู้ถึงความไม่เท่าเทียมเชิงอำนาจ และส่งเสริมการสื่อสารอย่างปลอดภัยและเป็นธรรม วัฒนธรรมดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรสื่อ ซึ่งเป็นพื้นที่ทำงานที่มีลำดับชั้นอำนาจชัดเจน ทำงานภายใต้แรงกดดันสูง และเกี่ยวข้องกับการทำงานในพื้นที่เสี่ยงทั้งทางกายภาพและจิตใจ

1. **ทำความเข้าใจความหมายของ “ความยินยอม” ในบริบทองค์กรสื่อ**  
องค์กรสื่อควรนิยาม “ความยินยอม” ให้ชัดเจนในบริบทการทำงาน โดยย้ำว่าความยินยอมคือการแสดงออกอย่างสมัครใจ ชัดเจน และสามารถเปลี่ยนใจหรือถอนคืนได้ตลอดเวลา ความยินยอมไม่อาจเกิดขึ้นได้ภายใต้ความกลัว การกดดัน หรือความไม่เท่าเทียมทางอำนาจ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบรรณาธิการกับผู้สื่อข่าวรุ่นใหม่ หรือระหว่างผู้บังคับบัญชาที่ลู่จางชั่วคราวในองค์กรสื่อ ความยินยอมครอบคลุมถึงการทำงานภาคสนาม การสัมภาษณ์ การใช้ถ้อยคำหรืออารมณ์ขันในห้องข่าว การเข้าร่วมกิจกรรมมององค์กร การติดต่อสื่อสารนอกเวลางาน และการรายงานข่าวในประเด็นอ่อนไหว

2. **ยอมรับและจัดการความสัมพันธ์เชิงอำนาจในห้องข่าว** วัฒนธรรมความยินยอมไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากองค์กรเพิกเฉยต่อโครงสร้างอำนาจที่

ไม่เท่าเทียม องค์กรสื่อต้องตระหนักว่าความอาวุโส ตำแหน่งหน้าที่ เพศสภาพ และสถานะการจ้างงาน ล้วนส่งผลต่อความสามารถในการแสดงความคิดเห็นของพนักงานบางกลุ่ม แนวปฏิบัติที่สำคัญคือการทำให้ผู้มีอำนาจตระหนักถึงความรับผิดชอบของตน และไม่ใช้ความสัมพันธ์เชิงอำนาจเป็นข้อได้เปรียบในการสื่อสาร การมอบหมายงาน หรือความสัมพันธ์ส่วนตัว

**3. กำหนดนโยบายและจุดยืนขององค์กรอย่างชัดเจน** องค์กรสื่อควรกำหนดนโยบายที่สะท้อนแนวคิดเรื่องความยินยอมอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม โดยระบุอย่างชัดเจนว่าการละเมิดความยินยอมในทุกรูปแบบไม่เป็นที่ยอมรับ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในห้องข่าว ระหว่างการทำข่าวภาคสนาม หรือในพื้นที่ออนไลน์ นโยบายควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ไม่เน้นถ้อยคำทางกฎหมายเพียงอย่างเดียว และสื่อสารให้พนักงานทุกระดับเข้าถึงได้ พร้อมยืนยันว่าการแสดงความคิดเห็นหรือการร้องเรียนจะไม่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

**4. บูรณาการความยินยอมเข้ากับการทำงานประจำวัน** วัฒนธรรมความยินยอมต้องถูกทำให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานในชีวิตประจำวัน ไม่ใช่เพียงหัวข้อในการอบรมเป็นครั้งคราว องค์กรสื่อควรส่งเสริมการสื่อสารที่เคารพขอบเขต เช่น การสอบถามความสมัครใจก่อนมอบหมายงานที่มีความเสี่ยง การรับฟังเมื่อพนักงานแสดงความไม่สบายใจ และการหลีกเลี่ยงการทำให้ความไม่ยินยอมถูกมองว่าเป็นการ “ไม่เป็นมืออาชีพ”

**5. สร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการสื่อสารและการปฏิเสธ** องค์กรสื่อควรสร้างบรรยากาศที่พนักงานสามารถพูดว่า “ไม่” ตั้งคำถาม หรือขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการทำงานได้โดยไม่ถูกตำหนิหรือถูกลดทอนคุณค่า การมีพื้นที่ปลอดภัยเช่นนี้ช่วยลดการเงียบงัน (Silencing) และป้องกันการสะสมของปัญหาที่อาจนำไปสู่การคุกคามหรือความรุนแรงในระยะยาว

6. การเรียนรู้และการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง การสร้างวัฒนธรรมความยินยอมจำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง องค์กรสื่อควรจัดการอบรมที่ช่วยให้พนักงานเข้าใจความหมายของความยินยอมในมิติทางเพศอำนาจ และจริยธรรมวิชาชีพ รวมถึงฝึกทักษะการสื่อสาร การตั้งคำถาม และการรับฟังอย่างเคารพ

การอบรมควรครอบคลุมทั้งผู้บริหาร บรรณาธิการ และผู้สื่อข่าวทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและลดช่องว่างทางอำนาจ

7. กลไกการรับฟังและการตอบสนองที่ยืดหยุ่นที่ได้รับผลกระทบเป็นศูนย์กลาง องค์กรสื่อควรมีกลไกที่เอื้อต่อการรับฟังเสียงของผู้ที่รู้สึกถึงความยินยอมของตนถูกละเมิด โดยกระบวนการรับเรื่องและการตอบสนองควรให้ความสำคัญกับศักดิ์ศรี ความปลอดภัย และความต้องการของผู้ได้รับผลกระทบ มากกว่าการปกป้องภาพลักษณ์ขององค์กร

8. การทบทวนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมความยินยอมไม่ใช่เป้าหมายที่บรรลุได้เพียงครั้งเดียว แต่อยู่บนกระบวนการเรียนรู้ ปรับตัว และทบทวนอย่างสม่ำเสมอ องค์กรสื่อควรใช้ข้อมูลจากประสบการณ์จริง ข้อร้องเรียน และการประเมินภายใน เพื่อนำมาพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

## **บทสรุป: จากนโยบายสู่การเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรสื่อ**

การป้องกันและจัดการการคุกคามทางเพศในองค์กรสื่อไม่ใช่เพียงการจัดทำนโยบายหรือกำหนดขั้นตอนทางปกครอง หากแต่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร ที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบของนายจ้าง ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ การคุกคามทางเพศมิได้เป็นปัญหาส่วนบุคคล แต่เป็นผลผลิตของ

ความไม่เท่าเทียมทางอำนาจ บรรทัดฐานทางเพศ และวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดช่องให้การละเมิดสิทธิถูกมองข้ามหรือทำให้เป็นเรื่องปกติ

ในฐานะนายจ้าง องค์กรสื่อมีภาระหน้าที่ทั้งทางกฎหมายและทางจริยธรรมในการจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เศรษฐกิจที่ดีศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ยอมรับการคุกคามทางเพศในทุกรูปแบบ หลักความรับผิดชอบของนายจ้างย้าให้เห็นว่า องค์กรไม่อาจปฏิเสธความรับผิดชอบต่อการกระทำหรือการละเลยหน้าที่ของบุคลากรได้ การเพิกเฉยต่อปัญหาการคุกคามทางเพศจึงนำไปสู่ “ราคาที่ต้องจ่าย” ทั้งในมิติของบุคลากร คุณภาพงาน ความน่าเชื่อถือขององค์กร และความมั่นคงในระยะยาว

กรอบแนวคิดเรื่องแผนงานการต่อต้านการคุกคามในองค์กรตามข้อเสนอของเบคตันและคณะ (Becton et al., 2017) ชี้ให้เห็นว่า การป้องกันการคุกคามที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ นโยบายที่ชัดเจน การนิยามพฤติกรรมที่เป็นการคุกคาม กลไกการร้องเรียนที่ปลอดภัย การคุ้มครองผู้ร้องเรียน การสอบสวนที่เป็นธรรม การอบรมอย่างต่อเนื่อง ไปจนถึงมาตรการแก้ไข เยียวยา และการลงโทษทางวินัยอย่างเหมาะสม องค์กรประกอบเหล่านี้ไม่อาจแยกออกจากกัน แต่ต้องทำงานเชื่อมโยงกันเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความปลอดภัยในองค์กร

ขณะเดียวกัน แนวทางของ UNESCO (2021) ได้ช่วยขยายความเข้าใจให้เห็นถึงความจำเป็นของนโยบายความปลอดภัยที่คำนึงถึงเพศสภาพ โดยเฉพาะในบริบทของห้องข่าวที่ยังคงมีความไม่เท่าเทียมทางเพศเชิงโครงสร้าง การออกแบบนโยบายที่ไม่รับฟังประสบการณ์ของผู้สื่อข่าวหญิงและกลุ่มเปราะบาง ย่อมไม่สามารถตอบโจทย์ความเสี่ยงและความเป็นจริงของการทำงานด้านสื่อได้อย่างแท้จริง การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยจึงต้องเริ่มจากการตระหนักรู้ การทำทายอคติแฝง การประเมินความเสี่ยงที่ครอบคลุม กลไก

การรายงานที่เข้าถึงได้ และระบบการสนับสนุนทางจิตใจและสังคมที่ไม่ตีตรา  
ผู้ขอความช่วยเหลือ

นอกจากนี้การสร้างวัฒนธรรมความยินยอมในองค์กรคือหัวใจสำคัญ  
ของการป้องกันการคุกคามทางเพศในระยะยาว วัฒนธรรมความยินยอม  
ช่วยทำให้ความสัมพันธ์เชิงอำนาจในท้องข่าวถูกตั้งคำถาม เปิดพื้นที่ให้  
การสื่อสารอย่างเคารพขอบเขต และทำให้การแสดงความไม่ยินยอมหรือ  
การร้องเรียนไม่ถูกมองว่าเป็นการสร้างปัญหา การบูรณาการแนวคิดเรื่อง  
ความยินยอมเข้ากับการทำงานประจำวัน การอบรม และกระบวนการบริหาร  
จัดการ จะช่วยลดการเฝ้าระวังและป้องกันการละเมิดก่อนที่จะลุกลาม

โดยสรุป การป้องกันและจัดการการคุกคามทางเพศในองค์กรคือ  
คือการลงทุนเพื่อปกป้องบุคลากร คุณภาพของงานสื่อ และความน่าเชื่อถือของ  
วิชาชีพสื่อมวลชน การพัฒนานโยบายและกลไกที่รอบด้าน คำนึงถึงเพศสภาพ  
และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมความยินยอม  
จะช่วยให้องค์กรสื่อก้าวไปสู่การเป็นพื้นที่ทำงานที่ปลอดภัย เป็นธรรม และ  
เอื้อต่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นรากฐานสำคัญของสื่อที่รับผิดชอบต่อ  
ต่อสังคมในระยะยาว

## **สรุปแนวปฏิบัติสำหรับนายจ้าง: การป้องกันและแก้ไขปัญหา การคุกคามทางเพศในองค์กรสื่อ**

### **1) ความรับผิดชอบของนายจ้าง**

- นายจ้างต้องแสดงจุดยืนชัดเจนว่า ไม่ยอมรับการคุกคามทางเพศ  
ทุกรูปแบบ
- สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ ปลอดภัย เคารพศักดิ์ศรี และ  
เท่าเทียม

- รับผิดชอบทั้ง การป้องกัน การจัดการ และการเยียวยา เมื่อเกิดเหตุ
- ครอบคลุมพนักงานทุกสถานะ: ประจำ สัญญาจ้าง ฟรีแลนซ์ นักศึกษาฝึกงาน

## 2) การกำหนดนโยบายองค์กร

- จัดทำนโยบายการป้องกันการคุกคามทางเพศเป็นลายลักษณ์อักษร
- ระบุให้ชัดเจนว่า
  - การคุกคามทางเพศคืออะไร
  - พฤติกรรมใด “ไม่ยอมรับ”
  - ใครอยู่ภายใต้นโยบายนี้บ้าง
- นโยบายต้องครอบคลุมทั้ง
  - พื้นที่ทำงาน
  - การทำงานภาคสนาม
  - การสื่อสารออนไลน์และโซเชียลมีเดีย
- สื่อสารนโยบายให้พนักงานทุกคนรับทราบอย่างทั่วถึง

## 3) กลไกการร้องเรียนที่ปลอดภัย

- จัดให้มี ช่องทางร้องเรียนหลายรูปแบบ
  - บุคคล
  - หน่วยงาน
  - ช่องทางออนไลน์
- ผู้ร้องเรียนสามารถเลือกช่องทางที่รู้สึกปลอดภัย
- รับรอง ความลับและความเป็นส่วนตัวของผู้ร้องเรียน
- ห้ามการกลั่นแกล้งหรือเอาคืนผู้ร้องเรียนและพยานโดยเด็ดขาด

#### 4) กระบวนการรับเรื่องและสอบสวน

- มีขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม
- แต่งตั้งผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ด้านเพศและสิทธิมนุษยชน
- ดำเนินการสอบสวนอย่างเป็นกลาง ไม่กล่าวโทษเหยื่อ
- คำนึงถึงความปลอดภัยและสภาพจิตใจของผู้ถูกคุกคามเป็นสำคัญ

#### 5) มาตรการลงโทษและการจัดการผู้กระทำ

- กำหนดบทลงโทษที่เหมาะสมกับความร้ายแรงของการกระทำ
- ใช้มาตรการทางวินัยอย่างจริงจังและเสมอภาค
- ไม่ปกป้องผู้กระทำ ไม่ว่าผู้นั้นจะอยู่ในตำแหน่งใด
- แสดงให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความปลอดภัยมากกว่าภาพลักษณ์

#### 6) การเยียวยาและการดูแลผู้ได้รับผลกระทบ

- จัดให้มีการช่วยเหลือด้านจิตใจและสวัสดิการที่เหมาะสม
- เปิดโอกาสให้ผู้เสียหายมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการเยียวยา
- ปรับสภาพการทำงานหากจำเป็น เพื่อป้องกันการกระทบซ้ำ
- ติดตามผลหลังการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

#### 7) การป้องกันเชิงรุก

- จัดอบรมเรื่อง
  - เพศสภาพ
  - ความยินยอมทางเพศ (Sexual Consent)
  - การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการพูดคุยเรื่องอำนาจและความไม่เท่าเทียม
- ทบทวนและปรับปรุงนโยบายอย่างสม่ำเสมอ
- ส่งเสริมบทบาทผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น

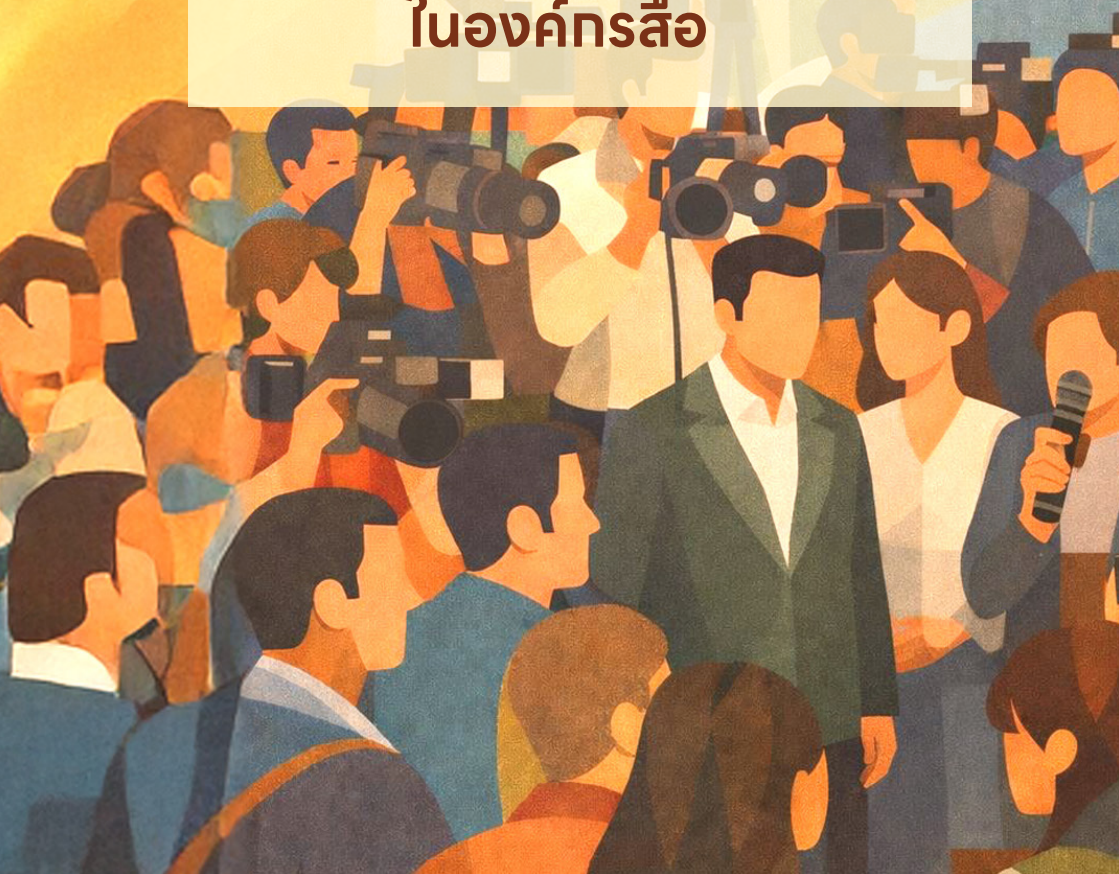
#### 8) บทบาทเฉพาะขององค์กรสื่อ

- ตระหนักถึงความเสี่ยงจาก
  - การทำงานภาคสนาม
  - การสัมภาษณ์
  - ความสัมพันธ์เชิงอำนาจในกองบรรณาธิการ
- คัดกรองพนักงานจากการคุกคามโดยแหล่งข่าว ผู้ให้สัมภาษณ์ และบุคคลภายนอก
- เชื่อมโยงนโยบายภายในกับจริยธรรมวิชาชีพสื่อ

ส่วนที่

# 2

นโยบายการป้องกัน  
การคุกคามทางเพศ  
ในองค์กรสื่อ





## ประกาศสมาคมนักข่าวหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย

เรื่อง นโยบายการป้องกันการคุกคามทางเพศในองค์กรสื่อ

สมาคมนักข่าวหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย มีความมุ่งมั่นในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และปราศจากการเลือกปฏิบัติไม่ว่าด้วยเหตุแห่งเพศ เพศสภาพ เพศวิถี อายุ สถานะการจ้าง หรือเหตุอื่นใด รวมถึงปราศจากการคุกคามในทุกรูปแบบ โดยเฉพาะการคุกคามทางเพศในที่ทำงานและบริบทที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

สมาคมนักข่าวหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย ดำเนินนโยบายไม่ยอมรับการคุกคามทางเพศในทุกรูปแบบ (Zero-Tolerance Policy) รวมถึงไม่ยอมรับการแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากการทำงานหรือความสัมพันธ์เชิงอำนาจในทุกรูปแบบ และจะปฏิบัติต่อทุกกรณีอย่างจริงจัง เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ โดยข้อกล่าวหาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศทุกกรณีจะได้รับการพิจารณาและสอบสวนอย่างรอบคอบ รวดเร็ว และเหมาะสมตามกระบวนการที่กำหนด

บุคคลใดก็ตามที่กระทำการคุกคามทางเพศต่อผู้อื่น ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด หรือมีสถานะใดในองค์กร หากตรวจสอบแล้วพบว่ามีการกระทำผิดจริง จะต้องได้รับการดำเนินการทางวินัยตามระเบียบของสมาคมอย่างเหมาะสมกับความร้ายแรงของการกระทำ ทั้งนี้อาจรวมถึงการตักเตือน การพักงาน การยุติสถานะการเป็นพนักงานหรือสมาชิก ตลอดจนการดำเนินการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด

สมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย ให้คำมั่นว่าจะรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศทุกกรณีด้วยความเคารพ ให้เกียรติ และรักษาความลับของผู้ร้องเรียนและผู้เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ผู้ร้องเรียน พยาน หรือบุคคลใดที่ให้ความร่วมมือในการร้องเรียนหรือการสอบสวน จะได้รับการคุ้มครองจากการกลั่นแกล้ง การตอบโต้ หรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ในทุกรูปแบบ

สมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย เชื่อมั่นว่าการป้องกัน และจัดการปัญหาการคุกคามทางเพศอย่างจริงจัง เป็นรากฐานสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ปลอดภัย เป็นธรรม และเอื้อต่อการทำงาน ด้านสื่อสารมวลชนอย่างมีจริยธรรม ศักดิ์ศรี และความรับผิดชอบต่อสังคม

## **นโยบายการป้องกันการคุกคามทางเพศในองค์กร<sup>1</sup>**

### **คำประกาศเจตจำนงการป้องกันการคุกคามทางเพศในองค์กรสื่อ**

(ระบุนโยบายองค์กร) มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยสำหรับพนักงานทุกคน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ รวมถึงการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

การคุกคามทางเพศเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นการละเมิดศักดิ์ศรีของบุคคล ทำให้ผู้ถูกคุกคามรู้สึกถูกลดคุณค่า ถูกเหยียดหยาม ถูกคุกคาม หรือถูกข่มขู่

---

<sup>1</sup> เรียบเรียงจาก WAN-IFRA. (2018). Sexual harassment in the media: A practical guide for employers & employees. Retrieved from, [https://www.womeninnews.org/ckfinder/userfiles/files/SH%20Handbook\\_DIGITAL\\_WIN%2BAdvisory\\_%20LD.pdf](https://www.womeninnews.org/ckfinder/userfiles/files/SH%20Handbook_DIGITAL_WIN%2BAdvisory_%20LD.pdf)

(ระบุชื่อองค์กร) มีนโยบายไม่ยอมรับการคุกคามทางเพศและการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศในที่ทำงาน

(ระบุชื่อองค์กร) ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อยู่บนพื้นฐานการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การส่งเสริมวัฒนธรรมความยินยอมพร้อมใจทางเพศ

(ระบุชื่อองค์กร) จะดำเนินการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารและพนักงานทุกคนรับรู้ถึงนโยบายนี้ และสามารถเข้าถึงนโยบายได้ตลอดเวลา รวมถึงมีความเข้าใจเนื้อหาของนโยบายอย่างถ่องแท้

## **นโยบายนี้กำหนดขั้นตอนที่ชัดเจนสำหรับ:**

- 1) พนักงานที่ถูกคุกคามทางเพศ
- 2) พนักงานที่ถูกกล่าวหาว่าคุกคามทางเพศ
- 3) พยานที่เห็นเหตุการณ์การคุกคามทางเพศ
- 4) ผู้บริหารและพนักงานอาวุโสที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนกรณีการคุกคามทางเพศ

## **ข้อควรคำนึงสำหรับพนักงาน**

สิ่งที่พนักงานของ (ระบุชื่อองค์กร) ควรปฏิบัติในกรณีนี้:

- 1) ถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- 2) เป็นพยานหรือมีความกังวลว่ามีผู้อื่นถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- 3) ถูกกล่าวหาว่าคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

## พนักงานที่ถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

- หากถูกคุกคามทางเพศ ให้ตระหนักว่าไม่ใช่ความผิดของผู้เสียหาย
- ผู้เสียหายไม่ได้เผชิญเหตุการณ์นี้เพียงลำพัง และไม่ใช่คนเดียวที่เคยเจอเหตุการณ์นี้ การคุกคามทางเพศสามารถเกิดขึ้นได้ในอุตสาหกรรมสื่อ
- ผู้เสียหายมีสิทธิทางกฎหมายในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โดยปราศจากการคุกคามทางเพศหรือความหวาดระแวงว่าจะถูกคุกคาม (ระบุชื่อองค์กร) มีหน้าที่รับผิดชอบในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยให้เกิดขึ้น
- ในการจัดการกับปัญหาการคุกคามทางเพศ (ระบุชื่อองค์กร) จำเป็นต้องได้รับข้อมูล
- ผู้เสียหายควรแจ้งบุคคลที่มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น บุคคลเหล่านี้มีหน้าที่ในการรักษาความลับของผู้เสียหาย ซึ่งอาจเป็น:
  - หัวหน้างานโดยตรง
  - บุคคลในฝ่ายทรัพยากรบุคคล
  - เจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัย
  - ตัวแทนสหภาพแรงงาน
  - เจ้าหน้าที่บริการด้านสุขภาพ
  - ฝ่ายคุ้มครองสิทธิเสรีภาพสื่อ สมาคมวิชาชีพสื่อ
- ในฐานะผู้แจ้งเหตุคุกคามทางเพศ ข้อมูลส่วนตัวของผู้แจ้งและข้อมูลของผู้เสียหายจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และข้อมูลจะถูกส่งต่อไปเฉพาะบุคคลที่เกี่ยวข้องในการสืบสวนเพียงไม่กี่คนเท่านั้น

- หากผู้เสียหายถูกล่วงละเมิดทางเพศหรือถูกข่มขืน ซึ่งเป็นอาชญากรรมร้ายแรง นอกจากการแจ้ง (ระบุชื่อองค์กร) แล้ว ควรแจ้งตำรวจและขอรับการรักษาพยาบาล
- ผู้เสียหายมีสิทธิที่จะไม่ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกตอบโต้เพราะการรายงานการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน การตอบโต้ถือเป็นความผิดร้ายแรงที่มีบทลงโทษ และ (ระบุชื่อองค์กร) มีหน้าที่ปกป้องผู้เสียหายจากสิ่งนี้
- (ระบุชื่อองค์กร) มีทั้งขั้นตอนการจัดการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการสำหรับกรณีการคุกคามทางเพศ

## พยานหรือพนักงานที่กังวลว่าผู้อื่นถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

- ในการดำเนินการเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศได้ (ระบุชื่อองค์กร) จำเป็นต้องได้รับการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ดังกล่าว
  - หากเพื่อนร่วมงานติดต่อมาและแจ้งว่าถูกคุกคามทางเพศ ในฐานะพยานมีหน้าที่ต้องสนับสนุนให้บุคคลนั้นดำเนินเรื่องต่อและรายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น
  - หากมีความกังวลว่าเพื่อนร่วมงานกำลังถูกคุกคามทางเพศ ในฐานะพยานควรรายงานเรื่องนี้ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่กล่าวถึงข้างต้น
  - ในฐานะผู้รายงานการคุกคามทางเพศ ข้อมูลส่วนตัวของพยานและข้อมูลผู้เสียหายจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และข้อมูลจะถูกส่งต่อไปเฉพาะบุคคลที่เกี่ยวข้องในการสืบสวนเพียงไม่กี่คนเท่านั้น
  - พยานมีสิทธิที่จะไม่ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกตอบโต้เพราะการรายงานการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน การตอบโต้ถือเป็นความผิดร้ายแรงที่มีบทลงโทษ และ (ระบุชื่อองค์กร) มีหน้าที่ปกป้องพยานจากการตอบโต้

## พนักงานที่ถูกกล่าวหาว่าคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

หากถูกกล่าวหาว่าคุกคามทางเพศ สิทธิของผู้ถูกกล่าวหา มีดังนี้

- ข้อมูลส่วนตัวของผู้ถูกกล่าวหาและข้อมูลเกี่ยวกับกรณีดังกล่าวจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ
- ผู้ถูกกล่าวหาจะมีสิทธิที่จะรับทราบข้อกล่าวหา
- ผู้ถูกกล่าวหาจะมีสิทธิที่จะตอบโต้ข้อกล่าวหาที่ถูกยื่นฟ้อง
- ผู้ถูกกล่าวหาจะมีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาในมุมมองของตนเองเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น
- ผู้ถูกกล่าวหาจะมีสิทธิที่จะอุทธรณ์ผลการตัดสิน
- หาก (ระบุชื่อองค์กร) พบว่าไม่มีกรณีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นจริง เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกรณีดังกล่าวจะถูกทำลาย และจะไม่ปรากฏในประวัติการทำงานของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อโอกาสการทำงานในปัจจุบันหรืออนาคตของผู้ถูกกล่าวหา
- หาก (ระบุชื่อองค์กร) พบว่ามีกรณีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น ผู้ถูกกล่าวหาจะถูกลงโทษ ขั้นต่ำคือการเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร และการลงโทษในกรณีที่ย่ำแย่หรือทำซ้ำคือการเลิกจ้าง
- การข่มขืนและการล่วงละเมิดทางเพศเป็นอาชญากรรมที่ต้องส่งให้ตำรวจดำเนินคดี

### 1. บุคคลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบภายใต้นโยบาย

นโยบายนี้บังคับใช้กับพนักงานทุกคนของ (ระบุชื่อองค์กร) รวมถึงผู้บริหาร คณะกรรมการ ผู้จัดการ กองบรรณาธิการ พนักงานทั่วไป พนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsource) ฟรีแลนซ์ และผู้รับเหมา

นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงทุกคนที่ติดต่อกับพนักงานของ (ระบุชื่อองค์กร) ในกระบวนการสร้างเนื้อหาสื่อ เช่น แหล่งข่าว ผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้โฆษณา หุ้นส่วนทางธุรกิจ นักศึกษาฝึกงาน และผู้เยี่ยมชม

## 2. การดำเนินนโยบาย

นโยบายนี้จะถูกเผยแพร่ภายในองค์กรอย่างกว้างขวาง (ระบุชื่อองค์กร) จะดำเนินการเพื่อให้มั่นใจได้ว่าทุกคนมีความตระหนักและพร้อมปฏิบัติตาม นโยบายการป้องกันการคุกคามทางเพศในองค์กรสื่อ

นโยบายนี้จะถูกบรรจุหรืออ้างอิงไว้ในเอกสารของ (ระบุชื่อองค์กร) เช่น:

- จรรยาบรรณขององค์กร
- คู่มือพนักงาน
- สัญญาจ้างงาน
- สัญญาที่ปรึกษาหรือสัญญาผู้ร่วมงาน
- ข้อตกลงหรือสัญญาเจรจาอื่น ๆ

นโยบายนี้จะได้รับการทบทวนทุกปี

พนักงานและผู้จัดการทุกคนจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาของนโยบายนี้:

- ในระหว่างการปฐมนิเทศเข้าสู่องค์กร
- เมื่อมีการทบทวนนโยบายและมีการเปลี่ยนแปลง

## 3. นิยาม

### 3.1 การคุกคามทางเพศ

การคุกคามทางเพศ หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และไม่เหมาะสมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ ซึ่งละเมิดศักดิ์ศรีของบุคคล ทำให้บุคคลนั้นรู้สึกถูกทำให้อับอาย ถูกข่มขู่ หรือถูกคุกคาม

ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากพฤติกรรมดังกล่าวเป็นผู้ตัดสินใจว่าพฤติกรรมดังกล่าวไม่พึงประสงค์หรือไม่เหมาะสม ไม่ว่าจะมีความเจตนาหรือไม่ก็ตาม

การคุกคามทางเพศสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในรูปแบบที่เกิดซ้ำ ๆ หรือครั้งเดียวก็ได้

ประเภทของการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน ได้แก่

3.1.1 **สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตร:** สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นปฏิปักษ์ ไม่เป็นมิตร น่ากลัว หรือไม่ปลอดภัย พฤติกรรมนี้อาจไม่ได้มุ่งตรงต่อบุคคลใดโดยเฉพาะ แต่สามารถสร้างบรรยากาศที่กดดันให้กับบุคคลหนึ่งหรือหลายคน ตัวอย่างเช่น:

- มีการดูภาพลามกอนาจาร
- ติดโปสเตอร์หรือตารางงานที่ไม่เหมาะสม
- การล้อเล่นหรือเล่นมุขตลกที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศหรือเหยียดเพศ

3.1.2 **การกระทำทางเพศเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ (Quid Pro Quo):** เมื่อบุคคลถูกบังคับให้ยอมรับการคุกคามทางเพศเพื่อแลกกับผลประโยชน์ในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือนการรักษางานของตนเอง เมื่อตนเองปฏิเสธการคุกคามทางเพศแล้วส่งผลต่อการถูกไล่ออก ลดตำแหน่ง หรือไม่ได้รับงานที่ต้องการ

3.2 **พฤติกรรมที่ถือเป็นการคุกคามทางเพศ**

พฤติกรรมที่ถือเป็นการคุกคามทางเพศ ได้แก่:

### การกระทำทางสายตา เช่น

- การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนน้ใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปคือเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอายหรือไม่สบายใจ

### การกระทำทางกาย เช่น

- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย
- การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามาดมหรือขวางทางเดิน การยกคิ้ว หลับตา การผิวปากแบบเชิงขมขื่น การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลอยหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น
- การล่วงละเมิดทางเพศหรือพยายามล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งรวมถึงการทำร้ายร่างกาย การแตะเนื้อต้องตัวทางเพศหรือการข่มขืน
- การจับผู้อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต
- การสัมผัสที่ไม่พึงประสงค์ การลวนลาม หรือจับต้องอวัยวะของสงวนของผู้อื่น
- การลูบไล้หรือสัมผัสร่างกายของบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต
- การนวดคอโดยไม่พึงประสงค์
- การจับมือของผู้อื่นโดยไม่พึงประสงค์
- การขอมือเพศสัมพันธ์ด้วย

### การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การส่งข้อความ อีเมล จดหมาย โทรศัพท์ หรือสื่ออื่นๆ ที่สื่อนัยยะทางเพศ
- คำพูดที่สื่อถึงเรื่องทางเพศอย่างเป็นนัย

- การชักชวนซ้ำ ๆ ให้ไปเดทหรือการมีสัมผัสทางกาย
- การแสดงความคิดเห็นที่ล่วงล้ำเกี่ยวกับการแต่งกายหรือรูปลักษณ์ภายนอกของบุคคล
- การทำเสียงจู้บ เสียงหอน หรือการเลียริมฝีปาก
- การแซวเชิงขู่สาว (เช่น เป่าปากแบบลื่นนัยยะทางเพศ)
- การถามคำถามส่วนตัวที่ไม่พึงประสงค์เกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวหรือชีวิตทางเพศ
- การถามคำถามเกี่ยวกับจินตนาการทางเพศ
- การเล่นมุขตลกที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศโดยไม่พึงประสงค์

การกระทำอื่นๆ เช่น

- การก้าวล่วงเข้ามาในพื้นที่ส่วนตัวซ้ำ ๆ
- มอบของขวัญส่วนตัวที่ไม่พึงประสงค์
- การติดโปสเตอร์ ปฏิทิน หรือวัตถุที่มีเนื้อหาลามก
- การดูสื่อลามกอนาจารในที่สาธารณะ

### 3.3 สถานที่ทำงาน

สถานที่ทำงาน หมายถึงพื้นที่ใดๆ ก็ตามที่พนักงานปฏิบัติงานให้กับ (ระบุชื่อองค์กร) ซึ่งรวมถึง:

- พื้นที่ในสถานที่ปฏิบัติงาน: เช่น สำนักงาน ห้องข่าว หรือสถานที่ถ่ายทำ
- พื้นที่นอกสถานที่: เช่น การลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ ถ่ายทำ ผลิตรายการ
- พื้นที่ออนไลน์: แพลตฟอร์มดิจิทัลที่พนักงานใช้ในการสื่อสารกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับงาน

- กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน: เช่น การประชุม การเดินทาง การฝึกอบรม
- กิจกรรมทางสังคมที่จัดโดย (ระบุชื่อองค์กร)

## 4. นโยบายอื่นที่เกี่ยวข้อง

### 4.1 แนวทางปฏิบัติของ (ระบุชื่อองค์กร) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ส่วนตัวในที่ทำงาน

หากพนักงานมีความสัมพันธ์เป็นคู่รัก คู่ชีวิต คู่สามีภรรยา ทำงานร่วมกันใน (ระบุชื่อองค์กร) ทั้งสองฝ่ายต้องไม่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขึ้นตรงต่อกันโดยตรง หากพนักงานมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันที

### 4.2 แนวทางปฏิบัติของ (ระบุชื่อองค์กร) สำหรับกิจกรรมทางสังคมและการบริโภคแอลกอฮอล์

การคุกคามทางเพศมักเกิดขึ้นบ่อยในสถานการณ์ที่มีการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์หรือสารเสพติด ในกิจกรรมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับงาน หากเกิดการคุกคามทางเพศขึ้นไม่สามารถใช้เป็นข้ออ้างได้ว่าผู้เสียหายให้ความยินยอม ควรบริโภคแอลกอฮอล์อย่างพอเหมาะและมีความรับผิดชอบ ห้ามใช้ยาเสพติดหรือสารที่ผิดกฎหมายในกิจกรรมทางสังคมในที่ทำงาน

## 5. การรักษาความลับ

การรักษาความลับเป็นหลักการทางจริยธรรมที่ห้ามเปิดเผยข้อมูลและตัวตนของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่สาม การรักษาความลับในกรณีการคุกคามทางเพศไม่เพียงแต่สร้างความไว้วางใจ แต่ยังเป็นข้อบังคับทางกฎหมายในหลายประเทศและถือเป็นมาตรฐานวิชาชีพ

(ระบุชื่อองค์กร) จะปฏิบัติต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและข้อมูลทั้งหมดในกรณีการคุกคามทางเพศอย่างเป็นความลับ ซึ่งหมายถึงตัวตนของผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ถูกคุกคาม ผู้ถูกกล่าวหา หรือพยาน จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูล เอกสาร และหลักฐานทั้งหมดจะถูกจัดเก็บอย่างปลอดภัย และจะถูกเปิดเผยเฉพาะกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสอบสวนเท่านั้น

## 6. การล่วงละเมิดทางเพศเป็นความผิดทางอาญา

การล่วงละเมิดทางเพศถือเป็นความผิดทางอาญาควรแจ้งให้ตำรวจทราบทันที การล่วงละเมิดทางเพศ รวมถึงการข่มขืน เป็นความผิดทางอาญาร้ายแรง (ระบุชื่อองค์กร) จะรายงานกรณีการล่วงละเมิดทางเพศให้ตำรวจทันที และจะให้ความร่วมมือในกระบวนการสอบสวนใดๆ ที่เกี่ยวข้อง (ระบุชื่อองค์กร) ขอสงวนสิทธิ์ในการสั่งพักงานชั่วคราวโดยจ่ายเงินให้กับพนักงานที่ถูกกล่าวหาว่าล่วงละเมิดทางเพศจนกว่าการสอบสวนของตำรวจจะเสร็จสิ้น หรือมีคำตัดสินจากศาล

## 7. สิทธิและความรับผิดชอบ

### 7.1 สิทธิของพนักงาน

พนักงานทุกคนมีสิทธิที่ควรได้รับการรับรู้ (ระบุชื่อองค์กร) จะดำเนินการทุกกรณีของการคุกคามทางเพศด้วยความเป็นธรรม โดยเคารพต่อสิทธิของพนักงานทุกคนที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม พนักงานทุกคนมีสิทธิดังต่อไปนี้:

- สิทธิในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ รวมถึงการคุกคามทางเพศ
- สิทธิในการรายงานหากตนเองหรือผู้อื่นถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

- สิทธิในการรักษาความเป็นนิรนาม
- สิทธิในการรักษาความลับ
- สิทธิที่จะทราบข้อกล่าวหาต่อผู้ที่ถูกกล่าวหา (โดยไม่กระทบต่อสิทธิในการรักษาความลับ)
- สิทธิในการชี้แจงข้อเท็จจริงในกรณีของตนเอง
- สิทธิที่จะได้รับการพิจารณาในข้อเท็จจริงของตนเอง
- สิทธิในการมีตัวแทน
- สิทธิในการอุทธรณ์
- สิทธิที่จะให้ทำลายเอกสารทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับกรณีของตน หากไม่พบว่ามีการคุกคาม
- สิทธิในการดำเนินคดีในศาลหรือนำเรื่องไปยังศาลแรงงาน หากไม่พึงพอใจผลการสอบสวน

นอกจากนี้เมื่อเกิดเหตุการณ์การคุกคามทางเพศ พนักงานผู้เสียหายสามารถดำเนินการ ดังนี้

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง วิดีโอ หรือภาพถ่าย (หากสามารถทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยลายลักษณ์อักษร ระบุวัน เวลา สถานที่ เหตุการณ์ บุคคลที่เกี่ยวข้อง
- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ไว้วางใจ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง
- เบื้องต้นดำเนินการร้องทุกข์ตามกลไกขององค์กร

## 7.2 ความรับผิดชอบของผู้บริหาร

ในฐานะตัวแทนของ (ระบุชื่อองค์กร) ผู้บริหารควรทำทุกวิถีทางเพื่อ:

- ป้องกันพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เหมาะสมไม่ให้เกิดขึ้น
- ป้องกันพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตรต่อพนักงาน
- ปฏิบัติตามนโยบายนี้และนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ทำให้แน่ใจว่าทุกฝ่ายเข้าใจสิทธิของตนเองอย่างถ่องแท้ภายใต้ นโยบายนี้
- ทำให้แน่ใจว่าทุกฝ่ายเข้าใจกระบวนการร้องเรียนของ (ระบุชื่อองค์กร) และผลการพิจารณาหรือมาตรการทางวินัยที่อาจเกิดขึ้น
- ตรวจสอบกรณีการคุกคามทางเพศอย่างละเอียดถี่ถ้วนและต่อเนื่อง
- ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- ให้การติดตามผลและการสนับสนุนที่จำเป็นแก่ทุกฝ่าย
- หลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติในทุกกรณี

การละเมิดกฎระเบียบโดยผู้จัดการจะนำไปสู่กระบวนการทางวินัยอย่างเป็นทางการ

## 8. กระบวนการร้องเรียน

พนักงานทุกคนมีสิทธิ์ที่จะรายงานหากถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน หรือหากเห็นบุคคลอื่นถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน รายงานทุกฉบับจะได้รับการพิจารณาและดำเนินการด้วยความละเอียดอ่อน ยุติธรรม เคารพสิทธิของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในบางกรณีอาจจำเป็นต้องมีการขอความช่วยเหลือหรือความเชี่ยวชาญจากภายนอกเพื่อให้แน่ใจว่าการสืบสวนมีความยุติธรรม ไม่มีอคติ และเป็นกลาง

การรายงานการคุกคามทางเพศสามารถทำได้โดยใช้กระบวนการอย่างไร  
ไม่เป็นทางการหรือเป็นทางการตามที่ระบุในนโยบายนี้

การเปิดเผยเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศสามารถทำได้โดยไม่เปิดเผย  
ตัวตนผ่านกลไกการแจ้งเบาะแสของ (ระบุชื่อองค์กร) (หากมีกลไกนี้) อย่างไรก็ตาม การสืบสวนอย่างถูกต้องจะต้องมีการเปิดเผยตัวตนของทุกฝ่าย

### 8.1 ใครสามารถยื่นเรื่องร้องเรียนการคุกคามทางเพศได้บ้าง?

พนักงานทุกคนมีสิทธิที่จะยื่นเรื่องร้องเรียนหากตนเองหรือผู้อื่นถูก  
คุกคามทางเพศในที่ทำงาน การคุกคามทางเพศสามารถรายงานได้โดย:

- บุคคลที่ถูกคุกคามทางเพศ
- พยานที่เห็นเหตุการณ์การคุกคามทางเพศ

หากเป็นผู้ยื่นเรื่องร้องเรียน ผู้ยื่นไม่มีความจำเป็นต้องเผชิญหน้ากับ  
ผู้ที่ถูกกล่าวหาว่าคุกคามทางเพศ ผู้ร้องเรียนอาจเผชิญหน้ากับผู้ที่ถูกกล่าวหา  
เฉพาะในกรณีที่รู้สึกที่สามารถทำได้และถ้าผู้ถูกกล่าวหาไม่เป็นอันตรายต่อ  
ความปลอดภัย

หากเป็นพยานหรือกังวลว่าพนักงานคนอื่นถูกคุกคามทางเพศ ควร  
สนับสนุนให้ผู้ถูกคุกคามรายงานกรณีด้วยตนเองไม่ว่าจะเป็นอย่างเป็นทางการ  
หรือไม่เป็นทางการ

### 8.2 ใครเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการเรื่องร้องเรียนการคุกคามทางเพศ?

(ระบุชื่อบุคคลที่ได้รับมอบหมาย) เป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายจาก (ระบุ  
ชื่อองค์กร) ให้จัดการกรณีการคุกคามทางเพศ พนักงานไม่จำเป็นต้องยื่นเรื่อง  
ร้องเรียนครั้งแรกกับ (ระบุชื่อบุคคลที่ได้รับมอบหมาย) แต่สามารถร้องเรียน  
กับบุคคลใดก็ตามที่มีหน้าที่รับผิดชอบใน (ระบุชื่อองค์กร) รวมถึง:

- ผู้จัดการโดยตรง
- บุคคลในฝ่ายทรัพยากรบุคคล
- เจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัย
- ตัวแทนสหภาพแรงงานของคุณ
- เจ้าหน้าที่บริการด้านสุขภาพ
- ฝ่ายสิทธิและเสรีภาพสื่อ สมาคมวิชาชีพสื่อ

บุคคลที่ได้รับเรื่องร้องเรียนมีหน้าที่ส่งต่อเรื่องให้กับ (ระบุชื่อบุคคลที่ได้รับมอบหมาย)

หากมีการยื่นอุทธรณ์ เรื่องจะได้รับการจัดการและตัดสินขั้นสุดท้ายโดยประธานเจ้าหน้าที่บริหารของ (ระบุชื่อองค์กร) (หรือบุคคลอื่นที่ได้รับมอบหมาย)

### 8.3 การร้องเรียนแบบไม่เป็นทางการ

การร้องเรียนแบบไม่เป็นทางการไม่เกี่ยวข้องกับมาตรการทางวินัย

#### ขั้นตอนที่ 1 – การร้องเรียนการคุกคามทางเพศแบบไม่เป็นทางการ

- มีการยื่นเรื่องร้องเรียนแบบไม่เป็นทางการด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นใน (ระบุชื่อองค์กร)
- การร้องเรียนถูกยื่นต่อบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบใน (ระบุชื่อองค์กร) (ตามที่ระบุไว้ข้างต้น)
- ผู้ที่ได้รับเรื่องร้องเรียนจะแจ้งให้ (ระบุชื่อบุคคลที่ได้รับมอบหมาย) ทราบ ซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลกรณีการคุกคามทางเพศที่ (ระบุชื่อองค์กร)

## ขั้นตอนที่ 2 – การรับเรื่องร้องเรียนแบบไม่เป็นทางการ

- (ระบุชื่อบุคคลที่ได้รับมอบหมาย) จะติดต่อหรือจัดประชุมกับผู้ที่ทำกรร้องเรียน
  - หากการร้องเรียนเป็นการยื่นด้วยวาจา (ระบุชื่อบุคคลที่ได้รับมอบหมาย) จะทำบันทึกการร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษรและส่งสำเนาให้ผู้ร้องเรียน
  - แจ้งให้ทราบเกี่ยวกับสิทธิของผู้ร้องเรียน กระบวนการที่ต้องดำเนินการต่อไป และตอบคำถามต่างๆ
  - อธิบายเกี่ยวกับความลับและผลกระทบต่อผู้ร้องเรียนและผู้ที่ถูกกล่าวหา
  - พูดคุยถึงวิธีการต่างๆ ในการหาทางออกในกระบวนการแบบไม่เป็นทางการ
  - อธิบายวิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ในกระบวนการแบบไม่เป็นทางการ
  - อธิบายการสนับสนุนที่มีให้และสอบถามความต้องการหรือความช่วยเหลือที่ผู้ร้องเรียนต้องการ
  - อธิบายว่าหากผู้ร้องเรียนไม่พอใจกับผลลัพธ์ของการร้องเรียนแบบไม่เป็นทางการ ผู้ร้องเรียนสามารถยื่นเรื่องร้องเรียนอย่างเป็นทางการได้
  - จัดทำเอกสารสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นเป็นลายลักษณ์อักษร
- (ระบุชื่อบุคคลที่ได้รับมอบหมาย) จะติดต่อหรือจัดประชุมกับผู้ที่ถูกกล่าวหาว่าคุณความทางเพศ
  - แจ้งเกี่ยวกับข้อกล่าวหา
  - แจ้งสิทธิของผู้ถูกกล่าวหา (รวมถึงสิทธิในการตอบโต้) กระบวนการที่จะดำเนินไปข้างหน้า และตอบคำถามต่างๆ

- อธิบายเรื่องการรักษาความลับและความหมายสำหรับผู้ถูกกล่าวหา และผู้ที่กล่าวหา
- พุดคุยเกี่ยวกับวิธีการต่างๆ ในการแก้ไขปัญหภายใต้อาณัติของกระบวนการแบบไม่เป็นทางการ
- อธิบายวิธีการแก้ไขปัญหที่เป็นไปได้ในกระบวนการแบบไม่เป็นทางการ
- อธิบายนโยบายของ (ระบุชื่อองค์กร) เกี่ยวกับการตอบโต้หรือการกลั่นแกล้งผู้ที่ทำการร้องเรียนการคุกคามทางเพศ
- บันทึกข้อมูลทั้งหมดข้างต้นเป็นลายลักษณ์อักษร
- แจงให้ผู้บริหารระดับสูงจำนวนหนึ่งทราบเกี่ยวกับกรณีนี้ (การกำหนดว่าคนเหล่านี้คือใครเป็นเรื่องสำคัญ)

### ขั้นตอนที่ 3 – การแก้ปัญหา

- ผู้ที่ถูกกล่าวหาว่าคุกคามทางเพศจะมีเวลา 1 สัปดาห์ในการตอบเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น
- มีการตกลงกับทั้งสองฝ่ายเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหที่จะใช้ ซึ่งอาจรวมถึง:
  - การอำนวยความสะดวก
  - การไกล่เกลี่ย
  - การประนีประนอม
  - การตัดสินข้อพิพาทโดยกระบวนการยุติธรรม
- มีการตกลงการแก้ไขปัญห โดยวิธีการแก้ไขจะแตกต่างกันไปตามกรณี แต่สามารถรวมถึง:
  - การให้คำมั่นว่าจะยุติพฤติกรรมคุกคามทางเพศ

- คำขอโทษอย่างเป็นทางการจากผู้คุกคาม
- การโยกย้ายทีม/แผนก
- การฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้คุกคาม
- การรักษาความลับของทุกฝ่ายจะได้รับการคุ้มครอง
- การร้องเรียนแบบไม่เป็นทางการจะไม่เกี่ยวข้องกับมาตรการทางวินัยใด ๆ

#### ขั้นตอนที่ 4 – การติดตามและการสนับสนุน

- (ระบุชื่อบุคคลที่ได้รับมอบหมาย) จะติดตามผลกับทั้งสองฝ่ายอย่างเป็นทางการเพื่อให้แน่ใจว่าการคุกคามทางเพศได้ยุติลง และทั้งสองฝ่ายไม่ได้รับผลกระทบเชิงลบหลังเหตุการณ์
- (ระบุชื่อบุคคลที่ได้รับมอบหมาย) จะจัดประชุมติดตามผลกับผู้จัดการสายงานของทั้งสองฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการร้องเรียน
- (ระบุชื่อบุคคลที่ได้รับมอบหมาย) จะประเมินความจำเป็นในการให้ความช่วยเหลือเพิ่มเติม
- หากผู้เสียหายไม่พอใจกับผลลัพธ์ของกระบวนการร้องเรียนแบบไม่เป็นทางการ สามารถยื่นเรื่องร้องเรียนอย่างเป็นทางการได้

### 8.4 การร้องเรียนอย่างเป็นทางการ

#### ขั้นตอนที่ 1 – การร้องเรียนการคุกคามทางเพศอย่างเป็นทางการ

- มีการยื่นเรื่องร้องเรียนอย่างเป็นทางการด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นใน (ระบุชื่อองค์กร)
- การร้องเรียนยื่นต่อบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบใน (ระบุชื่อองค์กร) (ตามที่ได้ระบุไว้ก่อนหน้านี้)

- บุคคลที่ได้รับเรื่องร้องเรียนจะแจ้งให้ (ระบุชื่อบุคคลที่ได้รับมอบหมาย) ทราบ ซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลกรณีการคุกคามทางเพศ ที่ (ระบุชื่อองค์กร)

## ขั้นตอนที่ 2 – การรับเรื่องร้องเรียนอย่างเป็นทางการ

- หากการร้องเรียนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศ (ระบุชื่อบุคคลที่ได้รับมอบหมาย) จะรายงานกรณีดังกล่าวต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยตรง
- (ระบุชื่อบุคคลที่ได้รับมอบหมาย) จะติดต่อหรือจัดประชุมกับผู้ทำการร้องเรียน
  - หากการร้องเรียนเป็นการยื่นด้วยวาจา (ระบุชื่อบุคคลที่ได้รับมอบหมาย) จะทำบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรและสำเนาให้กับผู้ร้องเรียน
  - แจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบถึงสิทธิของผู้ร้องเรียน ขั้นตอนที่จะดำเนินการต่อไป และตอบคำถามใดๆ
  - อธิบายเกี่ยวกับการรักษาความลับและความหมายสำหรับผู้ร้องเรียน และผู้ที่กล่าวหาพวกเขา
  - อธิบายถึงผลกระทบทางวิชาชีพและทางกฎหมายที่อาจเกิดขึ้นสำหรับผู้ที่ถูกกล่าวหา หากกรณีนี้ได้รับการพิสูจน์
  - อธิบายว่ามี การสนับสนุนใดบ้างที่มีให้แก่ผู้ร้องเรียน และสอบถามว่าผู้ร้องเรียนต้องการหรือจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนอะไรบ้าง
  - บันทึกข้อมูลข้างต้นเป็นลายลักษณ์อักษร
- (ระบุชื่อบุคคลที่ได้รับมอบหมาย) จะติดต่อหรือจัดประชุมกับผู้ที่ถูกกล่าวหาว่าคุกคามทางเพศ
  - แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบเกี่ยวกับกรณีที่เกิดขึ้น

- แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบถึงสิทธิของพวกเขา (รวมถึงสิทธิในการตอบกลับ) และขั้นตอนที่จะดำเนินการต่อไป พร้อมทั้งตอบคำถามใดๆ
- อธิบายเกี่ยวกับการรักษาความลับและความหมายสำหรับผู้ถูกกล่าวหาและผู้ที่ถูกกล่าวหาพวกเขา
- อธิบายถึงผลกระทบทางวิชาชีพและทางกฎหมายที่อาจเกิดขึ้นหากกรณีนี้ได้รับการพิสูจน์
- อธิบายนโยบายของ (ระบุชื่อองค์กร) เกี่ยวกับการตอบโต้หรือการกลั่นแกล้งผู้ที่ทำการร้องเรียนเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ
- บันทึกข้อมูลข้างต้นเป็นลายลักษณ์อักษร
- แจ้งให้ผู้บริหารระดับสูงจำนวนหนึ่งทราบเกี่ยวกับกรณีนี้ (การกำหนดว่าคนเหล่านี้คือใครเป็นเรื่องสำคัญ)

### ขั้นตอนที่ 3 – การสอบสวน

- มีการสัมภาษณ์:
  - ผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ
  - ผู้ที่ถูกกล่าวหาว่าคุกคามทางเพศ (เพื่อให้สิทธิในการตอบกลับของพวกเขาได้รับการตอบสนอง)
  - พยานหรือบุคคลที่สามใดๆ
- บุคคลสองคนรวมถึง (ระบุชื่อบุคคลที่ได้รับมอบหมาย) จะเป็นตัวแทนของ (ระบุชื่อองค์กร) ในการประชุมหรือการสัมภาษณ์ใดๆ
- มีการบันทึกคำแถลงอย่างเป็นทางการจาก:
  - ผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ

- ผู้ที่ถูกกล่าวหาว่าคุกคามทางเพศ (เพื่อให้สิทธิในการตอบกลับของพวกเขาได้รับการตอบสนอง)
- พยานหรือบุคคลที่สามใดๆ
- ข้อมูลของกรณีจะถูกจัดเก็บรวมถึงบันทึกประจำวันและหลักฐานที่รวบรวมโดยผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ และหลักฐานที่ตอบโต้จากผู้ที่ถูกกล่าวหา
- จะมีการเก็บบันทึกข้อมูลอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับกรณีนี้ รวมถึงการสนทนาและการสื่อสารกับทุกฝ่าย
- การรักษาความลับของทุกฝ่ายจะได้รับการคุ้มครอง

#### ขั้นตอนที่ 4 – การพิจารณาตัดสิน

- (ระบุชื่อองค์กร) จะพิจารณาตัดสินว่าการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นหรือไม่ โดยอิงจากข้อมูลและหลักฐานที่รวบรวมไว้
- (ระบุชื่อองค์กร) จะตัดสินใจเกี่ยวกับมาตรการทางวินัยที่จะต้องดำเนินการหากมี
- จะมีการระบุถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับการพิจารณาตัดสิน
- (ระบุชื่อองค์กร) จะประเมินความจำเป็นในการให้การสนับสนุนทางกฎหมาย
- ทั้งสองฝ่ายจะมีโอกาสยื่นอุทธรณ์ภายใน (ระบุจำนวนวัน) วัน (ดูหัวข้อ 9 การอุทธรณ์)

#### ขั้นตอนที่ 5 – การให้ข้อเสนอแนะแนวทาง

- จะมีการให้ข้อเสนอแนะแก่ฝ่ายที่เกี่ยวข้องในกรณีนี้ โดยจะต้องรักษาความลับ

- ทั้งสองฝ่ายจะมีโอกาสยื่นอุทธรณ์ภายใน (ระบุจำนวนวัน) วัน (ดูหัวข้อ 9 การอุทธรณ์)
- หากไม่พบว่ามีการผิดๆ เอกสารทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับกรณีนี้จะถูกทำลาย อย่างไรก็ตาม จะมีการเก็บบันทึกภายในว่าได้มีการสอบสวนเกิดขึ้น
- หากพบกรณี (ระบุชื่อองค์กร) จะจัดทำรายงานที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบสวน ข้อค้นพบ ผลลัพธ์ และมาตรการทางวินัยที่ได้ดำเนินการ
- (ระบุชื่อองค์กร) จะจัดทำแผนที่เหมาะสมสำหรับการติดตามและการสนับสนุน โดยไม่คำนึงว่ามีกรณีหรือไม่

### ขั้นตอนที่ 6 – การติดตามผลและการสนับสนุน

- (ระบุชื่อบุคคลที่ได้รับมอบหมาย) จะติดตามผลอย่างเป็นระบบกับทั้งสองฝ่ายเพื่อให้แน่ใจว่าการคุกคามทางเพศได้หยุดลงแล้ว และทั้งสองฝ่ายไม่ได้รับผลกระทบในทางลบจากเหตุการณ์นี้
- (ระบุชื่อบุคคลที่ได้รับมอบหมาย) จะจัดการประชุมติดตามกับผู้จัดการสายงาน
- (ระบุชื่อบุคคลที่ได้รับมอบหมาย) จะประเมินความจำเป็นในการให้การสนับสนุนต่อไป

## 9. การอุทธรณ์

หากฝ่ายใดไม่พอใจกับผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนอย่างเป็นทางการ ทั้งสองฝ่ายมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ได้ โดยต้องยื่นคำร้องเป็นลายลักษณ์อักษรถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหารของ (ระบุชื่อองค์กร) (หรือผู้ที่เหมาะสม) ภายใน

7 วัน (หรือระยะเวลาที่เหมาะสม) หลังจากผลการตัดสิน และต้องระบุเหตุผลของการอุทธรณ์

การอุทธรณ์จะต้องอยู่บนเงื่อนไขดังต่อไปนี้:

- 9.1 ข้อผิดพลาดในการตีความหรือนำขึ้นตอนมาปฏิบัติที่ส่งผลให้การพิจารณาไม่เป็นธรรม
- 9.2 การค้นพบหลักฐานใหม่ที่มีนัยสำคัญซึ่งไม่ได้ถูกพิจารณาในกระบวนการสอบสวนครั้งแรก
- 9.3 ขาดหลักฐานที่เพียงพอในการสนับสนุนคำตัดสิน

(ระบุชื่อองค์กร) จะออกคำตอบต่อคำขออุทธรณ์ภายใน 7 วัน (หรือระยะเวลาที่เหมาะสม) นับจากวันที่ได้รับคำขออุทธรณ์

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารของ (ระบุชื่อองค์กร) (หรือผู้ที่เหมาะสม) อาจยืนยัน เปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกผลการตัดสินของคณะกรรมการวินัยเดิม หรือตัดสินให้มีการไต่สวนเพิ่มเติม การตัดสินใจนี้ถือเป็นที่สุดและไม่สามารถยื่นอุทธรณ์เพิ่มเติมได้

## 10. การพักงาน

ในกรณีที่ร้ายแรงกว่าเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ รวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศ อาจมีความจำเป็นต้องพักงานพนักงานในระหว่างดำเนินการสอบสวน

ในบางสถานการณ์ที่ร้ายแรงกว่าเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ รวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศ อาจมีความจำเป็นต้องพักงานพนักงานโดยยังได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนในระหว่างที่การสอบสวนกำลังดำเนินอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนได้รับการคุ้มครองและการสอบสวนสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง การพักงานพร้อมค่าจ้างไม่ถือเป็นการลงโทษทางวินัย (ระบุชื่อ

องค์กร) ขอสงวนสิทธิ์ในการพักผ่อนพนักงานโดยยังได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน จนกว่าการสอบสวนหรือการดำเนินการทางวินัยจะแล้วเสร็จ

## 11. ผลการตัดสินและมาตรการทางวินัย

ผลการสอบสวนกรณีการคุกคามทางเพศ มีความเป็นไปได้ 3 ประการ ได้แก่:

- 11.1 ไม่พบว่ามีกรณีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น
- 11.2 พบว่ามีกรคุกคามทางเพศอย่างชัดเจน
- 11.3 พบว่ามีกรคุกคามทางเพศที่รุนแรงหรือเกิดขึ้นซ้ำหลายครั้งอย่างชัดเจน

หากพบว่าผู้ใดก็ตามกระทำการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ไม่ว่าจะมีความผิดใดใน (ระบุชื่อองค์กร) จะได้รับการลงโทษมาตรการทางวินัย ต่อไปนี้:

- การตักเตือนด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร
- การประเมินผลการปฏิบัติงานในทางลบ
- การโยกย้ายตำแหน่ง
- การลดขั้นตำแหน่ง
- การพักงาน
- การไล่ออก

มาตรการการลงโทษทางวินัยจะขึ้นอยู่กับความรุนแรงของการคุกคามทางเพศในแต่ละกรณี อย่างไรก็ตาม มาตรการเหล่านี้จะถูกนำมาใช้ในทุกรณีของการคุกคามทางเพศ กรณีที่รุนแรงจะส่งผลให้มีการไล่ออกผู้ถูกกล่าวหาออกในทันที มาตรการทางวินัยใดๆ ที่ดำเนินการจะถูกบันทึกลงในประวัติการทำงานของผู้ถูกกล่าวหา

## 12. การป้องกันการตอบโต้ข่มขู่คุกคาม

จะไม่มีพนักงานคนใดถูกทำร้ายหรือถูกตอบโต้เนื่องจากรายงานการคุกคามทางเพศด้วยความสุจริต หรือการเป็นพยานในกระบวนการสอบสวนอย่างสุจริต (ระบุชื่อองค์กร) ถือว่าการตอบโต้เป็นการละเมิดนโยบายนี้ อย่างร้ายแรง และเหตุการณ์ดังกล่าวควรถูกรายงานในทันที ผู้ใดก็ตามที่ถูกรับว่ามีความผิดในการตอบโต้กรณีการคุกคามทางเพศจะถูกดำเนินการทางวินัย ซึ่งอาจรวมถึงการไล่ออก ตามนโยบายและขั้นตอนทางวินัยของ (ระบุชื่อองค์กร)

## 13. การกล่าวหาที่เป็นเท็จ

การกล่าวหาที่เป็นเท็จ คือ กรณีที่พนักงานรายงานเหตุการณ์การคุกคามทางเพศทั้งที่ทราบดีว่าข้อกล่าวหาเหล่านั้นไม่เป็นความจริง (ระบุชื่อองค์กร) จะดำเนินการสอบสวนอย่างเหมาะสมในกรณีการกล่าวหาทุกครั้ง โดยการรวบรวมหลักฐานจะทำอย่างยุติธรรม เป็นกลาง และรอบคอบ การกล่าวหาที่เป็นเท็จถือเป็นการกระทำผิดร้ายแรง และพนักงานที่ถูกรับว่ากล่าวหาการคุกคามทางเพศอย่างเป็นเท็จจะถูกดำเนินการทางวินัย ซึ่งอาจรวมถึงการไล่ออกตามนโยบายและขั้นตอนทางวินัยของ (ระบุชื่อองค์กร)

## 14. การสนับสนุน

(ระบุชื่อองค์กร) จะจัดสรรการให้ความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนตามความต้องการของพนักงานที่ถูกคุกคามทางเพศ หรือพนักงานที่ถูกกล่าวหาด้วยข้อกล่าวหาที่เป็นเท็จต้องการ (ระบุชื่อองค์กร) สามารถให้การสนับสนุนได้ดังนี้

- การลาหยุดแบบมี/ไม่มีเงินเดือน
- การทำงานเป็นพาร์ทไทม์/ชั่วโมงทำงานที่สั้นลง

- การแบ่งเบาภาระงาน
- การทำงานจากที่บ้าน
- การให้คำปรึกษา/การให้คำแนะนำ
- กลยุทธ์การกลับเข้าทำงาน/การสนับสนุน
- การติดตามผลอย่างเป็นระบบ

(ระบุชื่อองค์กร) ยังมีข้อมูลเกี่ยวกับบริการสนับสนุนสำหรับพนักงานที่ถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งพนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงได้

(ระบุชื่อองค์กร) จะพิจารณาเป็นกรณีๆ ไปในการครอบคลุมค่าใช้จ่ายสำหรับบริการสนับสนุนแก่พนักงานที่ถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

## นโยบายการสร้างวัฒนธรรมความยินยอมทางเพศ

(ระบุชื่อองค์กร) ยึดถือว่าการเคารพใน “ความยินยอม” เป็นรากฐานสำคัญในการป้องกันการคุกคามทางเพศ จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติเพิ่มเติมดังนี้:

### 1. นิยามความยินยอมทางเพศ

ความยินยอมทางเพศ หมายถึง การตกลงร่วมกันที่เกิดขึ้นจากความสมัครใจอย่างแท้จริง โดยมีลักษณะสำคัญดังนี้:

- **เป็นอิสระ:** ปราศจากการบังคับ ข่มขู่ หรือใช้สภาวะจำยอมจากความเหลื่อมล้ำทางอำนาจและตำแหน่งหน้าที่
- **ชัดเจน:** แสดงออกผ่านคำพูดหรือท่าทางที่เข้าใจได้ตรงกันว่าตอบรับ มีความกระตือรือร้นอย่างชัดเจน โดยการนิ่งเฉยหรือไม่ปฏิเสธไม่ได้ แปลว่ายินยอม

- **ถอนคืนได้:** ความยินยอมสามารถเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกได้ตลอดเวลา แม้จะเคยยินยอมมาก่อนหน้านี้ก็ตาม
- **รับรู้ข้อมูล:** บุคคลที่แสดงออกถึงความยินยอมมีความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับกิจกรรมที่จะเกิดขึ้น อยู่ในสภาวะที่สามารถตัดสินใจได้อย่างมีวิจารณญาณ มีสติ ไม่มีเมามา หรือเป็นการให้ข้อมูลที่ไม่ว่างเว้นหรือหลอกลวง

## 2. วัฒนธรรมการสื่อสารในระดับปฏิบัติงาน

- **การสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา:** พนักงานมีสิทธิแสดงความต้องการหรือปฏิเสธในสถานการณ์ที่ไม่สมควรใจได้อย่างปลอดภัย โดยการปฏิเสธนั้นจะไม่ถูกนำมาตัดสินว่าเป็นความขี้เกียจหรือการเกี่ยงงาน
- **การเคารพการตัดสินใจ:** ปลูกฝังให้พนักงานเคารพการตัดสินใจของผู้อื่นอย่างเคร่งครัด ทั้งในเรื่องส่วนบุคคลและการทำงาน โดยห้ามใช้การกดดันหรือเข้าชี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความยินยอม
- **สังคมแห่งการรับฟัง:** ส่งเสริมการรับฟังอย่างลึกซึ้งและเข้าอกเข้าใจ เพื่อสร้างความเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงานทุกคน

## 3. การเสริมสร้างความรู้และความตระหนัก

- **การฝึกอบรมสม่ำเสมอ:** จัดกิจกรรมเรียนรู้เรื่องสิทธิในเนื้อตัวร่างกาย และหลักความยินยอมทางเพศอย่างต่อเนื่องผ่านรูปแบบที่สร้างสรรค์
- **ข้อบังคับพนักงานใหม่:** พนักงานใหม่ทุกคนต้องรับการอบรมและผ่านแบบประเมินเรื่องวัฒนธรรมความยินยอมทางเพศก่อนเริ่มปฏิบัติงาน เพื่อสร้างมาตรฐานความเข้าใจที่ตรงกันตั้งแต่เริ่มต้น

## รายการอ้างอิง

- กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2564). *คู่มือมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กระทรวงยุติธรรม กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. (2566). *แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2566–2570)*. สืบค้นจาก <https://library.nhrc.or.th/en/media/14217>
- พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2568.(2568, 29 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 142 ตอนที่ 90 ก, หน้า 8.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. (2541, 20 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 115 ตอนที่ 8 ก, หน้า 1-44.
- Becton, J.B.; Gilstrap, J.B. & Forsyth, M. (2017). Preventing and correcting workplace harassment: Guidelines for employers. *Business Horizon*, 60, 101-111.
- International Labour Organization, (2015). *Code of conduct on sexual harassment in the workplace*. Retrieved from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms\\_421220.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_421220.pdf)
- Muehlenhard, C. L., Humphreys, T. P., Jozkowski, K. N., & Peterson, Z. D. (2016). *The Complexities of Sexual Consent Among College Students: A Conceptual and Empirical Review*. *Journal of sex research*, 53(4-5), 457-487. <https://doi.org/10.1080/00224499.2016.1146651>
- Planned Parenthood. (2015). *Sexual Consent*. Retrieve from <https://www.plannedparenthood.org/learn/relationships/sexual-consent>
- Sprague, Carolyn. (2023). *Sexual Harassment*. Salem Press Encyclopedia
- UNESCO. (2021). *Gender-sensitive safety policies for newsrooms: Guidelines + checklists*. Retrieved from, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379907>
- Tinnam, Chanettee. (2015). *Gender Equality in Thai TV Broadcasting Organizations*. UNESCO.
- Torras-Gómez E, Krauchenberg A, Petuya V, Marcos R, Serradell O and Soler-Gallart M (2025) *From speech acts to communicative acts: social network debates about sexual consent*.
- Vincent Peyrigne. (2022). *Global study analysing sexual harassment in newsrooms released by WAN-IFRA Women in News*. Retrieved from <https://wan-ifra.org/2022/01/sexual-harassment-in-newsrooms/>
- WAN-IFRA. (2018). *Sexual harassment in the media: A practical guide for employers & employees*. Retrieved from, [https://www.womeninnews.org/ckfinder/userfiles/files/SH%20Handbook\\_DIGITAL\\_WIN%2BADvisory\\_%20LD.pdf](https://www.womeninnews.org/ckfinder/userfiles/files/SH%20Handbook_DIGITAL_WIN%2BADvisory_%20LD.pdf)

"สมาคมฯ ตระหนักดีว่า หากเราในฐานะผู้ทำหน้าที่  
ตรวจสอบสังคม ไม่สามารถสร้างความปลอดภัย  
และความเป็นธรรมภายในองค์กรวิชาชีพ  
ของตนเองได้ เราย่อมไม่อาจคาดหวัง  
ความไว้วางใจจากสังคมได้อย่างเต็มภาคภูมิ  
การจัดทำหนังสือเล่มนี้จึงถือกำเนิดขึ้น  
จากความรับผิดชอบดังกล่าว  
เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างความเปลี่ยนแปลง  
เชิงโครงสร้างให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม"

**น.รณิ เรื่องหนู**

นายกสมาคมนักข่าวหนังสือพิมพ์  
แห่งประเทศไทย